

تأثير سلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي في منظمات الأعمال
حالة بعض المؤسسات الناشطة في قطاع الصناعات الغذائية بمنطقة عنابة
**The impact of knowledge sharing behavior on organizational learning in
business organizations: the case of some firms active in the food industry
sector in the region of Annaba**

– الطاهر لوراسية: طالب دكتوراه، المخبر (LARIEF)، جامعة باجي مختار عنابة، soufian.louracia@hotmail.com

– الهادي بوقفلول: أستاذ التعليم العالي، المخبر (LARIEF)، جامعة باجي مختار عنابة، boukhalhadi@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/01/20

تاريخ القبول: 2020/12/14

تاريخ الإرسال: 2020/08/21

ملخص

تهدف الدراسة إلى تحديد أثر أبعاد سلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي في بعض المؤسسات العاملة في قطاع الصناعات الغذائية في منطقة عنابة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والبالغ عددهم (320) عاملا في كل من مؤسسة محبوبة ومؤسسة سيوس في ولاية عنابة. بعد عملية الاسترداد، فقط (82) استمارة كانت صالحة للتحليل النهائي. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين سلوك تشارك المعرفة والتعلم التنظيمي. إلى جانب ذلك، أظهرت النتائج ان هنالك تأثيراً إيجابياً من الناحية الإحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لسلوك تشارك المعرفة وأبعاده على التعلم التنظيمي. في ضوء ذلك، تؤكد الدراسة على ضرورة إعطاء أولوية ومزيد من الاهتمام لتشجيع التفاعل والاتصال بين الأفراد في المؤسسات المبحوثة كونه يساعد تشارك المعرفة ويسهل عملية التعلم التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: سلوك تشارك المعرفة، المساهمات المكتوبة، الاتصالات التنظيمية، التفاعلات الشخصية، التعلم التنظيمي.

التصنيف JEL: M1، L2.

Abstract

The study aims to identify the impact of the dimensions of knowledge sharing behavior on organizational learning in some firms active in the food industry sector in the region of Annaba. The study population consists of all workers at Mahboubia Company and Seybous Mills in Annaba and their number (320) workers. After retrieving the forms, (82) forms were kept valid for statistical analysis. The results of the study found that there is a strong and positive correlation between knowledge sharing behavior and organizational learning. In addition, the results showed that there is a statistically positive effect at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between dimensions of knowledge sharing behavior and organizational learning. In light of this, the study emphasizes the need to give priority and more attention to encouraging interaction and communication between individuals in the researched institutions, as it helps knowledge-sharing and facilitates the process of organizational learning.

Key words: knowledge sharing behavior, written contributions, organizational communications, personal interactions, Organizational Learning.

Jel Classification Codes : L2, M1.

- مقدمة:

في السنوات الأخيرة، أصبحت بيئة الأعمال شديدة المنافسة وتشهد تغيرات بوتيرة متسارعة، وتتخذ هذه التغيرات أشكالاً متعددة تشمل التغير في احتياجات العملاء، التكنولوجيات الجديدة، ممارسات العمل، وظروف المنافسة، والاتجاهات الاجتماعية والسوقية، والتغير الاقتصادي. وفي ظل هذا الوضع، المنظمات أمام حتمية تبني استراتيجيات تضمن لها التكيف المستمر ومواكبة التغيرات الحاصلة. ولمواجهة هذا التحدي، هناك ميل متزايد نحو التعلم التنظيمي كأفضل بديل استراتيجي لمواجهة هذه التحديات التي تفرضها بيئة الأعمال. وبالنظر إلى الأدبيات، نجد أن التعلم التنظيمي حظي باهتمام بالغ من طرف الباحثين والأكاديميين، وذلك منذ الدراسة الأولى لكل من Cyert & March (1963) ضمن سلسلة دراسات حول النظرية السلوكية للمنظمات والتي تم الاعتماد فيها على التعلم التنظيمي كأحد أهم الجوانب لفهم كيفية صناعة القرارات داخل المنظمات. في أدبيات الإدارة، ينظر إلى التعلم التنظيمي على أنه عملية مؤسسية تقوم من خلالها المنظمات وأعضائها بالإبلاغ عن تجاربهم وتفسيرها وإدارتها (Lundberg, 1995, p. 4). إن التعلم التنظيمي يؤدي إلى إحداث العديد من التحسينات، فتشير العديد من الدراسات الميدانية إلى أن التعلم التنظيمي يؤثر على العديد من جوانب الأداء التنظيمي. إضافة إلى ذلك، يسهم إلى حد كبير في زيادة القدرة على الابتكار وتطوير منتجات جديدة. وفي المقابل، يجمع العديد من الباحثين على أن للتعلم التنظيمي دور حيوي في إنشاء وتطوير ميزة تنافسية تكسب المنظمات قدرة كبيرة على البقاء والاستمرارية.

إشكالية الدراسة:

في السياق التنظيمي، يعتبر التعلم التنظيمي عملية معقدة وغير محددة بوضوح. لذلك، هنالك العديد من الدراسات التي حاولت التطرق إلى العوامل المؤثرة فيه، حيث تبين أن لنمط القيادة له دور كبير في تسهيل عملية التعلم التنظيمي من خلال تطوير رؤية مشتركة وثقافة تعاونية والتزام بالتعلم (Sheppard, Brown, & Dibbon, 2009). إضافة إلى ذلك، تم التوصل إلى أن طبيعة الهيكل التنظيمي تعتبر المحدد الأكثر أهمية في نجاح عملية التعلم التنظيمي (Rant, 2004). وفي دراسة أخرى، أظهرت النتائج الميدانية المتوصل إليها أن مستوى الثقة التنظيمي الكبير له تأثير إيجابي على عملية التعلم التنظيمي (Jiang & Chen, 2017) وفيما يخص الثقافة التنظيمية، في دراسة ميدانية لفهم تأثير هذه الأخيرة على المواقف تجاه التغيير والتعلم في منظمات المجتمع التي تمر بمرحلة انتقالية، اتضح أن بعدي الثقافة التنظيمية وهما التوجه بالمهام والتوجه بالعلاقة يحفزان التعلم وهما عاملان جيدان وأساسين للتنبؤ بالتعلم التنظيمي أثناء التغيير التنظيمي الرئيسي (Alas & Vadi, 2006). وبناء على ما سبق، الملاحظ أن هذه العوامل التنظيمية تمارس وبشكل متفاوت تأثير على التعلم التنظيمي، ولكن هنالك القليل من الدراسات التي ركزت على تأثير سلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي. والذي بدوره، يشير إلى مجموع السلوكيات التي تنطوي على تبادل المعلومات والمعارف والخبرات أو مساعدة الآخرين (Connelly, Catherine, & Kelloway, 2003). وبالنظر إلى الوطن العربي، وخاصة السياق الجزائري، وعليه جاء هذا الإشكال الرئيسي يحاول البحث عن الإجابة لذلك كالاتي: كيف يمكن أن يؤثر سلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي في كل من مؤسستي محبوبة وسيبوس؟.

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية :

1. ما درجة توافر أبعاد سلوك تشارك المعرفة في كل من مؤسستي محبوبة وسيبوس؟.
2. ما درجة توافر أبعاد التعلم التنظيمي في كل من مؤسستي محبوبة وسيبوس؟.
3. هل هناك تأثير لسلوك تشارك المعرفة في السائد في كل من مؤسستي محبوبة وسيبوس على التعلم التنظيمي؟.

أهمية الدراسة :

تكمن مساهمة الدراسة الحالية في جانبين أساسيين :

من الجانب النظري، تسعى الدراسة إلى المساهمة في إثراء المكتبة العربية، وزيادة التراكم المعرفي في مجال إدارة المنظمات من خلال تعميق الفهم حول مفهومي سلوك تشارك المعرفة والتعلم التنظيمي وطبيعة العلاقة بينهما من خلال سرد كافة الأدبيات المؤثرة لهذين المفهومين.

أما من الجانب التطبيقي، تسعى الدراسة إلى لفت انتباه منظمات الأعمال لمواضيع مهمة كتشارك المعرفة والتعلم التنظيمي وأهميتهما خاصة في ظل بيئة الأعمال الحالية. إضافة إلى ذلك، المساهمة من خلال نتائج الدراسة التطبيقية بمجموعة من الأدلة التي تساعد في تقليص الفجوة المعرفية حول العوامل المؤثرة على التعلم التنظيمي .

أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة الحالية بشكل عام إلى الوقوف على التأثير المهم الذي من شأنه أن يمارسه سلوك تشارك المعرفة في دعم التعلم التنظيمي. وليبيان ذلك، تم تحديد الأهداف الفرعية التالية :
- التعرف على درجة توفر أبعاد المتغيرات المدروسة في المؤسستين محل الدراسة، والوقوف على علاقة ودرجة تأثير أبعاد سلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي في المؤسسات الجزائرية.
 - إيجاد جواب للإشكال الرئيسي وتقديم بناء على النتائج أدلة عن جدوى سلوك تشارك المعرفة في دعم التعلم داخل منظمات الأعمال، والخروج بتوصيات تخدم المؤسسات محل الدراسة.

فرضيات الدراسة :

في ضوء الإشكالية، وخدمة للأهداف الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية (H_0): يوجد أثر دلالي إحصائيا لسلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

وتتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات التالية :

الفرضية الفرعية الأولى ($H_{0/1}$): يوجد أثر دلالي إحصائيا لأبعاد سلوك تشارك المعرفة على التعلم الفردي عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية الفرعية الثانية ($H_{0/2}$): يوجد أثر دلالي إحصائيا لأبعاد سلوك تشارك المعرفة على التعلم الجماعي عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية الفرعية الثالثة ($H_{0/3}$): يوجد أثر دلالي إحصائيا لأبعاد سلوك تشارك المعرفة على التعلم التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

الدراسات السابقة:

إن تنامي اهتمام المنظمات بالمواضيع المتعلقة بالتكيف وتعزيز القدرات التنافسية، صاحبه أيضا تزايد كبير في الأدبيات التي تبحث في ذلك. فحس الأدب الحالي، يظهر نمو كبير في الدراسات المتاحة التي تبحث في السلوك وكيفية التعلم داخل التنظيم، حيث هنالك توجه حديث وكبير لدراسة مواضيع كالشريك المعرفي والتعلم التنظيمي العوامل المؤثرة فيه.

عند عرض الأدبيات، نجد أن التعلم التنظيمي من المفاهيم التي تحاول شرح الكيفية التي يتم بها التعلم داخل المنظمات، والتي لا يوجد إجماع حول ماهيته وكيفية حدوثه، الأمر الذي ترتب عنه كثرة جوانب الدراسة، في السياق الأجنبي، في دراسة للوقوف على تأثيرات التعلم التنظيمي على القدرة على اكتساب معرفة العملاء في عدة منظمات في العديد من القطاعات (تصنيع، خدمات، تكنولوجيا المعلومات، المالية، عقارات)، أظهرت النتائج تأثيرات إيجابية لأنشطة التعلم التنظيمي على القدرة على اكتساب معرفة العميل (Li, Wang, & Ma, 2012). علاوة على ذلك، في دراسة تهدف إلى اختبار نموذج لتحسين الأداء التنظيمي على أساس تأثير ثقافة التعلم التنظيمي في (203) منظمة سلوفينية، أظهرت النتائج أن ثقافة التعلم التنظيمي لديها تأثير إيجابي مباشر على كل من الأداء المالي والأداء غير المالي (Škerlavaj, Štemberger, & Dimovski, 2007). أما في السياق العربي، في محاولة للكشف عن تأثير ثقافة التعلم التنظيمي على الالتزام التنظيمي في شركة أدوية الحكمة الأردنية، ومن خلال استخدام عينة من (84) مديراً من كافة المستويات الإدارية. خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً ملموساً لكافة أبعاد ثقافة التعلم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للمديرين في المؤسسة (Altememi, Hassouneh, & JarallahAlkshali, 2017). إضافة إلى ذلك، حاولت دراسة إظهار الدور الذي يمكن أن تلعبه ممارسات التعلم التنظيمي و استراتيجيات إدارة المعرفة في أداء إدارة المعرفة، وبالاعتماد على عينة من (60) عضو هيئة تدريس لكلية الهندسة من جامعة القادسية، توصلت النتائج الميدانية أن أبعاد ممارسات التعلم التنظيمي الإيجابية وذات ارتباطات عالية مع استراتيجيات إدارة المعرفة، كما أظهرت أيضاً النتائج أن ممارسات التعلم التنظيمي واستراتيجية إدارة المعرفة لها اثر ايجابي على أداء إدارة المعرفة (Al-Askar & M., 2014).

بالوقوف على مفهوم الشريك المعرفي، عرف اهتمام بارز يظهر من خلال تنوع زوايا الدراسة. بالنسبة للدراسات الأجنبية، في دراسة استكشافية لتأثير رأس المال الفكري على سلوك تبادل المعرفة بين الممارسين من خلال اقتراح مناخ تقاسم المعرفة التنظيمي كوسيط في (03) منظمات للرعاية الصحية، تبين من النتائج المتوصل إليها أن هنالك علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري وسلوك تبادل المعرفة، وأن مناخ تبادل المعرفة التنظيمي يتوسط بشكل كامل في هذه العلاقة (Radaelli, Mura, Spiller, & Lettieri, 2011). علاوة على ذلك، في دراسة تهدف إلى تطوير فهم حول دور المناخ التنظيمي في تبادل المعرفة التنظيمية، بالاعتماد على عينة من (142) فرد من المطورين في منظمات تكنولوجيا المعلومات في جنوب الصين، تبين أن المناخ التنظيمي والفعالية الذاتية وتوقعات النتائج ساهمت بشكل كبير في سلوك تبادل المعرفة (Li, Zhu, & Luo, 2010). أما بالنسبة للدراسات العربية، من أجل تحديد درجة إسهام الشريك المعرفي في تعزيز البراعة التنظيمية، بالاعتماد على عينة من أعضاء في هيئة التدريس في جامعات تكريت وسامراء، اتضح من النتائج الميدانية أنه كلما زاد اهتمام الجامعات بأبعاد الشريك المعرفي انعكس ذلك ايجابيا على تعزيز البراعة التنظيمية (Sattar, A., & Fadhil, 2019). ومن زاوية أخرى، في دراسة تهدف إلى استكشاف العلاقة بين تشارك المعرفة والقدرة

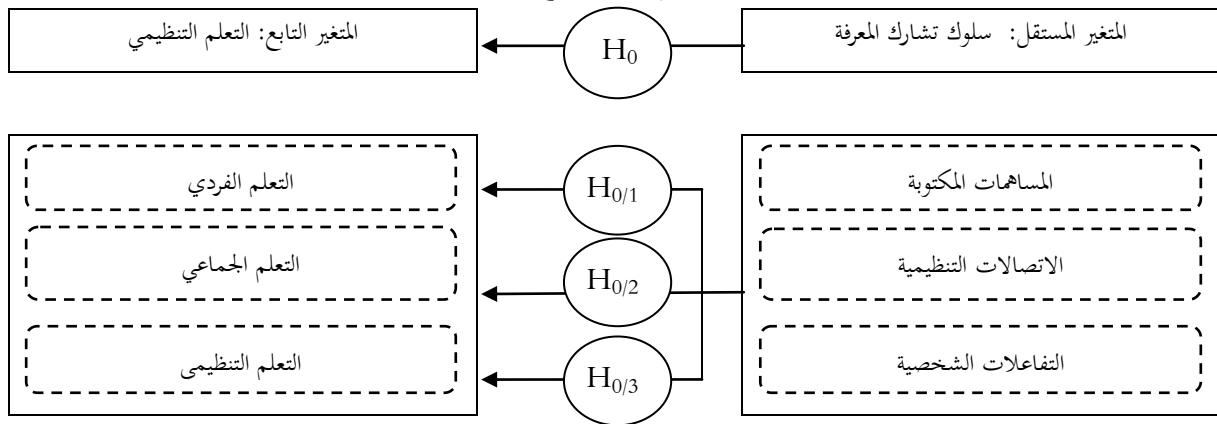
على الابتكار، بالاعتماد على عينة من (103) موظف في مختلف المنظمات في الإمارات العربية المتحدة، حيث أظهرت النتائج درجات متفاوتة من الارتباط بين المتغيرات المختلفة، أيضا كشفت أدلة قليلة على جمع وتشارك المعرفة بين موظفي الإمارات (Abdallah, Khalil, & Divine, 2012)

عند مراجعة الدراسات السابقة، نجد هناك قدر كبير من الارتباك في الأدبيات المتعلقة بالمفهومين لكونهما لهما أبعاد متعددة وغير محددة بوضوح، وهذا ما يظهر من تعدد جوانب الدراسة. علاوة على ذلك، على الرغم من أن الأبحاث قد أضاعت أهمية كل من المفهومين في الممارسة الفعلية بشكل مستقل، لم يتم فحص أي دراسة تحاول فهم العلاقة بينهما. إضافة على ذلك، أجريت البحوث التجريبية في العديد من الميادين والدول والثقافات. وعليه، ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو تناولها للعلاقة بين سلوك التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي في السياق الجزائري وفي ميدان الصناعات الغذائية. علاوة على ذلك، تجريبيا، لا يمكن اعتبار الدراسات حاسمة لأنه هنالك تفاوت في بعض النتائج حول مدى تأثير كل من المفهومين. وعلى أساس ذلك، تحاول الدراسة الحالية التأكد من درجة تأثير سلوك التشارك المعرفي على التعلم التنظيمي.

أنموذج الدراسة:

نموذج الدراسة تم تطويره من طرف الباحثين بناء على تفصي الأدبيات والدراسات السابقة، والذي يوضح اتجاه العلاقة والتأثير المراد دراسته، ويضم المتغيرين التاليين:

الشكل رقم 1: أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات.

- المتغير المستقل: سلوك التشارك المعرفي الممثل بـ (المساهمات المكتوبة، الاتصالات التنظيمية، التفاعلات الشخصية).
- المتغير التابع: التعلم التنظيمي الممثل بـ (التعلم الفردي، التعلم الجماعي، التعلم التنظيمي).

I-الإطار النظري للدراسة:

I-1- سلوك تشارك المعرفة:

I-1-1- تشارك المعرفة:

بالنظر إلى الأدبيات، يعرف تشارك المعرفة على أنه عملية تهدف إلى إدارة المعرفة الواسعة والفريدة الموجودة داخل المنظمات وإتاحتها للآخرين (Reid, 2003, p. 43). إضافة إلى ذلك، يتم عادة النظر إلى تشارك المعرفة بين مختلف

الأفراد باعتباره سلوك يهدف إلى تبادل كل من المعرفة الضمنية والصريحة، وإنشاء معرفة جديدة بشكل مشترك (Carrillo, Rivera-Vazquez, Ortiz-Fournier, & Flores, 2009, p. 257). في المقابل، عادة في دورة تشارك المعرفة يتم التمييز بين ثلاثة أنواع أساسية من المعرفة: (1) استرجاع المعرفة، حيث الغرض من تشارك المعرفة التنظيمية إلى المعرفة الفردية هو استعادة المعرفة الموجودة، و هنا يتعلم الفرد من المنظمة، (2) تبادل المعرفة، حيث الغرض من تشارك المعرفة من فرد إلى آخر هو تبادل المعرفة الفردية القائمة، وهنا يتعلم الأفراد من أفراد آخرين، (3) إنشاء المعرفة، حيث يهدف تشارك المعرفة بين الأفراد إلى توليد معرفة جديدة، المعرفة المكونة في حالة التعلم هي ناتج توليفة من مجموعات جديدة من المعرفة الفردية أو المشتركة أو التنظيمية (Volker, 2003, pp. 31-32).

I-1-2- نظريات تشارك المعرفة:

يعد فهم سلوك التشارك المعرفي بين الأفراد من القضايا المعقدة والمبهمة، ولذلك جاءت العديد من النظريات تحاول تفسير سلوك الأفراد والدوافع التي تدفعهم للقيام بمشاركة معارفهم كالآتي:

I-1-2-1- نظرية الفعل المنطقي:

تعتمد على الافتراض أن البشر يتصرفون عادة بطريقة معقولة، أي أنهم يأخذون في الاعتبار المعلومات المتاحة والنظر ضمنياً أو صريحاً في تداعيات أفعالهم تماشياً مع تركيزهم على السلوكيات الإرادية، وتفترض النظرية أن نية الشخص لأداء (أو عدم القيام) بسلوك هو المحدد المباشر لهذا العمل. باستثناء الأحداث غير المتوقعة، وفقاً للنظرية، فإن نية الشخص هي وظيفة من محددتين أساسيين: (1) العامل الشخصي، هو تقييم الفرد الإيجابي أو السلبي لأداء السلوك، هذا العامل يسمى الموقف تجاه السلوك. (2) القاعدة الذاتية، تتمثل في النية في إدراك الشخص للضغوط الاجتماعية التي فرضت عليه لأداء أو عدم القيام بالسلوك (Ajzen, 1985, p. 12).

I-1-2-2- نظرية السلوك المخطط له:

تعد امتداداً لنظرية الفعل المنطقي، جاءت تحاول إثبات أن المواقف العامة وسمات الشخصية متورطة في السلوك البشري، وتشتمل على: (1) الموقف تجاه السلوك، يشير إلى الدرجة التي يكون فيها تقييم الشخص إيجابياً أو سلبياً للسلوك المعني؛ (2) السيطرة السلوكية المدركة، حيث تشير إلى تصور الناس لسهولة أو صعوبة أداء سلوك معين محل الاهتمام؛ (3) القاعدة الذاتية، تعبر عن مجموع النوايا التحفيزية التي تؤثر على السلوك، وكقاعدة عامة كلما كانت نية الانخراط في سلوك أقوى، كلما كان من المرجح أن يكون الأداء أقوى وتميل النية السلوكية إلى التعبير في السلوك فقط إذا كان السلوك المعني تحت السيطرة الاختيارية (Reinecke, Schmidt, & Ajzen, 1996, p. 751).

I-1-2-3- نظرية التبادل الاجتماعي:

تحاول هذه النظرية دراسة التفاعلات بين المجموعات الصغيرة، أي ماذا يحدث عندما يكون شخصان أو ثلاثة في وضع يمكنهم من التأثير على بعضهم البعض، حيث تفترض أن سلوك الأفراد أثناء المعاملات التجارية واختياراتهم وتفضيلاتهم تحكمها معياران أساسيين بناءً عليهما يقرر الفرد هل يشرع في عملية التبادل الاجتماعي: (1) معيار التكلفة، وهي المقدار الذي يضحي به الفرد ويتنازل عليه بهدف تحقيق نفع أكبر؛ (2) معيار العائد المتوقع، وهي المكافأة المتوقع الحصول عليها من خلال عملية المبادلة (Homans & George, 1958, p. 606).

I-1-3- معوقات تشارك المعرفة:

إن التشارك المعرفي داخل المنظمات لا تحكمه فقط سلوكيات الأفراد وإنما هنالك العديد من الحواجز، والتي يمكن تعريفها على أنها عوامل تقلل من نية الفرد السلوكية لتبادل المعرفة، حيث تشير الأدبيات إلى ستة أنواع من الحواجز التي يمكن أن تمنع الناس من تبادل معارفهم في بيئات الاتصال عبر الإنترنت: التكنولوجيا، ونقص المعرفة لتبادل، والأولوية للتنافس، والمجتمع، والموقف الشخصي، واعتبارات السرية (Hew, Foon, & Hara, 2007, p. 2312). وعليه، لكي تنجح المنظمات في تدليل هذه الحواجز وبناء ثقافة تشارك معرفي قوية لا بد أن تتضافر الجهود نحو تفعيل ثلاثة عوامل أساسية في أرض الواقع (Riege, 2005, p. 31): (1) تحفيز وتشجيع وإثارة الموظفين الفرديين لالتقاط ونشر ونقل وتطبيق المعرفة المفيدة الحالية والمولدة حديثاً، لاسيما المعرفة الضمنية؛ (2) الهياكل التنظيمية المسطحة والمفتوحة التي تسهل شفافية تدفق المعرفة، العمليات والموارد التي توفر ثقافة تنظيمية مستمرة للتواصل، والتواصل الواضح لأهداف المنظمة واستراتيجيتها المرتبطة بممارسات تبادل المعرفة والقادة الذين يمثلون القدوة ويقدمون توجيهات واضحة وعمليات التغذية المرتدة؛ (3) التكنولوجيا الحديثة التي تدمج عن قصد الآليات والأنظمة هناك من خلال توفير منصة مشاركة مناسبة يمكن الوصول إليها لجميع المحتاجين للمعرفة من مصادر داخلية وخارجية متنوعة.

I-2- التعلم التنظيمي:

I-2-1- التعلم التنظيمي:

يعد التعلم التنظيمي من المفاهيم التي تم تناولها بكثرة لوصف الكيفية التي تتعلم بها المنظمات، وقد اختلف الأكاديميون والباحثون في ضبط تصور واحد لهذا المفهوم، حيث يري البعض أن الطرق التي تم بها تصنيف المفهوم واستخدامه جعل " التعلم التنظيمي غابة " كثيفة لا يمكن اختراقها (Prange, 1999, p. 23)، حيث يعرف التعلم التنظيمي على أنه عبارة عن عملية لاكتشاف وتصحيح الخطأ (Argyris, 1976, p. 365). أيضاً، ينظر إليه على أنه ذلك التغيير الحاصل في المنظمات عندما تكتسب الخبرة (Argote & Miron-Spektor, 2011, p. 1124). ومن جانب آخر، هناك من علماء الإدارة من ذهب بالقول بأن التعلم التنظيمي داخل المنظمات يعبر عن تلك العملية التي تهدف إلى تحسين الإجراءات من خلال معرفة وفهم أفضل (Fiol & Lyles, 1985, p. 803).

I-2-2- عمليات التعلم التنظيمي:

إن التفكير في الكيفية التي يحدث بها التعلم التنظيمي يساعد المنظمات على تطوير استراتيجيات لتحقيقه، الأدبيات تلفت الانتباه إلى ثلاثة طرق للتعلم: (1) المنظمات تتعلم من خلال الاستشعار كما هو الحال عند مراقبة الأحداث ذات الصلة مثل التغييرات في التكنولوجيا أو إجراءات المنافس في البيئة الخارجية أو الداخلية؛ (2) يتعلمون أيضاً بشكل تجريبي، من خلال تجاربهم المستمرة يجدون طرقاً لتصنيع المنتجات بسرعة أكبر وبتكلفة أقل. وأخيراً، (3) تتعلم المنظمات بشكل غير مباشر من أولئك الذين يعرفون بالفعل، كما هو الحال عند استئجار أو توظيف خبراء خارجيين لديهم معرفة متخصصة (Huber G., 1998, p. 4). ولتعميق الفهم، يمكن تصور التعلم التنظيمي كعملية تمر بأربعة خطوات: أولاً، اكتساب المعرفة وهي العملية التي يتم فيها الحصول على المعرفة. ثانياً، توزيع المعلومات وهي العملية التي يتم فيها تبادل المعلومات من مصادر مختلفة. ثالثاً، تفسير المعلومات وهي العملية التي يتم فيها إعطاء المعلومات الموزعة تفسيراً واحداً أو أكثر من التفسيرات الشائعة. رابعاً، الذاكرة التنظيمية وهي الوسيلة التي يتم بها تخزين المعرفة للاستخدام في المستقبل (Huber G. P., 1991, pp. 89-90).

I-2-3- دعم التعلم التنظيمي:

إن عملية التعلم التنظيمي داخل المنظمات عادة تواجهها بعض العثرات. وعليه، لابد على المنظمات تحسين عمليات التعلم لتكون واضحة وسريعة استجابة للأهداف والنتائج المراد تحقيقها وذلك من خلال: (1) جعل البيئة الداخلية أكثر صحة للتعلم، إن بيئات التعلم الصحية لديها تسلسل هرمي قليل نسبيًا، عمل جماعي ممتاز، وتواصل من الدرجة الأولى، ويشجعون الجميع على تطوير فهم واسع وعميق للعمل و تشجع على تدفق المعرفة من العالم الخارجي؛ (2) تحسين البنية التحتية للتعلم، البنية التحتية الصلبة لها قيمة كبيرة على المدى الطويل عن طريق تسهيل التعلم التنظيمي، وتأخذ الأشكال التالية: مكتبات المعرفة، برامج تعليمية وتدريبية متكاملة، مرافق للتدريس والتدريب، أنظمة الاتصالات... الخ؛ (3) تحسين معارف الناس ومهارات التعلم، من خلال المشاركة بعمق في عملية تحديد الأهداف، حتى يتمكنوا من تحديد أهداف التعلم الخاصة، يحتاجون إلى مهارات التعلم في مجالات العمل الجماعي والتفكير النظمي والقدرة على اكتشاف ومناقشة النماذج الذهنية (Nayak, Garvin, Maira, & Bragar, 1995, pp. 17-18).

I-3- العلاقة النظرية بين سلوك تشارك المعرفة والتعلم التنظيمي:

يقترح البعض أن التعلم التنظيمي وتشارك المعرفة مكمل للأخر، فإنتاج المعرفة يتم أولاً من خلال التعلم التنظيمي، ومشاركتها لاحقاً من خلال تبادل المعرفة (Aizpurúa, Saldaña, & Saldaña, 2011, p. 512). تنظيمياً، يتيح تشارك المعرفة للمديرين الحفاظ على تدفق التعلم الفردي في جميع أنحاء المنظمة ودوجه و الحياة العملية، الأمر الذي يحفز التعلم التنظيمي (Yang, 2007, p. 84). وفي هذا الصدد، يرى البعض أن تشارك المعرفة دوراً أساسياً في عملية التعلم في المنظمات، مما يوفر أجواء تعليمية مريحة وحرية حركة المعرفة، وبالتالي تعزيز كفاءة التعلم. في مرحلة التعلم التنظيمي، من الصعب تحقيق المشاركة الفعالة للمعرفة بشكل تلقائي، وبالتالي تحتاج المنظمات إلى المشاركة في دفع عملية المشاركة من خلال بناء ثقافة تعليمية مفتوحة ومتنوعة لجعل المعرفة مشتركة سهلة الاحتراق في الوظائف اليومية، وإن عملية تشارك المعرفة تشجع التعلم الشخصي ثم المساعدة في الترقية إلى التعلم التنظيمي. ولتحقيق ذلك، فإن العمليات التي يتم من خلالها مشاركة المعرفة هي التي تحدد ما إذا كان التعلم التنظيمي يحدث، وما إذا كانت عملية تشارك المعرفة ناجحة (Cumings, 2004, p. 355).

II- الإطار التطبيقي للدراسة:**II-1- منهج الدراسة:**

تم الاعتماد على كل من المنهج الاستقرائي والوصفي، بهدف دراسة الظواهر أو المشكلات خاصة ذات الطبيعة السلوكية والاجتماعية من خلال القيام بوصف الظاهرة بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها براهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة.

II-2- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل في كافة الأفراد العاملين في مؤسستين للصناعات الغذائية (مؤسسة محبوبة، مؤسسة سييوس) الناشطة في منطقة عنابة بالشرق الجزائري، وقد بلغ حجم المجتمع (320) عاملاً. وخدمة لأهداف الدراسة، اختيرت عينة وفق أسلوب المعاينة غير العشوائية وتحديدًا المعاينة القصدية، حيث من مجموع (120) استمارة، استرجعت (82) استمارة صالحة للتحليل والتي مثلت عينة الدراسة.

II-3- أداة الدراسة:

تم الاعتماد لجمع المعلومات، والبيانات على الاستبيان، والذي تمثل في مجموعة من العبارات مزودة بسلم إجابة (سلم ليكرت الخماسي) وبلاستعانة بالأدبيات، تم تحديد أبعاد سلوك التشارك المعرفي وفقا لمقياس (Yi, 2009, p. 68)، أما التعلم التنظيمي وفقا للعديد من الأدبيات والمراجع النظرية. وبالنسبة لأداة الدراسة، تكونت من (3) محاور: المحور الأول يحتوي على المعلومات الديموغرافية، بينما المحور الثاني فيضم المتغير المستقل سلوك تشارك المعرفة بأبعاده (من الفقرة 01 إلى الفقرة 17)، أما المحور الثالث فيعبر عن المتغير التابع التعلم التنظيمي بأبعاده (من الفقرة 18 إلى الفقرة 30).

II-4- خصائص عينة الدراسة:

حسب متغير الجنس، يتوزع أفراد العينة بنسبة (68,3%) للذكور، و (31,7%) للإناث. حسب متغير السن، يتوزع أفراد العينة بنسبة (18,3%) للفئة اقل من 30 سنة، و (36,3%) للفئة من 30 إلى 49 سنة، وبنسبة (12,2%) للفئة أكبر من 50 سنة. في المقابل، نجد أن أفراد العينة تتوزع حسب متغير المؤهل التعليمي بنسبة (42,7%) لأقل من ثانوي، وبنسبة (20,7%) لتقني سامي، وبنسبة (25,6%) لمستوى ليسانس، وبنسبة (8,5%) لمستوى ماستر، وبنسبة (2,4%) لمستوى دراسات عليا. أما حسب متغير المركز الوظيفي، نجد أن أفراد العينة تتوزع بنسبة (2,4%) لمنصب مدير، وبنسبة (3,7%) لمنصب رئيس قسم، وبنسبة (3,7%) لمنصب رئيس مكتب، وبنسبة (53,6%) لمنصب موظف، وبنسبة (36,6%) لمنصب عامل. وحسب متغير سنوات الأقدمية، نجد أن أفراد العينة تتوزع بنسبة (20,7%) للفئة اقل من 05 سنوات، وبنسبة (37,8%) للفئة من 05 إلى 10 سنوات، وبنسبة (18,3%) للفئة من 10 إلى 15 سنة، وبنسبة (23,2%) لصالح فئة أكثر من 15 سنة.

II-5- ثبات أداة الدراسة:

بهدف الوقوف على مدى الاتساق الداخلي، تم الاعتماد على طريقة كرو نباخ ألفا. بعد الاختبار، أظهرت النتائج أن معامل الثبات لمتغير سلوك تشارك المعرفة (0,918)، ولأبعاده بين (0,880 - 0,921)، أما معامل الثبات لمتغير التعلم التنظيمي فقد بلغ (0,943)، ولأبعاده بين (0,822 - 0,868)، ويلاحظ أن معاملات الثبات تجاوزت الحد الأدنى المسموح به هو (0,700). وبالتالي، المقياس يعطي نتائج مقبولة إحصائيا وهو ما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة ثبات جيدة، (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 1998, p. 150).

II-6- التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

يتناول هذا الجزء التحليل الإحصائي للبيانات والمعلومات وفق المقاييس الإحصائية الوصفية كالوسيط، والانحراف المعياري، استخدام اختبار T للعينة الواحدة، ومستوى التطبيق. وبناءً على ذلك، كانت نتائج تحليل إجابات الباحثين داخل المؤسسات محل الدراسة كالآتي:

الجدول 1: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t ومستوى متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" T " المحسوبة	مستوى الدلالة Sig *	الوزن النسبي	مستوى التطبيق
المساهمات مكتوبة	3,72	1,046	32,21	0.000*	74,7%	مرتفع
الاتصالات التنظيمية	4,32	0,768	50,91	0.000*	86,4%	مرتفع
التفاعلات الشخصية	4,23	0,708	54,12	0.000*	84,6%	مرتفع
سلوك تشارك المعرفة	4,07	0,668	55,24	0.000*	81,4%	مرتفع
التعلم الفردي	4,18	0.862	43,91	0.000*	83,6%	مرتفع
التعلم الجماعي	4,38	0.681	58,41	0.000*	87,6%	مرتفع
التعلم التنظيمي	4,20	0.777	48,90	0.000*	84,0%	مرتفع
التعلم التنظيمي	4,21	0,702	54,31	0.000*	84,2%	مرتفع

T الجدولة : 1.664 عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجة حرية (Df=81)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

من خلال الجدول (01)، بلغ المتوسط الحسابي لسلوك تشارك المعرفة بلغ (4,07)، وتراوح المتوسطات الحسابية لأبعاده بين (3,72 - 4,32)، هذا التقارب العالي في المتوسطات الحسابية يدل على تقارب استجابات عينة الدراسة حول سلوك تشارك المعرفة، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (0,668) وهو أقل من 1، يظهر أن الردود الفردية للمستجوبين في المتوسط تميل إلى أن تكون قريبة من المتوسط الحسابي للبيانات، مما يشير إلى انخفاض التشتت. إلى جانب ذلك، كانت القيمة t المحسوبة لمحور سلوك مشاركة المعرفة ككل تساوي (55.24)، وهي أكبر من القيمة t الحرجة (1.664)، وكانت قيمة الأهمية أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$)، مما يعني أن جميع العناصر إيجابية، ويؤكد وجود تبادل عالي المستوى للمعرفة في الشركات قيد الدراسة. أما المتغير التابع، فقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي للتعلم التنظيمي كان (4.21)، وتراوح المتوسطات الحسابية لأبعاده بين (4,18 - 4,38)، يشير هذا التقارب العالي في المتوسطات الحسابية على تقارب استجابات عينة الدراسة حول التعلم التنظيمي، حيث كان الانحراف المعياري الإجمالي (0,702) أقل من 1، وهذا يعني أن الاستجابات الفردية في المتوسط تميل إلى أن تكون قريبة من متوسط البيانات. والتي تشير إلى تشتت منخفض، وكانت القيمة t المحسوبة لمحور التعلم التنظيمي ككل متساوية (54.31)، وهي أكبر من القيمة t الحرجة (1.664)، وكانت قيمة الأهمية أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$)، مما يعني أن جميع العناصر إيجابية، ويؤكد وجود مستوى عال من التعلم التنظيمي في الشركات قيد الدراسة.

