



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي دراسة حالة عينة من أساتذة المركز
الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

الأستاذ المشرف	إعداد الطلبة	
محبوب فاطمة	بوخديش زين الدين	1
	بوخديش نصرالدين	2

لجنة المناقشة:

الصفة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	زيد جابر
مشرفا ومقررا	محبوب فاطمة
ممتحنا	بوكرياسين

السنة الجامعية 2024/2023

شكر وتقدير

الحمد لله عز وجل الذي أعاننا على إنجاز هذا العمل وعلى توفيقه لنا. نتقدم بالشكر إلى الأستاذة " محبوب فاطمة " التي أشرفت على هذه المذكرة ومدت لنا يد العون ولم تبخل علينا بنصائحها وتوجيهاتها. كما نتقدم بجزيل الشكر الى الأساتذة الذين تفضلوا بقراءة هذه المذكرة ومناقشتها. لا ننسى أن نتوجه بكلمة شكر إلى كل الأساتذة الذين علمونا حرفا ولقنونا درسا من الابتدائي إلى التخرج، كذلك نتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ولكل من ساهم في إنجاز هذا العمل من بعيد أو قريب.

إهداء

إلى الذي فاضت روحه إلى المولى القدير في علياء السماوات

أبي الغالي رحمه الله

إلى من أنارت دربي بنصائحها ومنحتني القوة والعزيمة لمواصلة
الدرب إلى من علمتني الصبر والاجتهاد إلى الغالية على قلبي أُمي

إلى منبعي سعادتي وفخري إخوتي وأختي

إلى اصدقائي وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني

أهدي لكم بحثي هذا

زين الدين

إهداء

إلى من أفضلها على نفسي، ولم لا؛ فلقد ضحت من أجلي

ولم تدخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدوام

(أمي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يسيطر على أذهاننا في كل مسلك

نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

فلم يبخل علي طيلة حياته

(والدي العزيز رحمه الله)

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون،

وفي أصعدة كثيرة

أقدم لكم هذه المذكرة، وأتمنى أن تحوز على رضاكم

نصر الدين

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله، ولأجل تحقيق هذا الهدف تم استطلاع عينة من الأساتذة والبالغ عددهم 50 أستاذًا، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع الاستمارة لجمع البيانات، وبعد تحليل النتائج اتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله.

الكلمات مفتاحية: التشارك المعرفي، الولاء التنظيمي الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الروح المعنوية.

Abstract:

The study aimed to identify the impact of knowledge sharing on organizational loyalty among the professors of the Institute of Economic and Commercial Sciences and Management at the Abdelhafid Boussouf Mila University Center. To achieve this goal, a sample of 50 professors was surveyed. The research relied on the descriptive analytical method, and a questionnaire was distributed to collect data. After analyzing the results, it was found that there is a statistically significant impact at the level of (0.05) of knowledge sharing on organizational loyalty among the professors of the Institute of Economic and Commercial Sciences and Management at the Abdelhafid Boussouf Mila University Center.

Key words: knowledge sharing, organizational loyalty, organizational trust, functional satisfaction, morale

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	الشكر وتقدير
II	الإهداء
IV	ملخص بالعربية
IV	ملخص بالإنجليزية
V	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الاشكال
IX	قائمة الملاحق
أ - خ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: ماهية التشارك المعرفي
3	المطلب الأول: مفهوم إدارة المعرفة
4	المطلب الثاني: مفهوم التشارك المعرفي
6	المطلب الثالث: أهمية وأهداف التشارك المعرفي
8	المبحث الثاني: أبعاد، أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي
8	المطلب الأول: أبعاد التشارك المعرفي
9	المطلب الثاني: أشكال التشارك المعرفي
10	المطلب الثالث: متطلبات التشارك المعرفي
11	المبحث الثالث: مراحل التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه ومعيقاته
11	المطلب الأول: مراحل التشارك المعرفي
12	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي
13	المطلب الثالث: معوقات التشارك المعرفي
14	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي	
16	تمهيد
17	المبحث الأول: ماهية الولاء التنظيمي
17	المطلب الأول: مفهوم الولاء التنظيمي

18	المطلب الثاني: خصائص الولاء التنظيمي
18	المطلب الثالث: أهمية الولاء التنظيمي
20	المبحث الثاني: مراحل، أنواع وابعاد الولاء التنظيمي
20	المطلب الأول: مراحل تطور الولاء التنظيمي
21	المطلب الثاني: أنواع الولاء التنظيمي
23	المطلب الثالث: أبعاد الولاء التنظيمي
25	المبحث الثالث: التشارك المعرفي وابعاد الولاء التنظيمي
25	المطلب الأول: علاقة التشارك المعرفي بالثقة التنظيمية
25	المطلب الثاني: دور التشارك المعرفي في تعزيز الرضا الوظيفي
26	المطلب الثالث: تأثير التشارك المعرفي على الروح المعنوية
28	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة
30	تمهيد
31	المبحث الأول: تقديم المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
31	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة ومهامها
31	المطلب الثاني: الموقع الجغرافي للمؤسسة محل الدراسة
32	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة
35	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
35	المطلب الأول: منهج ومجتمع الدراسة
35	المطلب الثاني: عينة وأداة الدراسة
36	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
37	المبحث الثالث: تحليل البيانات وعرض نتائج الدراسة
37	المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بعينة الدراسة
44	المطلب الثاني: عرض إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان
48	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات
52	خلاصة
54	الخاتمة
57	قائمة المراجع
61	الملاحق

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	37
02	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	38
03	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	39
04	توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية	40
05	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة	41
06	معامل الصدق الذاتي لقياس صدق أداة الدراسة	42
07	مقياس ليكارت الخماسي	42
08	سلم الإجابات حسب مقياس ليكارت	43
09	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تشارك المعرفة	44
10	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الولاء التنظيمي	46
11	مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية العامة	48
12	مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى	49
13	مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية	50
14	مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة	51

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
		01
12	مراحل التشارك المعرفي	02
21	مراحل تطور الولاء التنظيمي عند مودي وبورتر	03
33	الموقع الجغرافي للمركز الجامعي ميلة.	04
35	الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة.	05
37	النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	06
38	النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة حسب العمر	07
39	النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	08
40	النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة الرتبة العلمية	9

قائمة الملاحق:

الصفحة	العنوان	الرقم
63	أداة الدراسة الاستبانة	01
68	مخرجات spss	02

مقدمة

مقدمة

يعتبر التشارك المعرفي والولاء التنظيمي من المفاهيم الأساسية في مجال إدارة المعرفة والسلوك التنظيمي على حد سواء. فالتشارك المعرفي يشمل تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات بين الأفراد داخل المؤسسة، مما يعزز من الابتكار والتطوير المستمر. في مؤسسات التعليم العالي، يلعب التشارك المعرفي دوراً محورياً في تعزيز القدرات الأكاديمية وتحقيق أهداف البحث والتدريس.

بالإضافة إلى ذلك، يعد الولاء التنظيمي عنصراً حيوياً في استقرار المؤسسات ونجاحها. يتمثل الولاء التنظيمي في التزام الأفراد تجاه المؤسسة ورغبتهم في البقاء والعمل بها، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران الموظفين. في السياق الأكاديمي، يرتبط الولاء التنظيمي بمدى تحفيز الأساتذة والباحثين على تحقيق التفوق العلمي والمشاركة الفعالة في الأنشطة الأكاديمية.

يظهر جلياً أن هناك علاقة وثيقة بين التشارك المعرفي والولاء التنظيمي. فالتشارك المعرفي يعزز من الثقة والروابط الاجتماعية بين أعضاء المؤسسة، مما يؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي. وفي الوقت نفسه، يسهم الولاء التنظيمي في خلق بيئة تشجع على تبادل المعرفة بشكل فعال. لذلك، يعتبر فهم هذه العلاقة وتحديد تأثير كل منهما على الآخر أمراً بالغ الأهمية لتحقيق الأداء المتميز داخل المؤسسات.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لأساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف. يعتبر المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف مؤسسة تعليمية رائدة تسعى جاهدة لتعزيز بيئة معرفية تشاركية تعزز من قدرات أعضائها الأكاديمية وتحفزهم على تحقيق أداء متميز وتطوير المعرفة بشكل دائم.

سيتم في هذه الدراسة تحليل العلاقة بين التشارك المعرفي والولاء التنظيمي بناءً على استطلاع آراء عينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف. يتضمن الاستطلاع استخدام مجموعة من المتغيرات المحددة لقياس التشارك المعرفي والولاء التنظيمي، وسيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلية المناسبة.

أولاً: إشكالية الدراسة:

مع تطور العصر الرقمي وزيادة المعرفة والمعلومات المتاحة بشكل كبير، تواجه المؤسسات التعليمية تحديات جديدة في إدارة المعرفة وتعزيز التواصل والتعاون بين أعضائها. في هذا السياق، تبرز مشكلة عدم الوضوح حول كيفية يمكن للتشارك المعرفي أن يؤثر على مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هذه المؤسسات، وخاصة الأساتذة والباحثين.

إن تحقيق الهدف من هذه الدراسة يقتضي الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

مقدمة

- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟

ثانيا: الأسئلة الفرعية:

لإحاطة الموضوع أكثر تم تجزئة التساؤل الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) على الثقة التنظيمية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟

السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟

السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟

ثالثا: فرضيات الدراسة:

فيما يتعلق بأثر التشارك المعرفي على مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، فإنه يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

وقد انبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الروح المعنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

رابعا: متغيرات ونموذج الدراسة:

شملت الدراسة متغيرين رئيسيين هما:

- المتغير المستقل: التشارك المعرفي.
- المتغير التابع: الولاء التنظيمي.

ويتفرع منه ثلاث متغيرات وهي كالتالي: الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الروح المعنوية.

مقدمة

خامسا: أسباب اختيار الموضوع:

من بين مبررات اختيار هذا للموضوع: الرغبة في دراسة الموضوع لأنه يدخل ضمن مجال تخصصنا. الرغبة الشخصية في تعزيز المعارف والخبرات المترابطة بموضوع الدراسة. قلة الدراسات التي تناولت أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي في حدود علم الطالبان.

سادسا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- كون كل من التشارك المعرفي والولاء التنظيمي يساهم في تحسين الأداء ورفع كفاءة وفعالية المؤسسة؛
- تكشف عن واقع وأهمية ممارسة كل من الولاء التنظيمي والتشارك المعرفي لدى أساتذة المركز الجامعي ميلة.
- تساعد في تحديد العلاقة بين التشارك المعرفي والولاء التنظيمي وأثر ذلك على استقرار الأساتذة.
- تعزز فهم الأساتذة لأهمية دورهم في نشر المعرفة والمساهمة في بناء مجتمع أكاديمي قوي مما يزيد من انتمائهم والتزامهم تجاه المؤسسة.

سابعا: أهداف الدراسة:

هناك عدد من الأهداف التي يراد تحقيقها من خلال هذه الدراسة، نوجزها في الآتي:

- تناول المفاهيم النظرية المتعلقة بالتشارك المعرفي والولاء التنظيمي.
- التعرف على درجة اهتمام أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة بالتشارك المعرفي.
- التعرف على درجة اهتمام أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة بالولاء التنظيمي.
- توضيح أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة.

ثامنا: حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة.
- الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2023/2024.

تاسعا: الدراسات السابقة:

مقدمة

1- دراسة الأحمدي سنة 2004 وكانت بعنوان (الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة).

هدفت هذه الدراسة إلى البحث والتحري في الولاء التنظيمي للممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، وكذلك معرفة علاقة الولاء التنظيمي بالخصائص الشخصية وترك الممرضين والمرضات العاملين في مستشفيات الصحة بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية تكون مجتمع الدراسة من الممرضين والمرضات العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض وعددهم (5236) ممرض وممرضة من جنسيات مختلفة، وتم اختيار عينة عشوائية من (500) ممرض وممرضة تم اختيارهم من تسع مستشفيات، وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك ولاء تنظيمي متوسط لدى العاملين، وعدم وجود فروق إحصائية في الولاء التنظيمي تعزي المتغير الحالة الاجتماعية، وكذلك وجود علاقة طردية بين كل من الدخل الشهري والولاء التنظيمي وعدم وجود علاقة بي الرغبة في ترك المنظمة والولاء التنظيمي.

2- دراسة مهدي إسلام وزاوية يوسف سنة 2009 بعنوان (العلاقة بين التشارك المعرفي الأداء التنظيمي والخدمة المقدمة في المؤسسات القطاع الحكومي)

هدفت هذه الدراسة إلى بناء نموذج نظري يدرس العلاقة بين التشارك المعرفي الاداء والخدمة المقدمة، مع افتراض وجود علاقة إيجابية بين تشارك المعرفة، حيث أكد الباحثان على أن الأفراد الأكثر تشاركا للمعرفة يكون أداءهم الأفضل في العمل، كما أن تحسين الأداء يؤدي إلى تعزيز الخدمة المقدمة. وتوصلا الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى أنه من خلال تشارك المعرفة بين الأفراد العاملين يمكن ضمان جودة العمل وتحقيقه اعتمادا على المعارف ذات الجودة والتي تشاهم في تحسين الأداء نتيجة إمكانية اكتساب معارف جديدة من خلال عملية تشارك المعرفة مع الزملاء في العمل.

3- دراسات خليفات والملاحمة 2009، والتي جاءت بعنوان (الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة الأردنية).

هدفت هذه الدراسة للتعرف على الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة للعام الأكاديمي 2005-2009 والذين بلغ عددهم (1978) عضواً، وقد اختار الباحث عينة عشوائية مكونة منهم، وقد استخدم الباحث أداء الدراسة التي صممها كل من الين وماير والمكونة من 29 فقرة والتي تعرف بنموذج العناصر الثلاث، وهي الولاء العاطفي والولاء المستمر والولاء المعياري، وأداة أخرى طورها الباحث مكونة من 25 فقرة لقياس الرضا الوظيفي، بينت الدراسة وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وكذلك وجود فروق

مقدمة

إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزي الجنس العمر، ومدة الخدمة في الجامعة والكلية، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع نظام مكافآت وحوافز لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية.

4- دراسة مزوار منوبة رسالة ماجستير من جامعة أحمد بوقرة بومرداس علوم التسيير السنة الجامعية 2013 بعنوان (أثر الحوافز على الولاء التنظيمي" دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية)

والفرضيات المطروحة هي: هناك علاقة ذات دلالة اجتماعية موجود بين التحفيز والولاء التنظيمي مستوى؛ مستوى رضا أفراد العينة على الحوافز المقدمة ضعيف يختلف باختلاف خصائصهم الشخصية، يوجد اختلاف في مستوى اختلاف في درجة تأثير الحوافز على الولاء التنظيمي باختلاف نوع الحوافز المقدمة، والمنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي والإحصائي والنتائج المتوصل إليها: التنوع في أشكال الحوافز الممنوحة وذلك بعد دراسة وتصنيف حاجة العمل، فسياسة التتميط في موضوع الحوافز تأتي بنتائج عكسية، تكوين المدراء والمسؤولين في الطرق الحديثة لإدارة الموارد البشرية فهذا كفيل بتحسينهم بأهمية هذا المورد وسبل التعامل معه للوصول به إلى قمة العطاء، الاهتمام أكثر بالجانب النفسي والمعنوي للعامل حيث بينت نتائج الدراسة التطبيقية أن الحوافز المعنوية ذات تأثير مرتفع على مستويات الولاء الذي يؤثر بدوره على مستويات الأداء.

5- دراسة عبد المالك جحيق وسارة عبيدات سنة 2014 بعنوان (تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية. دراسة حالة المؤسسات الحاصلة على شهادة الايزو9001 لولاية وهران بالجزائر) وكان الهدف من الدراسة معرفة مدى مساهمة أنشطة إدارة الموارد البشرية في إنتاج ومشاركة المعرفة حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع إطارات الموارد البشرية في المؤسسات الحاصلة على شهادة الايزو9001 أو المؤسسات التي هي في طور الحصول عليها، والناشطة في ولاية وهران وعددها في العينة 30 مؤسسة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود علاقة بين المحيط الداخلي والتعاون بين الافراد في الجوانب المعرفية؛

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحيط الداخلي وطبيعة المعارف المطلوبة؛

أغلبية المعارف المكتسبة كانت من خارج المؤسسة محل الدراسة، مما يدل على وجود خلل في نشاط التدريب ومسار التعلم في المؤسسة، إضافة إلى ضعف نظام الإعلام والاتصال كان من أهم عراقيل تنمية المعرفة في المؤسسة يليه سياسة المؤسسة وأخيرا الانشغال المستمر وقلة الوقت.

مقدمة

أوجه التشابه:

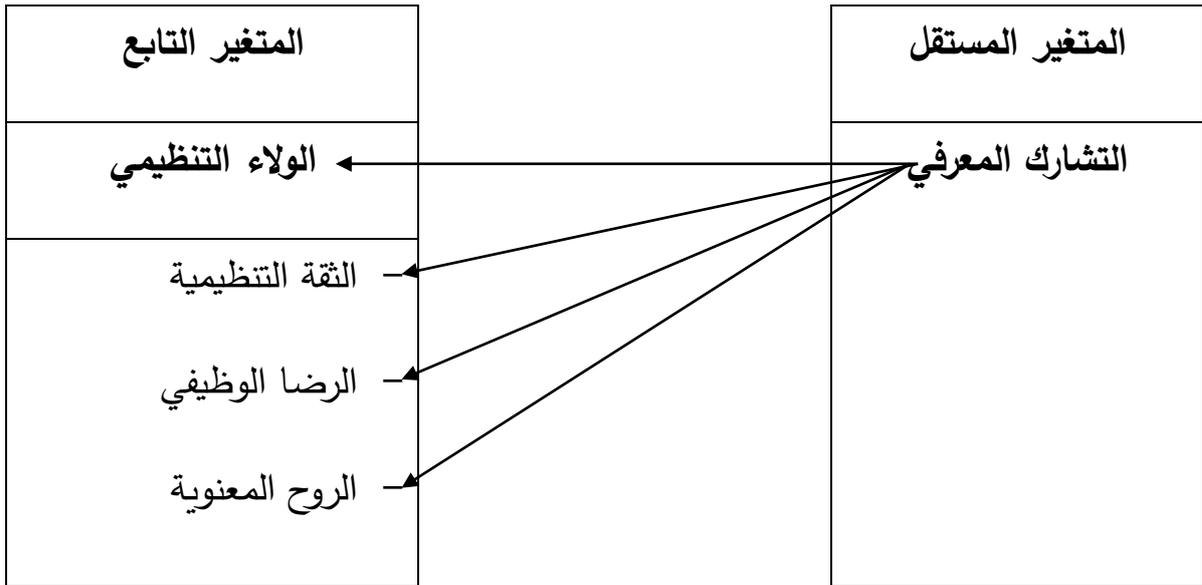
- يتفقان من حيث تناول الدراسات السابقة مفاهيم متغيرات دراستنا.
- يتفقان من حيث الجانب النظري التشارك المعرفي والولاء التنظيمي.

