

التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتوليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين
بالمؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي
*Collaborative e-training as a method for generating and applying
knowledge of the employees of the economic enterprise - Case study
of the Operational Directorate of Algeria Telecom of El Oued*

نجيب سبع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، seba.nadjib@univ-ouargla.dz

رشيد مناصرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، menasria.rachid@univ-ouargla.dz

تاريخ الاستلام: 2021/03/23 تاريخ القبول: 2021/07/02 تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني التشاركي في توليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، من خلال توزيع استبيان على عينة قصدية تكونت من 65 عامل من الذين قاموا بدورات تدريبية إلكترونية في المؤسسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: تدريب إلكتروني تشاركي ؛ توليد معرفة ؛ تطبيق معرفة.

تصنيف JEL : D83، M53

Abstract: This study aimed to identify the role of collaborative e-training in generating knowledge and applying it to workers in the operational directorate of Algeria Telecom in the Oued, by distributing a questionnaire to an intentional sample consisting of 65 workers who carried out electronic training courses at the institution, and the study found a positive correlation Strong statistical significance between collaborative e-training and knowledge generation and its application among workers in the institution under study.

keyword: collaborative e-training; Knowledge generation; Knowledge application.

JEL classification code : D83, M53

المؤلف المرسل: نجيب سبع،

الإيميل: seba.nadjib@univ-ouargla.dz

1. مقدمة:

شهدت المنظومة التدريبية في عصرنا الحالي تطورات هائلة وذلك بسبب توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وقد أثر ذلك في جميع عناصرها وفي طرق التدريب، وساعد في كفاءة العملية التدريبية وإزالة الحواجز المكانية والزمانية، لذا اعتبر التدريب الإلكتروني خياراً استراتيجياً لأي مؤسسة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في بيئتها الخارجية، إلا أن هذا النوع من التدريب ساهم في بروز فكرة تفريد المتدرب لإضفاء الطابع الشخصي على العملية التدريبية، وهو ما نتج عنه تولد رغبة قوية في التقليل من انعزالية المتدرب عن طريق التعلم النشط والتحول إلى مرحلة التشارك التفاعلي للمعرفة، ومع تطور أدوات الانترنت ظهر التدريب الإلكتروني التشاركي، والذي أكد على إعادة التفكير في العلاقة بين التكنولوجيا والتدريب لتطوير تجربة تدريبية، يكون فيها المتدرب قلب العملية التدريبية ويساهم في تعزيز التدريب من خلال الحوار والمناقشة والتفاعل، وهو ما أدى إلى إدراج البرمجيات التشاركية كالتشبكات الاجتماعية والمدونات وغيرها من التطبيقات في التدريب وذلك تأكيداً على فكرة الترابط الإيجابي والتفاعل النشط بين المتدربين ومصادر التعلم من أجل بناء المعرفة، هذه المعرفة التي تعد من أهم أولويات المؤسسات الرائدة، والتي تسعى من خلالها إلى ضمان الاستمرارية وتعزيز التنافسية، ونجم عن ذلك الاهتمام بالبحث عن الطرق والأساليب الحديثة لتوليد المعرفة وتطوير آليات تطبيقها وهذا من أجل تكوين مخزون معرفي يساعدها في اكتساب الاستراتيجيات الفعالة للوصول إلى الريادة لمواجهة التحديات التي نشهدها في العصر الحالي.

1.1. إشكالية الدراسة: بناء على ما سبق تتضح معالم إشكالية دراستنا على النحو التالي:
ما مدى مساهمة التدريب الإلكتروني التشاركي في توليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؟

ويندرج ضمن هذا السؤال الرئيسي جملة من الأسئلة الفرعية المتمثلة في:

- ◆ ما مستوى التدريب الإلكتروني التشاركي في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؟
- ◆ ما مستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟
- ◆ ما طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

♦ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية؟

2.1. فرضيات الدراسة: من خلال إشكالية الدراسة تم تبني الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع للتدريب الإلكتروني التشاركي في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لتوليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني التشاركي بأبعاده المعتمدة في الدراسة وتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المؤسسة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

3.1. أهمية الدراسة: تتبلور أهمية الدراسة من خلال توضيح الدور الذي يضطلع به التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب افتراضي في توليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية، حيث يلعب هذا النوع من التدريب دورا مهما في توفير بيئة تدريبية تفاعلية تجذب اهتمام الأفراد وتحثهم على تبادل الأفكار والخبرات، كما أن هذا البحث يعد محاولة توضيح لمسيري المؤسسات بأهمية وضع الاستراتيجيات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية إلكترونيا والتي من شأنها التأثير في تركيبهم المعرفية، وتطوير قدراتهم الأدائية.

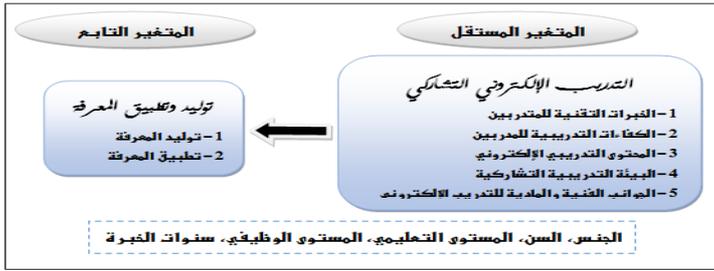
4.1. أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- تحديد الإطار المفاهيمي لكل من التدريب الإلكتروني التشاركي وتوليد وتطبيق المعرفة؛
- المساهمة في إبراز العلاقة بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتوليد وتطبيق المعرفة في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؛
- الوقوف على مستوى التدريب الإلكتروني التشاركي وتوليد وتطبيق المعرفة في المؤسسة محل الدراسة مقارنة بنتائج الدراسات والأبحاث السابقة؛
- الخروج باقتراحات من شأنها تعميم وترسيخ أسلوب التدريب الإلكتروني التشاركي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لتنمية وتطوير مواردها البشرية.

