



الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات في العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي
(دراسة حالة عينة من الأساتذة الجامعيين بالجزائر)

Intermediate Role Of Information Technology in the Relationship To Knowledge Learning (Case study of a sample of Universities Professors in Algeria)

مولاي أمينة

العقل خلود نجا*

مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق

مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق

الصحراوية، المركز الجامعي نور بشير البيّض، الجزائر

الصحراوية، المركز الجامعي نور بشير البيّض، الجزائر

scmamina@yahoo.fr

k.lakel@cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2023/08/31

تاريخ القبول: 2023/08/02

تاريخ الإرسال: 2023/06/01

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تشخيص التشارك المعرفي وتأثيره على التعلم التنظيمي من خلال الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات لدى عينة من الأساتذة الجامعيين بالجزائر، وذلك باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية من خلال أسلوب تحليل المسار، تم استخدام استبيان الكتروني كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتحليلها بالاستعانة ببرنامج SPSS AMOS V23، وأثبتت النتائج المتوصل إليها وجود تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على تكنولوجيا المعلومات وعلى التعلم التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين، وجود تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي، إضافة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط.

الكلمات المفتاحية: أساتذة جامعيين؛ تشارك معرفي؛ تعلم تنظيمي؛ تكنولوجيا المعلومات؛ نمذجة المعادلات الهيكلية.

Abstract:

The purpose of the study was to examine the impact of knowledge sharing on organizational learning through the intermediate role of information technology among sample of university professors' in Algeria, using structural equations modelling through a path analysis method. An e-questionnaire was used as a tool to obtain the data required for the study, which were analysed using the SPSS AMOS V23 program, the findings of which demonstrated a direct and statistically significant impact of knowledge sharing on information technology and organizational learning among university professors', a direct and statistically significant impact of information technology on organizational learning, as well as a statistically significant impact of knowledge sharing on organizational learning with information technology as the intermediate variable.

Key Words: University professors'; Knowledge sharing; Organizational learning; Information technology; Structural equations modelling.

JEL Classification : I23, O32 ; D73.

* مرسل المقال: العقل خلود نجا (k.lakel@cu-elbayadh.dz)



المقدمة:

تشهد بيئة الأعمال تقلبات وتغيرات ديناميكية متسارعة، وضمانا لنمو المؤسسات في بيئة غير مؤكدة وغير مستقرة، لا بد من استغلال موردها البشري؛ من خلال الاستثمار في معارفهم الصريحة والضمنية خاصة. فهي أصل ذو قيمة في إطار نشرها ومشاركتها بين أفراد المؤسسة.

يعتمد قطاع التعليم العالي على ما تم إنتاجه واستخدامه من معرفة للرفع من جودة الخدمات التعليمية المقدمة، وذلك بتبادلها وليس بإخفائها، وهذا بغية الاستفادة منها وأن لا تبقى حكرا لدى فرد أو مجموعة معينة لتعم فائدتها. إن مشاركة المعرفة بين الأساتذة الجامعيين تُكسبهم وتخلق لهم معارف جديدة وتزيد من جدوى إنجازات بعضهم البعض سواء على مستوى نفس الجامعة أو بين جامعات أخرى، وهذا من شأنه أن يساهم في التعلم التنظيمي سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي. ونظرا للتطور التكنولوجي الهائل، فقد وفرت تكنولوجيا المعلومات الحديثة وسائط لتسهيل تشارك المعارف؛ حيث أثرت التكنولوجيا على مسار وسرعة حركة وانتقال المعلومات والمعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فقد صارت تُعقد لقاءات وملتقيات عن بعد، فضلا عن التداول الآلي للمعلومات والبيانات، معالجتها واسترجاعها بواسطة نظم تكنولوجية مختلفة.

وانطلاقا مما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة كما يلي: كيف يؤثر التشارك المعرفي على التعلم التنظيمي من خلال الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات لدى الأساتذة الجامعيين بالجزائر؟

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة نقترح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على تكنولوجيا المعلومات؟
- هل يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي؟
- هل يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي؟
- هل يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط؟

تم وضع مجموعة فرضيات لبلوغ هدف الدراسة وذلك كما يلي:

- يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على تكنولوجيا المعلومات.
- يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي.
- يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي.
- يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط.

وهدفنا الدراسة إلى الفحص والتحقيق في تأثير التشارك المعرفي على التعلم التنظيمي، وبوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط بالاعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية.



وعليه تنبثق أهمية الدراسة من الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات بقطاع التعليم العالي؛ حيث أن استخدامها من شأنه أن يخلق ويعزز التعلم التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين بالجزائر، من خلال غرس التشارك المعرفي لديهم؛ وهذا ما يجعل المعرفة متاحة على أوسع نطاق للاستفادة منها على شكل تعلم تنظيمي.

المنهجية المتبعة: لاختبار صحة الفرضيات ومنه الإجابة على إشكالية الدراسة المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، من خلال الوصف النظري لمتغيرات الدراسة، وتحليل البيانات المجمعة ميدانياً بتطبيق نمذجة المعادلات الهيكلية بواسطة أسلوب تحليل المسار بعد إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة.

I. مفهوم التشارك المعرفي:

1. تعريف التشارك المعرفي:

يعتبر التشارك المعرفي من أهم العمليات الحاسمة لإدارة المعرفة، بل من أهدافها الاستراتيجية خاصة بالكيانات القائمة على المعرفة والتي يمكن استخدامها فيها (الناصر، 2015)، والذي يشير إلى عملية نشر وإيصال المعرفة الضمنية أو الصريحة إلى أطراف أخرى فاعلة بالمؤسسة، وهذا لن يكون فعالاً إلا بفهم المتلقي ما نُقل إليه، وبقدرته على استخدام تلك المعرفة إي بالاستفادة منها (جرادات، المعاني، و الصالح، دون ذكر السنة). يوجد تياران لمعالجة مفهوم التشارك المعرفي، ينحصران في التوجه الإدراكي والتوجه البنائي للمعرفة بشكل عام. التوجه الأول فيتعلق بالمعرفة الظاهرة التي يمكن تبادلها من شخص لآخر بسهولة، بينما يرى أصحاب التوجه البنائي أن المعرفة ذات تركيبة اجتماعية، وتعتمد على الخبرة، وعادة ما يتم إعادة إنشائها من خلال التفاعلات الاجتماعية (مالكي، 2020). هذا ويُنظر إلى التشارك المعرفي على أنه عملية اتصالية يتم فيها جلب ومناقشة المعارف وتبادلها من خلال التفاعل المباشر، بغرض رفع قيمة المعرفة الموجودة هذا من جهة، ومن جهة أخرى على أنه سلوك الأفراد الذي يرتبط بتبادل خبراتهم ومعارفهم بشكل رسمي أو غير رسمي في مجال العمل مع أعضاء آخرين داخل المؤسسة بهدف استخدامها لمساعدة الآخرين في حل المشكلات، تطوير أفكار جديدة، أو تطبيق سياسات وإجراءات جديدة (أقطي، أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية (أطروحة دكتوراه)، 2014).

التشارك المعرفي يهدف إلى جذب معارف جديدة من قبل أعضاء الفريق، وجمع المعارف الموجودة في عقول الأفراد الموزعين على مستوى المؤسسة لتشكيل مستودع للمعرفة التنظيمية والحفاظ على المعرفة التي يمكن فقدها بخروج الموظفين ذوي الخبرات المتنوعة.

