

الملخص

Résumé

La connaissance stimule aujourd'hui un intérêt croissant dans les entreprises, du fait de son rôle primordial dans la réalisation de l'avantage concurrentiel et la création de la valeur. Pour cela, les entreprises font de leur mieux pour chercher les moyens nécessaires à l'exploitation de ces connaissances d'une manière efficace et les investir adéquatement afin d'en tirer profit. Cela nécessite la mise en place d'un processus approprié permettant à l'entreprise de développer les connaissances et les compétences de ses travailleurs ainsi d'accroître leur expérience. Le management participatif représente un moyen efficace pour atteindre cet objectif. Notre recherche a pour objectif de comprendre et d'expliquer la relation entre le management participatif et le développement des connaissances des travailleurs, à travers l'adoption d'une démarche exploratoire qui nous a permis de proposer des hypothèses et les tester par le choix d'une étude de cas. Nous avons conclu que le management participatif permet d'améliorer la phase de la socialisation à travers l'amélioration de la communication informelle et le style de pilotage. Il contribue également à l'amélioration de la phase d'externalisation à travers son effet sur la motivation, la communication et le style de pilotage. De plus, le management participatif permet à travers le style de pilotage, de communication et de formation d'améliorer la phase de la combinaison. Il contribue enfin d'améliorer la phase d'internalisation à travers son effet sur le style de pilotage et de la communication.

Mots clés : *La connaissance, le développement des connaissances des travailleurs, le management participatif.*

تحضى المعرفة باهتمام متزايد من طرف المؤسسات نظرا لدورها الأساسي في تحقيق الميزة التنافسية وخلق القيمة. ولذلك فقد اهتمت المؤسسات باستغلال المعارف التي تمتلكها بشكل أمثل واستثمارها بأفضل الطرق حتى تحقق أكبر قدر من الاستفادة منها، وذلك من خلال البحث عن الأساليب الإدارية التي يساعد تطبيقها في تنمية معارف العاملين وتطوير مهاراتهم وزيادة خبراتهم، ويعتبر أسلوب الإدارة بالمشاركة أحد أهم هذه الأساليب. وقد جاءت هذه الدراسة لمحاولة فهم وتفسير العلاقة بين الإدارة بالمشاركة وتنمية معرفة العاملين، وكان ذلك بإتباع المنهج الاستكشافي في اقتراح الفرضيات التي تم اختبارها وفقا لدراسة حالة توصلنا من خلالها إلى أنّ الإدارة بالمشاركة تعمل نسبيا على تحسين مرحلة الأشركة المعرفية من خلال الاتصال غير الرسمي والنمط القيادي الديمقراطي. كما تساهم الإدارة بالمشاركة في تحسين مرحلة الإخراج المعرفي بصورة نسبية من خلال التحفيز، الاتصال والنمط القيادي الديمقراطي. وتساهم الإدارة بالمشاركة من خلال النمط القيادي الديمقراطي، الاتصال والتدريب في تحسين مرحلة المزج المعرفي نسبيا. وأخيرا تساهم الإدارة بالمشاركة من خلال النمط القيادي الديمقراطي والاتصال في تحسين مرحلة الإدخال المعرفي بصورة نسبية.

الكلمات المفتاحية: *المعرفة، تنمية معرفة العاملين، الإدارة بالمشاركة.*

Abstract

Knowledge stimulates today an increasing interest in companies, because of its role in achieving competitive advantage and value creation. This is why the companies are doing their best to seek the necessary means to exploit effectively the knowledge and invest it properly in order to get benefit. This requires the establishment of an appropriate process to enable the company to develop the knowledge and skills of its workers and enhance their experience. Participative management is an effective way to achieve this goal. Our research aims to understand and explain the relationship between participative management and development of knowledge workers through the adoption of an exploratory approach that allowed us to propose hypotheses and test them by choosing a case study. We concluded that participative management improves the phase of socialization through the improvement of informal communication and leadership style. It also contributes to the improvement of the phase of externalization through its effect on motivation, communication and leadership style. In addition, participatory management style allows through leadership style, communication and training to improve the phase of combination. Lastly, it contributes to improve the phase of internalization through its effect on leadership style and communication.

Keywords: *Knowledge, development of knowledge workers, Participative management.*