أوجه الاختلاف:

- تختلف عن الدراسات السابقة في الإطار الزمني والمكاني.
- تختلف عن الدراسات السابقة في أهداف ونتائج البحث.

عاشرا: نموذج الدراسة

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على ما سبق

الفصل الأول

الإطار النظري للتشارك

المعرفي

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

تمهيد:

يشكل التشارك المعرفي أساساً مهماً لتعزيز الابتكار والفعالية في المؤسسات المعاصرة، حيث يُسهم في تبادل المعلومات والخبرات بين الأفراد والجماعات لتحقيق الأهداف المشتركة. في هذا الفصل، سنستعرض بتفصيل جوانب التشارك المعرفي المختلفة من خلال ثلاثة مباحث رئيسية. سنبدأ بمفهوم ماهية التشارك المعرفي، ثم ننتقل إلى أبعاد وأشكال ومتطلبات هذا التشارك، ونختتم بمراحل التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه ومعيقاته. هذا الترتيب يهدف إلى تقديم صورة شاملة ومتكاملة لكيفية تحقيق وتفعيل التشارك المعرفي في المؤسسات.

- المبحث الأول: ماهية التشارك المعرفي
- المبحث الثاني: أبعاد، أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي
- المبحث الثالث: مراحل التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه ومعيقاته

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

المبحث الأول: ماهية التشارك المعرفي

يمثل التشارك المعرفي جوهر التفاعل البشري في المجتمعات المعرفية الحديثة، حيث يتم تبادل المعلومات والخبرات لتحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز التطور المستدام. سنستعرض في هذا المبحث مفهوم إدارة المعرفة، مفهوم التشارك المعرفي، وأهمية وأهداف التشارك المعرفي.

المطلب الأول: مفهوم إدارة المعرفة

تعد إدارة المعرفة عملية تنظيمية حيوية تهدف إلى جمع، تخزين، ونشر المعرفة داخل المؤسسة لضمان استمرارية التطور والابتكار. هذا المفهوم يشكل الأساس الذي يُمكن من التشارك الفعال للمعرفة بين الأفراد.

أولاً: مفهوم إدارة المعرفة

اختلفت التعريفات المقدمة من قبل الكتاب والباحثين لإدارة المعرفة من أبرزها تعرف على أنها عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات، وتعمل في إطار محيط خارجي معين يؤثر في تفاعلاتها، وتنقسم إلى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة مثل خلق المعرفة وجمعها وتخزينها وتوزيعها واستخدامها والهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفأ صورة للحصول على أكبر قيمة للمنظمة.¹

كما تعرف على " أنها عملية توفير المعلومات الملائمة للأفراد الملائمين بالوقت الملائم المساعدة وتمكين الأفراد من إنشاء المعرفة وتقاسم وتفعيل المعلومات بالطرق تحسن بشكل قابل لقياس أداء المؤسسة وشركائها ".²

وعرفت كذلك بأنها تشير إلى الإستراتيجيات التي تعظم من المواد الفكرية والمعلوماتية، من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجية تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وإعادة استخدام المعرفة، بهدف إيجاد قيمة جديدة من خلال تحسين الكفاءة والفعالية الفردية والتعاون في عمل المعرفة لزيادة الإبتكار واتخاذ القرار ".³

ويعرف wiig إدارة المعرفة بأنها: مجموعة من المداخل والعمليات الواضحة والمحددة على نحو جيد تهدف إلى اكتشاف وظائف المعرفة الخطرة الإيجابية منها والسلبية في مختلف أنواع العمليات، وإدارتها وتحديد المنتجات والإستراتيجيات الجديدة وتعزيز إدارة الموارد البشرية وتحقيق عدد آخر من الأهداف الأخرى المراد تحقيقها.³

¹ اقطي جوهر، أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، ص 43.

² نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 42

³ محمد خالد أبووزام، إدارة المعرفة والاقتصاد المعرفي، دار زهدي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الاردن، 2020، ص 24.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

وتعرف منظمة KPMG إدارة المعرفة بأنها محاولة نظامية لاستخدام المعرفة داخل المؤسسة من أجل تحسين الأداء.¹

وتعرف على أنها: الإدارة التي تهتم بتحديد المعلومات والمعارف اللازمة للمنشأة والحصول عليها من مصادرها وحفظها وتخزينها وتطويرها وزيادتها.²

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول إن إدارة المعرفة هي مجموعة من العمليات التي تجمع وتخزن وتوزع، وتستخدم المعرفة من قبل الممارسين لتزويدهم بالمعلومات اللازمة لتحسين نوعية القرارات وتنفيذها".

ثانياً: أهمية إدارة المعرفة

تتمثل أهمية إدارة المعرفة فيما يأتي:³

- تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات الضرورية أو غير الضرورية، كما تعمل على تحسين خدمات العملاء،
- عن طريق تخفيض الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة؛ زيادة العائد المادي، عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفعالية أكثر،
- بتطبيق المعرفة المتاحة واستخدامها في التحسين المستمر، وابتكار منتجات وخدمات جديدة؛
- تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة فيها وتطبيقها وتقييمها؛
- إتاحة الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات عبر مساهمتها في تمكين هذه المؤسسات من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة؛
- تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية؛
- تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المؤسسة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.

ويرى البعض أن أهمية إدارة المعرفة تكمن في كونها مؤشراً واضحاً لفهم مبادرات إدارة المعرفة في إزالة القيود وإعادة الهيكلة التي تساعد في التطوير والتغيير لمواكبة متطلبات البيئة الاقتصادية، وتزويد من عوائد المؤسسة ورضا العاملين وولائهم وتحسن من الموقف التنافسي من خلال التركيز على الموجودات غير الملموسة التي يصعب قياسها وتظهر نتائجها على المدى الطويل، لذلك تعد إدارة المعرفة أمراً حاسماً وحيوياً في عصر المعلوماتية أكثر من عصر الصناعة.⁴

المطلب الثاني: مفهوم التشارك المعرفي

¹ هيثم علي إبراهيم حجازي، قياس أثر إدراك المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الإدارية والمالية، جامعة عمان العربية الدراسات العليا الأردن، 2005، ص 29-30.

² سعدون بن عبد العزيز، نيفين حامد الحربي، معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية، جامعة طيبة، المجلد 10 العدد 1، السعودية 2015، ص 70.

³ علي حسين السمير، تطبيق إدارة المعرفة في مكتبات الجامعات الخاصة السورية، بحث مقدم للمشاركة في المؤتمر الدولي الأول لجمعية المكتبات الأردنية، المكتبات ومراكز المعلومات في بيئة رقمية متغيرة، الأردن، 29-31 أكتوبر 2013، ص 9

⁴ عبد الستار العلي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 28

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

باختلاف وجهات النظر الوضعيات والحاجات، قدم الباحثون تعاريف متنوعة للتشارك المعرفي ومن أكثر الاختلافات بين الباحثين أن بعضهم اعتبر عملية التشارك المعرفي تهدف إلى كسب خبرات ومعارف جديدة وبالتالي فهي عملية تحويل للمعرفة بينما يرى آخرون أن تحويل المعرفة ليس إلا مرحلة من مراحل التشارك المعرفي، حيث أن التشارك المعرفي يتضمن أيضا كسب معارف جديدة من خلال عملية التعلم وتطبيق هذه المعرفة من قبل مستلم المعرفة، ويقصد بالتشارك المعرفي تهيئة المعلومات حول المهام، ومعرفة كيفية مساعدة الآخرين، والتعاون معهم لحل مشكلاتهم، وتطبيق السياسات وتطوير أفكار جديدة.¹

ويحدث التشارك المعرفي من خلال عملية تعلم ديناميكية عن طريق التفاعل المستمر بين المؤسسة، الزبائن، والموردين من أجل الابتكار.²

وقد أشار Aliakbar إلى أنه من بين أسباب صعوبة إيجاد تعريف معياري لمصطلح التشارك المعرفي، كون هذا المفهوم يرتبط بعدة عناصر، أهم ثلاثة منها:³

- الأهداف: وتتعلق بنوع المعرفة المتشارك فيها؛
- طريقة التشارك: وتتضمن وجها لوجه المؤتمرات شبكات المعرفة، أو من خلال التعلم التنظيمي؛
- مستوى التشارك: ويشمل الأفراد، الفرق، والمؤسسات.

ويوجد تباين عالجا مفهوم التشارك المعرفي يتمثلان في التوجه الإدراكي والتوجه البنائي للمعرفة بشكل عام، أما التوجه الأول فيتعلق بالمعرفة الظاهرة التي يمكن تبادلها من شخص لآخر بسهولة. بينما يرى أصحاب التوجه البنائي أن المعرفة ذات تركيبة اجتماعية، وتعتمد على الخبرة، وعادة ما يتم إعادة إنشائها من خلال التفاعلات الاجتماعية، كما ينظر الباحثون إلى التشارك المعرفي على أنه إما عملية أو سلوك. وفيما يأتي عرض لبعض التعاريف حسب هذا التقسيم:

- التشارك المعرفي هو عبارة عن عملية تعلم من خلال تبادل الافكار المعارف الخبرات والمعلومات وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين، ويعد التشارك المعرفي آلية مناسبة لإتقان إدارة المعرفة.⁴
- التشارك المعرفي هو عملية تبادل المعرفة من فرد إلى فرد، وهو أحد عمليات إدارة المعرفة.⁵
- التشارك المعرفي هو عملية جلب المعرفة ونقلها من مصدرها إلى مستلم لها.⁶

¹ Aliakbar, E., Yusoff, R.B.M., & Mahmood, N.H.N., (2012), Determinants of Knowledge Sharing Behavior, International Conference, Business and Marketing Management, Vol. 29,p 209.

² Cuammings, J., (2003), Knowledge Sharing, A Review of the Literature, The World Bank Operations Evaluation Department.p 2

³ اقطي جوهره، مرجع سابق، ص 46.

⁴ Manaf, H.A., & Marzuki, N.A., (2009), "The Success of Malaysian Local Authorities: The Role of Personality and Sharing Tacit Knowledge", International Conference on Administrative in Public Sector Performance, Kingdom of Saudi Arabia, Institute of Public Administration ,p 2.i

⁵ Chen, I.Y.L., Chen, N.S., & Kinshuk, (2009), «Examining the Factors Influencing Participants Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities »,Educational Technology & Society, Vol. 12, No. 1, ,p 23.

⁶ J Jain, K.K, Sandhu, M.S., & Sidrm, G.K., (2007), "Knowledge Sharing Among Academic Staff: A Case Study of Business Schools in Klang Valley, Malaysia", Research papers, JASA2, Malaysia,p23.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

• التشارك المعرفي هو عملية اتصالية، يتم فيها مناقشة المعارف وتبادلها من خلال التفاعل المباشر، وعن طريق الأنترنت، بغرض رفع قيمة المعرفة الموجودة.¹

كما أن التشارك المعرفي هو وسيلة لامتناهات المعرفة من خلال الخبرة والبحث المنتظم، وإدارة المعلومات والمعرفة وتخزينها للوصول إليها بسهولة وتحويلها ونشرها.²

هناك من يرى أن التشارك المعرفي مجموعة من الأنشطة التي تساهم في نقل ونشر المعرفة بين الأفراد، المجموعات والمؤسسات، أما فريق آخر من الباحثين فيرى أن التشارك المعرفي عملية تبادل وتقاسم المعارف بين مجموع من العاملين التي تؤدي إلى خلق معارف تنظيمية جديدة.³

التشارك المعرفي هو العلاقة التي تنشأ بين طرفين على الأقل، فالطرف الأول هو الذي يمتلك المعرفة ويعبر عنها بوعي، أما الطرف الآخر هو الذي يكسب المعرفة ويدركها، وهو بهذا المفهوم أي التشارك المعرفي هو مجموعة من السلوكيات التي تنطوي على تبادل المعرفة أو مساعدة الآخرين.⁴

التشارك المعرفي هو " أنشطة نقل ونشر المعرفة من أحد الأشخاص إلى آخر أو من إحدى الجماعات أو المؤسسات إلى أخرى ويتضمن ذلك تبادل المعرفة الضمنية والصريحة على حد سواء ".⁵

كما يعرفها آخرون على أنها " عملية إيصال ونقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى أفراد آخرين، وهذا النقل يكون فاعلاً إذا فهم المستقبل المعرفة المنقولة إليه، واستطاع استخدام تلك المعرفة وهذا التشارك أو نقل يتم عبر أشخاص أو دوائر أو منظمات ".⁶

من خلال ما سبق نستنتج أن التشارك المعرفي هو عملية تتضمن تحويل ونقل المعرفة من فرد إلى آخر لتحقيق قيمة مضافة للمعرفة وتطوير قدراتهم في إنجاز المهام.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف التشارك المعرفي

يعد التشارك المعرفي عاملاً رئيسياً في تحقيق التميز المؤسسي من خلال تعزيز الإبداع والابتكار. يساعد هذا النهج على تحسين الأداء الجماعي وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم التعلم المستمر وتطوير المهارات.

أولاً: أهمية التشارك المعرفي

يعتبر تشارك المعرفة أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية، وذلك كما يلي:¹

¹ Yeh, C.H., Lee, G.G., & Pai, J.C., (2011), "Influence of CIO's Knowledge Sharing Behavior on the Quality of the IS/IT Strategic Planning (ISSP) Process in Taiwan", African Journal of Business Management, Vol. 5, No. 6, p2466.

² Tjakraatmadja, J.H., & Martini, L., (2011), "Knowledge Sharing Channel Ridiness and Absorptive Capacity", The 2nd International Research Symposium in Service Management Yogyakarta, p363

³ ججبق عبد المالك وعبيدات سارة، تأثير التشارك المعرفي في ممارسة التعلم التنظيمي في مطاحن عمر بن عمر بقالة، مجلة المؤسسة جامعة الجزائر 03، العدد 03، الجزائر، 2014، ص 97.

⁴ حبوب فاطمة وعمر جنينة، واقع التشارك المعرفي وفق المقاربة السوسيو اقتصادية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 02، الجزائر، 2022 ص 449.

⁵ ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، وياسر فتحي الهنداوي المهدي، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة عين شمس، مصر، مجلد 16، العدد 4، ص 484.

⁶ ناصر محمد سعدون جردات، وآخرون، إدارة المعرفة، إطراء لنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 135.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

- إن تشارك المعرفة يشكل الأساس الذي يضمن تميز المؤسسات ويدعم عملية الإبداع فيها مما يؤدي إلى توليد معرفة جديدة؛
 - لتشارك المعرفة أهمية خاصة، فهناك دائماً حاجة لنقل المعرفة نشرها وتبادلها في مختلف أنحاء المؤسسات، فالיום يعتبر خلق وتطبيق المعرفة الجديدة هو الأساس لبقاء معظم المؤسسات؛
 - إن أهمية المعارف لا يرجع لأهمية المعرفة بحد ذاتها، بقدر ما يرجع إلى القيمة التي تخلقها هذه المعرفة، والتي تشكل هدف تشارك المعرفة.
- كما أن أهمية تشارك المعرفة ترجع للعديد من الأسباب والتي تتعلق بما يلي:
- الاقتصاد الجديد يتعامل مع المنتجات الغير ملموسة، الأفكار، العمليات المعلومات والمعارف والتي تأخذ حصة كبيرة من التجارة العالمية مقارنة بالمنتجات الملموسة والتقليدية للاقتصاد الصناعي.
 - تعزيز الميزة التنافسية المستدامة هو ابتكار مستمر، بمعنى آخر هو تطبيق المعرفة الجديدة، أو ناتج تشارك المعرفة؛
 - ارتفاع معدلات دوران العمل داخل المؤسسات، كون أن الأفراد في بحث فرص توظيف أكثر نفعا وبالتالي فالأفراد لا يقعون في الوظيفة مدى الحياة، فمهما كان عند مغادرة أحدهم المؤسسة فإن معارفه تغادر معه؛
 - مشكلة المؤسسة في الغالب هي أنها لا تعرف ماذا تعرف؟ فعدد كبير من المؤسسات في العالم لا يعرفون معارفهم، مما يحملهم تكاليف البحث مجدداً عن المعارف الجديدة، كما أن الخبرة المكتسبة والمطبقة في أحد أجزاء المؤسسة قد لا تكون متاحة في أجزاء أخرى؛
 - التغير السريع في بيئة الأعمال وفي التكنولوجيا إلخ، فتغير هذه العوامل يؤدي إلى تقادم معارف المؤسسة أو القاعدة المعرفية لها، ففي بعض المؤسسات 50% من المعارف ولخمس سنوات سابقة على الأرحح مهمة.

ثانياً: أهداف التشارك المعرفي

- للتشارك المعرفي عدة أهداف نذكر منها ما يلي:²
- تطوير موضوعي للمفاهيم، إنشاء فضاء للتفكير، إنتاج معارف والمساعدة على التغيير؛
- تطوير المسار المهني للفرد من خلال كسب سمعة مهنية واعتراف داخل المؤسسة نتيجة تشاركه لمعارفه مع الآخرين والاستفادة من معارف الآخرين في تحسين الأداء؛
- كسب ثقة الأفراد والمصادقية في التشارك المعرفي؛
- تفعيل التشارك في مجالات الخبرة بين الزبون وفريق العمل؛

¹ حسين الطيب بورغدة ناريمان بشير دريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، ص 485-486.

² اقطي جوهر، مرجع سابق، ص 49.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

- تحديد احتياجات الأنظمة البرمجية في المنظمة؛
- جذب معارف جديدة من قبل أعضاء الفريق، وتشكيل مستودع للمعرفة التنظيمية والحفاظ على المعرفة التي يمكن فقدانها بخروج الموظفين ذوي الخبرات المتنوعة، وتحسين نشر المعرفة التنظيمية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

المبحث الثاني: أبعاد، أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي

يعد التشارك المعرفي ركيزة أساسية لتحقيق التميز المؤسسي. لفهمه بعمق، سنستعرض في هذا المبحث الأبعاد المختلفة للتشارك المعرفي، الأشكال التي يمكن أن يتخذها، والمتطلبات الضرورية لتحقيقه بفعالية.