5.1. منهج الدراسة: لمعالجة هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في الشق النظري من خلال الإلمام بالجانب النظري للموضوع وذلك بمراجعة أهم المؤلفات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة، أما في الشق التطبيقي فقد استخدمنا فيه المنهج التحليلي وذلك بتحليل بيانات ومعلومات دراسة الحالة والتي تم الحصول عليها من خلال توزيع استمارة الاستبيان على عينة من العاملين في المؤسسة.

6.1. نموذج الدراسة: يبين النموذج الموضح في الشكل (1) المتغيرات المستقلة والتابعة، التي تم استخدامها في دراسة ومعالجة الإشكالية المطروحة في الدراسة.

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان

7.1. الدراسات السابقة:

* دراسة (مجلح، 2017): هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي يمنحه التعليم الإلكتروني للموارد البشرية في المؤسسة، كأسلوب تدريبي افتراضي يعتمد في أساسه على الوسائط الإلكترونية والشبكات الاتصالية في جانب اكتساب المهارات وتحصيل المعارف التنظيمية بالمؤسسة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبيان وزع على عينة مستهدفة من العاملين في 18 وكالة للهاتف النقال بولاية قالمه، والتي تلقت برامج تدريبية افتراضية عبر أراضيات التعليم الإلكتروني المصممة لكل وكالة، وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم الإلكتروني هو أداة تدريبية فعالة على جميع الأصعدة وخاصة في تسيير المعرفة، بالإضافة إلى أن هذا النوع من التدريب يعمل على خلق المعارف في أي وقت وبأسلوب بسيط ومفهوم.

* دراسة (أل ملوذ، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي إلكتروني قائم على التعلم التشاركي، ومعرفة أثره في تنمية الأداء المعرفي والمهاري لدى معلمات الاجتماعيات بمنطقة عسير، حيث تم قياس الأداء المعرفي من خلال اختبار معرفي، أما

الأداء المهاري فيقياس من خلال بطاقة ملاحظات لمهارات التعلم الإلكتروني التشاركي، وتكونت عينة الدراسة من (30) معلمة، ولقد خلصت الدراسة إلى أن البرنامج التدريبي الإلكتروني القائم على التعلم التشاركية يتصف بفاعلية كبيرة في تنمية الأداء المعرفي والأداء المهاري لمعلمات الاجتماعيات بمنطقة عسير.

* دراسة (S.Prichard, J.Stratford, & A.Bizo, 2006): هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن أثر التدريب التشاركي على مهارات موظفي إحدى الجامعات الأمريكية، واعتمدت الدراسة على عينة من الموظفين تم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات المجموعة الأولى تلقت تدريب حول مهارات العمل في فريق وبشكل جماعي وبقوا معاً يتدربون ويعملون بالطريقة التشاركية، بينما المجموعة الثانية تلقت نفس التدريب بنفس الطريقة ولكن مع انتهاء التدريب تم فصلهم وإعادة توزيعهم في مجموعات جديدة، والمجموعة الثالثة كانت هي المجموعة الضابطة، ثم طلب من كل مجموعة أداء مهمة عن طريق العمل التشاركي، بعدها تم اختبار جميع أفراد المجموعات فيما تعلموه من مهارات من خلال التدريب التشاركي، وجاءت نتائج الدراسة لصالح المجموعة التجريبية الأولى مؤكدة على أن التعلم والتدريب التشاركي هو طريقة ناجحة في اكتساب المهارات، وبأن استمرار العمل ضمن فريق عمل هو طريقة فاعلة في تطوير وتحسين المخرجات الوظيفية للموظفين.

* دراسة (Brindley, Walti, & Blaschke, 2009): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن فاعلية المجموعات التشاركية الصغيرة في بيئة التعلم الافتراضية على تحسين المهارات ومستوى الطلاب ومشاركتهم داخل مجموعة العمل، وطبقت الدراسة على طلاب برنامج الماجستير للتعلم عن بعد بجامعة مارييلاند (Maryland) وأولدنبرج (Oldenburg)، وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة بين التعلم التشاركي وعمق التعلم، وتنمية مهارات فريق العمل، وأن التعلم التشاركي يزيد من الإحساس بالجانب الاجتماعي مما يؤثر إيجاباً على رضا المتعلم.

2. التدريب الإلكتروني التشاركي:

لقد أدى تطور أدوات الانترنت إلى ظهور الجيل الثاني للتدريب الإلكتروني، هذا النوع الذي يركز على عدد من التطبيقات التي تعتمد على الاتصال والتفاعل والتشارك عن طريق

شبكات عالية السرعة، حيث أكدت العديد من الدراسات على ضرورة وأهمية إتقان المتدربين لهذه التطبيقات في التعامل مع شبكة الانترنت للاستفادة من مميزاتا العديدة في التدريب.

