

آليات تحفيز مشاركة المعرفة في القطاع الحكومي: نموذج مقترح

حصه منير البقمي

المستخلص

تهدف الدراسة إلى التعرف علاقة التحفيز بمشاركة المعرفة لدى موظفي القطاع الحكومي السعودي، وأي العوامل الأكثر تأثيراً في تحفيزهم لمشاركة المعرفة، وتقديم نموذج مقترح لتفعيل تلك العوامل باستخدام المنهج المسحي الوصفي لدراسة تلك العوامل. تمت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من الموظفين في قطاع التعليم، وذلك لكونهم أعلى نسبة من موظفي القطاع الحكومي، حيث بلغ حجم العينة (٤٠٠) مفردة موزعة على الجامعات السعودية، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسة في هذه الدراسة، بالإضافة لدراسة نماذج مشاركة المعرفة في الإنتاج الفكري لتقديم التوصيات والآليات المناسبة. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للتحفيز للعوامل الداخلية، وأبرزها: العلاقات الجيدة بين العاملين، والثقة، ونجاح العمل، والصدق، والشعور بالانتماء للمنظمة، والشعور بالمسؤولية، والتقدير من قبل المدراء. وجاءت أبرز العوامل الخارجية: العدل، والتشجيع والدعم، ومشاركة العاملين صنع القرار، والأمان الوظيفي، والترقية، والقيادة الكفاء، والثقافة التنظيمية. وقدمت الدراسة نموذجاً يقوم على تصنيف تلك العوامل إلى ثلاثة أبعاد، هي: البعد التنظيمي، والبعد التكنولوجي، والبعد الفردي، ولكل منها آليات مناسبة تساعد في تفعيله لدى موظفي القطاع الحكومي السعودي.

Mechanisms to Stimulate Knowledge Sharing in the Public Sector: A Proposed Model

Hessah M. Albogami

Abstract

The study aims to identify the relationship of motivation with the participation of knowledge among the employees of the Saudi government sector, and what is the most influential factors in motivating them to share the knowledge. It provides also a suggested model for activating these factors using descriptive approach to study these factors. The study was conducted on a random sample of employees in the education sector, because they have the highest percentage of employees in the government sector. The sample's size was 400, distributed among Saudi universities. The questionnaire was used as a main tool in this study, also studying the models of knowledge sharing in intellectual production to provide appropriate recommendations and mechanisms. The results of the study revealed a statistically significant relationship to the motivation of the internal factors; the most important factors were: Good relations between employees, confidence, success of work, honesty, sense of belonging to the organization, sense of responsibility, and appreciation by managers. The most important external factors were: Justice, encouragement and support, participation of decision-making personnel, job security, promotion, efficient leadership, and organizational culture. This study presented a model based on classifying these factors into three dimensions: The organizational dimension, the technological dimension, and the individual dimension, each of it has appropriate mechanisms to be active among the employees of the Saudi government sector.