المطلب الأول: أبعاد التشارك المعرفي

تعددت الأبعاد التي استخدمها الباحثون في قياس التشارك في المعرفة، وفيما يأتي نورد أهم هذه الأبعاد:

1. أشار shaqrah إلى خمسة أبعاد إستراتيجية للتشارك في المعرفة وهي:¹
 1. القيادة: حيث تحاول المنظمة وبطريقة ابتكارية أن تتنافس على قدرة القادة على تجميع أفكار جديدة وذات قيمة لتصبح مهارات أساسية متجددة، فالتشارك في المعرفة لا يحدث آليا في فريق العمل، ولكن للقائد دور مهم في صنع هذا التشارك.
 2. الثقة: تعد الثقة عاملا غير ملموس يشجع عملية التشارك في المعرفة، كما أن العناية باعتبارها تذهب أبعد من الثقة فهي مساعدة طوعية وعطاء طوعي وأمر ضروريا في تشارك المعرفة.
 3. الثقافة المعرفية وتتضمن القيم المحورية للمنظمة، سياساتها، رسالتها، السلوكيات الأساسية وطريقة تعاملها مع الموظفين.
2. وهناك عدة أبعاد من القيم والمعتقدات التي تصنع الثقافة المعرفية التنظيمية هي: التعاون والالتزام الكفاءة، المساعدة، الإبداع، التحفيز، المشاركة، فرق العمل، الصدق والابتكار. وتعكس هذه الثقافة إمكانية التشارك في المعرفة وتسهل من تدفق المعرفة الضمنية، حيث يصبح الفرد ضمن هذه الثقافة أكثر قدرة على الاحتكاك والتعلم السريع من خلال الملاحظة.
3. مفهوم "ب" (concepte ba) أدخل هذا المفهوم Nonaka and kanno حيث ذكر أن المعرفة لا يمكن فصلها إلى تشارك مادي وفضاء فكري أو افتراضي عند توليدها واستخدامها فالتشارك في المعرفة يمكن أن يعتمد على البنية التحتية للاتصال (هو الفضاء المادي للمعرفة ومواقف وقواعد التشارك في المعرفة داخل الفريق (الفضاء الفكري أو الافتراضي).
4. دور التركيبة الإنسانية وللتركيبة الإنسانية للمؤسسة عدة مسؤوليات، حيث تقدم خلفية للفهم في المؤسسة تدعم الإنتاجية والربحية، إن التركيبة الإنسانية هي التي تحدد فيما إذا وجد ضغط في محيط العمل مثل: الاستخدام المفرط للقوة، معدل تكرار عالي للمهام في المواقف الصعبة، والتي تعد عائقا لتحقيق تعليمات التركيبة الإنسانية، فاستخدام هذه الأخيرة يزيد من الجودة الإنتاجية والتشارك في المعرفة.

من جهة أخرى حدد Yi سلم قياس (kshs) حيث حدد أربعة أبعاد لسلوك التشارك المعرفي وهي:¹

¹ Shaqrah, A., Alqirem, R., & Alomoush, K., (2011), "Affecting Factors of Knowledge Sharing on CRM: An Empirical Investigation Using Structural Equation Modeling", World Journal of Social Sciences, Vol. 1, No. 1, p-p:2-3.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

1. المساهمات المكتوبة وتشمل سلوكيات الأفراد المترجمة في تقديم الأفكار، المعلومات الخبرة من خلال وثائق مكتوبة بدلا من الحوار، والتي عادة ما تخزن في قاعدة بيانات المؤسسة (الشخص - وثائق).
2. الاتصالات التنظيمية: وتتضمن سلوكيات التشارك في المعرفة من خلال التفاعلات الرسمية بين أعضاء الفريق، أو على مستوى الوحدة، أو القسم في المؤسسة (شخص، جماعة).
3. التفاعلات الشخصية: تتضمن سلوكيات التشارك في المعرفة من خلال التفاعل غير الرسمي للأفراد مثلا عن طريق الدردشة أثناء الغداء أو مساعدة الزملاء (شخص - شخص).
4. جماعة الممارسة: وتتضمن سلوكيات التشارك في المعرفة داخل جماعة تمثل مجموعة موظفين
5. متطوعين، يتحدثون حول موضوع يجمع بين اهتماماتهم بطريقة غير روتينية وغير شخصية، وهو تفاعل اجتماعي غير رسمي (شخص - جماعة).

المطلب الثاني: أشكال التشارك المعرفي

تتخذ عملية التشارك المعرفي أشكالا متنوعة حيث يشير العديد من الباحثين إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود أو بشكل غير مقصود:

أولاً: الشكل المقصود

الشكل المقصود ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصديا داخل المنظمة من خلال التفاعلات والاتصالات الفردية أوفي مجموعات والتي تكون مبرمجة بينهم، كما يتم مشاركتها من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات والتقارير والنشرات الدورية وبرامج التدريب والحوار والتعلم، واجراء التنقلات وتدوير الأعمال الوظيفية بين الأعضاء، كذلك تتم مشاركة المعرفة بشكل قصدي من خلال استخدام أشرطة الفيديو والأشرطة الصوتية وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية.²

ثانياً: الشكل غير المقصود

الشكل غير المقصود ويعني أن تتم مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال الشبكة غير الرسمية مثل: لقاءات أعضاء المنظمة أثناء تناول الوجبات وفي غرف المحادثة تخصصها المنظمات ليلتقي فيها أفراد المنظمة، اجتماعات (لقاءات) ما بعد العمل كل هذا من شأنه أن يساعد في مشاركته المعرفة ونشرها بين الأعضاء بطريقة غير مقصودة (غير مباشرة).³

¹ Ozbebek, A., & Toplu, E.K., (2011), "Empowered Employees' Knowledge Sharing", International of Business and Management Studies, Vol. 3, No. 2, p 72.

² رحمة حمد محمد اليامي حامد محمد ابراهيم الدعوان، أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية - دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعه نجران، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال كلية الإقتصاد والادارة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، المجلد 10، ال عدد2، 2021، ص346.

³ مبروك إبراهيم السعيد، الاتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2013، ص232.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

المطلب الثالث: متطلبات التشارك المعرفي

هناك مجموعة من المؤسسات الضرورية لضمان ديناميكية وفعالية عملية التشارك المعرفي داخل

المؤسسة وفيما يلي أهمها:¹

- 1- الهيكل التنظيمي المناسب: بدون تبادل المعلومات بين الأفراد لا يمكن أن يحدث التعلم، لذلك يجب على المؤسسة أن تحرص على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية، كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات.
- 2- فرق العمل: تتطلب عملية التشارك المعرفي تكوين فريق عمل تسوده الثقة المتبادلة بين الأعضاء، ويتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل الأفكار بسهولة.
- 3- القيادة الفعالة: وهي تلك القيادة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل تشجع على حل المشكلات بطريقة مستقلة تضمن تحسين سيرورة وطرق العمل.
- 4- مخازن المعرفة: هي المخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية إلكترونيا في موقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة من طرف الأفراد، وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من الآليات التي تضمن التشارك المعرفي من خلال تنظيم عملية تدفق المعرفة كما تزود الأفراد بتفاصيل المهام المختلفة.
- 5- التدريب: لا بد من الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والأدوات المخصصة في نظم العمل المعرفي لغرض تحسين عملية التشارك المعرفي.

¹ عبد المالك جحيق سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد السادس، الجزائر، 2014، ص 124-130.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

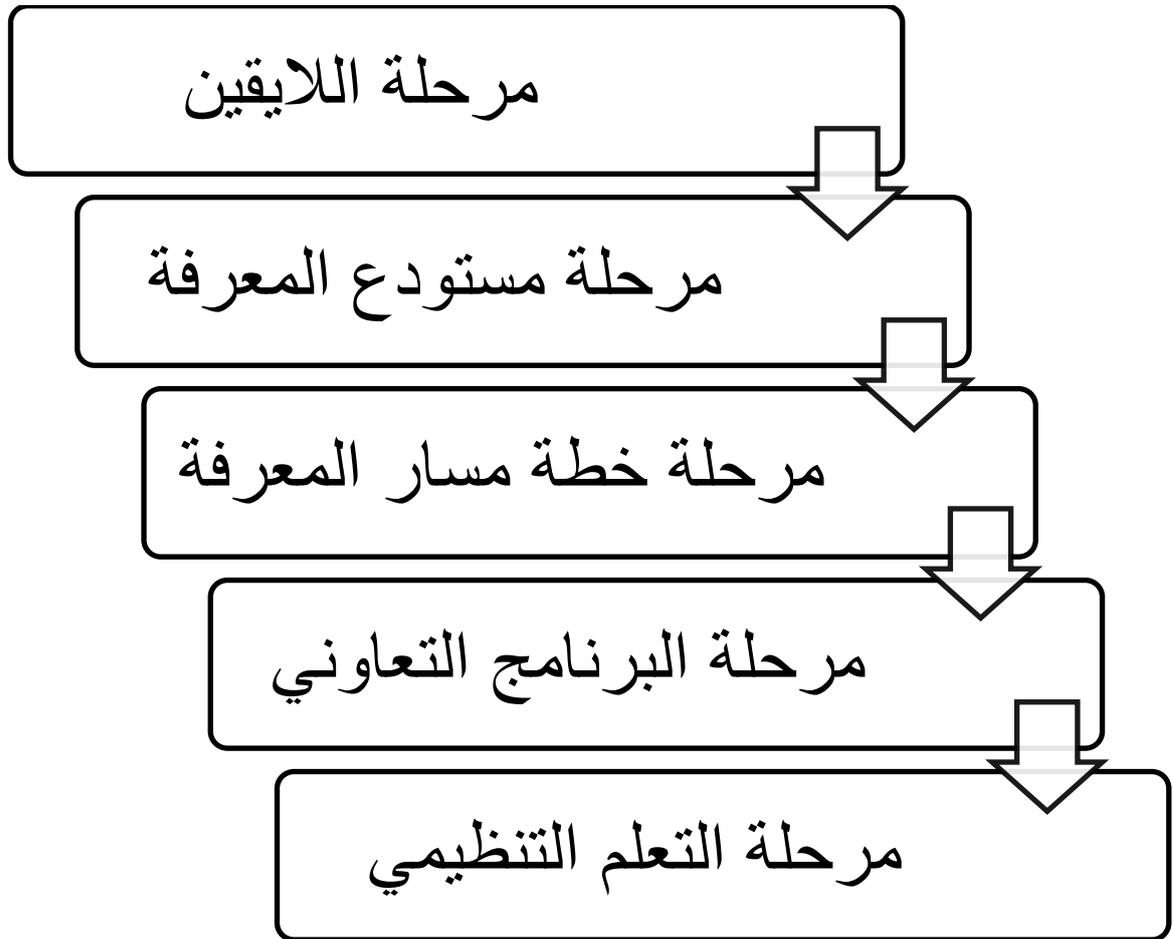
المبحث الثالث: مراحل التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه ومعيقاته

التشارك المعرفي كونه عملية فإنه يمر بسيرورة مراحل عديدة، مع وجود عوامل مؤثرة سواء إيجابية أو سلبية، إلى جانب ذلك نجد بأن هناك معيقات شخصية منها وتنظيمية تعمل على الحد ومنع سيرورة التشارك المعرفي.

المطلب الأول: مراحل التشارك المعرفي

يمر التشارك المعرفي بعدة مراحل أساسية موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (2): مراحل التشارك المعرفي



source: Paul Brink, 2001, Measurement of conditions for knowledge sharing , proceedings 2nd European conference on knowledge manag

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

تكمن مراحل التشارك المعرفي فيما يلي:¹

1. مرحلة اللايقين (اللاوعي): في هذه المرحلة تكون المنظمة غير مدركة لقيمة المساهمة المحتملة للمعرفة في قدرتها التنافسية كما أنها لم تعالج ولم تتطرق لعملية التشارك المعرفي في الرؤية التنظيمية وإستراتيجية وأهداف المنظمة؛
2. مرحلة مستودع المعرفة: أصبحت المنظمة تدرك القيمة المحتملة للمعلومات والأهمية البالغة لمشاركة المعرفة للمنظمة، أصبحت تسلط الضوء وتولي اهتماماتها على إدارة المعرفة والمعلومات لتصبح ضمن إستراتيجيتها وأنها على استعداد للاستثمار فيها، والعمل على بذل جهد كبير ومتزايد للتشارك المعرفي بالمعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية؛
3. مرحلة خطة مسار المعرفة: في هذه المرحلة تكون المنظمة على دراية كبيرة بمنافع وفوائد المعرفة وتعمل بجهد كبير على تعزيز التشارك في المعرفة، كما هذه المرحلة لا تركز فقط على المشاركة المعرفية الصريحة وإنما تركز أيضا على تشارك المعرفة الضمنية لما لها من أهمية لمصلحة المنظمة؛
4. مرحلة البرنامج التعاوني: تركز المنظمة في هذه المرحلة على المعرفة التنافسية أي أنها تستخدم المعرفة في زيادة تنافسها في سوق العمل، كذلك تركز على أن يكون العمل مبني على التعاون والمشاركة واتخاذ القرارات التشاركية والتعلم؛
5. مرحلة التعلم التنظيمي: يتم التعلم عن طريق التجربة والخطأ من خلال التعلم الصحيح المنهجي وتحقيق مزايا جديدة تنافسية من خلال التعلم الجماعي داخل المنظمة وذلك يكون بالجمع بين الكفاءات والمهارات والتكنولوجيا والتقنيات.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي

تكمن العوامل المؤثرة على عملية التشارك المعرفي فيما يلي:²

- تساعد الثقة على تنشيط المشاركة بالمعرفة من خلال توليدها لسلوكيات العمال وتشجيع الاتصال غير الرسمي للتخفيض من الاختلافات بين العمال....؛
- نجاح عملية التشارك المعرفي تتحدد على درجة إعادة توليد المعرفة من طرف المستلم ومدى فهمه لها؛
- إن الصفات الشخصية للفرد مثل التأقلم والتوافق مع الآخرين وانفتاحه على الخبرات والمهارات ومدى الوعي الذي يكتسبه لها دور في فعالية التشارك المعرفي؛
- تعد المعرفة المتخصصة والتي توجد لدى أفراد معينين، الثقة، الوقت الكافي للتشارك المعرفي، علاقات القوة بين الأفراد، التوافق اللغوي والثقافي كل ذلك يعتبر من العوامل المحددة لسلوك التشارك المعرفي؛
- كذلك توجد مجموعة من العناصر يمكن أن تساهم في تحقيق المستوى الجيد من نوعية التشارك المعرفي وهي: تحسين أنشطة نشر المعرفة (الاتصال الداخلي، الاتصال غير الرسمي...) التزام الإدارة العليا باستخدام المعارف الجديدة، تقديم دورات تدريبية حول مهارات التشارك المعرفي؛

¹ خالد رجم واخرون، تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز ورقلة، مجلة الميادين الاقتصادية، المجلد 3، العدد 1، 2020، ص 111.

² اقطي جوهرة، مرجع سابق، ص 69-70.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

- الدوافع الداخلية لدى الفرد من بين أسباب التشارك في المعرفة؛
- التحفيز: فإذا تكلمنا عن المعرفة الضمنية فالفرد أكثر استعداد لتبادل وتشارك المعرفة إذا قدم له تعويض ومكافأة عن ذلك أو أي نوع من التحفيزات مثل: تحقيق أهدافه، تحقيق الذات...؛
- عدد الجماعة وتنوعها يسهل من التشارك المعرفي إذا توافر في الجماعة روح التعاون كما أن نوع المعرفة يلعب دور في تنشيط عملية التشارك في المعرفة.

المطلب الثالث: معوقات التشارك المعرفي

هناك معوقات تحد من عملية المشاركة في المعرفة، وتختلف أسباب تردد الافراد في اشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة فيما يلي:¹

- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية؛
- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلوكياتهم ونتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يملكونه من معرفة ضمنية؛
- معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية؛
- الشعور بالغبين والأضرار والمصلحة الشخصية، فالأفراد الذين هم على استعداد لإشراك الآخرين فيما بينهم لديهم من معرفة يرغبون بالحصول على فائدة المشاركة؛
- مشاركة المعرفة الخطأ وتعويض المؤسسة والآخرين لضرر؛

حيث ترى مريانا كوكوالي أن المعوقات التي تعمل على الحث من مشاركة المعرفة تنقسم إلى ثلاث مستويات:²

- 1- معوقات على المستوى الفردي: وتضم ضيق الوقت والمشكلات اللغوية ونقص الثقة، وانخفاض الوعي بأهمية معالجة المعرفة، وقصور الشبكات الاجتماعية، وعدم وجود علاقة قوية.
- 2 معوقات على مستوى المؤسسة وتشمل تكامل أهداف مشاركة المعرفة مع الاستراتيجيات المؤسسية وإهمال الاتصال الإداري لفوائد مشاركة المعرفة، وقصور البنية التحتية اللازمة لمشاركة المعرفة وضعف شبكات الاتصال الإداري لفوائد مشاركة المعرفة، وقصور البنية التحتية اللازمة لمشاركة المعرفة وضعف شبكات الاتصال، والتعقيدات المتزايدة وتباعد المسافات.
- 3- معوقات على المستوى التقني: تتمثل المعوقات على المستوى التقني في الافتقار إلى التدريب وضعف الاستفادة من التقنيات التي يتم اختيارها، وكذلك ضيق الوقت.

¹ عبد السلام نجادات، واقع نقل العرفة والتشارك بها في ظل العولمة المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، لبنان، يومي 15/17 ديسمبر 2012، ص 13.

² مالكي محمد، أثر الهيكل التنظيمي على المعرفة التشاركية في المنظمات دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، تخصص مقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية، ادرار، الجزائر، 2020، ص 65.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي

خلاصة:

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل، توصلنا إلى أن المعرفة تُعتبر ثروة حقيقية للمؤسسات، حيث تشكل الدعامة الرئيسية لتنافسيتها وتعزز قدرتها على حل المشكلات وتحقيق التميز. فعندما تتمكن المؤسسات من استيعاب وإدارة المعرفة بفعالية وفقاً للمعايير الصحيحة، يتسنى لها تشكيل سياسات واستراتيجيات ناجحة.

تشجيع المؤسسات على تشارك المعرفة بين الأفراد يسهم في نقل وتبادل المعارف والخبرات، مما يؤدي إلى تحسين أداء الفريق وزيادة قدرتهم على التعامل مع مختلف المواقف وتحسين جودة العمل. هذا يساعد في تحسين الأداء العام للمؤسسة وزيادة قدرتها على التكيف مع التحديات المحيطة بها. باستخدام المعرفة بطريقة مناسبة وفعالة، يمكن للمؤسسات تحسين دقة وجودة أعمالها، وتحقيقها في الوقت المحدد وبتكلفة أقل، مما يعزز من فعاليتها وكفاءتها التشغيلية. وبالتالي، تكتسب المؤسسة القدرة على مواجهة التحديات والتغييرات في البيئة المحيطة بها بثقة ونجاح.

الفصل الثاني

الإطار النظري للولاء التنظيمي

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

تمهيد:

يعد الولاء التنظيمي أحد أهم العناصر التي تساهم في تحقيق استقرار المؤسسات ونجاحها على المدى الطويل. يتجاوز الولاء التنظيمي مجرد الالتزام بالواجبات الوظيفية إلى مستوى أعمق من التفاعل الإيجابي والالتزام العاطفي تجاه المؤسسة. يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على ماهية الولاء التنظيمي، مراحل، أنواعه، وأبعاده، بالإضافة إلى استكشاف العلاقة بين التشارك المعرفي وأبعاد الولاء التنظيمي.

- المبحث الأول: ماهية الولاء التنظيمي.
- المبحث الثاني: مراحل، أنواع، ابعاد الولاء التنظيمي.
- المبحث الثالث: التشارك المعرفي وابعاد الولاء التنظيمي.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

المبحث الأول: ماهية الولاء التنظيمي

أثار الولاء التنظيمي اهتمام الباحثين في المجال التنظيمي والسلوكي مؤخرًا، وذلك لأنه يعتبر أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء وإنتاجية الفرد، وبالتالي يؤثر على فعالية وكفاءة المؤسسة. يوجد عدة مفاهيم وخصائص متعلقة بالولاء التنظيمي.

المطلب الأول: مفهوم الولاء التنظيمي

بعد أن أصبح مفهوم الولاء التنظيمي أحد المفاهيم الأساسية في العلوم الإدارية والسلوكية، والتي شهدت تعددًا في التعاريف التي تفسره، يُعد من الضروري تحديد مفهومه من خلال استعراض عدد من المفاهيم الأساسية التي وضعها الباحثون في هذا المجال منها:

1 - الولاء المؤسسي أو التنظيمي هو: "شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المنظمة، وأن هذا الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها، وأن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة، ومن هنا يتولد لدى الفرد رغبة قوية في بذل مزيد من الجهد لتحقيق النجاح للمنظمة".¹

2 - الولاء التنظيمي يعني "مشاعر الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهداف المنظمة وقيمتها واستعداده لبذل الجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضواً فيها".²

3 - الولاء التنظيمي "العمل على إيجاد نوع من التوافق بين أهداف الفرد والمنظمة على حد سواء، فالعامل أو الموظف الذي يؤمن بأهمية أهداف المنظمة غالباً ما يتولد لديه إحساس إيجابي وولاء لها إضافة إلى تزايد رغبته في البقاء على رأس العمال، كما يدفعه هذا الشعور إلى مزيد من العطاء الجيد مما يجعل مثل هذه المنظمات التي يتميز أفرادها بهذه السمات أكثر قدرة على التفاعل الإيجابي مع بيئتها".³

إن المفهومين الأول والثاني السابقين يشيران إلى الولاء من جهة نظر الفرد، لكن التعريف الأخير يشير إلى الولاء من جهة نظر المنظمة ما هو مطلوب منها لكي تحقق الولاء في أفرادها، والملفت للانتباه في هذا التعريف أن الولاء التنظيمي ذا بعد استراتيجي، فالولاء التنظيمي لا يستهدف تحقيق الخطط فقط بل يساعد المنظمة في التفاعل مع بيئتها، لذلك أعتبره دخلاً من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمة الحديثة لأن تلك المنظمات تسعى لتحقيق أكبر قدر من ولاء الأفراد لها.

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن كيف تعمل المنظمة كي تحقق التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة والإجابة على هذا السؤال تكمن في أن المنظمة تتبنى إستراتيجية مع العاملين ولقد أثبتت التجربة وخاصة في المنظمات اليابانية بأن الاتجاه المعاصر لإستراتيجية دمج العاملين قد حققته نتائج مميزة في درجة الولاء التنظيمي في المنظمات التي طبقتها حيث أصبح ينظر للولاء في ظل إستراتيجية الدمج المعاصر على أنه:

¹ مدحت محمد أبو النصر، بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص45.

² محمد الصيرفي السلوك الإداري العلاقات الإنسانية، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 274.

³ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 238.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

استجابة عاطفية نفسية إيجابية ناتجة عن قناعة، تحدث لدى العاملين في المنظمة نتيجة تقييمهم العام الإيجابي لما تقدمه لهم من إشباع مادي ومعنوي لحاجاتهم ورغباتهم المختلفة، مما ينعكس إيجاباً على اتجاهاتهم وأدائهم وسلوكهم في العمل، فيشعرون بانتماء وارتباط والتزام نحوها ونحو وظائفهم فيسعون عن رغبة وقناعة لبذل الجهود اللازمة لتحقيق أهدافها، لعلمهم المسبق بأن أهدافهم لن تتحقق إلا من خلال تحقيق أهداف المنظمة وبالتالي فنجاح المنظمة يعني أن الخير سيعم على كل الأطراف المعنية فيها".¹

من خلال كل ما سبق يمكن أن نستخلص أن الولاء التنظيمي هو: وجود ولاء متبادل بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها".

المطلب الثاني: خصائص الولاء التنظيمي

- يمتاز الولاء التنظيمي بعدد من الخصائص تتمثل فيما يلي:²
- يعبر الولاء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها؛
 - يشير الولاء التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد لتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط؛
 - إن الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم؛
 - إنه يفقد خاصية الثبات بمعنى أن الولاء قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه؛
 - يستغرق الولاء التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد قناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون لتأثير عوامل سطحية طارئة بل يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية؛
 - يتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل بمعنى الولاء يضع ويكتسب وليس فطرة في الفرد.

المطلب الثالث: أهمية الولاء التنظيمي

- في الواقع هناك العديد من الأسباب التي أعطت للولاء التنظيمي أهمية بالغة نذكر منها:³
- الولاء التنظيمي تركيبة متعددة الأبعاد جل تركيزه حول إبراز وتبيان العلاقة بين كل من العاملين والمنظمة، فهو المساهم والمساعد في فهم نفسية العاملين والتي تؤثر على كيفية تكيفهم مع بيئتهم سواء كانت الداخلية أو الخارجية؛

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 542.

² صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 321-322.

³ عمر محمود، استراتيجيات التعلم وأثارها على الولاء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات حلب الحكومية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة حلب

سوريا، 2001، ص 51.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

- ان مفهوم الولاء التنظيمي أحد المتغيرات البارزة في فهم سلوك الأفراد داخل منظماتهم كونه مرتبط ومؤثر في الكثير من المتغيرات التنظيمية الأخرى سواء كانت ذات صلة بالفرد أو بالمنظمات أو حتى في المجتمع نفسه؛
- الولاء التنظيمي المساعد الأساس في كيفية ايجاد الأفراد لأهدافهم الحياتية ويعد من الأسس الهامة للحكم على مدى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وكذلك مدى فاعلية السياسات الخاصة بهذه الموارد البشرية؛
- الولاء التنظيمي يتيح للفرد الانتماء الى النسق الاجتماعي والمتمثل في المنظمة التي تسعى الى اشباع حاجاته وتحقق له كافة متطلباته وصولا الى تحقيق التقدير والاحترام وكذلك تأكيد ذاته وخلق التكامل بين الفرد والمنظمة؛
- ان محاولة ابراز وتحسين التزام العاملين يؤدي حتما الى ولاء وأداء فعال وجيد داخل المنظمة، ويخلق لنا شعور الفرد بأهميته والتقدير الذاتي حيث أنه إذا وجد نقصا في الارتباط بين الفرد والمنظمة يؤثر سلبا على الادارة بكل وظائفها سواء من حيث الوقت والطاقات وينقص من فرص التوافق الفكري المشترك بين وحدات التنظيم؛
- يعد الولاء التنظيمي المؤشر الرئيسي الذي من خلاله يقاس به بقاء العاملين في منظماتهم الذين يعملون بها، اذ ان الكثير من الدراسات اعتبرت أهمية الولاء أكثر من الرضا الوظيفي؛
- يسهم الولاء التنظيمي في تعزيزي السلوك الابداعي للعاملين كما أن له علاقة مباشرة مع العديد من المخرجات التنظيمية مثل الأداء والرضا الوظيفيين ان شعور العاملين بالولاء التنظيمي يخلق الثقة والود بين الرئيس والمرؤوسين وهذا ما يكسبهم روح معنوية تخلق الانسجام والتعاون وهذا ما يوطد العلاقات الانسانية داخل مناخ العمل.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

المبحث الثاني: مراحل، أنواع وابعاد الولاء التنظيمي

المطلب الاول: مراحل تطور الولاء التنظيمي

إن عملية تكوين ونمو وتطور الولاء التنظيمي، هي عملية على درجة كبيرة من التعقيد، وقد تناولها الباحثون هذا الموضوع بالبحث والدراسة للتعرف على مفهومه وتطوره ومراحله، وفيما يلي عرض لتطور الولاء في مراحل المتعددة:¹

1 - مرحلة التجربة: أي قبل الدخول إلى العمل وتمتد هذه المرحلة لعام واحد، حيث تعتمد على ما يتوافر لدى الفرد من خبرات العمل السابقة، لأن الأفراد يدخلون المنظمات وعندهم درجات أو مستويات مختلفة من الاستعداد للولاء التنظيمي ناجمة عن توقعات الفرد وظروف العمل وطبيعة البيئة الاجتماعية وما تمثله من قيم واتجاهات وأفكار.

2 - مرحلة العمل والبدء به: وتتضمن خبرات عمل المتعلقة بالأشهر الأولى من تاريخ بدء العمل، وتتراوح الفترة الزمنية لهذه المرحلة من عامين إلى أربعة أعوام وتظهر خلالها خصائص مميزة تتمثل في أهمية الشخصية، والخوف من العجز، وظهور قيم الولاء التنظيمي.

3 - مرحلة الثقة في التنظيم: وتمثل النسبة السنة الخامسة من تاريخ بدء العمل، حيث تزداد الاتجاهات التي تعبر عن زيادة درجات الولاء التنظيمي ويزداد نحو هذا الولاء حتى يصل إلى مرحلة النضوج ثم دعم الولاء من خلال استثمارات الفرد في التنظيم، وتقيم عملية التوازن بين الجهود والإغراءات المعطاة للأفراد. بالإضافة إلى المراحل السابقة فقد حدد كل من مودي وبورتر في دراستهما عام 1982م أن تكوين الولاء التنظيمي للعاملين في تنظيماهم وتطوره يمر في ثلاث مراحل زمنية متتابعة هي:²

1 - مرحلة ما قبل العمل: وهي التي تمتاز بالمستويات المختلفة من الخبرات والميول والاستعدادات التي تؤهل الفرد للدخول للعمل في التنظيم تلك المؤهلات الناجمة عن خصائص الفرد الشخصية وعن توقعاته بالنسبة للعمل، ومعرفته للظروف الأخرى التي تحكم قراره بقبول العمل.

2- مرحلة البدء في العمل: وهي التي يكتسب الفرد من خلالها الخبرات المتعلقة بعمله وخاصة تلك التي يكتسبها في أشهر عمله، الأولى والتي يكون لها دور هام في تطوير اتجاهاته نحو العمل وتنمية ولاءه له والانخراط بصفته عضو في التنظيم.

3- مرحلة الترسخ: وتتأثر بما يكتسبه الفرد من خبرات متلاحقة تدعم ولاءه وانخراطه الاجتماعي وتتضمن فيها اتجاهاته وقيمه وأنماط السلوك التي يكتسبها من تفاعله مع المنظمة.

¹ هاشم حمدي رضا التدريب الإداري، المفاهيم والأساليب، دار الرياء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2013، ص 163-164.

² زيد منير عبيوي، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2006، ص 210.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

شكل رقم (3): مراحل تطور الولاء التنظيمي عند مودي وبورتر

مرحلة ما قبل العمل	مرحلة البدء في العمل	مرحلة الترسخ
تمتاز بالمستويات المختلفة من الخبرات والميول التي تؤهل الفرد للدخول للعمل في التنظيم.	يكتسب الفرد خلالها خبرات تتعلق بعمله ويكون لها أثر كبير في تطوير اتجاهاته نحو العمل وتنمية ولاءه له.	تترسخ خلالها الاتجاهات والقيم وأنماط السلوك التي يكتسبها الفرد من تفاعله مع المنظمة.

المصدر: زيد منير عبوي: التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص210.

المطلب الثاني: أنواع الولاء التنظيمي

لقد ورد أدبيات الولاء التنظيمي عدة أنواع له، تبعا لنظرة كل مفكر والمدخل الذي اعتمده، وسنحاول حصر أهمها فيما يلي:¹

1- الولاء الموقفي: وهذا النوع من الولاء، هو تعبير عن وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي، حيث ينظرون إلى الولاء على أنه " صندوق أسود ومحتويات هذا الصندوق تتضمن بعض من العوامل التنظيمية والشخصية، مثل السمات الشخصية وخصائص الدور الوظيفي والخصائص التنظيمية وخبرات العمل بالمقابل فإن مستوى الولاء الناجم عن هذه الخصائص يحدد سلوكيات الأفراد في المؤسسة من حيث التسرب الوظيفي، والحضور والغياب، والجهود التي تبذل في العمل، ومقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمؤسساتهم.

2- الولاء السلوكي: يعكس هذا النوع من الولاء وجهة نظر علماء النفس الاجتماعي الذي تقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي، وتحديد الخبرات المكتسبة على تطوير علاقة الفرد حيث يصبح الأفراد مقيدين بأنواع خاصة من السلوك أو التصرف داخل المؤسسة نتيجة استفادتهم من بعض المزايا والمكافآت على هذا السلوك، مما يخلق لديهم الخوف من فقدان هذه المزايا بالإقلاع عن هذا السلوك، ونلاحظ أن هذا النوع استعمل في مفهومه نظرية التعزيز السكينر التي تأخذ بمبدأ الثواب والعقاب لتدعيم السلوك المرغوب فيه، وتجنب السلوك غير المرغوب فيه.

3- الولاء المستديم: ويمثل المدى الذي يستطيع فيه الأفراد التضحية بجهودهم وطاقتهم مقابل استمرار المؤسسة التي يعملون فيها.

¹ مزوار منوبة، أثر الحوافز على الولاء التنظيمي دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2013، ص63.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

لذا فإن هؤلاء الأفراد يعتبرون أنفسهم جزءا من مؤسساتهم وبالتالي فإنهم يجدون صعوبة في الانسحاب منها أو تركها.

4- الولاء التلاحمي : ويتمثل في العلاقة النفسية الاجتماعية التي تنشأ بين الفرد ومؤسسته، والتي يتم تعزيزها من خلال المناسبات الاجتماعية التي تقيمها المؤسسة، وتتعرف فيها بجهود الأفراد العاملين، إضافة إلى البطاقات الامتيازات التي تمنحها تلك المؤسسة كإعطاء البطاقات الشخصية.

5- الولاء الاغترابي : وهو يمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المؤسسة التي يعمل فيها، حيث اندماج الفرد مع مؤسسته غالبا ما يكون خارج إرادته وذلك نظرا لطبيعة القيود التي تفرضها المؤسسة على الفرد من جهة وضغوط سوق العمل.

من جهة أخرى ورد هذا النوع من الولاء في الدراسة التي قام بها Etzioni ولكن الشائع عند دراسة الولاء التنظيمي هو التقسيم الذي اقترحه كل من Allen and Mayer سنة 1990، والتقسيم الذي اقترحه الباحثان هو كالتالي:

1- الولاء العاطفي: يعبر عن الارتباط الوجداني بالمؤسسة، ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله من استقلالية واكتساب المهارات وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف أو العامل بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين، كذلك فإن هذا المكون يحدد دورة اندماج الفرد مع المنظمة وارتباطه بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الاجتماعي.

2- الولاء المستمر (البقائي): ويشير إلى نزعة أو ميل الفرد للبقاء في المؤسسة وذلك لارتفاع تكاليف المعيشة وحاجته الماسة للعمل، خاصة مع ارتفاع نسبة البطالة في سوق العمل، ويستند هذا النوع من الولاء إلى افتراض أن الولاء التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل الترقيات التعويضات المكافآت بين الفرد والمؤسسة، أكثر من كونها عملية عاطفية وأخلاقية.

3- الولاء المعياري: يعبر عن إحساس الفرد بالولاء الأدبي للبقاء في المنظمة، وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس النابع من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمؤسسة، أي من الأسرة أو التطبع الاجتماعي أو عقب التحاقه بالمؤسسة من التطبيع التنظيمي، وبالتالي يكون سلوك الأفراد انعكاسا لما يشعر به ولما يعتقد أنه أخلاقيات الأعمال. وتتمثل أهمية هذا النموذج الثلاثي الأبعاد في وجود محددات مختلفة ترتبط بكل مكون من المكونات الثلاثة وذلك على النحو التالي:

تلعب الخبرة الوظيفية أو الفترة التي يقضيها في مؤسسته دورا مهما في تطور المكون العاطفي للولاء التنظيمي، كما أن هذا المكون يرتبط جوهريا مع الخصائص التنظيمية والسمات الشخصية. أما الولاء البقائي فيتطور نتيجة للتكاليف المرتبطة بترك العمل بالمؤسسة لذا فإنه يرتبط أساسا بالاستثمارات التي يقدمها الفرد للمؤسسة مثل: مستوى التعليم، والجهد المبذول في العمل، كما أن هذا المكون يرتبط بحجم وجاذبية فرص التوظيف البديلة المتاحة أخيرا فإن المكون المعياري للولاء التنظيمي يتطور نتيجة الاستثمارات التنظيمية

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

للمؤسسة في الفرد كالتدريب والترقية، كما ينمو هذا المكون بزيادة الخبرات الاجتماعية التي تضغط على القيمة التي يعطيها الفرد لعلاقته بالمؤسسة.

هذه الأنواع المختلفة للولاء نستنتج أن الولاء التنظيمي عبارة عن مزيج بين الولاء العاطفي الذي يكون بدون مقابل وإنما نابغ من أحاسيس الفرد بالحب والتقدير لعمله ورؤسائه، وبين الولاء الناتج عن المصلحة المتبادلة بين الفرد والمؤسسة، كون أنه بمجرد إنهاء المصلحة ينخفض ولاء العامل للمؤسسة، بمعنى آخر أن المؤسسة لا يمكنها الاعتماد على العامل ذو الولاء المستمر المرتفع في أوقات الشدة والأزمات المالية لأنه في مثل هذه الأوقات تضطر المؤسسة الى الحد من الامتيازات التي تمنحها لعمالها، لذلك يجب أن تعمل المؤسسة على أن يدعم هذا المكون العاطفي والأخلاقي حتى تضمن وقوف عمالها الى جانبها في وقت الشدائد، وأيضا اندفاعهم للرقى بمؤسستهم وتطويرها ولكن في الأخير حتى تضمن استمرار العامل في المؤسسة لابد أن يكون الولاء التنظيمي مرتفع بكل مكوناته.

المطلب الثالث: ابعاد الولاء التنظيمي

تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم هناك أبعاد مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعدا واحدا، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، وقد تمحورت الدراسات المبكرة في هذا المجال حول مدخلين رئيسيين لدراسة الولاء التنظيمي، الأول يركز على الاتجاهات والثاني على السلوك:¹

المدخل الاتجاهي:

ويقصد من خلاله العمليات التي تطابق أهداف المنظمة وقيمها مع أهداف الفرد، وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار فيها، ويسميه البعض المدخل النفسي، كما ينظر المدخل الاتجاهي إلى الولاء على أنه اتجاه يعاكس الارتباط بين الفرد والمنظمة من حيث طبيعته ونوعيته.

المدخل السلوكي:

ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطا بالمنظمة نتيجة لسلوكه السابق، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتماسك بها وبعضويتها، ووفق هذا المدخل يتم إحساس الموظف بالولاء للمنظمة من خلال الاستثمارات (المادية وغير المادية) التي يستثمرها في المنظمة فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف انه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة، أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها.

نستخلص مما سبق إن أبعاد الولاء التنظيمي عديدة ومختلفة باختلاف الباحثين، ولكن البحوث المتقدمة ترى مدخلين رئيسيين لها، فالأول ركز على الاتجاهات أي تلاحم أهداف وقيم المنظمة والفرد فهو مدخل نفسي، والثاني ركز على السلوك كونه يربط الفرد بالمنظمة من ناحية الجهد والوقت، فالولاء ناتج عن مكسب الفرد أو الخوف من الخسائر نتيجة تركه للمنظمة.

¹ الأحمدى طلال بن عباد، الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية، المجلة العربية للإدارة المجلد 24، العدد 1، 2004، ص 13.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

أما "ماير" (MEYER) فقد حدد ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي وهي:¹

1-الولاء التنظيمي العاطفي:

ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله، ودرجة استقلالية وأهمية وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق منها بالعمل، أو ما يخصه هو، وكل هذا يجعله يفخر بانتتمائه للمنظمة وعرض نشاطاته بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين وتبني مشاكلها كما لو كانت مشاكله الخاصة والشعور بوجود جوأخوي يربطه بعمله.

2-الولاء التنظيمي المستمر:

إن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية، والتي من الممكن أن يحققها الفرد لواستمر في المنظمة، مقابل ما سيفقده لوالتحق بجهات أخرى، حيث أن تقييم الفرد لأهمية البقاء في المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن، وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الإستثمار في عمله، حيث أن الفرد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة، وأي تقريط أوتساهل من قبله يعتبر بمثابة خسارة له خاصة إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر وبما أن الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين، ونظام التقاعد قد يختلف من منظمة لأخرى والمهارات النادرة قد ترتبط بالمنظمة، دون أخرى فالأفراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء في المنظمة نظرا لتساؤل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى.

3-الولاء الأخلاقي (المعياري):

ويعني إحساس الفرد بالالتزام نحوالبقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاؤل الإيجابي ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك المنظمة لكونه ملتزما أخلاقيا في تمكين المنظمة في تحقيق هذه الأهداف وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها، وكذلك لإلتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة.

ويرى "ريتشرز" أن هناك أبعاد للولاء التنظيمي، من أهمها : أن المنظمة مكونة من عدة فئات تشمل الموظفين التنفيذيين، والعملاء أوالمستفيدين، أوالإدارة العليا، ثم المواطنين بشكل عام، وكل فئة لها أهدافها الخاصة وليس من الضروري إشتراك هذه الفئات في هدف واحد، كما أن المنظمة تحتوي في داخلها على تكتلات لكل منها اهتمامات مشتركة بحيث تحاول كل كتلة الحصول على منافعها الخاصة دون الآخرين.²

¹ Meyer, J Allen, N and Smith, Commitment to Organizations and Occupations Extension and test of a Three-component Conceptualization „Journal of Applied Psychology, vol. 78, 1993

² اللوي موسى، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 193.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

المبحث الثالث: التشارك المعرفي وابعاد الولاء التنظيمي

المطلب الاول: علاقة التشارك المعرفي بالثقة التنظيمية

يعتقد الكثير من المؤلفين بأنه عندما تكون هناك علاقات مبنية على الثقة بين الأشخاص فسوف يكونون أكثر استعدادا لتقديم ومشاركة معارف ذات فائدة مع الآخرين كما أنه عندما توجد الثقة فسوف يكون الأشخاص أكثر استعدادا للاستماع إلى معارف الآخرين واستيعابها حيث تعتبر الثقة ذات تأثير إيجابي في سلوك التشارك المعرفي، كما أن الثقة بين الموظفين لها الأثر الكبير في تفعيل وتشجيع سلوك التشارك المعرفي لديهم من خلال الشعور بالاطمئنان اتجاه الزملاء وتشكل علاقات متينة وذات موثوقية مبنية على التآزر والتعاون المشترك ، كما تجدر الإشارة إلى أن جميع أنواع الثقة لها الأهمية القصوى في دعم سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين كالثقة في الإدارة العليا والثقة في المرؤوسين وزملاء العمل فالثقة في الإدارة العليا من العوامل الرئيسية التي تؤثر على قرار الموظفين للتشارك المعرفي وتبادل المعلومات والخبرات والدروس المستفادة فشعور الموظفين بقوة الاعتقاد بأن الآخرين لن يستخدموا هذا الموقف لمصلحتهم الشخصية يشجع على سلوك التشارك المعرفي لديهم، كما أن الثقة في الرئيس المباشر وفي الزملاء تشجع على سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين فرغبتهم في الانتماء للجماعة وبناء علاقات مع الموظفين والرؤساء في العمل تساهم في بناء علاقات تبادلية طوعية تنمي سلوك التشارك المعرفي لديهم.¹

المطلب الثاني: دور التشارك المعرفي في تعزيز الرضا الوظيفي

يلعب التشارك المعرفي دورًا حيويًا في تعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين. عندما يتمكن الأفراد من تبادل المعارف والخبرات بشكل فعال داخل بيئة العمل، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين شعورهم بالإنجاز والتقدير، مما يزيد من رضاهم عن وظائفهم. تساهم عملية التشارك المعرفي في خلق جو من التعاون والدعم المتبادل، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من فريق متكامل يسعى لتحقيق أهداف مشتركة. أحد العوامل المهمة التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي من خلال التشارك المعرفي هو الإحساس بالتمكين. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم القدرة على مشاركة أفكارهم ومعارفهم بحرية، فإن ذلك يعزز من ثقتهم في قدراتهم ويزيد من إحساسهم بالمسؤولية تجاه عملهم. هذا الإحساس بالتمكين يعزز الرضا الوظيفي بشكل كبير، حيث يشعر الموظفون بأنهم قادرين على إحداث فرق وإضافة قيمة إلى مؤسستهم. بالإضافة إلى ذلك، يعزز التشارك المعرفي من فرص التعلم والتطوير المهني. من خلال تبادل المعارف والخبرات، يتمكن الموظفون من اكتساب مهارات جديدة وتحسين مهاراتهم الحالية، مما يفتح أمامهم آفاقًا جديدة للتقدم الوظيفي. هذا الشعور بالتطور المستمر يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بأنهم ينمون ويتطورون مع مرور الوقت.

¹ بالاعتماد على المراجع التالية:

- هنا جاسم ومحمد العسكري دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الادارة و الاقتصاد، مجلة المثلى للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 6 ، العدد3، 2013، ص22.
- الشكرجي وأسماء طه نوري، أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحترق النفسي للعاملين دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، 2008، ص57.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

كما أن التشارك المعرفي يساهم في بناء علاقات قوية وإيجابية بين الموظفين. هذه العلاقات تعزز من بيئة العمل وتجعلها أكثر دعماً وتشجيعاً، مما ينعكس بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأنهم محاطون بزملاء يشاركونهم نفس الأهداف والقيم، فإن ذلك يعزز من شعورهم بالانتماء ويزيد من رضاهم عن بيئة العمل.

بناءً على ما سبق، يتضح أن التشارك المعرفي يلعب دوراً أساسياً في تعزيز الرضا الوظيفي من خلال تمكين الموظفين، تحسين فرص التعلم والتطوير المهني، وبناء علاقات عمل قوية وإيجابية. هذه العوامل مجتمعة تساهم في خلق بيئة عمل محفزة وداعمة، تزيد من رضا الموظفين وتعزز من أداء المؤسسة بشكل عام.¹

المطلب الثالث: تأثير التشارك المعرفي على الروح المعنوية

يعد التشارك المعرفي من العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل إيجابي على الروح المعنوية للموظفين في المؤسسات. عندما يتم تعزيز تبادل المعارف والخبرات بين الأفراد، فإن ذلك يساهم في خلق بيئة عمل مشجعة ومحفزة، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتعزيز الشعور بالانتماء والالتزام تجاه المؤسسة.

1. تعزيز الثقة والاحترام المتبادل:

التشارك المعرفي يساهم في بناء جسور من الثقة والاحترام بين الموظفين، حيث يشعر الجميع بأن معارفهم وخبراتهم تُقدَّر وتُستحق المشاركة. هذا التقدير المتبادل يعزز الروح المعنوية ويخلق شعوراً بالتقدير والاعتراف بين الأفراد، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وولائهم للمؤسسة.

2. تحسين بيئة العمل:

عندما يكون التشارك المعرفي جزءاً من ثقافة المؤسسة، فإن ذلك يساهم في خلق بيئة عمل تتسم بالتعاون والتواصل المفتوح. الموظفون يشعرون بأنهم جزء من فريق متكامل يسعى لتحقيق أهداف مشتركة، مما يرفع من روحهم المعنوية ويجعل بيئة العمل أكثر جاذبية وتحفيزاً.

3. تعزيز الشعور بالإنجاز:

عند مشاركة المعارف والخبرات، يتمكن الموظفون من تحقيق نتائج أفضل وحل المشكلات بكفاءة أعلى. هذا الشعور بالإنجاز يعزز الروح المعنوية للموظفين ويزيد من رضاهم عن عملهم، حيث يشعرون بأنهم قادرين على إحداث فرق حقيقي في مؤسساتهم.

4. دعم النمو والتطوير الشخصي:

التشارك المعرفي يوفر فرصاً كبيرة للتعلم والتطوير المهني، مما يساهم في نمو الموظفين على المستوى الشخصي والمهني. هذا النمو يعزز من الروح المعنوية، حيث يشعر الموظفون بأنهم يتقدمون ويكتسبون مهارات جديدة تساهم في تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.

5. تقوية العلاقات المهنية:

¹ Tang, Xiuli&Gu, Yingkang, , Research on Hotel Staff Job Satisfaction: the Case of Shanghai" , Information Management and Engineering (ICIME) , The 2nd IEEE International Conference on, Chengdu, 2010,p10.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

من خلال التشارك المعرفي، تنمو العلاقات المهنية بين الموظفين وتصبح أكثر قوة وعمقاً. هذه العلاقات تخلق شعوراً بالانسجام والتعاون، مما يعزز من الروح المعنوية ويجعل العمل الجماعي أكثر فعالية ومثمراً.

6. مواجهة التحديات بروح إيجابية:

في بيئة تشجع على التشارك المعرفي، يكون الموظفون أكثر قدرة على مواجهة التحديات بروح إيجابية. المعرفة المشتركة تساعد في حل المشكلات وتجاوز العقبات بفعالية، مما يرفع من معنويات الفريق ويخلق جواً من التفاؤل والإصرار.

ومنه يمكن القول أن التشارك المعرفي له تأثير كبير على الروح المعنوية للموظفين، حيث يعزز من الثقة، يحسن بيئة العمل، يدعم النمو الشخصي، ويقوي العلاقات المهنية. هذه العوامل مجتمعة تساهم في خلق بيئة عمل محفزة وإيجابية، تعزز من رضا الموظفين وتدفعهم لبذل أقصى جهودهم لتحقيق النجاح والتميز المؤسسي.¹

¹ بالاعتماد على المراجع التالية:

- محمد رريب الله واقع الروح المعنوية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، رقلة، العدد 8، 2012، ص 284.

- Ngambi, H., The relationship between leadership and employee morale in higher education, African Journal of Business Management Vol. 5(3), 2011, p764.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

الخلاصة:

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل، توصلنا إلى أن الولاء التنظيمي يعد عنصراً أساسياً في بناء بيئة عمل ملهمة ومتناغمة. فهو يساهم في تعزيز الانتماء والارتباط العميق بين الموظفين والمؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي. بالإضافة إلى ذلك، يشكل الولاء التنظيمي عنصراً محفزاً لتعزيز الاندماج الاجتماعي وزيادة الرضا الوظيفي. ومن خلال فهم مراحل تطور الولاء وتحليل أنواعه المختلفة، يمكن للمؤسسات تحديد استراتيجيات فعالة لتعزيز الولاء وبناء علاقات قوية مع موظفيها.

علاوة على ذلك، توضح العلاقة بين التشارك المعرفي والولاء التنظيمي أهمية تبادل المعرفة والخبرات بين أفراد المؤسسة. فالمشاركة في نقل المعرفة يعزز الانسجام والتآزر بين أفراد الفريق ويعمل على تعزيز الولاء وزيادة الاندماج في البيئة التنظيمية.

أخيراً، يبرز تأثير التشارك المعرفي على الروح المعنوية أهمية الاستثمار في تبادل المعرفة والخبرات، حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الشخصي والجماعي. بشكل عام، فهم الولاء التنظيمي والتشارك المعرفي يساهم في بناء بيئة عمل ملهمة وفعالة، ويعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات وتحقيق النجاح في بيئة العمل المتغيرة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

تمهيد :

بعد التطرق في الفصلين السابقين الى الإطار المفاهيمي للدراسة، والذي تناولنا فيهما أهم المفاهيم والجوانب المتعلقة بموضوع إدارة المعرفة وجودة الخدمات الجامعية، سنحاول من خلال هذا الفصل دراسة تطبيقية لدور إدارة المعرفة في تحسين مستوى الخدمات المقدمة في الجامعة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ولاية ميلة، وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثالث مباحث وهي:

- المبحث الأول: تقديم بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ولاية ميلة - ميلة.
- المبحث الثاني: منهجية الدراسة.
- المبحث الثالث: تحليل البيانات وعرض نتائج الدراسة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: تقديم المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

من خلال هذا المبحث سنحاول تقديم المؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، من خلال تقديم موجز تعريفي بمحل الدراسة وكذا تحديد منهج الدراسة المعتمد.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة ومهامها

اولا: نشأة المركز الجامعي لميلة.¹

نشأ قطاع التعليم العالي بالولاية بافتتاح المركز الجامعي لميلة، وهو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي - ثقافي ومهني ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويهدف إلى توفير تكوين علمي ونوعي الطلبة في ميادين مختلفة، تم إنشائه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-204 مؤرخ في 06 رجب عام 1429 الموافق ل 9 يوليو سنة 2008 ، فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من ألف طالب، ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية، وبموجب المقرر رقم 01/14 المؤرخ في 29 ذي الحجة الموافق ل 23 أكتوبر 2014 الصادر عن وزارة المجاهدين والتي يتضمن تكريس تسمية المؤسسات الجامعية، تم إعادة تسمية المركز الجامعي لميلة باسم المجاهد عبد الحفيظ بوالصوف وذلك أول نوفمبر 2014 بذكرى الثورة التحريرية الوطنية.

ثانيا: مهام المركز الجامعي لميلة.

وفي إطار مهام المرفق العام للتعليم العالي والبحث العلمي، يتولى المركز الجامعي مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي حيث تمثل المهام الأساسية للمركز الجامعي على الخصوص فيما يلي:

- تكوين الاطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.
- تلقين الطلبة مناهم البحث العلمي ترقية التكوين عن طريق البحث.
- المشاركة في التكوين المتواصل.
- المساهمة في دعم القدرات العلمية والوطنية.
- تثمين نتائج البحوث ونشر الإعلام التقني والعلمي.
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف.

المطلب الثاني: الموقع الجغرافي للمؤسسة محل الدراسة.

يقع المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف على بعد خمس كيلومترات عن مركز مدينة ميلة على الطريق الرابط بين مدينتي ميلة وزغاية يتربع على مساحة إجمالية قدرها 8 هكتار.²

¹ الموقع الرسمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف لميلة، <https://www.centre-univ-mila.dz> ، تاريخ الإطلاع 2024/05/03 على الساعة 16:15

² الموقع الرسمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف لميلة، <https://www.centre-univ-mila.dz> ، تاريخ الإطلاع 2024/05/03 على الساعة 16:35.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة الشكل رقم (4): الموقع الجغرافي للمركز الجامعي ميلة.



المصدر: الموقع الرسمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، <https://www.centre-univ-mila.dz> ، تاريخ الإطلاع 2024/05/03 على الساعة 16:30

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة.

الهيكل التنظيمي هو الرسم التوضيحي لتركيب الداخلي للمؤسسة، والذي يوضح العلاقة بين المستويات الإدارية، ويتكون الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف مما يلي:

1. المدير.

2 النيابة المديرية: تضم:

- نيابة مديريةية للدراسات في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- نيابة مديريةية لما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.
- نيابة مديريةية لتنمية والاستشراف والتوجيه.

3 المعاهد: يتوفر المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف على أربع معاهد ثلاث معاهد تأسست مع إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ في 09 جويلية 2008 والمعهد الرابع أنشأ في السنة الدراسية 2020 2021 وهي:

1.3 معهد العلوم والتكنولوجيا: ويضم ثلاثة أقسام:

- قسم الرياضيات والإعلام الآلي.
- قسم علوم الطبيعة والحياة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

- قسم العلوم والتقنيات.

2.3 معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: ويضم قسمين:

- قسم العلوم الاقتصادية والتجارية.

- قسم علوم التسيير.

3.3 معهد الآداب واللغات، ويضم قسمين:

- قسم اللغة والأدب العربي.

- قسم اللغات الأجنبية.

4.3 معهد العلوم السياسية والحقوق: ويضم قسم واحد

- قسم الحقوق.

4. الإدارة المركزية

تتكون الإدارة المركزية من المصالح الآتية:

الأمانة العامة: تدار الأمانة العامة تحت مسؤولية الأمين العام للجامعة، وتدير الموارد المالية والإدارية والبشرية الهياكل الخاضعة لسلطتها والمصالح الإدارية والتقنية المشتركة.

نيابة المديرية للمستخدمين والتكوين والنشاطات الثقافية والرياضية: تتكفل بضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة، وضمان تسيير تعداد المستخدمين والسهر على توزيعهم المنسجم بين المعاهد إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية ووضع حيز التنفيذ.

نيابة المديرية للميزانية والمحاسبة والوسائل: تتكفل بضمان تنفيذ الميزانية كما يعمل على تحضير تقويضات واعتمادات التسيير لمديري المعاهد وضمان مراقبة تنفيذها.

المصالح التقنية المشتركة للجامعة.

5. المكتبات: تتكون المكتبة من المصالح الآتية:

- **مصلحة الاقتناء والمعالجة:** يتكفل بمصالح اقتناء المراجع والتوثيق الجامعي بالاتصال مع مكتبات المعاهد.

- **مصلحة البحوث البيليوغرافية:** تعمل على وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة ومساعدتهم في بحوثهم البيليوغرافية.

- **مصلحة التوجيه:** تتكفل بمساعدة مسؤولي مكتبات المعاهد في تسيير الهياكل الموضوعة تحت سلطتهم.

6. **وحدة الطب الوقائية:** تعمل على تقويم أنشطة الحماية والتوعية الصحية في الوسط الجامعي وضمان المتابعة الصحية للحالات التي تم الكشف عنها.

تقدم الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي ميلة فيما يلي:

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الشكل رقم (5): الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.



المصدر: الموقع الرسمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، <https://www.centre-univ-mila.dz> ، تاريخ الإطلاع 2024/05/03

على الساعة 16:30

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

المطلب الأول: منهج ومجتمع الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لموضوع بحثنا والذي من خلاله سنحاول معرفة أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي بالمركز الجامعي ميلة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يعد مجتمع الدراسة من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته، وعليه فإن مجتمع الدراسة يتمثل في أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة.

المطلب الثاني: عينة وأداة الدراسة.

أولاً: عينة الدراسة

يعتبر اختيار عينة الدراسة أهم خطوة في الدراسة الميدانية، ولقد تم اختيار عينة مكونة من 50 فرد من مجتمع الدراسة وهذا بصفة عشوائية.

ثانياً: أداة الدراسة

لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية استخدمنا الاستبيان الذي يعد أكثر أدوات البحث شيوعاً في مجال الدراسات والبحوث المسحية، حيث تضمن الاستبيان على أسئلة بسيطة وموضوعية يسهل على أفراد عينة الدراسة الإجابة عليها.

بناءً على أدبيات الدراسة المختلفة لتشارك المعرفة والولاء التنظيمي، قمنا بتصميم استبيان طبقا

للمحاور الأساسية، بحيث اشتمل الاستبيان على

صفحة الغلاف والمقدمة لتوضيح الغرض من الدراسة، وقد قسمنا الاستبيان إلى قسمين على النحو

التالي:

القسم الأول:

يتمثل في البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة ويتضمن:

- الجنس.
- العمر.
- سنوات الخبرة في الجامعة.
- الرتبة العلمية.

طمأنة المجيب بسرية هذا الاستبيان.

توضيح طريقة إجابة المبحوثين على فقرات الاستبيان (يرجى عند الإجابة وضع علامة X عند الإجابة الصحيحة).

شكر الباحث للمبحوث على تعاونه.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

القسم الثاني:

يتعلق بموضوع الدراسة المتمثل في تأثير التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة.، حيث تم تصميم سلسلة من الأسئلة التي تكونت من 24 سؤالاً موجهة للأساتذة لاستقصاء آراءهم حول موضوع الدراسة، وقد اشتمل هذا القسم على محورين أساسيين هما:

• المحور الأول:

اشتمل على المتغير المستقل التشارك المعرفي.

• المحور الثاني:

اشتمل على المتغير التابع والموسوم بالولاء التنظيمي

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قمنا بتحليل نتائج الدراسة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

التكرار والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة.

معامل ألفا كرونباخ: للتأكد من درجة ثبات أداة الدراسة المستخدمة.

المتوسط الحسابي: لمعرفة أين تتمركز إجابات أفراد العينة.

الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد العينة.

الإنحدار الخطي: المتعدد والبسيط لاختبار الفرضيات الموضوعية للدراسة.

معامل الارتباط بيرسون: للكشف عن وجود علاقة بين المتغيرات محل الدراسة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الثالث: تحليل البيانات وعرض نتائج الدراسة

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق الى وصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة، وكذلك التعرف على الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها للإجابة على تساؤلات الدراسة، وصولاً الى اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بعينة الدراسة

يهدف هذا المطلب الى تحليل البيانات وعرض النتائج التي مثلت استجابات افراد الدراسة على أسئلة الأداة، وفيما يلي عرض لاهم نتائج الدراسة الميدانية:

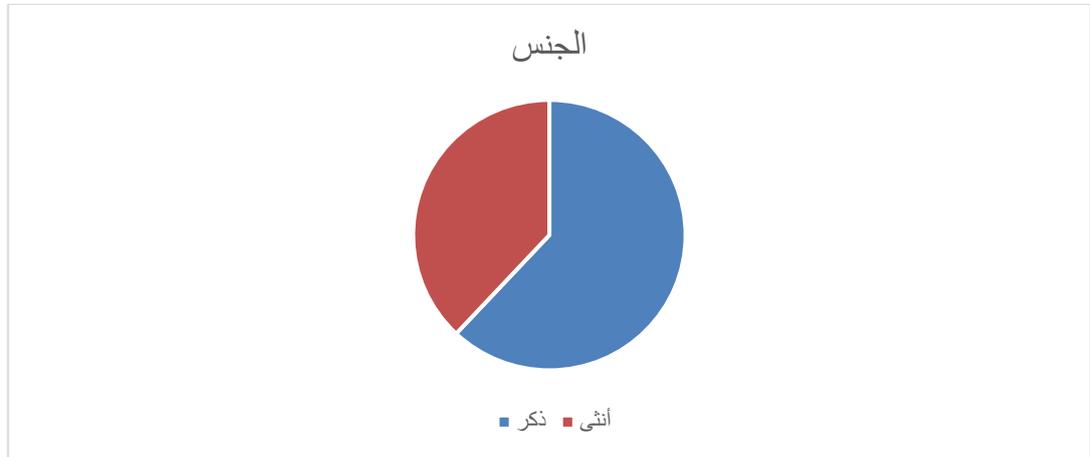
أولاً: تحليل البيانات الشخصية والوظيفية

1. الجنس: الجدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

المتغير	الخيارات	التكرارات	النسبة
الجنس	ذكر	31	%62
	أنثى	19	%38

من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (6): النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس.



من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

نلاحظ أن نسبة الذكور تفوق الإناث حيث يمثل الذكور 62% من عينة الدراسة أما الإناث فيمثلون 38% من العينة المدروسة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

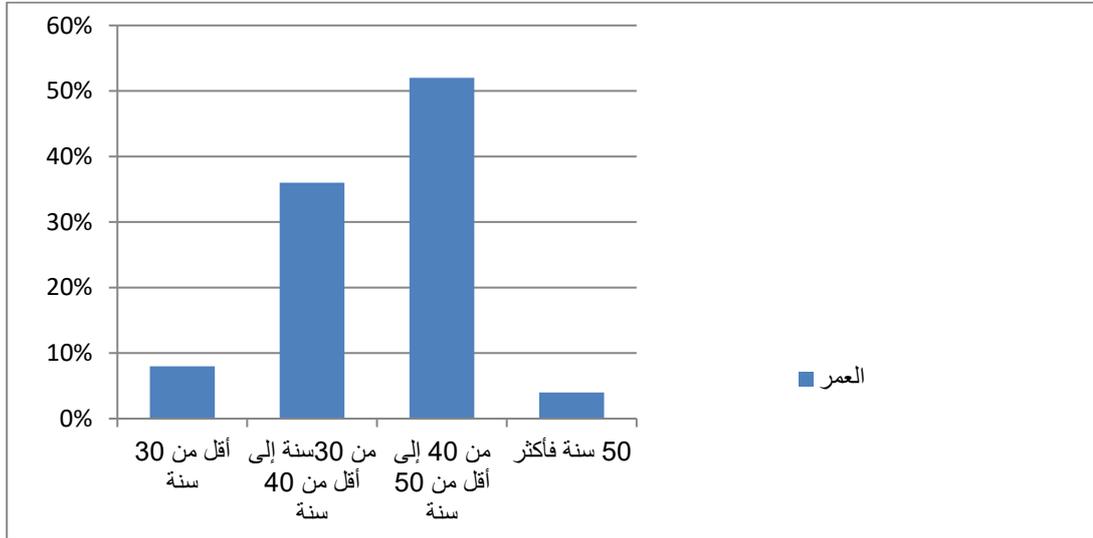
2. العمر:

الجدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

المتغير	الخيارات	التكرارات	النسبة
العمر	أقل من 30 سنة	4	8%
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	18	36%
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	26	52%
	50 سنة فأكثر	2	4%

من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (7): النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة حسب العمر



من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

نلاحظ أن الأفراد من 40 إلى أقل من 50 سنة يمثلون الفئة الأكثر تكرارا في عينة الدراسة بنسبة 52%، تليهم الفئة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة بنسبة 36% بينما الفئتين أقل من 30 سنة وأكثر من 50 سنة كانتا الأقل في عينة الدراسة بنسب قدرت على التوالي ب 8% و 4%، حيث أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30-50 مع ندرة الشباب، قد يعود ذلك إلى سياسة التوظيف التي اعتمدها الكلية وقلة المناصب المفتوحة في السنوات الأخيرة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

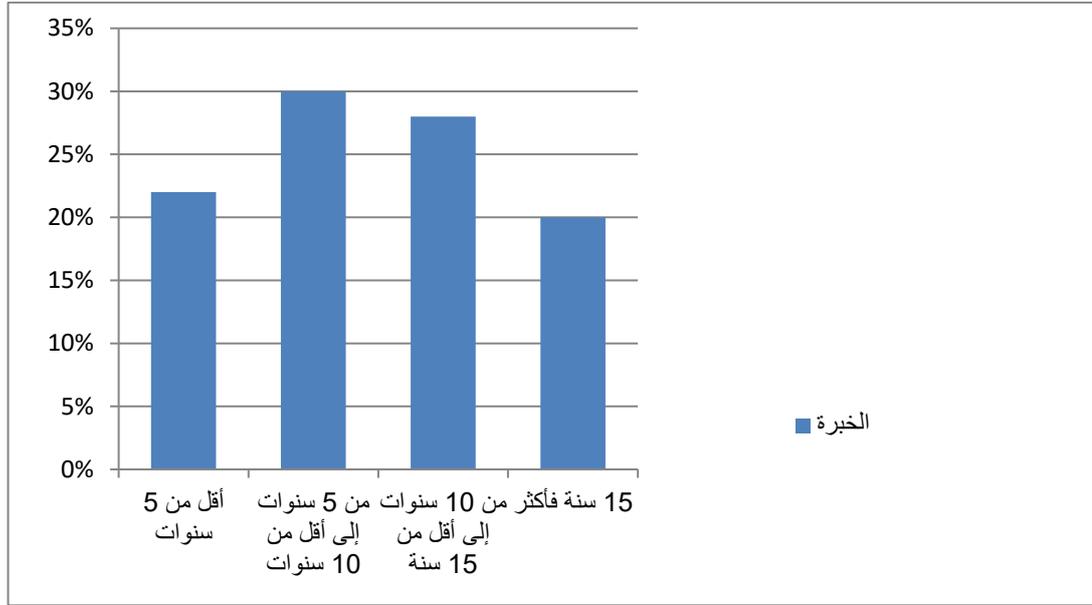
3. الخبرة:

الجدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

المتغير	الخيارات	التكرارات	النسبة
الخبرة	أقل من 5 سنوات	11	22%
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	15	30%
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	14	28%
	15 سنة فأكثر	10	20%

من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (8): النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة



من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلب عينة الدراسة على قدر من الخبرة حيث أن أغلبية العينة المدروسة تراوحت خبرتها بين 5 سنوات إلى أقل من عشر سنوات بنسبة 30%، تليها مباشرة الفئة التي تتراوح خبرتها بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبة 28%، ثم الفئة أقل من 5 سنوات حيث سجلت نسبة 22%، وأخيرا تأتي الفئة الأكثر من 15 سنة بنسبة 20%، وهذا يعني أن معظم أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لديهم الخبرة الكافية للممارسة عملهم والاستفادة من قدراتهم الفكرية.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

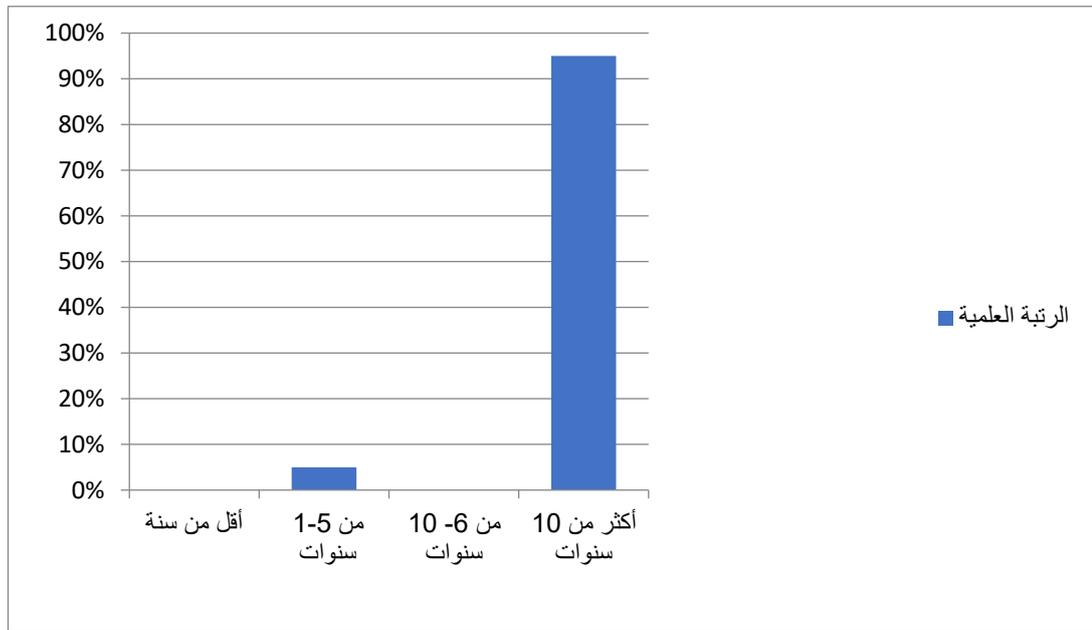
4. الرتبة العلمية:

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	0	% 0
من 1-5 سنوات	2	% 5
من 6-10 سنوات	0	%0
أكثر من 10 سنوات	38	%95
مجموع التكرارات	40	%100

من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (9): النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة الرتبة العلمية



من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان

نلاحظ أن نسبة الأساتذة المحاضرين أبلغت 58% وهي أكبر نسبة، تليها فئة الأساتذة المساعدين ب نسبة 22، بينما الأساتذة المحاضرين ب وأساتذة التعليم العالي سجلوا أقل نسب كانت على الترتيب: 14% و6%.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

ثانياً: ثبات وصدق الاستبيان

1. ثبات الاستبيان:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمعرفة مدى استقرار نتائج الاستبيان إذا تكررت مجدداً على نفس العينة بحيث أن معامل الثبات يجب أن يكون عند مستوى 0.60 وأكثر.

الجدول رقم (5): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	تشارك المعرفة	12	0.838
2	الولاء التنظيمي	12	0.886
الأبعاد	الثقة التنظيمية	4	0.778
	الرضا الوظيفي	4	0.78
	الروح المعنوية	4	0.728
	جميع المحاور	24	0.915

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج ال SPSS

نلاحظ من الجدول رقم 1 أن عبارات الاستبيان تتميز بالثبات حسب مقياس ألفا كرونباخ والذي بلغت نسبته الكلية للاستمارة 0.915 وهوما يعتبر معدلا جدياً مرتفعاً بمجموع 24 عبارة موزعة على محورين حيث حقق المحور الأول نسبة تقدر 0.838 وهي مقبولة بمجموع 12 سؤال، أما بالنسبة للمحور الثاني فقد بلغت نسبته 0.886 وهذا بمجموع 12 سؤال انقسم إلى ثلاثة أبعاد والتي سجلت نسب: 0.778، 0.78، 0.728 على التوالي وجميعها كانت أعلى من مستوى 0.60 ممّ يدل على ثبات أداة القياس من حيث العبارات الموضوعية في الاستمارة.

2. صدق الاستبيان:

للتأكد من صدق الاستبيان قمنا بحساب معامل "الصدق الذاتي" من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ"، وتوصلنا للنتائج الممثلة في الجدول الموالي:

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (6): معامل الصدق الذاتي لقياس صدق أداة الدراسة

الرقم	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	تشارك المعرفة	12	0.915
2	الولاء التنظيمي	12	0.941
الأبعاد	الثقة التنظيمية	4	0.882
	الرضا الوظيفي	4	0.883
	الروح المعنوية	4	0.853
جميع المحاور		30	0.956

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج ال SPSS

من خلال الجدول 2 والذي يمثل معامل الصدق الذاتي لقياس صدق أداة الدراسة نلاحظ أن معامل الصدق الكلي للاستمارة بلغ 0.956 وهو معامل مرتفع يتماشى وأهداف الدراسة والغرض منها، أما المحور الأول فقد حقق بمجموع 12 عبارة نسبة تقدر ب 0.915 وهي نسبة جد مقبولة إضافة إلى المحور الثاني الذي حقق نسبة مقارنة بلغت 0.941 بمجموع 12 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد حققت على الترتيب النسبة المئوية: 0.882، 0.883، 0.853 وكانت جميعها نسب مقبولة، وبصفة عامة يمكننا القول إن جميع عبارات الدراسة هي صادقة لما وضعت لقياسه.

ثالثاً: تحديد مجالات اتجاه الإجابات حسب مقياس ليكارت

تم استخدام مقياس ليكارت لإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان كما هو موضح فيما يلي:

1. درجات مقياس ليكارت الخماسي

تم اعداد اسئلة الاستبانة بالاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي الذي يحتتمل خمسة إجابات مقسمة الى درجات كالآتي:

جدول رقم (7) مقياس ليكارت الخماسي

الاتجاه	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مقياس ليكارت (Likert Scale)

2. مجالات اتجاه الإجابات حسب مقياس ليكارت

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

لتحديد مجالات القياس المقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان تم حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت (415)، ثم تقسيمه على درجات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/0.85)، وبعدها تضاف هذه القيمة الى الحد الأدنى في المقياس والتي هي (1) وذلك من اجل تحديد الحد الأعلى للفئة (1.8-10.8) فنحصل على المجال [1 - 1.8] وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على اتجاه إجابات الافراد على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

جدول رقم (8) سلم الإجابات حسب مقياس ليكارت

الاجابة	الزمن	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
غير موافق بشدة	1	[1-1.8[منخفضة جدا
غير موافق	2	[1.8-2.6[منخفضة
محايد	3	[3.4-2.6 [متوسطة
غير موافق	4	[3.4-4.2 [مرتفعة
موافق بشدة	5	[4.2-5[مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مقياس ليكارت (Likert Scale)

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

المطلب الثاني: عرض إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان:

أولاً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تشارك المعرفة:

الجدول رقم (9): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تشارك المعرفة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب أهمية العبارة
1	تشجع المؤسسة العاملين على اكتساب معارف ومهارات جديدة.	3.5	0.995	مرتفع	9
2	أرى أن التشارك المعرفي يؤدي إلى اكتساب معارف جديدة.	4.22	0.648	مرتفع جداً	1
3	عندما أتعلم شيئاً جديداً أقوم بتعليمه لزملائي	3.93	0.853	مرتفع	6
4	أقوم بتبادل المعلومات التي لدي مع زملائي.	4.02	0.845	مرتفع	4
5	لدي استعداد للتشارك في معارف العمل من أجل كسب مكانة جيدة في المؤسسة.	4.02	0.742	مرتفع	5
6	أقوم بتشارك معارف العمل من أجل كسب صورة جيدة في المؤسسة.	3.76	0.938	مرتفع	8
7	عندما أحتاج لمعرفة معينة أطلب من زملائي تلك المعرفة.	3.84	0.934	مرتفع	7
8	عادة أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية.	4.04	0.807	مرتفع	3
9	أحاول مشاركة خبراتي ومعرفي مع زملائي بطرق أكثر فعالية.	4.08	0.804	مرتفع	2
10	زملائي يشاركون معارفهم العملية إيماناً منهم بأن التعاون يعزز الفريق.	3.48	0.909	مرتفع	10
11	تضع إدارة الكلية معيار التشارك المعرفي لتقييم أداء الأستاذ.	2.9	0.953	متوسط	12
12	زملائي يملكون المهارات الكافية للاتصال التي يحتاجونها لمشاركة المعرفة.	3.48	0.762	مرتفع	11
	اتجاهات أفراد العينة نحو تشارك المعرفة	3.77	0.512	مرتفع	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

من الجدول أعلاه نجد:

- احتلت الفقرة رقم 2: المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.22 وانحراف معياري بلغ 0.648، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع جدا أن التشارك المعرفي يؤدي إلى اكتساب معارف جديدة حسب وجهة نظرهم.
- احتلت الفقرة رقم 9: المرتبة الثانية بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا على التوالي: 4.08، 0.804 أي أن أفراد العينة يوافقون بشكل مرتفع أنهم يحاولون مشاركة خبراتهم ومعارفهم مع زملائهم بطرق أكثر فعالية، حسب وجهة نظرهم.
- احتلت الفقرة رقم 8: المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري بلغ 0.807، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أنهم عادة يقومون بتبادل المعرفة التي لديهم مع زملائهم بفعالية حسب وجهة نظرهم.
- احتلت الفقرة رقم 4: المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا على التوالي: 4.02، 0.85، أي أن أفراد العينة يوافقون بشكل مرتفع أنهم يقومون بتبادل المعلومات التي لديهم مع زملائهم حسب وجهة نظرهم.
- احتلت الفقرة رقم 5: المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 4.02 وانحراف معياري بلغ 0.742، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أنهم لديهم استعداد للتشارك في معارف العمل من أجل كسب مكانة جيدة في المؤسسة حسب وجهة نظرهم.
- احتلت الفقرة رقم 3: المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ 3.93 وانحراف معياري بلغ 0.853، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أنهم عندما يتعلمون شيئا جديدا يقومون بتعليمه لزملائهم حسب وجهة نظرهم.
- احتلت الفقرة رقم 7: المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.83 وانحراف معياري بلغ 0.934، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أنهم عندما يحتاجون لمعرفة معينة يطلبون من زملائهم تلك المعرفة حسب وجهة نظرهم.
- احتلت الفقرة رقم 6: المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ 3.76 وانحراف معياري بلغ 0.938، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أنهم يقومون بتشارك معارف العمل من أجل كسب صورة جيدة في المؤسسة حسب وجهة نظرهم.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

- **احتلت الفقرة رقم 1:** المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ 3.5 وانحراف معياري بلغ 0.995، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أن المؤسسة تشجع العاملين على اكتساب معارف ومهارات جديدة حسب وجهة نظرهم.
- **احتلت الفقرة رقم 10:** المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ 3.48 وانحراف معياري بلغ 0.909، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أن زملائهم يشاركون معارفهم العملية إيماناً منهم بأن التعاون يعزز الفريق حسب وجهة نظرهم.
- **احتلت الفقرة رقم 12:** المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي بلغ 3.48 وانحراف معياري بلغ 0.762، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع أن زملائهم يملكون المهارات الكافية للاتصال التي يحتاجونها لمشاركة المعرفة حسب وجهة نظرهم.
- **احتلت الفقرة رقم 11:** المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي بلغ 2.9 وانحراف معياري بلغ 0.953، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى متوسط أن إدارة الكلية تضع معيار التشارك المعرفي لتقييم أداء الأستاذ حسب وجهة نظرهم.

وبصفة عامة نجد أن: المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات تشارك المعرفة بلغ 3.77 وهو ضمن مجال مرتفع أي أن اتجاهات أفراد العينة ايجابية، أي هناك اهتمام بتشارك المعرفة من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف وبمستوى مرتفع.

ثانياً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الولاء التنظيمي:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الولاء التنظيمي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
	بعد الثقة التنظيمية	3.795	0.644	مرتفع
1	تبنى العلاقات بين الأساتذة وإدارة الجامعة على الثقة المتبادلة.	3.72	0.927	مرتفع
2	تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتعاون والعمل الجماعي.	4.08	0.634	مرتفع
3	تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتميز.	3.88	0.872	مرتفع

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

4	توجد ثقة متبادلة بين إدارة الجامعة والأساتذة في مجال التوجيه والإشراف.	3.5	0.863	مرتفع
	بعد الرضا الوظيفي	3.43	0.797	مرتفع
1	لدى الأستاذ شعور ايجابي بانتمائه للجامعة.	3.72	0.927	مرتفع
2	ليس لدى الأستاذ استعداد بالعمل في جامعة أخرى طالما كانت نوعية العمل واحدة.	3.18	1.289	متوسط
3	لدى الأستاذ استعداد بأن يقدم مجهودا أكبر من المطلوب من أجل الرفع من جودة الجامعة.	3.82	0.983	مرتفع
4	تأخذ إدارة الجامعة بآراء الأساتذة ومقترحاتهم.	3	0.857	متوسط
	بعد الروح المعنوية	3.48	0.687	مرتفع
1	عملي في الجامعة يحقق لي الكثير من المكاسب المادية والمعنوية.	3.34	0.982	متوسط
2	أشعر بالارتياح عند تعاملي مع الإدارة وزملائي الأساتذة.	3.62	0.83	مرتفع
3	أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتحدث عن الجامعة مع الآخرين.	3.62	0.878	مرتفع
4	أشعر بنزاهة إدارة الجامعة في حسم المنازعات التي تحدث بين الأساتذة.	3.36	1.005	متوسط
	اتجاهات أفراد العينة نحو الولاء التنظيمي	3.57	0.621	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من الجدول أعلاه نجد:

بالنسبة ل**بعد الثقة التنظيمية**: نلاحظ أنه احتل المرتبة الأولى من حيث أهميته لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ: 3.795 وقيمة المتوسط الحسابي كانت ضمن المجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) وهذا يدل على أن معظم اتجاهات أفراد العينة حول الاهتمام بالثقة التنظيمية كانت بدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

بالنسبة لبعد الروح المعنوية: نلاحظ أنه احتل المرتبة الثانية من حيث أهميته لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ: 3.48 وقيمة المتوسط الحسابي كانت ضمن المجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) وهذا يدل على أن معظم اتجاهات أفراد العينة حول الاهتمام بالروح المعنوية كانت بدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم.

بالنسبة لبعد الرضا الوظيفي: نلاحظ أنه احتل المرتبة الثالثة من حيث أهميته لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ: 3.43 وقيمة المتوسط الحسابي كانت ضمن المجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) وهذا يدل على أن معظم اتجاهات أفراد العينة حول الاهتمام بالرضا الوظيفي كانت بدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم.

بصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي اجابات أفراد العينة على عبارات الولاء التنظيمي 3.57 وبانحراف معياري بلغ 0.621، وقيمة المتوسط الحسابي كانت ضمن مجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) أي أن هناك اهتمام بالولاء التنظيمي من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله وبدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات:

أولاً: اختبار الفرضية العامة

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله.

الفرضية البديلة (H1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله.
وكانت نتائج تحليل الفرضية الأولى كما يلي:

الجدول رقم (11): مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية العامة

معنوية العلاقة بين المتغيرين					دراسة العلاقة بين المتغيرات	
معامل الانحدار	مستوى المعنوية (Sig)	قيمة F المحسوبة	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط (r)	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.68	0.00	41.33	0.46	0.68	الولاء التنظيمي	التشارك المعرفي

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

يتضح من جدول الانحدار البسيط ما يلي:

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

معامل الارتباط بيرسون (r): بلغ معامل الارتباط بيرسون $r=0.68$ أي أن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة ارتباط موجبة الاتجاه، يدل ذلك أن هناك علاقة طردية ايجابية بين التشارك المعرفي والولاء التنظيمي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

دراسة معنوية العلاقة والتأثير بين المتغيرات (جودة نموذج الانحدار): من خلال نتيجة اختبار F نجد قيمة F المحسوبة بلغت $F_{cal}=41.33$ وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة $SIG=0.00$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائياً وذات تأثير معنوي بينهما وعليه نقبل ($H1$) ونرفض ($H0$) أي يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

معامل التفسير (R^2): من خلال قيمة معامل التفسير المقدر بـ $R^2=0.46$ يتضح بأن التشارك المعرفي يفسر %46 من التغيرات التي تحدث في الولاء التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة وهذا وفقاً لآراء المستجوبين والباقي %54 راجع إلى عوامل أخرى.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية

وتتمحور الفرضيات الفرعية في معرفة أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الروح المعنوية) كلا على حدا وعليه فإننا ندرس العلاقة بين المتغير المستقل وابعاد المتغير التابع باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط

• اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية ($H0$): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

الفرضية البديلة ($H1$): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

الجدول رقم (12): مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى

معنوية العلاقة بين المتغيرين				دراسة العلاقة بين المتغيرات	
مستوى المعنوية (Sig)	قيمة F المحسوبة	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط (r)	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.00	42.33	0.47	0.69	التشارك المعرفي	الولاء التنظيمي

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

من خلال الجدول أعلاه نجد: بلغت قيمة F المحسوبة 42.33 وهي أكبر من قيمة F الجدولية، كما بلغت قيمة 0.00 مستوى المعنوية وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسييرب المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

• اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

الفرضية البديلة (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

الجدول (13): مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية

معنوية العلاقة بين المتغيرين				دراسة العلاقة بين المتغيرات	
مستوى المعنوية (Sig)	قيمة F المحسوبة	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط (r)	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.00	31.3	0.39	0.62	التشارك المعرفي	الولاء التنظيمي

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نجد: بلغت قيمة F المحسوبة 31.3 وهي أكبر من قيمة F الجدولية، كما بلغت قيمة مستوى المعنوية 0.00 وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسييرب المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

• اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتشارك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

الفرضية البديلة (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتشارك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (14): مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة

معنوية العلاقة بين المتغيرين				دراسة العلاقة بين المتغيرات	
مستوى المعنوية (Sig)	قيمة F المحسوبة	معامل التفسير (R ²)	معامل الارتباط (r)	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.01	13.9	0.22	0.47	المتغير التابع	المتغير المستقل
				الولاء التنظيمي	التشارك المعرفي

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نجد: بلغت قيمة F المحسوبة 13.9 وهي قيمة دالة احصائيا حيث بلغت قيمة مستوى المعنوية 0.01 وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتشارك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسييرب المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

خلاصة

من خلال فصلنا هذا حاولنا معرفة أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف، حيث اعتمدنا على طريقة الاستبيان التي وزعناها على أساتذة المركز، بحيث يحتوي الاستبيان على قسمين فالقسم الأول يحتوي على البيانات الشخصية والوظيفية أما القسم الثاني يحتوي على محوري التشارك المعرفي والولاء التنظيمي، وبعد جمع المعطيات الميدانية قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة توصلنا إلى صحة وقبول الفرضيات التي وضعناها بنسب مرتفعة.

الخاصة

الخاتمة

الخاتمة

تتمتع الجامعات الجزائرية بقدرات معرفية وبيئية معلوماتية هائلة تتيح لها تبني إدارة المعرفة بشكل فعال، مما يساعدها على تحقيق الجودة في جميع نواحي العمل الأكاديمي والإداري. في هذا السياق، اتخذ المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف خطوات جادة نحو التحول إلى إدارة المعرفة، حيث ركز على تعزيز التشارك المعرفي عبر استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب والوسائل، بما في ذلك الحوارات المفتوحة والتدريب المستمر والوثائق والمراسلات الإلكترونية، بالإضافة إلى التعليم المباشر وغير المباشر.

واستنادًا إلى مدى اهتمام الأساتذة بجانب التشارك المعرفي، قمنا بإجراء دراسة شاملة لقياس أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس. تم اختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف كميدان للدراسة.

تعكس هذه الدراسة مدى الأهمية التي يوليها المركز الجامعي لتعزيز التشارك المعرفي بين الأساتذة كوسيلة لتعزيز الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي. من خلال التركيز على التشارك المعرفي، يسعى المركز إلى بناء بيئة تعليمية متكاملة تدعم الالتزام والتفاني بين أعضاء هيئة التدريس، مما يسهم في تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية للمركز الجامعي.

وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نقدمها فيما

النتائج:

أفرزت النتائج بأن هناك اهتمام بالتشارك المعرفي من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف وبمستوى مرتفع، ويعزى ذلك إلى حرص أساتذة المعه على تبادل المعارف فيما بينهم وتوفير إدارة المركز الجامعي بيئة مشجعة على تشارك الأفكار والمعرفة بين الأساتذة مع تدعيم الأساتذة الذين يملكون المعرفة واستقطاب الخبرات وتطبيق الاستراتيجيات التي تساهم في نشر المعرفة.

أظهرت النتائج بأن هناك اهتمام بالولاء التنظيمي من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف وبدرجة عالية، فبناء العلاقات بين الأساتذة وإدارة

الخاتمة

المعهد على الثقة المتبادلة يؤدي ذلك الشعور الإيجابي للأستاذ بانتمائه للكلية وبذله مجهود أكبر لتحقيق النجاحات بروح معنوية كبيرة مما يحقق الرضا الوظيفي.

أكدت نتائج الدراسة من خلال إجابة الأساتذة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي، فلاستثمار في المعرفة وتدعيم الأساتذة ومكافئتهم على الانتاج الفكري والتشارك المعرفي مع اهتمام المركز الجامعة بالطاقة البشرية ورفع الروح المعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي والثقة المتبادلة، كذلك من شأنه تحقيق أهدافها التنظيمية.

نتائج صحة الفرضيات:

صحة الفرضية الرئيسية: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة".

صحة الفرضية الفرعية الأولى: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة".

صحة الفرضية الفرعية الثانية: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة".

صحة الفرضية الفرعية الثالثة: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على الروح المعنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة".

الاقتراحات:

- العمل على تكوين فرق عمل تطوعية من الأساتذة أصحاب الخبرة المعرفية للاستشارات العلمية الأخذ بعين الاعتبار التشارك المعرفي في تقييم الأستاذ الجامعي.
- توفير الدعم المالي الكافي لتحقيق برامج التشارك المعرفي الحرص على توفير مناخ جيد لعمل الأستاذ الجامعي وتوطيد العلاقة بينه وبين الادارة بغية تحقيق الولاء التنظيمي.
- عقد ندوات ومؤتمرات حول التشارك المعرفي والولاء التنظيمي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب

- 1- زيد منير عبوي، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2006.
- 2- صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 3- عبد الستار العلي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 4- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- 5- اللوي موسى، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 6- مبروك إبراهيم السعيد، الاتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2013.
- 7- محمد الصيرفي السلوك الإداري العلاقات الإنسانية، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 8- محمد خالد أبو عزام، إدارة المعرفة والاقتصاد المعرفي، دار زهدي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الاردن، 2020.
- 9- مدحت محمد أبو النصر، بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2015.
- 10- ناصر محمد سعدون جردات، وآخرون، إدارة المعرفة، إطراء لنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 11- نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 12- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011.
- 13- هاشم حمدي رضا التدريب الإداري، المفاهيم والأساليب، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2013.

2- الرسائل والاطروحات

- 1- اقطي جوهرة، أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014.

قائمة المراجع

- 2- عمر محمود، استراتيجيات التعلم وأثارها على الولاء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات حلب الحكومية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة حلب سوريا، 2001.
 - 3- مالكي محمد، أثر الهيكل التنظيمي على المعرفة التشاركية في المنظمات دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، تخصص مقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية، ادرار، الجزائر، 2020.
 - 4- مزوار منوبة، أثر الحوافز على الولاء التنظيمي دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2013.
 - 5- هيثم على إبراهيم حجازي، قياس أثر إدراك المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الإدارية والمالية، جامعة عمان العربية الدراسات العليا الأردن، 2005.
 - 6- الشكرجي وأسماء طه نوري، أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، 2008.
- ### 3- المجلات
- 1- الأحمدى طلال بن عياد، الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية، المجلة العربية للإدارة المجلد 24، العدد 1، 2004.
 - 2- ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، وياسر فتحي الهنداوي المهدي، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة عين شمس، مصر، مجلد 16، العدد4، 2015.
 - 3- حبوب فاطمة وعمر جنينة، واقع التشارك المعرفي وفق المقاربة السوسيو اقتصادية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 02، الجزائر، 2022.
 - 4- حسين الطيب بورعدة ناريمان بشير دريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد4، 2015.
 - 5- خالد رجم واخرون، تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز ورقلة، مجلة الميادين الاقتصادية، المجلد 3، العدد 1، 2020.
 - 6- رحمه حمد محمد الياحي حامد محمد ابراهيم الدوعان، أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية - دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعه نجران، المجلة العالمية للاقتصاد

قائمة المراجع

والأعمال كلية الإقتصاد والادارة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، المجلد 10، العدد 2، 2021.

7- سعدون بن عبد العنزي، نيفين حامد الحربي، معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية، جامعة طيبة، المجلد 10 العدد 1، السعودية 2015.

8- عبد المالك جحيق سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد السادس، الجزائر، 2014.

9- محمد ريب الله واقع الروح المعنوية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، رقلة، العدد 8، 2012.

10- هنا جاسم ومحمد العسكري دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد، مجلة المثى للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 6، العدد 3، 2013.

4- الملتقيات والمؤتمرات

1- عبد السلام نجادات، واقع نقل العرفة والتشارك بها في ظل العولمة المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، لبنان، يومي 15/17 ديسمبر 2012.

2- علي حسين السмир، تطبيق إدارة المعرفة في مكاتب الجامعات الخاصة السورية، بحث مقدم للمشاركة في المؤتمر الدولي الأول لجمعية المكاتب الأردنية، المكاتب ومراكز المعلومات في بيئة رقمية متغيرة، الأردن، 29-31 أكتوبر 2013.

5- المواقع الالكترونية

الموقع الرسمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة <https://www.centre-univ-mila.dz> تاريخ الإطلاع 2023/05/02 على الساعة 12:50.

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية

- 1- Aliakbar, E., Yusoff, R.B.M., & Mahmood, N.H.N., (2012), "Determinants of Knowledge Sharing Behavior", International Conference, Business and Marketing Management, Vol. 29.
- 2- Chen, I.Y.L., Chen, N.S., & Kinshuk, (2009), «Examining the Factors Influencing Participants Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities », Educational Technology & Society, Vol. 12, No. 1,p 23.
- 3- Cuammings, J., (2003), «Knowledge Sharing, A Review of the Literature », The World Bank Operations Evaluation Department.
- 4- Jain, K.K, Sandhu, M.S., & Sidrm, G.K., (2007), “Knowledge Sharing Among Academic Staff: A Case Study of Business Schools in Klang Valley, Malaysia”, Research papers, JASA2, Malaysia, p23.

قائمة المراجع

- 5- Manaf, H.A., & Marzuki, N.A., (2009), "The Success of Malaysian Local Authorities: The Role of Personality and Sharing Tacit Knowledge", International Conference on Administrative in Public Sector Performance, Kingdom of Saudi Arabia, Institute of Public Administration.
- 6- Meyer, J Allen, N and Smith, Commitment to Organizations and Occupations Extension and test of a Three- component Conceptualization ,,Journal of Applied Psychology, vol. 78, 1993
- 7- Ngambi, H., The relationship between leadership and employee morale in higher education, African Journal of Business Management Vol. 5(3), 2011, p764.
- 8- Ozbebek, A., & Toplu, E.K., (2011), "Empowered Employees' Knowledge Sharing", International of Business and Management Studies, Vol. 3, No. 2.
- 9- Shaqrah, A., Alqirem, R., & Alomoush, K., (2011), "Affecting Factors of Knowledge Sharing on CRM: An Empirical Investigation Using Structural Equation Modeling", World Journal of Social Sciences, Vol. 1, No. 1.
- 10- Tang, Xiuli&Gu, Yingkang, Research on Hotel Staff Job Satisfaction: The Case of Shanghai", Information Management and Engineering (ICIME), The 2nd IEEE International Conference on, Chengdu, 2010.
- 11- Tjakraatmadja, J.H., & Martini, L., (2011), "Knowledge Sharing Channel Ridiness and Absorptive Capacity", The 2nd International Research Symposium in Service Management Yogyakarta, p363.
- 12- Yeh, C.H., Lee, G.G., & Pai, J.C., (2011), "Influence of CIO's Knowledge Sharing Behavior on the Quality of the IS/IT Strategic Planning (ISSP) Process in Taiwan", African Journal of Business Management, Vol. 5, No. 6, p2466.

الملاحق

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

استبيان

**أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي - دراسة حالة عينة من أساتذة المركز الجامعي
عبد الحفيظ بوالصوف ميلة**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
أما بعد:

في إطار تحضيرنا لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة أعمال، نقوم حاليا بإجراء
دراسة بعنوان أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي دراسة لعينة من اعضاء هيئة التدريس بالمركز
الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف . ميلة.
قمنا بإعداد استمارة بحث تحتوي على مجموعة من الأسئلة تناسب موضوع بحثنا , ومعلوماتها تبقى
سرية وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

إشراف الدكتورة:

محبوب فاطمة

إعداد الطالبين:

- بوخدش زين الدين

- بوخدش نصر الدين

السنة الجامعية: 2024/2023

الملاحق

يتضمن الاستبيان مجموعة من العبارات تتطلب وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تختارها.

أولاً: البيانات الشخصية والوظيفية:

1- الجنس:

2- ذكر أنثى

3- العمر:

من 30 سنة الى اقل من 40 سنة

اقل من 30 سنة

50 سنة فأكثر

من 40 الى اقل من 50 سنة

4- الخبرة:

من 5 الى أقل من 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

15 سنة فأكثر

من 10 إلى اقل من 15 سنة

5- الرتبة العلمية

استاذ مساعد أ

استاذ مساعد ب

استاذ محاضر أ

استاذ محاضر ب

استاذ التعليم العالي

الملاحق

ثانياً: العبارات الخاصة بتشارك المعرفة

التقييم					العبارات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
التشارك في المعرفة					
					1 تشجع المؤسسة العاملين على اكتساب معارف ومهارات جديدة.
					2 أرى أن التشارك المعرفي يؤدي إلى اكتساب معارف جديدة.
					3 عندما أتعلم شيئاً جديداً أقوم بتعليمه لزملائي.
					4 أقوم بتبادل المعلومات التي لدي مع زملائي.
					5 لدي استعداد للتشارك في معارف العمل من أجل كسب مكانة جيدة في المؤسسة.
					6 أقوم بتشارك معارف العمل من أجل كسب صورة جيدة في المؤسسة.
					7 عندما أحتاج لمعرفة معينة أطلب من زملائي تلك المعرفة.
					8 عادة أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية.
					9 أحاول مشاركة خبراتي مع زملائي بطرق أكثر فعالية.
					10 زملائي يشاركون معارفهم العملية إيماناً منهم بأن التعاون يعزز الفريق.
					11 تضع إدارة المعهد معيار التشارك المعرفي لتقييم أداء الأستاذ.
					12 زملائي يملكون المهارات الكافية للاتصال التي يحتاجونها لمشاركة المعرفة.

الملاحق

ثالثاً: العبارات الخاصة بالولاء التنظيمي

التقييم					العبارات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
بعد الثقة التنظيمية					
					1 تبنى العلاقات بين الأساتذة وإدارة الجامعة على الثقة المتبادلة.
					2 تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتعاون والعمل الجماعي.
					3 تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتميز.
					4 توجد ثقة متبادلة بين إدارة الجامعة والأساتذة في مجال التوجيه والإشراف.
بعد الرضا الوظيفي					
					1 لدى الأستاذ شعور ايجابي بانتمائه للجامعة.
					2 ليس لدي الأستاذ استعداد بالعمل في جامعة أخرى طالما كانت نوعية العمل واحدة.
					3 لدى الأستاذ استعداد بأن يقدم مجهوداً أكبر من المطلوب من أجل الرفع من جودة الجامعة.
					4 تأخذ إدارة الجامعة بآراء الأساتذة ومقترحاتهم.
بعد الروح المعنوية					
					1 عملي في الجامعة يحقق لي الكثير من المكاسب المادية والمعنوية.
					2 أشعر بالارتياح عند تعاملي مع الإدارة وزملائي الأساتذة.
					3 أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتحدث عن الجامعة مع الآخرين.
					4 أشعر بنزاهة إدارة الجامعة في حسم المنازعات التي تحدث بين الأساتذة.

الملاحق

قائمة الأساتذة المحكمين:

الجامعة	الدرجة العلمية	اسم الاستاذ
المركز الجامعي ميلة	أستاذ محاضر أ	عاشوري ابراهيم
المركز الجامعي ميلة	أستاذ محاضر أ	زيد جابر
المركز الجامعي ميلة	أستاذ محاضر أ	سراج وهيبة
المركز الجامعي ميلة	أستاذ محاضر أ	بوالريحان فاروق

الملاحق

توزيع أفراد العينة حسب خصائصهم الشخصية

Statistics

		الجنس	العمر	الخبرة	الرتبة العلمية
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	31	62.0	62.0	62.0
	انثى	19	38.0	38.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 30 سنة	4	8.0	8.0	8.0
	بين 30_39	18	36.0	36.0	44.0
	بين 40_49	26	52.0	52.0	96.0
	سنة فأكثر 50	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	11	22.0	22.0	22.0
	بين 5_9 سنوات	15	30.0	30.0	52.0
	بين 10_14 سنة	14	28.0	28.0	80.0
	سنة فأكثر 15	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

الملاحق

الرتبة العلمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	استاذ مساعد ب	11	22.0	22.0	22.0
	استاذ محاضر ب	7	14.0	14.0	36.0
	استاذ محاضر أ	29	58.0	58.0	94.0
	أستاذ التعليم العالي	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

الانحدار

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	التشارك المعرفي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الولاء التنظيمي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.451	.46007

a. Predictors: (Constant), التشارك المعرفي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.748	1	8.748	41.330	.000 ^b
	Residual	10.160	48	.212		
	Total	18.908	49			

a. Dependent Variable: الولاء التنظيمي

b. Predictors: (Constant), التشارك المعرفي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.461	.488		.944	.350
	التشارك المعرفي	.824	.128	.680	6.429	.000

a. Dependent Variable: الولاء التنظيمي

الملاحق

المتوسط الحسابي

Frequencies

Statistics

		تشجع المؤسسة العاملين على اكتساب معارف و مهارات جديدة.	أرى أن التشارك المعرفي يؤدي إلى اكتساب معارف جديدة.	عندما أتعلم شيئا جديدا أقوم بتعليمه لزملائي	أقوم بتبادل المعلومات التي لدي مع زملائي.	لدي استعداد للتشارك في معارف العمل من أجل كسب مكانة جيدة في المؤسسة.
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.50	4.22	3.92	4.02	4.02
Std. Deviation		.995	.648	.853	.845	.742

Statistics

		أقوم بتشارك معارف العمل من أجل كسب صورة جيدة في المؤسسة.	عندما أحتاج لمعرفة معينة أطلب من زملائي تلك المعرفة.	عادة أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية.	أحاول مشاركة خبراتي ومعارفي مع زملائي بطرق أكثر فعالية.	زملائي يشاركون معارفهم العملية إيماناً منهم بأن التعاون يعزز الفريق.
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.76	3.84	4.04	4.08	3.48
Std. Deviation		.938	.934	.807	.804	.909

Statistics

		تضع إدارة الكلية معياري التشارك المعرفي لتقييم أداء الأستاذ.	زملائي يملكون المهارات الكافية للاتصال التي يحتاجونها لمشاركة المعرفة.
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		2.90	3.48
Std. Deviation		.953	.762

الملاحق

Frequencies

Statistics

		شعر بنزاهة إدارة الجامعة في حسم المنازعات التي تحدث بين الأساتذة.	أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتحدث عن الجامعة مع الآخرين.	أشعر بالارتياح عند تعاملي مع الإدارة وزملائي الأساتذة.	عملي في الجامعة يحقق لي الكثير من المكاسب المادية والمعنوية.	تأخذ إدارة الجامعة بأراء الأساتذة ومقترحاتهم.
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.36	3.62	3.62	3.34	3.00
Std. Deviation		1.005	.878	.830	.982	.857

Statistics

		لدى الأستاذ استعداد بأن يقدم مجهودا أكبر من المطلوب من أجل الرفع من جودة الجامعة.	ليس لدى الأستاذ استعداد بالعمل في جامعة أخرى طالما كانت نوعية العمل واحدة.	لدى الأستاذ شعور ايجابي بانتمائه للجامعة.	توجد ثقة متبادلة بين إدارة الجامعة والأساتذة في مجال التوجيه والإشراف.	تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتميز.
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.82	3.18	3.72	3.50	3.88
Std. Deviation		.983	1.289	.927	.863	.872

Statistics

		تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتعاون والعمل الجماعي.	تبنى العلاقات بين الأساتذة وإدارة الجامعة على الثقة المتبادلة.
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		4.08	3.72
Std. Deviation		.634	.927

الملاحق

نتائج الفا كرونباخ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تشجع المؤسسة العاملين على اكتساب معارف و مهارات جديدة.	84.60	146.653	.337	.916
أرى أن التشارك المعرفي يؤدي إلى اكتساب معارف جديدة.	83.88	149.536	.366	.914
عندما أتعلم شيئاً جديداً أقوم بتعليمه لزملائي.	84.18	140.722	.707	.908
أقوم بتبادل المعلومات التي لدي مع زملائي.	84.08	141.300	.685	.909
لدي استعداد للتشارك في معارف العمل من أجل كسب مكانة جيدة في المؤسسة.	84.08	146.361	.493	.912
أقوم بتشارك معارف العمل من أجل كسب صورة جيدة في المؤسسة.	84.34	147.780	.312	.916
عندما أحتاج لمعرفة معينة أطلب من زملائي تلك المعرفة.	84.26	143.013	.532	.912
عادة أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية.	84.06	144.058	.571	.911
أحاول مشاركة خبراتي ومعارفي مع زملائي بطرق أكثر فعالية.	84.02	142.102	.679	.909

الملاحق

زملائي يشاركون معارفهم العملية إيماناً منهم بأن التعاون يعزز الفريق.	84.62	143.424	.529	.912
تضع إدارة المعهد معيار التشارك المعرفي لتقييم أداء الأساتذة.	85.20	147.796	.305	.916
زملائي يملكون المهارات الكافية للاتصال التي يحتاجونها لمشاركة المعرفة.	84.62	147.179	.433	.913
تبنى العلاقات بين الأساتذة وإدارة الجامعة على الثقة المتبادلة.	84.38	141.996	.585	.910
تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتعاون والعمل الجماعي.	84.02	146.591	.572	.911
تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتميز.	84.22	143.277	.562	.911
توجد ثقة متبادلة بين إدارة الجامعة والأساتذة في مجال التوجيه والإشراف.	84.60	140.857	.691	.909
لدى الأستاذ شعور ايجابي بانتمائه للجامعة.	84.38	138.485	.753	.907
ليس لدى الأستاذ استعداد بالعمل في جامعة أخرى طالما كانت نوعية العمل واحدة.	84.92	136.116	.598	.911
لدى الأستاذ استعداد بأن يقدم مجهوداً أكبر من المطلوب من أجل الرفع من جودة الجامعة.	84.28	139.226	.671	.909
تأخذ إدارة الجامعة بآراء الأساتذة ومقترحاتهم.	85.10	145.112	.480	.912
عملي في الجامعة يحقق لي الكثير من المكاسب المادية والمعنوية.	84.76	146.921	.331	.916
أشعر بالارتياح عند تعاملي مع الإدارة وزملائي الأساتذة.	84.48	141.806	.671	.909
أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتحدث عن الجامعة مع الآخرين.	84.48	142.418	.600	.910
شعر بنزاهة إدارة الجامعة في حسم المنازعات التي تحدث بين الأساتذة.	84.74	143.298	.476	.913

الملاحق

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تشجع المؤسسة العاملين على اكتساب معارف و مهارات جديدة.	41.76	33.819	.261	.847
أرى أن التشارك المعرفي يؤدي إلى اكتساب معارف جديدة.	41.04	34.447	.389	.833
عندما أتعلم شيئا جديدا أقوم بتعليمه لزملائي	41.34	30.066	.752	.806
أقوم بتبادل المعلومات التي لدي مع زملائي.	41.24	30.513	.707	.810
لدي استعداد للتشارك في معارف العمل من أجل كسب مكانة جيدة في المؤسسة.	41.24	32.758	.532	.824
أقوم بتشارك معارف العمل من أجل كسب صورة جيدة في المؤسسة.	41.50	32.704	.396	.835
عندما أحتاج لمعرفة معينة أطلب من زملائي تلك المعرفة.	41.42	30.738	.601	.817
عادة أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية.	41.22	31.971	.570	.821
أحاول مشاركة خبراتي ومعارفي مع زملائي بطرق أكثر فعالية.	41.18	30.640	.735	.808
زملائي يشاركون معارفهم العملية إيمانا منهم بأن التعاون يعزز الفريق.	41.78	31.644	.524	.824

الملاحق

تضع إدارة المعهد معيار التشارك المعرفي لتقييم أداء الأستاذ.	42.36	33.990	.264	.846
زملائي يملكون المهارات الكافية للاتصال التي يحتاجونها لمشاركة المعرفة.	41.78	33.767	.393	.833

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تبنى العلاقات بين الأساتذة وإدارة الجامعة على الثقة المتبادلة.	39.12	47.006	.606	.876
تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتعاون والعمل الجماعي.	38.76	50.594	.507	.882
تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتمييز.	38.96	49.386	.442	.885
توجد ثقة متبادلة بين إدارة الجامعة والأساتذة في مجال التوجيه والإشراف.	39.34	46.637	.694	.872
لدى الأستاذ شعور ايجابي بانتمائه للجامعة.	39.12	44.883	.791	.866
ليس لدى الأستاذ استعداد بالعمل في جامعة أخرى طالما كانت نوعية العمل واحدة.	39.66	44.025	.578	.881
لدى الأستاذ استعداد بأن يقدم مجهودا أكبر من المطلوب من أجل الرفع من جودة الجامعة.	39.02	45.122	.717	.870

الملاحق

تأخذ إدارة الجامعة بآراء الأساتذة ومقترحاتهم.	39.84	48.749	.508	.881
عملي في الجامعة يحقق لي الكثير من المكاسب المادية والمعنوية.	39.50	49.561	.365	.890
أشعر بالارتياح عند تعاملي مع الإدارة وزملائي الأساتذة.	39.22	46.706	.720	.871
أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتحدث عن الجامعة مع الآخرين.	39.22	46.787	.667	.873
شعر بنزاهة إدارة الجامعة في حسم المنازعات التي تحدث بين الأساتذة.	39.48	46.622	.578	.878

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تبنى العلاقات بين الأساتذة وإدارة الجامعة على الثقة المتبادلة.	11.46	3.886	.519	.764
تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتعاون والعمل الجماعي.	11.10	4.296	.740	.674
تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتمييز.	11.30	3.888	.579	.726
توجد ثقة متبادلة بين إدارة الجامعة والأساتذة في مجال التوجيه والإشراف.	11.68	3.977	.557	.738

الملاحق

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
لدى الأستاذ شعور ايجابي بانتمائه للجامعة.	10.00	5.959	.740	.654
ليس لدى الأستاذ استعداد بالعمل في جامعة أخرى طالما كانت نوعية العمل واحدة.	10.54	5.111	.582	.749
لدى الأستاذ استعداد بأن يقدم مجهودا أكبر من المطلوب من أجل الرفع من جودة الجامعة.	9.90	6.255	.598	.720
تأخذ إدارة الجامعة بآراء الأساتذة ومقترحاتهم.	10.72	7.226	.478	.776

الملاحق

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
عملي في الجامعة يحقق لي الكثير من المكاسب المادية والمعنوية.	10.60	5.020	.360	.762
أشعر بالارتياح عند تعاملي مع الإدارة وزملائي الأساتذة.	10.32	4.671	.615	.618
أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتحدث عن الجامعة مع الآخرين.	10.32	4.385	.656	.589
شعر بنزاهة إدارة الجامعة في حسم المنازعات التي تحدث بين الأساتذة.	10.58	4.493	.484	.691