1.2. مفهوم التدريب الإلكتروني التشاركي: يعرفه (Stahl et al, 2006, p.05)

بأنه "علم من العلوم المعنية بدراسة كيف يتمكن المتدربون من التدريب بمساعدة أجهزة الكمبيوتر أو بمساعدة التكنولوجيا لضمان تحسين عملية التدريب، وتوظيف العمل الجماعي حتى يستطيع المتدربون مناقشة أفكارهم وطرح آرائهم، مما يتيح لهم تبادل الأفكار والمعلومات، ويعطي اهتمام لوجهات النظر المتعددة والمتعلقة بموضوع التدريب"، في حين ترى (الغول، 2012، صفحة 302) أن التدريب الإلكتروني التشاركي يمثل "نمط من التدريب قائم على التفاعل الاجتماعي بين المتدربين، حيث يعملون في مجموعات صغيرة يتشاركون في إنجاز مهمة أو تحقيق أهداف تدريبية مشتركة من خلال أنشطة جماعية في جهد منسق باستخدام خدمات وأدوات التواصل المختلفة عبر الويب، ومن ثم فهو يركز على توليد المعرفة وليس استقبالها"، أما (مهدي، 2018، صفحة 169) فيشير على أنه "منظومة التفاعلات التشاركية التي تحدث خلال التشاركات (المعرفية، الاجتماعية) بين المتدربين ضمن مجموعات العمل وبتوجيه من المدرب في بيئة الويب مستفيداً من مستحدثات الويب 2 حيث الويكي والمدونات والشبكات الاجتماعية والمنديات ... إلخ، وصولاً لتحقيق هدف مشترك".

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن التدريب الإلكتروني التشاركي يمثل الجيل الثاني من التدريب الإلكتروني، حيث يعتبر أسلوب تدريبي تفاعلي يسمح لكل متدرب وبتوجيه من المدرب أن يتبادل الآراء ويتشارك مع باقي المتدربين في بناء معرفة جديدة (توليد المعرفة، تطبيق المعرفة) باستخدام أدوات الاتصال المتزامنة وغير المتزامنة عبر شبكة الانترنت.

2.2. خصائص التدريب الإلكتروني التشاركي: يتميز التدريب الإلكتروني التشاركي

بعده خصائص نذكر منها الآتي: (الغول، 2016)

- **التفاعلية:** ويقصد بها التفاعل ثنائي الاتجاه بين المتدرب والمدرّب، أو بين المتدرب وباقي المتدربين، أو بين المتدرب والمحتوى التدريبي؛
- **التشاركية:** من خلال التشارك في انجاز المهام بين مختلف الأطراف؛

- **التكاملية:** ويقصد بها تكامل جميع مكونات وعناصر التدريب الإلكتروني التشاركي مع بعضها البعض لتحقيق الأهداف المرجوة؛
- **المرونة:** والمقصود بها إتاحة التدريب للمتدربين دون التقيد بوقت محدد أو مكان معين للتدريب مع مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين؛
- **الخصوصية:** حيث يشعر كل متدرب من خلاله بتقدير الذات؛
- **التنوع:** ويقصد بها تنوع وسائل وأدوات التفاعل في بيئة التدريب، حيث تقدم البرامج التدريبية من خلال تطبيقات متنوعة مثل تطبيقات الجيل الثاني للويب وتطبيقات الحوسبة السحابية، وكذا مختلف وسائل التواصل الاجتماعي؛
- **التنظيم:** حيث يوجد تطبيقات وأدوات حديثة ومفتوحة ومتنوعة تساعد المتدربين على تنظيم العمل في ضوء احتياجاتهم واهتماماتهم وهذه تجعل عملية التدريب أسهل، وتيسر على المدرب تنفيذ هذا النوع من التدريب؛

3.2. أدوات التدريب الإلكتروني التشاركي: من أهم هذه الأدوات نذكر الآتي:

- **المدونة (blog):** هي أداة اتصالية على الخط تسمح للمستخدم بنشر محتوى معين (مقالات، صور، فيديو...) تحرر المستخدم من قيود المشاركة، وتحمل تحديثات متواصلة وتشكل التعليقات المكتوبة حول كل محتوى منشور الجانب التشاركي والتفاعلي بها. (لعبان وأخرون، 2014، صفحة 572)
- **محررات الويب التشاركية (Wiki):** هي قاعدة بيانات متشعبة تسمح بالتبادل المعرفي بين زوارها وتبادل وجهات النظر المختلفة مما يثري خبرات مستخدميها، كما أن محتواها دائم التجدد بشكل سريع يتلائم مع التكنولوجيا، وتعد تطبيقا هاما لمفهوم التعلم الجماعي المشترك. (الجبوي، 2019، صفحة 431)
- **أداة ناقل الأخبار (RSS):** يعد RSS اختصارا للمصطلح Really Simple Syndication أي التغذية الراجعة أو التلقيح، وهي خدمة لنشر تحديثات المواقع على الشبكة، كما أنها توفر الوقت كي يتمكن المستخدمون للموقع من تصفح الأخبار الحديثة، ويسمح بمتابعة عدد ضخم من المواقع دون الحاجة لزيارة المواقع كلها.
- **التدوين الصوتي والمرئي:** يعد التدوين عبر الويب من أهم أدوات التدريب الإلكتروني التشاركي وينقسم إلى التدوين الصوتي (Podcasting) والتدوين المرئي (Videocasting)،

حيث يتيح للمستخدمين التعبير عن أفكارهم وآرائهم من خلال الصوت والصورة فبدلاً من قراءة آلاف السطور من النصوص المكتوبة يمكن سماع أو مشاهدة مادة التدوين في الوقت الذي يناسب المستخدم. (الوكيل والسعيد، 2018، صفحة 219)

3. توليد وتطبيق المعرفة:

أصبحت المعرفة عنصراً جوهرياً في ضمان استمرارية المؤسسات ومحددات أساسية لتنافسيتها، حيث يرى عالم الإدارة الأمريكي Peter Druker أن العالم صار يتعامل فعلاً مع صناعات معرفية، تكون البيانات موادها الأولية والعقل البشري أدواتها والأفكار منتجاتها.

3.1. توليد المعرفة: يرى بعض الباحثين أن المؤسسات الناجحة هي تلك التي تولد باستمرار معارف جديدة وتوزعها على نطاق واسع في جميع أنحاء المؤسسة وتجسدها في التكنولوجيات والمنتجات الجديدة.

3.1.1. مفهوم توليد المعرفة: يشير مصطلح توليد المعرفة إلى عدة تسميات أخرى منها: الابتكار، الاكتساب، الشراء، الاكتشاف، وجميعها تشير في مضمونها إلى الحصول على المعرفة ولكن بطرق مختلفة (الشمري والحدراوي، 2011، صفحة 187)، وأشار (Nonaka & Takeuchi, 1995, p. 59) إلى أن توليد المعرفة يؤدي إلى توسعها من خلال مجموعتين من الديناميكيات: تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة، وتحويل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي عن طريق التشارك، في حين يرى (زررقون وعرابية، 2014، صفحة 124) أن عملية توليد المعرفة تتم من خلال مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة، تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة، أما (العماري، 2018، صفحة 15) فيؤكد على أن توليد المعرفة يتجسد عن طريق الممارسات والأفعال التي يتم بموجبها تزواج المعارف (الضمنية والصريحة) الموجودة في المصادر الداخلية للمؤسسة أو التي ترددها من مصادرها الخارجية لإنتاج معارف جديدة.

3.1.2. أهمية توليد المعرفة: تكمن أهمية توليد المعرفة في تحسين أداء المؤسسات وزيادة سرعة استجابتها للتغيرات في السوق، ويصبح الأفراد أكثر قدرة على حل المشكلات في

المؤسسة، وتؤثر أيضا على كفاءة العمليات التنظيمية في عرض منتجات جديدة وبالتالي زيادة الأرباح والعوائد، ومن ثم رفع الجانب التنافسي. (العمادي، 2018، صفحة 18)

3.1.3. متطلبات توليد المعرفة: يرى (الغالب، 2011، الصفحات 190-191) أن

عملية توليد المعرفة تتطلب من المؤسسة القيام بمساهمات جادة في مجالين هما:

- بناء أنظمة معلومات متميزة تستطيع أن تحصل على البيانات والمعلومات من مصادر متعددة دون تكاليف عالية، أنظمة لها القدرة على العمل في مختلف الظروف.

- بناء موارد بشرية معرفية عالية التأهيل تمثل مورداً بشرياً نادراً وذا قيمة لتشكل هذه الموارد أساس تكوين رأس المال المعرفي في المؤسسة، حيث أن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة مطلوب منها متابعة الكوادر المعرفية والنادرة لغرض جذبها واستقطابها كمهارات وخبرات متفرقة تستفيد منها المؤسسة بشكل كبير.

في حين يشير (زرغون وعرابية، 2014، صفحة 124) إلى ثلاثة عناصر أساسية يجب توافرها حتى تتمكن المؤسسة من توفير البيئة المناسبة لتوليد المعارف الجديدة وتمثل في: الاتصال والتفاعل الفعال بين الأفراد، الشفافية وتقليل الحواجز، التكامل بين الخبرات.

4.1.3. عوائق توليد المعرفة: وتصنف إلى مجموعتين: (بومجان، 2015، صفحة 174)

◆ **عوائق فردية:** تتمثل في مقاومة الأفراد لتغيير الهوية الذاتية، ومدى تقبل الفرد للمواقف

والسياقات والمعلومات الجديدة.

◆ **عوائق تنظيمية:** تتعلق بنماذج المنظمة وترتبط بحد كبير بالمعرفة الضمنية للأفراد وفي

كيفية التصريح بها في المنظمة.

2.3. تطبيق المعرفة: من الملاحظ في أدبيات إدارة المعرفة عدم التركيز كثيراً على هذه

العملية، على الرغم من أن الوصول إلى توليد المعرفة يتطلب حتماً التطبيق الفعال لهذه المعرفة والاستفادة منها.

1.2.3. مفهوم تطبيق المعرفة: تشير عملية تطبيق المعرفة إلى مصطلحات: الاستعمال،

إعادة الاستعمال، الاستفادة والاستخدام (الكبيسي، 2005، صفحة 78)، وفي هذا الصدد يشير (كراسنة والخليفي، 2009، صفحة 299) أن الإدارة الناجحة للمعرفة هي التي تستخدم المعرفة في الوقت المناسب، وتتعلق بجعل المعرفة مطبقة وربطها بالواقع العملي، من خلال

الاستفادة منها في حل المشكلات، واغتنام الفرص، واتخاذ القرار، وترجمتها إلى سلع وخدمات وعمليات، وهي تؤثر على نحو مباشر في قدرة المؤسسة على المحافظة على ميزتها التنافسية في بيئة تتطلب الإبداع والتجديد. في حين يرى (الظاهر، 2009، صفحة 36) أن فعالية تطبيق المعرفة تكمن في جعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطة المؤسسة، وأكثر ارتباطاً بالأعمال التي تقوم بها، أما (جواد وآخرون، 2013، صفحة 129) فيبين أن المؤسسات الرائدة تطبق المعرفة باستخدام أنظمة التكنولوجيا القائمة على شبكة الانترنت وتقنيات استرجاع المعرفة، بحيث توفر هذه الأنظمة القدرة على الوصول إلى المعلومات ونقلها واستخدامها في الوقت المناسب وبالطريقة المناسبة وإيصالها إلى الشخص المناسب.

2.2.3. آليات تطبيق المعرفة: حدد (الحاكم والفليت، 2020، صفحة 143) ثلاث

آليات لتطبيق المعرفة وهي:

- التوجيهات: مجموعة من القواعد والإجراءات لتحويل المعرفة الضمنية للخبراء إلى معرفة صريحة لغير الخبراء.
- الروتين: وضع أنماط للأداء ومواصفات للعمليات تسمح للعاملين بتطبيق المعرفة دون الحاجة للاتصال بالآخرين.
- فرق العمل ذات المهام المحددة ذاتياً: أي بناء فرق عمل ذات مهام محددة ذاتياً تستخدم في المواقف التي تكون فيها المهام معقدة وظروف عدم التأكد.

4. آلية التدريب الإلكتروني التشاركي في بناء المعرفة:

يعتمد التدريب الإلكتروني التشاركي في بناء المعرفة على البيئة التشاركية الغنية بالتطبيقات التفاعلية والتي تسهل عملية تبادل الأفكار وتدعم الاتصالات بشكل أسهل وأكثر فعالية، وتعتبر عمليات بناء المعرفة عند المتدربين في هذا النوع من التدريب كأشطة تركز على توليد معرفة جديدة وتطوير أفكار ذات قيمة عند الآخرين ضمن تفاعل وتشارك في صياغة الأفكار، ويتم في بداية العملية التدريبية تقسيم المتدربين إلى عدة مجموعات في بيئة التدريب، يتولى كل فرد دوراً محدداً داخل المجموعة، ومن ثم تتولى كل مجموعة عدة مهام تهدف إلى إنجاز بعض الأهداف التدريبية، وتتم عملية بناء المعرفة للمتدربين بالخطوات التالية: (مهدي، 2018، صفحة 172)

▪ **توليد فكرة:** وتشتمل على عمليتين فرعيتين متكاملتين، تتضمن الأولى إنقراط المعرفة (فردياً أو جماعياً) من مصادر التعلم المختلفة، أما العملية الثانية فتتمثل في إنتاج فكرة حيث يعيد المتدرب إنتاج ونشر الفكرة التي استقبلها من مصادر التعلم المختلفة بأسلوبه الشخصي وحسب فهمه وثقافته وبنيته المعرفية، ثم يعرضها على أعضاء مجموعته بشكل فردي.

▪ **تنظيم الأفكار:** وهنا يتم التهاور والنفاوض بين أعضاء المجموعة حول الأفكار المعروضة، بهدف إيجاد خط مشترك بينهم.

▪ **الترابط الفكري:** نتيجة لتنظيم الأفكار ينتج فكرة واحدة مترابطة تمثل كافة أعضاء المجموعة، وهنا يتم تطبيق المعرفة من خلال توظيف المعرفة المكتسبة في مكانها الطبيعي.

5. منهجية الدراسة:

1.5. مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي والبالغ عددهم 271 عامل، أما فيما يخص عينة الدراسة فقد ارتأينا أن تكون عبارة عن عينة قسدية من العاملين الذين قاموا بإجراء دورات تدريبية إلكترونية سواء من خلال المنصة الإلكترونية أو مؤتمرات الفيديو، ولقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 65 عامل.

2.5. أداة جمع البيانات: تم الحصول على البيانات الأولية من خلال تصميم استمارة استبيان، وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة القبول وتحديد الأهمية النسبية لفقرات الاستبيان، وتشتمل أداة الدراسة على الأجزاء التالية:

- **الجزء الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية التي تعتبر ذات أهمية كبيرة في التعرف على خصائص المجتمع والوقوف على مدى تأثيره في نتائج الدراسة.

- **الجزء الثاني:** ويشمل هذا الجزء الفقرات التي يتكون منها الاستبيان، حيث تضمنت الدراسة أربعة وأربعين (44) فقرة مقسمة على محورين، المحور الأول يمثل المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني التشاركي) ويحتوي على واحد وثلاثون (31) فقرة، أما المحور الثاني فيمثل المتغير التابع (توليد وتطبيق المعرفة) ويحتوي على ثلاثة عشر (13) فقرة.

3.5. الأساليب الإحصائية المستخدمة: من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات تم الاستعانة بمجموعة من المقاييس الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والمتمثلة في: معامل

الثبات ألفا كرومباخ، اختبار معاملي الالتواء والتفلطح، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون، اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova)، اختبار T للعينات المستقلة.

6. نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا المحور صدق وثبات أداة الدراسة واختبار خضوعها للتوزيع الطبيعي، وكذا اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

1.6. صدق وثبات أداة الدراسة: للتأكد من مدى ثبات وصدق أداة الدراسة وقياس درجة الاتساق الداخلي، قمنا باستخدام مقياس ألفا كرونباخ، وكانت النتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول (01)، ولقد بينت النتائج أن قيمة معامل الثبات للمحور الأول الخاص بالتدريب الإلكتروني التشاركي هي (0.969)، أما معامل الثبات للمحور الثاني المتعلق بتوليد وتطبيق المعرفة فقد كانت قيمته (0.964)، أما فيما يخص معامل الثبات لأداة الدراسة ككل فقد جاءت قيمته تقدر بـ (0.979)، ونجد أن النتائج المتحصل عليها أكبر من 60% وبهذا نقول أن ثبات الأداة محقق، كما نلاحظ أيضا أن جميع معاملات الصدق لمحاور الدراسة جاءت جيدة ومناسبة لأهداف الدراسة، وبهذا يمكن القول أن جميع فقرات أداة البحث هي صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول 01: صدق وثبات أداة الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
0.984	0.969	31	التدريب الإلكتروني التشاركي
0.981	0.964	13	توليد وتطبيق المعرفة
0.989	0.979	44	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

2.6. التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة: من خلال الجدول (02) نلاحظ أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، حيث نجد قيم معامل الالتواء Skewness محصورة بين (-1.587) و(-0.599)، وقيم معامل التفلطح Kurtosis محصورة بين (-0.135) و(2.310)، وهذا ما يسمح بمتابعة تحليل نموذج الدراسة.

جدول 02: اختبار خضوع الدراسة للتوزيع الطبيعي

معامل التفلطح		معامل الالتواء		المتغير
الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	
0.586	2.310	0.297	-1.587	الخبرات التقنية للمتدربين
0.586	-0.135	0.297	-0.877	الكفاءات التدريبية للمدربين
0.586	-0.448	0.297	-0.599	المحتوى التدريبي الإلكتروني
0.586	0.163	0.297	-0.983	البيئة التدريبية التشاركية
0.586	1.234	0.297	-1.086	الجوانب الفنية والمادية للتدريب الإلكتروني
0.586	0.692	0.297	-1.094	التدريب الإلكتروني التشاركي
0.586	1.570	0.297	-1.257	توليد المعرفة
0.586	1.722	0.297	-1.495	تطبيق المعرفة
0.586	0.710	0.297	-0.875	توليد وتطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

3.6. اختبار فرضيات الدراسة:

1.3.6. اختبار الفرضية الأولى: جاء في نص الفرضية الأولى أنه: "يوجد مستوى مرتفع

للتدريب الإلكتروني التشاركي في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي". تشير النتائج الموضحة في الجدول (03) المتعلقة بأبعاد محور (التدريب الإلكتروني التشاركي)، أن هذا المحور حقق متوسطا حسابيا قدره (3.538) وانحراف معياري قدره (0.737) مما يشير إلى درجة موافقة مرتفعة على هذا المحور، إذن المبحوثين يقرون بوجود مستوى مرتفع للتدريب الإلكتروني التشاركي في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

جدول 03: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور التدريب الإلكتروني التشاركي

الترتيب	درجة القوة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	الأبعاد
1	مرتفع	0.883	3.592	06	الخبرات التقنية للمتدربين
3	مرتفع	0.938	3.543	06	الكفاءات التدريبية للمدربين
4	مرتفع	0.787	3.538	06	المحتوى التدريبي الإلكتروني
5	مرتفع	0.731	3.452	07	البيئة التدريبية التشاركية
2	مرتفع	0.904	3.579	06	الجوانب الفنية والمادية للتدريب الإلكتروني
-	مرتفع	0.737	3.538	31	التدريب الإلكتروني التشاركي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

2.3.6. اختبار الفرضية الثانية: جاء في نص الفرضية الثانية أنه: "يوجد مستوى مرتفع

لتوليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي". تشير النتائج الموضحة في الجدول (04) المتعلق بأبعاد محور (توليد وتطبيق المعرفة)، أن هذا المحور حقق متوسطاً حسابياً قدره (3.435) وانحراف معياري قدره (0.886) مما يشير إلى درجة موافقة مرتفعة على هذا المحور من قبل المبحوثين، بحيث جاءت فقرات (تطبيق المعرفة) أولاً بمتوسط حسابي قدره (3.487) وانحراف معياري قدره (0.959) مما يشير إلى درجة موافقة مرتفعة على تطبيق المعرفة في المؤسسة محل الدراسة من قبل المبحوثين، ثم تليها فقرات (توليد المعرفة) بمتوسط حسابي قدره (3.391) وانحراف معياري قدره (0.890) مما يشير إلى درجة موافقة متوسطة، إذن المبحوثين يقررون بوجود مستوى مرتفع لمستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي على الرغم من وجود مستوى متوسط لتوليد المعرفة لدى العاملين، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

جدول 04: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور توليد وتطبيق المعرفة

الأبعاد	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة القوة الكلية	الترتيب
توليد المعرفة	07	3.391	0.890	متوسط	2
تطبيق المعرفة	06	3.487	0.959	مرتفع	1
توليد وتطبيق المعرفة	13	3.435	0.886	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

3.3.6. اختبار الفرضية الثالثة: جاء في نص الفرضية الثالثة أنه: "توجد علاقة ارتباط

طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني التشاركي بأبعاده المعتمدة في الدراسة وتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي".

لاختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني التشاركي) بأبعاده المعتمدة في الدراسة والمتغير التابع (توليد وتطبيق المعرفة) نستخدم معامل الارتباط بيرسون، ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول (05) نلاحظ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني التشاركي بأبعاده المعتمدة في الدراسة وتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.824$) عند مستوى الدلالة تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).

جدول 05: نتائج تحليل درجة الارتباط بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتوليد وتطبيق المعرفة

الجوانب الفنية والمادية للتدريب الإلكتروني	البيئة التدريبية التشاركية	المحتوى التدريبي الإلكتروني	الكفاءات التدريبية للمدرّبين	الخبرات التقنية للمتدربين	التدريب الإلكتروني التشاركي	معامل الارتباط R	توليد وتطبيق المعرفة
0.803**	0.803**	0.744**	0.675**	0.576**	0.824**	مستوى الدلالة	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	التقييم	
مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	العينة	
65	65	65	65	65	65		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

4.3.6. اختبار الفرضية الرابعة: جاء في نص الفرضية الرابعة أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية".

- بالنسبة لمتغير الجنس نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (06) أن قيمة $(T=0.516)$ ومستوى الدلالة المحسوبة تقدر بـ (0.214) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

جدول 06: نتائج اختبار T لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى توليد وتطبيق المعرفة حسب متغير الجنس

المجال	المجموعة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
توليد وتطبيق المعرفة	ذكر	3.411	-0.516	1.578	0.214
	أنثى	3.569			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

- أما بالنسبة لبقية المتغيرات الديموغرافية نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (07) أن اختبار تحليل التباين الأحادي يظهر عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغيرات (السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، في حين توجد فروق ذو

- دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وجاءت النتائج كما يلي:
- متغير السن: قيمة (F=2.005) ومستوى الدلالة المحسوبة تقدر بـ (0.123) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).
 - متغير المستوى التعليمي: قيمة (F=0.365) ومستوى الدلالة المحسوبة تقدر بـ (0.832) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).
 - متغير المستوى الوظيفي: قيمة (F=3.475) ومستوى الدلالة المحسوبة تقدر بـ (0.037) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).
 - متغير سنوات الخبرة: قيمة (F=2.523) ومستوى الدلالة المحسوبة تقدر بـ (0.066) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).

جدول 07: نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى توليد وتطبيق المعرفة حسب بقية المتغيرات

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
السن	بين المجموعات	4.512	3	1.504	2.005	0.123
	داخل المجموعات	45.752	61	0.750	-	-
	المجموع	50.264	64	-	-	-
المستوى التعليمي	بين المجموعات	1.195	4	0.299	0.365	0.832
	داخل المجموعات	49.069	60	0.818	-	-
	المجموع	50.264	64	-	-	-
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	5.067	2	2.533	3.475	0.37
	داخل المجموعات	45.197	62	0.729	-	-
	المجموع	50.264	64	-	-	-
سنوات الخبرة	بين المجموعات	5.549	3	1.850	2.523	0.066
	داخل المجموعات	44.715	61	0.733	-	-
	المجموع	50.264	64	-	-	-

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

7. الخاتمة :

لقد سمحت الدراسة التي أجريت بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي عن طريق استعمال أداة الاستبيان، أن تبين أن المؤسسة محل الدراسة تتسم بوجود مستوى مرتفع للتدريب الإلكتروني التشاركي وكذا الأمر بالنسبة لتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين التدريب الإلكتروني التشاركي بأبعاده الخمسة وتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

1.7. نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود مستوى مرتفع للتدريب الإلكتروني التشاركي بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.538)، وتفسر هذه النتيجة في أن المؤسسة محل الدراسة تدرك أهمية التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية مواردها البشرية، لذلك تحرص عند وضع استراتيجياتها التدريبية والتطويرية على الاستفادة من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في المؤسسة وهي أكثر العوامل أهمية وإيجابية في تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي.

- وجود مستوى متوسط لتوليد المعرفة لدى العاملين بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.391)، وتفسر هذه النتيجة في أن هناك بعض العوائق تحول دون توليد معارف جديدة للعاملين في المؤسسة وتتمثل في ضعف الفعالية في الاتصال والتفاعل بين الأفراد العاملين.

- وجود مستوى مرتفع لتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.487)، وتفسر هذه النتيجة في أن برامج التدريب الإلكتروني التشاركي تضمن تعلم العاملين بالممارسة الواعية والمدرسة لتحقيق تطبيق المعرفة المكتسبة في العمل، وهذا ما يؤدي إلى الرفع من أدائهم وتحقيق أهداف المؤسسة.

- بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتوليد المعرفة وتطبيقها لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لإجابات أفراد العينة نحو مستوى توليد وتطبيق المعرفة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، في حين توجد فروق تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

2.7. توصيات الدراسة: بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بالآتي:

- ضرورة نشر الوعي وتعميم تبني التدريب الإلكتروني التشاركي في المؤسسات الاقتصادية.

- دعم وتشجيع وتمويل الأفكار التي تولدت عن الأفراد المشاركين في الدورات التدريبية الإلكترونية وتبني التطبيق المناسب لها.
- التوسع في توظيف واستخدام الأدوات التشاركية في عملية التدريب الإلكتروني.

8. قائمة المراجع:

- Brindley, J. E., Walti, C., & Blaschke, L. M. (2009). Creating Effective Collaborative Learning Groups in an Online Environment. *International Review of Research in Open and Distance Learning, Number 3*(Volume 10), pp. 1-18.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. London: Oxford University Press.
- S.Prichard, J., J.Stratford, R., & A.Bizo, L. (2006). Team-skills training enhances collaborative learning. *Learning and Instruction, No 16*, pp. 256-265.
- Stahl, G., Koschmann, T., & Suthers, D. (2006). *Computer-supported collaborative learning: An historical perspective*. Cambridge, UK: Cambridge, UK: Cambridge University Press Retrieved.
- حسن ربحي مهدي. (2018). *التعلم الإلكتروني نحو عالم رقمي* (المجلد الطبعة الأولى). الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- حصّة محمد عامر آل ملوذ. (2018). *فاعلية برنامج تدريبي قائم على المهارات التشاركية عبر الويب لتحسين الأداء التدريسي لدى معلمات الاجتماعيات بمنطقة عسير*. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 26 (العدد 02)، الصفحات 51-26.
- ريهام الغول. (2012). *فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني تشاركي قائم على التعلم التشاركي في تنمية مهارات استخدام بعض خدمات الجيل الثاني للويب لدى معلمي أعضاء هيئة التدريس*. مجلة كلية التربية، الجزء 02 (العدد 78).
- ريهام محمد الغول. (2016). *التدريب التشاركي المتميز، العدد الرابع عشر*. تاريخ الاسترداد 24 11، 2018، من مجلة التعليم الإلكتروني: [page=news&http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=36id=463&task=show&](http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=36&id=463&task=show&)
- سليم مجلخ. (2017). *التعليم الإلكتروني كأداة فعالة في التدريب وتسيير المعرفة للموارد البشرية*. مجلة العلوم الإنسانية، الجزء 02 (العدد 07)، الصفحات 1175-1156.
- سهام بنت سلمان محمد الجريوي. (2019). *فاعلية استخدام أدوات بيئة نظام البلاكورد للتعلم الإلكتروني التشاركي لتطوير المهارات العلمية في مقرر التعلم الإلكتروني لدى طالبات السنة التأسيسية*. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية (العدد 42)، الصفحات 423-454.

- شوقي ناجي جواد، مزهر شعبان العاني، و سهى عبد العال. (2013). أثر عبء المعلومات الإلكترونية في وظائف إدارة المعرفة في الشركات الصناعية الأردنية. *مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة السادسة والثلاثون (العدد 95)*، الصفحات 124-143.
- صلاح الدين الكبيسي. (2005). *إدارة المعرفة*. جمهورية مصر العربية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- صهيب عبد اللطيف العماوي. (2018). أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية (رسالة الماجستير). الأردن، عمان: جامعة الشرق الأوسط.
- طاهر محسن منصور الغالبي. (2011). دور توليد المعرفة في تعزيز الإبداع المنظمي. *دراسات إدارية، المجلد 04 (العدد 07)*، الصفحات 177-198.
- عادل بومجان. (2015). تأهيل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (أطروحة دكتوراه). الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- عبد الفتاح عبد الرحمان كراسنة، و سمية محمد توفيق الخليفي. (2009). مكونات إدارة المعرفة دراسة تحليلية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05 (العدد 03)*.
- عز ايزي لعبان، محمد أمين لعليجي، و عبد اللطيف بوزير. (2014). دور أنظمة إدارة التعلم (LMSs) في سيرورة التعلم التشاركي عن بعد. *الملتقى الوطني الثاني حول الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي (الصفحات 565-575)*. الجزائر: جامعة ورقلة.
- علي عبد الله الحاكم، و عطية أحمد خلود الفليت. (2020). أثر عمليات إدارة المعرفة في متطلبات الإدارة الإلكترونية لدى الموظفين العاملين في الجامعات الفلسطينية. *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10 (العدد 01)*، الصفحات 136-159.
- ليلي محمدنبيل اسماعيل الوكيل، و حنان أحمد يحي السعيد. (2018). فعالية برنامج قائم على التعلم الإلكتروني التشاركي من خلال التربية البيئية في تنمية الوعي البيئي واتجاه طالبات الدبلوم التربوي نحو العمل التطوعي الإلكتروني. *مجلة الفنون و الأدب و علوم الإنسانيات والاجتماع، الصفحات 209-249*.
- محمد جبار الشمري، و حامد كريم الحدراوي. (2011). عمليات إدارة المعرفة وأثرها في مؤشرات الاقتصاد المعرفي. *الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07 (العدد 18)*، الصفحات 173-219.
- محمد زرقون، و الحاج عرابية. (2014). أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية (العدد 01)*، الصفحات 121-132.
- محمد عطية خميس. (2003). *منتجات تكنولوجيا التعليم*. القاهرة، مصر: دار الكلمة.
- نصيرة بركنو. (2017). دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي (أطروحة دكتوراه). الجزائر، معسكر: جامعة مصطفى إسطمبولي.
- نعيم إبراهيم الظاهر. (2009). *إدارة المعرفة*. الأردن، عمان: عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع.