

أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي في شركة الكهرباء والغاز سونلغاز -ورقلة
The Impact Of Knowledge Sharing In Enhancing Organizational Learning In The Electricity And Gas Company Sonelgaz Ouargla

إيمان مشاركة،* مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، جامعة ورقلة، الجزائر،

البريد الإلكتروني: mechakraimane@uinv-ouargla.dz

نورالدين مزهودة،* مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، جامعة ورقلة، الجزائر،

البريد الإلكتروني: nmezhoua@gmail.com

سلوى تيشات،* مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، جامعة ورقلة، الجزائر، البريد

الإلكتروني: salouatichat@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2022/02/21

تاريخ الاستلام: 2022/01/03

ملخص: تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي من وجهة نظر العاملين في شركة سونلغاز فرع ورقلة، وتم قياس التشارك المعرفي من خلال تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة، أما التعلم التنظيمي تم قياسه من خلال ديناميكية التعلم، تطوير العمل الفرقي، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا، تم استعمال الاستبيان الذي شمل 35 فقرة، وانتهت الدراسة إلى جملة من النتائج منها هناك اهتمام متوسط بالتشارك المعرفي واهتمام مرتفع بالتعلم التنظيمي في الشركة، وان تحويل المعرفة وتبادل المعرفة يؤثران في تعزيز التعلم التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: تشارك معرفي؛ تعلم تنظيمي؛ إدارة معرفة.

تصنيفات JEL: D83؛ J24؛ J82؛ O15

Abstract: This study aims to identify the impact of knowledge sharing in enhancing organizational learning from the view point of employees of the Sonelgaz company -Ouargla, Knowledge sharing was measured through knowledge exchange, knowledge transfer, knowledge transfer As for organizational learning, it was measured through learning dynamics, teamwork development, knowledge management, and technology application The tool was represented in the questionnaire that included 35 items, The study concluded with a number of results, including a moderate interest in knowledge sharing and a high interest in organizational learning in the company under study, and that both knowledge transfer and knowledge exchange affect the promotion of organizational learning.

Keywords: knowledge sharing; Organizatiol learning; knowledge management.

JEL classifications codes: D83; J24; J82; O15

مقدمة:

تعمل المنظمات في بيئة أعمال تتميز بالتعقيد والليقين، ولكي تتمكن من البقاء يجب عليها تعزيز قدراتها على تعلم الممارسات والتقنيات الجديدة من أجل تحسين أدائها، خاصة في ظل المعرفة التي ينظر إليها على أنها المورد الاستراتيجي الرئيسي لبقاء المنظمة واستقرارها ونموها وتحسينها، بالإضافة إلى ذلك تعتبر أساس لتطوير الكفاءات التي سنخلق ميزة تنافسية، هذا ما دفع بالمنظمات إلى تبني أنشطة إدارة المعرفة بغية خلق المعرفة والحفاظ عليها ودمجها ونشرها وتطبيقها، ومن بين هذه الأنشطة نجد التشارك المعرفي الذي يعتبر أهم نشاط في إدارة المعرفة باعتباره مجموعة من السلوكيات الفردية التي تسمح للأفراد بمشاركة معارفهم وخبراتهم المتعلقة بالعمل مع أعضاء المنظمة ككل، ومن أجل تحقيق الفعالية من التشارك المعرفي لابد على المنظمات من الاهتمام بالتعلم التنظيمي، الذي أصبح يلعب دوراً مهماً في الإدارة الحديثة من أجل تحقيق الاستقرار والنجاح، وهو من الآليات المساهمة في تعزيز وتطوير معرفة أفراد المنظمة، ذلك أن نجاح المنظمة يعتمد على مدى تمكنها من استثمارها واستغلالها للقدرات الفكرية والابداعية من جهة، ونقل وتحويل وتخزين المعرفة المكتسبة من جهة أخرى، ومن هنا يعتبر التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي من القدرات التنظيمية التي تساهم في النجاح التنظيمي، حيث أن وصول المنظمات إلى ممارسات ناجحة في التعلم التنظيمي يعتمد على قدرتها في ممارسة التشارك المعرفي، لذلك فإن الدراسة الحالية ستحاول إبراز أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي.

أ- الإشكالية:

تعتبر الشركة الوطنية للكهرباء والغاز واحدة من بين المؤسسات التي تسعى إلى زيادة الكفاءة في ممارسة الأعمال وأداء العمليات، وهذا بطبيعة الحال متوقف على اعتماد التشارك المعرفي الذي تبنته المؤسسة كخيار استراتيجي لتعزيز التعلم التنظيمي فيها، فهو يعتبر الوسيلة المثلى لتبادل المعارف والاستفادة من التجارب والخبرات، إذ أصبحت ترى فيه الدافع

القوي الذي يحسن من أدائها ويضمن استمراريتها، وبالتالي فإن هذه الدراسة جاءت لعلاج إشكالية أثر التشارك المعرفي على تعزيز التعلم التنظيمي في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بورقلة، لذلك طرح التساؤل التالي: إلى أي مدى يؤثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز ورقلة؟

ب- الفرضيات:

سنحاول في هذه الدراسة اختبار الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: بعد التشارك المعرفي السائد في الشركة محل الدراسة تبادل المعرفة؛
- الفرضية الثانية: بعد التعلم التنظيمي السائد في الشركة محل الدراسة تطور العمل الفرقي؛
- الفرضية الثالثة: تؤثر كل أبعاد التشارك المعرفي على تعزيز التعلم التنظيمي في الشركة محل الدراسة؛
- الفرضية الرابعة: يعتبر تبادل المعرفة، أكثر الأبعاد تأثيراً على تعزيز التعلم التنظيمي في الشركة محل الدراسة.

ج- أهداف الدراسة:

تبرز أهداف هذا الموضوع في تقديم أفكار ولفت انتباه الشركة محل الدراسة إلى المفاهيم الحديثة في المعلومات والمعرفة، وأفضل التوليفات التي تعمل عليها عملية التشارك المعرفي لتعزيز التعلم التنظيمي من خلال توضيح التشارك المعرفي وأبعاده، و التعلم التنظيمي وأبعاده، والتعرف على درجة تقيز أبعاد التشارك المعرفي للتعلم التنظيمي في الشركة محل الدراسة.

د- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعاً مهم يتمثل في التعلم التنظيمي والتشارك المعرفي، وهما مقدرات جوهرية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة ومفاتيح التفوق والنجاح،

وتتمثل الأهمية المكانية للدراسة في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز بورقلة، لما لها من مكانة في السوق الجزائرية ودور بالغ في الاقتصاد الوطني.

أولاً- التأصيل النظري للدراسة:

1- الدراسات السابقة: اهتم عديد الباحثين بموضوع التشارك المعرفي ودوره في تعزيز

التعلم التنظيمي، ومن بين هذه الدراسات نورد ما يلي:

دراسة لوراسية (2021): أثر ممارسات إدارة المعرفة على مستويات التعلم التنظيمي داخل المنظمات دراسة استكشافية على عينة من المؤسسات الصناعية الناشطة في منطقة عنابة.

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر إدارة المعرفة على مستويات التعلم التنظيمي، حيث تم قياس إدارة المعرفة من خلال اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة، أمامتغير مستويات التعلم التنظيمي فتم قياسه بكل من التعلم الفردي، التعلم الجماعي، التعلم التنظيمي، وكان المنهج المتبع هو المنهج الوصفي، وتم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تمثلت العينة في 100 اطار من قسم الموارد البشرية في ثلاثة مؤسسات صناعية كبيرة الحجم، تمثلت في مركب الحديد والصلب الحجار، مركب صناعة الأسمدة أسميال، مجمع صناعة الأدوية صيدال، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة جاء عاليا، وان هناك تأثير إيجابي دال إحصائيا لممارسات إدارة المعرفة على مستويات التعلم التنظيمي كل على حدا. (لوراسية، 2021)

دراسة تيشوداد والعيداني(2021): التعلم التنظيمي كأداة لتفعيل وتعزيز رأس المال

الفكري في المنظمات دراسة حالة فرع انتيبوتيك صيدال.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعلم التنظيمي في بناء رأس المال الفكري بمجمع صيدال فرع انتيبوتيك بالمدينة، وتم قياس التعلم التنظيمي من خلال التعلم على المستوى الفردي، التعلم على المستوى الجماعي، التعلم على المستوى التنظيمي، واعتمدت

الدراسة على المنهج الوصفي، أما الأداة فتمثلت في الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال البشري والزيوني، في حين لا توجد علاقة بين التعلم التنظيمي ورأس المال الهيكلي، وأن مستوى تطبيق التعلم الجماعي يأتي في المرتبة الأولى، كما أظهرت النتائج نقص في استخدام التكنولوجيا. (تيشوداد والعيدي، 2021)

دراسة فلاق وآخرون (2020): تحقيق الفاعلية التنظيمية من خلال عمليات التعلم التنظيمي، دراسة حالة المديرية العملياتية لإتصالات الجزائر بالشلف.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات التعلم التنظيمي في تحقيق الفاعلية التنظيمية بالمديرية العملياتية لمؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتمثلت ابعاد التعلم التنظيمي في ديناميكيات التعلم، التعلم الفرقي، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا، لتحقيق أهداف الدراسة تم معالجة 38 استبانة باستخدام SPSS، وكان من أهم النتائج أن مطروحات التعلم التنظيمي مرتفعة، وأكثر بعد يمارس هو إدارة المعرفة والعمل الفرقي، وأن هناك علاقة وتأثير بين ممارسات التعلم التنظيمي وتحقيق الفاعلية التنظيمية. (قديد، زروخي، وفلاق، 2020)

دراسة رجم وآخرون (2020): تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز ورقلة: هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز-ورقلة، إذ تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على المقابلة الاستبيان كاداة للدراسة، وتم قياس المتغير المستقل من خلال نقل المعرفة، تبادل المعرفة وتحويل المعرفة، وتوصلت الدراسة أن مستوى التشارك المعرفي في المؤسسة متوسط، ونفس الشيء بالنسبة لكل أبعاده، وبالتالي لم تصل درجة ممارسة التشارك المعرفي للمستوى المطلوب، وانطلاقاً من المقابلة مع إطارات المؤسسة، تبين إن هذه الأخيرة وفرت وسائل الاتصال لتسهيل العملية، وهذا ما تتطابق مع نتائج الاستبيان. (رجم، وآخرون، 2020)

دراسة بن عمرة ودریان(2020): أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات فنغاز ببومرداس.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي في مؤسسة إنجاز القنوات" فنغاز "ببومرداس، وتم استخدام المنهج الوصفي، أما الأداة فتمثلت في الاستبيان، وتم قياس التشارك المعرفي من خلال تبادل المعرفة، تدريب العاملين، وفرق العمل، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للتشارك المعرفي من خلال بعدي تدريب العاملين، وفرق العمل على تعزيز التعلم التنظيمي، وعدم جود أثر لتبادل المعرفة على تعزيز التعلم التنظيمي للمؤسسة. (بن عمرة، 2020)

دراسة (2019) Siddiqui et al بعنوان: Knowledge sharing and innovation capabilities: moderating The rôle of organizational learning Pakistan هدفت الدراسة الى تحليل العلاقة بين تشارك المعرفة وقدرات الابتكار من خلال خلق ثقافة التعلم التنظيمي، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في الاستبيان، إذ أظهرت النتائج أنه من بين تسعة عوامل هناك سبعة منها تتمثل في الشخصية الفردية، والموقف الفردي، والمكافأة والتقدير، والثقة القائمة على الكفاءة، والثقة القائمة على الإحسان، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومعرفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مرتبطة بشكل إيجابي بقدرات الابتكار و التشارك المعرفي.

دراسة البلوي (2019): درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود.

هدفت الدراسة إظهار درجة ممارسة التشارك المعرفي وعلاقته بالثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي تبوك والملك سعود، وتم قياس التشارك المعرفي من خلال مجال لتدريس، مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع، أما الثقافة التنظيمية فتم قياسها من خلال بعد القيادة، الهيكل والنظم الداخلية وظروف العمل، وكان المنهج الوصفي هو

منهج هذه الدراسة والأداة الإستبيان، وتوصلت الدراسة أن ممارسة التشارك من خلال مجموعة من الأبعاد في مجال التدريس كانت مرتفعة، وأن ممارسة التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي، وخدمة المجتمع كانت متوسطة، كما أن أبعاد الثقافة التنظيمية المؤثرة في التشارك المعرفي هي القيادة، الهيكل والنظم الداخلية وظروف العمل كانت مرتفعة، بالإضافة إلى وجود تأثير للثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي، كذلك هناك علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي.

من خلال عرض الدراسات السابقة نجدها تتفق في المنهج الوصفي، وهو نفس منهج الدراسة الحالية، كما تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الاستبيان كأداة للدراسة، باستثناء دراسة رجم وآخرون (2020) التي تم استعمال فيها الاستبيان والمقابلة، أما فيما يخص أبعاد متغيرات الدراسة فنجد أن هناك اتفاق بين دراستي لوراسية (2021) وتيشوداد والعيدياني(2021) في الأبعاد المستخدمة لقياس متغير التعلم التنظيمي، والتي تمثلت في التعلم على المستوى الفردي، المستوى الجماعي، المستوى التنظيمي، وهو ما اختلفت فيه مع الدراسة الحالية وبافي الدراسات السابقة، في حين كان هناك اتفاق في الأبعاد المعتمدة لقياس التشارك المعرفي بين دراسة فلاق وآخرون (2020) والدراسة الحالية، والتي تمثلت في ديناميكيات التعلم، التعلم الفرقي، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا، كما أن هناك اتفاق مع دراسة (رجم وآخرون، 2020)، واختلاف مع دراسة (لوراسية، 2021)، (تيشوداد، العيدياني، 2021)، (البلوي، 2019)، (بن عمرة، 2020) في أبعاد قياس التشارك المعرفي، في حين كان هناك اتفاق بين جميع الدراسات في بيئة إجراء الدراسة باستثناء دراسة (Siddiqui et al, 2019) و(البلوي، 2019) اللتان تم إجراؤهما في باكستان والسعودية على التوالي، بينما تتفرد الدراسة الحالية بالمؤسسة محل الدراسة، وبالتالي فإن اختلاف الدراسة الحالية في أبعاد متغيرات الدراسة، والمؤسسة محل الدراسة مع الدراسات السابقة يعتبر مساهمة من الإسهامات البحثية.

2- التشارك المعرفي:

1-2 مفهوم التشارك المعرفي: هي العملية التي ينقل بها الفرد معرفته بالخبرة بطريقة يمكن أن يفهمها المتلقي ويقبلها (KHURAMA & WANGB, 2018,p99)، كما أنها عرض وطلب على معرفة جديدة، من خلال استعداد الأفراد على إصدارها ومشاركتها في المنظمة (Siddiqui, Rasheed, Nawaz, & Abbas, 2019,p485)، بالإضافة إلى ذلك فإن نقل الأفكار وتبادلها بين الأفراد أو الجماعات أو المنظمات، يساهم في تحسين قدرات المنظمة، لاسيما في حل المشكلات واتخاذ القرارات، تحقيق التميز، القيادة المؤثرة، الكفاءة، والابتكار، وبالتالي تشارك المعرفة هو تشارك للمعرفة الضمنية والصريحة بين مختلف الأطراف. (kordab, raudeliunienne, & medukava, 2020,p5)

ويعرف الباحثان التشارك المعرفي على أنه عملية نقل، تبادل، تحويل المعارف والكفاءات بين الأفراد، الجماعات والمنظمات عبر وسائل وأدوات مختلفة، مما يخلق معارف جديدة تؤدي إلى حل المشكلات وتبني الابتكار وتعزيز الأداء التنظيمي.

2-2 أبعاد التشارك المعرفي:

هناك من صنفها حسب المؤسسات التعليمية إلى مجال التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع (البلوي،2019) ، وهي أيضا تحويل المعرفة، تبادل المعرفة، نقل المعرفة (رجم، وآخرون، 2020)، بينما هناك من صنفها إلى تبادل المعرفة، فرق العمل، تدريب العاملين (بن عمرة، 2020)، بينما ورد في دراسة أخرى أن الشخصية الفردية، الموقف الفردي، المكافأة والتقدير، الثقة القائمة على الكفاءة، الثقة القائمة على الإحسان، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال كلها أبعاد للتشارك المعرفي (Siddiqui, Rasheed, Nawaz, & Abbas, 2019)، أما في الدراسة الحالية سيتم تصنيفها إلى نقل المعرفة، تبادل المعرفة وتحويل المعرفة.

2-2-1 نقل المعرفة: هي عملية نقل الأفكار من خلال النقاشات بهدف خلق معرفة أو أفكار جديدة، وبالتالي فهي تتعلق بإيصال المعرفة من فرد إلى آخر داخل المنظمة، وتحقيقها يتم بشكل مباشر من خلال العمل الجماعي، الاتصالات والتعلم، الالتقاء وجها لوجه، أو من خلال تضمينها في الإجراءات وتبادل الوثائق (دريس، 2019، ص31).

2-2-2 تبادل المعرفة: هو علاقة تجمع الأفراد العاملين الذين يملكون المعرفة مع مكتسبيها، فعادة ما يكون تبادل المعرفة بين فردين الأول مانح المعرفة والثاني مستوعب لها، فتبادل المعرفة يركز على رأس المال البشري وعلى التفاعل بين الأفراد، فهو بالدرجة الأولى يمثل تبادل المعرفة الصريحة، ويتم استخدام الاتصالات بين الأفراد والاجتماعات لتحقيق ذلك (دريس، 2019، ص31).

2-2-3 تحويل المعرفة: تدل على التشارك التعاوني بين الأفراد الذين يعملون باتجاه تحقيق هدف مشترك، حيث يحدث تناوب تسلسلي لأربع عمليات تتمثل في التنشئة الاجتماعية، العزلة، الجمع، الاستيعاب وهذه العمليات يحدث عنها تحول المعرفة (Avdeenko & Aletdinova, 2017,p13).

3- مفاهيم أساسية في التعلم التنظيمي:

3-1 مفهوم التعلم التنظيمي: هو قدرة العاملين على اكتساب، توزيع، شرح وتحويل المعلومات إلى ممارسات معرفية وتبني الأفكار الابتكارية ومشاركتها مع الآخرين، (shamim, tian, shuja, sheikh farhan, & iram, 2021,p147) وهو كسب معارف حديثة تهدف من ورائها المنظمة تحسين قدراتها التنظيمية والرفع من كفاءة أفرادها (الخلف ويوسف، 2017، ص39)، لذلك نجد أن عمليات التعلم مرتبطة بالاستكشاف والاستغلال، وذلك من خلال إنشاء المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة، نقل المعرفة، والتعلم التنظيمي قد لا

يؤدي إلى تغيير مسار المنظمة، وإنما يساهم في تنفيذ المعرفة الجديدة التي تم إنشاؤها (Brix, 2017,p114).

وبالتالي التعلم التنظيمي هو عملية مشاركة، استخدام، استيعاب وتخزين المعارف في الذاكرة التنظيمية، وتتم هذه العملية من المستوى الفردي ثم المستوى الجماعي وصولاً إلى المستوى التنظيمي لتحسين الأداء العام للمنظمة.

3-2 أبعاد التعلم التنظيمي: هناك من صنفها إلى ديناميكيات التعلم، تطوير العمل الفرقي، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا (قديد، وآخرون 2020)، وهي أيضاً التعلم على مستوى الفرد، على مستوى الجماعة، على مستوى المنظمة (لوراسية، 2021)، وهي نفس الأبعاد في دراسة (تيتشودادو العيداني، 2021)، أما الدراسة الحالية فتصنفها إلى ديناميكية التعلم، تطوير العمل الفرقي، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا.

3-2-1 ديناميكية التعلم: هي مهارات تبين طريقة تعلم الأفراد، وذلك من خلال قيامهم بمهامهم اليومية وقدرتهم على التفكير، وتظهر في مراحل انتقال التعلم من المستوى الفردي إلى الجماعي إلى التنظيمي (قديد، وآخرون، 2020، ص218) وهي تشجيع العاملين على التعلم، والاستماع إلى أفكارهم، والاهتمام بتدريبهم، (NAFEI, 2018,p247).

3-2-2 تطوير العمل الفرقي: هو كيفية مشاركة الأفراد والجماعات في الأعمال، فهو عملية مبنية على الوعي بالمهارات المكتسبة من قبل الفريق، وكفاءة العمل معاً والإيمان بالفعالية في العمل المشترك، وببساطة هو إنشاء ظروف عمل تعاونية وابتكارية، ومهارات لتحويل المسؤولية الجماعية لتوجيه الأهداف، (Letor, 2013,p09).

3-2-3 إدارة المعرفة: هي نتيجة التعلم التنظيمي، حيث أكدت الدراسات أن قدرات البنية التحتية الفعالة وعمليات إدارة المعرفة من شأنها تحقيق نجاح عملية التعلم التنظيمي (Salama, 2017,p39)

3-2-4 تطبيق التكنولوجيا: يتضح تطبيق التكنولوجيا في عمليات توزيع المعرفة، البحث السريع، الحصول على المعلومات واسترجاعها، وتوفير الوسائل الإلكترونية في عملية التدريب، واهتمام الإدارة بالنظم الإلكترونية المرتبطة بعملية التعلم. (عبد، 2019، ص105)

ثانيا- منهجية الدراسة الميدانية:

1- الطريقة والأدوات:

1-1 منهج الدراسة: لإختبار الفرضيات تم الاعتماد على المنهج الوصفي، للوقوف على أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي بالشركة محل الدراسة.

1-2 مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع أفراد الشركة محل الدراسة والبالغ عددهم 187 عاملا، ومن بين هذا المجتمع تم اختيار عينة قدرها (132) فردا، باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وبالاعتماد على جدول (Uma Sekaran)، والجدول (01) يخص العملية المتعلقة بجمع المعلومات.

1-3 متغيرات الدراسة: يشير الشكل (01) إلى نموذج الدراسة، حيث يتمثل المتغير التابع في التعلم التنظيمي المتمثل في ديناميكية التعلم، تطور العمل الفرقي، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا، أما المتغير المستقل فهو التشارك المعرفي المتمثل في نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة.

1-4 أداة الدراسة: تمثلت في الاستبيان، حيث يتألف محور التعلم التنظيمي حسب الجدول رقم (02) من (20) عبارة، بينما يتألف محور التشاركي المعرفي من (15) عبارة.

1-5 أساليب التحليل الإحصائي: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وذلك بالاستعانة ببرنامج SPSS Version 25، وتشمل هذه الأساليب تحليل الانحدار الخطي والمتعدد، معامل الارتباط، معامل الثبات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

1-6 طريقة القياس: تتمثل الطريقة المستخدمة في القياس على النحو الذي يمثل فيه موافق ثلاث درجات، محايد درجتين وغير موافق درجة واحدة، ويكون الاتجاه منخفض إذا كان الوسط الحسابي بين (01.00-01.66)، ومتوسطا إذا كان بين (01.67-02.33)، وأخيرا مرتفعا إذا كان بين (02.34-03.00).

1-7 ثبات أداة الدراسة: يتبين من نتائج الجدول (03) أن معامل الثبات لمجموع أبعاد التشارك المعرفي (0.795)، وبالنسبة لأبعاد التعلم التنظيمي (0.795)، وعموما فإن معامل الثبات لكل الاستبيان (0.791) وهو مقبول إحصائيا، مما يعني ثبات أداة الدراسة وصلاحيته لاختبار الفرضيات.

ثالثا- النتائج ومناقشتها:

1- اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الأولى: بعد التشارك المعرفي السائد في الشركة محل الدراسة تبادل المعرفة: حيث نفترض ما يلي:

- H0: بعد التشارك المعرفي السائد في الشركة محل الدراسة هو ليس تبادل المعرفة.

- H1: بعد التشارك المعرفي السائد في الشركة محل الدراسة هو تبادل المعرفة.

يتضح من خلال الجدول (04) أن قيمة المتوسط الحسابي للتشارك المعرفي (2.33)، وهذا يدل على أن مستوى الالتزام بالتشارك المعرفي في الشركة مقبول ويساعد على التعلم التنظيمي فيها، ويظهر ذلك من خلال الاهتمام الجيد بنقل المعرفة، والاهتمام المقبول بكل من تبادل المعرفة وتحويل المعرفة، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده نقل المعرفة (2.40)، وهي قيمة مرتفعة وأكبر متوسط حسابي في هذا المحور، فالأفراد المستجوبين يرون أن الشركة تولي اهتمام كبير لتوفير مناخ ملائم لنقل المعارف بينهم باختلاف مستوياتهم الإدارية، خاصة في ظل قيام الأفراد ذوي الخبرة بالشركة بتأطير الأفراد الجدد

ونقل معارفهم إليهم، كما أن هناك اهتمام بتصنيف المعرفة في قاعدة بيانات الشركة لأجل وضعها تحت تصرف جميع الأفراد من جهة، والأقسام والمصالح التابعة لها من جهة أخرى، مما يعني تقاسم المعارف والتجارب الناجحة مع جميع الأفراد والأقسام والمصالح، أما بالنسبة للمتوسط الحسابي لبعد تبادل المعرفة فكان (2.29)، وهو متوسط ويأتي في المرتبة الثانية، وهذا يعني أن الشركة تهتم بتبادل المعرفة بشكل مقبول، نظرا لغياب الدور الفعال لدعم الإدارة العليا بتبادل المعرفة، والسبب في ذلك يعود حسب المستجوبين إلى عدم الاستغلال الأمثل للخبرات الموجودة أو أحيانا عدم الحفاظ عليها، وهذا بالرغم من إن الشركة تستخدم وسائل اتصال حديثة تسمح لها بتبادل المعرفة بين العاملين فيها، حيث هناك مستوى مقبول من التعاون بين الأفراد في الشركة، ويتواصلون فيما بينهم من خلال تشكيل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة، باعتبار وجود بيئة مناسبة وملائمة للتفاهم والتعاون بين جميع الأفراد من جهة، ومختلف الأقسام والمصالح من جهة أخرى، وكل هذا لأجل تحقيق تبادل المعارف والخبرات والتجارب الناجحة، كما يأتي بعد تحويل المعرفة الذي كان متوسطه الحسابي متوسط (2.29) في المرتبة الثالثة، إذ يتبين لنا وجود اهتمام مقبول بتحويل المعرفة، وهذا نظرا لما ذكرناه سابقا حول عدم الاستغلال الأمثل للخبرات والتجارب السابقة من جهة، وتحويل الشركة إلى تبني نظام معلومات جديد يتمثل في نظام تخطيط موارد الشركة من جهة أخرى، وهو ما اثر على عمليات تحويل المعرفة بسبب عدم الفهم الجيد للإجراءات المعمول بها في نظام تخطيط موارد الشركة، إلا أن ذلك لا يعني أن الشركة تخلت عن تحويل المعرفة، فهي تعمل على تقييم مستوى تطبيق الأفراد لما تعلموه من خلال عمليات التدريب والتكوين من جهة، والعمل على صيانة الموجودات المعرفية والمحافظة عليها من جهة أخرى، وتسجيل وتوثيق كل الخبرات السابقة لها ولأفرادها للرجوع إليها وقت الحاجة، بالإضافة إلى ذلك فإن الشركة تسعى إلى نشر ثقافة البحث العلمي لدى الأفراد من خلال فتح أبوابها للمتربصين، وهذا ما يسمح بتحويل المعرفة إليها، مما يساعدها في تطبيق

الأفكار الجديدة في انجاز مختلف العمليات التي تقوم بها، وهو ما يساهم في تعزيز التعلم التنظيمي بها.

من خلال ما تقدمنا به، نستنتج أن هناك اهتمام متوسط بممارسات التشارك المعرفي في الشركة محل الدراسة، ويعتبر بعد التشارك المعرفي السائد هو نقل المعرفة، وعليه نقبل فرضية العدم ونرفض الفرضية البديلة، مما يعني أن بعد التشارك المعرفي السائد في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز ليس تبادل المعرفة.

اختبار الفرضية الثانية: بعد التعلم التنظيمي السائد في الشركة محل الدراسة تطور العمل الفرقي: حيث نفترض ما يلي:

- H0: بعد التعلم التنظيمي السائد في الشركة محل الدراسة ليس تطور العمل الفرقي.

- H1: بعد التعلم التنظيمي السائد في الشركة محل الدراسة تطور العمل الفرقي.

يتضح من خلال الجدول (05) أن قيمة المتوسط الحسابي للتعلم التنظيمي (2.38)، وهذا يعكس النظرة الايجابية لأفراد العينة تجاه التعلم التنظيمي في الشركة، وبما أن اتجاه الوسط الحسابي كان مرتفع، فإن هذا يدل على أن الشركة تهتم بالتعلم التنظيمي، ويظهر ذلك من خلال الاهتمام المرتفع بكل من ديناميكية التعلم، تطوير العمل الفرقي، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي لإدارة المعرفة مرتفعة (2.42) وهو اكبر متوسط حسابي، إذ أن الأفراد المستجوبين ينظرون لإدارة المعرفة على أنها مكنت الشركة من تكوين رصيد معرفي له دور كبير في تحقيق خدمات متميزة للزبائن، وذلك من خلال نشر الوعي وتشجيع الأفراد المبادرين، خاصة أن الشركة تحرص على تحقيق التكامل بين قدرات الأفراد المبدعين من ذوي المعرفة من جهة، ومتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جهة أخرى، وبذلك يتحقق للشركة قدرة عالية على رصد المعرفة، ويأتي في المرتبة الثانية تطور العمل الفرقي بمتوسط حسابي مرتفع (2.40)، حيث أن الشركة تسعى

إلى تعزيز العمل الفرقي وتشجيعه، وذلك بالعمل على تحسين المناخ التنظيمي من خلال الاحترام بين الأفراد من جهة، وبين المرؤوسين ورؤسائهم من جهة أخرى، كما تهتم الشركة بتعزيز العلاقات الإنسانية وجعل الفرد يشعر بأهميته فيها كعنصر مهم، بالإضافة إلى السعي نحو إيجاد ثقة متبادلة بين الإدارة والأفراد، ومشاركتهم في وضع الخطط واقتراح الحلول واتخاذ القرارات، خاصة في ظل قيام الشركة بتنظيم اجتماعات دورية للأفراد مع الإدارة للوقوف على المشكلات والعمل على حلها، كما يأتي في المرتبة الثالثة ديناميكية التعلم بمتوسط حسابي مرتفع (2.35)، حيث تعمل الشركة على استخدام التقنيات الجديدة واستيعابها وتوظيفها في عملياتها، ولعل حرصها على استقطاب وتوظيف الكفاءات المتميزة والاستفادة من معارفها اصدق مثال عن تشجيع ديناميكية التعلم، مما يعني أن هناك دعم لعملية التجديد الفكري والابتعاد عن الممارسات القديمة، والعمل على اكتساب الجديد منها، وذلك من خلال توفير مناخ إيجابي يحفز العاملين ذوي المعرفة على إطلاق معارفهم الكامنة وإتاحتها للشركة، وكذلك دفعهم لتطوير قدراتهم وتنميتها، لاسيما في ظل تطبيق التكنولوجيا، إذ بعد قراءة نتيجة المتوسط الحسابي لتطبيق تكنولوجيا المعلومات نجدها مرتفعة (2.35)، وهي قيمة تدل على أن الشركة تسعى للاستفادة من التكنولوجيا وما تتيحه من تسهيلات في انجاز الأعمال، خاصة في ظل تطبيق ERP، الأمر الذي ساهم في تسهيل عملية تخزين ونقل وتبادل المعرفة في الشركة، وبالتالي يمكن القول أن الشركة تستعمل التكنولوجيا التي تسمح للعاملين بتبادل المعرفة، بالإضافة إلى ذلك فإن تطبيق التكنولوجيا سمح للشركة برفع قدرتها على نقل المعرفة، مما يعني زيادة كفاءة القيام بالمهام الوظيفية والتسيير الأمثل للعمليات وبالتالي تعزيز التعلم التنظيمي.

من خلال ما تقدمنا به نستنتج أن الشركة تهتم بتعزيز التعلم التنظيمي، والبعد السائد هو إدارة المعرفة، وعليه نقبل بفرضية العدم ونرفض الفرضية البديلة، مما يعني أن بعد التعلم التنظيمي السائد في الشركة محل الدراسة ليس تطور العمل الفرقي بل إدارة المعرفة.

اختبار الفرضية الثالثة: تؤثر كل أبعاد التشارك المعرفي على تعزيز التعلم التنظيمي في

الشركة محل الدراسة: حيث نفترض ما يلي:

- H0: لا تؤثر كل أبعاد التشارك المعرفي على تعزيز التعلم التنظيمي.

- H1: تؤثر كل أبعاد التشارك المعرفي على تعزيز التعلم التنظيمي.

من خلال الجدول (06) يتبين لنا ما يلي:

بالنسبة لنقل المعرفة: مستوى دلالة قيمة t تساوي (0,184) وهي أكبر من (0.05)،

وهذا يعني أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد نقل المعرفة على التعلم التنظيمي في الشركة.

بالنسبة لتبادل المعرفة: مستوى دلالة قيمة t تساوي (0,034) وهي اصغر من

(0.05)، وهذا يعني أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تبادل المعرفة على التعلم التنظيمي في الشركة.

بالنسبة لتحويل المعرفة: مستوى دلالة قيمة t تساوي (0,019) وهي اصغر من

(0.05)، وهذا يعني أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تحويل المعرفة على التعلم التنظيمي في الشركة.

مما سبق نستنتج أن أبعاد التشارك المعرفي التي تؤثر على التعلم التنظيمي هي تبادل

المعرفة، تحويل المعرفة، وبناء عليه تم قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة التي تنص على انه لا تؤثر كل أبعاد التشارك المعرفي على التعلم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، ومن خلال الجدول (06) يمكن صياغة النموذج النهائي لخط الانحدار كما يلي:

التعلم التنظيمي = 1.102 + 0.182 * تبادل المعرفة + 0.239 * تحويل المعرفة.

من خلال معادلة الانحدار يتضح لنا أن نقل المعرفة لا يؤثر على التعلم التنظيمي، وأن

العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي موجبة، وذلك من خلال معامل الارتباط

($R = 0.381$)، وهذا يفسر ما مقداره (36.20%) من التباين في التعلم التنظيمي اعتمادا على قيمة R^2 .

اختبار الفرضية الرابعة: يعتبر تبادل المعرفة، أكثر الأبعاد تأثيرا على تعزيز التعلم التنظيمي في الشركة: حيث نفترض ما يلي:

H_0 : لا يعتبر تبادل المعرفة، أكثر الأبعاد تأثيرا على تعزيز التعلم التنظيمي.

H_1 : يعتبر تبادل المعرفة، أكثر الأبعاد تأثيرا على تعزيز التعلم.

من خلال معادلة الانحدار المتحصل عليها سابقا يتضح لنا أن معاملات كل من تبادل المعرفة، تحويل المعرفة هي 0.182؛ 0.239 على التوالي، مما يعني أن تحويل المعرفة الأكثر تأثيرا على تعزيز التعلم التنظيمي.

وعليه تم قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة التي تنص على انه لا يعتبر تبادل المعرفة، أكثر الأبعاد تأثيرا على تعزيز التعلم التنظيمي في الشركة.

نتائج الدراسة:

نصنفها كما يلي:

النتائج في ضوء الدراسات السابقة: من خلال النتائج التي توصلنا إليها، فإن هناك اتفاق مع دراسة لوراسية (2021) والبلوي (2019) في النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول ممارسات التشارك المعرفي، واتفاق مع دراسة فلاق وآخرون (2020) في ارتفاع درجة ممارسات التعلم التنظيمي، ومع دراسة بن عمرة (2020) في درجة تطبيق التشارك المعرفي التي كانت متوسطة، إلا أن دراستنا تختلف مع دراسة رجم وآخرون (2020) بخصوص درجة ممارسة تبادل المعرفة ونقل المعرفة وتحويل المعرفة، كما أن هناك اختلاف مع دراسة فلاق وآخرون (2020) في ترتيب درجة ممارسة كل بعد، حيث تمثل بعد التعلم التنظيمي السائد في دراستنا في إدارة المعرفة ويليه تطوير العمل الفرقي، وهذا جاء خلافا لدراسة فلاق

وآخرون(2020) التي كان فيها تطبيق التكنولوجيا محتلا للمرتبة الأولى ويليه ديناميكيات التعلم، ثم إدارة المعرفة، وأخيرا تطوير العمل الفرقي، بالإضافة إلى ذلك اتفقت دراستنا مع دراسة تيشوداد والعيداني (2021) من حيث درجة الاهتمام بتطوير العمل الفرقي، حيث احتل التعلم على المستوى الجماعي وتبني فرق العمل المرتبة الأولى، كما تختلف دراستنا مع دراسة بن عمرة (2020)، حيث توصلنا إلى وجود أثر لبعد تبادل المعرفة في تعزيز التعلم التنظيمي، بينما لم يظهر لهذا البعد أي أثر على تعزيز التعلم التنظيمي في دراسة بن عمرة (2020).