2. استراتيجيات التشارك المعرفي:

كيف يتشارك الأفراد المعرفة مع الآخرين داخل المؤسسة؟ يصف هذا الجزء استراتيجيتين رئيسيتين للتشارك المعرفي، وهما: المساهمات المكتوبة (التدوين)، والتفاعلات الاجتماعية (التخصيص) (عبد الحافظ و المهدي، 2015)، وفي استراتيجية التدوين يتم تشارك المعرفة بعد تدوينها وتخزينها في قواعد البيانات؛ حيث يسمح ذلك بإتاحة المعرفة وسهولة استخدامها من قبل الآخرين، أما استراتيجية التخصيص فتؤكد أن المعرفة ذات ارتباط وثيق بالشخص الذي



يطورها ويتشاركها بصورة أساسية، من خلال التواصل المباشر، وهذا ما يساعد الناس على تشارك معارفهم وليس تخزينها (Yi, 2009). وفيما يلي تعريف بماتين الاستراتيجيتين كأبعاد للتشارك المعرفي:

– **بعد المساهمات المكتوبة:** يتضمن هذا البعد سلوكيات الموظفين الذين يساهمون بأفكارهم ومعلوماتهم وخبراتهم من خلال التوثيق المكتوب بدلا من الحوارات، والذي يتم بواسطة التقارير أو نشر الأفكار وتدوينها في قواعد البيانات التنظيمية، والتي يمكن أن يستفيد منها الموظفين الآخريين والمؤسسة ككل. حيث يتم مشاركة المعرفة من خلال قناة شخص إلى وثيقة (Yi, 2009).

– **بعد التفاعلات الاجتماعية:** إن الهدف من التشارك المعرفي يتمثل في التفاعل الفعال؛ حيث يتفاعل الأفراد لإيجاد المعرفة ومشاركتها، والذي يحدث عادة عن طريق الاتصال المباشر من شخص إلى شخص، والتفاعلات الاجتماعية (سواء من خلال التواصل وجها لوجه ضمن فرق العمل أو عن بعد بواسطة الهاتف والبريد الإلكتروني... الخ) بين الأفراد على الصعيدين الرسمي وغير الرسمي تتيح قنوات لتشارك المعرفة بين أعضاء المؤسسة، وهنا تكمن الأهمية البالغة لاستراتيجية التخصيص أو التفاعلات الاجتماعية، إذ يحصل من خلالها الأفراد على المزيد من الفرص لمشاركة معارفهم وخبراتهم، وبالأخص أنها تسهل تشارك المعرفة الضمنية، التي تعتمد على السياق وبكونها كامنة في أذهان الأفراد، ويصعب الحصول عليها بالاستناد إلى قواعد بيانات المؤسسة (عبد الحافظ و المهدي، 2015).

II مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

1. تعريف تكنولوجيا المعلومات:

صارت تكنولوجيا المعلومات تأخذ مكانة هامة في بيئة الأعمال الحالية، فهي تمثل ضرورة ملحة لنجاح المنظمات. فهي تمثل الجانب التكنولوجي من نظم المعلومات المساندة لبلوغ أهداف المؤسسة (مسلم، 2015)، والتي يمكن تعريفها على أنها كل المستجدات والاختراعات أو الاكتشافات التي تعاملت وتعاملت مع البيانات والمعلومات من حيث جمعها، تحليلها، توثيقها (تنظيمها)، حفظها، واسترجاعها في الوقت المناسبة وبالطريقة المناسبة والممكنة (قنديلجي و السامرائي، 2009). وهذا لن يتأتى إلا بوجود خمس مكونات أساسية ضمانا للوظائف المذكورة، فهي تشمل كل من الأجهزة والمعدات (الحاسوب وملحقاته)، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات والموارد البشري (صناع المعرفة) (مباركي و خير الدين، أثر تكنولوجيا المعلومات في كسب ولاء العملاء - دراسة حالة بنك BADR بسكرة -، 2021).

2. وظائف (أبعاد) تكنولوجيا المعلومات:

تختص تكنولوجيا المعلومات بمجموعة وظائف أساسية نختصرها فيما يلي (سيد و بوركايب، 2019):

- **وظيفة الحصول على المعلومات:** وهذا بتجميع البيانات من مختلف مصادرها الداخلية (الخاصة بعمليات المؤسسة) والخارجية المتعددة، والتي يتم تخزينها في موقع مصمم لغرض تحليلها بحيث أنها تتناسب وطبيعة الأعمال.
- **وظيفة المعالجة:** وتمثل في معالجة البيانات الخام بمختلف أشكالها، أي تحويلها إلى معلومات مفيدة من خلال إجراء مجموعة عمليات حسابية ومنطقية مختلفة.



- وظيفة التخزين: وهي عبارة عن نشاط أساسي لنظام المعلومات تحفظ فيه البيانات والمعلومات بشكل منظم لاستعمالها مخرجات وقت الحاجة إليها.
- وظيفة الإرسال: يقصد به إرسال المعلومات من موقع إلى آخر إلى المحللين ومتخذي القرار، وذلك باستخدام واعتماد أوساط مختلفة كالأقمار الصناعية... إلخ.

III. مفهوم التعلم التنظيمي:

1. تعريف التعلم التنظيمي:

يشير التعلم عموماً إلى اكتساب المعرفة الجديدة من خلال الممارسة أو الخبرة، ما يؤدي إلى تغييرات في السلوك أو التفكير أو القدرة على التصرف بطريقة معينة (Kleefstra, Altan, & Stoffers, 2020). أما بخصوص مفهوم التعلم التنظيمي فأول ما تم التطرق إليه كمصطلح كان عام (1978) من قبل الباحثين (Schon et Argyris) في كتابهما (Organizational Learning) بعد طرح سؤال مفاده: هل يجب على الشركات أن تتعلم؟ (ججقيق و عبيدات، 2014)؛ حيث توصلنا إلى أن التعلم التنظيمي يحدث من خلال اكتشاف الأخطاء وتصحيحها، وهذا ما يساهم في حلّ المشكلات (فاسي، 2018). إن التعلم التنظيمي عملية ديناميكية لإنشاء المعارف واكتسابها وتكاملها بهدف تنمية الموارد والقدرات التي تسهم في تحسين أداء المؤسسة (Viltz-Emerson, 2021)، وهذا من خلال اكتساب الخبرة واستخدام تلك الخبرة لخلق المعرفة (Knowledge Hub, 2022)، ثم يتم معالجتها من خلال نقلها ودمجها والاستجابة لها وهذا ما يعكس الوضع المعرفي الجديد للمنظمة (Pham & Hoang, 2019). كما يسمح التعلم التنظيمي بتعديل نمط تفكير المؤسسة، عملياتها، تنظيمها، سلوكها أو معرفتها (Muafi, 2018).

بناء على ما سبق فالتعلم التنظيمي هو عملية ديناميكية ينجم عنها اكتساب، تطوير المعارف والاحتفاظ بها لتكوين قاعدة معرفية يمكن اللجوء إليها لاحقاً والاستفادة منها، ما يسمح بتعديل السلوك الفردي، الجماعي والتنظيمي بشكل فعال وكفؤ كاستجابة للتغيرات البيئية المختلفة، ما ينعكس إيجاباً على تحقيق المؤسسة لأهدافها.

2. مستويات (أبعاد) التعلم التنظيمي:

إن التعلم التنظيمي يظهر على ثلاث مستويات مكتملة لبعضها البعض على مستوى المنظمات، والتي سنعتمد عليها كأبعاد للدراسة (Benyahia & Moussaoui, 2021):

- **التعلم الفردي:** إن المنظمات تتعلم من خلال أفرادها الذين يتعلمون، أي أنه بدون تعلم فردي لن يحدث تعلم تنظيمي (كيرد، دئي، و صفراني، 2020). وعلى هذا المستوى يتم التعلم من خلال الحدس وتفسير الإجراءات والأحداث في المؤسسة (Janus, 2016)، ما يؤدي إلى اكتساب الخبرة نتيجة التجارب أو الممارسات السابقة والتي يتم تدعيمها عن طريق التغذية العكسية بشكل معين وهو ما يؤدي بطريقة أو بأخرى إلى التغيير النسبي المستمر لسلوك الأفراد، وهذا لن يحدث إلا بامتلاك الرغبة في التعلم مع القدرة على ذلك فضلاً عن تواجد هدف يسعى الفرد لتحقيقه (مقيم، 2020).