II-7- اختبار فرضيات الدراسة:

قبل الشروع في اختبار الفرضيات لابد من الوقوف على مدى وجود علاقات ارتباط بين متغيري الدراسة. وعليه، أظهرت نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون وجود علاقات ارتباط وذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد سلوك تشارك المعرفة والمتغير التابع التعلم التنظيمي، حيث تظهر النتائج أن معامل الارتباط بين سلوك تشارك المعرفة ككل والتعلم التنظيمي ككل بلغ ($R = 0,686$) عند مستوى الدلالة (0.000) أقل من ($\alpha=0.05$)، ما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بينهما.

II-7-1- تحليل علاقات الأثر لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

H_0 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لسلوك تشارك المعرفة في التعلم التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة

الجدول 3: نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بين سلوك تشارك المعرفة في التعلم التنظيمي

التعلم التنظيمي								متغيرات الدراسة
معاملات الانحدار Coefficients			جدول تحليل التباين الأحادي ANOVA			ملخص النموذج Model Summary		
Sig*	T	β	Sig*	F	DF	(R ²)	(R)	
مستوى الدلالة	المحسوبة	درجة التأثير	مستوى الدلالة	المحسوبة	درجات الحرية	معامل التحديد	معامل الارتباط	سلوك تشارك المعرفة
0,000	8,427	0,720	0,000	71,007	81	0,470	0,686	

F الجدولة : 3,96 عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجة حرية (Df=81)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

من خلال الجدول (03)، نلاحظ أن قيمة T المحسوبة بلغت (8.427) في حين درجة التأثير (B) بلغت قيمة (0.720) عند مستوى الدلالة (0.000) أقل من ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى سلوك تشارك المعرفة يؤدي إلى زيادة في التعلم التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة بقيمة (0.720)، و يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة التي بلغت (71.007) وهي أكبر من قيمة F الجدولية (3.96)، كذلك كانت قيمة الدلالة الإحصائية (p-value) أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، كما تبين النتائج أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.470)، وهذا يعني أن (47%) من التباين في التعلم التنظيمي مفسر بالتغير الحاصل في سلوك تشارك المعرفة، وان الباقي يرجع إلى عوامل أخرى. وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لسلوك تشارك المعرفة في التعلم التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة، عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

II-7-2- تحليل علاقات الأثر لاختبار الفرضيات الفرعية للدراسة:

$H_{0/1}$: يوجد أثر دال إحصائيا لأبعاد سلوك تشارك المعرفة في التعلم الفردي بالمؤسسات محل الدراسة.

الجدول 4: نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير أبعاد سلوك تشارك المعرفة في التعلم الفردي

التعلم الفردي								متغيرات الدراسة
معاملات الانحدار Coefficients			جدول تحليل التباين الأحادي ANOVA			ملخص النموذج Model Summary		
Sig*	T	β	Sig*	F	DF	(R ²)	(R)	
مستوى الدلالة	المحسوبة	درجة التأثير	مستوى الدلالة	المحسوبة	درجات الحرية	معامل التحديد	معامل الارتباط	المساهمات المكتوبة
0,010	2,650	0,241	0,000	15,929	81	0,380	0,616	الاتصالات التنظيمية
0,039	2,099	0,260						التفاعلات الشخصية
0,079	1,780	0,277						

F الجدولة : 3,96 عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجة حرية (Df=81)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

من الجدول (04)، تشير النتائج إلى علاقة إيجابية ومعتمدة بين أبعاد سلوك تبادل المعرفة والتعلم الفردي بلغت (0.509). كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.380). وهذا يعني أن (38%) من التباين الكلي في التعلم الفردي يتم تفسيره من خلال أبعاد سلوك مشاركة المعرفة، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في هذه الدراسة. وفي الوقت نفسه، فإن نموذج الانحدار له دلالة إحصائية عند ($F = 15.929$, $DF = 81$, $p \leq 0.05$)، والذي يؤدي إلى قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد سلوك مشاركة المعرفة على التعلم الفردي في الشركتين قيد الدراسة، يمكن تفسير تأثير أبعاد المتغير المستقل على التابع كمايلي: بالنسبة لبعده المساهمات المكتوبة، بلغت قيمة T المحسوبة (2.650) في حين درجة التأثير (B) بلغت قيمة (0.241) عند مستوى أهمية ($p=0.010$) أقل من ($\alpha=0.05$)، مما يعني أنه مقابل كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المساهمات المكتوبة، سيزداد التعلم الفردي بقيمة (0.241). بالنسبة للاتصالات التنظيمية؛ بلغت قيمة T المحسوبة بلغت (2.099) في حين درجة التأثير (B) بلغت قيمة (0.260) عند مستوى أهمية ($p= 0.039$) أقل من ($\alpha=0.05$)، مما يعني أنه مقابل كل زيادة وحدة واحدة في الاتصالات التنظيمية، التعلم الفردي سيزداد بقيمة (0.260). علاوة على ذلك، قيمة t المحسوبة للتفاعلات الشخصية لها مستوى أهمية ($p=0.079$) أكبر من ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى أن مشاركة المعرفة من خلال التفاعلات الشخصية ليس لها تأثير على التعلم الفردي.

$H_{0/2}$: يوجد أثر دال إحصائيا لأبعاد سلوك تشارك المعرفة في التعلم الجماعي في المؤسسات محل الدراسة.

الجدول 5: نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير أبعاد سلوك تشارك المعرفة في التعلم الجماعي

التعلم الجماعي								متغيرات الدراسة
معاملات الانحدار			جدول تحليل التباين الأحادي			ملخص النموذج		
Coefficients			ANOVA			Model Summary		
Sig*	T	β	Sig*	F	DF	(R^2)	(R)	المساهمات المكتوبة الاتصالات التنظيمية التفاعلات الشخصية
مستوى الدلالة	المحسوبة	درجة التأثير	مستوى الدلالة	المحسوبة	درجات الحرية	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0,631	0,482	0,037	0.000	10,273	81	0,283	0,535	
0,001	3,617	0,381						
0,416	0,818	0,108						

F الجدولة : 3,96 عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجة حرية (81=DF)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

من الجدول (05)، تشير النتائج إلى علاقة إيجابية ومعتمدة بين أبعاد سلوك مشاركة المعرفة والتعلم الجماعي بلغت (0.535). كذلك، فإن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.283). وهذا يعني أن (28.3%) من التباين الكلي في التعلم الجماعي يتم تفسيره من خلال أبعاد سلوك مشاركة المعرفة، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في هذه الدراسة. وفي الوقت نفسه، فإن نموذج الانحدار له دلالة إحصائية عند ($F = 10.273$, $DF = 81$, $p \leq 0.05$)، وهذا يؤدي إلى قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد سلوك مشاركة المعرفة على التعلم الجماعي في المؤسسات قيد الدراسة. يمكن تفسير تأثير أبعاد المتغير المستقل في التابع كالآتي: بالنسبة للاتصالات التنظيمية، بلغت قيمة T المحسوبة قيمة (3.617) في حين درجة التأثير (B) بلغت قيمة (0.381) عند مستوى أهمية ($p=0.001$) أقل من

($\alpha=0.05$)، مما يعني أنه مقابل كل زيادة في الاتصالات التنظيمية بوحدة واحدة، سيزداد التعلم الجماعي بقيمة (0.381). علاوة على ذلك، تشير النتائج أيضًا إلى أن قيمة t المحسوبة للمساهمات المكتوبة والتفاعلات الشخصية لها مستوى أهمية (p.value) أكبر من ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى أن مشاركة المعرفة من خلال المساهمات المكتوبة والتفاعلات الشخصية ليس لها تأثير على التعلم الجماعي.

$H_{0/3}$: تؤثر إحصائيا أبعاد سلوك تشارك المعرفة في التعلم التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة.

الجدول 6: نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير أبعاد سلوك تشارك المعرفة في التعلم التنظيمي

التعلم التنظيمي								متغيرات الدراسة
معاملات الانحدار Coefficients			جدول تحليل التباين الأحادي ANOVA			ملخص النموذج Model Summary		
Sig*	T	β	Sig*	F	DF	(R ²)	(R)	
مستوى الدلالة	المحسوبة	درجة التأثير	مستوى الدلالة	المحسوبة	درجات الحرية	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0,027	2,260	0,161	0.000	19,563	81	0,429	0,655	المساهمات المكتوبة
0,001	3,349	0,324						الاتصالات التنظيمية
0,098	1,673	0,203						التفاعلات الشخصية

F الجدولة : 3,96 عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجة حرية (Df=81)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

من الجدول (06)، تشير النتائج إلى علاقة إيجابية وعالية بين أبعاد سلوك تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي بلغت (0.655). كذلك، فإن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.429). وهذا يعني أن (42.9٪) من التباين الكلي في التعلم التنظيمي يفسر بأبعاد سلوك مشاركة المعرفة، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في هذه الدراسة. وفي الوقت نفسه، كان نموذج الانحدار ذا دلالة إحصائية عند ($F = 19, DF = 81, p \leq 0.05$). وهذا يؤدي إلى الفرضية التي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد سلوك مشاركة المعرفة على التعلم التنظيمي في المؤسسات قيد الدراسة. يمكن تفسير تأثير أبعاد المتغير المستقل على التابع كالآتي: بالنسبة للمساهمات المكتوبة، بلغت قيمة T المحسوبة (2.260) في حين درجة التأثير (B) بلغت قيمة (0.161) عند مستوى أهمية ($p=0.027$) أقل من ($\alpha=0.05$)، مما يعني أنه مقابل كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المساهمات المكتوبة، سيزداد التعلم التنظيمي بقيمة (0.161). بالنسبة للاتصالات التنظيمية؛ بلغت قيمة T المحسوبة (3.349) في حين درجة التأثير (B) بلغت قيمة (0.324) عند مستوى أهمية ($p=0.001$) أقل من ($\alpha=0.05$)، مما يعني أنه مقابل كل زيادة للوحدة الواحدة في الاتصال التنظيمي، سيزداد التعلم التنظيمي بقيمة (0.324). علاوة على ذلك، قيمة t المحسوبة للتفاعلات الشخصية لها مستوى أهمية ($p=0.416$) أكبر من ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى أن مشاركة المعرفة من خلال التفاعلات الشخصية ليس لها تأثير معتد به إحصائياً على التعلم التنظيمي. من النتائج، يمكن الاستنتاج أن المزيد من الشركات تولي اهتماماً للمساهمات المكتوبة والاتصالات التنظيمية، وهذا سوف ينعكس إيجاباً على تحسين التعلم التنظيمي.

خاتمة:

إن الاهتمام بالتعلم التنظيمي أصبح ضرورة حتمية للمنظمات للضمان البقاء والاستمرارية، هذا الاهتمام ترتب عنه نمو متزايد في الأدبيات التي تحاول دراسته ومعرفة دوره في الممارسة الفعلية، وقد حاولت هذه الدراسة تدليل بعض الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع خاصة علاقته بسلوك تشارك المعرفة في بيئة الأعمال الجزائرية.

نتائج الدراسة:

- فيما يتعلق بدرجة توفر ممارسات التشارك المعرفي بالمؤسسات محل الدراسة، جاء أعلى من المتوسط من وجهة نظر الأفراد المستجوبين، وهو ما يدل على أنه هنالك دعم واهتمام واضح من طرف الإدارة من خلال الحرص على برمجة الاجتماعات التنظيمية بين مختلف الفرق لهدف نقل وتقاسم المعرفة، وتشجيع التفاعل بين الأفراد لتعميق الخبرات وتجديدها. إلى جانب ما توفره الوثائق والتقارير المنشورة في مجلات المؤسسة من نشر للمعارف بين الأفراد.
- بالحديث عن مستوى التعلم التنظيمي في المؤسسات المبحوثة، جاء أيضا أعلى من المتوسط من وجهة نظر الأفراد العاملين، وهو ما يشير أن هذه المؤسسات ترعي ضمن استراتيجيتها تعزيز عمليات التعلم على المستوى التنظيمي وذلك بهدف تمكين مواردها البشرية من التكيف مع متطلبات البيئة الداخلية والخارجية والرفع من أدائها.
- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية في اتجاه واحد بين سلوك تشارك المعرفة والتعلم التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة، وهو ما يشير إلى أن أي زيادة في ممارسات تشارك المعرفة من شأنها أن تقابلها أيضا زيادة في مستوى التعلم التنظيمي.
- أكدت نتائج الدراسة أن هنالك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير سلوك تشارك المعرفة في المتغير التابع التعلم التنظيمي ككل، حيث أن الاهتمام بسلوك تشارك المعرفة في كل من مؤسستي محبوبة وسيبوس، من شأنه ممارسة تأثير مهم وإيجابي على التعلم التنظيمي. وعليه، جاءت نتائج الدراسة الحالية تتماشى ونتائج دراسة التي قام بها كل من (Huysman & de Wit, 2002)، والتي توصلت إلى أنه من أجل إدارة عمليات التعلم التنظيمي بحيث تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، من المهم للغاية دعم عمليات مشاركة المعرفة الحالية. وفي الوقت نفسه، فإنه نتائج الدراسة تتفق مع نتائج الدراسة التي أجراها كل من (Skinnarl, Asa, & Sharp, 2014) والتي أظهرت أن مشاركة المعرفة من خلال المحادثة، تؤدي إلى التعلم وعندما يتعلم الأفراد يميلون إلى مشاركة المزيد من المعرفة.
- أكدت نتائج الدراسة أن أبعاد سلوك تشارك المعرفة تمارس تأثير إحصائي وبدرجات مختلفة على كافة مستويات التعلم التنظيمي، حيث أن الاهتمام ببعدي المساهمات المكتوبة والاتصالات التنظيمية، من شأنه ممارسة تأثيرات متفاوتة على التعلم الفردي، أما بعد التفاعلات الشخصية لم يمارس أي تأثير، وهو ما يحتم على المؤسساتين إعطاء أولوية ومزيد من الاهتمام لتشجيع التفاعل بين الأفراد كونه يساعد تشارك المعارف ويسهل عملية التعلم الفردي. إلى جانب ذلك، فإن بعد الاتصالات التنظيمية يؤثر وبشكل إيجابي في التعلم الجماعي، أما بعدي التفاعلات الشخصية والمساهمات المكتوبة لم يمارسا أي تأثير على التعلم الجماعي، وهو ما يحتم على المؤسساتين إعطاء أولوية ومزيد من الاهتمام لتشجيع التفاعل والمساهمات المكتوبة بين الأفراد على المستوى الجماعي. علاوة على ذلك، أكدت النتائج تأثير كل من بعدي المساهمات المكتوبة والاتصالات التنظيمية في التعلم التنظيمي، أما بعد التفاعلات الشخصية لم

يمارس أي تأثير على التعلم التنظيمي، وهو ما يحتم على المؤسسات إعطاء أولوية ومزيد من الاهتمام لتشجيع التفاعل بين الأفراد كونه يساعد تشارك المعارف وترسيخها ويسهل عملية التعلم التنظيمي.

المقترحات:

- ضرورة توفير ثقافة تنظيمية داعمة في كل من مؤسستي محبوبة وسيبوس لأنها العامل الأساسي في تغير القيم والمعتقدات والسلوكيات للأفراد وهو ما من شأنه أن يعزز من سلوك التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي.
- تبني ممارسات إدارة المعرفة سواء اكتساب، تخزين، نقل، تطبيق المعرفة، لأن تواجدها من شأنه تشجيع الأفراد على تطوير سلوكيات إيجابية اتجاه تشارك المعرفة، ودعم التعلم في كافة المستويات التنظيمية.
- العمل وبشكل كبير على إنشاء بيئة تنظيمية محابية ومناخ يمتاز بالانفتاح ويسمح باحتواء الآراء والأفكار، ما يساهم في تطوير سلوكيات تمتاز بتشارك المعارف والخبرات.
- نمط القيادة وخاصة التحويلي له دور مهم في تغير السلوكيات، كون القيادة هي القدرة على التغيير في السلوكيات دون استعمال السلطة، فعندما يكون نمط القيادة مشجع على التعلم ومنفتح على التحري، فهذا يساعد على تعزيز مستويات التعلم وتنمية الرصيد المعرفي للمنظمة.

قائمة المراجع:

1. Abdallah, S., Khalil, A., & Divine, A. (2012). The impact of knowledge sharing on innovation capability in United Arab Emirates organizations. *World Academy of Science, Engineering and Technology, Open Science Index 72, International Journal of Economics and Management Engineering, Vol 6(No12)*, 3588-3591.
2. Aizpurúa, L. I., Saldaña, P. E., & Saldaña, A. Z. (2011). Learning for sharing: an empirical analysis of organizational learning and knowledge sharing. *International Entrepreneurship and Management Journal, Vol 7(No 4)*, 509-518.
3. Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In *In Action control* (pp. 11-93). Heidelberg: Springer.
4. Alas, R., & Vadi, M. (2006). The impact of organisational culture on organisational learning and attitudes concerning change from an institutional perspective. *International Journal of Strategic Change Management, Vol1(No 1-2)*, 155-170.
5. Al-Askar, & M., H. J. (2014). Organizational Learning Practices and knowledge management strategy and their relationship to the performance of Knowledge Management Analytical study of the opinions of a sample of faculty members in the College of Engineering Al- Qadisiyah University. *Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol 4(No 10)*, 139-167.

6. Altememi, A. F., Hassouneh, I. A., & JarallahAlkshali, S. (2017). The Impact of Organizational Learning Culture on Organizational Commitment: Case Study of Hikma Pharmaceutical Company in Jordan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, Vol 94*, 38-50.
7. Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. *Organization science, Vol 22*(No 5), 1123-1137.
8. Argyris, C. (1976). Single-loop and double-loop models in research on decision making. *Administrative science quarterly, Vol 21*(No 3), 363-375.
9. Carrillo, F. J., Rivera-Vazquez, J. C., Ortiz-Fournier, L. V., & Flores, F. R. (2009). Overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing. *Journal of knowledge management, Vol 13*(No 5), 257-270.
10. Connelly, Catherine, E., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal, Vol 24*(No 5), 294-301.
11. Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management science, Vol 50*(No 3), 352-364.
12. Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Academy of Management Review, Vol 10*(No 4), 803-813.
13. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (Vol. Vol 5). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
14. Hew, Foon, k., & Hara, N. (2007). Knowledge sharing in online environments: A qualitative case study. *Journal of the American Society for Information Science and Technology, Vol 58*(No 14), 2310-2324.
15. Homans, & George, C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology, Vol 63*(No 6), 597-606.
16. Huber, G. (1998). Synergies between organizational learning and creativity & innovation. *Creativity and Innovation management, Vol 7*(No 1), 3-8.
17. Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization science, Vol 2*(No 1), 88-115.
18. Huysman, M., & de Wit, D. (2002). *Knowledge Sharing in Practice* (Vol. 4). Springer Science & Business Media.
19. Jiang, Y., & Chen, W. K. (2017). Effects of Organizational Trust on Organizational Learning and Creativity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, Vol 13*(No 6), 2057-2068.

20. Li, Z., Wang, D., & Ma, X. (2012). An Empirical Study of Organizational Learning's Influences on Customer Knowledge Acquisition Ability. *Fifth International Conference on Business Intelligence and Financial Engineering* (pp. 460-464). IEEE.
21. Li, Z., Zhu, T., & Luo, F. (2010). A Study on the Influence of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior in IT Enterprises. *JCP, Vol 5*(No 4), 508-515.
22. Lundberg, C. (1995, January 1). LEARNING IN AND BY ORGANIZATIONS: THREE CONCEPTUAL ISSUES. *The International Journal of Organizational Analysis, Vol 3*(No 1), 10-23.
23. Nayak, P. R., Garvin, D. A., Maira, A. N., & Bragar, J. L. (1995). Creating a learning organization. *Prism, Vol 4*(No 3), 15-31.
24. Prange, C. (1999). Desperately seeking theory. In *Organizational learning and the learning organization* (pp. 23-44).
25. Radaelli, G., Mura, M., Spiller, N., & Lettieri, E. (2011). Intellectual capital and knowledge sharing: the mediating role of organisational knowledge-sharing climate. *Knowledge Management Research & Practice, Vol 9*(No 4), 342-352.
26. Rant, M. (2004). *Role of organizational structure and organizational learning process*. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
27. Reid, F. (2003). Creating a knowledge-sharing culture among diverse business units. *Employment Relations Today, Vol 30*(No 3), 43-49.
28. Reinecke, J., Schmidt, P., & Ajzen, I. (1996). Application of the Theory of Planned Behavior to Adolescents' Condom Use: A Panel Study. *Journal of applied social psychology, Vol 26*(No 9), 749-772.
29. Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management, Vol 9*(No 3), 18-35.
30. Sattar, A., N., & Fadhil, S. M. (2019). The contribution of knowledge sharing to the promotion of organizational ambidexterity A Survey Study of the views of a sample of faculty members at the Universities of Tikrit and Samarra. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, Vol 15*(No 47), 209-222.
31. Sheppard, B., Brown, J., & Dibbon, D. (2009). *School district leadership matters*. (Vol. 6). Springer Science & Business Media.
32. Škerlavaj, M., Štemberger, M. I., & Dimovski, V. (2007). Organizational learning culture—the missing link between business process change and organizational performance. *International journal of production economics, Vol 106*(No 2), 346-367.
33. Skinnarl, K. I., Asa, I., & Sharp, P. (2014). Knowledge Sharing (KS), Organizational Learning and Competitive Advantage in a Scandinavian Hotel Company.

34. Volker, M. (2003). *Sharing expertise: Beyond knowledge management*. MIT press.
35. Yang, J. T. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *journal of knowledge management, Vol 11*(No 2), 83-90.
36. Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation. *Knowledge Management Research & Practice, Vol 7*(No 1), 65-81.

الملاحق:

الملاحق 1: مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	1	2	3	4	5	6	7	8
المساهمات المكتوبة	1							
الاتصالات التنظيمية	0,358	1						
التفاعلات الشخصية	0,589	0,590	1					
سلوك تشارك المعرفة	0,812	0,755	0,854	1				
التعلم الفردي	0,509	0,471	0,536	0,647	1			
التعلم الجماعي	0,277	0,516	0,399	0,510	0,781	1		
التعلم التنظيمي	0,448	0,495	0,500	0,626	0,738	0,625	1	
التعلم التنظيمي	0,487	0,561	0,555	0,686	0,946	0,844	0,869	1

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21