نتائج الدراسة الحالية: توصلنا إلى مجموعة من النتائج نفرد بها عن باقي الدراسات السابقة، حيث انه في ظل هذه الدراسة تم التوصل إلى أن تعزيز التعلم التنظيمي يتأثر بكل من تبادل المعرفة وتحويل المعرفة، وكان لبعد تحويل المعرفة الأثر الكبير على التعلم التنظيمي، وهو ما لم نتوصل إليه أي من الدراسات السابقة، إضافة إلى ذلك فان الدراسة الحالية جمعت بين أبعاد التشارك المعرفي المتمثلة في تحويل المعرفة، تبادل المعرفة، نقل المعرفة، وأبعاد التعلم التنظيمي المتمثلة في ديناميكيات التعلم، إدارة المعرفة، تطوير العمل الفرقي، تطبيق التكنولوجي، وهذا ما لم نتطرق له أي من الدراسات السابقة، كما أن الدراسة الحالية أثبتت أن بعد نقل المعرفة يمارس بمعدل مرتفع أكثر من بعدي التشارك المعرفي الآخرين، وأن بعد إدارة المعرفة هو أكثر أبعاد التعلم التنظيمي ممارسة.

الخاتمة:

في هذه الدراسة تم التطرق لأثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز ورقلة، حيث قمنا بدراسة واقع وجود الاهتمام بالتشارك المعرفي في الشركة محل الدراسة الذي كان متوسط، كما تم الوقوف على مستوى تعزيز التعلم التنظيمي الذي كان مرتفعا، واتضح ذلك من خلال الاهتمام بكل مؤشرات تعزيز التعلم

التنظيمي، لاسيما في ظل تطبيق التكنولوجيا، مما يعني زيادة كفاءة القيام بالمهام المختلفة والتسيير الأمثل للعمليات، وهذا كله من شأنه تعزيز التعلم التنظيمي، كما تم في هذه الدراسة معرفة العوامل الأكثر تأثيرا على تعزيز التعلم التنظيمي في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز ورقلة، حيث تبين أن كل من تحويل المعرفة وتبادل المعرفة أكثر الأبعاد تأثيرا في تعزيز التعلم التنظيمي، بينما لم يظهر لبعد نقل المعرفة أي اثر يذكر على تعزيز التعلم التنظيمي في الشركة محل الدراسة، خاصة أن نقل المعرفة ضروري ومهم في تبادل المعارف والأفكار وآليات انجاز العمليات، والمعلومات التي يحتاجها صانعي القرار بهذه الشركة، مما يساهم ذلك في تعزيز التعلم التنظيمي.

المراجع:

- 1-BRIX, J. (2017). **exploring knowledge creation processes as a source of organizational learning** . scandinavian journal of management . scandinavia .vol 33. pp23-30
- 2-CAROLINE LETOR .(2013) .**developper des dynamiques d'apprentissage organisationnel au sein des organisations de sante** .groupe interdisciplinaire de recherche sur la socialisation, l'education et la formation universite catholique de louvain.pp331-350
- 3-DELIO IGNACIO CASTANEDA ،LUIISA FERNANDA MARNIQUE ،SERGIO CUELLA .(2018) .**is organizational learning being absorbed by knowledge management? a systematic review** . emerald publishing limited journal of knowledge.canada. vol.22 n.02.pp299-325
- 4-HILLARY ODOR .(2018) .**a literature review on organizational learning and learning organizations** . International journal of economics & management sciences.nigeria vol 07.n 01.pp2-6

5-INGY ESSAM ELDIN SALAMA .(2017) **.the impact of knowledge management capability, organizational learning, and supply chain management practices on organizational performance** .international journal of business and economic development. vol 05 n01. pp71-84

6-KHURAMA, W., & WANGB, Y. (2018). **sharing knowledge through sharing advisor in age of sharing economy**. advances in economics, business and management research,. international conference on economics, business, management and corporate social responsibility. vol 67 . pp98-103

7-KORDAB, M., RAUDELIUNIENNE, J., & MEDUKAVA, I. (2020). **mediating role of knowledge management in the relationship between organizational learning and sustainability**. sustainable organizational performance. vol 12. n10061. pp1-20

8-SHAMIM, A., TIAN, H., SHUJA, I., SHEIKH FARHAN, A., & IRAM, B. (2021). **impact of organization learning capability on performance innovation: mediating role of information technology**. the journal of educational paradigms. vol 03. n01.pakistan.pp146-150

9-SIDDIQUI, S. H., RASHEED, R., NAWAZ, S., & ABBAS, M. (2019). **knowledge sharing and innovation capabilities: the moderating role of organizational learning**. journal of commerce and social sciences. Pakistan. vol 13. n 2. pp486-455

10-T.V AVDEENKO, A.A ALETDINOVA .(2017) **.digitalization of economy,based on improvingexpert knowledge management systems** .scientific and technical statements of spbsp. economic sciences. vol 10. n 01.pp7-18

11-WAGEEH NAFEI .(2018) **.organizational success as a mediating variable of the relationship between organizational learning and organizational excellence: astudy on telecommunications sector in egypt** .international journal of business and management. vol 13. N 01.pp244-265

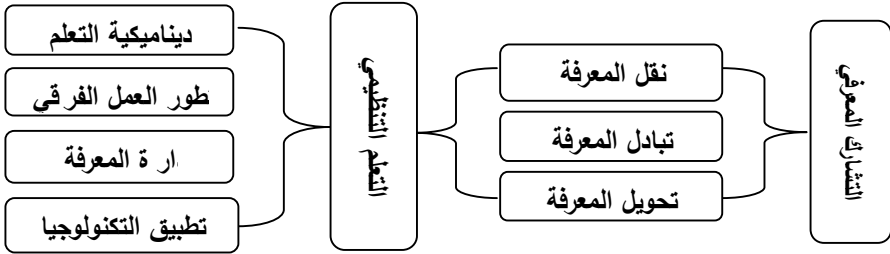
12-الطاهر لوراسية. (2021). **أثر ممارسات إدارة المعرفة على مستويات التعلم التنظيمي داخل المنظمات : دراسة استكشافية على عينة من المؤسسات الصناعية الناشطة في منطقة عنابة .**
مجلة الاقتصاديات المالي البنكي وإدارة الأعمال. بكرة. المجلد 01 . العدد 01. صص 27-44

- 13-الظاهر لوراسية، والهادي بوقفلول. (2020). تأثير سلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي في منظمات اعمال حالة بعض المؤسسات الناشطة في قطاع الصناعات الغذائية بمنطقة عنابة . مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال.الشلف. المجلد 70 .العدد 02.ص ص29-46
- 14-خالد رجم، وآخرون. (2020). تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليندغاز ورقلة. مجلة الميادين الإقتصادية.الجزائر. المجلد 03 .العدد 01.ص ص07-20
- 15-سلمى محمود محمد البلوي. (2019). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمي في جامعتي تبوك والملك سعود. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر.مصر. العدد 183. الجزء الثاني. ص ص561-620
- 16-ضرغام حسن عبد. (2019). أثر عوامل تمكين إدارة المعرفة في خلق القيمة للمنظمات بحث تطبيقي مقارنة في جامعتي الفرات الوسط التقنية وكلية الإمام الصادق. مجلة الإدارة و الإقتصاد.العراق.المجلد 08 .العدد 30.ص ص98-134
- 17-عادل بن عمرة، أحمد دربان. (2020). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوت "قنغاز" ببومرداش. مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال.الشلف. المجلد 06. العدد 03 . ص ص 40-57
- 18-عبد الكريم بن عامر، وزينب بلحريزي. (2019). إدارة المعرفة وأثرها على أداء الموارد البشرية. مجلة الأصيل للبحوث الإقتصادية والإدارية،خنشلة. المجلد 03 .العدد 01.ص ص66-84
- 19-فوزية قديد، وآخرون. (2020). تحقيق الفاعلية التنظيمية من خلال عمليات التعلم التنظيمي، دراسة حالة المديرية العملياتية. مجلة الإبداع.البليدة. المجلد 10. العدد 01.ص ص211-232

- 20-كريمة تيشوداد، وإلياس العيداني. (2021). التعلم التنظيمي كأداة لتفعيل وتعزيز رأس المال الفكري في المنظمات دراسة حالة فرع انتيبوتيك صيدال.مجلة الإقتصاد الجديد.خميس مليانة. المجلد 12.العدد01. ص ص 1-19
- 21-ناريمان دريس. (2019). نحو نموذج مقترح لتشارك المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسات الصناعة الإلكترونية في ولاية برج بوعريريج. الجزائر. أطروحة دكتوراه. جامعة فرحات عباس .سطيف.ص ص1-254
- 22-الخلف بم. ط &، يوسف بم. (2017). إدارة المنظمات المتعلمة (الذكية)، الطبعة الأولى، منشورات ألفا. ص ص1-307

ملاحق:

الشكل (01): نموذج الدراسة



المصدر: من تصور الباحثين بناء على الدراسات السابقة

الجدول (01): توزيع استمارة الاستبيان

النسبة	الصالحة	الملغاة	المسترجعة	الموزعة	المؤسسة/الاستثمارات
85.00%	102	10	112	120	الشركة الوطنية للكهرباء والغاز ورقلة

المصدر: من تصور الباحثين بناء على نتائج توزيع الاستبيان

الجدول (02): توزيع فقرات الاستبيان

20-16	15-11	10-06	05-01	الفقرة	التعلم التنظيمي
تطبيق التكنولوجيا	إدارة المعرفة	تطور العمل الفرقي	ديناميكية التعلم	البعد	

35-31	30-26	25-21	الفقرة	التشارك المعرفي
تحويل المعرفة	تبادل المعرفة	نقل المعرفة	البعد	

المصدر: من تصور الباحثين انطلاقا من الاستبيان

الجدول (03): يوضح معاملات ثبات الأداة

المعامل	الفقرات	البعد
,915	05	نقل المعرفة
,914	05	تبادل المعرفة
,911	05	تحويل المعرفة
,907	15	متغير: التشارك المعرفي
,925	05	ديناميكية التعلم
,927	05	تطور العمل الفرقي
,913	05	إدارة المعرفة
,920	05	تطبيق التكنولوجيا
,907	20	متغير: التعلم التنظيمي
,903	35	إجمالي الفقرات

الجدول (05): تحليل أبعاد التعلم التنظيمي

Statistiques descriptives		
البعد	Moyenne	Ecart type
ديناميكية التعلم	2,3549	,53244
تطور العمل الفرقي	2,4039	,52273
إدارة المعرفة	2,4294	,53131
تطبيق التكنولوجيا	2,3529	,57621
متغير: التعلم التنظيمي	2,3853	,40306

الجدول (04): تحليل أبعاد التشارك المعرفي

Statistiques descriptives		
البعد	Moyenne	Ecart type
نقل المعرفة	2,4020	,47387
تبادل المعرفة	2,2980	,52858
تحويل	2,2941	,50870
متغير: التشارك	2,3314	,44336

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

الجدول (06): المتغيرات المستقلة التي تؤثر على المتغير التابع في الشركة محل الدراسة

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,102	,175		6,301	,000
	نقل المعرفة	,131	,098	,154	1,337	,184
	تبادل المعرفة	,182	,085	,239	2,149	,034
	تحويل المعرفة	,239	,100	,302	2,382	,019

a. Variable dépendante : التنظيمي التعلم: التابع المتغير :

$$R = ,381 \quad R^2 = ,362$$

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS