

"دور التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي" (دراسة ميدانية على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة)

إعداد الباحثة:

أحلام بنت عياضه مفلح السلمي

قسم الإدارة العامة – كلية الاقتصاد والإدارة – جامعة الملك عبد العزيز

إشراف الدكتور:

وائل بن شافي منزل الشمري

قسم الإدارة العامة – كلية الاقتصاد والإدارة – جامعة الملك عبد العزيز

2023/هـ1445م



الملخص:

هدفت الدراسة الى معرفة دور التشارك المعرفي بإبعاده (تبادل المعرفة ،نقل المعرفة ، تحويل المعرفة) في تعزيز التعلم التنظيمي في وزارة التجارة بمحافظة جدة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات واعتماد العينة العشوائية البسيطة ،حيث بلغ عدد العينة (121) من موظفي وزارة التجارة بمحافظة جدة ،وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من اهمها: وجود علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة، بمعامل ارتباط قدره (0.756) عند مستوى دلالة (0.000)،وكما اشارت الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) ،وقدمت الدراسة عدة توصيات من أهمها: الاستمرار في تطبيق أبعاد التشارك المعرفي في الوزارة، وتبادل ونقل وتحويل المعارف بين الموظفين؛ لتعزيز معارفهم، وتطوير أدائهم ومستوى تنافسيتهم، وتحقيق المزيد من الابتكارات والانجازات. بالإضافة الى متابعة تحديث أنواع الاتصالات الداخلية وقواعد البيانات الخاصة بالموظفين، واستمرار تدفق المعلومات فيها، لضمان التطوير المستمر في العمل.

الكلمات المفتاحية: التشارك المعرفي، تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة، التعلم التنظيمي.

المقدمة:

تعيش المنظمات اليوم في عصر المعرفة وثورة المعلومات والتطورات التقنية الكبيرة، حيث تشهد تقدماً واسعاً وتغيرات وتحديات وصعوبات بيئية مختلفة مما يستدعي مواجهتها والتعامل معها لتحقيق النجاح والتميز وهذا ما دفع المنظمات الى الاهتمام بالمعرفة كونها أحد العناصر الأساسية للإبداع والابتكار والتطور بالمنظمات.

ومع هذا التطور أصبحت المعرفة هي المحرك الأساسي للاقتصاد والتقدم الاجتماعي والسلاح الفعال لأي منظمة إذا ادارته بشكل فعال. ومن اجل ذلك ظهرت إدارة المعرفة كمدخل استراتيجي يمكن ان يساعد في تحقيق قيمة مضافة للمنظمة من خلال استخدام المعرفة وتشاركها كأحد أبرز عملياتها (شباب،2019).

ومن هذا المنطلق يعد التشارك المعرفي أحد العمليات المهمة في إدارة المعرفة التي تؤدي الى تبادل المعرفة ونشرها وتوزيعها بين موظفين المنظمة مما ينعكس على قدراتهم ومعارفهم ومهاراتهم وبالتالي زيادة كفاءتهم البشرية لتحقيق أهداف المنظمة (بن براهيم،2019). ومن خلال ذلك يتضح لنا أهمية عملية التشارك بالمعرفة والاستفادة منها بدل ان تصبح اسيره في عقول أصحابها، فالتشارك يولد معرفة جديدة من خلال تبادلها بين افراد المنظمة حيث تؤدي الى امتلاك سلاح فعال للتقدم والرقى، وهذا ما دعا المنظمات الى الاهتمام بمواردها المعرفية والعمل على تسييرها من خلال العمليات المتمثلة في خلق وتخزين وتشارك المعرفة، والاستغلال الأمثل للخبرات الفردية الكامنة في عقول واذهان الافراد وتحويلها الى معرفة معلنة يتقاسمها جميع افراد المنظمة بحيث تصبح ذات فائدة وقيمة أكبر (بورنان،2013).

وبناء على ذلك ازداد الاهتمام بمفهوم التعلم التنظيمي في منظمات الاعمال كأحد التوجهات الإدارية الحديثة التي تسعى لها المنظمات في الوقت الحالي لمواجهة التحديات البيئية. وفي ضوء ذلك أصبح التعلم التنظيمي ذا أهمية بالغة لدى الباحثين والممارسين لما تقدمه للمنظمة وبسبب الدور الاستراتيجي الذي يلعبه في تحسين الأداء وتحقيق التميز التنظيمي (بن عمره ودربان، 2020).

ومن هذا المنطلق يجدر الإشارة الى ان ممارسة التعلم التنظيمي بصفة مستمرة في الواقع الميداني وعلى كافة المستويات التنظيمية يتطلب تطبيق أساليب إدارية متطورة ومن اهم هذه الأساليب أسلوب التشارك المعرفي الذي يعتبر كرافعة استراتيجية تضمن ديناميكية العلاقات التفاعلية والتبادلية بين الافراد من خلال تحقيق المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات جماعيا والتعاون على مواجهة الظروف الصعبة وتبادل وتقاسم المعارف. (جقيق وعبيدات، 2014).

وبناء على ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي بفرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

مشكلة الدراسة:

تفرض التغيرات المتسارعة في بيئة الاعمال ضغوطا على المنظمات لتعزيز كفاءتها وفعاليتها مما يستدعي حاجة المنظمات الى تبني استراتيجيات تتعلق بالتشارك المعرفي عن طريق الحصول على هذه المعرفة ونشرها وجعلها مرتكزا أساسيا ليس فقط للإدارات وانما لجميع الموظفين في المنظمة (سوادي، 2020). حيث ان نجاح هذه المنظمات مرهون بتفعيل المورد البشري المتمثل بالمعرفة من خلال التشارك المعرفي كونه يساهم في رفع مستوى معرفة الآخرين عن طريق تبادل الخبرات والمعارف وبالتالي تقديم خدمات أفضل للمنظمات.

ولتحقيق الفعالية من التشارك المعرفي لابد على المنظمات من الاهتمام بالتعلم التنظيمي الامر الذي أصبح يلعب دورا مهما في الإدارة الحديثة من اجل تحقيق الاستقرار والنجاح، وهو من الاليات المساهمة في تطوير وتعزيز معرفة الموظفين في المنظمة (مشاركة وآخرون، 2022). ومن هنا جاءت أهمية ممارسة التعلم التنظيمي بهدف ضمان بقاء ونجاح المنظمات في الوقت الحاضر، حيث أصبح التعلم التنظيمي ضرورة استراتيجية تساهم في تقدم المنظمات، لأنه يسمح بالتعامل مع التغير وعدم التأكد البيئي ويخلق فرصا للميزة التنافسية. فكلما كانت مقدرة المنظمة على التعلم أفضل من منافسيها كلما زادت مقدرتها على الاستجابة بصورة فاعلة ومبتكرة لمواجهة التغيرات البيئية وتحقيق أهدافها بأعلى فاعلية ممكنة (عفيف، 2018). وأشار (Shahin & Zeinali، 2010) ان التعلم التنظيمي يشير الى تطوير المعرفة الجديدة والرؤى المستمدة من الخبرات المشتركة للموظفين داخل المنظمة ولديها القدرة على التأثير على السلوكيات وتحسين قدرات المنظمة. كما أكد (Yang، 2010) على علاقة التشارك المعرفي بالتعلم التنظيمي اذ وضح أن التشارك في المعرفة بين الموظفين له أثر إيجابي على التعلم التنظيمي.

ومن هذا المنطلق تدعم وزارة التجارة سياسة إدارة المعرفة حيث تتمحور حول التأكيد على تحقيق اهداف المخطط لها من أجل دعم استراتيجيات الوزارة وتعزيز دورها في نشر ثقافة المعرفة والمحافظة على فعاليتها، مما يؤدي الى تحقيق رؤية الوزارة المتمثلة في تحقيق موقع ريادي لقطاعي التجارة السعودي في بيئة عادلة ومحفزة وبمشاركة جميع منسوبي الوزارة (وزارة التجارة، 2022).

ونستنتج من ذلك أهمية دراسة العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي لما تقدمه للوزارة من تنمية معارف ومهارات الموظفين وبالتالي تطوير قدراتهم الإبداعية ورفع جودة أداء الموظف الحكومي ونتاجيته بالعمل واحراز التميز في الأداء الحكومي تحقيقا لرؤية 2030.

وبناء على ما سبق تسعى هذه الدراسة لإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور التشارك المعرفي بإبعاده (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) في تعزيز التعلم التنظيمي من وجهة نظر موظفي وزارة التجارة في محافظة جدة؟ .

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1-توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين بعد تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

2-توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين بعد نقل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

3-توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين بعد تحويل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس -العمر -المؤهل العلمي -سنوات الخبرة)

أهداف الدراسة:

1- التعرف على دور تبادل المعرفة في تعزيز التعلم التنظيمي من وجهة نظر موظفي فرع وزارة التجارة في محافظة جدة.

2- التعرف على دور نقل المعرفة في تعزيز التعلم التنظيمي من وجهة نظر موظفي فرع وزارة التجارة في محافظة جدة.

3- التعرف على دور تحويل المعرفة في تعزيز التعلم التنظيمي من وجهة نظر موظفي فرع وزارة التجارة في محافظة جدة.

4- التعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة من حيث الخصائص الديموغرافية الممثلة ب (الجنس - العمر -المؤهل العلمي -سنوات الخبرة) حول طبيعة العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي.

أهمية الدراسة:

أولاً -الأهمية النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله كونها من المواضيع الحديثة في العصر الحالي، وتسليط الضوء على أهمية موضوع التشارك المعرفي و التعلم التنظيمي حيث تعد من أهم متطلبات نجاح المنظمات. ، كما تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة

العربية في مجال التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي، وأخيرا تتضح أهمية الدراسة من ندرة الدراسات التي تناولت موضوع دور التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي وسد الفجوة البحثية في هذا المجال، فتأمل الباحثة ان تساهم هذه الدراسة بإضافة علمية تقيد المهتمين بهذا المجال.

ثانيا-الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية في معرفة دور التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة-نقل المعرفة -تحويل المعرفة) في تعزيز التعلم التنظيمي في المنظمات الحكومية عامة وبالأخص بوزارة التجارة بمحافظة جدة، والقاء الضوء على أهمية العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي ومن ثم الوصول الى نتائج عن واقع ممارسة كل من التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي لدى موظفي وزارة التجارة بمحافظة جدة وبناء عليها تقدم التوصيات والمقترحات التي تهتم وزارة التجارة بمحافظة جدة، واستخدامها كمرجع ومؤشر لدراسات أخرى مشابهه للاستفادة منها .

حدود الدراسة:

1-حدود موضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على دراسة دور التشارك المعرفي بإبعاده (تبادل المعرفة -نقل المعرفة -تحويل المعرفة) في تعزيز التعلم التنظيمي.

2-حدود مكانية: طبقت هذه الدراسة على موظفي وزارة التجارة بمحافظة جدة.

3-حدود جغرافية: طبقت هذه الدراسة في مدينة جدة

4-حدود زمانية: طبقت هذه الدراسة في الفترة الزمنية (1444هـ / 2023م)

مصطلحات الدراسة:

1-التشارك المعرفي: "هو سلوك إيجابي يقوم على التفاعل بين أفراد المنظمة بهدف التبادل في المعارف والخبرات بالشكل الذي يؤدي الى تنمية معارفهم والتي تنعكس في تحسين أدائهم وبالتالي تحسين في مخرجات المنظمة". (جودي، 2020، ص.222).

ويمكن تعريفه إجرائيا: هي عملية اتصال بين شخصين او أكثر من موظفي الوزارة بهدف تبادل المعارف والخبرات والمهارات او نقلها للآخرين او تحويل المعرفة ذات الصلة بالعمل.

2-تبادل المعرفة: "عملية بين الأفراد العاملين بالمنظمة الذين يشاركون معارفهم لغيرهم، وبالمقابل هناك أفراد يبحثون عن المعرفة من غيرهم "(براحلية وآخرون 2021).

ويمكن تعريفه إجرائيا: هي رغبة موظفي الوزارة في تبادل الخبرات والمعارف والمهارات والأفكار لتطوير الوزارة.

3-نقل المعرفة: "تعد عملية انتقال المعرفة داخل المنظمة الخطوة الحاسمة نحو تحقيق التشارك المعرفي، ففي هذه الخطوة يتم إيصال المعرفة المناسبة الى الشخص المناسب، وفي الوقت المناسب، وضمن الشكل المناسب". (حمود، 2010، ص.110)

ويمكن تعريفه إجرائيا: هي عملية ارسال المعرفة من شخص (المرسل) الى شخص اخر (المستقبل) بين موظفي الوزارة مما يؤدي الى زيادة خبرتهم.

4-تحويل المعرفة: هي تحويل الكفاءات والمهارات والخبرات وبراءات الاختراع التي يمتلكها الشخص الى اشكال سهلة يمكن للعاملين الاستفادة منها. (Son ,Cho ,Kang ،2017)

ويمكن تعريفه إجرائيا: هو تحويل المعرفة الضمنية الى معلنة والعكس صحيح بين موظفي الوزارة

5-التعلم التنظيمي: "هو تلك العملية التي تسعى المنظمات من خلالها الى تحسين قدراتها الكلية وتطوير ذاتها وتفعيل علاقاتها مع بيئتها والتكيف مع ظروفها الداخلية والخارجية وتعبئة العاملين فيها ليكونوا وكلاء لمتابعة اكتسابها المعرفة وتوظيفها لأغراض التطوير والتميز". (بدير، 2010، ص.86).

ويمكن تعريفه إجرائيا: عبارة عن عملية مستمرة تهتم بتحسين سلوك الافراد واكتشاف الأخطاء والعمل على تصحيحها لمواجهة التغيرات البيئية.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم التشارك المعرفي:

اختلف العديد من الباحثين حول مفهوم التشارك المعرفي فبعضهم اتجه الى تعريف التشارك المعرفي من خلال القدرة والرغبة في مشاركة المعرفة مع الآخرين منهم نجادات (2012) والذي يرى بأنه" التحويل الفعال للمعرفة وهذا يعني أن يكون من يملك المعرفة قادرا ورغبا في مشاركتها مع الآخرين فقد تكون المعرفة موجودة عند الافراد او الجماعات او الاقسام او المنظمات إلا أن وجود المعرفة في مكان ما لا يعني ذلك أن هناك مشاركة في المعرفة " (ص.7) . بينما عرفها (Hogel et al . 2003). بأنها تفاعل اجتماعي من خلال تبادل معارف الموظفين ومهاراتهم وخبراتهم في المنظمة ككل لكونها تتعلق بالتقاهم المشترك من حيث تزويد الموظفين بالمعلومات ذات الصلة وبناء واستخدام شبكات المعرفة داخل المنظمات. واتفق معه (Schium & Moustaghfir. 2013) حيث عرفها أنها عملية اجتماعية يتم من خلالها المشاركون في النشاط اكتساب أفكار جديدة ومعارف يجب أن تكون قابلة للتحويل إلى فرص جديدة وقدرات للآخرين لتحقيق ميزة تنافسية. وفسر (Jee Kim et al . 2020) . التشارك المعرفي بأنه التعاون مع الآخرين لتوفير معلومات ومعارف مهمة لمساعدتهم على حل المشكلات او تطوير افكار جديدة او تنفيذ سياسات واجراءات. وكما وضح (Chedid . 2019) et al انها عملية اساسية لجعل المعرفة او الافكار او الخبرات متاحة من خلال التحويل الى طريقة يمكن فهمها واستخدامها من قبل الافراد .

بناء على التعاريف السابقة، يمكن القول بأن التشارك المعرفي هو تفاعل اجتماعي يعمل على تبادل المعارف والخبرات والمهارات وتحويل المعرفة ونقلها، يكون اساسها القدرة والرغبة في مشاركة معارفهم مع الآخرين بهدف الخروج بأفكار وخبرات جديدة وحل المشاكل في الوقت المحدد من اجل تطوير المنظمة.

مفهوم التعلم التنظيمي:

يعد مفهوم التعلم التنظيمي مفهوم واسع وشمولي وبناء على ذلك يحتمل العديد من التعريفات وفقاً لتعدد وجهات نظر الباحثين في هذا المجال وسنعرض فيما يلي بعض مساهمات العلماء والباحثين في تعريف التعلم التنظيمي. عرفها جواني (2020) بأنها "عبارة عن مجموعة من الممارسات التي تفرضها المنظمة أو تدرجها ضمن سياساتها، لغرض الوصول إلى الأهداف المخطط لها في سبيل تكوين معرفة قوية داخلها وكذلك تطوير مناهجها لغرض البقاء ضمن البيئة الدائمة" (ص 15). ويرى (لعيكزة، 2017) بأنها "عبارة عن عملية ترقية وتطوير لقدرات ومهارات المنظمة، بما يحقق لها التميز، ومواكبة التغيرات الخارجية، من خلال توظيف المعرفة المتجددة والخبرة" (ص 45). حينما عرفها الهامل (2015) بأنها "الوعي المتنامي بالمشكلات التنظيمية والنجاح في تحديدها من قبل الأفراد العاملين في المنظمات، بما ينعكس على مدخلات ومخرجات المنظمة ذاتها" (ص 7). وعرفها (زروق، 2016) بأنها "عملية مستمرة تستهدف زيادة قدرة المنظمة على التكيف والنجاح في البيئة المتغيرة، والتي تؤدي إلى زيادة المعرفة بأوضاع المنظمة وبيئتها، وتعديل التصرفات للوصول إلى توافق ملائم بين التوقعات والنتائج ومعرفة كيفية التعامل مع المشكلات من أجل تحقيق التطوير الشامل للمنظمة". وكما عرفها (Murray Donegan & 2003) بأنها عملية تهتم بتحسين سلوك وقدرات الأفراد حتى تتمكن المنظمة من الاستجابة بفعالية أكثر لبيئتها. من خلال ما سبق نلاحظ اتفاق الباحثين على أن التعلم التنظيمي يعمل على تعديل وتطوير وتصحيح سلوكيات الموظفين لمواجهة التغيرات البيئية.

بناءً على التعاريف السابقة، يمكن القول بأن التعلم التنظيمي هو عبارة عن عملية تغيير وتحسين سلوكيات المنظمة من خلال مجموعة من الممارسات التنظيمية التي تهدف إلى مواكبة التغيرات الخارجية، وحل المشكلات التنظيمية وتصحيحها، وصولاً للأهداف المرغوبة.

العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي

يعد التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي من المواضيع الاستراتيجية والحديثة في الفكر الإداري، خاصة وأن منظمات اليوم تسعى في ظل حركية متسارعة تشهدها بيئة الأعمال إلى التحول من مؤسسات تقليدية إلى منظمات متعلمة تشجع أعضائها على التعلم المستمر وتحقيق المزايا التنافسية (بن عمرة، دريان، 2020).

وأشار (Lichtenstein & Brain 2006) أن التشارك بالمعرفة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعلم التنظيمي الأمر الذي يدفع المنظمات للاستجابة بشكل أفضل للاضطرابات البيئية. وفي ضوء ذلك يعد التشارك المعرفي أحد الركائز الأساسية التي تدعم التعلم التنظيمي من خلال تفاعلات الاجتماعية وعلاقات التشاركية بين الموظفين بالمنظمة التي تسمح لهم بتأزهم وتعاونهم في مواجهة تحديات وصعوبات العمل كما لها دور في دوران العمل وتبادل المعرفة ونشر الممارسات الناجحة وبالتالي الانتقال من مستوى تعلم الأفراد إلى مستوى التعلم الجماعي مما ينعكس على المؤسسة ككل (ججقيق وعبيدات، 2014).

وأكد على ذلك (Swift & Hwang 2013) فقد توصلت دراسته إلى أنه يكمن جوهر التعلم التنظيمي في عملية مشاركة المعرفة مما يساعد الموظفين على التعاون مع بعضهم البعض في تحقيق أهداف المنظمة، فمن المرجح أن يتفق معظم الموظفين على مشاركة معارفهم لما لها من مزايا وفوائد للمنظمة وعلى الرغم من ذلك يخشى البعض من هذه المشاركة إذ يعتبرونها مصدر قوة لهم و يتحوفون من فقدانها عند مشاركتها، وأخيراً يجب على المنظمات أن تأخذ بالاعتبار أهمية خلق جو من الثقة بين الموظفين وعمل شبكات اجتماعية ذات الصلة لبناء أساس للتعلم على نطاق المنظمة.

وفي ذات السياق كشفت نتائج دراسة ججقيق وعبيدات (2014) عن مستوى توافر ايجابي للتشارك المعرفي في ممارسة التعلم التنظيمي ، واوصت دراسته بضرورة تدعيم التعلم المستمر من خلال خلق بيئة تعاونية تشجع على تبادل الأفكار وتقاسم المعارف .

ووضح (Abu-Shanab et al. (2014) ان مشاركة المعرفة تعد جانبا مهما من جوانب إدارة المعرفة التي تساهم في تعزيز التعلم التنظيمي لمواجهة المنافسة ، حيث يعمل التعلم التنظيمي في زيادة المعرفة التنظيمية وغالبا ما يحدث عن طريق مشاركة المعرفة عبر الحدود التنظيمية . كما يرى ان ممارسة تبادل المعرفة يجب ان تكون جزءا من المحادثات اليومية لان التعلم التنظيمي يعتمد على التعلم الفردي والمشاركة لتعزيز القدرات التنظيمية وأظهرت نتائج دراسته على وجود علاقة إيجابية بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي اذ لابد على الإدارة العليا التأكيد على دور التعلم التنظيمي في الحفاظ على الميزة التنافسية وتوفير الأدوات اللازمة لتشجيع ممارسة إدارة المعرفة وتهيئة بيئة للتفاعل الاجتماعي كوسيلة لمشاركة المعرفة .

وأخيرا تشير نظرية التعلم التنظيمي انه يحدث تعلم داخل المنظمة كلما كان التشارك المعرفي بين الموظفين اكثر فعالية ، كما تشير انه قبل البدء في سلوك تشارك المعرفة على الموظف ان يمتلك قدرة عالية من الامتصاص للمعرفة ، حيث انه كلما كانت قدرة الامتصاص عالية كلما كانت التشارك المعرفي اكثر فعالية ، أي ربط المعارف التي تم الحصول عليها نتيجة التشارك بالمعارف الموجودة مسبقا لدى الموظف مما يؤدي للحصول على معرفة متراكمة لحل المشكلات . (بو طالب ،2017)

ثانيا /الدراسات السابقة

أولا /الدراسات المتعلقة بمتغير التشارك المعرفي:

-دراسة الكميم (2022) بعنوان " أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي :دراسة حالة جامعة إقليم سبأ.هدفت الدراسة إلى تحديد أثر المعرفة التشاركية بإبعاده (تبادل المعرفة ،ونقل المعرفة ،وتحويل المعرفة)، في كفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي ، وطبقت أسلوب العينة العشوائية الطبقية ،كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (112) من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم (معيد/ مدرس) في جامعة إقليم سبأ ، ومن اهم النتائج التي تم التوصل إليها هي وجود مستوى عال من التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية عالية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل، وكفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ كمتغير تابع.

-دراسة بدوي (2022) بعنوان " أثر التشارك المعرفي على المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية: دراسة حالة شركة الدرة العالمية للصناعات الغذائية – سوريا".هدفت الدراسة إلى بحث أثر التشارك المعرفي بإبعاده (تبادل المعرفة ، نقل المعرفة ،تحويل المعرفة)على تحقيق المسؤولية المجتمعية للموارد البشرية، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي ، وطبقت أسلوب العينة العشوائية البسيطة،كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (230) من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام ومعاونهم بالشركة، ومن اهم النتائج التي تم التوصل إليها هي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على التخطيط والتصميم الوظيفي وبرامج تحسين الحياة المهنية والتدريب والتطوير والتقييم المستمر للاداء والاجور والحوافز وحماية المرأة العاملة وادماج ذوي الهمم ضمن أبعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

-دراسة عماري (2022) بعنوان " أثر التشارك المعرفي بين الأطباء والمرضى وأثره على كفاءة الأداء الوظيفي: دراسة حالة لعينة من موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الطيبات " هدفت الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على أثر التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة ، نقل المعرفة ، تحويل المعرفة) على كفاءة الأداء الوظيفي، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أسلوب المسح الشامل، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (50) من موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الطيبات ، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وكفاءة الأداء الوظيفي كتابع

-دراسة النور (2020) بعنوان " أثر المشاركة المعرفية على التميز التنظيمي في مؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم." هدفت الدراسة الى معرفة أثر المشاركة المعرفية بأبعاده (نقل المعرفة ، تحويل المعرفة) على التميز التنظيمي في مؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم ، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أسلوب العينة الميسرة، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (351) من المدراء في مؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم ، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ان هنالك علاقة إيجابية ما بين المشاركة المعرفية على التميز التنظيمي بمؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم.

-دراسة زعرب (2020) بعنوان " أثر أبعاد التشارك في المعرفة على جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة." هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر أبعاد التشارك في المعرفة بأبعاده (تبادل المعرفة ، تحويل المعرفة ، التفاعل الاجتماعي) على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم في قطاع غزة، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي ، وطبقت أسلوب المسح الشامل، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ المسح لشامل (288) من الموظفين في وزارة التربية والتعليم ، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ان هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \geq 0,05$ بين ابعاد التشارك المعرفي وبين جودة الحياة الوظيفية وأيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تحويل المعرفة على جودة الحياة الوظيفية، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي تبادل المعرفة والتفاعل الاجتماعي على جودة الحياة الوظيفية.

-دراسة (2021) Meher et al. بعنوان " دور مشاركة المعرفة على أداء الموظفين مع الدور الوسيط لتعلم التنظيمي." هدفت الدراسة إلى الكشف عن مساهمة مشاركة المعرفة في تحسين أداء الموظفين ، حيث طبقت المنهج المسحي، وطبقت أسلوب العينة العنقودية ، كما استخدمت الاستبانة كأدوات لجمع البيانات، حيث بلغ عدد العينة (354) من مديري ومهندسي ومطوري البرمجيات شركات تكنولوجيا المعلومات في الهند ، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ان مشاركة المعرفة عامل رئيسي يخلق بيئة التعلم التنظيمي وان أداء الموظف يعتمد بشكل أساسي على التعلم التنظيمي،

-دراسة (2019) Siddiqui et al. بعنوان " تشارك المعرفة وقدرات الابتكار : الدور الوسيط لتعلم التنظيمي." هدفت الدراسة الى تحليل العلاقة بين تشارك المعرفة وقدرات الابتكار من خلال خلق ثقافة التعلم التنظيمي، حيث طبقت المنهج المسحي ، وطبقت أسلوب العينة العشوائية البسيطة، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (300) من موظفي البنوك التقليدية في باهور، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أنه هناك سبعة عوامل من بين تسعة عوامل تتمثل في الشخصية الفردية، والموقف الفردي، والمكافأة و التقدير، والثقة القائمة على الكفاءة، والثقة القائمة على الإحسان، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومعرفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كلها مرتبطة بشكل إيجابي وكبير مع قدرات الابتكار و التشارك المعرفي اما المركزية والرسمية

من العوامل السلبية التي لاتساهم في قدرات الابتكار وتشارك المعرفة ،بالتالي يلعب التعلم التنظيمي دورا معتدلا في العلاقة بين تشارك المعرفة وقدرات الابتكار .

ثانيا : الدراسات المتعلقة بمتغير التعلم التنظيمي

- دراسة نافع (2021) بعنوان " أثر عمليات إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع جيجل".هدفت الدراسة إلى اختبار أثر عمليات إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر -فرع جيجل ، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي ، وطبقت أسلوب العينة القصدية ،كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث بلغ عدد العينة (70) موظف بمؤسسة اتصالات الجزائر ، ومن اهم النتائج التي تم التوصل اليها وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq \alpha$ لعمليات إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر .

-دراسة البعيم واخرون (2020) بعنوان "مستوى التعلم التنظيمي وأثره في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة".هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى التعلم التنظيمي، وأثره في الأداء الوظيفي في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أسلوب المسح الشامل ، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (135)من العاملين في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة ، ومن اهم النتائج التي تم التوصل اليها أن هناك أثرا إيجابيا لأبعاد التعلم التنظيمي بتقدير مرتفع على مستوى الأداء الوظيفي في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة، وتبين وجود مستوى مرتفع جدا لممارسة العاملين للتعلم التنظيمي في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة وجاء مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة مرتفعا جدا ولا توجد فروق ذات دلالة معنوية وإحصائية في مستوى التعلم التنظيمي والأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية في مجتمع الدراسة.

-دراسة (2018) Nugroho بعنوان "اثار الثقافات التعاونية ومشاركة المعرفة على التعلم التنظيمي".هدفت هذه الدراسة الى توضيح أثار الثقافات التعاونية ومشاركة المعرفة على التعلم التنظيمي ، حيث طبقت منهج مسحي، وطبقت أسلوب العينة عشوائية البسيطة ، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (288)موظفا إداريا في احدى الجامعات الحكومية في يوجياكارتا ، ومن اهم النتائج التي تم التوصل اليها ان التعلم التنظيمي يتأثر بشكل كبير بمشاركة المعرفة والثقافات التعاونية الموجودة داخل المنظمة، وان مشاركة المعرفة والثقافات التعاونية من بين المحددات لحدوث التعلم التنظيمي .

ثالثا/ الدراسات المتعلقة بالمتغيرين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي.

-دراسة عزوز واخرون (2022)بعنوان " أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي :دراسة حالة أساتذة كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال جامعة قاصدي مرباح بورقلة" هدفت الدراسة للتعرف على أثر التشارك المعرفي بإبعاده (الثقة، التفاعلات الشخصية، الثقافة المعرفية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال)في تعزيز التعلم التنظيمي في كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال بجامعة ورقلة، حيث طبقت المنهج الوصفي التحليلي ،وطبقت أسلوب العينة العشوائية البسيطة ، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد العينة (90)من أساتذة كلية تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ومن اهم النتائج التي تم التوصل لها أن مستوى التشارك المعرفي عال بالكلية، واهتمام الأساتذة بتحسين مستواهم التعليمي بشكل مستمر وسعيهم نحو كسب معارف جديدة

سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، أما فيما يخص المتغيرات الشخصية، فأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تساهم في التعلم التنظيمي تعزى بالمتغيرات الشخصية.

التعليق على الدراسات السابقة:

مراجعة الدراسات السابقة تحقق العديد من الفوائد إذ تمكن من إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية والاطلاع على منهجية الدراسات السابقة والتعرف على نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية والاستفادة من التوصيات واخذ نظرة شاملة وفكرة أولية والاستفادة من مختلف آراء الباحثين والتدخلات بينهم والاستفادة في تحديد ابعاد الدراسة الحالية، كما ساهمت في تصميم الاستبيان والتعرف على المنهج والأداء المناسبين للدراسة الحالية.

و تناولت الدراسات السابقة موضوع التشارك المعرفي مع متغيرات أخرى عدا دراسة عزوز وآخرون (2022) فقد تناولت التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي ولكنها طبقت في الجزائر ، إذ ان جميع الدراسات السابقة لم تطبق في المملكة العربية السعودية ، وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة انها تدرس الدور بين التشارك المعرفي بإبعاده (تبادل المعرفة -نقل المعرفة -تحويل المعرفة (والتعلم التنظيمي في المملكة العربية السعودية وعلى الموظفين الإداريين في وزارة التجارة بمحافظة جدة ، وعليه تستمد أهميتها من أهمية الوزارة، لما لها دور في الاقتصاد الوطني.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة وللمعلومات المراد الحصول عليها، فهو يقدم المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر الظاهرة القائمة، والوصول إلى فهم أفضل وأدق، لها مع وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها كما أشار الرفاعي (2014) ، إذ يساهم هذا المنهج في تقديم وصفاً لدور التشارك المعرفي بأبعاده المتمثلة في (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) في تعزيز التعلم التنظيمي بوزارة التجارة بمحافظة جدة، وذلك من خلال جمع البيانات وتبويبها وتحليلها إحصائياً؛ لاختبار فرضياتها وتحقيق أهدافها، بالإضافة لمقارنة نتائجها بالدراسات السابقة ذات العلاقة وتفسير ذلك على ضوء الإطار النظري، سعياً لوضع توصيات تطبيقية تعود بكامل النفع والفائدة على وزارة التجارة بمحافظة جدة، ومحاولة سد الفجوة البحثية في مجال الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع موظفي وزارة التجارة بمحافظة جدة خلال فترة الدراسة الميدانية في عام (1445هـ / 2023م)، والبالغ عددهم (211) موظفاً وموظفة حسب سجلات قسم الموارد البشرية بالوزارة، وقد أختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة من موظفي الوزارة، والتي حُسبت بالاعتماد على معادلة (UMA Sekaran) ويتضح من مخرجات المعادلة أن عدد العينة المطلوبة (138) مفردة، وقد وزعت الباحثة الاستبانة الالكترونية على جميع موظفي وزارة التجارة بمحافظة جدة، وتحصلت على (124) رداً، وأستثنت (3) ردود فقط؛ لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، أي أن (121) رداً خضع للمعالجات الإحصائية، وهي تمثل ما نسبته (87.7%) من العينة المطلوبة.

أداة الدراسة وخطوات بنائها:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة الحالية، إذ تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدب النظري من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة، حيث أخذت عبارات متغير التشارك المعرفي من دراسة كلاً من (خمقاني، 2018)، (بويديّة ودحماني، 2019) و(شباب، 2019)، بينما أُستعين بدراسة كلاً من (قفصي، 2021)، (بالجيلالي وحيداري، 2022) و(فنيش وطلحاي، 2019) في عبارات متغير التعلم التنظيمي، وقد مر بناء هذه الاستبانة بعدد من الخطوات تتضح في الآتي :

1- عُرِضَتْ بصورتها الأولية على مشرف الدراسة الأكاديمي.

2- عرضت الباحثة الاستبانة على عددٍ من المحكمين المختصين من أعضاء هيئة التدريس، بلغ عددهم (7) محكمين؛ للتحكيم وإبداء آرائهم في مدى صلاحية الاستبانة من حيث وضوح عباراتها وارتباطها بمتغيرات وأبعاد الدراسة، وخلوها من الأخطاء اللغوية، وفي ضوء مقترحاتهم أُجريت التعديلات لبعض العبارات، من حذف وإعادة صياغة وفصل الجُمْل المركبة بعد المناقشة مع المشرف الأكاديمي، وظهرت الاستبانة بصورتها النهائية.

3- وزعت الاستبانة بنسختها الإلكترونية على عينة استطلاعية (Pilot test) عددهم (40) موظف من موظفي وزارة التجارة بمحافظة جدة، للتأكد من مدى صدقها وثباتها وأظهرت القيم الإحصائية صدق الأداة لما وضعت لأجله، بوجود علاقات طردية وقوية بين أبعاد الدراسة وعباراتها والأداة ككل؛ باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وأظهرت القيم أيضاً ثبات الاستبانة، بارتفاع معامل ألفا كرونباخ لجميع المتغيرات والأبعاد والأداة ككل عن (0.700)؛ مما مَكَّن الباحثة من توزيع الاستبانة بصورة أكبر على بقية عينة الدراسة، وقد تكونت استبانة الدراسة الحالية من قسمين رئيسيين، وهما:

الجزء الأول: يتضمّن البيانات الشخصية والتمثلية في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)

الجزء الثاني: يحتوي على (23) عبارة من عبارات استبانة الدراسة، والتي تقيس متغيري وأبعاد الدراسة وهي كما يلي :

المتغير المستقل (التشارك المعرفي) يشمل 13 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد :

1- تبادل المعرفة ويتكون من 4 عبارات

2- نقل المعرفة ويتكون من 4 عبارات

3- تحويل المعرفة ويتكون من 5 عبارات

المتغير التابع (التعلم التنظيمي) ويشمل 10 عبارات

4- تم تحديد درجات استجابة أفراد عينة الدراسة على عبارات متغيري وأبعاد الاستبانة ضمن مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، والمتضمن {أوافق بشدة بدرجة (5)، أوافق بدرجة (4)، محايد بدرجة (3)، غير موافق بدرجة (2)، غير موافق بشدة بدرجة (1)}.

صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق الأداة مدى صلاحيتها لقياس السلوك أو الاتجاه الذي صُممت لأجله، وقدرتها على بلوغ وتحقيق الهدف من بنائها حسب ما عرفته عيشور (2017)، وقد قرأت الدراسة عن عددٍ من أنواع صدق الأداة، وتحققت منها من خلال النوعين الآتيين:

■ النوع الأول: الصدق الظاهري (Face Validity):

تأكدت الدراسة من صدق الأداة الظاهري من خلال عرض الاستبانة بصورتها الأولية على المشرف الأكاديمي، وكذلك عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين؛ للتحكيم وإبداء آرائهم في مدى صلاحية الاستبانة وعباراتها لقياس ما صممت لأجله، وبعد الأخذ بآرائهم ومقترحاتهم ظهرت الاستبانة بصورتها النهائية بعد موافقة المشرف الأكاديمي.

■ النوع الثاني: صدق المحتوى (Validity Content):

يُقصد بصدق المحتوى المدى الذي تبلغه عبارات متغيري وأبعاد الدراسة في تمثيل محتوى الظاهرة المدروسة؛ بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وتتضح قوة معامل الارتباط من خلال قيمته التي تقع بين (+1، -1)، وتحدد الإشارة التي تسبق قيمة معامل الارتباط على اتجاه العلاقة؛ فالإشارة الموجبة تشير إلى علاقة طردية، في حين تشير الإشارة السالبة لعلاقة عكسية، ولا يوجد ارتباط تاماً عند قيمة الصفر (عبد الفتاح، 2017)، وقد تحققت الباحثة من صدق المحتوى بالاعتماد على الطريقتين الآتيتين:

أ. صدق الاتساق البنائي (Structural Consistency Validity):

والذي يقيس الارتباط بين أبعاد التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي بالدرجة الكلية للأداة؛ بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وإشارت المؤشرات الإحصائية السابقة وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين أبعاد التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي بالدرجة الكلية للأداة، حيث تراوحت القيم بين (0,807 و 0,946)، وهي قيم دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا مؤشر على تمتع الأداة بدرجة مرتفعة من الصدق البنائي، وتقيس ما صُممت لقياسه.

ب. صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

يقيس الصدق الداخلي مدى الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد أو المتغير الذي تنتمي إليه؛ بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وإشارت المؤشرات الإحصائية عن وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين جميع عبارات أبعاد التشارك المعرفي مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه؛ حيث تراوحت القيم بين (0,721 و 0,893)، كما أظهرت المؤشرات أيضاً وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين جميع عبارات متغير التعلم التنظيمي مع الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليها، فقد تراوحت القيم بين (0,658 و 0,892)، وجميع القيم دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا مؤشر على تمتع الأداة بدرجة مرتفعة من الصدق الداخلي، وتقيس ما صُممت لقياسه، ويمكن الوثوق بها في التطبيق الميداني للدراسة.

ثبات أداة الدراسة

يُقصد بثبات الأداة كما أشار القحطاني وآخرون (2020) مدى إمكانية أن تعطي الأداة نتائج صحيحة ومقاربة إذا ما أُعيد تطبيقها مرات متعددة في ظروف متشابهة خلال فترات زمنية معينة، فإذا كان معامل الثبات يساوي (0.070) وأكثر دل ذلك على قوة الثبات للأداة المستخدمة واتساقها فيما تقيسه من معلومات عن سلوك واتجاهات المبحوثين (عيشور، 2017)، واعتمدت الباحثة على طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة الحالية

ويتضح الثبات في الجدول الآتي:

جدول (1) قيم معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

متغيري وأبعاد الدراسة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
المتغير المستقل (التشارك المعرفي)	13 عبارة	0.923
البُعد الأول	4 عبارات	0.842
البُعد الثاني	4 عبارات	0.870
البُعد الثالث	5 عبارات	0.836
المتغير التابع (التعلم التنظيمي)	10 عبارات	0.932
ثبات الأداة الكلي	23 عبارة	0.953

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت قيم معامل ألفا كرونباخ في الجدول أعلاه إلى ارتفاع ثبات أداة الدراسة، فقد بلغت قيمة معامل ثبات الأداة الكلي (0,953)، وتراوحَت قيم متغيري الدراسة بين (0,923 و 0,932)، وجميعها قيم كبيرة وقريبة من الواحد الصحيح، أي أن الاستبانة تتمتع بثبات مرتفع، وهذا يجعل النتائج المتحصل عليها صادقة عند اختبار صحة الفرضيات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف الموضوعة لتحقيقها فقد خُللت البيانات التي جمعتها الباحثة من أفراد العينة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for the Social Science – SPSS)؛ وأُستخرجت نتائجها وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

1-معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): للتحقق من صدق أداة الدراسة (صدق الاتساق البنائي، صدق الاتساق الداخلي).

2-معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة).

3- التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages): لوصف البيانات الشخصية لأفراد العينة، وهي: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

4- المتوسط الحسابي ((Mean)) والانحراف المعياري (Standard Deviation): لمعرفة درجة موافقة وتطبيق أفراد العينة لمتغيرات وأبعاد الدراسة، ومدى التباين في استجاباتهم.

5- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis): للكشف على العلاقة بين التشارك المعرفي بأبعاده والتعلم التنظيمي.

6- اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test): لمعرفة الفروق في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

7- اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova): لمعرفة الفروق في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة. - للتعرف على دور التشارك المعرفي بأبعاده في تعزيز التعلم التنظيمي.

النتائج والمناقشة

الإجابة على فرضيات الدراسة:

1- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

للإجابة على الفرضية الرئيسية الأولى السابقة اعتمدت الباحثة على اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis)، وتظهر النتيجة في الجدول الآتي:

جدول (2) اختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة بين التشارك المعرفي بأبعاده والتعلم التنظيمي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل $\bar{R}^2$	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
0.756	0.572	0.561	52.172	0,000	توجد علاقة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تُظهر إحصائيات الجدول السابق وجود علاقة طردية قوية بين التشارك المعرفي بأبعاده والتعلم التنظيمي، وتشير لهذه العلاقة قيمة معامل الارتباط (R) المرتفعة والبالغة (0.756)، أي أنه كلما ارتفعت ممارسة التشارك المعرفي وزارة التجارة ارتفع مستوى التعلم التنظيمي، وتُبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن التشارك المعرفي يُفسر تقريباً (56,1%) من التباين في التعلم التنظيمي، في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى، كما تؤكد قيمة (F) المرتفعة والبالغة (52.172) ثبوت معنوية نموذج الانحدار.

ونتيجةً لما سبق تُقبل فرضية الدراسة الرئيسية الأولى، أي توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

وقد توافقت عدداً من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية بوجود علاقة طردية بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي، كدراسة كلاً من (Meher and Mishra. 2020)، (Siddiqui, Rasheed, Nawaz and Abbas, 2019) و (Nugroho, 2018)، كذلك وجود علاقة طردية بين التشارك المعرفي ومتغيرات أخرى، كدراسة كلاً من (بدوي؛ رمزي وحسن، 2022)، (عماري، 2022)، (الكيم،

(2022)، (زعر، 2020) (النور؛ بلل وحامد، 2020)؛ حيث ظهرت العلاقات الطردية بين التشارك المعرفي والمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية، وكفاءة الأداء الوظيفي والأكاديمي، وجودة الحياة الوظيفية، والتميز التنظيمي على التوالي.

وللإجابة على الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى فقد اعتمدت الباحثة على اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis)، وتتضح النتائج في الجداول الآتية:

-الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

جدول (3) اختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة بين تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل $\bar{R}^2$	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
0.685	0.469	0.465	105.171	0,000	توجد علاقة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تُظهر إحصائيات الجدول السابق وجود علاقة طردية قوية بين تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي، وتشير لهذه العلاقة قيمة معامل الارتباط (R) المرتفعة والبالغة (0.685)، أي أنه كلما ارتفعت ممارسة تبادل المعرفة وزارة التجارة ارتفع مستوى التعلم التنظيمي، وتُبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن تبادل المعرفة تُفسر تقريباً (46,5%) من التباين في التعلم التنظيمي، في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى، كما تؤكد قيمة (F) المرتفعة والبالغة (105.171) ثبوت معنوية نموذج الانحدار.

ونتيجةً لما سبق تُقبل فرضية الدراسة الفرعية الأولى، أي توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

وظهر التوافق بين الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة بوجود علاقة طردية بين تبادل المعرفة ومتغيرات أخرى، كدراسة كلاً من (بدوي؛ رمزي وحسن، 2022)، (عماري، 2022)، (الكميم، 2022) و(زعر، 2020)؛ حيث توصلت لوجود علاقات طردية بين تبادل المعرفة والمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية، وكفاءة الأداء الوظيفي، والأكاديمي، وجودة الحياة الوظيفية على التوالي.

-الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد نقل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

جدول (4) اختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة بين نقل المعرفة والتعلم التنظيمي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل $\bar{R}^2$	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
0.638	0.407	0.402	81.704	0,000	توجد علاقة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تُظهر إحصائيات الجدول السابق وجود علاقة طردية قوية بين نقل المعرفة والتعلم التنظيمي، وتشير لهذه العلاقة قيمة معامل الارتباط (R) المرتفعة والبالغة (0.638)، أي أنه كلما ارتفعت ممارسة نقل المعرفة وزارة التجارة ارتفع مستوى التعلم التنظيمي، وتُبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن نقل المعرفة تُفسر تقريباً (40,7%) من التباين في التعلم التنظيمي، في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى، كما تؤكد قيمة (F) المرتفعة والبالغة (81.704) ثبوت معنوية نموذج الانحدار.

ونتيجةً لما سبق تُقبل فرضية الدراسة الفرعية الثانية، أي توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نقل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

وظهر التوافق بين الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة بوجود علاقة طردية بين نقل المعرفة ومتغيرات أخرى، كدراسة كلاً من (بدوي؛ رمزي وحسن، 2022)، (عماري، 2022)، (الكيم، 2022) و(النور؛ بلل وحامد، 2020)؛ حيث توصلت لوجود علاقات طردية بين نقل المعرفة والمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية، وكفاءة الأداء الوظيفي، والأكاديمي، والتميز التنظيمي على التوالي.

-الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد تحويل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

جدول (5) اختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة بين تحويل المعرفة والتعلم التنظيمي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل $\bar{R}^2$	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
0.683	0.466	0.461	103.794	0,000	توجد علاقة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تُظهر إحصائيات الجدول السابق وجود علاقة طردية قوية بين تحويل المعرفة والتعلم التنظيمي، وتشير لهذه العلاقة قيمة معامل الارتباط (R) المرتفعة والبالغة (0.683)، أي أنه كلما ارتفعت ممارسة تحويل المعرفة وزارة التجارة ارتفع مستوى التعلم التنظيمي، وتُبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن تحويل المعرفة تُفسر تقريباً (46,6%) من التباين في التعلم التنظيمي، في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى، كما تؤكد قيمة (F) المرتفعة والبالغة (103.794) ثبوت معنوية نموذج الانحدار.

ونتيجةً لما سبق تُقبل فرضية الدراسة الفرعية الثالثة، أي توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تحويل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

وظهر التوافق بين الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة بوجود علاقة طردية بين تحويل المعرفة ومتغيرات أخرى، كدراسة كلاً من (بدوي؛ رمزي وحسن، 2022)، (عماري، 2022)، (الكيم، 2022)، (زعر، 2020) و(النور؛ بلل وحامد، 2020)؛ حيث توصلت لوجود علاقات طردية بين تحويل المعرفة والمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية، وكفاءة الأداء الوظيفي، والأكاديمي، وجودة الحياة الوظيفية، والتميز التنظيمي على التوالي.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

للإجابة على الفرضية السابقة اعتمدت الباحثة على تطبيق اختبارين؛ تبعاً لنوع المتغيرات الديموغرافية المراد دراستها، إذ استخدمت اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test)؛ لمعرفة الفروق في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس، كما استخدمت اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova)؛ لمعرفة الفروق في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وتوضح النتائج في الجدولين الآتيين:

-اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test)؛ لمعرفة الفروق في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس:

جدول (6) اختبار "ت" لمعرفة الفروق في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig.	القرار الإحصائي
ذكر	92	4.20	0.548	0.174	0.862	لا توجد فروق
أنثى	29	4.18	0.646			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال القيم السابقة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس، وقد أشار لعدم وجود فروق قيمة اختبار (T) البالغة (0.174)، عند دلالة إحصائية قدرها (0,862) وهي قيمة غير دالة إحصائياً لكونها أكبر من (0.050)، أي أن إدراك موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة للتشارك المعرفي والتعلم التنظيمي لا يختلف باختلاف الجنس. وتوافقت دراسة كلاً من (بن عزوز والطبيب، 2022)، (عماري، 2022)، (الكيم، 2022)، (نافع، 2021)، (البعيم والمعمري، 2020) و(زعر، 2020) مع الدراسة الحالية في عدم وجود فروق بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

-اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova)؛ لمعرفة الفروق في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة:

جدول (7) اختبار "أنوفا" لمعرفة الفروق في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار الإحصائي
العمر	بين المجموعات	0.86	3	0.29	0.876	0.456	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	38.18	117	0.33			
	التباين الكلي	39.04	120	–			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.42	3	0.47	1.477	0.224	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	37.61	117	0.32			
	التباين الكلي	39.04	120	–			
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	0.38	3	0.13	0.387	0.762	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	38.65	117	0.33			
	التباين الكلي	39.04	120	–			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

يتضح من خلال القيم السابقة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وقد أشار لعدم وجود فروق قيمة اختبار (F) البالغة (0.876)، (1.477) و(0.387) على التوالي، عند دلالات إحصائية (0.456)، (0.224) و(0.762) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً لكونها أكبر من (0.050)، أي أن إدراك موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة للتشارك المعرفي والتعلم التنظيمي لا يختلف باختلاف العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

وتوافقت دراسة كلاً من (بن عزوز والطبيب، 2022)، (عماري، 2022)، (الكميم، 2022)، (نافع، 2021)، (البعيم والمعمري، 2020) و(زعر، 2020) مع الدراسة الحالية في عدم وجود فروق بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، غير أن دراسة (نافع، 2021) أوجدت فروق في متغير عدد سنوات الخبرة.

ونتيجةً لما سبق تُرفض فرضية الدراسة الرئيسية الثانية، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي:

تساؤل الدراسة الرئيسي: هل يوجد دور للتشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي لدى موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة؟ للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي السابق اعتمدت الباحثة على اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova)؛ وتظهر النتيجة في الجدول الآتي:

جدول (8) اختبار "أنوفا" للتعرف على دور التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار الإحصائي
	بين المجموعات	29.67	22	1.35	16.44	0.000	يوجد دور
	داخل المجموعات	8.04	98	0.08			
	التباين الكلي	37.70	120	–			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)
تُظهر إحصائيات الجدول السابق وجود دور للتشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي لدى موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة، وقد أشار لوجود الدور قيمة اختبار (F) البالغة (16.44)، عند دلالة إحصائية (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً لكونها أقل من (0.050).

نتائج الدراسة:

1. أن واقع تطبيق التشارك المعرفي في وزارة التجارة بمحافظة جدة مرتفع جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4,20 من 5,00) وبوزن نسبي قدره (84%).
2. أن واقع تطبيق تبادل المعرفة في وزارة التجارة بمحافظة جدة مرتفع جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4,28 من 5,00) وبوزن نسبي قدره (85.6%).
3. أن واقع تطبيق نقل المعرفة في وزارة التجارة بمحافظة جدة مرتفع جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4,33 من 5,00) وبوزن نسبي قدره (86.6%).
4. أن واقع تطبيق تحويل المعرفة في وزارة التجارة بمحافظة جدة مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (4,00 من 5,00) وبوزن نسبي قدره (80%).

5. أن واقع تطبيق التعلم التنظيمي في وزارة التجارة بمحافظة جدة مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (4,18 من 5,00) وبوزنٍ نسبي قدره (83.6%).
6. توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة، بمعامل ارتباط قدره (0.756) عند مستوى دلالة (0.000).
7. توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة، بمعامل ارتباط قدره (0.685) عند مستوى دلالة (0.000).
8. توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نقل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة، بمعامل ارتباط قدره (0.638) عند مستوى دلالة (0.000).
9. توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة، بمعامل ارتباط قدره (0.683) عند مستوى دلالة (0.000).
10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة نحو العلاقة بين التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
11. يوجد دور للتشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي لدى موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة.

توصيات الدراسة:

1. الاستمرار في تطبيق أبعاد التشارك المعرفي في الوزارة، وتبادل ونقل وتحويل المعارف بين الموظفين؛ لتعزيز معارفهم، وتطوير أدائهم ومستوى تنافسيتهم، وتحقيق المزيد من الابتكارات والانجازات.
2. متابعة تحديث أنواع الاتصالات الداخلية وقواعد البيانات الخاصة بالموظفين، واستمرار تدفق المعلومات فيها، لضمان التطوير المستمر في العمل.
3. إتاحة المزيد من طرق نقل المعارف بين الموظفين؛ كإقامة ورش عمل داخلية خاصة بكل قسم، يُدير محتواها موظفي القسم الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية جديدة؛ لمناقشة ومشاركة ما تعلموه من معارف جديدة، وتدوين محتوى الورش في الأرشيف الإلكتروني للوزارة.
4. عقد اتفاقيات بين وزارة التجارة بمحافظة جدة وجهات وزارية أخرى؛ لتبادل الأفكار والمناقشات بين موظفيها؛ لتوليد معارف جديدة، أو بين موظفي فرع محافظة جدة وفروع الوزارة في المناطق الأخرى.
5. استقطاع جزء محدد من وقت الاجتماعات الدورية لمناقشة معرفة جديدة، وإخضاعها للتجربة بتطبيقها في العمل بصورة مبدئية واكتشاف مميزاتا وعيوبها، ثم دراسة التغذية الراجعة منها لاعتمادها أو إقصائها.
6. تدوين جميع التجارب الناجحة وغير الناجحة في قواعد بيانات الوزارة، واعتبارها تجربة منبّهة للأخطاء، ودرس عملي لدراسة جميع الجوانب المرتبطة بها؛ لتجنب الإخفاقات مستقبلاً.
7. استعراض المعارف الجديدة والبيانات الحديثة في ملصقات إعلانية، يتم تداولها بين الموظفين من خلال الاتصالات الداخلية للوزارة، مع الاحتفاظ بها في قواعد البيانات للوصول إليها عند الحاجة.
8. تقديم الحوافز المادية والمعنوية المتنوعة للموظفين الأكثر تعلماً وتفاعلاً بالأفكار والمقترحات، وتكريمهم بصورة دورية؛ لتحفيز بقية الموظفين على إتباع خطاهم.

9. إتاحة الفرصة لموظفي الوزارة بتجميع المعارف الجديدة السنوية الخاصة بكل قسم، وتدوينها في مطبوعات داخلية، وحثهم على إجراء الأبحاث الميدانية؛ لاكتساب المعارف المتعددة.

مقترحات الدراسة للدراسات المستقبلية:

تقترح الدراسة عدداً من العناوين للدراسات المستقبلية للمهتمين من الباحثين والباحثات، وهي:

1. دراسة مقارنة واقع التشارك المعرفي بين جامعتين حكوميتين.
2. دراسة دور التشارك المعرفي في تعزيز التحول الرقمي للمنظمات العامة.
3. دراسة أثر الأنماط القيادية في تفعيل التشارك المعرفي بين الموظفين.
4. دراسة دور الثقافة التنظيمية في رفع مستوى التعلم التنظيمي.

المراجع العربية:

- بالجيلالي، عبد القادر إلياس وحيداري، الزهرة. (2022). دور التعلم التنظيمي في إحداث التغيير وبناء منظمة لتكنولوجيا [رسالة ماجستير، جامعة ابن خلدون].
- بدوي، محمود امير و رمزي، ياسمين وحسن، شريف. (2022). أثر التشارك المعرفي على المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 13(3)، 575-600
- بدير، جمال يوسف. (2010). اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات. دار كنوز للمعرفة العلمية للنشر والتوزيع .
- براحلية، لبنى و عاتي، مروة. (2021). دور التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات بالمؤسسة [شهادة الماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة] .
- البعيم، عبد الكريم قاسم علي، و المعمري، عبد الملك احمد احمد. (2020). مستوى التعلم التنظيمي وأثره في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة. مجلة الدراسات الاجتماعية، 26(4)، 81-110
- بن براهيم، محمد أيوب. (2019). اثر الثقة التنظيمية على سلوك التشارك في المعرفة [شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر] .
- بن عزوز، زينب و الطيب، ايمان. (2022). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي [رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة]
- بن عمره، عادل و دربان، احمد. (2020). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال 6(3) 40-57.
- بورنان، هدى. (2013). اثر المناخ التنظيمي على التشارك في المعرفة [شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر].
- بوطالب، جهيد و برحال، عبد الوهاب. (2017). تأثير المناخ التنظيمي على التشارك [رسالة دكتوراة، جامعة جيجل].
- بويدية، نعيمة و دحماني، نسرين، و مناصرية، رشيد. (2019). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التشارك [رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة] .

- ججيق ،عبد المالك وعبيدات ،سارة.(2014).تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية .مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ، (6)، 138-127.
- جواني، مريم و عيشوش، رياض. (2020). إثر التعلم التنظيمي على التغيير التنظيمي [رسالة الماجستير ،جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي]
- جودي،امينة.(2020).اثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية .مجلة الاقتصادات المالية البنكية وإدارة الاعمال،9(2)219-237 .
- حمود ،خضير كاظم . (2010) .منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع .
- خمقاني ،عنترة و رشيد ،مناصرية .(2018). . اثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي [رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح بورقلة]
- الرفاعي، أحمد. (2014). مناهج البحث العلمي: تطبيقات إدارية واقتصادية (ط.7). دار وائل للنشر والتوزيع.
- زروق، مباركة.(2016). دور التعلم التنظيمي في دعم الميزة التنافسية [رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر]
- زعرى ،حسن موسى و الشرفا ، ياسر عبد طه .(2020). .أثر أبعاد التشارك في المعرفة على جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة، [رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية بغزة].
- سوادي،امل فرحان .(2020).تأثير التشارك المعرفي في الأداء المستدام، .مجلة الإدارة والاقتصاد، 15 (57)، 162-145.
- شباب ،مريم و جبيرات ،سناء .(2019).اثر التشارك المعرفي في جودة الخدمة التعليمية لمؤسسات التعليم العالي من منظور أعضاء هيئة التدريس [رسالة الماجستير ،جامعة محمد خيضر] .
- عفيف، سهام.(2018).اثر التعلم التنظيمي على التجديد الاستراتيجي [شهادة الماجستير ،جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي]
- عماري ،نجيب.(2022). . أثر التشارك المعرفي بين الأطباء والمرضى وأثره على كفاءة الأداء الوظيفي [رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة].
- عشور ، نادية. (2017). منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع.
- فنيش، أسماء و طلحاوي ، نادية.(2019). أثر إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي: الدور المعدل لتكنولوجيا [رسالة ماجستير ، جامعة ادراة]
- القحطاني، سالم و العامري، أحمد و آل مذهب، معدي و العمر، بدران. (2020). منهج البحث في العلوم السلوكية(ط). كلية إدارة الأعمال جامعة الملك سعود.
- قفصي،سهى و مقراش، فوزية (2021). إدارة المعرفة و أثرها على التعلم التنظيمي [رسالة ماجستير ، جامعة جيجل]
- الكيم، محمد محيي الدين ناجي. (2022). أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي .المجلة العلمية لجامعة إقليم سبأ،4 (2) ، 150-97 .
- لعكيكز ، سليمان و عاتي، لمياء . (2017). تأثير أنماط القيادة على التعلم التنظيمي [رسالة الماجستير ،جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي]
- مشاركة ،ايمان ومزهودة ،نور الدين وتيشات ،سلوى .(2022). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي . مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، 9(1)، 584 561

نافع، جميلة وحمودة، نسيم. (2021). أثر عمليات إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي [رسالة ماجستير، جامعة جيل].
 نجادات، عبد السلام. (2012، ديسمبر 15-17). واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة [عرض ورقة]. المؤتمر العلمي الدولي -
 عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.
 النور، رجاء إبراهيم محمد وبلبل، صديق بلل إبراهيم. (2020). أثر المشاركة المعرفية على التميز التنظيمي. مجلة كلية التنمية
 الشريعة، 1(9)، 257-280.

الهامل، كريمة و محمد، رشيد. (2015). دور القيم التنظيمية في التعلم التنظيمي. [رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر]
 وزارة التجارة. (2020). (مبادرات ومشاريع). <https://mc.gov.sa/ar/About/MCIOrgChart/Pages/OrgStructure.aspx>.

المراجع الأجنبية:

- Abu-Shanab, E., Knight, M. B., & Haddad, M. (2014). Knowledge sharing practices and the learning organization: A study. *IUP Journal of Knowledge Management*, 12(2).
- Chedid, Marcello, Caldeira, Ana, Alvelos, Helena, Teixeira, Leonor. (2019). Knowledge-sharing and collaborative behaviour: An empirical study on a Portuguese higher education institution. *Journal of Information Science*, 46(5) 630-647
- Hogel, M., Parboteeah, K.P. and Munson, C.L. (2003), "Team-level antecedents of individuals knowledge networks", *Decision Sciences*, Vol. 34 No. 4, pp. 741- 770
- Jee Kim, Eun & Park Sunyoung. (2020) Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6) 761-775.
- Lichtenstein, S., & Brain, M. E. (2006, January). Understanding the impact of organisational downsizing on knowledge sharing. In *ECIS 2006: Proceedings of the XIXth European Conference on Information Systems* (pp. 1-12). ECIS.
- Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2021). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*
- Murray, P., & Donegan, K. (2003). Empirical linkages between firm competencies and organisational learning. *The Learning Organization*.
- Nugroho, M. A. (2018). The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning. *Journal of Organizational Change Management*
- Schiuma, G. & Moustaghfir, K. (2013). Knowledge, learning, and innovation: research and perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), p. 495-510.
- Shahin, A., & Zeinali, Z. (2010). Developing a relationship matrix for organizational learning and innovativeness: With a case study in a manufacturing company. *International Journal of Business and Management*, 5(7), 187.
- 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.
- Son, S. Y., Cho, D. H., & Kang, S. W. (2017). The impact of close monitoring on creativity and knowledge sharing: The mediating role of leader- member exchange. *Creativity and Innovation Management*, 26(3), 256-265
- Swift, P. E., & Hwang, A. (2013). The impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *The Learning Organization*
- Yang, B.Y.H., -Hung, R.Y.Y., Lien, B.Y.H., McLean, G.N., & Kuo, Y.M., (2010), "Dynamic Capcbility: Impact of Process Alignment and Organizational Learning Culture on Performance", *Journal of World Business*, Vol. 45.

“The role of Cognitive Sharing in Promoting Organizational Learning”

(A field study on the employees of the Ministry of Commerce in Jeddah Governorate)

Researcher:

AHLAM AYYADHAH AL-SULAMI

Department of Public Administration/College of Economics and Administration/King Abdulaziz University

Supervisor:

Dr. WAEL SHAFI AL-SHAMMARI

Department of Public Administration/College of Economics and Administration/King Abdulaziz University

Abstract:

The study aimed to determine the role of cognitive sharing in its aspects (cognitive exchange, cognitive transfer, cognitive transmission) in promoting organizational learning in the Ministry of Commerce in Jeddah Governorate. It also aimed to reveal whether there were statistically significant differences in the response of employees of the branch of the Ministry of Commerce in Jeddah Governorate towards the relationship between cognitive sharing and organizational learning according to demographic variables (gender, age, education, years of experience). To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was adopted, the questionnaire was used as the main tool for collecting data, and a simple random sample was adopted, whereas the sample consisted of (121) employees of the Ministry of Commerce in Jeddah Governorate. The study concluded with several results, the most important of which is that there is a statistically significant relationship at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between cognitive sharing in its aspects (cognitive exchange, cognitive transfer, cognitive transmission) and organizational learning among employees of the branch of the Ministry of Commerce in Jeddah Governorate, with a correlation coefficient of (0.756) at the significance level (0,000). The study also indicated that there are no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the response of employees of the branch of the Ministry of Commerce in Jeddah Governorate towards the relationship between cognitive sharing and organizational learning according to demographic variables (gender, age, education, years of experience). The study recommended several recommendations, the most important of which are continuing to apply the aspects of cognitive sharing in the Ministry, and exchanging, transferring and transmitting knowledge among employees to promote their knowledge, develop their performance and level of competitiveness, and achieve more innovations and achievements, in addition to continuing to update the types of internal communications and employee databases, and continuity of the flow of information therein, to ensure continuous development at work.

Keywords: Cognitive sharing - Cognitive exchange - Cognitive transfer - Cognitive transmission - Organizational learning.