

تفعيل أبعاد التشارك المعرفي لرفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في المؤسسة الاقتصادية

-دراسة استطلاعية لمؤسسة سونلغاز بالمسيلة-

Activating the Dimensions of Knowledge Sharing to Enhance the Efficiency of Digitally Qualified Human Resources in the Economic Institution -A Survey Study of Sonelgaz Company in M'sila-

رحماني سناء¹، براهيمي نادية² / RAHMANI Sana¹, BRAHIMI Nadia²¹ جامعة محمد بوضياف - المسيلة، sana.rahmani@univ-msila.dz² جامعة محمد بوضياف - المسيلة، nadia.brahimi@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2024/06/ 30

تاريخ القبول: 2024/06/ 26

تاريخ الاستلام: 2024/05/ 17

ملخص: تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير التشارك المعرفي على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة. بغرض عرض وتحليل متغيرات الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، حيث تم توزيعها على عينة قدرها 60 من موظفي المؤسسة. توصلنا في نهاية الدراسة إلى وجود تأثير للتشارك المعرفي على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا، رغم عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده نقل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة، إلا أن وجود أثر للبعدين الآخرين والمتمثلين في تبادل المعرفة وتحويل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا، أدى إلى وجود أثر لمحرك التشارك المعرفي ككل على رفع كفاءة المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة. لذا فإنه يجب على مؤسسة سونلغاز التركيز على توفير المناخ المشجع على العمل الجماعي ودعم تبني التشارك المعرفي وتوعية الموظفين بأهميته من أجل الرفع من كفاءتهم.

كلمات مفتاحية: التشارك المعرفي، المورد البشري المؤهل رقميا، مؤسسة سونلغاز، المسيلة.

تصنيف JEL: M54, J23

Abstract: This study aims to investigate the impact of knowledge sharing on enhancing the efficiency of digitally qualified human resources in Sonelgaz Company in M'sila. The findings of the study revealed that there is an overall impact of knowledge sharing on enhancing the efficiency of digitally qualified human resources in Sonelgaz Company in M'sila. However, the individual dimensions of knowledge sharing showed mixed results. Knowledge transfer was not found to have a statistically significant effect on human resource efficiency. However, knowledge exchange and knowledge transformation were both found to have positive effects on human resource efficiency.

Keywords: Knowledge Sharing, Digitally Qualified Human Resource, Sonelgaz Institution, M'sila.**JEL Classification:** M54, J23

Résumé: Cette étude vise à connaître l'impact du partage des connaissances sur l'amélioration de l'efficacité des ressources humaines numériquement qualifiées au sein de l'entreprise Sonelgaz à M'sila. Afin de présenter et d'analyser les variables de l'étude, la méthode descriptive analytique a été adoptée, et un questionnaire a été utilisé pour collecter les données nécessaires, distribué à un échantillon de 60 employés de l'entreprise. À la fin de l'étude, nous avons conclu qu'il y avait un impact du partage des connaissances sur l'amélioration de l'efficacité des ressources humaines numériquement qualifiées, bien qu'il n'y ait pas d'effet statistiquement significatif de la dimension du transfert des connaissances sur l'amélioration de l'efficacité des ressources humaines numériquement qualifiées au sein de l'entreprise Sonelgaz à M'sila. Cependant, l'existence d'un effet des deux autres dimensions, à savoir l'échange des connaissances et la conversion des connaissances, sur l'amélioration de l'efficacité des ressources humaines numériquement qualifiées, a conduit à un effet de l'axe du partage des connaissances dans son ensemble sur l'amélioration de l'efficacité des ressources humaines au sein de l'entreprise étudiée. Par conséquent, Sonelgaz doit se concentrer sur la création d'un environnement encourageant le travail d'équipe et soutenir l'adoption du partage des connaissances, tout en sensibilisant les employés à son importance afin d'améliorer leur efficacité.

Mots-clés: Partage des connaissances, Ressources humaines numérisées, Entreprise Sonelgaz, M'sila. **Codes de classification de Jel:** : M54, J23

تعد المعرفة أحد أهم الأصول التي يعتمد عليها تطور المنظمات. ولغرض انتقال هذه المعرفة، كان من اللزام ظهور التشارك المعرفي كنمط حديث للتفكير والعمل، والذي يركز على تشارك المعرفة بأبعادها الثلاثة (نقل المعرفة؛ تبادل المعرفة؛ تحويل المعرفة) من أجل المساهمة في تطوير المهارات والقدرات والخبرات بين الأفراد داخل المنظمة، إضافة إلى تحقيق الابتكار والتغيير داخل المنظمات.

على صعيد آخر تعتبر الكفاءة الرقمية من المهارات الحديثة التي يجب أن يتمتع بها المورد البشري في العصر الرقمي. فالتكنولوجيا تتطور بشكل سريع، وتؤثر على طبيعة العمل وطرق الإنتاج والتواصل، وبالتالي فإن الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة الرقمية يمكنهم التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاستفادة منها بصورة أفضل. كما أصبحت المهارات الرقمية ضرورة أساسية لنجاح المورد البشري في المنظمات. ما يستدعي ضرورة تشارك هذه المعارف والمهارات خاصة مع تزايد التطور التكنولوجي واعتماد المنظمات على الأتمتة والذكاء الاصطناعي. لذلك ارتأينا البحث في العلاقة بين أبعاد التشارك المعرفي ومدى تأثيرها على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا من خلال دراسة استطلاعية لموظفي مؤسسة سونلغاز بالمسيلة من خلال معالجة الإشكالية التالية:

1.1. إشكالية الدراسة:

ما مدى مساهمة التشارك المعرفي في رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز؟
من خلال هذه الإشكالية تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى مساهمة نقل المعرفة في رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز؟
- ما مدى مساهمة تبادل المعرفة في رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز؟
- ما مدى مساهمة تحويل المعرفة في رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز؟

2.1 الفرضيات:

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية التالية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 5 %، يتفرع منها الفرضيات التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنقل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 5 %.
 - الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتبادل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 5 %.
 - الفرضية الفرعية الثالثة يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحويل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 5 %.

3.1 أهمية الدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على الدور الذي يلعبه تفعيل أبعاد عملية التشارك المعرفي، من نقل وتبادل وتحويل للمعرفة في الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا.

4.1 أهداف الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نسعى إلى تقييم مدى تفعيل أبعاد التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) في مؤسسة سونلغاز، وإبراز مدى مساهمة ذلك في الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقمياً.

5.1 منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج المناسب لجمع البيانات والمعلومات النظرية والتطبيقية حول موضوع الدراسة، كما تم الاستعانة بأداة الاستبانة لجمع البيانات من مؤسسة سونلغاز بالمسيلة، بحيث تم توزيعها على عينة من موظفي المؤسسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

6.1 محاور الدراسة:

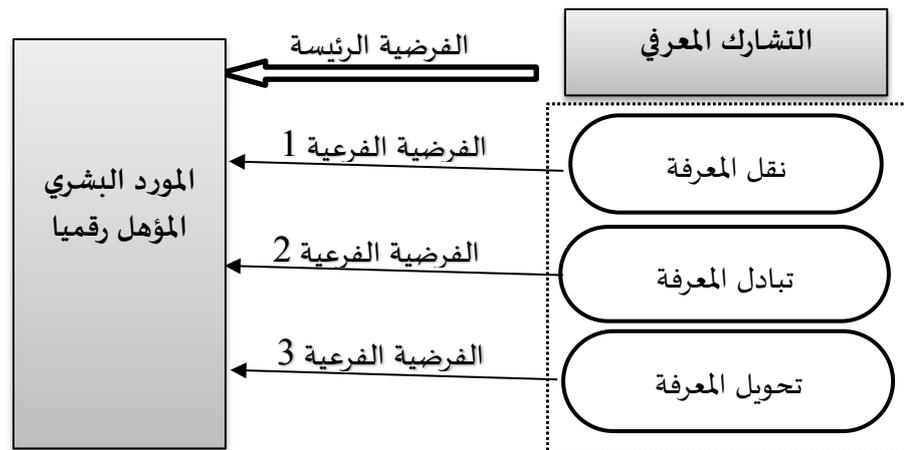
المحور الأول: مفاهيم متعلقة بالتشارك المعرفي.

المحور الثاني: مفاهيم متعلقة بالمورد البشري المؤهل رقمياً.

المحور الثالث: الدراسة الاستطلاعية لمؤسسة سونلغاز – المسيلة.

7.1 الأنموذج الفرضي للدراسة:

الشكل رقم (1): الأنموذج الفرضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

2. مفاهيم متعلقة بالتشارك المعرفي:**1.2 مفهوم التشارك المعرفي**

يشكل التشارك المعرفي الأساس الذي يضمن نجاح المؤسسات ويدعم الإبداع، ولديه العديد من التعاريف نذكر منها: التشارك المعرفي هو عملية تبادل المعلومات والأفكار والخبرات بين الأفراد أو المجموعات. وهو ينطوي على تبادل للمعرفة والخبرة داخل المنظمة أو الفريق، وكذلك مع أصحاب المصلحة الخارجيين. ويعد عنصر أساسي في إدارة المعرفة لأنه يتيح نقل المعرفة والخبرة من الأفراد والفرق داخل المؤسسة، مما يمكن أن يساعد في بناء قاعدة معرفية جماعية. وهذا بدوره يساعد على تمكين ثقافة التعلم التنظيمي ويمكن أن يساعد في بناء ثقافة التحسين المستمر والابتكار. (Brown, 2024)

كما يعرف (العلي، قندجلي، والعمري، 2006، صفحة 297) التشارك المعرفي بأنه " العملية التي من خلالها يجري توصيل كل من المعرفة الضمنية والمصرح بها إلى الأفراد الآخرين عن طريق الاتصالات".
ويعد التشارك المعرفي حسب (الشواهين، 2017، صفحة 23) "عملية التعلم من خلال تبادل الأفكار، المعارف، الخبرات، والمعلومات، وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية الى الآخرين، ويعد التشارك المعرفي آلية مناسبة لإتقان إدارة المعرفة".

كما يعرف التشارك المعرفي باعتباره يمثل العملية التي يتم من خلالها تحويل المعرفة المتاحة لدى الافراد الى صيغ وقوالب قابلة للفهم والاستيعاب، والتطبيق العملي بواسطة أفراد آخرين على نحو يساهم في جعلها مفيدة وذات قيمة للجميع ودون استثناء، وتمكن هذه العملية الأفراد من تبادل شكلي المعرفة: الصريحة، والضمنية، فضلاً عن المساهمة معا في توليد المعرفة الجديدة (الشهري، 2017، صفحة 19)

وبالتالي يمكن القول بأن التشارك المعرفي هو: عملية تبادل المعلومات والأفكار والخبرات بين الأفراد بهدف تعزيز قدراتهم وتحسين الأداء، ويشمل المعرفة الصريحة، مثل المعلومات المكتوبة أو المنطوقة، والمعرفة الضمنية، مثل المهارات والخبرات الشخصية، ويحدث التشارك بالمعرفة من خلال مجموعة متنوعة من القنوات، يبدأ بنقل المعرفة ثم تبادلها، وفي الأخير تحويلها.

2.2. أهمية التشارك المعرفي

تكمن أهمية التشارك المعرفي في كونه يسد الفجوات المعرفية بين أفراد المؤسسة (جاسم & الياسري، 2017، ص 68) ويساهم في تعزيز عدة نقاط أهمها: (الشهري، 2017، صفحة 34)

- توليد أفكار جديدة ومبتكرة؛
- ضمان بقاء واستمرار المعرفة داخل المؤسسة؛
- رفع وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة؛
- تقاسم المهارات وتوسيع المجال المعرفي للعاملين؛
- الرفع من مستوى الأداء؛
- الكفاءة في نشر المعرفة.

2.3 أبعاد التشارك المعرفي

تتمثل أبعاد التشارك المعرفي في الآتي:

أ- البعد الأول: نقل المعرفة

هو أول خطوة في التشارك المعرفي، ويتم فيها إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب، وفي الوقت المناسب، بالشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة. (حجازي، 2005، صفحة 97)، فعملية نقل المعرفة هي أكثر الطرق فعالية لتشارك المعرفة الضمنية والمركبة بين أصحاب المعرفة والحصول على المعرفة وتطبيقها (خمقاني ورجم، 2022، صفحة 652)، وتقوم عملية نقل المعرفة على البحث عن المعرفة في أماكن تواجدها في أنحاء المؤسسة.

الهدف من نقل المعرفة هو ضمان نقل المعرفة الهامة والاحتفاظ بها داخل المنظمة أو الفريق أو المجتمع، ومن خلال تبادل الخبرات والتجارب، يمكن للأفراد البناء على نجاحاتهم وتجنب أخطاء الآخرين، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل وتحسين الأداء. (Gallemard, 2023).

