مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة1 المجلد (26) – العدد (02) (ديسمبر، 2025) -ص 159- 178
ISSN 1111-5149 /E. ISSN 2430-2588

دور إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي: دراسة تطبيقيَّة في جامعة حلب

The Role of Knowledge Management in Digital Transformation: An Applied Study at the University of Aleppo

محمود محمد أسامه فارس،[1]* جامعة حلب- (سوريا)، mahmoud.fares@alepuniv.edu.sy،
https://orcid.org/0009-0008-0309-8847
ندوة جاسم،[2] جامعة حلب(سوريا)، nadwa.aljassem@alepuniv.edu.sy،
https://orcid.org/0009-0007-5836-2695

تاريخ الاستلام	تاريخ القبول	تاريخ النشر
2025-07-23	2025-11-25	2025-12-31

مُلخَّص

هدفت الدِّراسة إلى تحديد دور إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب، وانطلقت من مشكلة ضعف استثمار المعرفة في دعم التَّحوُّل الرَّقمي. اعتمدت الدِّراسة المنهج الوصفي التَّحليلي، وشملت عينة من 30 إدارياً ورئيس قسم في كلية الاقتصاد، باستخدام استبانة وفق مقياس ليكرت وتحليل البيانات ببرنامج SPSS. أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لإدارة المعرفة على التَّحوُّل الرَّقمي بنسبة تفسير بلغت 44%.

وتوصلت الدِّراسة إلى تقديم مجموعة من الحلول والتوصيات، أهمها: تعزيز أساليب ووسائل توليد المعرفة، وتنظيم عملية التَّخزين وتعزيز وسائلها، وتدعيم عملية نشر المعرفة من خلال تعزيز الثقافة التَّنظيمية، وضرورة امتلاك منظومة خاصَّة بإدارة المعرفة من أجل توزيع المعرفة ونشرها وزيادة وعي العاملين بضرورة التَّحوُّل الرَّقمي وأهميتها، وتكثيف العمل على رصد احتياجاته، وعدم الاقتصار على اعتماد المنظومات كأدوات للتَّحوُّل الرَّقمي.

الكلمات المفتاحية

إدارة المعرفة، تَّحوُّل رَّقمي، جامعة حلب.

Abstract

This study investigates the role of knowledge management in supporting digital transformation at the University of Aleppo, starting from the problem of limited exploitation of organisational knowledge in transformation efforts. Using a descriptive analytical design, the study surveyed 30 administrators and department heads in the Faculty of Economics through a Likert scale questionnaire. Data were analysed using SPSS. The results indicate a positive and statistically meaningful effect of knowledge management on digital transformation, accounting for 44 percent of the explained variance. Based on these findings, the study recommends strengthening methods of knowledge generation, improving knowledge storage and organisation, and enhancing knowledge sharing through supportive organisational culture. It further calls for a dedicated knowledge management system and greater staff awareness of the requirements and implications of digital transformation, beyond treating digital platforms as tools alone.

Keywords

Knowledge Management; Digital Transformation; University of Aleppo.

* المؤلف المراسل

مُقدِّمة

يشهد العالم اليوم تحولاً نوعياً تقوده المعرفة التي أصبحت محوراً أساسياً في بناء المجتمعات المتقدمة، وأداة تُمكّن المنظمات من تحقيق النجاح والتَّحوُّل نحو اقتصاد المعرفة، حيث يُعد رأس المال الفكري والقدرات البشرية من أهم عناصر التنافس. وتبرز أهمية إدارة المعرفة في تعزيز قدرة المنظمات على التكيّف مع التغيرات البيئية. في هذا السياق، يُعد التَّحوُّل الرَّقمي وسيلة استراتيجية لإحداث تغيير جذري في أساليب العمل التقليدية، ومواجهة التحديات، واستثمار الفرص. وبالرغم من هذه الأهمية، لمًا تحقق سورية بعد الاستفادة الكاملة من إدارة المعرفة والتكنولوجيا الرَّقمية، ما يستدعي استثمارها بفعالية لتعزيز التنافسية. ومن هذا المنطلق، تسعى جامعة حلب، التي بدأت خطواتها الأولى في هذا المجال، إلى دراسة أثر إدارة المعرفة على تطبيق التَّحوُّل الرَّقمي؛ بهدف تطوير أساليب العمل وتحقيق أهدافها بمرونة وحداثة.

الإطار المنهجي للبحث

ـ مشكلة البحث وتساؤلاته

في ظل هذا التَّطوُّر العلمي المتسارع في العالم والتكنولوجيا المتغيّرة باستمرار، برز اهتمام المنظمات بإدارة المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي كأدوات مُهمَّة وضروريَّة لمواجهة التَّحديات التي تواجهها ومواكبة التطورات، فضلاً عن التكامل الذي يُظهِر وضوحاً بين إدارة المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي الذي يُحوِّل المنظمات إلى منظمات مرنة قادرة على التكيف مع أي تغيير باستخدام أدوات جديدة حديثة تواكب كل جديد. ونظراً لأهمية تطبيق عملية التَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب كعملية تغيير لأسلوب عملها وأدواتها، وأهمية توظيف واستثمار المعرفة في هذا التغيير، من هذا المنطلق هدفت هذه الدِّراسة إلى تسليط الضوء على الدور الذي تحققه إدارة المعرفة الناجحة المُنهجة في تطبيق التَّحوُّل الرَّقمي في الجامعة الذي من شأنه أن يغير أدوات وأسلوب العمل، وبناءً عليه، تمَّ تطوير وظائفها ورفع مستويات أدائها وصولاً إلى تحقيق الريادة والتميز، وبناءً على ما تقدم، تجيب الدِّراسة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة بأبعادها في تطبيق التَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب؟

ـ أهمية البحث

تكتسب هذه الدِّراسة تميُّزها عن باقي الدِّراسات السَّابقة بتركيزها على أثر إدارة المعرفة في تحويل المنظمات رقميًّاً العمل الذي سينعكس إيجاباً على جميع جوانب جامعة حلب في ظل سعيها الدائم إلى التحسين والتطوير.

- الأهمية النظرية: تتجلَّى الأهمية النظرية لهذه الدِّراسة في تقديم إطار نظري حول متغيّرات الدِّراسة (إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي) والوقوف على: مفهوم التَّحوُّل الرَّقمي، وأهميته، ودوافعه، وفوائده، ومراحله، ومستوياته، وأساسياته، وخطواته، ومعوقاته، وتطبيقاته، والعوامل الحاسمة لنجاحه.
- الأهمية العملية: تبرز من خلال أهمية إدارة المعرفة في المنظمات عموماً وفي جامعة حلب خصوصاً، فضلاً عمَّا يمكن أن تقدّمه نتائج الدِّراسة من أسس علمية يمكن أن تستند عليها جامعة

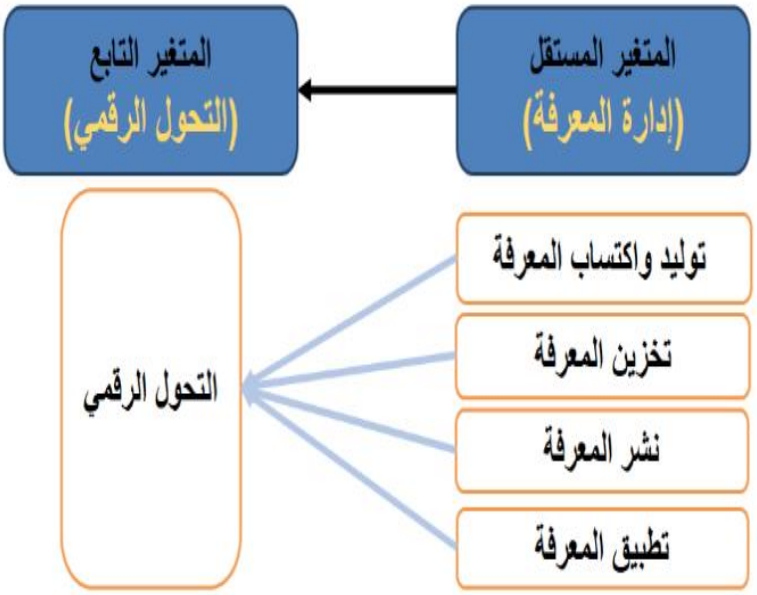
حلب من خلال بيان العلاقة بين متغيّرَي البحث، فضلاً عن أنَّ استراتيجية التَّحوُّل الرَّقمي مُقرّة حديثاً وقد وُضِعت قيد التنفيذ حالياً، فيمكنها الاستفادة من التوصيات التي يمكن اقتراحها وتبنيها لتتحوّل إلى ممارسات فعلية تدعم دور إدارة المعرفة في تطبيق عملية التَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب وصولاً إلى تعميم ذلك على باقي المنظمات.

ـ أهداف البحث

انطلاقاً من إدراك المنظمات لأهمية إدارة المعرفة على عدِّها إحدى المكوّنات الأساسية للمنظمات وأهم الموجودات غير الملموسة فيها، وما يمكن لهذه المعارف إذا ما أُحسِنَت إدارتها وتفعيلها أن تسهم في تحوّل المنظمات رقمياً، فهدفت الدِّراسة إلى بيان الآتي:

- معرفة مدى توافر المعرفة وإدارتها في جامعة حلب.
- معرفة إلى أي مدى عملت جامعة حلب على تكوين رأس المال المعرفي الخاص بها.
- معرفة إلى أي مستوى وصلت جامعة حلب في التَّحوُّل الرَّقمي.
- معرفة مستوى توظيف جامعة حلب معارفها في الانتقال إلى التَّحوُّل الرَّقمي.
- معرفة أثر عمليات إدارة المعرفة في تحقيق التَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب.

ـ نموذج البحث



المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدِّراسات السَّابقة

ـ فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة: **يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة في تطبيق التَّحوُّل الرَّقمي.** ومنها تتفرع الفرضيات الفرعية الآتية:

الأولى: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة واكتسابها كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

الثانية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

الثالثة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

الرابعة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

ـ الدِّراسات السَّابقة

تناولت الباحثة نغم حسين نعمة (2011) دور إدارة المعرفة في بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التَّنمية البشريَّة المستدامة مركّزة على مدى استثمار الدُّول النَّامية للمعرفة كوسيلة لتقليص الفجوة المعرفيَّة مع الدُّول المُتقدِّمة. خلُصت الباحثة إلى أنَّ المعرفة عنصر أساسي في المجتمعات ومنظمات الأعمال، إلَّا أنَّ الاستفادة منها تتطلب إدارة فاعلة؛ نظراً لكون معظم المعارف ضمنية ومُخزّنة في عقول الأفراد. وأكَّدت الدِّراسة أنَّ إدارة المعرفة تُسهِم في: تطوير رأس المال البشري، وبناء نظم معلوماتية قوية، وتعزيز الابتكار. وأوصت الباحثة بتشجيع تبادل المعرفة، ونشر الوعي المجتمعي بأهميتها، وتعزيز ثقافة المعلوماتية، والاستثمار في البحث والتَّطوير، وربط التَّعليم بسوق العمل، مع التَّركيز على التَّدريب المستمر وصقل المهارات.

أما دراسة غسان ممدوح الأصباشي (2016)، فقد ركَّزت على واقع وتحديات تطبيق إدارة المعرفة في التَّعليم العالي السُّوري، حيث أظهرت النَّتائج أنَّ إدراك مفهوم إدارة المعرفة جيد، بينما كان مستوى التَّطبيق متوسطاً. وقدّم الباحث تصوراً مقترحاً لتطبيق إدارة المعرفة، وأوصى بتبني هذا المفهوم من قِبل الجهات المعنيَّة، ونشر ثقافته، واستقطاب الكفاءات، وتطوير نظم المعلومات، وتحفيز العاملين، وتهيئة بيئة عمل تشجع على التَّفاعل والمشاركة.

وفي دراسة أجراها الدكتور بسمان محجوب مُقدَّمة إلى المؤتمر العلمي الدُّولي السَّنوي الرَّابع "إدارة المعرفة في العالم العربي"، عام 2004، بجامعة الزيتونة الأردنية - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عالج فيها الباحث إمكانية التَّحوُّل إلى جامعة رقميّة باعتماد مدخل إدارة المعرفة، وتوصل الباحث من خلالها إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تُبيّن بوضوح العلاقة القوية بين عمليات إدارة المعرفة ومتطلبات التَّحوُّل الرَّقمي، حيث استنتج أنّ مناهج إدارة المعرفة تُقدِّم إطاراً نظرياً ومنهجاً تطبيقياً لآليات التَّحوُّل الرَّقمي، كما تتسق عمليات إدارة المعرفة مع آليات التَّحوُّل الرَّقمي نظرياً وتطبيقياً، وتُظهِر مواءمةً دقيقة في مضامينها وتسلسلها المنطقي، وصولاً إلى إمكانية اعتماد إدارة المعرفة كمدخل للتحوّل الرَّقمي، فضلاً عن عدِّ الجامعة الرَّقمية ميداناً نموذجيًّاً لإدارة فعّالة للمعرفة وفق: مكونات بيئتها التَّنظيمية، وخصائصها، وأدوارها.

في دراستهما التي صدرت عام 2015 بعنوان: "اقتراح إدارة المعرفة لبناء بيئة حقيقية للتعليم الإلكتروني"، سعى الباحثان عماد سرحان وعلاء الحمامي إلى تقديم نموذج لبيئة تعليمية إلكترونية ديناميكية تعتمد على المعرفة كعنصر أساسي. وأوضحا أنَّ دمج إدارة المعرفة في التَّعليم الإلكتروني يُسهِم في تحسين مخرجات التعلم، حيث يصبح المتعلم أكثر قدرة على التطبيق العملي والاستمرار في التعلم الذاتي بعد انتهاء المقرر. وأكدت الدِّراسة أهمية بناء بيئة تعليمية تشاركية مفتوحة تدعم تبادل الخبرات وتخزين المعرفة الصريحة والضمنية، وتوليد معرفة جديدة من خلال التفاعل والنقاش. كما اقترح الباحثان مجموعة من العناصر الأساسية التي يجب توافرها في بيئة التعليم الإلكتروني، أبرزها: الاعتماد على الإنترنت كنظام معرفي، وتوفير مساحات تعلم مشتركة، والتركيز على الممارسة العملية التي تحاكي بيئات العمل الحقيقية.

يتبين لنا مما تقدّم، كيف أضاءت الدِّراسات السَّابقة دور إدارة المعرفة وأثرها في مجالات عدة تُعد مفاتيح وعناوين للوصول إلى مجتمعات متطوّرة متميّزة، من: بناء المجتمع المعرفي، وتحقيق التنمية المستدامة، وتحقيق أداء مستدام ومتميّز، وتحسين الإبداع التَّنظيمي والتغيير التَّنظيمي، والوصول إلى مجتمع متقدم متطوّر يواكب كل ما هو جديد من تغيير أدوات العمل في منظمات الأعمال، واعتماد أداة تتناسب مع جنون التطوّر وتسارعه في العالم، وبناءً عليه، ركزت التوصيات في معظمها على اعتماد تكنولوجيا المعلومات كأداة مناسبة لذلك، وحيث إنّ هذا البحث يستقصي أثر إدارة المعرفة في هذه الأداة "التَّحوُّل الرَّقمي" للوصول إلى ما سبق التَّركيز عليه في الدِّراسات المذكورة آنفاً، فهذا تأكيد على تميّز هذه الدِّراسة عن باقي الدِّراسات السَّابقة.

ـ حدود البحث

- الحدود الزمانية: اقتصرت فترة البحث على عام 2024.
- الحدود المكانية: جامعة حلب (محل الدِّراسة).

ـ الإطار النظري للبحث

ـ تعريف إدارة المعرفة

ترتبط نشأة المعرفة ببداية وجود الإنسان، حيث خُلِق على الفطرة، ثم اكتسب العلم والإدراك بتوجيه من اللّه تعالى، ومنها أصبحت المعرفة محل اهتمام واسع، ويمكن النظر إليها على أنها مزيج من: المعلومات، والخبرات، والقيم، والأحكام التي تتفاعل فيما بينها لتُنتِج واقعاً معرفيًّاً جديداً داخل المنظمات، حيث تُعد المعرفة اليوم من أبرز عناصر التنافسية، ولا سيما في ظل التَّحوُّل نحو اقتصاد المعرفة الذي يُصنَّف كأحد أهم الموارد غير الملموسة التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة، وبما أنَّ المعرفة أصبحت تُمثِّل قوة استراتيجية، فإنَّ إدارتها بشكلٍ فعَّال يُعد ضرورة لتحقيق أقصى استفادة منها.

وبالرغم من أهمية إدارة المعرفة إلَّا أنَّ تحديد تعريف دقيق لها لا يزال محل جدل بين الباحثين؛ نظراً لتعدد أبعادها وتشعب مفاهيمها، فكل باحث ينظر إليها من زاوية مختلفة، فعلى سبيل المثال: يرى أبو فضة وخصيب (2013) أنَّ إدارة المعرفة هي نتاج تفاعل غير ظاهر بين: المعلومات، والخبرات، والإدراك الحسي، والقدرة على التَّحكم.

بينما يعرّفها الصاوي (2007) بأنها: مجموعة من المفاهيم والأفكار التي تتوصل إليها كينونة مُحددة (فرد، مؤسسة، مجتمع) وتستخدم لاتخاذ قرارات فعَّالة.

أما الكبيسي (2005)، فيعدّها كل ما يستحضره الأفراد من معارف ضمنية أو ظاهرة لأداء مهامهم أو اتخاذ قرارات مناسبة، ويُعرِّف قاموس أكسفورد المعرفة بأنها معلومات أو حقائق يمتلكها الفرد عن موضوع محدد، بينما تُعرَّف فلسفياً بأنها: تصوُّر ذهني واسع، ويضيف السنهوري (2021) أنَّ إدارة المعرفة تشمل كل ما يعرفه الفرد سواء أكان ضمنياً في عقله أم ظاهراً في شكل قواعد وإجراءات تُستخدم في اتخاذ القرار وتحقيق الأهداف.

ـ خصائص المعرفة

تتسم المعرفة بخصائص تميزها عن غيرها من الموارد، ومن أبرزها الآتي (زدوري، 2016):

1. تمتلك المنظمات المقدرة على توليد معارف جديدة من خلال أفرادها المبدعين.
2. يمكن لأي شخص امتلاك المعرفة، فهي غير حصرية.
3. تُصنَّف المعرفة إلى أنواع متعددة، كـ: الصريحة والضمنية.
4. يمكن حفظ المعرفة بوسائل تقليدية أو إلكترونية.
5. لا تفقد المعرفة قيمتها بالاستخدام، بل تتطور، بينما يؤدي إهمالها إلى اندثارها.
6. يمكن تبادل المعرفة ونقلها بين الأفراد والمؤسسات.

ـ أنواع المعرفة

تُصنَّف المعرفة غالباً إلى نوعين رئيسين (الكبيسي، 2005):

1. المعرفة الضمنية: وهي تلك التي تعتمد على الخبرة الشخصية والحكم الذاتي، وتكون مخزنة في عقول الأفراد، ويصعب نقلها.
2. المعرفة الصريحة: وهي المعرفة التي يمكن توثيقها ونقلها بسهولة، كـ: الإجراءات المكتوبة، والمستندات الرسمية.

ـ أهمية إدارة المعرفة

تبرز أهمية إدارة المعرفة في جوانب عدة (الكبيسي، 2005):

1. تقليل التكاليف وتعزيز الموارد الداخلية لتوليد دخل جديد.
2. تنسيق الأنشطة المختلفة داخل المنظمة لتحقيق أهدافها.
3. الحفاظ على الأداء التَّنظيمي القائم على الخبرة والمعرفة وتطويره.
4. تحديد المعرفة المتاحة، وتوثيقها، وتطويرها، وتطبيقها، وتقييمها.
5. تسهيل الوصول إلى المعرفة للأشخاص المعنيين بها.
6. تحفيز الإبداع لدى الموارد البشرية واكتشاف الفجوات المعرفية.
7. تمكين المنظمة من التكيف مع التغيرات البيئية.
8. دعم الميزة التنافسية من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة.
9. استخدام الموارد الملموسة وغير الملموسة ضمن إطار منهجي لتعزيز المعرفة المؤسسية.
10. تعظيم القيمة المعرفية من خلال التركيز على المحتوى.

ـــ أهداف إدارة المعرفة

تهدف إدارة المعرفة إلى تحقيق مجموعة من الغايات التي تُسهم في تحسين الأداء المؤسسي، ومن أبرز هذه الأهداف الآتي (التميمي، 2018):

1. تبسيط الإجراءات التَّنظيمية والتقليل من التكاليف من خلال التخلص من العمليات غير الضرورية.
2. تقليص الوقت اللازم لتقديم الخدمات، مما ينعكس إيجاباً على رضا العملاء.
3. تعزيز ثقافة الإبداع عبر تشجيع تدفق الأفكار بحرية داخل بيئة العمل.
4. تحسين فعالية التسويق للخدمات، وبالتالي، زيادة العائدات المالية.
5. تفعيل رأس المال الفكري والمعرفي لتحسين جودة الخدمات المقدمة.
6. خلق بيئة تفاعلية لتوثيق وتبادل الخبرات المكتسبة من الممارسات اليومية.
7. تحديد المعارف وتقييم الكفاءات داخل المؤسسة وخارجها.
8. تطوير الذاكرة المؤسسية وتحسين القدرة على استرجاع المعلومات.
9. توليد معارف جديدة تدعم عملية التطوير المؤسسي.
10. تسهيل الوصول إلى المعرفة المطلوبة في الوقت المناسب.
11. بناء بيئة تنظيمية تشجع الأفراد على تبادل المعرفة لرفع المستوى المعرفي العام.
12. دعم التَّحوُّل نحو اقتصاد المعرفة، من خلال تعزيز الترابط بين الأنشطة وتبني التجارة الإلكترونية.

ـــ مبررات إدارة المعرفة

أصبحت إدارة المعرفة ضرورة استراتيجية في ظل إدراك المؤسسات لأهمية المعرفة كأصل غير ملموس يتطلب إدارة فعالة، وتتمثل أبرز دوافع تبني إدارة المعرفة في الآتي (Bharathidasan University, 2017):

- تعتمد نسبة كبيرة من متطلبات الوظائف الحديثة على المعرفة، حيث يُظهِر العاملون المعرفيون كفاءة أعلى مقارنة بالعمال التقليديين في ظل تزايد الطلب على المهارات المعرفية.
- تسعى المؤسسات إلى تطوير قدراتها في إدارة المعرفة؛ لتصبح أكثر تنافسية في الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة.
- تُعد إدارة المعرفة محفزاً رئيساً للابتكار، إذ تسهم في توليد أفكار جديدة وتحسين الخدمات.
- تسهم في تقليل الأخطاء المتكررة، مما يؤدي إلى خفض التكاليف، وتحسين جودة الخدمات من خلال اعتماد منهجيات جماعية ومنظمة.
- تمكُّن المؤسسات من فهم احتياجات العملاء وأصحاب المصلحة بشكلٍ أفضل، والتفاعل مع التغيرات السريعة في السوق، مما يعزز فرص التميز والنمو.

ـ متطلبات تطبيق إدارة المعرفة

يتطلب تطبيق إدارة المعرفة تهيئة بيئة تنظيمية مناسبة تتضمن العناصر الآتية (مبروك، 2013):

- الهياكل التَّنظيمية: يجب أن تتسم بـ: المرونة، وسرعة الاستجابة، وسهولة التَّواصل الدَّاخلي.
- الثقافة التَّنظيمية: تقوم على قيم ومعتقدات تشجع على التعاون وتبادل المعرفة بين العاملين.
- القيادة: يلعب القادة دوراً محورياً في دعم إدارة المعرفة من خلال تبني التعلم المستمر وتوجيه الآخرين.
- تكنولوجيا المعلومات: توافر الأدوات اللازمة لتخزين المعرفة، وتبادلها، وتنظيمها بكفاءة.

ـ العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة

تشمل إدارة المعرفة أربع عمليات رئيسة:

1. توليد المعرفة: تتضمن جميع الأنشطة التي تهدف إلى اكتساب المعرفة من مصادر متعددة سواء أكانت صريحة أم ضمنية.
2. تنظيم المعرفة وتخزينها: تشمل حفظ المعرفة وتنظيمها لتسهيل الوصول إليها واسترجاعها عند الحاجة، مما يشكل الذاكرة المؤسسية.
3. نقل المعرفة ومشاركتها: تعني توزيع المعرفة بين الأفراد، حيث تنقل المعرفة الضمنية عبر التدريب والتفاعل، بينما تنشر المعرفة الصريحة من خلال الوثائق والمواد التعليمية.
4. تطبيق المعرفة: تُمثل الغاية النهائية لإدارة المعرفة، حيث تُستخدم المعرفة المتاحة لحل المشكلات وتحقيق الأهداف التَّنظيمية.

ـ مفهوم التَّحوُّل الرَّقمي

تناولت العديد من الدراسات التَّحوُّل الرَّقمي بوصفه نهجاً استراتيجياً للتغيير، حيث يعتمد على توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات، ويُعرَّف التَّحوُّل الرَّقمي بأنه: عملية تغيير جوهرية تمسُّ البنية الداخلية للمؤسسة أو سلسلة القيمة المضافة فيها، كما يُنظر إليه على أنه مجموعة من السلوكيات والممارسات التي يتبناها العاملون في المؤسسة؛ بهدف الاستفادة من التقنيات الرَّقمية الحديثة لإعادة تشكيل نماذج الأعمال أو الهياكل التَّنظيمية بما يحقق قيمة مضافة لـ: العملاء، والموظفين، والمساهمين، وهناك مَن يراه وسيلة لتحقيق أداء متميز وميزة تنافسية مستدامة، وذلك من خلال تحويل مختلف أبعاد العمل بما يشمل: نماذج الأعمال، وتجربة العملاء، والمنتجات، والخدمات الرَّقمية، وعمليات اتخاذ القرار، إلى جانب التأثير في: الثقافة التَّنظيمية، والمهارات، والكوادر البشرية (خميس، 2021: 1005).

ـ أهمية التَّحوُّل الرَّقمي

يُعد التَّحوُّل الرَّقمي من أبرز القضايا المعاصرة؛ نظراً للتطور المتسارع في: تقنيات المعلومات، والاتصالات، وانتشار الإنترنت، حيث تكمن أهميته في كونه أداة فعَّالة لتحقيق الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات، وذلك من خلال تحسين العمليات التشغيلية، وتعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات، مما يساعدها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية (غريس وآخرون، 2021: 99-109).

ـ أهداف التَّحوُّل الرَّقمي

بحسب شحاته (2020: 703–787) يسعى التَّحوُّل الرَّقمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أبرزها:

- تسهيل الوصول إلى الخدمات العامة، وضمان جودة الخدمات الرَّقمية المقدمة.
- الاستفادة من التطورات المتسارعة في نظم المعلومات.
- تعزيز الثقة في العمليات التشغيلية والمالية وتحقيق الشفافية.
- دعم استقلالية البيانات وحمايتها.
- تطوير منظومة التعليم والتدريب لإعداد كوادر قادرة على التميز في البيئة الرَّقمية.
- تبني نماذج أعمال مبتكرة، وتحسين الأطر التَّنظيمية والمعايير الفنية، ولا سيما في المؤسسات الحكومية.

ـ مراحل التَّحوُّل الرَّقمي

يمر التَّحوُّل الرَّقمي بثلاث مراحل أساسية:

1. الرَّقمنة (Digitization): وهي المرحلة التي يتم فيها تحويل البيانات الورقية إلى صيغة رقمية باستخدام تقنيات الحوسبة.
2. المعالجة الرَّقمية (Digitalization): وتشير إلى استخدام التكنولوجيا لتحسين العمليات والخدمات الحالية.
3. التَّحوُّل الرَّقمي (Digital Transformation): وهي المرحلة التي يحدث فيها تغيير شامل في نموذج العمل والثقافة التَّنظيمية بما يؤدي إلى تطوير نماذج جديدة للأعمال.

يتضح مما سبق أن التَّحوُّل الرَّقمي يمثل ركيزة أساسية في مواكبة التغيرات التكنولوجية المتسارعة، وقد تناولت الباحثة في هذا السياق المفهوم العام للتحول الرَّقمي، وأبرزت أهميته وأهدافه كما شرحت مراحله التنفيذية، وتم ربط هذه المفاهيم بسياقٍ عملي من خلال الإشارة إلى تجربة جامعة حلب في تبني استراتيجية التَّحوُّل الرَّقمي، وكما تم التطرق إلى تقنيات التَّحوُّل الرَّقمي ودور إدارة المعرفة في دعم هذا التَّحوُّل من خلال: خفض التكاليف، وتحسين الإيرادات، والاستثمار في رأس المال الفكري، وتم تسليط الضوء على متطلبات تطبيق إدارة المعرفة من حيث: الهياكل التَّنظيمية، والثقافة المؤسسية، والتكنولوجيا، والقيادة، إلى جانب العمليات الأساسية التي تربط النظرية بالتطبيق.

ـ الدِّراسة العملية

ـ منهج البحث

اعتمدت الدِّراسة المنهج الوصفي التَّحليلي لملاءمته طبيعة البحث، حيث تم جمع البيانات من عينة الدِّراسة، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

ـ حدود البحث

اقتصر البحث على جامعة حلب (الحدود المكانية)، وعلى العام 2024 (الحدود الزمانية)، وشملت الإداريين ورؤساء الأقسام في كلية الاقتصاد فقط (الحدود البشرية).

ـ مجتمع البحث وعينته

يتألف المجتمع من إداريين ورؤساء أقسام داخل كلية الاقتصاد في جامعة حلب، حيث تم اختيار عينة عشوائية بحجم 40 شخصاً، ووُزِّعت استبانة الدِّراسة على العينة، وبعد التدقيق تبيَّن أنَّ هناك استبانتين غير صالحتين للتحليل، فيما لم يتم استرجاع 8 استبانات، وعليه، فتكون الاستبانات الصالحة 30 استبانة التي تم اعتمادها للتحليل الإحصائي.

ـ أداة جمع البيانات

يعد الاستبيان من أكثر أدوات جمع المعلومات استخداماً؛ نظراً لسهولتها، لذلك تم وضع استبانة تتضمن مجموعة من الأسئلة، وكانت الإجابة على الفقرات وفق مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح بالجدول (1):

جدول رقم (1): درجات مقياس ليكرت

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	1	2	3	4	5

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على مقياس ليكرت

ـ الأساليب الإحصائية المستخدمة في التَّحليل

تم تحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS .v .27) ، وهي على النحو الآتي :

- ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's :لجميع متغيرات البحث عدا المتغيرات الديمُغرافية؛ وذلك من أجل التعرف على معدل الاتساق الداخلي لعبارات المقاييس المستخدمة في البحث.
- الوسط الحسابي Arithmetic Mean :بهدف الحصول على متوسط إجابات المستقصين على العبارات، وبالتالي، معرفة الدرجة التي يميل إليها أغلب أفراد العينة.
- الانحراف المعياري The Standard Deviation :من أجل معرفة التشتت المُطلق للقيم عن الوسط الحسابي للمتغيرات.

- تحليل الانحدار البسيط Simple Regression :من أجل حساب تأثيرات المتغيرات المستقلة للدراسة على المتغيرات التابعة، ومعرفة النسب المئوية التي يفسرها من تغير المتغير التابع، وبالتالي، اختبار الفرضيات.

رابعاً: الإحصاءات الوصفية للمتغير الديمُغرافي

الجدول (2): توزيع أفراد العينة (البيانات الشخصية للمبحوثين)

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسب المئوية
الجنس	ذكر	8	%26.7
	أنثى	22	%73.3
	المجموع	30	%100
العمر	أقل من 30	19	%63.3
	من 31 إلى 40	9	%30.0
	من40 إلى 50	2	%6.7
	المجموع	30	%100
المؤهل العلمي	إجازة جامعية	1	%3.3
	دبلوم	1	%3.3
	ماجستير	3	%10.0
	دكتوراه	25	%83.3
	المجموع	30	%100
سنوات الخبرة	من 3 إلى 8 سنوات	2	%6.7
	من 8 إلى 15 سنة	8	%26.7
	أكثر من 15 سنة	20	%66.7
	المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الباحثين

يتبين من جدول تحليل البيانات الديمُغرافية لأفراد العينة أنه (26.7%) من الذكور و(73.3%) من الإناث، أما بالنسبة لمتغير الفئة العمرية، فكانت نسبة الأشخاص الذين أعمارهم أقل من 30 سنة هي (63.3%)، بينما الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و40 سنة كانت نسبتهم (30.0%)، أما الأشخاص الذين كانوا بين عمر 40 و50، فكانت نسبتهم (6.7%)، وبالنسبة للمؤهل العلمي، فإن الأفراد الحاصلين على شهادة جامعية كانت نسبتهم (3.3%)، والحاصلين على الدبلوم كانت نسبتهم (3.3٪)، والحاصلين على الماجستير (10.1%)، والحاصلين على الدكتوراه (83.3%)، وبالنسبة لسنوات الخبرة،

فإن الأفراد الذين كانت خبرتهم من ال 3 سنوات إلى 8 سنوت كانت نسبتهم (6.7 %)، والخبرة بين 8 إلى 15 سنة كانت (26.7%)، أما أكثر من 15 سنة، فكانت (66.7%).

ـ الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

الجدول رقم (3): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة المعرفة	توليد المعرفة واكتسابها	1	4,2667	0.63968
	تخزين المعرفة	1	4,0000	0.83045
	نشر المعرفة	1	4,3000	0.70221
	تطبيق المعرفة	1	4,3000	0.59596
المقياس الكلي للمتغير المستقل إدارة المعرفة		4	4.2165	0.3245425
المقياس الكلي للمتغير التابع التَّحوُّل الرَّقمي		3	4.088	0.897

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التَّحليل الإحصائي (SPSS)

في هذا البحث، سنقوم بتحليل محاور الاستبانة؛ بغية الإجابة على تساؤلات البحث، حيث تم استخدام مقياس الإحصاء الوصفي باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت 1-5) لإجابات أفراد عينة البحث، وقد تقرر أن يكون المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن كل عبارة.

من (1- أقل من 2.5) دالة على مستوى منخفض.

من (2.5- 3.5) دالاً على مستوى متوسط.

من (3.6- 5) دالاً على مستوى مرتفع.

- بالنسبة للبُعد الأول، نجد أنَّ المتوسط الحسابي بلغ (4.2667)، وهذا يدل على مستوى دلالة مرتفعة، مما يشير إلى أنَّ جامعة حلب تشارك في المؤتمرات العلمية، مما يسهم في توليد المعرفة واكتسابها.
- بالنسبة للبُعد الثاني، نجد أنَّ المتوسط الحسابي بلغ (4.000)، وهذا يدل على مستوى دلالة مرتفع، أي: إن جامعة حلب تمتلك قواعد لحفظ بيانات المعرفة وتخزينها، مما يسهم في تخزين المعرفة.
- بالنسبة للبُعد الثالث، نجد أنَّ المتوسط الحسابي بلغ (4.3000)، وهذا يدل على مستوى دلالة مرتفع، أي: إن جامعة حلب تُصدِر وثائق علمية تسهم في نشر المعرفة، مما يُسهم في عملية نشر المعرفة.

- بالنسبة للبعد الرابع، نجد أنَّ المتوسط الحسابي بلغ (4.3000)، وهذا يدل على مستوى دلالة مرتفع، أي: إن جامعة حلب تمتلك فِرق عمل متخصصة من داخل الجامعة تعمل على تطبيق المعرفة.

ـ اختبار صدق أداة الدِّراسة وثباتها

1- صدق الأداة: يُقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وُضِع لقياسه، أو السمة المراد قياسها، إذا ما كانت جميع القيم أكبر من 0.4، وبالتالي، تتسم بالصدق العاملي.

الجدول (4): عامل الصدق للمتغير المستقل إدارة المعرفة

رقم البُعد	أبعاد الاستبيان	عامل الصدق
1	توليد المعرفة واكتسابها	.669
2	تخزين المعرفة	.863
3	نشر المعرفة	.869
4	تطبيق المعرفة	.886

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التَّحليل الإحصائي (SPSS).

ـ التَّحوُّل الرَّقمي

الجدول (5): عامل الصدق للمتغير التابع التَّحوُّل الرَّقمي

رقم البُعد	أبعاد الاستبيان	عامل الصدق
1	تحسين الخدمة	.821
2	تحسين العمليات	.856
3	تحسين أداء العاملين	.849

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التَّحليل الإحصائي (SPSS).

2- ثبات الأداة: بهدف التوصل إلى دلالات ثبات الأداة وفاعلية فقراتها، حسب معامل الثبات باستخدام اختبار ألفا كرونباخ (alpha Cronbach)، كما يبين الجدول الآتي:

الجدول (6): قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الثبات الكلي لعبارات إدارة المعرفة	4	.863
الثبات الكلي لعبارات التَّحوُّل الرَّقمي	3	.798

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التَّحليل الإحصائي (SPSS).

ـ اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة في تطبيق التَّحوُّل الرَّقمي.

لاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، كما في الجدول الآتي:

الجدول (7): نتائج الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين إدارة المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي

المتغيرات	التَّحوُّل الرَّقمي			
	معامل الانحدار	قيمة t	sig	الدلالة
الثوابت	.375	.470	.000	
إدارة المعرفة	.881	4.701	.000	معنوية
معامل الارتباط R = 664.، معامل التحديد R2=441.، الخطأ المعياري = 576.				
قيمة F المحسوبة = 22.100، المعنوية = 000.				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

النتائج على النحو الآتي:

من الجدول السابق يثبت وجود تأثير جوهري لدور إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب. وعند دراسة جودة نموذج الانحدار باستخدام اختبار(F) نلحظ الآتي:

- بلغ معامل التحديد (.441)، أي: إن ما قيمته (44%) من التغيرات في التَّحوُّل الرَّقمي ناتج عن تأثير إدارة المعرفة، وإن نسبة (56%) الباقية ترجع إلى متغيرات أخرى لم تكن موضوع الدِّراسة.
- بلغت قيمة F المحسوبة (22.10)، وبمستوى معنوية (.000)، وهذا يعني أن النموذج معنوي، وأن المتغير المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.
- بلغت قيمة T (4.701) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يدل على وجود دور لإدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.
- يمكن تشكيل معادلة الانحدار العام المُقدر على الشكل الآتي:

$$Yi = b + (b_1X)$$

بناءً على ما سبق، تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y= .375 + (.881X)$$

وبالتالي، يتم قبول الفرضية التي تنصُّ على أنه **يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة في تطبيق التَّحوُّل الرَّقمي.**

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة واكتسابها كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

الجدول (8): نتائج الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين توليد المعرفة واكتسابها والتَّحوُّل الرَّقمي.

المتغيرات	التَّحوُّل الرَّقمي			
	معامل الانحدار	قيمة t	sig	الدلالة
الثوابت	1.828	2.117	.000	
توليد المعرفة واكتسابها	.530	2.647	.000	معنوية
معامل الارتباط R = 447.، معامل التحديد R2= 200.، الخطأ المعياري = 68969.				
قيمة F المحسوبة = 7.007، المعنوية = 000.				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

والنتائج على النحو الآتي:

- من الجدول السابق يثبت وجود تأثير لدور توليد المعرفة واكتسابها والتَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب. وعند دراسة جودة نموذج الانحدار باستخدام اختبار (F) نلحظ الآتي:
- بلغ معامل التحديد (200.)، أي: إن ما قيمته (20%) من التغيرات في التَّحوُّل الرَّقمي ناتج عن تأثير توليد المعرفة واكتسابها، وإن نسبة (80%) الباقية ترجع إلى متغيرات أخرى لم تكن موضوع الدِّراسة.
- بلغت قيمة F المحسوبة (7.007) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن النموذج معنوي، وأن المتغير المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.
- بلغت قيمة T (2.647) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يدل على وجود دور لتوليد المعرفة واكتسابها في التَّحوُّل الرَّقمي.
- بناءً على ما سبق، تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y_1 = 1.828 + (.530x)$$

وبالتالي، يتم قبول الفرضية التي تنصُّ على أنه **يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة واكتسابها كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.**

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

الجدول (9): نتائج الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين تخزين المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي.

المتغيرات	التَّحوُّل الرَّقمي			
	معامل الانحدار	قيمة t	sig	الدلالة
الثوابت	2.022	3.485	.000	
تخزين المعرفة	.517	3.485	.000	معنوية
معامل الارتباط R = 566.، معامل التحديد R2= 321.، الخطأ المعياري = 635.				
قيمة F المحسوبة = 13.214، المعنوية = 000.				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

والنتائج على النحو الآتي:

- من الجدول السابق يثبت وجود تأثير جوهري لدور تخزين المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب. وعند دراسة جودة نموذج الانحدار باستخدام اختبار(F) نلحظ الآتي:
- بلغ معامل التحديد (.321)، أي: إن ما قيمته (32%) من التغيرات في التَّحوُّل الرَّقمي ناتج عن تأثير تخزين المعرفة، وإن نسبة (68%) الباقية ترجع إلى متغيرات أخرى لم تكن موضوع الدِّراسة.
- بلغت قيمة F المحسوبة (13.214) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن النموذج معنوي، وأن المتغير المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.
- بلغت قيمة T (3.485) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يدل على وجود دور لتخزين المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي.
- بناءً على ما سبق، تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y_2 = 2.022 + (.517X)$$

وبالتالي، يتم قبول الفرضية التي تنصُّ على أنه **يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.**

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

الجدول (10): نتائج الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين نشر المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي

المتغيرات	التَّحوُّل الرَّقمي			
	معامل الانحدار	قيمة t	sig	الدلالة
الثوابت	1.222	3.485	.000	
نشر المعرفة	.667	3.485	.000	معنوية
معامل الارتباط R = 618.، معامل التحديد R2=382.، الخطأ المعياري = 606.				
قيمة F المحسوبة = 17.283، المعنوية = 000.				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

والنتائج على النحو الآتي:

- من الجدول السابق يثبت وجود تأثير جوهري لدور نشر المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب. وعند دراسة جودة نموذج الانحدار باستخدام اختبار(F) نلحظ الآتي:
- بلغ معامل التحديد (.382)، أي: إن ما قيمته (38%) من التغيرات في التَّحوُّل الرَّقمي ناتج عن تأثير نشر المعرفة، وإن نسبة (62%) الباقية ترجع إلى متغيرات أخرى لم تكن موضوع الدِّراسة.
- بلغت قيمة F المحسوبة (17.283) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن النموذج معنوي، وأن المتغير المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

- بلغت قيمة T (3.485) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يدل على وجود دور لنشر المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي.
- بناءً على ما سبق، تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y_3 = 1.222 + (.667X)$$

وبالتالي يتم قبول الفرضية التي تنصُّ على أنه **يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.**

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.

الجدول (11): نتائج الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين تطبيق المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي

المتغيرات	التَّحوُّل الرَّقمي			
	معامل الانحدار	قيمة t	sig	الدلالة
الثوابت	1.083	1.243	.000	
تطبيق المعرفة	.699	3.483	.000	معنوية
معامل الارتباط R = 550.، معامل التحديد R2=302.، الخطأ المعياري = 644.				
قيمة F المحسوبة = 12.129، المعنوية = 000.				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

والنتائج على النحو الآتي:

- من الجدول السابق يثبت وجود تأثير جوهري لدور تطبيق المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي في جامعة حلب. وعند دراسة جودة نموذج الانحدار باستخدام اختبار(F) نلحظ الآتي:
- بلغ معامل التحديد (302.)، أي: إن ما قيمته (30%) من التغيرات في التَّحوُّل الرَّقمي ناتج عن تأثير تطبيق المعرفة، وإن نسبة(70%) الباقية ترجع إلى متغيرات أخرى لم تكن موضوع الدِّراسة.
- بلغت قيمة F المحسوبة (12.129) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن النموذج معنوي، وأن المتغير المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.
- بلغت قيمة T (3.483) وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يدل على وجود دور لتطبيق المعرفة والتَّحوُّل الرَّقمي.
- بناءً على ما سبق تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y_4 = 1.083 + (.699x)$$

وبالتالي، يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه **يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة في التَّحوُّل الرَّقمي.**

الخاتمة ونتائج الدِّراسة

استناداً إلى ما توصّلت إليه نتائج البحث من وجود أثر إيجابي لإدارة المعرفة على التَّحوُّل الرَّقمي، يوصي الباحثان بضرورة تبنّي جامعة حلب لإدارة المعرفة بشكلٍ جَدّي، واعتماد منهجية صحيحة وواضحة في إدارة عملياتها التي تُعد من أهم أساسيات وركائز التغيير والتَّحوُّل الرَّقمي، وذلك من حيث:

- يوصي الباحثان بتعزيز أساليب توليد المعرفة ووسائلها عبر رصد المعرفة ضمن مختلف مستوياتها الإدارية، والعمل على جذب واستقطاب الكوادر الخبيرة ذات الكفاءات والطاقات المبدعة، والعمل على تكثيف الدورات التدريبية والاجتماعات التي تُسهم في توليد المعارف، فضلاً عن وضع نظام تحفيزي يشجع على الإبداع والابتكار.
- تستخدم الجامعة بشكلٍ مُتواضع بعض الأنظمة والوسائل الإلكترونية لتخزين المعرفة، لذا يوصي الباحثان بتعزيز هذه الوسائل، وتنظيم عملية التَّخزين من خلال تصنيف المعلومات لتسهيل الوصول إليها، والعمل على المحافظة على الأشخاص ذوي الخبرات وتدوين آرائهم الناتجة عنهم، كما توصي بتخصيص أشخاص مختصين مسؤولين عن جمع المعلومات وحفظها ضمن قواعد بيانات مخصصة، وأخيراً، تعزيز وسائل حفظ، وتأمين المعارف المخزنة.
- بالرغم من قيام الجامعة بنشر المعرفة بالطرق التقليدية والإلكترونية، وأنّ العاملين في الجامعة يتبادلون المعلومات والخبرات بين مستوياتها الإدارية بمستوى مقبول، إلا أنها تحتاج إلى تدعيم هذه العملية أكثر، حيث يوصي الباحثان بضرورة تعزيز الثقافة التَّنظيمية التي تساعد في تبادل المعارف المُتولدة، ونشر معارفها ضمن وثائق علمية تصدر عنها، فضلاً عن ضرورة امتلاك الجامعة منظومة خاصة بإدارة المعرفة من أجل توزيع المعرفة ونشرها.
- إن تحقيق الاستفادة المُثلى من المعارف وإجادة تطبيقها من أهم عمليات إدارة المعرفة، فيوصي الباحثان بضرورة وضع استراتيجية خاصة تنظم عملية تطبيق المعرفة، كما توصي بضرورة العمل على تعزيز استفادة الجامعة من الخبرات المكتسبة وعكسها على خططها وأعمالها، وضرورة منح العاملين صلاحيات كافية لتطبيق ما اكتسبوه من معارف وخبرات في تنفيذ مهامهم.
- يوصي الباحثان بقيام الجامعة بزيادة وعي العاملين بضرورة وجود التَّحوُّل الرَّقمي وأهميته، وتكثيف العمل على رصد احتياجات التَّحوُّل الرَّقمي، وتسريع تنفيذه من زيادة مهارات العاملين في استخدام الوسائل التقنية، وتدعيم الكادر الفني المتخصص لاستثمار التقانات الحديثة، واستخدامها في تنفيذ مهام الجامعة.
- يوصي الباحثان بضرورة توسيع الاستخدام التدريجي لتقانات التَّحوُّل الرَّقمي المتنوعة، كتعزيز: تطبيقات الأجهزة المحمولة، ووسائل التواصل الاجتماعي، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي مع الانتقال من البنية التحتية الكلاسيكية إلى الحوسبة السحابية، وعدم الاقتصار على اعتماد المنظومات فقط كأدوات للتحول الرَّقمي.

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

1. أبو فضة، مروان، وخصيب، خالد. (2013). المعرفة الضمنية وعلاقاتها بجودة المنتج: دراسة تطبيقية على منظمات الاتصالات الفلسفية من وجهة نظر العاملين والأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة، فرع رام اللّه. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 13 (2)، 15–2.
2. التميمي، فيصل طارق. (2018). أساسيات إدارة المعرفة. الأكاديمية العربية المفتوحة، كلية الاقتصاد والإدارة، رسالة ماجستير في التسويق، ص: 35.
3. الصاوي، ياسر. (2007). إدارة المعرفة والتكنولوجيا المعلومات. عمان، الأردن: دار السحاب للنشر والتوزيع.
4. الكبيسي، صلاح الدين. (2005). إدارة المعرفة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
5. خميس، أحمد، آسر. (2021). أثر التَّحوُّل الرَّقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية. المجلة العلمية للدراسات المالية والتجارية، كلية التجارة جامعة دمياط، 2(2)، الجزء الثالث، 5–10.
6. زدوري، أسماء. (2016). إدارة المعرفة. جامعة قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 5–6.
7. شحاته، موسى علي محمد. (2020). قياس أثر تفعيل أنشطة المراجعة الداخلية لآليات التَّحوُّل الرَّقمي على تعزيز المساءلة والشفافية وتحسين الأداء الحكومي مع دليل ميداني بالبيئة المصرية. المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، 2(1–2)، 703–787.
8. عيسى، غسان، العمري، إبراهيم. (2009). دور الروافد الفكرية والجذور الإدارية في بناء تكنولوجيا المعرفة. أبحاث اقتصادية وإدارية، 6، جامعة عمان العربية، ص: 11.
9. غريسي، صدوقي، رضا، العبسي، سي الطيب الهمشي. (2021). واقع وأهمية التَّحوُّل الرَّقمي والأتمتة. مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية، المركز الجامعي أفلو، الجزائر، 3(2)، 99–109.
10. مبروك، إبراهيم السعيد. (2013). الاتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر. الطبعة الأولى، ص: 180.
11. نعمة، نغم حسين. (2011). إدارة المعرفة ودورها في بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة: تطبيقات مختارة لتجارب عينة من الدول العالمية والعربية .مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج3، ع2، 1-44.
12. سرحان، عماد، والحمامي، علاء حسين. (2015). اقتراح إدارة المعرفة لبناء بيئة حقيقية للتعليم الإلكتروني. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج 21، ع 2، 137 – 166.

13. الأصباشي، غسان. (2023). الواقع وتحديات تطبيق إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي في سوريا. تم https://www.researchgate.net/publication/370679704

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

14. Bharathidasan University. (2017). Knowledge Management, Syllabus Revised from 2017 onwards. Centre for Distance Education, Palkalaiperur, Tiruchirappalli- 24.