

أثر البيئة المادية للعمل على مشاركة المعرفة في الشركات البترولية-المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP نموذجاً

The impact of the physical work environment on knowledge sharing in petroleum companies - the National Corporation for Well Services ENSP as a model

سميرة صالحى^{1*}، عبد الغاني لبزة²، ياسمينه قيراط³

Yasmina Kirat Abdelghani Lebza Samira Salhi

¹ مخبر lpeem، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، salhi.samira@univ-ouargla.dz

² مخبر lpeem، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، Lebza.abdelghani@univ-ouargla.dz

³ جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، yonikarosi336@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022-01-03. تاريخ القبول: 2022-03-23. تاريخ النشر: 2022-03-31.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل المادية على مشاركة المعرفة في الشركات البترولية، حيث تمت الدراسة على مستوى المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة لأغراض هذه الدراسة ثم توزيعها على عينة قوامها 45 عاملاً في المؤسسة محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن لدى العمال اتجاهها إيجابياً متوسطاً نحو البيئة المادية للعمل؛ هناك مستوى عالي لمشاركة المعرفة بين العاملين فيما بينهم في المؤسسة محل الدراسة؛ هناك علاقة طردية بين البيئة المادية للعمل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة المادية للعمل على مشاركة المعرفة في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة؛ مشاركة المعرفة؛ بيئة العمل المادية؛ المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP.

تصنيف JEL: L20 ؛ M15

Abstract: This study aims to know the impact of the physical work environment on knowledge sharing in petroleum companies, where the study was carried out at the level of the National Well Services Corporation (ENSP), and to reach the most accurate results, then prepare a questionnaire and then distribute it to a sample of 40 workers in the institution under study. that workers have an average positive attitude towards the physical working environment; There is a high level of knowledge sharing among employees in the institution under study; There is a direct relationship between the physical environment of work and the sharing of knowledge among employees of the institution under study; The existence of a statistically significant effect of the physical environment to work on knowledge sharing in the institution

Keywords: knowledge management; knowledge sharing; physical work environment; National Well Services Corporation ENSP;

JEL Classification Codes : L20 ; M15

1. مقدمة:

أصبح سلوك مشاركة المعرفة مهماً بشكل متزايد للمنظمات والشركات (Israilidis, Siachou, Cooke, & Lock, 2015)، لأن المعرفة مصدر حيوي للأداء التنظيمي ولها دور كبير في تعزيز القدرات الابتكارية لدى العاملين، كما لها دور هام في توليد الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة (Haas & Hansen, 2007)، وهكذا أصبح التواصل بين العاملين أحد أنشطة المنظمة الرئيسية، وهو أمر مهم للغاية لمشاركة المعرفة وتوليد أفكار جديدة.

حيث أشار كل من ونك وناو (wang & Noe) أن مشاركة المعرفة والانخراط في العمل الإبداعي أو المبتكر تكون أكثر فاعلية من خلال التفاعلات التلقائية وجهاً لوجه (Wang & Noe, 2010)، لذلك تعيد المنظمات بشكل متزايد تقييم بيئة العمل المادية الخاصة بها وتعمل على تحويل بيئتها إلى بيئات عمل أكثر تفاعلية، فأصبح الإطار المكاني للمنظمة مكاناً للتفاعلات الاجتماعية والتعاون وتوليد الأفكار (Johns & Gratton, 2013)، بالإضافة إلى ذلك تزايد الطلب على الفضاءات غير أماكن العمل العادية للالتقاء والتواصل والنقاش وتبادل المعرفة، على سبيل المثال تنظيم مؤتمرات وندوات، اجتماعات غير رسمية ولقاءات (Harris, 2015).

أظهرت العديد من الدراسات الحديثة كدراسة Rashid & al, 2006; Wineman & al, 2009; Kastelein, 2014; Kabo & al 2015; Weggeman, 2017 أن بيئة العمل المادية تؤثر على أنماط التفاعلات الاجتماعية وسلوك مشاركة المعرفة داخل المنظمة، كما أظهرت الأبحاث أيضاً أن التفاعلات غالباً ما تحدث في أماكن العمل أو بالقرب منها، مما يؤكد أهمية البيئة المادية العمل كآلية لسلوك مشاركة المعرفة. علاوة على ذلك، فقد ثبت الدراسات أن المرافق المشتركة وأماكن العمل المشتركة المفتوحة تحفز التواصل الشبكي وسلوك تبادل المعرفة بين الزملاء. بالإضافة إلى ذلك، تتيح المساحات غير الرسمية للناس الاسترخاء والتواصل مع زملائهم الآخرين، مما يؤدي إلى مزيد من الثقة بينهم، ومنه إلى مزيد من الرغبة في مشاركة المعرفة (Weijs-Perrée, Appel-Meulenbroek, Arentze, & Romme, 2019). ومع ذلك، لا يزال من غير المعروف ما إذا كانت هذه الآليات تحدث أيضاً في الشركات البترولية الجزائرية. وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح إشكالية الدراسة ممثلة في السؤال الرئيسي التالي: كيف تساهم بيئة العمل المادية في تحقيق مشاركة المعرفة بين العاملين في الشركات البترولية؟ وللإجابة على هذه الإشكالية اخترنا المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود ولاية ورقلة ميداناً لدراستنا، وتبيننا الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: يبدي المبحوثين اتجاهًا إيجابيًا عاليًا نحو البيئة المادية للعمل في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP؛

الفرضية الثانية: هناك مشاركة للمعرفة بمستوى عالي بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

الفرضية الثالثة: هناك علاقة وطيدة بين البيئة المادية للعمل وبين مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة؛

الفرضية الرابعة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة المادية للعمل على مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.

1.1 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:

- ✓ التعرف على واقع مشاركة المعرفة والبيئة المادية للعمل في الشركات البترولية وتحديد مؤسسه ENSP؛
- ✓ معرفة أكثر الأبعاد تأثيرا على عملية مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ تقديم توصيات من شأنها تحسين بيئة العمل المادية وكذا تهمين عملية مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة؛

2.1 أهمية الدراسة

تكتسي هذه الدراسة أهميتها كونها تعالج موضوع بيئة العمل المادية ودوره في تفعيل مشاركة المعرفة، بهدف تبادل المعارف بين العمال والمسؤولين من مهارات وخبرات ومعلومات، خاصة لكون العديد من الدراسات الحديثة أوصت بضرورة الاهتمام ببيئة العمل كونها عنصر فعال في عملية تبادل المعرفة بين العاملين، كما تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تهدف للكشف عن خصائص البيئة المادية للعمل في الشركات البترولية الناشطة في الجنوب الجزائري، خاصة مع المناخ الصعب للمنطقة، إلى جانب المعدات والأدوات اللازمة التي يستخدمها العامل، وأثرها عليه من الناحية النفسية والجسدية، ومدى تأثيرها على عمليات مشاركة المعرفة بين العاملين.

3.1 منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي وهذا لفهم الظاهرة ووصفها وتحليلها تحليلا دقيقا، حيث تم الاعتماد على أسلوب المسح بإستخدام العينات، وذلك بإعداد استبانة أعدت خصيصا لأغراض هذه الدراسة، بناء على مجموعة من الدراسات السابقة، كما تمت الاستعانة بأسلوبى المقابلة والملاحظة في الكشف على مدى مساهمة بيئة العمل المادية في تحقيق مشاركة المعرفة لدى العاملين والتأكد من مدى صدق نتائج الدراسة وتوافقها مع الواقع المعاش في المؤسسة محل الدراسة.

4.1 الدراسات السابقة

استهدفت دراسة (مصطفى، 2018) الكشف عن أثر بيئة العمل المادية على السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الوطنية لسيارات الصنعية بورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة تم توزيعها على عينة قوامها 55 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط لبيئة العمل المادية للعاملين في المؤسسة الوطنية لسيارات الصنعية؛ ويوجد تأثير متوسط لبيئة العمل المادية على أبعاد السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة؛ كما أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بدراسة بيئة العمل المادية وفق المواصفات والشروط التي توفر الراحة والسلامة للعاملين في المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة للوصول إليها؛ كما يجب على المؤسسة مواكبة العصرنة والتحول الرقمي والتكنولوجي.

أما دراسة (العبيدي، 2013) فاستهدفت دراسة دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي بمعمل بغداد للغازات؛ ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم اختيار عينة قوامها 65 فرداً؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الأفراد يولون أهمية كبيرة لظروف العمل المادية، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين وتطوير نظام الحوافز (المادية والمعنوية) وبما يحقق العدالة بين العاملين وأن يراعى قدرات العاملين المهنية والتطويرية والابتكارية بحيث تكفل حث الأفراد على العمل ورفع مستوى الأداء لديهم؛ إلى جانب تحسين بيئة العمل المادية من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير عناصر الحماية والأمان من الأخطار المهنية.

واستهدفت دراسة (عبد الرحمن ومجيد، 2012) دراسة بيئة العمل المادية وأثرها على تحسين أداء العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربية بالعراق، حيث تم الاستعانة باستبانة وزعت على عينة قصدية من المديرين ومسؤولي الشعب قوامها 30 مفردة؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين بيئة العمل المادية على المستوى الكلي والفردى وبين المتغير المعتمد تحسين أداء العاملين إلا أن هذه العلاقة ضعيفة نوعاً ما؛ كما قاد اختبار التأثير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل بيئة العمل المادية على المستوى الكلي والفردى وبين المتغير المعتمد تحسين أداء العاملين؛ وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بدراسة بيئة العمل المادية وفق المواصفات القياسية الدولية واستخدام قواعد الهندسة البشرية؛ إلى جانب ضرورة التوجه بعقد ندوات ومؤتمرات توضح ضرورة الاهتمام بتحسين أداء العاملين باتباع قواعد الهندسة البشرية.

كما استهدفت دراسة (Vischer, 2007) دراسة آثار البيئة المادية على الأداء الوظيفي، نحو نموذج نظري لمساحة العمل؛ حيث تنطلق هذه الدراسة من أن معظم الدراسات توصي على أن الاجتهاد في بيئة العمل له القليل من الاهتمام مقارنة بخصائص البيئة المادية للعمل والتي يتم فيها أداء العمل، ومع ذلك تتراكم الأدلة على أن البيئة المادية للعمل تؤثر على كل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي وصحة الموظفين؛ وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين سلوك العامل والسمات المادية لبيئة العمل؛ كما تقترح الورقة نموذجاً نظرياً للعلاقة بين مساحة العمل والعامل حيث يلعب التوتر والراحة دوراً حاسماً، وتقترح أسلوباً منهجياً يمكن أن تستند إليه الدراسات التجريبية.

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة أنها ركزت على دراسة أثر البيئة المادية للعمل على السلوك الإبداعي للعاملين أو على الأداء الوظيفي أو على الرضا الوظيفي بينما ركزت دراستنا هذه على اثر البيئة المادية للعمل على مشاركة المعرفة، كما جرت الدراسات السابقة في مؤسسات صناعية وإقتصادية جزائرية وعربية وأجنبية بينما ركزت دراستنا على الشركات البترولية بأخذها لشركة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود ورقلة نموذجاً، وهذا للكشف عن مشاركة المعرفة والخصوصيات التي تحملها هذه العملية في هذا النوع من المؤسسات ذات البيئة المادية الخاصة التي تتباين في المؤسسة ذاتها بين المكاتب وبين الورشات والقواعد الصحراوية المترامية في أعماق الصحراء الجزائرية بالعرق الشرقي الكبير.

2. الإطار النظري لدراسة

1.2 المعرفة بين المفاهيم والأبعاد:

1.1.2 المعرفة: يعد مفهوم المعرفة واسع المعاني ومتنوع الأبعاد، وقد أثير حوله الكثير من النقاش من قبل العلماء والباحثين في المجالات المتخصصة للعلوم الإنسانية والتطبيقية المختلفة (بوزيداوي، 2019، صفحة 74)، حيث يعرفها كل من (brusak & davenport) على أنها مزيج مركب من الخبرات المشكلة، الآراء، القيم، المعلومات الضمنية، آراء الخبراء، والتي تقدم إطارا للمشاركة بالخبرات والمعلومات الجديدة بعد أن تترسخ في عقول العارفين (لعطوي و شيخاوي، 2019، صفحة 50)، حيث تتشكل المعرفة بعد عملية معالجة عقلية إدراكية للمعلومات والبيانات التي تلقاها الفرد وتتم المعالجة وفق مكتسباته، وإدراكه، وتجاربه...فقد يتلقى الأفراد نفس المعلومات لكن معارفهم التي يكونونها تكون مختلفة.

2.1.2 أنواع المعرفة

تنقسم المعرفة إلى نوعين رئيسيين وهما: (محمود و مكيد، 2020، الصفحات 122-123) **المعرفة الضمنية:** وهي تلك المعرفة الناتجة عن الاستدلالات والحدس والخبرات الموجودة في عقول الناس، والتي يصعب ترميزها ونقلها والتعبير عنها. **المعرفة الصريحة:** وهي تلك المعرفة المتداولة والمرمزة بأساليب مختلفة، حيث يمكن نشرها وتخزينها وتداولها واستخدامها بسهولة.

1.2 إدارة المعرفة (KM) knowledge management:

1.2.2 مفهوم إدارة المعرفة: تعتبر المعرفة موردا استراتيجيا لدى منظمات الأعمال، كونها المحدد الأساسي في عملية التنافس وتساعد المنظمات على المرونة والديناميكية خاصة في الاقتصاديات القائمة على المعرفة (Pandey & al, 2021, p. 787)، حيث عرفت إدارة المعرفة حسب كل من (frappola & capshow) على أنها الممارسات والتقنيات التي تسهل توليد وتبادل المعرفة على مستوى المنظمة (عيشوش، 2019، صفحة 68)؛ كما عرفها كل من (arora & raosaheb) على أنها عملية منظمة ومستمرة تتضمن إيجاد واكتساب وتخزين المعرفة لتحقيق أهداف معينة (غليظ، 2020، صفحة 322). وعرفت أيضا على أنها عملية إدارية لها مدخلات ومعالجة ثم مخرجات، وتعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر في تفاعلاتها ولها خطوات متعددة كالإنشاء والتوزيع والتطبيق، والهدف هو مشاركة المعرفة في أفضل صورها (محمود و مكيد، 2020، صفحة 123). وحسب نوناكا Nonaka بأنها عملية النقاط وتخزين ونشر واستخدام المعرفة، كما ناقش (في نظرية خلق المعرفة التنظيمية، العمليات التي تؤدي إلى تطوير وتوسيع المعرفة في المنظمات، فاقترح نوناكا (حلقة المعرفة knowledge spiral)، وهي حلقة مستمرة من التنشئة الاجتماعية والاحتكاك بالخارج والجمع والاستيعاب، وتشمل جميع العمليات بدءًا من إنشاء المعرفة التنظيمية، والمشاركة، والنقل، والتغيير إلى التفسير، والتكامل بين المعرفة الضمنية

والصريحة، وقد تتم هذه العمليات على مستوى الفرد أو الجماعة أو على مستوى التنظيم، ومن الضروري الفهم أن كل عمليات إدارة المعرفة تعتمد على بعضها البعض (pandey & al, 2021)

2.2.2 عمليات إدارة المعرفة:

✓ **توليد المعرفة:** في سياق الحديث عن نشأة المعرفة وتوليدها أشار **Prusak & Davenport** إلى المعرفة داخل المنظمات حيث لا تصبح مدمجة فقط في المستندات أو المستودعات ولكن أيضا في الروتين التنظيمي، العمليات، الممارسة، القواعد وثقافة المعرفة التنظيمية، فهي بالتالي مجموع رأس المال الفكري النقدي القائم داخل المنظمة، كما أن توليد المعرفة استنادا لكل من **Takeuchi & Nonak** أمر ضروري لبقاء أيما منظمة كنشاط يحدث طوال اليوم في إطار اجتماعي أو أثناء العمل، حيث يأخذ العديد من الأشكال الديناميكية التي تتشكل من خلال الوسائل الإنسانية أو الآليات التقنية، فهي في المقام الأول عملية مرتبطة بالإنسان قبل التكنولوجيا والتي رغم أهميتها لا يمكن أن تحل محل الإنسان (ماضي، الهاشمي، و بن برحال، 2019، صفحة 144).

✓ **توزيع المعرفة:** تعني المشاركة، النقل، النشر، التدفق، ويرى (**Newman & conrad**) أن توزيع المعرفة يعبر عن العمليات والأنشطة المشتركة مع تدفق المعرفة بين الجماعات وتشمل الاتصالات، والأداء التقني، كما أضاف أن توزيع الكفاء للمعرفة يولد عائدا مقابل الكلفة، وانه إذا كان من السهل توزيع المعرفة الظاهرة من خلال استعمال التقنيات الالكترونية فان توزيع المعرفة الضمنية الموجودة في عقول العاملين وخبراتهم هو ما يشكل التحدي الأكبر لإدارة المعرفة.

مما سبق يمكن القول أن توزيع المعرفة يمثل إحدى عمليات إدارة المعرفة المتمثلة في نقل المعرفة إلى المواقع التي تحتاج إليها حتى يمكن استخدامها (جعفري و هداجي، 2021، صفحة 120).

✓ **تطبيق المعرفة:** هذه العملية هي عملية مفصلية لأنها الغرض الأساسي من وجودها وبالتالي تعود على المنظمة بالربح والنجاح. فجميع هذه العمليات من شأنها أن تعود على المنظمة بالإضافة بالربح والنجاح ورفع مستوى التنافسية في السوق، وفي المحصلة تعود على المنظمة بالنفع والتطور والمنافسة (بركان و بوشنافة، 2021، صفحة 120).

3.2 مشاركة المعرفة Knowledge-sharing:

1.3.2 **ماهية مشاركة المعرفة:** تعد مشاركة المعرفة أو التشارك المعرفي العملية المفتاحية في إدارة المعرفة، باعتباره العملية الأكثر قدرة على توفير أهم الممارسات الأساسية، التي تؤدي إلى النجاح في إدارة المعرفة داخل المؤسسة وتؤدي إلى زيادة الرأس المال المعرفي، كون أن تشارك المعرفة يتعلق بإتاحة المعرفة داخل المؤسسة ككل، ويقوم على خلق قاعدة معرفية تعاونية **A Collaborative Knowledge Basis** ، وبالتالي اكساب المؤسسة القدرة على مواجهة تهديد تقادم وفقدان المعرفة داخلها، فعادة ما يطلق على الأصل المعرفي مصطلح الأصل غير المنتهي باعتباره الأصل الوحيد الذي يزداد كلما تم تشاركه. (دريس ، 2019، صفحة 28)

ويعرفها (Kim & Park, 2017) على أنها: "عملية تبادل المعلومات المهمة ومعرفة الخبراء وردود الفعل فيما يتعلق بإجراء معين أو منتج معين من أجل خلق معرفة أو أفكار جديدة والتعامل مع القضايا وتحقيق الأهداف المشتركة".

كما يعرف التشارك المعرفي بأنه عملية تحويل ونقل المعرفة (المهارات، الخبرات، المفاهيم) من فرد إلى آخر في المنظمة، ومن جانب سلوكي عرف بأنه السلوك المتبنى لنشر المعرفة المكتسبة بين الافراد الآخرين لتحقيق القيمة المضافة للمعرفة، ومن منظور اداري عرف بأنه ارتباط بين مكونين: الاول يمتلك المعرفة والثاني بحاجة اليها مما يتطلب تهيئة الظروف المناسبة لقيام الاول بإيصال المعرفة بأي شكل من الاشكال وقدرة الثاني على امتصاص واستيعاب هذه المعرفة (الحمداني ، 2018، صفحة 112).

وعرف (Turban, 2004) التشارك المعرفي على أنه: "تطبيق متعمد ونقل للأفكار والرؤى والحلول والخبرات من شخص لآخر وتبادل للمعلومات الحيوية من مصدر نشؤها إلى مكان اتصالها وتعزيز التفاعل بين مستخدميها، ويؤكد (Herschel, 2000) على أن موضوع التشارك المعرفي يتناول ثلاث مهمات منها: اختلاف أسلوب وطبيعة التشارك تبعاً لنوع المعرفة؛ التحول من العمل الفردي إلى الجماعي؛ المشاركة بالمعرفة تختلف عن المشاركة بالمعلومات لأن المعلومات لا تتضمن عنصر التفكير (هنا و محمد، 2013، صفحة 08).

2.3.2 العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة: تتفق العديد من الدراسات على العوامل الآتية كمؤثر حقيقي في مشاركة المعرفة (الثقافة، والهيكل التنظيمي، واستخدام التقنية). لكن رغم فعالية هذه العوامل في عملية مشاركة المعرفة، إلا أن تطبيقها في المؤسسات الكبيرة يتسم بصعوبات وعقبات كبيرة مقارنة بتطبيقها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وعلى عكس ما هو مستقر في أذهان الكثيرين، فإن العوامل المعنوية تضطلع -غالبا- بدور أكثر فعالية من الدور الذي تضطلع به العوامل المادية المالية في عمليات مشاركة المعرفة، ويعني هذا أنه يمكن للمؤسسات ودون أن تتفق مزيداً من الأموال، أن تحقق نتائج إيجابية لسلوكيات العاملين تجاه مشاركة المعرفة شريطة إظهار نوع من التقدير المعنوي لهؤلاء العاملين الفاعلين في هذه العملية. ومنه يمكن للمؤسسات الصغيرة التي تمتلك موازنات محدودة، الاستفادة من هذه القاعدة في توجيه العاملين بها لتشارك المعرفي بينهم بفعالية وكفاءة (حمد، 2016، صفحة 174).

3.3.2 سبل تعزيز التشارك المعرفي: هناك طرق مختلفة يمكن من خلالها تعزيز مشاركة المعرفة في مكان العمل، وسنتناول البعض منها على النحو التالي (Bit, 2021):

الاتصال هو المفتاح Communication Is Key: أكثر من 86 % من الموظفين والمديرين التنفيذيين يشيرون إلى نقص التعاون أو الاتصال غير الفعال بينهم بسبب مكان العمل؛ حيث تساهم المكاتب المفتوحة على الاتصال الجيد ونقل المعرفة بين العاملين (مثلا في وكالات الأنباء تستخدم المكاتب المفتوحة على بعض).

مساحة مكتبية Office space: يمكن للمساحة المكتبية المملة والغير رائعة أن تقلل من معنويات الموظفين وتحفيزهم؛ لذا يجب أن تكون مساحة المكتب مفعمة بالحيوية بما يكفي حتى يشعر الموظفون بالنشاط والحماس للعمل، كما يمكن أن يؤدي وجود غرف اجتماعات وأماكن استراحة غير رسمية وغير ذلك إلى تعزيز المحادثات الصريحة وتعزيز مشاركة المعرفة بين الموظفين.

أنشطة بناء الفريق Team building activities: يمكن أن تكون أنشطة بناء الفريق مثل مواقع الشركة الخارجية وسيلة رائعة للجميع للتعرف على بعضهم البعض على المستوى الشخصي. عندما يكون الموظفون خارج ضغوط بيئة المكتب، فمن المرجح أن يفتحوا ويتعاونوا؛ ويمكن أن يؤدي بناء الفريق إلى تحسين التعاون والتواصل بين الموظفين ويوفر أيضاً سبباً لمشاركة المعرفة.

خلق مساحة آمنة Create a safe space: عندما يخلق المديرون مساحة آمنة للموظفين للتحدث دون خوف من الرفض أو الحكم، تحدث أشياء عظيمة؛ كما يمكن أن يؤدي سؤال الموظفين عن آرائهم أو مساعدتهم إلى تعزيز ثقتهم ومعنوياتهم، مما يزيد من احتمالية مشاركتهم بنشاط في تبادل المعرفة والتعاون.

4.3.2 معوقات مشاركة المعرفة: تتمركز معوقات مشاركة المعرفة على ثلاث مستويات، على مستوى الفرد، المؤسسة، والمستوى التقني، ولكل من هذه المستويات القدرة على إعاقة عملية مشاركة المعرفة، فعلى مستوى الفرد نجد بعض العوامل التي لها علاقة مباشرة بشخصية الفرد كنقص في الثقة، أو انطوائية الفرد، أو مشاكل في اللغة أو عدم القدرة على التعبير، في حين نجد بعض المعوقات على مستوى المؤسسة، من أبرزها ضعف وإهمال الاتصال الإداري أو مسائل تتعلق بدرجة وعي القادة في المؤسسة لمدى أهمية هذه العملية، دون إهمال بعض المعوقات التي ترتبط بالمستوى التقني للمؤسسة عادة ما تتمحور حول ضيق الوقت، وقصور في سياسات التدريب في المؤسسة (حمد، 2016، صفحة 176).

4.2 بيئة العمل المادية بين المفاهيم والأبعاد:

1.4.2 مفهوم بيئة العمل المادية: بيئة العمل المادية أو الظروف الفيزيائية لبيئة العمل، ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من: إضاءة، وتهوية، وضوضاء، ونظافة، فضلاً عن التجهيزات الفنية التي تساعد العاملين في إنجاز المهام المطلوبة منهم في مكان العمل، وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، ورفع الروح المعنوية بين الأفراد، وتقليل حوادث العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج (منير، 2017، صفحة 05).

وتعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكمية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، كالإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية والرطوبة السائدة والضجيج المنبعث من الآلات والأدوات الإنتاجية والغبار والروائح والهواء المنتشر وغيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه الإنتاجية (مشعلي، 2011، صفحة 59).

وتعرف بأنها: "الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهدية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضا ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص" (الخضر و أبو سن، 2015، صفحة 141).

ومن المفاهيم السابقة يمكننا أن نعرف بيئة العمل المادية على أنها كل ما يحيط الفرد في عمله والذي يؤثر بمحيط عمله وأدائه وميوله تجاه عمله، والمجموعة التي يعمل معها، وتتضمن الإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة، والتهوية، وحوادث العمل، والرعاية الصحية.

2.4.2 الأبعاد الأساسية لبيئة العمل:

يتطلب دراسة بيئة العمل المادية تطبيق والاهتمام بالقواعد اساسية من اجل جعل بيئة العمل أكثر صحية وأمنا وراحة للأفراد فضلا عن رفع كفاءة وفاعلية ادائهم لتجنب أية اجهادات بدنية أو مخاطر، ويمكن اجمال القواعد الأساسية المتعلقة ببيئة العمل المادية بما يلي: (مصطفى، 2018، الصفحات 08-09)

البعد المتعلق بتصميم موقع العمل: يتفق المهتمين بالهندسة البشرية على أن انخفاض إنتاج وكفاءة العاملين ناتج عن تصميم موقع العمل أو بيئة مكان العمل، إذ تدعم تصميم محطات العمال حاجات العمل الذين يعملون فيها ومن ثم تؤدي إلى تقوية قدراتهم لأداء العمل بشكل جيد، يؤدي التطبيق الفاعل لقواعد بيئة العمل المادية في تصميم موقع العمل الى الموازنة بين خصائص العامل ومتطلبات العمل وهذا يوسع من إنتاجية العاملين ويوفر السلامة للعامل والرفاهية المادية والذهنية.

البعد المتعلق بتصميم واستخدامات العدد والأدوات: يعد تصميم الآلات والعدد من المجالات الواسعة لاستخدام القواعد والإجراءات الخاصة بالهندسة البشرية فمن الضروري تطوير وتحسين العديد من الآلات بالشكل الذي يواءم قدرات وقابليات الفرد وصولاً إلى أداء أفضل، فلا بد من مراعاة الأبعاد القياسية لوسائل القبض باليد وكيفية استخدام الأصابع بالشكل السليم، إذ تتطلب بعض التصاميم للأدوات اليدوية قبضة عريضة للمستخدم، وقد يكون الاستخدام المتكرر لهذه الأدوات من المستخدمين ذوي قبضات الأيدي صغيرة الحجم يعرض المستخدمين إلى إجهادات وشد في العضلات، من المهم الأخذ بالاعتبار طرائق تثبيت و ترتيب العدد ووسائل المناولة ومعدات حماية الأفراد، لذا ينبغي على مهندسي التصميم جعل المعدات والمكائن أقل خطورة أثناء اشتغالها وتوفير مستلزمات الأمان للعاملين عليها في تصاميمها من ارتداء وتوفير أنواع معينة من معدات الوقاية لوقايتهم من هذه المعدات.

البعد المتعلق بتصميم المكائن وأسطح العمل: أثبتت دراسات الهندسة البشرية بأن التصميم الهندسي لأسطح العمل يحسن العمل ويقلل من عدد الإصابات التي يتعرض لها العاملون، إذ تؤكد قواعد الهندسة البشرية على ضرورة الأخذ بنظر الاعتبار للعوامل الأساسية في معايير التصميم بغية جعل العامل في وضع الجسم الطبيعي ووضع الجلوس وحركة الأيدي لتقليل المشاكل الهندسية، ويتمكن المهتمين بالهندسة البشرية اعتماد على البيانات الخاصة بقياسات الجسم البشرية الملائمة من تصميم الوضع الجسماني الصحيح على وفق ما تتطلبه مهام العمل.

3.4.2 مكونات بيئة العمل المادية: تؤثر بيئة العمل المادية الداخلية على مستويات الالتزام التنظيمي تأثيرات متباينة حسب إيجابية أو سلبية مكونات بيئة العمل وأهم المكونات المادية لبيئة العمل الداخلية هي: (عابد و عيادة، 2013، الصفحات 22-23).

الضوضاء: تثير الضوضاء أعصاب بعض العاملين، وتعد من أهم مصادر ضغوط العمل التي تقلل الالتزام التنظيمي، حيث أكدت الدراسات أن زيادة شدة الصوت تثير الجهاز العصبي وتزيد من إفرازات هرمون الأدرينالين من الغدة الكظرية، والذي يؤدي إلى استجابات حادة لأي مؤثر بجانب زيادة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وبصفة خاصة في الأعمال التي تحتاج إلى تركيز.

الإضاءة: يعد الضوء المبهر من مصادر ضغوط العمل لأنه يجذب انتباه الموجودين ويثير جو من الصخب، بخلاف الضوء الهادئ أو المناسب لطبيعة العمل، فنظام الإضاءة الجيد يزيد من قدرة العاملين على التركيز ويحسن من مستوى التزامهم وأدائهم.

درجة الحرارة: تعد درجة الحرارة مصدر من مصادر الضغوط في ضوء تأثيرها على جسم الإنسان، حيث يؤدي ارتفاع درجة الحرارة إلى فقد الفرد كميات كبيرة من السوائل في شكل عرق، مما قد يؤدي على المدى البعيد إلى إصابة بالإجهاد أو التصلب الحراري الذي يدفع العامل لعدم الالتزام بساعات الدوام والتفكير في البحث عن عمل آخر يتضمن ظروف مادية أفضل لتعرضه للحرارة المرتفعة التي قد تعرضه للخطر.

تصميم المكاتب: يساعد التصميم الجيد للمكاتب، من حيث المساحة أو التهوية أو الإضاءة في مساعدة العاملين على الالتزام بوقت الدوام، وعدم الهرب بحثاً عن جو ملائم أو الهروب من سوء التكديس والزحام وما يترتب عليهما من إصابة بالإرهاق.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.3 التعريف بالمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار حاسي مسعود: يعتبر مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (م.و.خ.آ ENSP) من أهم الفروع الاستراتيجية المنبثقة عن المؤسسة الأم سوناطراك، وتعود نشأته إلى الفاتح من شهر أوت عام 1981م، بموجب المرسوم رقم 81-174 المتضمن إحداث المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، والمتعلق بإعادة هيكلة قطاع الطاقة والصناعات البتروكيمياوية في الجزائر، حيث يزاول نشاطه في المجال النفطي، وتكمن مهمته الأساسية في توفير خدمات الآبار ذات الطابع النفطي.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة: بلغ مجتمع الدراسة 720 عاملاً في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، ونظراً لظروف الأمن الصحي، لم تسمح لنا المؤسسة إلا بتوزيع 45 استبانة على العمال بطريقة عشوائية، وتم استرجاع 40 منها قابلة للتحليل أي بنسبة إسترداد 88.89%.

الجدول 1: عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة

النسبة	العدد	الاستثمارات
%100	45	الموزعة
%11.11	05	الغير مسترجعة
%00	00	الغير قابلة للتحليل
%88.89	40	القابلة للتحليل

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

نلاحظ من الجدول رقم 01 أن عدد الاستثمارات الموزعة بلغت 45 استثمارة موزعة، تم استرجاع 40 استثمارة منها، وكانت جميع الاستثمارات المسترجعة مكتملة الإجابة وصالحة لأغراض البحث العلمي والتحليل مما يدل على تعامل العمال مع الاستثمارات بجدية.

3.3 صدق وثبات أداة الدراسة: لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبانة للتأكد من صدقها وثباتها، باستخدام التحكيم من خلال محكمين متخصصين في هذا الموضوع سواء من الجامعة أو من المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

الصدق الظاهري: لغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبانة فقد تم عرضها على مجموعة من الأستاذة في تخصصي إدارة الاعمال وتسيير الموارد البشرية، كما تم عرضها على محكمين من المؤسسة محل الدراسة، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

ثبات الاستبانة: لقد تم فحص عبارات الاستبانة من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول رقم 02، وذلك بحساب معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة.

الجدول 02: معامل ألفا كرونباخ

معدل الثبات	عدد العبارات	الاستبانة
0.854	39	معامل الثبات العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 2 أن معامل الثبات لأداة الدراسة ككل بلغ 0.854، وهي قيمة ثبات عالية وتعبر هذه النسبة على درجة عالية من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات.

4.3 عرض وتحليل محور البيانات الديموغرافية :

متغير الجنس: يظهر من النتائج، أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة (77.5%)، في حين بلغت نسبة الإناث (22.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة الأنشطة الأساسية التي يعتمد عليها في نظام الحفر والتنقيب والعمل الليلي وغيرها من الأعمال الشاقة في الشركات البترولية.

متغير العمر: وفيما يتعلق بمتغير العمر فقد تحصلت الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) أعلى نسبة بواقع (65.0%)، يلي ذلك الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (25.0%) من أفراد عينة الدراسة، وهي نتيجة منطقية لأن هاتين الفئتين العمريتين المتتاليتين تتناسبان مكان العمل وطبيعته الصعبة، وخاصة بالنظر إلى جانب الولاء في العمل والأقدمية المتراكمة لدى العاملين بالأقسام بالنسبة للفئة الثانية.

متغير المستوى التعليمي: كانت نسبة الفئة التي لديها شهادة مهندس أو ماستر بنسبة (42.5%)، أما فئة الحاصلين على شهادات الليسانس فقد بلغت (30%)، وهذا راجع كون أغلب المناصب المطلوبة في هذه المؤسسة من المهندسين على اختلاف تخصصهم؛ أما بالنسبة لفئة التقني وتقني سامي فكانت بنسبة (22.5%) وهي الفئة الأقل. كما تجدر الإشارة إلى أن الجامعة ساهمت كثيرا ولأزالت في رفع المستوى التعليمي للعاملين، من خلال التسهيلات وتشجيع الموظفين لإكمال الدراسة وتحسين مستواهم التعليمي، فمعظمهم أكمل الماستر بعد عدة سنوات من العمل.

متغير الخبرة: كانت النسب المئوية متباعدة، حيث تحصلت فئة (من 05 إلى أقل من 15 سنة) أعلى نسبة بواقع (70.0%) يلي ذلك فئة (من 15 إلى أقل من 25 سنة) بنسبة (20.0%) من أفراد عينة الدراسة، وهي منطقية نتيجة الخبرة الوظيفية وتوظيف المؤسسة للكفاءات العالية الشابة.

متغير المسمى الوظيفي: تحصلت فئة إطار على أعلى نسبة تقدر ب (77.5%) تليها فئة عامل مهارة وتحكم بنسبة (15.0%) ثم فئة إطار سامي بنسبة (5.0%)، وآخرها فئة عامل تنفيذ بنسبة (2.5%)، وهذا يدل على أن الدراسة مست مختلف الأقسام والوظائف في المؤسسة.

5.3 اختبار فرضيات الدراسة:

1.5.3 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى للدراسة على أنه: "ييدي المبحوثين اتجاهها إيجابيا عاليا نحو البيئة المادية للعمل في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP"، وبعد الدراسة تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول 03: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة لبعء بيئة المادية للعمل

الرقم	أبعاد المتغير المستقل	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	بعء الوسائل المادية	2.38	0.42	1	عالي
02	بعء الخاص بمكان العمل والمنطقة والمناخ	2.15	0.38	2	متوسط
03	متغير البيئة المادية للعمل	2.27	0.40	--	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا بأن البعدين جاءا بمستويين ما بين مرتفع ومتوسط، أعلى متوسط حسابي بمستوى مرتفع كان لبعء الوسائل المادية وهو (2.38) وانحراف معياري (0.42) وهذا يدل على أن المؤسسة تهتم بتحقيق التوافق بين الوسائل المادية التي تعمل على خلق جو مريح للعمل نظرا لطبيعة بعض

الأعمال التي تتطلب أن تكون في متناول اليد، وخلق راحة للعمال للعمل بأريحية تامة والأهم فيها هو وجود كل الوسائل المادية التي تضمن الصحة والسلامة المهنية، وقد جاء في المرتبة الثانية بعد خاص بمكان العمل والمنطقة والمناخ بمتوسط حسابي (2.15) وانحراف معياري (0.38) وبمستوى متوسط، دلالة على أن الإدارة تسعى للحرص الشديد على جودة أماكن العمل وتوفير ما يلائم النشاط رغم صعوبة العوامل المناخية خاصة بالنسبة للعمال غير الإداريين والذين يعملون في العراء تحت أشعة الشمس صيفا وشتاء، وهذا يثبت مجهود جيد من المؤسسة لعملية التنظيم المؤسسي؛ وعموما توجد نظرة مفهومة وإيجابية حول البيئة المادية للعمل، أي هناك اتجاه إيجابي وقبول جيد للبيئة المادية للعمل من طرف المبحوثين، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى للدراسة: "بيدي المبحوثين اتجاها إيجابيا عاليا نحو البيئة المادية للعمل في المؤسسة محل الدراسة".

2.3.5 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية للدراسة على أنه: "هناك مشاركة

للمعرفة بمستوى عالي بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة"، وبعد الدراسة تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول 04: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العمال حول أبعاد مشاركة المعرفة.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	البعد الشخصي	2.94	0.16	1	عالي
2	البعد المنظمي	2.01	0.74	3	متوسط
3	البعد التكنولوجي	2.17	0.80	2	متوسط
	متغير مشاركة المعرفة	2.37	0.57	--	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

يتضح من الجدول رقم 04 أن كل من البعد الشخصي والمنظمي والتكنولوجي جاؤوا بمتوسطات حسابية ذات مستويات ما بين المتوسطة والعالية، حيث أن أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية كانت للبعد الشخصي بمتوسط حسابي قدر ب 2.94 وانحراف معياري بلغ أدنى مستوياته بقيمة 0.16، وهذا ما يدل على تماثل وتجانس إجابات العينة حول هذا البعد أو ما يمكن تفسيره بتماثل إدراك أفراد العينة للبعد الشخصي واعتباره أكثر الأبعاد توفرا في المؤسسة.

في حين حلت في المرتبتين الثانية والثالثة كل من البعد التكنولوجي والبعد المنظمي على الترتيب، بمتوسطات حسابية بلغت 2.17 و 2.01 على التوالي، إذ أن المتوسطات الحسابية لكلا البعدين عرفت انخفاضا كبيرا مقارنة بالبعد السابق البعد الشخصي، كما أن قيم الانحراف المعياري لكلا البعدين تراوحت ما بين 0.74 و 0.80 وهي قيم أقرب للواحد وهذا ما يمكن تفسيره باختلاف إدراك أفراد العينة لكلا البعدين مما نتج عنه تشتت وعدم تجانس إجابات أفراد العينة حول هذين البعدين.

إجمالا بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة 2.37 وهي قيمة عالية، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري 0.57 وهي قيمة مقبولة تدل على تماثل نسبي في إدراك

أفراد العينة لأبعاد مشاركة المعرفة بصورة عامة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية للدراسة "هناك مشاركة للمعرفة بمستوى عالي بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة".

3.3.5 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: نصت الفرضية الثالثة للدراسة على أنه: "هناك علاقة وطيدة بين البيئة المادية للعمل وبين مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة"، وبعد الدراسة تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول 05: يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد بيئة العمل المادية ومشاركة المعرفة.

Rho De sperman	المتغير التابع مشاركة المعرفة	
	البعد الأول: الوسائل المادية	Coefficient de corrélation
	Sig. (bilatérale)	.004
	N	40
البعد الثاني: مكان العمل والمنطقة والمناخ	Coefficient de corrélation	**560.
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	40
المتغير المستقل: بيئة العمل المادية	Coefficient de corrélation	**606.
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	40

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

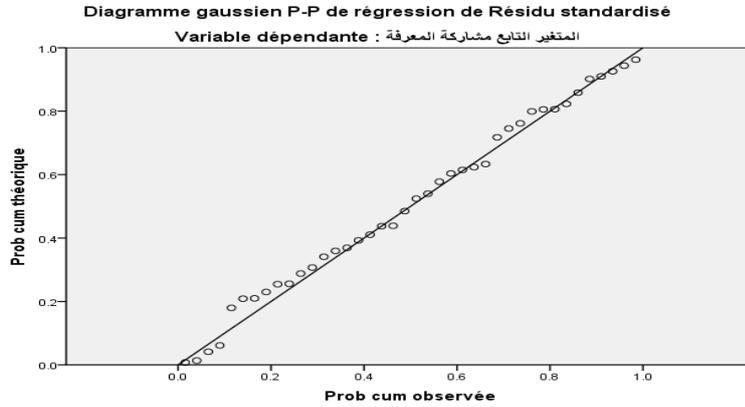
يتضح من جدول الارتباطات السابق، بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لبيئة العمل المادية ومشاركة المعرفة كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدا، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين بيئة العمل المادية ومشاركة المعرفة ككل (60.6%) وهي قيمة إيجابية ومعتبرة تؤكد الدور الفاعل لبيئة العمل المادية في تعزيز عملية مشاركة المعرفة، حيث سجلت أقوى علاقة مع بعد خاص بمكان العمل والمنطقة والمناخ بنسبة (56%)، وهي علاقة طردية متوسطة، يليها بعد الوسائل المادية بنسبة (44.4%) وهي كذلك علاقة طردية متوسطة.

ويلاحظ أن بيئة العمل المادية كمتغير مستقل كانت علاقتها مع مشاركة المعرفة كمتغير تابع طردية ومعتبرة حيث بلغت نسبة (60.6%) بمستوى دلالة 0,0 وهو أقل من 0,05 وبالتالي هناك تحقق للفرضية الثالثة للدراسة: "هناك علاقة وطيدة بين البيئة المادية للعمل وبين مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة"؛ وبالتالي على المؤسسة أن تعمل على تحسين بيئة العمل المادية داخلها من خلال البحث عن نقاط وأساليب لتنميتها وتدعيمها ومعالجتها وتوفير مختلف الوسائل والظروف والإمكانات لتفعيل مشاركة المعرفة.

4.3.5 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: نصت الفرضية الرابعة للدراسة على أنه: "هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية للعمل على مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة"، وقبل التأكد من صحة هذه الفرضية سنقوم بتأكد من أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

-التوزيع الطبيعي للبيانات: من خلال منحنى الموضح في الشكل 01 والذي يمثل مدى ملائمة خط الانحدار، يتبين أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً كشرط من شروط تحليل الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الرابعة للدراسة.

الشكل 01: مدى ملائمة خط الانحدار.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

-تحليل التباين للانحدار: للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرابعة نقوم بتحليل التباين للانحدار كما هو موضح في الجدول 06.

جدول 06: تحليل تباين خط الانحدار.

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1.327	1	1.327	22.023	.000 ^a
Résidu	2.290	38	.060		
Total	3.617	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل : بيئة العمل المادية,

b. Variable dépendante : مشاركة المعرفة : المتغير التابع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

من خلال الجدول السابق يتبين لنا ما يلي:

✓ مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.327 ومجموع مربعات البواقي هو 2.290 ومجموع المربعات الكلي يساوي 3.617؛

✓ درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 38؛

✓ معدل مربعات الانحدار هو 1.327 ومعدل مربعات البواقي 0.60؛

✓ قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 22.023؛

✓ مستوى دلالة الاختبار 0.0 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم بيانات الدراسة.

-تحليل الانحدار الخطي:

ويمكن حساب معامل الارتباط للمتغير التابع والمتغيرات المستقلة من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (الوسائل المادية، خاص بمكان العمل والمنطقة والمناخ) والمتغير التابع (مشاركة المعرفة)، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

جدول 07: تحليل الانحدار الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.606 ^a	.367	.350	.24549

a. Valeurs prédites: (constantes), المتغير المستقل البيئة المادية للعمل,

b. Variable dépendante: المتغير التابع مشاركة المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

من الجدول السابق نجد أن معامل الارتباط الخطي بين بيئة العمل المادية كمتغير مستقل ومشاركة المعرفة كمتغير تابع هو (60,6%) أي أن هناك ارتباط طردي معتبر؛ ومعامل التحديد قد بلغ (36,7%) بمعنى أن (36,7%) من مشاركة المعرفة يعود لبيئة العمل المادية؛ والنسبة المتبقية (63,3%) ترجع لعدة عوامل أخرى كالخبرة، وسياسة التدريب، وأساليب القيادة المتبعة وغيرها من العوامل أو تعود للخطأ العشوائي.

-تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise: تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise، وهذا لبيان أهمية كل متغير من المتغيرات المستقلة بالنسبة للمتغير التابع.

جدول 08: يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise.

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.421	.233		6.103	.000
البعد الثاني: خاص بمكان العمل والمنطقة والمناخ	.443	.106	.560	4.169	.000

a. Variable dépendante : المعرفة مشاركة التابع المتغير

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss الإصدار 22.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة للمقدار الثابت قدرت بـ 6.103 وقدرة مستوى المعنوية المقابل لها بـ 0.000، وبما أنه أصغر من قيمة α المعتمدة 0.05 فهي قيمة دالة إحصائياً وبالتالي لا يمكن إهمال هذه القيمة الثابتة؛ بينما قدرت قيمة T المحسوبة للمتغيرات المستقلة المتبقية في النموذج (البعد الخاص بمكان العمل والمنطقة والمناخ) بـ 4.169 وقدرة مستوى المعنوية المقابل لها بـ 0.000، وبما أنه أصغر من قيمة α المعتمدة 0.05 فهي قيمة دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول 08 أن المتغير المستقل المتبقي في النموذج هو (خاص بمكان العمل والمنطقة والمناخ)، ومنه هناك تأثير لأبعاد بيئة العمل المادية خاصة بعد (مكان العمل والمنطقة والمناخ) على مشاركة المعرفة؛ ومنه تحقق الفرضية الرابعة للدراسة أي أن بيئة العمل المادية الممثلة ببعد مكان العمل والمنطقة والمناخ للمؤسسة محل الدراسة تؤثر على المشاركة المعرفة بين العاملين؛ ومن خلال المقابلات والملاحظة تبين أن في الورشات وفي القواعد المنشأة في الصحراء يكون هناك تبادل للمعارف وتدريب بين العاملين، حيث يلقت العمال القدامى بعض الخبرات للعمال الجدد، كما تساهم المكاتب المفتوحة والنصف مفتوحة بفواصل زجاجية على سهولة الاتصال ونقل المعرفة بين العاملين، كما تساهم النوادي والمطعم في تبادل الخبرات وحل العديد من المشاكل التي تواجه العاملين خلال يوم العمل، وأن الدورات التكوينية والتدريب والندوات ولقاءات والمناقشات تساهم بشكل كبير في مجال التشارك المعرفي.

4. الخاتمة

أظهرت العديد من الدراسات الحديثة كدراسة **Rashid & al, 2006; Wineman & al, 2009; Kastelein, 2014; Kabo & al 2015; Weggeman, 2017** أن بيئة العمل المادية تؤثر على أنماط التفاعلات الاجتماعية وسلوك مشاركة المعرفة داخل المنظمة، كما أظهرت الأبحاث أيضاً أن التفاعلات غالباً ما تحدث في أماكن العمل أو بالقرب منها، مما يؤكد أهمية البيئة المادية للعمل كآلية لسلوك مشاركة المعرفة. علاوة على ذلك، فقد أثبتت الدراسات أن المرافق المشتركة وأماكن العمل المشتركة المفتوحة تحفز التواصل الشبكي وسلوك تبادل المعرفة بين الزملاء. بالإضافة إلى ذلك، تتيح المساحات غير الرسمية للناس الاسترخاء والتواصل مع زملائهم الآخرين، مما يؤدي إلى مزيد من الثقة بينهم، ومنه إلى مزيد من الرغبة في مشاركة المعرفة. ومن خلا هذه الدراسة تبين أن هذه الآليات تحدث أيضاً في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار **ENSP** بحاسي مسعود ولاية كإحدى الشركات البترولية الجزائرية، حيث أسفرت الدراسة على النتائج الآتية:

- يبدي المبحوثين اتجاهها إيجابياً عالياً نحو البيئة المادية للعمل في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار **ENSP**؛
- اتضح أن هناك مستوى عالٍ من التشارك المعرفي لدى العمال بأبعاده الثلاثة في المؤسسة محل الدراسة؛ وأن المؤسسة تحرص وتهتم بإتاحة العمل ضمن فرق لتضمن فعالية العمل مما يساهم في تسهيل عملية نقل وتبادل الخبرة والمعرفة؛ وأن الدورات التكوينية والتدريب والندوات ولقاءات

والمناقشات تساهم بشكل كبير في مجال التشارك المعرفي، وتتفق هذه النتائج والنتائج التي توصل

لها كل من (Weijs-Perrée, Appel-Meulenbroek, Arentze, & Romme, 2019)؛

- كما توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابي للبيئة المادية للعمل على مشاركة المعرفة وتتفق

هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من (Rashid & al, 2006; Wineman & al, 2009; Kastelein, 2014; Kabo & al 2015; Weggeman, 2017).

بعد الدراسة التي قمنا بها وتحليل النتائج المتحصل عليها نقترح جملة من التوصيات متمثلة في الآتي:

- القيام بعمل دوري استطلاعي لآراء العمال حول بيئة العمل المادية من خلال فتح المجال لطرح أفكارهم ومقترحاتهم؛

- عقد دورات تدريبية لتحسين قدرات ومهارات الاتصال بين العاملين فيما بينهم وكذلك بين الإدارة والعاملين؛

- تخصيص مكافآت للعمال المبدعين وذلك لتشجيعهم على المبادرة مع الزملاء؛

- الاستمرار في الاهتمام بالبيئة المادية للعمل فكرياً وممارستها وتقديم برامج ولقاءات وندوات للتحسيس بأهميتها

وأثرها في تحقيق التشارك المعرفي؛

- اقناع الموظفين بقدراتهم وتنميين مجهوداتهم ليكون لهم حافزاً للتشارك المعرفي؛

- تعزيز نظام الاتصال ليكون أكثر فعالية ولضمان نقل المعارف لتسهيل مشاركة المعرفة؛

- ضرورة خلق فضاءات مفتوحة واسعة في كل الشركات البترولية للتعاون والتشارك المعرفي بين الأفراد في

العمل ليكونوا ذوي خبرة وكفاءة وأفكار ابتكارية حديثة ترفع من مستوى الكفاءة والفعالية في العمل؛

- توفير جميع الوسائل المادية والتكنولوجية التي من شأنها أن تساعد على الرفع من مشاركة المعرفة وتحسينها

بشكل كاف؛

- ضرورة تبني برامج أكثر مساعدة للتشارك المعرفي والاعتماد عليها بصورة كبيرة؛

- التقرب أكثر من العمال لمعرفة معارفهم الضمنية ومساندتهم في عرضها ومشاركتها وتطبيقها لزيادة المعارف

وتوليدها؛

- الاهتمام بالبيئة المادية للعمل وتحسينها وتوفير معدات الأمن الصناعي والسلامة المهنية للعاملين لضمان

استدامة المورد البشري في المؤسسة.

- الاستفادة من العمال المتقاعدين وإعادة دمجهم في المؤسسة كمدرّبين يشرفون على تكوين العمال الجدد

والمتربصين وكذا العاملين ككل حسب الحاجات والأهداف التنظيمية.

5. قائمة المراجع

Bibliographie

Bit , a. (2021, 05 30). *Knowledge Sharing at the Workplace For Enhancing Productivity*. Récupéré sur <https://blog.bit.ai/knowledge-sharing/>

Haas, M., & Hansen, M. (2007). *Different Knowledge, Different Benefits: Toward a Productivity Perspective on Knowledge Sharing in Organizations*.

- Strategic Management Journal*, 28(11), 1133–1153. Récupéré sur <https://doi.org/10.1002/smj.631>
- Harris, R. (2015). The Changing Nature of the Workplace and the Future of Office Space. *Journal of Property Investment & Finance*, 33 (5), 424–435. doi:10.1108/JPIF-05-2015-0029
- Israilidis, J., Siachou, E., Cooke, L., & Lock, R. (2015). Individual Variables with an Impact on Knowledge Sharing: The Critical Role of Employees' Ignorance. *Journal of Knowledge Management*, 19 (6), 1109–1123. doi:10.1108/JKM-04-2015-0153.
- Johns, T., & Gratton, L. (2013). The Third Wave of Virtual Work. *Harvard Business Review* 91 (1-2):, 91(1), 66–73. Récupéré sur <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4289550>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 1-16. Récupéré sur <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Pandey, J., & al, &. (2021). Technology-enabled knowledge management for community healthcare workers: The effects of knowledge sharing and knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 135, 787-799. Récupéré sur <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.001>
- Wang, S., & Noe, R. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*(20), 115–131. doi:10.1016/j.hrmr.2009.10.001
- Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T., & Romme, G. (2019). The influence of the physical work environment of business centres on social networking and knowledge sharing in the Netherlands. *Intelligent Buildings International*, 11(2)), 105-125. Récupéré sur <https://doi.org/10.1080/17508975.2019.1574705>
- إلهام ماضي ، الحاج الهاشمي، و عبد القادر بن برحال . (06، 2019). عمليات إدارة المعرفة ودورها في تنمية كفاءات الموارد البشرية. *مجلة نور الدراسات الإقتصادية*، 05(08)، 144.
- بلال مشعلي . (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال. 59.
- جاسم هناء ، و العسكري مُجد . (2013). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية. *مجلة المثني للعلوم الإدارية والإقتصادية*، 03(06)، 08.
- جلول لعطوي، و مُجد شيخاوي . (2019). دور إدارة المعرفة في التحسن من إدارة العلاقات مع الزبون. *مجلة البديل الإقتصادي*(العدد 05)، 50.
- حاتم عبد الله الحمداني . (2018). التشارك المعرفي واستدامة القدرة الديماميكية. *مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية*(54)، 112.
- حمد ، إ. ح. (2016). مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية -دراسة حالة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات*. 174، (02).
- رحيل عابد، و الشمري عيادة. (2013). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي . 22-23.

- رياض عيشوش. (2019). أهمية عوامل الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة في منظمات الأعمال-دراسة تطبيقية لعينة من البنوك الجزائرية بولاية المسيلة-. *مجلة التنمية الإستراتيجية* (10)، 68.
- شيخ مُجد الخضر، و أحمد إبراهيم ابو سن . (2015). أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الاختياري في بعض الجامعات السودانية. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 02(06)، 141.
- عباس منير . (2017). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين. 05.
- عبد القادر جعفري، و عبد الجليل هداجي . (2021). الدور الوسيط للمقدرات الجوهرية في تحديد العلاقات بين عمليات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي -دراسة حالة مستخدمي الوحدة الغنتاجية للكهرباء بمحطة الأدرار-. *مجلة مجاميع المعرفة*، 07(01)، 120.
- غليظ وش. (2020). إدارة المعرفة في النظام الجزائري. *مجلة أنس للبحوث والدراسات*. 322, (20) 11 ,
- مامة بركان ، و الصادق بوشنافة . (06، 2021). واقع إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز في الغرب وهران-. *مجلة التكامل الإقتصادي*، 09(02)، 500.
- مُجد محمود، و العلوان مكيد. (12، 2020). أثر عملية المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات صناعة الأدوية في الأردن-دراسة حالة مشاريع صناعة الأدوية في محافظة البلقان-. *مجلة المعارف*، 15(02)، 122-123.
- مصطفى م. (2018). أثر بيئة العمل المادية على السلوك الإبداعي للعاملين -دراسة حالة في المؤسسات الوطنية للسيارات الصناعية فرع ورقلة. 08-09 .
- ناريمان دريس . (2019). نحو نموذج مقترح لتشارك المعرفة في المؤسسات الاقتصادية. 28.