ب- البعد الثاني: تبادل المعرفة

وهو الخطوة الثانية في عملية تشارك المعرفة، ويضم تبادل المعرفة كل من الأفراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم، وكذا الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم، أي هناك طرفين يتبادلان مع بعضهم البعض المعارف الضمنية والظاهرة. (حجازي، 2005، صفحة 97)، كما ينبغي النظر إلى المشاركة باعتبارها عملية ذات اتجاهين من الاستماع والتفاعل، بهدف تحقيق المنفعة المتبادلة. (LSE, 2024) يعني أن يكون من يملك المعرفة قادرا وراغبا في مشاركتها مع الآخرين، فقد تكون المعرفة موجودة عند الأفراد أو الجماعات أو الأقسام أو المؤسسات دون وجود الرغبة في تبادلها، فوجود المعرفة في مكان ما لا يعني ذلك أنّ هناك مشاركة في المعرفة.

ج- تحويل المعرفة:

إضافة إلى كل من عمليتي التبادل والنقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة العمليات الفرعية المتعلقة بتحويل المعرفة. (حجازي، 2005، صفحة 97)، فهي عملية إدراك التفسيرات المختلفة المعتمدة على معرفة ما، بحيث يقوم المستقبلين للمعرفة باستخدام هذه المعرفة، كما يكتسب المستقبلين للمعرفة قابلية القيام بأعمال معتمدة على هذه المعرفة التي يتم اكتسابها.

3. مفاهيم متعلقة بالموارد البشري المؤهل رقميا:**3.1. مفهوم المورد البشري المؤهل رقميا**

عند الحديث عن المورد البشري عادة ما يتم الخلط بينه وبين رأس المال البشري الذي يعرف بأنه المعرفة الضمنية الموجودة في أدمغة الناس. (Divinna & Jay Rogers, 2005)، إلا أن المورد البشري يعرف بأنه الفرد الذي يعمل في المؤسسة سواء كان رئيسا أو مرؤوسا، والذين تم توظيفه فيها، وفق ضوابط وأنظمة تحدد مهامه للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. (عقيلي، 2005، صفحة 11)، ويعدّ المورد البشري أصلا من أصول المؤسسة، يمكن الاستثمار فيه، وليس عنصرا من عناصر التكلفة (أبو بكر، 2007، ص 52)

ويقصد بتأهيل المورد البشري اكتساب الفرد لخبرات ومهارات علمية داخل المؤسسة، ورفع مستواه المعرفي والثقافي ليكون أكثر مرونة مع ظروف العمل (زينب وبن عطاء الله، 2023، صفحة 1438)، بحيث تقوم المؤسسة بتطوير وتأهيل مواردها البشرية من خلال جهودها المستمرة والمخططة من أجل تحسين أدائها وأداء أفرادها (بنوطي، 2007، صفحة 434).

يعرف تأهيل المورد البشري بأنه عملية يتم من خلالها مساعدة موظفي المنظمة بطريقة مستمرة ومخططة من أجل اكتساب وصقل القدرات المطلوبة لأداء وظائف مختلفة مرتبطة بأدوارهم الحالية والمتوقعة في المستقبل، وتطوير قدراتهم كأفراد واكتشاف واستغلال إمكاناتهم الذاتية لأغراض التطوير الخاصة بهم وبالمنظمة. (Human resource, 2024)

كما أنّه: "كل ما يساهم في تطوير المورد البشري بصفة دائمة، من أجل تحسين معارفه، مهاراته، سلوكياته، إمكاناته، دافعيته من خلال تنمية الممارسات الادارية، وسياسات الموارد البشرية بهدف تحسين أداء الأفراد والمؤسسة." (بومجان، 2015، صفحة 40).

وكون المورد البشري في ظل البيئة الرقمية يختلف من حيث المهارات والمؤهلات التي يجب أن يمتلكها عن بيئة العمل التقليدية، فإننا نقصد هنا بالمورد البشري المؤهل رقميا: هو ذلك المورد البشري الذي لديه خبرات ومهارات علمية وتكنولوجية، تجعله يؤدي مهامه بمرونة أكثر تتماشى وظروف العمل الرقمي داخل المؤسسة.

3.2 . خصائص المورد البشري المؤهل رقميا

يعد المورد البشري المؤهل رقميا في العصر الحالي أمرا استراتيجيا للعديد من المنظمات، بسبب التوجه نحو الرقمنة والذي يعني الاستخدام الأوسع للتقنيات الرقمية في المنظمات لأغراض ووظائف متعددة. (Nambisan, 2017) وليكون المورد البشري مؤهلا رقميا يجب أن: (محمد، 2005)

- تتوفر لديه المهارات الفنية من خلال اطلاعه الدائم على كل جديد، ليتمكن من استخدام التكنولوجيا والتعامل معها، واستغلالها لصالح المؤسسة والعمل؛
 - مبادر بأفكاره، ولديه حافز للابتكار والبحث؛
 - لديه قدرة التعامل والتواصل مع العملاء، وتلبية استفساراتهم.
- كما أنه توجد مجموعة أخرى من الخصائص والصفات يجب أن تتوافر لدى المورد البشري ليكون مؤهلا رقميا (زيتون، 2004، الصفحات 145-149)، وهي كالتالي:

- التفكير النقدي: القدرة على التحليل وإيجاد حلول للمشكلات، وكذا تقييم النتائج.
- الإبداع: أي إيجاد حلول ومنتجات جديدة مبتكرة.
- العمل الجماعي: من خلال التعاون مع الآخرين لإيجاد حلول للمشكلات المعقدة.
- الانسجام مع جميع الثقافات: من خلال التواصل مع الآخرين والتأقلم مع البيئة متعددة الثقافات.
- التحكم في استخدام تقنيات الاتصال: باختيار وسائل الاتصال المناسبة والحديثة.
- امتلاك المهارات الأساسية في استخدام الحاسوب والتقنيات الرقمية.
- التعلم المستمر للمهارات الجديدة في العمل لضمان المستقبل والأمن الوظيفي.

3.3 . أهمية تأهيل المورد البشري رقميا:

تحتاج الرقمنة إلى توافر عناصر تقنية كالحاسوب وملحقاته والشبكات (الانترنت، الأنترنت، الاكسترنات) والبرمجيات، وكذا إلى العنصر البشري. (ياسين، 2005، الصفحات 23-25)، والمورد البشري المؤهل يساهم في تطوير مختلف البرمجيات، ومتحكم في استخدام الحاسب الآلي والشبكات بأنواعها، وهو من يحمي المؤسسة من كل الاختراقات وحماية بياناتها (زريق و عبد اللاوي، 2021، صفحة 6) .