- **التعلم الجماعي أو الفرقي:** هو التعلم الذي يحدث عن طريق فرق العمل في إطار التفاعلات الاجتماعية الناتجة عن تعاون وتشارك الأفراد أثناء القيام بأعمالهم مما يؤدي إلى تبادل المعرفة والمعلومات والخبرات بينهم بغض النظر عن مستوياتهم التنظيمية (عبد الخير و السيد علي، 2020). فالتعلم المشترك ينجم عنه الفهم المشترك بين أعضاء الفريق بخصوص مشاكل العمل، والحوار والتفكير الجماعي يولد مجموعة منسقة من الإجراءات (Janus, 2016).

- **التعلم التنظيمي:** في هذا المستوى التنظيمي يتم إضفاء الطابع المؤسسي على الإجراءات المتخذة لاسيما في حالة نجاحها، إذ يتم تحويلها إلى آليات تنظيمية لمواجهة التحديات المشابهة. وعلى هذا المستوى، يصبح التعلم جزءاً لا يتجزأ من المؤسسة (Janus, 2016). وهو التعلم الناتج عن عملية تغيير المؤسسة وتنمية ثقافتها، استراتيجياتها وأنظمتها التي تحول دون خلق وتبادل المعرفة التنظيمية، والذي لن يتحقق إلا بالتطبيق الناجع للمستوى الأول والثاني (مصنوعة و الواحد، 2021)، وعن طريق حفظ نتائج تجاربها واكتسابها من خلال نشاطات أفرادها (كبيرد، دقي، و صفرائي، 2020).

ومن خلال دورة التعلم (المستويات المذكورة أعلاه)، يمكن للمنظمات توسيع قاعدة معارفها، وتعزيز القدرة على استخدام المعلومات، ووضع استراتيجيات وعمليات فعالة لتحقيق أهدافها رغم الظروف البيئية المعقدة والصعبة (Benyahia & Moussaoui, 2021).

من خلال ما سبق يمكننا التخمين بأن التعلم الفردي هو قاعدة التعلم التنظيمي، والتعلم الجماعي هو هزة الوصل بينهما، حيث يتم بواسطته تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة وتعلم تنظيمي.

IV. العلاقة النظرية بين المتغيرات:

1. التشارك المعرفي وتكنولوجيا المعلومات:

توجد أربع مجالات لدعم التكنولوجيا لعملية التشارك المعرفي هي: تقليص التكنولوجيا لعوائق التشارك المعرفي كالعوائق المادية المتمثلة في عوائق الوقت وعوائق المكان، وهذا يجعل المعرفة متاحة في كل زمان ومكان من خلال الذاكرة التنظيمية والاجتماعات الالكترونية. أيضا العوائق الاجتماعية المرتبطة بالتنوع الثقافي واللغوي، الخلفية المفاهيمية، من خلال توفير وإتاحة المعرفة بكافة اللغات والخلفيات، تسهيل وتسريع الوصول إلى المعرفة المخزنة في قواعد البيانات، المعلومات وقواعد المعرفة، تحسين عمليات التشارك المعرفي بحيث يمكن من خلالها الوصول إلى معارف الخبراء المتمثلة في الأنظمة الخبيرة يستفاد منها في اتخاذ القرارات الإستراتيجية، خلق وتقديم خدمات الإحالة السريعة، بحيث يمكن للموظف الحصول على المعرفة من مالكيها إذا لم يمتلكها أثناء أداء عمله (أقطي، أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية (أطروحة دكتوراه)، 2014). نستنتج أن التكنولوجيا تمكن من تخزين المعارف، الاتصال الالكتروني بين عارضي وطالبي المعرفة وتسهيل أداء المهام؛ حيث تتيح فرصة اكتساب الخبرات والمعارف وتدعم ثقافة التشارك المعرفي، مما سيعود بنتائج إيجابية على المنظمات.



2. تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي:

يتضمن التعلم التنظيمي عددا من العمليات الفرعية المتمثلة في اكتساب المعلومات وتخزينها في ذاكرة المؤسسة، ثم الوصول إلى هذه المعلومات وتنقيحها والاستفادة منها في حل مشكلاتها الحالية والمستقبلية وهذا ما تسمح به أنظمة تكنولوجيا المعلومات (مباركي و خير الدين، أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي -دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS بسكرة-، 2022).

3. بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي:

إن تقديم المعلومات والمعرفة التي يمتلكها المورد المعرفي للمساعدة والتعاون مع الآخرين في زيادة المعرفة التنظيمية تساعد بدورها في حل المشكلات التنظيمية وصنع القرارات، خاصة وأن المعرفة تكمن في العقل البشري للفرد الراغب بالتعلم. فلا بد من دعم هؤلاء الأفراد في استعمالها ولاسيما مشاركتها مع الآخرين للاستفادة منها في جميع أنحاء المؤسسة في تحقيق التعلم. ومنه فالتشارك المعرفي سلوك بشري يمارسه أعضاء المؤسسة يسمح باكتساب معرفة تنظيمية جديدة عبر تبادل المعرفة مع الزملاء والتي تعتبر بدورها تعلم تنظيمي (الحمداني، 2018). كما أضافت (داسي و آقطي، 2015) أن سلوك التشارك المعرفي بمثابة أداة لقياس أداء التعلم التنظيمي، والعكس بالعكس؛ حيث أن ثقافة التعلم التنظيمي تُفعل وتحفز الموظفين على مشاركة معارفهم، وتدعم تبني استراتيجية التشارك المعرفي.

V. الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية عنها:

1. الدراسات السابقة:

- دراسة (Kaewchur, Anussornnitisarn, & Pastuszak, 2013)، تمثلت في مقال علمي بعنوان: **The Mediating Role of Knowledge Sharing on Information Technology and Innovation**، هدفت الدراسة إلى التحقق في الأثر الوسيط لتشارك المعارف بين تكنولوجيا المعلومات وابتكارات الشركة. تمثلت عينة البحث في 224 مشاركا من موظفي الشركات المصنعة للأعشاب في تايلاند، تم استخدام الطريقة الكمية بشكل أساسي. بينت النتائج أن لتكنولوجيا المعلومات تأثيرا إيجابيا على كل من تشارك المعارف وعلى الإبداع بالشركات محل الدراسة.

- دراسة (مباركي و خير الدين، أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي -دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS بسكرة-، 2022)، تمثلت في مقال علمي غرضه تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بسكرة، بالاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تمت الاستعانة بالاستبيان لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS. V19. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من بعد المعدات والأدوات، بعد البرمجيات، بعد شبكات الاتصال، وبعد مهارات المورد البشري على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، باستثناء بعد قواعد البيانات.



- دراسة (فدسي و نجيمي، 2022)، تجسدت في مقال علمي بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز التشارك المعرفي للطاقم الطبي - دراسة حالة مستشفى محمد الصديق بن يحيى بجيجل -، فقد سعت الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز التشارك المعرفي للطاقم الطبي بمستشفى محمد الصديق بن يحيى بجيجل. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، إذ بلغت عينة الدراسة 80 فردا من الطاقم الطبي، والاستعانة بالاستبيان لجمع بيانات الدراسة، واستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجتها. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتشارك المعرفي للطاقم الطبي بالمستشفى محل الدراسة.

2. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: إن أهم ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة ما يلي:

- من حيث عينة الدراسة ومجال التطبيق: بالنظر إلى الدراسات السابقة فقد طُبِّقت على موظفين من مؤسسات مختلفة؛ الطاقم الطبي بمستشفى محمد الصديق بن يحيى بجيجل، و بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بسكرة، كما شملت مؤسسات خارج الجزائر، نذكر على سبيل الاختصار لا الحصر موظفي الشركات المصنعة للأعشاب في تايلاند. بينما شملت الدراسة الحالية عينة من الأساتذة الجامعيين بالجزائر.

- من حيث هدف الدراسة ومتغيراتها: اقتصرت الدراسات السابقة على دراسة العلاقة بين كل متغيرين اثنين على حدى (التشارك المعرفي وتكنولوجيا المعلومات، التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي، تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي)، أما الدراسة الحالية -فهي الوحيدة على حد علم الباحثين- التي جمعت بين المتغيرات الثلاث في نموذج واحد لفهم نوع العلاقة ومعرفة درجة تأثير التشارك المعرفي على التعلم التنظيمي (الأثر المباشر)، وبوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط (الأثر غير المباشر).

- من حيث المنهجية والطريقة المستخدمة: بعد الوصف النظري لمتغيرات الدراسة تم إسقاطها على الجانب الميداني، إذ تمكنا من جمع البيانات اللازمة، وتحليلها بالاستعانة ببرنامج SPSS AMOS V23، باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية من خلال أسلوب تحليل المسار (Path Analysis) وهذا ما لم يُطبق في الدراسات آنفه الذكر.

VI. الطريقة والأدوات:

1. مجتمع وعينة الدراسة:

استهدفت الدراسة الأساتذة الجامعيين بالجزائر كمجتمع للدراسة، والبالغ عددهم حسب (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021) 61277 أستاذ، بحيث تم اختيار عينة عشوائية وتحديد حجمها إحصائيا بالاستعانة ببرنامج EXEL عن طريق استخدام معادلة ستيفن - ثامبسون (Stephen - Thompson) وذلك كما يلي:



الجدول 01: "طريقة حساب حجم العينة بتطبيق معادلة ستيفن - ثامبسون (Stephen - Thompson)"

61277	حجم المجتمع = N	
381.7728063	إذا حجم العينة = n	
d = 0,05	1,96 = Z	3,8416 = Chi –Square
d ² = 0,0025	0,5 = P	
$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{N-1}{d^2} \times z^2 \right] + p(1-p)}$	معادلة ستيفن - ثامبسون (Stephen - Thompson) لحساب حجم العينة	
N	حجم المجتمع	
Z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96	
D	نسبة الخطأ وتساوي 0.05	
P	نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50	

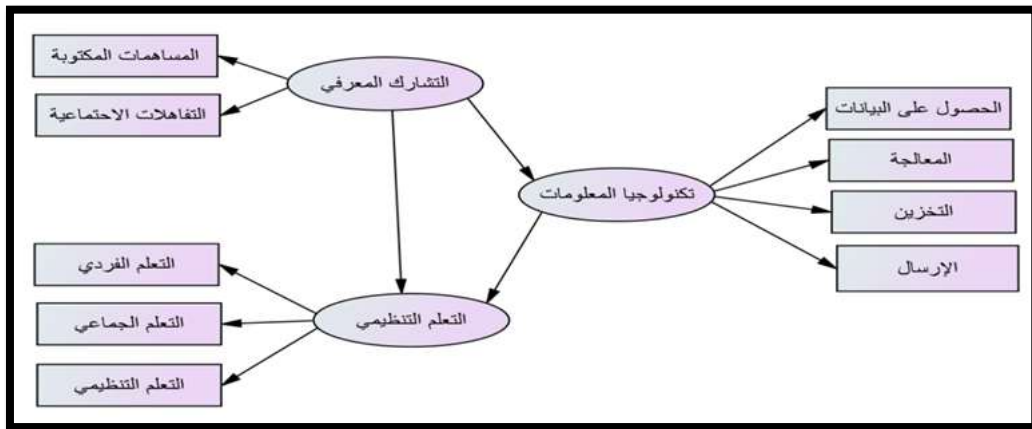
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

من المعادلة الموضحة أعلاه تم التوصل إلى حجم العينة الذي يجب أن يكون ($n > 382$)، بحيث تم توزيع 2000 استمارة الكترونية من خلال مشاركتها بإرسال الرابط عبر البريد الإلكتروني للأساتذة من مختلف جامعات الوطن، وتتكون من 39 فقرة مقسمة لثلاثة محاور. استغرق جمع البيانات شهر أبريل 2023، بحيث تم استرجاع 384 استمارة صالحة للتحليل، وهنا أصبح حجم العينة ($n=384$) وهي مناسبة للعدد المطلوب بحسب المعادلة.

2. النموذج الفرضي للدراسة:

تم بناء النموذج الفرضي للدراسة استنادا على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع والنتائج المتوصل إليها، والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل 01: "النموذج الفرضي للدراسة"



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة (التشارك المعرفي): (Yi, 2009)، تكنولوجيا المعلومات: (سيد و بوركايب، 2019)، التعلم التنظيمي: (Benyahia & Moussaoui, 2021)



VII. استعراض نتائج الدراسة:

1. اختبار اعتدالية البيانات (التوزيع الطبيعي):

تشرط النمذجة بالمعادلات الهيكلية التوزيع الطبيعي للبيانات، والذي سنحاول اختباره بالاستعانة بمعامل الالتواء والتفلطح. للحكم على اعتدالية التوزيع للبيانات يجب أن تكون قيم الالتواء أقل تماما من 2، وقيم التفلطح أقل تماما من 7 (قادري و مرتات، 2019). وفيما يلي توضيح نتائج التوزيع الطبيعي لعوامل الدراسة.

الجدول 02: "التوزيع الطبيعي لعوامل الدراسة"

المتغيرات (الأبعاد)	الالتواء (Skewness)	التفلطح (Kurtosis)
المساهمات المكتوبة (S1)	-0.693	0.664
التفاعلات الاجتماعية (S2)	-0.769	0.287
الحصول على البيانات (S3)	-0.509	0.054
المعالجة (S4)	-0.443	0.024
التخزين (S5)	-0.476	0.201
الإرسال (S6)	-0.567	0.443
التعلم الفردي (S7)	-0.271	0.238
التعلم الجماعي (S8)	-0.365	-0.279
التعلم التنظيمي (S9)	-0.113	-0.645
القيمة الدنيا	-0.769	-0.645
القيمة العظمى	-0.113	0.664

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

نلاحظ من الجدول أن كل قيم الالتواء والتفلطح تقع ضمن نطاق قبول التوزيع الطبيعي؛ بحيث أن قيمة معامل الالتواء لم تتجاوز 0.113- كأعلى قيمة. في حين أن قيمة معامل التفلطح لم تتجاوز 0.664 كأعلى قيمة.

2. اختبار الارتباط الخطي المتعدد:

قبل الخوض في التحليل العملي التوكيدي يجب التأكد من أن البيانات خالية من مشكل الارتباط الخطي المتعدد، وذلك من خلال مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات المستقلة (كافي، 2021-2022)، بحيث أن أي قيمة لمعامل الارتباط بين متغيرين أعلى من 0.9، فإنها تشير إلى أن هذين المتغيرين يمثلوا متغير واحد ويجب دمجهما في متغير واحد وهذا ما يطلق عليه Multicollinearity (البرق، المعلا، و سليمان، دون ذكر السنة). وحسب ما يعرضه الجدول الموالي فإن كل قيم معامل الارتباط في المصفوفة مقبولة، إذ بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط 0.838 وكل القيم لمعامل الارتباط أقل من 0.9. وهذا دلالة على وجود علاقة جيدة بين المتغيرات وأن كل منها يمثل نفسه.



الجدول 03: "مصفوفة الارتباط بين عوامل (أبعاد) الدراسة"

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
S1	1	.563**	.427**	.399**	.361**	.386**	.435**	.426**	.424**
S2		1	.521**	.541**	.487**	.516**	.547**	.628**	.603**
S3			1	.673**	.632**	.609**	.493**	.594**	.627**
S4				1	.750**	.693**	.546**	.655**	.644**
S5					1	.775**	.486**	.611**	.647**
S6						1	.532**	.576**	.589**
S7							1	.694**	.652**
S8								1	.838**
S9									1

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

3. اختبار صدق التقارب والتمايز:

والذي سيتم من خلال حساب معامل الارتباط بين فقرات الاستبيان والدرجة العامة للبعد الذي تنتمي إليه والأبعاد الأخرى لنفس المحور؛ حيث أن معنوية العلاقات وارتفاع معامل الارتباط يدل على التقارب، وعكس ذلك يدل تمايز الفقرات عن باقي المحاور.

الجدول 04: "الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان (معاملات الارتباط)"

أعلى قيمة لمعامل الارتباط (Pearson) لباقي الأبعاد	معامل الارتباط (Pearson)	الفقرة	البعد	أعلى قيمة لمعامل الارتباط (Pearson) لباقي الأبعاد	معامل الارتباط (Pearson)	الفقرة	البعد
بالنسبة لمحور التشارك المعرفي:							
.515	.788**	Q5	التفاعلات الاجتماعية (S2)	.323	.605**	Q1	المساهمات المكتوبة (S1)
.495	.842**	Q6		.527	.811**	Q2	
.254	.584**	Q7		.427	.804**	Q3	
.371	.702**	Q8		.349	.684**	Q4	
بالنسبة لمحور تكنولوجيا المعلومات:							
.615	.780**	Q13	المعالجة (S4)	.523	.795**	Q9	الحصول على البيانات (S3)
.549	.803**	Q14		.536	.848**	Q10	
.647	.869**	Q15		.536	.795**	Q11	
.680	.827**	Q16		.634	.866**	Q12	



.695	.859**	Q21	الإرسال (S6)	.627	.874**	Q17	التخزين (S5)
.640	.866**	Q22		.651	.906**	Q18	
.599	.820**	Q23		.734	.878**	Q19	
.676	.822**	Q24		.719	.862**	Q20	
بالنسبة لمحور التعلم التنظيمي:							
.722	.867**	Q30	التعلم الجماعي (S8)	.132	.382**	Q25	التعلم الفردى (S7)
.772	.900**	Q31		.310	.580**	Q26	
.769	.902**	Q32		.268	.654**	Q27	
.687	.868**	Q33		.622	.798**	Q28	
.677	.790**	Q34		.755	.758**	Q29	
. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral)				.725	.877	Q35	التعلم التنظيمي (S9)
				.734	.889**	Q36	
				.668	.860**	Q37	
				.746	.844**	Q38	
				.770	.873**	Q39	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

- بالنسبة لمحور التشارك المعرفي:

نلاحظ أن كل قيم معامل الارتباط موسومة بنجمتين، وهذا ما يدل على أن علاقة الارتباط معنوية عند مستوى دلالة 1%، إذ تراوحت قيم الارتباط بين 0.584 و 0.842 ما يعكس وجود علاقة متوسطة إلى قوية بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي لها. ومنه فإن محور التشارك المعرفي يتميز بصدق التقارب. في حين أن ارتباط الفقرات بباقي الأبعاد التي لا تنتمي إليها ضعيفة نسبياً وغير معنوية مقارنة مع ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه. فقد بلغت أعلى قيمة ارتباط 527.0. ومنه يمكننا القول بأن محور التشارك المعرفي يتميز بصدق التمايز.

- بالنسبة لمحور تكنولوجيا المعلومات:

نلاحظ أن كل قيم معامل الارتباط موسومة بنجمتين، وهذا ما يدل على أن علاقة الارتباط معنوية عند مستوى دلالة 1%، إذ تراوحت قيم الارتباط بين 0.780 و 0.906 ما يعكس وجود علاقة قوية بين كل فقرة والبعد المنتمية إليه. ومنه فإن محور تكنولوجيا المعلومات يتميز بصدق التقارب. في حين أن معاملات ارتباط الفقرات بباقي الأبعاد التي لا تنتمي إليها مرتفعة نسبياً، وتتراوح ما بين 0.523 و 0.734 إلا أنها أقل مقارنة مع ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه. وعلى العموم يمكننا القول بأن محور تكنولوجيا المعلومات يتميز بصدق التمايز.

- بالنسبة لمحور التعلم التنظيمي:

نلاحظ أن كل قيم معامل الارتباط موسومة بنجمتين، وهذا ما يدل على أن علاقة الارتباط معنوية عند مستوى دلالة 1%، إذ تراوحت قيم الارتباط بين 0.382 و 0.902 ما يعكس وجود علاقة متوسطة إلى قوية بين



الفقرات والأبعاد التي تنتمي لها. ومنه فإن محور التعلم التنظيمي يتميز بصدق التقارب. في حين أن معاملات ارتباط الفقرات بباقي الأبعاد التي لا تنتمي إليها مرتفعة نسبيا، وتتراوح ما بين 0.132 و 0.772 إلا أنها أقل مقارنة مع ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه. وعموما يمكننا القول بأن محور التعلم التنظيمي يتميز بصدق التمايز.

4. الصدق البنائي لأداة الدراسة (الاستبيان):

يتم الحكم على الصدق البنائي لأداة الدراسة (الاستبيان) من خلال قياس قوة الارتباط بين كل بعد والمحور الذي ينتمي إليه، وبين كل محور والدرجة العامة لفقرات الاستبيان. وفيما يلي استعراض لنتائج الاختبار:

الجدول 05: "الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الاستبيان (معاملات الارتباط)"

معامل الارتباط (Pearson) محور - الاستبيان ككل	معامل الارتباط (Pearson) بعد - محور	البعد	المحور
.772**	.872**	المساهمات المكتوبة (S1)	التشارك المعرفي
	.896**	التفاعلات الاجتماعية (S2)	
.914**	.831**	الحصول على البيانات (S3)	تكنولوجيا المعلومات
	.890**	المعالجة (S4)	
	.901**	التخزين (S5)	
	.880**	الإرسال (S6)	
.928**	.826**	التعلم الفردي (S7)	التعلم التنظيمي
	.945**	التعلم الجماعي (S8)	
	.936**	التعلم التنظيمي (S9)	

** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

نلاحظ أن كل قيم معامل الارتباط موسومة بنجمتين، أي أنها معنوية عند مستوى دلالة 1%، كما أنها قوية. بالنسبة للصدق البنائي للمحاور، فإن محور التشارك المعرفي سجلت كل معاملات الارتباط قيم مرتفعة لكلا بعديه تراوحت ما بين 0.872 و 0.896 ما يشير إلى وجود ارتباط قوي بين كل من بعد المساهمات المكتوبة، بعد التفاعلات الاجتماعية والمحور الجامع لهما. وعليه يمكننا الحكم بالصدق البنائي لمحور التشارك المعرفي. وبخصوص محور تكنولوجيا المعلومات، فقد بلغ أدنى حد لمعامل الارتباط 0.831، ما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين هذا المحور والأبعاد المتضمنة له، ومنه فمحور تكنولوجيا المعلومات يتمتع بالصدق البنائي. أما فيما يخص محور التعلم التنظيمي، فإن أدنى قيمة لمعامل الارتباط كانت 0.826، فهي مرتفعة وتعكس وجود علاقة ارتباط قوية بين هذا المحور والأبعاد المكونة له، وعليه فإن محور التعلم التنظيمي يتمتع بالصدق البنائي.



بالنسبة للصدق البنائي للاستبيان ككل، فقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين 0.772 و0.928، والملاحظ أنها قيم جيدة، وهذا دلالة على وجود علاقة ارتباط قوية بين المحاور والاستبيان ككل، وفي الأخير يمكننا القول بأن أداة الدراسة ذات صدق بنائي.

5. ثبات أداة الدراسة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة اعتمادا على معامل ألفا كرومباخ لكل محور من محاور الاستبيان كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول 06: "ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرومباخ)"

المتغيرات الكامنة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباخ
التشارك المعرفي (KS)	08	.801
تكنولوجيا المعلومات (IT)	16	.943
التعلم التنظيمي (OL)	15	.937

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن قيم معامل ألفا كرومباخ مرتفعة لكل المتغيرات، إذ بلغت 0.801، و0.943 و0.937 على التوالي للتشارك المعرفي، تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي، وهي نسب ممتازة وأعلى من الحد الأدنى المقبول للثبات (0.6)، مما يعني أن فقرات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات عالية، والذي بدوره ينعكس على ثبات النتائج المتحصل عليها.

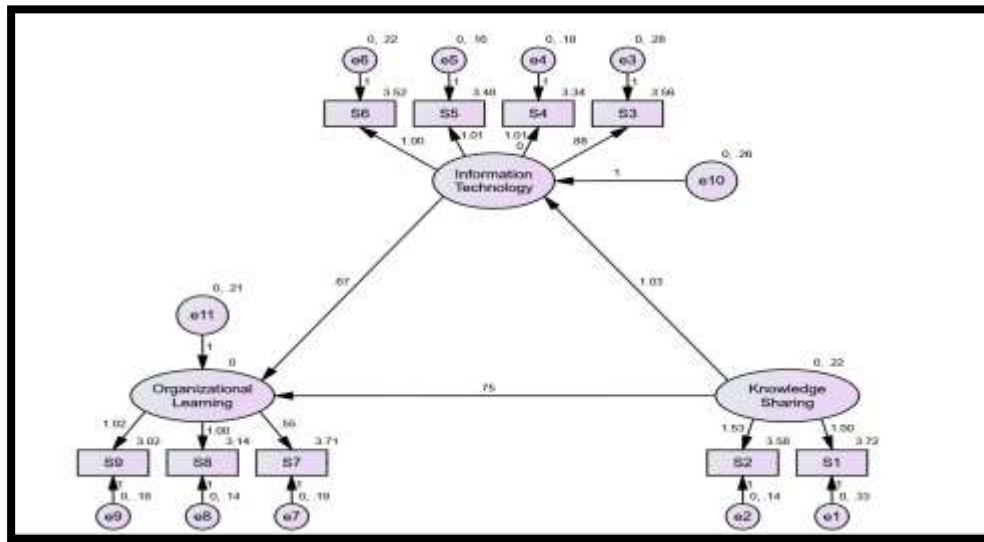
6. تقييم نموذج القياس الهيكلي للدراسة:

تم وضع نموذج القياس المكون من ثلاث (3) متغيرات كامنة وتسع (9) متغيرات مقاسة، وإجرائيا ضمن منهجية النمذجة بالمعادلات الهيكلية لا بد من اختبار جودة النموذج، ولتحقيق هذا الغرض استعنا بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA) بالاعتماد على برنامج AMOS.V23؛ حيث استعنا بمجموعة من مؤشرات المطابقة للحكم على جودة ودقة النموذج في القياس. وفيما يلي نتائج تحليل العاملي التوكيدي لنموذج الدراسة (الأولي) الكلي:

7. نموذج القياس الكلي:

سنعرض فيما يلي النموذج القياسي الكلي للدراسة كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل 02: "النموذج الهيكلي الكلي للدراسة"



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.V23.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن النموذج مكون من ثلاث متغيرات كامنة، وهي التشارك المعرفي (Knowledge Sharing)، تكنولوجيا المعلومات (Information Technology) والتعلم التنظيمي (Organizational Learning)، مقاسة بمؤشرين، أربع (4) مؤشرات وثلاثة (3) مؤشرات على التوالي.

8. مطابقة النموذج الهيكلي الكلي للدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج اختبار جودة النموذج من خلال مؤشرات المطابقة وذلك كما يلي:

الجدول 07: "مؤشرات المطابقة للنموذج"

المؤشر	القيمة	درجة القبول	النتيجة
درجة الحرية X^2 مربع كاي	CMIN/DF = 3,137 Chi-square = 75,287	أقل من 5 النموذج مقبول. أقل من 2 النموذج مطابق تماما.	محقق
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	RMSEA = 0,075	أقل من 0,05 النموذج مطابق تماما. محصور بين 0,05 و 0,08 النموذج مطابق بدرجة كبيرة. أكبر من 0,08 النموذج مرفوض.	محقق
مؤشر المطابقة المقارن CFI	CFI = 0,979	أكبر من 0,09.	محقق
مؤشر تاكر لويس TLI	TLI = 0,968	أكبر من 0,09.	محقق
مؤشر المطابقة المعياري NFI	NFI = 0,969	أكبر من 0,09.	محقق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.V23.



من خلال الجدول يتضح لنا بأن تقديرات مخرجات برنامج AMOS.V23 تشير إلى مؤشرات جيدة عن مطابقة نموذج الدراسة. وبالتالي قبول النموذج دون الحاجة لأي تعديل.

VIII. مناقشة فرضيات الدراسة:

لاختبار صحة الفرضيات، نستظهر مخرجات برنامج AMOS.V23 بخصوص طبيعة العلاقات السببية بين المتغيرات حسب المسارات وفق ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 08: نتائج فرضيات الدراسة لعلاقات التأثير المباشرة

المعنوية P	قيمة C.R	معامل الارتباط	أوزان الانحدار	اتجاه العلاقة	
***	9.943	.591	1.034	<---	التشارك المعرفي
***	8.302	.741	.669	<---	تكنولوجيا المعلومات
***	5.962	.641	.748	<---	التعلم التنظيمي

***. La corrélation est significative au niveau 0,001 (bilatéral)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.V23.

بعد الحصول على النتائج باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، فإن نتائج فرضيات التأثير المباشر كانت كالتالي:

1. التأثير المباشر:

- **الفرضية الأولى:** يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على تكنولوجيا المعلومات. تم تأكيد الفرضية من خلال نتائج الجدول، الذي يظهر معنوية العلاقة عند مستوى دلالة أقل من 0.001، كما أن مؤشر النسبة الحرجة **critical ratio** للتشارك المعرفي أكبر من القيمة 1.96 ما يدل على وجود علاقة بين المتغيرين. كما تبين لنا أن العلاقة متوسطة، فمعامل الارتباط قد يبلغ 0.591. كما أظهرت النتائج كذلك أن التشارك المعرفي يؤثر إيجاباً وبشكل مباشر على تكنولوجيا المعلومات لدى الأستاذ الجامعي بالجزائر؛ حيث كلما ارتفع مستوى التشارك المعرفي بوحدة واحدة يقابله ارتفاع في تكنولوجيا المعلومات بـ 1.034.

- **الفرضية الثانية:** يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي. تؤكد نتائج الجدول أعلاه صحة الفرضية من خلال معنوية العلاقة عند مستوى دلالة أقل من 0.001، كما أن مؤشر النسبة الحرجة **critical ratio** لتكنولوجيا المعلومات أكبر من القيمة 1.96 ما يدل على وجود علاقة بين المتغيرين. كما يتبين لنا أن العلاقة قوية، فمعامل الارتباط قد يبلغ 0.741. كما أظهرت النتائج كذلك أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على التعلم التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي بالجزائر؛ حيث كلما ارتفع مستوى تكنولوجيا المعلومات بوحدة واحدة يقابله ارتفاع في التعلم التنظيمي بـ 67%.

- **الفرضية الثالثة:** يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي.



تؤكد نتائج الجدول أعلاه أن الفرضية صحيحة، وهذا من خلال معنوية العلاقة عند مستوى دلالة أقل من 0.001، كما أن مؤشر النسبة الحرجة critical ratio للتشارك المعرفي أكبر من القيمة 1.96 ما يدل على وجود علاقة بين المتغيرين. كما يتبين لنا أن العلاقة متوسطة، فمعامل الارتباط قد يبلغ 0.641. كما أظهرت النتائج كذلك أن التشارك المعرفي يؤثر بشكل إيجابي ومباشر على التعلم التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي؛ حيث كلما ارتفع مستوى التشارك المعرفي بوحدة واحدة يقابله ارتفاع في التعلم التنظيمي بـ 75%.

2. التأثير غير المباشر:

فيما يلي نختبر ونناقش صحة الفرضية الرابعة باستخدام أسلوب تحليل المسار (Path Analysis) التي تنص على وجود أثر غير مباشر للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط.

- **الفرضية الرابعة:** يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط.

الجدول 09: نتائج فرضيات الدراسة لعلاقات التأثير غير المباشرة

C. I	المعنوية P	معامل الانحدار	المتغيرات		
			المستقل	الوسيط	التابع
0.906-0.525	0.004	0.691	التشارك المعرفي	تكنولوجيا المعلومات	التعلم التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.V23.

3. التأثير الكلي:

يعرض لنا الجدول الموالي الأثر الكلي للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط.

الجدول 10: "الأثر الكلي للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط"

الأثر	معامل الانحدار	المعنوية P	مجال الثقة C. I	الدلالة الإحصائية
الأثر غير المباشر	0.691	0.004	0.906-0.525	ذو دلالة إحصائية
الأثر المباشر	0.748	0.002	0.999-0.561	ذو دلالة إحصائية
الأثر الكلي	1.439	0.002	1.738-1.240	ذو دلالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.V23.

نلاحظ من خلال الجدول معنوية الأثر المباشر وغير المباشر عند مستوى دلالة ($P < 0,01$)، وهذا ما يدفعنا للترجيح بأن هناك تأثير وسيط جزئي لتكنولوجيا المعلومات، حيث أن التشارك المعرفي له تأثير مباشر على التعلم التنظيمي بقيمة 75%، بينما له تأثير غير مباشر عبر تكنولوجيا المعلومات بقيمة 69%.



الخاتمة:

بعد التحقيق في الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تعزيز العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين بالجزائر، توصلنا إلى استنتاجات مفادها أن:

- يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لسلوك التشارك المعرفي على التعلم التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين بالجزائر؛ حيث أنه كلما زادت المساهمات المكتوبة والتفاعلات الاجتماعية للأساتذة الجامعيين كلما استفاد بصفة مباشرة الفرد أو فرق العمل أو الجامعة ككل سواء من المعرفة الضمنية أو الصريحة وبالتالي انخفاض نسبة الخطأ، وتزيد القدرة على مجابهة مختلف المشاكل وبالتالي الرفع من قيمة وجودة الخدمة التعليمية بقطاع التعليم العالي.

- يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التعلم التنظيمي بوجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط لدى الأساتذة الجامعيين بالجزائر؛ حيث أنه من الواضح أن التشارك المعرفي يزيد بالاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات نظرا لتوفر أنظمة تكنولوجية مختلفة لدى الأستاذ الجامعي (البريد الإلكتروني المهني، موقع الإنترنت، أرضية البروغراس، مواقع التواصل الاجتماعي) هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن تكنولوجيا المعلومات تتيح إمكانية الوصول للمعرفة المرجوة، سهولة الحصول عليها في الزمان والمكان المناسبين، وسرعة انتقائها لكونها مخزنة إلكترونيا، أي جعل التعلم التنظيمي عملية سلسلة ومرنة. ومنه يمكننا القول بأن تكنولوجيا المعلومات لها تأثير وسيط جزئي على العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي حسب ما أثبتته الدراسة الميدانية.

التوصيات: بناء على ما تم استنتاجه يمكننا التوصية بما يلي:

- التوعية بأهمية التشارك المعرفي بشقيه؛ من خلال المساهمات المكتوبة والتفاعلات الاجتماعية، وهذا للاستفادة القصوى من معارف الأساتذة الجامعيين بالجزائر، وخاصة المعارف الكامنة في عقولهم، وهذا لبلوغ الأهداف الاستراتيجية لإدارة المعرفة.

- زيادة الاهتمام بالتعلم التنظيمي بمختلف المؤسسات الجامعية الجزائرية بالاعتماد على الخبرة المتراكمة ومختلف التجارب السابقة للأساتذة الجامعيين سواء على المستوى الفردي، الجماعي أو على مستوى المنظمة ككل. وهذا نظرا للمكانة الاستراتيجية التي تحتلها الأصول الذكية (غير المادية) في الوقت الراهن.

- تعزيز استخدام مختلف أنظمة تكنولوجيا المعلومات المتوفرة لدى الأساتذة الجامعيين بالجزائر، وهذا نظرا لما تسمح به سرعة الحصول على المعلومات ومعالجتها، تخزينها وحفظها إلكترونيا، فضلا عن إرسالها. أي إتاحة ونشر المعرفة على أوسع نطاق، ومنه توفيرها، وبالتالي زيادة فرص الاستفادة منها وتحقيق التعلم التنظيمي.

قائمة المراجع:

- Benyahia, C., & Moussaoui, Z. (2021). The Impact of Organisational Learning of Human Capital on Organisational Loyalty: a field Research in Sonatrach Company. Al-riyada for Business Economics Journal, 07(01), 66.
- Janus, S. S. (2016). Becoming a Knowledge-sharing Organization. The World Bank.



- Kaewchur, O., Anussornnitisarn, P., & Pastuszak, Z. (2013). The Mediating Role of Knowledge Sharing on Information Technology and Innovation. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 2(2), 227.
- Kleefstra, A., Altan, M., & Stoffers, J. (2020). Workplace learning and organisational performance in the hospitality industry. *International Hospitality Review*, 34(2), 175.
- Knowledge Hub. (2022, May 24). Organizational Learning. Retrieved 02 18, 2023, from valamis: <https://www.valamis.com/hub/organizational-learning>
- Muafi, U. Q. (2018). Leadership Agility, The influence on the Organizational Learning and Organizational Innovation and how to reduce Imitation Orientation. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 470.
- Pham, L. T., & Hoang, H. V. (2019). The relationship between organizational learning capability and business performance The case of Vietnam firms. *Journal of Economics and Development*, 21(2), 260.
- Viltz-Emerson, M. A. (2021). Forward solution in Digital Learning Transformation: A study in Navigating 21st-century Organizational Learning for learning & Development Professionals (PhD thesis). 12. Graduate School of Education and Psychology, California: Pepperdine University.
- Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation. *Knowledge Management Research & Practice*(7), 69.
- أحمد مصنوعة، و عبد الله قويدر الواحد. (2021). دور التعلم التنظيمي في تنمية مكونات رأس المال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع الشلف. - مجلة أبعاد اقتصادية، 11(02)، 644.
- اسيا يعقوب الهادي عبد الخيزر، و مها فضل السيد علي. (2020). التعلم التنظيمي وأثره علي الأداء الوظيفي (2014-2015م) دراسة حالة - المملكة العربية السعودية جامعة الملك خالد. رماح للبحوث والدراسات(40)، 227.
- ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، و ياسر فتحي الهداوي المهدي. (2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16(4)، 484.
- جوهرة أفطي. (2014). أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية (أطروحة دكتوراه). 47. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- حاتم علي عبد الله الحمداني. (2018). أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينة من مدرسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية (54)، 112-113.



- داسي و، & .آقطي، ج. (2015). أثر التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي: دراسة ميدانية (مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية بسكرة). (مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، (40) 165-166.
- ربيعة كيرد، أحمد دفي، و عائشة صفراي. (2020). التعلم التنظيمي وأثره على تنمية المسار الوظيفي للعاملين بمديرية الصيانة (سوناطراك) بالأغواط -الجزائر-. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، (2)8، 258.
- صالح مباركي، و جمعة خير الدين. (2021). أثر تكنولوجيا المعلومات في كسب ولاء العملاء - دراسة حالة بنك BADR بسكرة -. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، (02)10، 721-720.
- صالح مباركي، و جمعة خير الدين. (2022). أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS بسكرة. مجلة أبعاد اقتصادية، (01)12، 259.
- صبري مقيمح. (2020). أثر التعلم التنظيمي على عملية التغيير في المؤسسات المينائية بالشرق الجزائري. مجلة الباحث، (01)20، 643.
- عامر إبراهيم قنديلجي، و إيمان فاضل السامرائي. (2009). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها (الإصدار الطبعة الأولى). جامعة البلقاء التطبيقية: الوراق للنشر والتوزيع.
- عامر عبد الرزاق الناصر. (2015). إدارة المعرفة في إطار نظم ذكاء الأعمال. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عباس البرق، عايد المعلا، و أمل سليمان. (دون ذكر السنة). دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي باستخدام برنامج أموس (Amos). الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- عبد الحفيظ قادري، و محمد مرات. (2019). طرق التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات باستخدام بعض القوانين الإحصائية وبرامج (Exel و Spss و Liseral)، وعواقب الإخلال به (أمثلة تطبيقية). مجلة دراسات نفسية وتربوية، (1)8، 67.
- عبد الله حسن مسلم. (2015). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.
- عبد المالك ججيق، و سارة عبيدات. (2014). واقع ممارسة التعلم التنظيمي في شركة الأشغال البحرية بشرق الجزائر (SOTRAMEST). مجلة الباحث (14)، 289.
- فاطمة الزهراء فاسي. (2018). واقع التعلم التنظيمي في الجامعات الجزائرية دراسة ميدانية لعينة من جامعات الوسط (أطروحة دكتوراه). 5. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس: جامعة أحمد بوقرة.



- فاطيمة فدسي، و عيسى نجيمي. (2022). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز التشارك المعرفي للطاقم الطبي - دراسة حالة مستشفى محمد الصديق بن يحيى جيجل - مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، (01)05، 985.
- محمد سيد، و محمد عبد الماجد بوركايب. (2019). مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة المعلومات المالية - دراسة تحليلية. مجلة المحاسبة، التدقيق والمالية، (02)01، 64.
- محمد مالكي. (2020). أثر الهيكل التنظيمي على المعرفة التشاركية في المنظمات (أطروحة دكتوراه). 50. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أدرار: جامعة أحمد دراية.
- ميمون كافي. (2021-2022). نموذج العلاقة بين الرضا الوظيفي والابداع والأداء باستخدام المعادلات البنوية - دراسة حالة أعضاء هيئة التدريس بجامعة سعيدة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.
- ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل المعاني، و أسماء رشاد الصالح. (دون ذكر السنة). إدارة المعرفة. كلية العلوم الإدارية والمالية قسم إدارة الأعمال، جامعة فيلادلفيا: ثراء للنشر والتوزيع.

الملاحق:

الملحق 01: الاستبيان

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

- 1- الجنس: () ذكر () أنثى
- 2- العمر: () أقل من 30 سنة. () من 30 إلى 40 سنة. () من 41 إلى 50 سنة. () 51 سنة فأكثر.
- 3- المؤهل العلمي: () ماجستير. () دكتوراه كلاسيك. () دكتوراه LMD.
- 4- الخبرة المهنية: () أقل من 5 سنوات. () من 5 إلى 10 سنوات. () من 10 إلى أقل من 15 سنة. () 15 سنة فأكثر.
- 5- الرتبة: () أستاذ متعاقد. () أستاذ مساعد صنف ب. () أستاذ مساعد صنف أ.
- 6- الكلية أو المعهد: () أستاذ محاضر صنف ب. () أستاذ محاضر صنف أ. () أستاذ تعليم عالي.
- 7- المؤسسة الجامعية:



المحور الأول: التشارك المعرفي (Knowledge Sharing):

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة
بعد المساهمات المكتوبة					
					يتم نشر الأبحاث والدراسات في المجالات العلمية المحكمة.
					تتم مشاركة نتائج الأبحاث والدراسات مع مختلف أعضاء هيئة التدريس.
					تساهم بنشر الآراء والأفكار على الصفحة الرسمية للمؤسسة الجامعية.
					يتم مشاركة المحاضرات والمقررات الدراسية عبر الموقع الإلكتروني للجامعة.
بعد التفاعلات الاجتماعية					
					في الجامعة تعقد اجتماعات لحل المشاكل والنظر في مختلف الآراء والمقترحات.
					يُدعم الحوار والمناقشة الجماعية لتبادل الخبرة ومشاركة التجارب بين الأساتذة.
					تربطني مع زملائي الأساتذة علاقات تبادلية تتعدى الرسمية.
					يتم تنظيم الاجتماعات والملتقيات عن بعد مما يسهل عمل التشارك المعرفي.

المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات (Information Technology):

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة
بعد الحصول على البيانات					
					يتم إدراج البيانات الخاصة بكل أستاذ بسهولة وفي أي وقت.
					يحرص المسؤولون على دقة البيانات المدخلة.
					يتم التعامل مع البيانات المتحصل عليها بدرجة عالية من السرية.
					يتم التحديث المستمر للبيانات المدرجة.
بعد المعالجة					
					توجد إمكانية لتحليل البيانات وتفسيرها.
					يتملك الأستاذ حسابات لنظم تكنولوجياية مختلفة وكافية لتلبية جميع متطلباتهم.
					يعتمد على أنظمة الكترونية لتحويل البيانات الخام إلى معلومات مفيدة.
					يتم الاحتفاظ بالبيانات التي تنتج معلومات للرجوع إليها وقت الحاجة.
بعد التخزين					
					يتوفر بنظام تكنولوجيا المعلومات شرط السرية، الأمان وسعة التخزين الكبيرة.
					تتسم المعلومات المخزنة في قاعدة البيانات بالتكامل والشمولية.
					تستخدم أنظمة الكترونية متطورة في تخزين المعلومات والبيانات.



					تصنف المعلومات في مجال العمل وتنظم وتحفظ لاستغلالها في أي وقت لاحق.
بعد الإرسال					
					يرسل النظام التكنولوجي المعلومات بكل دقة ووضوح.
					يتم إرسال البيانات والمعلومات في وقتها المناسب بدون تأخير.
					ترسل المعلومات باستخدام شبكة الأنترنت أو الإنترنت أو الإكسترنات.
					البيانات المخزنة في قواعد البيانات متاحة لكافة الأساتذة ضمن منهجية خاصة.

المحور الثالث: التعلم التنظيمي (Organizational Learning):

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
التعلم الفردي					
					أمتلك الرغبة في التعلم لإثراء رصيدي المعرفي.
					أستفيد من معارف زملائي الأساتذة، أساعدهم وأتعلّم من أخطأهم المرتكبة.
					أستفيد من منح التربص لتنمية معارفي وصولاً لأداء أفضل.
					توفر الجامعة برامج تدريبية وتكوينية خاصة للأساتذة لتطوير مهاراتهم.
					توفر الجامعة نظام تحفيز مادي ومعنوي، يشجع على التعلم المطور للكفاءة.
التعلم الجماعي					
					تشجع الجامعة العمل الجماعي وتكافئ عليه، لتعزيز المهارات والمعارف.
					يتم الاستعانة بفرق العمل من الأساتذة كخبراء لحل مختلف المشاكل.
					تتخذ الإدارة العليا قراراتها بناء على نتائج، توصيات واقتراحات فرق العمل.
					الفرق الجماعية تؤكد على ضرورة إيصال المعرفة للآخرين.
					يتوفر لدينا الوقت الكافي لتبادل الأفكار بيننا لتحسين الأداء.
التعلم التنظيمي					
					يوفر المناخ التنظيمي بالمؤسسة الجامعية الظروف الملائمة لتطوير المعرفة.
					يتم دعم الأساتذة الأكفاء بالتركيز على قدراتهم المتراكمة لمواجهة التحديات.
					توظف الكفاءات التي تمتلك معارف جديدة لتعزيز متطلبات التطوير والتجديد.
					يتم تبادل المعلومات بشكل مستمر بين مختلف أساتذة المؤسسة الجامعية.
					يحتفظ بنتائج تجارب الأساتذة، والطرق الناجحة لحل المشاكل لاستخدامها مستقبلاً.