إذا فالمورد البشري المؤهل رقميا يعدّ العنصر الأساسي والفاعل الرئيسي في عملية التحول الرقمي، وبدونه لا تتم أي عملية إدارية داخل المؤسسة، فهو المغذي للمعلومات والمستقبل لها، ورأس المال الحقيقي لأي مؤسسة، وهو قلب العناصر التقنية الثلاث السابقة.

3.4 . مهارات المورد البشري المؤهل رقميا:

تتجه المنظمات اليوم بشكل أسرع لتبني الرقمنة في جميع وظائفها، لذا نجد أن الطلب على المورد البشري المؤهل رقميا مرتفع جدا مقارنة بالعرض، كما أن رقمنة الوظائف أحدثت تغييرات كبيرة في عالم الشغل خاصة وأن المورد البشري المؤهل رقميا يعد عاملا حاسما في تحقيق استراتيجية التحول الرقمي في أي منظمة. (Monaghan & Coviello, N, 2020)

لذا تسعى المنظمات لتوفير مجموعة من المهارات الرقمية لموظفيها حتى يصبحوا مؤهلين رقميا ومن أهم هذه المهارات نجد:

- معرفة كيفية بناء حضور قوي على وسائل التواصل الاجتماعي؛
- اكتساب أساسيات التسويق الإلكتروني؛

- القدرة على استخدام الأجهزة والتقنيات الرقمية وحل مشكلاتها؛
- القدرة على إنشاء محتوى رقمي مميز ونشره وإدارته؛
- إدارة الشبكات؛
- ربط الأجهزة التقنية ببعضها؛
- إدارة مؤتمرات الفيديو؛
- التحكم في بعض برامج تصميم الصورة والفيديو.

تمنح المهارات الرقمية إمكانية تقاسم المعلومات وسهولة تبادلها رقميا، بين الأفراد أو على مستوى المؤسسة، مما يعزز عملية التشارك المعرفي.

5.3 دور تشارك المعرفة في تأهيل المورد البشري رقميا:

للتشارك المعرفي دور هام في رفع كفاءة المورد البشري خاصة في عصر الرقمنة. فمن خلال تعزيز ثقافة التشارك المعرفي، يمكن للمؤسسات أن تتيح للموظفين فرصة التعلم من بعضهم البعض، وتبادل الخبرات، واكتساب مهارات وخبرات جديد خاصة في المجال الرقمي، كما أن تبادل الأفكار والتواصل بين الموظفين والعمل الجماعي، يمكن الموظفين من إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات بشكل أكثر كفاءة. كما تعمل بيئة التشارك على تعزيز الابتكار والإبداع مما يؤدي إلى ابتكارات تعمل على زيادة الإنتاجية.

ليست كل المنظمات قادرة على خلق المعرفة. من هنا جاءت أهمية التشارك المعرفي كأحد أساليب إدارة المعرفة، وهذا لإتاحة الفرصة للمورد البشري في المنظمة في تبادل المعرفة والخبرات والأفكار مع الآخرين. (Giantari, 2017, p. 226) وتساعد أنشطة تشارك المعرفة المورد البشري في المجال الرقمي في الحصول على المعلومات المطلوبة وتطوير مهاراته ومعارفه، بحيث ينجز عمله بأكثر سهولة وفعالية، وهذا ما يرفع من كفاءته.

4. الدراسة الاستطلاعية لمؤسسة سونلغاز – المسيلة

1.4 الإطار المنهجي للدراسة وتحليل خصائص العينة:

1.1.4. عينة الدراسة:

استهدفت الدراسة عينة من الموظفين على مستوى مؤسسة سونلغاز بالمسيلة، حيث قمنا بتوزيع 80 استبانة، استرجع منها 60 استبانة صالحة للتحليل الاحصائي.

1.4.2. أداة الدراسة:

تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاث محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية لمفردات العينة (الجنس، السن، المؤهل، الخبرة، المنصب الوظيفي).

المحور الثاني: التشارك المعرفي بأبعاده (نقل المعرفة -تبادل المعرفة- تحويل المعرفة) ب 12 عبارة.

المحور الثالث: المورد البشري المؤهل رقميا ب 16 عبارة.

أي أن الاستبانة قد تضمنت 28 عبارة حول موضوع الدراسة والتي يمكن الإجابة عليها باعتماد مقياس ليكارت likert (scale) الخماسي، والجدول الموالي يوضح درجات مقياس لكارث المستعمل والمتوسط المرجح:

جدول رقم (01) : جدول توزيع لسلم ليكارت

بدائل القياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05
الفئات	(1,19-1)	(2,59-1,20)	(3,39-2,60)	(4,19-3,40)	(5,4,20)
دلالتها	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: محمد فاتح الصيرفي، 2006، ص 123.

3.1.4. اختبار الثبات:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ كالتالي:

الجدول رقم (02): يوضح نتائج اختبار الثبات

المحاور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
البعد 1	4	0,770
البعد 2	4	0,714
البعد 3	4	0,618
عبارات محور التشارك المعرفي	12	0,793
عبارات محور المورد البشري المؤهل رقمياً	16	0,949
عبارات الاستبيان ككل	28	0,939

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول أن معامل الثبات ألفا كرونباخ في كلا المحورين يفوق 0,6 ، أي أن قيمة ثبات الاستبيان مرتفعة فقد بلغت 0,939 ، مما يجعلنا على ثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

4.1.4. الوصف الاحصائي لخصائص العينة:

فيما يلي عرض لتوزيع عينة الدراسة وخصائصها الديمغرافية، كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): توزيع مفردات العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	56	93.3%
	أنثى	4	6.7%
السن	أقل من 30 سنة	2	3.3%
	من 30 إلى 39 سنة	21	35.0%
	من 40 إلى 49 سنة	23	38.3%
	من 50 فما فوق	14	23.3%
المؤهل العلمي	ثانوي	17	28.3%
	جامعي	38	63.3%
	أخرى	5	8.3%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	1	1.7%
	من 5 إلى 9 سنوات	13	21.7%
	من 10 إلى 14 سنة	18	30.0%
	15 سنة فأكثر	28	46.7%
المنصب الوظيفي	أعمال سكرتارية	7	11.7%
	أعمال إدارية غير إشرافية	37	61.7%
	أعمال إدارية إشرافية	16	26.7%
العدد الإجمالي لمفردات العينة		60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب مفردات العينة ذكور وذلك بنسبة 93,3%، والأغلبية من الفئة العمرية بين 40 و49 سنة بنسبة 38,3%، تليها مباشرة الفئة العمرية بين 30 و39 سنة بنسبة مقاربة لها وهي 35%. أما من حيث المؤهل العلمي فإن 63.3% من مفردات العينة جامعيون، كما أنه لدى 46,7% منهم خبرة تفوق 15 سنة، وأغلبهم يشغلون مناصب إدارية غير إشرافية بنسبة 61,7%، تليها المناصب الإشرافية بنسبة 26,7%.

2.4. عرض وتحليل النتائج:

2.4.1. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات التشارك المعرفي:

فيما يلي سنقدم العرض والتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور المتعلق بقياس مدى تفعيل التشارك المعرفي.

الجدول رقم (04): نتائج تحليل إجابات مفردات العينة على عبارات محور التشارك المعرفي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
2	عالية جدا	0.650	4.53	أسعى دائما إلى نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي في العمل.	1
1	عالية جدا	0.566	4.53	تشعرتني المساعدة المتبادلة بيني وبين زملائي في نقل المعرفة والخبرات بالارتياح	2
4	عالية جدا	.616	4.40	أتيح لزملائي معارفي وخبراتي السابقة عن العمل بالصورة التي يفهمونها	3
3	عالية جدا	0.530	4.42	اكتسب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة	4
	عالية جدا	0.45587	4.4708	بعد نقل المعرفة	
11	عالية	0.954	3.65	يمكنني الوصول بحرية إلى غالبية الوثائق والمعلومات التي أحتاجها في عملي	5
8	عالية	0.723	4.05	أسعى لتطوير معارف الآخرين من خلال مساهمتي في تبادل المعرفة	6
12	عالية	0.963	3.57	أتبادل المعلومات الجديدة الخاصة بالعمل من خلال شبكة الاتصال الداخلية	7
7	عالية	0.693	4.17	أشارك مع الآخرين في المعلومات والخبرات من خلال تبادل الأفكار	8
	عالية	0.61817	3.8583	بعد تبادل المعرفة	
5	عالية جدا	0.739	4.38	تعتبر مناقشة أخطاء العمل مع زملائي فرصة للتعلم	9
9	عالية	0.918	3.93	يتم تحويل المعرفة للآخرين من خلال الاجتماعات والاتصالات المباشرة.	10
10	عالية	1.023	3.73	يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل خلال الاجتماعات	11
6	عالية جدا	0.701	4.32	أسعى لمساعدة زملائي لحل مشاكل العمل من خلال المعارف التي أمتلكها	12
	عالية	0.47353	3.4867	بعد تحويل المعرفة	
	عالية	0.39418	3.9038	محور التشارك المعرفي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي للتشارك المعرفي بلغ (3.9038)، وبانحراف معياري (0.39418)، وهو أقل من الواحد، مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور، كما أنه ضمن مجال الموافقة (من 3,40 إلى 4,19 درجة)، أي أن اتجاهات أفراد العينة هي الموافقة على أن مستوى تفعيل التشارك المعرفي بمؤسسة سونلغاز بدرجة عالية، وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين. ويظهر ذلك في موافقتهم على معظم عبارات المحور بدرجة موافقة عالية.

وقد جاء ترتيب أبعاد التشارك المعرفي كالتالي: نقل المعرفة ثم تبادل المعرفة ثم تحويل المعرفة، بمتوسطات حسابية على التوالي: (4.4708)، (3.8583)، (3.4867).

بحيث أعلى موافقة كانت لصالح العبارتين رقم 2 و 1، وبمتوسط حسابي بلغ 4.53 لكليهما، مؤكدة أن أفراد العينية يسعون دائما الى نقل معارفه الى زملائهم في العمل وبكل ارتياح.

في حين أن العبارتين رقم 5 و 7 المتعلقتين بحرية الوصول إلى معلومات العمل، وتبادل المعلومات الجديدة عبر الشبكة الداخلية، احتلتا المرتبتين الأخيرتين حسب إجابات أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (3.65)، و (3.57) على الترتيب

3. 2. 2. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المورد البشري المؤهل رقميا:

فيما يلي سنقدم العرض والتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور المتعلق بالمورد البشري المؤهل رقميا.

الجدول رقم (05): نتائج تحليل إجابات مفردات العينة على عبارات محور المورد البشري المؤهل رقميا

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تسعى المؤسسة إلى إشراك المورد البشري المؤهل رقميا في تشخيص البيئة الداخلية والخارجية	3.65	0.917	عالية	7
2	تسعى المؤسسة إلى إشراك المورد البشري المؤهل رقميا في عملية التخطيط وتحديد الأهداف ووضع السياسات بدقة.	3.45	0.872	عالية	11
3	تعمل المؤسسة على استقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الرقمي	3.35	1.071	متوسطة	14
4	تقدم المؤسسة لمواردها البشرية التدريب عند إدخال تقنيات حديثة.	3.88	0.904	عالية	2
5	يوجد لدى الموارد البشرية في المؤسسة اهتمام بالبرمجيات وتحديثاتها.	3.65	1.147	عالية	8
6	تتوفر لدى الموارد البشرية في المؤسسة القدرة على استخدام الوسائل الرقمية.	3.83	0.905	عالية	3
7	تعمل المؤسسة على تدريب الموارد البشرية للتعامل مع البرامج والتقنيات المختلفة والمتطورة في ظل العمل الرقمي.	3.65	0.9710	عالية	6
8	يوجد في المؤسسة موارد بشرية قادرة على تسيير الموقع الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي للمؤسسة بكفاءة.	3.70	0.9440	عالية	4
9	تسعى المؤسسة إلى تدريب الموارد البشرية للتحكم في تقنيات الانترنت.	3.42	1.169	عالية	12
10	تعمل المؤسسة على تدريب مواردها البشرية للتحكم في تقنيات استخدام شبكة الاتصال الداخلي (الانترانت)	3.40	1.108	عالية	13
11	تعمل المؤسسة على تأهيل مواردها البشرية للتواصل الالكتروني مع شركاء العمل (شركاء، زبائن، موردون) عبر شبكة الاتصال الخارجية (اكسترنات)	3.68	0.854	عالية	5
12	لدى المؤسسة مختصون قادرين على تطوير البرمجيات المستخدمة في المؤسسة.	3.48	1.142	عالية	10
13	يتوفر في المؤسسة مختصون مؤهلون لصيانة أجهزة الوسائل الالكترونية.	3.92	1.013	عالية	1
14	تسعى المؤسسة للاستفادة من المورد البشري المؤهل رقميا في وضع خطط استشرافية لمواجهة التغيرات المستقبلية	3.35	1.147	متوسطة	15
15	تقوم المؤسسة بالاهتمام بالمورد البشري المؤهل رقميا لتحفيز العاملين الآخرين لإنجاز مهامهم.	3.32	1.127	متوسطة	16
16	تهتم المؤسسة بالمورد البشري المؤهل رقميا كونه يساهم في رفع مستوى الأداء الفعلي.	3.53	1.200	عالية	9
	محور المورد البشري المؤهل رقميا	3.5792	0.78239	عالية	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن أغلب الإجابات جاءت بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور المورد البشري المؤهل رقميا

(3.5792) بانحراف معياري (0.78239)، أي أن هناك تجانس بين إجابات أفراد العينة فيما يخص هذا المحور. وهو ما يدل

على امتلاك المؤسسة لعناصر بشرية مؤهلة رقميا بمستوى عال.

كما يظهر أنّ العبارات 13، 4 كانت درجة الموافقة عليها عالية وبمتوسطات حسابية على الترتيب (3.92) و(3,88)، وهي تظهر أن مفردات العينة يجمعون على أن المؤسسة تحتوي مختصين مؤهلين لصيانة أجهزة الوسائل الالكترونية، كما أنه يتم تدريبهم عند ادخال أي تقنيات حديثة في العمل.

في حين أنّ مفردات العينة أبدوا درجة موافقة متوسطة على ما جاء في العبارتين رقم 14، 15، وكانت العبارتين في أدنى الترتيب، بمتوسط حسابي (3,35) و(3,32) على الترتيب، وهو ما يعكس أنّ سعي المؤسسة للاستفادة من المورد البشري المؤهل في عملية التخطيط، وكذا تحفيز للعاملين لإنجاز مهامهم، كان بدرجة متوسطة.

3.4. اختبار الفرضيات:

3.4.1. اختبار صحة الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5%".

ولاختبار صحة هذه الفرضية نستخدم أسلوب الانحدار الخطي، ونتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم(06): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

معامل الارتباط R=0.575		الخطأ المعياري للتقدير=0.64579			
معامل التحديد R ² =0.330		قيمة معامل التحديد المعدل=0.319			
النموذج	معامل الانحدار b	الخطأ المعياري	بيتا	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	0.874	0.837	/	-1.044	0.301
التشارك المعرفي	1.141	0.213	0.575	5.348	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج تحليل الانحدار الواردة في الجدول أعلاه يظهر وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل "التشارك المعرفي" على المتغير التابع "المورد البشري المؤهل رقميا"، حيث قيمة T بلغت (5.348) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05).

كما يظهر أنّ قيمة معامل الارتباط R بين تفعيل التشارك المعرفي ورفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا قدر بـ (0.575) أي ما يعادل نسبة (57,5%)، بمعنى وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين المتغيرين.

أما قيمة معامل التحديد R² فبلغت (0,33)، ويشير إلى أنّ 33% من التباين الحاصل في الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا يفسرها المتغير المستقل المتمثل في تفعيل التشارك المعرفي، وأن الباقي 67% ترجع إلى عوامل أخرى، كما أن زيادة تفعيل التشارك المعرفي بدرجة واحدة سيرفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا بمقدار (1.141).

وبهذا نستنتج صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5%"

ومعادلة الانحدار تكون كالتالي:

$$Y=0.874+1.141X$$

بحيث: Y يمثل المتغير التابع (المورد البشري المؤهل رقميا)، و X يمثل المتغير المستقل (التشارك المعرفي)

2.3.4. اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنقل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5%"

ولاختبار صحة هذه الفرضية نستخدم أسلوب الانحدار الخطي، ونتأجه موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم(07): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

معامل الارتباط R=0.203		الخطأ المعياري للتقدير = 0.772740			
معامل التحديد R ² = 0.041		قيمة معامل التحديد المعدل = 0.025			
النموذج	معامل الانحدار b	الخطأ المعياري	بيتا	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	2.025	0.992	/	2.042	0.046
نقل المعرفة	0.348	0.221	0.203	1.576	0.121

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج تحليل الانحدار الواردة في الجدول أعلاه يظهر أن قيمة T بلغت بمستوى دلالة (2.042) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أي أن التأثير غير دال إحصائيا، بمعنى عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للبعد نقل المعرفة على المتغير التابع " المورد البشري المؤهل رقميا".

وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الأولى، ونقبل الفرضية الصفرية بحيث: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنقل

المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5%"

3.3.4. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الأولى على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبادل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5%"، ولاختبار صحة هذه الفرضية نستخدم أسلوب الانحدار الخطي، ونتأجه موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم(08): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

معامل الارتباط R=0.593		الخطأ المعياري للتقدير = 0.63536			
معامل التحديد R ² = 0.352		قيمة معامل التحديد المعدل = 0.341			
النموذج	معامل الانحدار b	الخطأ المعياري	بيتا	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	0.683	0.523	/	1.307	0.196
تبادل المعرفة	0.751	0.134	0.593	5.609	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج تحليل الانحدار يظهر وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد تبادل المعرفة" على المتغير التابع " المورد

البشري المؤهل رقميا"، حيث قيمة T بلغت (5.609) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05.

كما يظهر أنّ قيمة معامل الارتباط R بين تفعيل بعد تبادل المعرفة ورفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا قدر بـ

(0.593) أي ما يعادل نسبة 59,3%، بمعنى وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين المتغيرين.

أما قيمة معامل التحديد R² فبلغت (0.352)، ويشير إلى أنّ (35,2%) من التباين الحاصل في الرفع من كفاءة

المورد البشري المؤهل رقميا يفسرها التفعيل في بعد تبادل المعرفة ، وأن الباقي 64,8% ترجع إلى عوامل أخرى، كما أن

زيادة تفعيل تبادل المعرفة بدرجة واحدة سيرفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا بمقدار (0.751).

وبهذا نستنتج صحة الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبادل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5% " ومعادلة الانحدار تكون كالتالي:

$$Y=0.683+0.751X_2$$

بحيث: Y يمثل المتغير التابع (المورد البشري المؤهل رقميا)، وX₂ يمثل تبادل المعرفة.

4.3.4. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الأولى على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحويل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5% ". ولاختبار صحة هذه الفرضية نستخدم أسلوب الانحدار الخطي، ونتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم(09): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

معامل الارتباط R=0,468		الخطأ المعياري للتقدير=0,69719			
معامل التحديد R ² =0,219		قيمة معامل التحديد المعدل=0,219			
النموذج	معامل الانحدار b	الخطأ المعياري	بيتا β	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	0,881	0,674	/	1.306	0.197
تحويل المعرفة	0,774	0,192	0.468	4.037	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يظهر أنّ قيمة معامل الارتباط R بين تفعيل تحويل المعرفة ورفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا قدر بـ0,468 أي ما يعادل نسبة 46,8%، وهو ارتباط طردي، كما بلغت قيمة معامل التحديد R²=0,219؛ وهو ما يشير إلى أنّ 21,9% من التباين الحاصل في الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا تفسره عملية تحويل المعرفة، وأن الباقي 78,1% ترجع إلى عوامل أخرى.

قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 0,69719 تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما نلاحظ أن قيم T هي 4.037، وبمستوى دلالة 0,000 أي أقل من مستوى الدلالة 0,05، أي أن هناك أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية عند مستوى 5% بين المتغيرين، فأى تفعيل لعملية تحويل المعرفة بمقدار درجة واحدة تقابلها زيادة في كفاءة المورد البشري المؤهل إلكترونيا بمقدار 0,774، وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة، والتي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحويل المعرفة على رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة عند مستوى الدلالة 5% "،

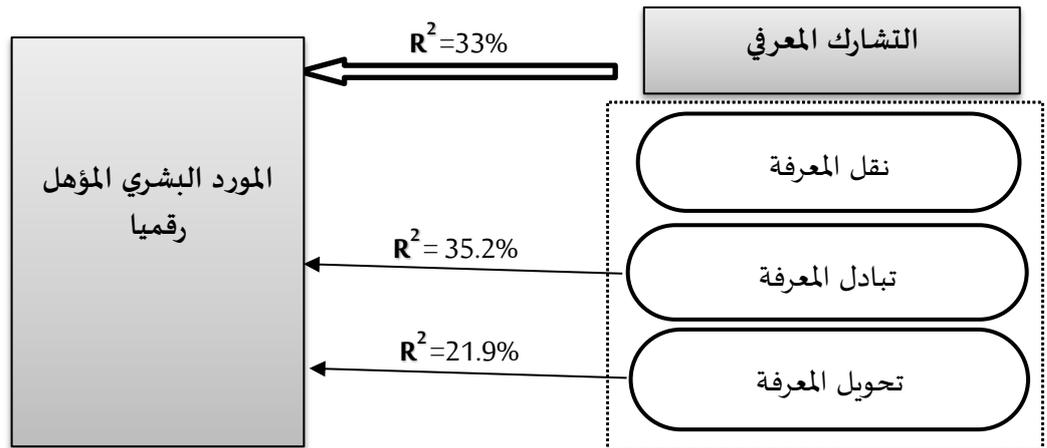
ومنه فمعادلة الانحدار تكون كالتالي:

$$Y=0,881+0,774x_3$$

بحيث: Y يمثل المتغير التابع (المورد البشري المؤهل رقميا)، و X₃ يمثل تحويل المعرفة.

وفيما يلي الأنموذج الميداني للدراسة:

الشكل رقم (2): الأنموذج الميداني للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

يفسر التشارك المعرفي 33% من التغيرات الحاصلة في كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا، بينما تبادل المعرفة وتحويل المعرفة فيفسران على التوالي 35.2%، 21.9%، من التغيرات الحاصلة في كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا، وبالرغم من أن الفرضية الفرعية الأولى لم تكن دالة إحصائيا، إلا أن الأبعاد مجتمعة تؤثر في الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا، ويمكن تفسير ذلك بكون نقل المعرفة وحده لا يكفي للرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا، بل تحتاج إلى القيام بالخطوة الثانية والثالثة أي تبادل المعرفة وتحويلها، وهو الأمر الذي من شأنه أن يرفع أكثر من كفاءة الموارد البشرية ويحسن من مهاراتها.

5. خاتمة:

توصلنا في ختام هذه الدراسة إلى أهمية التشارك المعرفي في رفع كفاءة المورد البشري المؤهل رقميا في مؤسسة سونلغاز المسيلة حيث وجدنا أن التشارك المعرفي يدعم عملية التعلم الجماعي، ويعزز التفكير الابتكاري، مما يؤدي إلى ظهور أفكار جديدة وحلول إبداعية للمشكلات، وبناء شبكات اجتماعية قوية، وتعزيز الروابط البشرية بين الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين العمل الجماعي والتعاون. كما وجدنا أن المورد البشري المؤهل رقميا يشير إلى العاملين الذين يتمتعون بالمهارات والقدرات الرقمية المطلوبة للعمل في بيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة، والقدرة على التعامل مع البيانات وتحليلها، والتفاعل مع البرامج والتطبيقات المختلفة، والتواصل عبر وسائل الاتصال الرقمية. وعندما يتحقق التشارك المعرفي وكفاءة المورد البشري المؤهل رقميا، يمكن أن تحقق المؤسسات العديد من المزايا، وخلصنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

5.1. النتائج:

- يعد التشارك المعرفي ضروري في التعلم والابتكار في المنظمات؛
- الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة الرقمية يصبحون قادرين على استخدام التكنولوجيا بصورة فعالة وذكية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل؛
- من خلال تبادل المعرفة والخبرات، يتم بناء قدرات الأفراد وتعزيز قدرتهم على حل المشكلات وتحقيق التغيير الإيجابي؛
- يؤدي التشارك المعرفي إلى تكريس العمل الجماعي، ونشر روح الفريق والتعاون بين الموظفين، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية ومحفزة؛

- يوجد مستوى عالٍ للتشارك المعرفي بأبعاده الثلاث على مستوى مؤسسة سونلغاز بالمسيلة، بحيث أن بعد نقل المعرفة جاء في المرتبة الأولى، تلاه تبادل المعرفة، وفي المرتبة الثالثة جاءت عملية تحويل المعرفة؛
- موظفو مؤسسة سونلغاز يسعون لنقل معارفهم وخبراتهم إلى زملائهم بكل ارتياح؛
- يتوفر بدرجة عالية لدى مؤسسة سونلغاز بالمسيلة موارد بشرية مؤهلة رقمياً؛
- لدى المؤسسة مختصون مؤهلون لصيانة أجهزة الوسائل الإلكترونية، كما أن لديها موارد بشرية قادرة على استخدام الوسائل الرقمية، وتهتم المؤسسة بتدريبهم عند ادخال أي تقنيات حديثة؛
- قبول الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتفعيل عملية تشارك المعرفي على الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقمياً؛
- رفض الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنقل المعرفة على الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقمياً؛
- قبول الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبادل المعرفة على الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقمياً؛
- قبول الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحويل المعرفة على الرفع من كفاءة المورد البشري المؤهل رقمياً.

5. 2. الاقتراحات:

انطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:

- لا بد من تشجيع ودعم ثقافة التشارك المعرفي في المنظمات، من خلال إنشاء بيئة تشجع على المشاركة وتبادل المعرفة؛
- من الضروري توفير الدعم والموارد اللازمة للتشارك المعرفي من أجل دعم التعلم المستمر والمساهمة في بناء مجتمعات ومؤسسات قادرة على التكيف والابتكار في عالم متغير؛
- تنظيم ورش عمل وتدريبات لتطوير المهارات الرقمية للموظفين، وتشجيع التواصل والتعاون المستمر بين الأفراد والأقسام المختلفة، وتوفير وسائل تقنية وأدوات تساهم في تسهيل التشارك والتعاون؛
- العمل على نشر وتدعيم تبني التشارك المعرفي في المؤسسة وتوعية الموارد البشرية بأهميته؛
- توفير المناخ المشجع على العمل الجماعي الذي من شأنه تفعيل التشارك المعرفي؛
- تقوية شبكة الاتصالات لتسهيل نقل المعرفة وتبادلها وتحويلها، وفتح قنوات التواصل بين الموارد البشرية المؤهلة رقمياً؛
- التأكيد على أهمية الموارد البشرية المؤهلة رقمياً واعتبارها كمورد، وليس كتكلفة، والعمل على الاستثمار فيها ورفع كفاءتها أكثر؛
- زيادة اهتمام المؤسسة برفع كفاءة الموارد البشرية المؤهلة رقمياً وذلك من خلال تكثيف الدورات التكوينية للتحكم أكثر في استخدام تقنيات البنية الشبكية للعمل الرقمي (انترنت، انترانت، اكسترانت)؛
- تشجيع الموظفين على تبادل المعلومات عن طريق استخدام الشبكة الداخلية، لضمان وصول المعلومات بشكل أسرع، مع إتاحة حرية الحصول إلى كل ما يتعلق بالعمل من وثائق ومعلومات؛
- على المؤسسة الاهتمام أكثر في المورد البشري المؤهل رقمياً وتحفيزه، والاستفادة منه في وضع خطط استشرافية لمواجهة التغيرات المستقبلية.

6. قائمة المراجع:

1. *Human Resource Development: Human Resource Development*: تم الاسترداد من *Human resource* <https://www.whatishumanresource.com/human-resource-development>
2. *The Basics of Knowledge Transfer: A Beginner's Guide*: تم الاسترداد من *tribune* (Jeremy Gallemard 2) .March, 2023 . <https://blog.smart-tribune.com/en/knowledge-transfer>
3. *People: The new Asset on the Balance sheet* .New work : palgave MC Millan. Jay Rogers و Joseph A. Divinna (2005).
4. *How to Encourage Knowledge Sharing in the Workplace* من *helpjuice*: تم الاسترداد من Josh Brown 21) .March, 2024 . <https://helpjuice.com/blog/knowledge-sharing>
5. *Introduction to Knowledge Exchange and Public Engagement*: تم الاسترداد من *LSE* (2024) .LSE . <https://info.lse.ac.uk/staff/services/knowledge-exchange-and-impact/kei-guide>
6. *PERFORMANCE IMPROVEMENT MODEL OF HUMAN RESOURCES (HR) THROUGH DIGITAL KNOWLEDGE SHARING* . March .(2017) .Marisa Giantari 1) . *InternationalJurnalofIslamic Business Ethics(IJIBE)*.237-221 ، الصفحات
7. *Digital Entrepreneurship: Toward a Digital Technology Perspective of Entrepreneurship* . *Theory and Practice*, 41 ، (6) : S Nambisan .(2017) . الصفحات 1055-1029
8. *Born Digitals: Thoughts on Their Internationalization and a Research Agenda* . *Journal of International Business Studies*.22_11 ، صفحة 11 ، S., Tippmann, E. Monaghan و Coviello, N .(2020)
9. الدراجي زريق، و عبد السلام عبد اللاوي. (2021). الإدارة الإلكترونية في الجزائر بين المعوقات ورهانات المستقبل. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 175-192.
10. الشواهين. (2017). أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات نقل المعرفة: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان.. *رسالة ماجستير*. الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
11. الغساني محمد. (2005). *الإدارة الإلكترونية ومكننة العمل الإداري*. تم الاسترداد من <https://www.digitaloman.com/index9973.html?issue=2> .lang=ar
12. سعاد نائف بنوطي. (2007). *إدارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الثالثة). عمان: دار وائل للنشر.
13. سعد غالب ياسين. (2005). *الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية*. الرياض: مركز البحوث.
14. عادل بومجان. (2015). *تأهيل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل- بسكرة. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير*. جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر.
15. عبد الستار العلي، عمار ابراهيم قندجلي، و غسان العمري. (2006). *المدخل إلى إدارة المعرفة*. عمان، الاردن: دار الميسرة.
16. عمرو وصفي عقيلي. (2005). *ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي*. عمان: دار وائل للنشر.
17. عنتره خمقاني، و خالد رجم. (2022). *أثر نقل المعرفة في أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة ورقلة*. *مجلة أبحاث اقتصادية وادارية*، 645-664.
18. فوزية ظافر علي الشهري. (2017). *دور القيادة الأكاديمية في تنمية نقل المعرفة كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد*. *رسالة ماجستير*. جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
19. كمال عبد الحميد زيتون. (2004). *تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات*. الرياض: عالم الكتب.
20. نوال بن زينب، و العلمي بن عطاء الله. (2023). *أهمية المورد البشري المؤهل في تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر دراسة حالة مصلحة الحالة المدنية ببلدية البرواقية*. *مجلة الفكر القانوني والسياسي*، 7 (1)، 1434-1451.
21. هيثم علي حجازي. (2005). *إدارة المعرفة مدخل نظري*. عمان، الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع.