

جامعة غرداية  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي

-دراسة حالة جامعة غرداية-

من إعداد الطالبة

لكحل حياة

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الرتبة	الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أستاذ محاضر ب	قلبازة أمال	جامعة غرداية	رئيسا
أستاذ محاضر ب	بوقليمينة عائشة	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أستاذ مساعد أ	شلالي محمد البشير	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
أستاذ محاضر ب	قمبور عبد الرؤوف	جامعة غرداية	مناقشا

قيمت بتاريخ: 2021/06/21

السنة الجامعية: 2020-2021



جامعة غرداية  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

## أثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي

-دراسة حالة جامعة غرداية-

من إعداد الطالبة  
للحل حياة

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الرتبة	الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أستاذ محاضر ب	قلبازة أمال	جامعة غرداية	رئيسا
أستاذ محاضر ب	بوقلبمينة عائشة	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أستاذ مساعد أ	شلالي محمد البشير	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
أستاذ محاضر ب	قمبور عبد الرؤوف	جامعة غرداية	مناقشا

قيمت بتاريخ: 2021/06/21

السنة الجامعية: 2020-2021

## الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات بعد المسيرة الدراسية

حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب

اليوم نقطف ثمارها والحمد لله أهدي تخرجي إلى أمني في الحياة إلى الشمعة

التي تحترق لتنير دربي إلى التي تداري عباراتها

لترى ابتسامة علي محياي من كان دعائها سر نجاحي، ربيع العمر وجه القمر

قرة عيني وسر نجاحي

أمي الغالية أدامها الله وأطال في عمرها

إلى من أحمل اسمك بكل فخر يا من أفتقدك منذ الصغر يا من اودعتني لله أهديك هذا البحث تاج راسي أبي

الحبيب رحمك الله

الى منبع المحبة ونبض البيت رفقاء دربي الذين ارى السعادة في أعينهم ولا تحلو الحياة إلا معهم اخواتي وأخواتي

حفظهم الله وأنار طريقهم انشاء الله

كما أهديه إلى كل صديقاتي المخلصات من أحمل معهم أجمل الذكريات

الى شجرة العائلة مهما امتدت عروقها دون استثناء حتى لا يكون لهم منا

عتاب إن نسينا ذكر أسمائهم

## الشكر

الحمد لله الهادي إلى سبيل الرشاد، الموفق بكرمه لطرق السداد

نشكره على توفيقه لنا في انجاز عملنا ونشكره على

فضله فهو المعان والمستعان.

بعد شكر الله عز وجل، المتفضل بجليل النعم وعظيم الجزاء، يجدر بي في هذا المقام أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان

إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة بوقليمينة عائشة، بتفانيها في عملها وتواضعها والتي لم تتردد في تقديم النصائح

والتوجيهات، التي كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل أطال الله في عمرها-

كما أتقدم بالشكر للأستاذ المساعد شلاي محمد البشير والسادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، ولكل أساتذتي طيلة

مشواري الدراسي

كما لا يفوتني أن أتقدم في الأخير إلى كافة صديقاتي وزملائي

بالتمني لهم النجاح وحياة موفقة انشاء الله

## الملخص باللغة العربية

### أثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي دراسة حالة جامعة غرداية

#### ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الذاكرة التنظيمية، وأثرها على التشارك المعرفي خاصة لدى عينة الدراسة. وتمثل مجتمع الدراسة في جميع الإداريين جامعة غرداية باستطلاع آرائهم لاختبار مدى صحة الفرضيات من خلال استبانة الدراسة التي تضمنت مجموعة من الفقرات شملت محاور الدراسة، وزعت على عينة عشوائية متمثلة في 50 مفردة.

كما تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS، لاختبار فرضيات الدراسة بالاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية: الوسط الحسابي والانحراف المعياري، معاملات الارتباط، اختبار T-Test للعينة الواحدة، تحليل الانحدار الخطي البسيط، اختبار T-Test للعينات المستقلة، اختبار تحليل التباين الأحادي.

ولقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يوجد مستوى من الذاكرة التقنية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).
  - لا يوجد مستوى من الذاكرة الادارية والذاكرة الثقافية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).
  - وجود أثر معنوي للذاكرة التقنية على التشارك المعرفي ( $\alpha \leq 0.05$ ).
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي لتعزى لمتغير العمر بينما، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي لأفراد عينة الدراسة تعزى لكل من متغير: الجنس ، سنوات الخدمة المؤهل العلمي والوظيفة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).
- الكلمات المفتاحية: ذاكرة التقنية ، ذاكرة الادارية ، ذاكرة الثقافية ، تشارك المعرفي.

## **The Impact of Organizational Memory on Knowledge sharing( A Case Study : University of ghardaia)**

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine the relationship between the perception of employees organizational Memory and Knowledge sharing in the ghardaia University, it aims to emphasize the importance of the organizational Memory dimensions to support the organizational Memory, especially for the sample of the study. The study targeted all the employees of the Association in order to explore their opinions to test the validity of the hypotheses. The questionnaire, devised for the study, includes a set of paragraphs which contain the main themes, is distributed to a random sample. It was distributed to a random sample of 50 individuals.

The statistical program SPSS is used to test the hypotheses using the following statistical methods: the mean, the standard deviation, correlation coefficients, One sample t test, simple linear regression analysis, T-Test for independent samples, analysis of unilateral variance tests.

The most important findings of the study are as follows:

- There are degree of Technical memory at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ )
- there are no statistical degree of cultural memory, and managerial memory at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ )
- There is a significant impact between Technical memory in the Knowledge sharing.
- There are statistical differences in the views of respondents towards Knowledge sharing of the study attributed to age. However, there are no statistical differences in the views of respondents towards all the study areas attributed to, gender, Years of service ,qualification, function.

**Keywords:** Technical memory, cultural memory, managerial memory , Knowledge sharing,.

## قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I - II	إهداء
III	شكر
IV- V	الملخص
- VII62	قائمة المحتويات
VIII-X	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال البيانية
XII	قائمة الملاحق
XIII	قائمة المختصرات
أ - و	مقدمة عامة
<b>الجانب النظري</b>	
01 - 21	الفصل الأول: الإطار النظري لذاكرة التنظيمية والتشارك المعرفي
01	تمهيد
02 - 12	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لذاكرة التنظيمية والتشارك المعرفي
06-02	المطلب الأول: مدخل مفاهيمي حول الذاكرة التنظيمية
12-07	المطلب الثاني: الإطار النظري للتشارك المعرفي
20-12	المبحث الثاني: الدراسة السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية
18-12	المطلب الأول: الدراسات العربية
18	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
20-19	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة



20	خلاصة
<b>الجانب التطبيقي</b>	
37-23	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
23	تمهيد
37-24	المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
28-24	المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
30-29	المطلب الثاني: طرق الدراسة
37-30	المطلب الثالث: أدوات الدراسة
54-38	المبحث الثاني: تحليل واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
43-38	المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة
48-43	المطلب الثاني: عرض ومناقشة محاور الإستبيان
54-48	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
54	الخلاصة
86	الخاتمة
90-89	قائمة المراجع
136-92	الملاحق

## قائمة الجداول

20	الجدول (01): مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية
25	الجدول رقم (02): مكونات جامعة غرداية من الكليات والأقسام
26	الجدول رقم (03): تطور عدد الطلبة في جامعة غرداية
27	الجدول رقم (04): تعداد طلبة الليسانس في جامعة غرداية
28	الجدول رقم (05): تعداد طلبة الماستر في جامعة غرداية
28	الجدول رقم (06): تصنيف وتوزيع أساتذة جامعة غرداية
30	الجدول رقم (07): متغيرات الدراسة
31	الجدول رقم (08): يوضح قائمة التثقيط حسب ليكارت الخماسي
31	الجدول رقم (09): مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي
32	الجدول رقم (10): معامل الثبات
33	الجدول (11): معاملات الارتباط بين كل من بعد الذاكرة التقنية والمعدل الكلي لفقراته.
34	الجدول (12): معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثاني الذاكرة الادارية والمعدل الكلي لفقراته.
35	الجدول (13): معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثالث الذاكرة الثقافية والمعدل الكلي لفقراته.
36	الجدول (14): معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثاني التشارك المعرفي والمعدل الكلي لفقراته.
37	الجدول رقم (15): نتائج اختبار كولموجروف - سمرنوف في توزيع البيانات
38	الجدول (16): توزيع أفراد العينة حسب الجنس
39	الجدول رقم (17): النتائج المتعلقة بخاصية العمر

40	الجدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية
41	الجدول (19): توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية.
42	الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة
44	الجدول رقم (21): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول (البعد الأول: الذاكرة التقنية)
45	الجدول رقم (22): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول (البعد الثاني: الذاكرة الادارية)
46	الجدول رقم (23): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول (البعد الثالث: الذاكرة الثقافية)
47	الجدول رقم (24): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني (التشارك المعرفي)
48	الجدول (25): يوضح اختبار t للعينة الواحدة لمستوى الذاكرة التقنية
49	الجدول (26): يوضح اختبار t للعينة الواحدة لمستوى الذاكرة الادارية
49	الجدول (27): يوضح اختبار t للعينة الواحدة لمستوى الذاكرة الثقافية
50	الجدول خطأ! لا يوجد نص من النمط المعين في المستند.(28): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل الذاكرة التقنية والمتغير التابع التشارك المعرفي
51	الجدول (29): نتائج اختبار t للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)
53	الجدول (30): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة التشارك المعرفي ، ومتغيرات العمر، المؤهل العلمي ، والأقدمية والوظيفة.

قائمة الأشكال	
د	الشكل رقم (01) يوضح: - نموذج الدراسة
و	الشكل رقم (02) يمثل - هيكل الدراسة-
39	الشكل رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس
40	الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب العمر
41	الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية
42	الشكل رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة
43	الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الملاحق	
92	الملحق رقم 01: إستمارة الإستبيان
96	الملحق رقم 02: قائمة المحكمين
97	الملحق رقم 03: نتائج إختبار معامل ألفا كرومبيخ

# المقدمة

## توطئة

أضح إهتمام المنظمات بضرورة إدارة المعرفة التي تعتبر المدخل الإداري المناسب الذي يسمح بالتحكم في المعرفة المتاحة والقدرة على إستعمالها وإستغلالها والتشارك فيها، ومن هنا أصبح لابد من منظمات التركيز على الذاكرة التنظيمية التي تلعب دورا هاما في بناء المعرفة التنظيمية فهي تعد المحور المركزي لدعم تقنية المعلومات لإدارة المعرفة، ونتيجة لما تعانيه العديد من الجامعات من مشكلات في تطبيق متطلبات إدارة المعرفة والتي يمكن تفاديها بالتركيز على التشارك وتبادل وجهات النظر التي من المفترض ان تسود الجامعات، فقد شهد القرن الحالي إهتماما واسعا من المنظمات ومنها الجامعات بالتشارك المعرفي الذي يصفه عنصرا مهما في تطور ونمو المنظمات وفي تحقيق التميز.

لذلك بات من الضروري ان تسعى منظمات التعليم العالي إلى كسب الكفاءات الضرورية التي تضمن لها القدرة على تحسين وتطوير الذي يتماشى مع تطورات والمتطلبات البيئية والمعرفية التي تساعد على تحقيق أهدافها وجعل الأفراد يرتبطون بيئة عملهم بشكل أكبر، لأن تفعيل عوامل المشاركة الفعالة للعاملين يساعد على تحقيق أهداف المنظمة، وجعل الأفراد يرتبطون بيئة عملهم بشكل أكبر معتبرين ما تواجهه المنظمة من تحديات تهديدا بالنسبة لهم ولائهم ولإستقرارهم مما يتيح إستفادة أكبر من الموارد الذهنية المتاحة وإمكانية احسن الإبتكار والتطوير، والسعي نحو تحقيق الجودة خاصة في مجال التعليم العالي.

ومن أجل التوصل إلى أجوبة تسد الفجوات المطروحة سابقا يمكننا صياغة الإشكال في الطرح الموالي:

## 2- إشكالية الدراسة:

ما مدى تأثير الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي من وجهة نظر الإداريين في جامعة غرداية؟.

ومن خلال هذا التساؤل تنبثق مجموعة من الأسئلة الفرعية كالتالي :

-هل يوجد مستوى من الذاكرة التنظيمية في جامعة غرداية من وجهة نظر الإداريين؟.

-هل يوجد تأثير للذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الإداريين؟

-هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الأقدمية، والوظيفة)؟

## 2- فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة إلى السعي لإثبات أو نفي صحة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد مستوى من الذاكرة التنظيمية في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين  
وتتفرع الى الفرضيات التالية :

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد مستوى من الذاكرة التقنية في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد مستوى من الذاكرة الإدارية في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد مستوى من الذاكرة الثقافية في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير للذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين  
ومن هذه الفرضية تنبثق مجموعة من الفرضيات:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير للذاكرة التقنية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير للذاكرة الإدارية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير للذاكرة الثقافية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الاداريين

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية  
(الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الأقدمية، والوظيفة)

وتتفرع الى الفرضيات التالية :

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تعزى الى متغير الجنس

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تعزى الى متغير العمر

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تعزى الى متغير الدرجة العلمية

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تعزى الى متغير الاقدمية

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تعزى الى متغير الوظيفة

#### 4- أهداف الدراسة :

نسعى من خلال دراستنا إلى تحقيق الأهداف التالية:

-محاولة معرفة أصناف الذاكرة التنظيمية المطبقة في جامعة غرداية؛

-معرفة مستوى التشارك المعرفي في جامعة غرداية؛

-معرفة يوجد تأثير للذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية

-تقديم توصيات تطبيقية تساهم في توفير معلومات التشارك المعرفي للملائم للاداريين في جامعة غرداية.

## 5- أهمية الدراسة:

يمكن النظر إلى أهمية الدراسة من جانبين هما:

- ✓ **الأهمية النظرية:** تبرز الأهمية العلمية في كونها تناولت موضوع متعلق بميدان إدارة الأعمال وتتمثل في تحديد أصناف الذاكرة التنظيمية التي لها تأثير في تعزيز التشارك المعرفي.
- ✓ **الأهمية العملية:** تبرز أهمية الدراسة في مساهمة نتائج الدراسة بتوجيه إدارة الجامعة إلى تبني عملية التشارك المعرفي كآلية لتطوير كفاءاتها، وإستفادة من نتائج البحث لمعرفة مواطن القوة في تشارك المعرفي وتفعيلها ومعرفة مواطن الضعف وتفاديها أو تحسينها من اجل ضمان نجاح عملية التشارك المعرفي بالإضافة إلى إفادة الطلبة المقبلين على التخرج في إجراء بحوث جديدة من خلال الإطلاع على نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه من إقتراحات وإكمال مجال البحث.

## 6- حدود الدراسة :

حتى تتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة كان من الضروري وضع بعض الحدود وتتمثل فيما يلي:

- 6-1. **الحدود الموضوعية:** اهتمت الدراسة في شقها النظري بمفاهيم تتعلق بالذاكرة التنظيمية وأصنافها والتشارك المعرفي.
- 6-2. **الحدود المكانية:** تمثلت حدود الدراسة المكانية في جامعة غرداية.
- 6-3. **الحدود الزمنية:** امتدت الفترة الزمنية لهذه الدراسة منذ شهر جانفي سنة 2021 إلى شهر ماي سنة 2021 .
- 6-4. **الحدود البشرية:** تم تحديد الإداريين في جامعة غرداية، كحدود بشرية للدراسة.
- 7- **مبررات ودوافع اختيار موضوع الدراسة:** يعود اختيار البحث إلى عدة دوافع ومبررات تتمثل في:
  - محاولة التعرف على موضوع غير متداول بكثرة في جامعة غرداية وهو تأثير الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الإداريين؛
  - دوافع وميول شخصية لاختيار هذا الموضوع ورغبة في الإطلاع على كل ما هو جديد.

## 8- منهجية وأدوات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها، حيث هدفت من خلال هذه الدراسة إلى بحث تأثير الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الإداريين، حيث اشتملت الدراسة في جانبها الميداني على الإستبيان، وقد تم توزيع إستمارات إستبيان تتعلق بمحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها



باستخدام برنامج الاختبارات الإحصائية Portable IBM SPSS SPSS Statistics v 22 بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل مشكلة الدراسة.

### 9- صعوبات الدراسة:

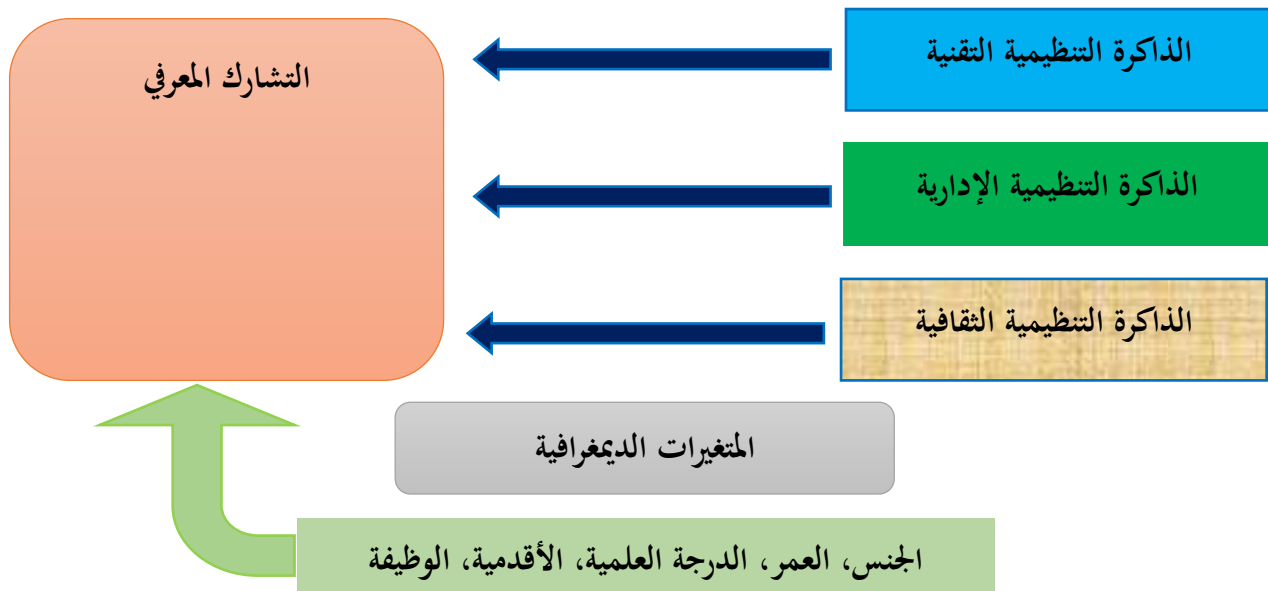
- قلة المراجع التي لها صلة مباشرة بموضوعنا في مكتبة جامعة غرداية؛
- صعوبة الحصول على نموذج إستبيان من خلال الدراسات السابقة نظرا لتعدد النماذج؛

### 10- نموذج الدراسة:

تتمثل الدراسة في تأثير الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية من وجهة نظر الإداريين، وذلك من خلال تحديد أبعاد من شأنها أن تكون سببا في تعزيز التشارك المعرفي ألا وهي الذاكرة التقنية، الذاكرة الادارية، والذاكرة الثقافية.

والشكل التالي يوضح نموذج الدراسة:

الشكل رقم (01) يوضح: - نموذج الدراسة-



- من إعداد الطالبة-

**11- هيكل الدراسة:**

من أجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصول كانت كالآتي:

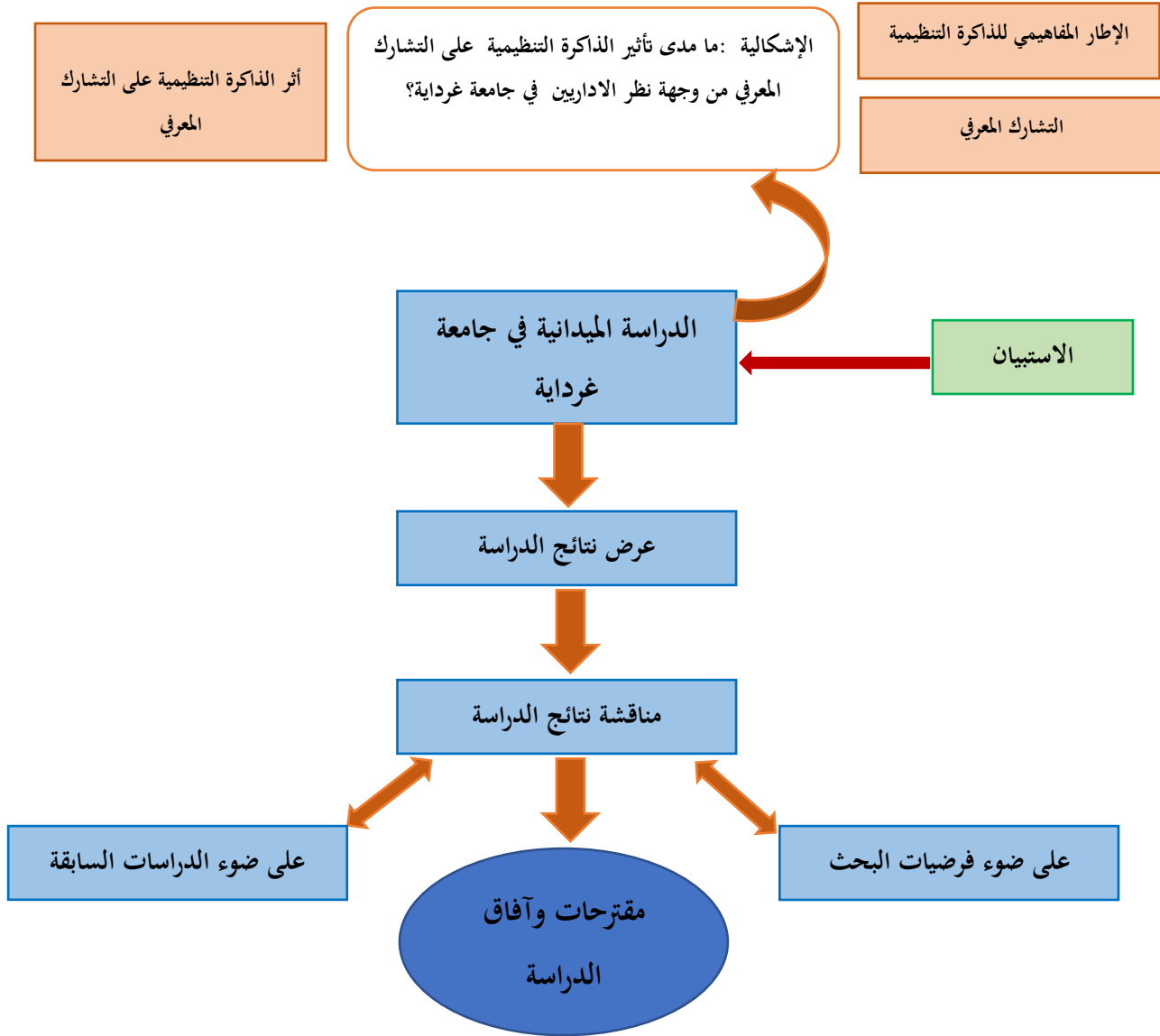
نتطرق في الفصل الأول إلى الإطار النظري للذاكرة والتشارك المعرفي، ويحتوي على مبحثين، المبحث الأول الأدبيات النظرية وقسم هذا المبحث إلى مطالبين بالترتيب كالآتي الإطار المفاهيمي للذاكرة التنظيمية، التشارك المعرفي، وفي المبحث الثاني تناولنا الدراسات السابقة وشمل ثلاث مطالب هي بالترتيب كالتالي الدراسات العربية، الدراسات الأجنبية، مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني يعالج الجانب التطبيقي وذلك من خلال مبحثين، بدءاً بالطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية، بحيث يتم التطرق في هذا المبحث إلى تعريف بالمؤسسة محل الدراسة، طرق الدراسة، أدوات الدراسة، أما المبحث الثاني يضم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

وفي آخر الدراسة يتم عرض أهم النتائج المتوصل إليها، بالإضافة إلى جملة من الاقتراحات.

والشكل التالي يوضح تقسيمات الدراسة:

الشكل رقم (02) يمثل - هيكل الدراسة -



-من إعداد الطالبة-

الفصل الأول

الإطار النظري للذاكرة

التنظيمية والتشارك

المعرفي

## تمهيد

يصف التصور الحالي لذاكرة التنظيمية على أنها الطريق يمكن للمنظمات من خلالها أن تتعلم وتحفظ المعرفة الماضية في صورة مصنوعات يدوية، فكرية أو هيكلية على هذا النحو يمكن أن ينظر إليها كعنصر هام من إدارة المعرفة إذ تتناول إدارة المعرفة بشكل كلي المعرفة التنظيمية في حين تركز الذاكرة التنظيمية على آلية تخزين المعرفة الماضية أو الحالية من أجل استخدام الحالي والمستقبلي، ما أدى إلى سعي المنظمات بصورة مستمرة إلى استخلاص وحفظ المعرفة ونقلها بين الأفراد وإتخاذ الفرصة أمامهم لإطلاع على هذه المعرفة والتشارك فيها ونشرها في مختلف أنحاء المنظمة.

وعليه سنحاول في هذا الفصل عرض إطار النظري لذاكرة التنظيمية و التشارك المعرفي والدراسات السابقة من خلال تقسيمه إلى مبحثين هما:

- المبحث الأول: الادبيات النظرية لذاكرة التنظيمية والتشارك المعرفي.
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة باللغة العربية و الأجنبية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لذاكرة التنظيمية والتشارك المعرفي.

المطلب الأول: مدخل مفاهيمي حول الذاكرة التنظيمية

الفرع الأول: مفهوم الذاكرة التنظيمية:

إن مقدرة الذاكرة التنظيمية على التعرف على قدرات كبيرة من اجل تعلم خبرات الماضية، كما انها متكونة من معرفة ضمنية ومعرفة صريحة وقد تم تعريفها في مبحث المعرفة، حيث تعتبر الذاكرة التنظيمية العملية التي يتم من خلالها معالجة البيانات أو المعلومات التي يتم تخزينها وتلك يتم من خلال العديد من الآليات المتعلقة بهذه العملية<sup>1</sup>.

ومن وجهة نظر أخرى، أن ذاكرة المنظمة ليست بمعزل عن ذاكرة الأفراد، حيث تتضمن تجارب وخبرات الأفراد، إلى جانب ما تشتمل عليه ثقافة المنظمة والمتمثلة في البناء التنظيمي، وكذلك البناء المعياري للمنظمة، والوثائق الرسمية والملفات المتعلقة بالبيانات الخاصة بأنشطة المنظمة والرموز السائدة في المنظمة هذه الذاكرة التنظيمية تؤدي بدورها إلى نوع من التلاحم بين أعضاء المنظمة، كما أنها تؤدي في الوقت نفسه إلى نقل خبرات وتجارب المنظمة من الأعضاء القدامى في المنظمة إلى العناصر الجديدة فيها، وهذا بدوره يفسر قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالتهم المشترك للمعاني المستخلصة من تجاربها السابقة. ونقلها إلى الأعضاء الجدد، وذلك حتى عندما يترك الأعضاء الأساسيون المنظمة<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق يمكننا تعريف الذاكرة التنظيمية على النحو التالي: هي عمليات تخزين و إسترجاع المعرفة الماضية من اجل استخدامها وتأثيرها على القرارات والأنشطة الحالية.

الفرع الثاني: خصائص الذاكرة التنظيمية

تعد الذاكرة التنظيمية دعامة محورية لبناء المعرفة، كما أنها تتكامل و تترابط مع كل أنواع المعرفة التنظيمية ، وبذلك فهي تعزز فعالية المنظمة من خلال تحسين الطريقة التي تدار بها المعرفة والتي تسهم بشكل مؤثر في التعلم التنظيمي، ولعل هذا ما يجعلها تتميز بمجموعة من الخصائص هي<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> - إيثار خلق الهممسات، أثر الذاكرة التنظيمية على التدقيق المواد البشرية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الدراسات العليا، جامعة البقاء التطبيقية الأردن، 2014 ، ص 16.

<sup>2</sup> - فايز عبد الرحمان الفروخ، التعليم التنظيمي وأثر في تحسين الأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع ، عمان، 2010، ص 28.

<sup>3</sup> - بلقاسم جوادي، التعليم التنظيمي وعلاقته بتمكين العاملين دراسة ميزانية على عينة مديرية توزيع الكهرباء والغاز ، رسالة ماجستير في علم النفس ، جامعة الأغواط ، ص 71، 72.

### 1- ذاكرة مشروع الفريق **Projct term Memory**:

فذاكرة مشروع العمل، يمكن أن تتواجد في التقارير الرسمية ووثائق التصميم والنقاشات أو في الأفكار القرارات والاتصالات والتسجيلات المرتبة سعيًا منها للتعلم من الدروس المسابقة وتجاوزها في إنعاش الذاكرة التنظيمية حيث تعد الذاكرة التنظيمية مقترح الذاكرة جماعية، وهي تستند إلى تسجيل المعرفة لجعلها مفيدة للأشخاص من خلال التطبيقات الاجتماعية مستقبلًا.

### 2- سهولة الوصول إليها **accessibility availability**:

إن المعرفة المخزنة في ذاكرة المنظمة تتمتع بالسهولة في الحصول عليها لأنها متاحة لكل أعضاء المنظمة، ومتوفرة في أي وقت، وأن توظف في مهام على المشكلات والعمليات العمل المعرفي من خلال الاستجابة لمختلف المظاهر التقنية، ويمكن الاستفادة منها في كافة الأنشطة المرتبطة بالمنظمة.

### 3- المرونة في الاستقرار **Flexibility and stability**:

تستطيع الذاكرة التنظيمية تحسين أداء المنظمة من خلال تحليل المكونات المعرفية لديها وما يحصل من تغيير وتطور في بيئتها الخارجية، فتتمكن المنظمة من النظر إلى الخلفة والتعلم من سلوكها والتعرف على مدى تأثير المستجدات على ذاكرتها التنظيمية، وتكون أكثر مرونة في التكيف مع محيطها والمحافظة على استقرارها، واستغلال ذلك في عملية التعلم التنظيمي.

### 4- معرفة خاصة بالمؤسسة **Knowledge institution Created**:

إن لكل منظمة طريقة إدارة خاصة بها سواء من حيث المعرفة أو في كيفية إدارة الموارد أو هيكل المنظمة... وهي قائمة على أساس تاريخ المنظمة وعليها المحافظة على هذه الموجودات في ذاكرتها التنظيمية، فهي تمثل القدرة على تمثيل التفكير السبب من خلال هيكل مفاهيمي يؤدي إلى المؤسساتية التي تقود إلى إبداع وتصنيف بموجودات المعرفة الجديدة في المؤسسة في سرية حتى لا تذهب للمنافسين وأن تكون في حدود علم وادراك عمالها فقط ومتاحة لهم.

### 5- التطلع إلى المستقبل **Fmward looking**:

إن الذاكرة التنظيمية من خلال الرصيد المعرفي المخزن فيها تكمن عملها من استخدام المعرفة لاتخاذ القرارات المناسبة وتجنب الوقوع في الأزمات وحماية هذه المعرفة للاستخدام المستقبلي وتزويد المستخدم بالإرث المعرفي المتراكم والمتوفر على البدائل، فهي بمثابة منظار مستقبلي للعمليات الموجودة.

## 6- التعلم التجريبي Experimental learning:

يتم التركيز في التعلم التجريبي، على التعلم من الإجراءات المسابقة التجارب التاريخية الملموسة ، إما مباشرة أو بالإنازة عن طريق الرصد والتفسير والتأمل من الملاحظات التي تمكن من إستنتاج آثار جديدة للأعمال، هذه الآثار تكون بمثابة أدلة في العمل على خلق تجارب جديدة.

### الفرع الثالث: أنواع الذاكرة التنظيمية:

ويمكن حصر أنواع الذاكرة التنظيمية كمايلي<sup>1</sup>:

#### أولاً : الذاكرة الإجرائية

تشير الذاكرة الإجرائية الى الذاكرة التي تتعلق بالعمليات، والتي تحدد المهارات المطلوبة لأداء المهمات وبالمقابل فان الذاكرة التصريحية تعني الذاكرة التي تتعلق بالمفاهيم والأحداث والحقائق.

فقد بدأت المنظمات بشكل متزايد بتوثيق الأ أنشطة المتعلقة بتطوير منتجاتها وجعلها أفضل الممارسات الواجب إتباعها إذ ترتبط الذاكرة الإجرائية بالكيفية التي يتم فيها إنجاز الأشياء أو الأعمال، أو الأشياء التي بإمكان الفرد أن يعملها ويمكن وصفها أحيانا بالذاكرة المحرك (Motor Memory) ، وتظهر طبيعتها الروتينية كأحد أشكال السلوك المكتسب والذي تم تعلمه وبالتالي فإن الذاكرة الإجرائية مضمين مهمة إلى إنها تأخذ شكل المهارات التي تطبق في مجال معين فعلى سبيل المثال، في مجال تطوير منتجات جديدة بديلة، تتضمن الذاكرة الإجرائية إجراءات تبين كيفية التعاون مع الفريق والمهارات المرتبطة بتحليل السوق وغيرها.

#### ثانياً : الذاكرة التصريحية:

يمكن إستخدام الذاكرة التصريحية في مجموعة متنوعة من التطبيقات. فعلى سبيل المثال تستخدم المهارات المتعلقة بإعداد النماذج في تطوير المنتجات. أما المعرفة العامة بدناميكية السوق فتستخدم في الكثير من العمليات في المنظمة مثل إنجاز الطلبات وتوزيع الخدمات وإستراتيجيات التطوير.

ويمكن أن تشمل الذاكرة التصريحية تفاصيل حول إستخدام الآلات ، التي تم تعلمها في المعاهد والمكتسبة لدى الأفراد عند التوظيف. هذا النوع من المعرفة يمكن أن تتواجد في ذاكرة الإنسان أو في الأرشيف.

<sup>1</sup> -بن عامر داهيين ،مساهمة إدارة المعرفة في تطوير الذاكرة التنظيمية دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات ،أطروحة دكتوراه في علم التسيير ، جامعة بسكرة ، الجزائر،ص 95،98.



كما يعتبران الذاكرة المتكونة من المعرفة التصريحية ليست بالضرورة تقتصر على الفرد بحد ذاته، وانه يمكن ان تتكون من التفاعل المشترك بين فردين أو جماعة، وفي هذه الحالة، يمكن أن تسمى بالذاكرة التصريحية الجماعية ويمكن أن تتسم بالرسمية وتخزين في قواعد المعطيات وتصبح ذاكرة تصريحية مركزية أو غير رسمية في صورة معرفة ضمنية مشكلة ذاكرة تصريحية جماعية لامركزية.

### ثالثا: الذاكرة الجماعية:

قد أكد Randal على ضرورة الاعتراف بالسياق الاجتماعي للذاكرة التنظيمية، والذي لا يتجسد فقط في عملية إستقطاب وتبادل المعرفة، ولكن أيضا في كيفية جعل هذه المعرفة مفيدة للأفراد في إطار عملهم. وبالمثل، يرى الذاكرة التنظيمية كعامل يسهل عملية التعلم التنظيمي اذا تمثل مجمل محتويات الذاكرة Conklin & Star التنظيمية أكثر من مجموع ذكريات أعضاء التنظيم، لذلك فهي تعتبر ظاهرة إجتماعية فالمنظمات «الأنظمة الإجتماعية تتكون من الأفراد وتتطلب تفاعل الأفراد وتعاونهم وبناء علاقات إجتماعية فيها بينهم» وبالتالي تصبح المنظمات مركز للذاكرة الجماعية.. وأن المديرين أن يدركوا المكون الأساسي لذاكرة منظماتهم:

الأفراد وعلاقاتهم والتي تمثل الجانب الإنساني في الذاكرة التنظيمية فالذاكرة التنظيمية موجودة في عقول أفراد المنظمة وفي العلاقات التي يتطورها الأفراد بشكل مستمر ومتكررة.

### الفرع الرابع: تصنيفات الذاكرة التنظيمية

لا تشمل الذاكرة المنتظمة فقط الذاكرة التنظيمية التي تنتج عن رسمة مهارات العاملين ومعرفتهم، كما يعتق الغالبية وإنما تشمل الذاكرة الإدارية المرتبطة بالهياكل التنظيمية الماضية والحاضرة ( الموارد بشرية، الإدارية) وكذا ذاكرة المشروع الخاصة بالرسمة<sup>1</sup>.

- ذاكرة المهنة: التي تشمل الوثائق، المستندات، الأدوات، والطرق المستخدمة في مهنة معينة.
  - الذاكرة المؤسسة: المرتبطة بالمنظمة، بأنشطتها ومنتجاتها وكذلك الأطراف الفاعلية مثل (الزبائن، الموردين،...).
  - الذاكرة الفردية: والتي تشمل المهارات، الكفاءات أنشطة الأفراد في المنظمة.
  - ذاكرة المشروع: التي تشمل التعريف بالمشروع أنشطة تاريخية وكذا إنتاجية.
- أ - الذاكرة التنظيمية التقنية: فهي تعني سلسلة من الذاكرة المبنية على المعرفة المهنية المتضمنة للمعرفة التقنية والخبرات ذات العلاقة، والتي تدعم وتقوي العمليات النظامية للمنظمة، ونظم تطوير المنتج، وطريقة الرقابة على الإنتاج و نظام رقابة المعلومات الإنتاج باستخدام تقنية شبكة المعلومات (الانترنت)، التجهيزات والمعدات الأسلوب التقني المستخدم، إعادة الهندسة وإدارة الجودة الشاملة، هذه العوامل تؤثر على تكوين الكفاءة جودة المنتج وتكلفة الإنتاج ويمكن لذاكرة التقنية أن تجعل المنظمة قائدة في مجال صناعته من خلال ما يمتلكه العاملين من معرفة تقنية والتي تؤدي الى تحسين الإنتاجية.

ب - الذاكرة التنظيمية الإدارية: وهي تشير إلى معرفة التنظيمية الإدارية التي تسيطر على الأعمال المنتظمة وتشغلها ويمكن أن توصف على أنها أسلوب الإدارة في المنظمة وهيكل المنظمة.

1. أسلوب الإدارة في المنظمة: من الأمثلة على مجالات المعرفة التي تصممها الذاكرة التنظيمية الإداري أسلوب إدارة المعرفة، إدارة الجودة الشاملة إدارة الموارد البشرية والإدارة الإستراتيجية، ادارة الانتاج وإدارة الوثائق والمستندات وادارة الأزمات، وغيرها من مجالات المعرفة، و أن الذاكرة الإدارية قائمة على أساس تاريخ المنظمة وليس من السهولة على

<sup>1</sup> -عوادي مصطفى رحال نصرو بن خليفة أحمد ، مدكرة تنظيمية في تعزيز رأس المال الفكري ، مجلة دراسات أبحاث الاقتصادية في الطاقات المتجددة ، مجلد 07 ، عدد 02 ، 2020.

المنافسين كشف جوهر ومحتوى هذه الذاكرة، ولكن يجب أن تكون معروفة للعاملين لإدراك هدف المنظمة فهي تمثل جملة أطر العمل وإستراتيجيات وسياساته وبرامجه وقواعده.

2. **هيكل التنظيمي**: وتشمل ذاكرة المنظمة على المعرفة المخزنة في شكل هيكل تنظيمي، والتي توضح العلاقات المرتبطة بالمهام والسلطات، كما تحدد طريقة عمل الأفراد ويتأثر عموماً الهيكل التنظيمي بالتغيير النسبي إذا اختلف الهيكل التنظيمي الذي تختاره المنظمات التي تعمل في بنية مستقرة عن الهيكل التنظيمي الذي تختاره المنظمات التي تعمل في بيئة متغيرة ويصف الهيكل التنظيمي عادة إلى ثلاثة أبعاد رئيسية:

- **الرسمية**: تشير إلى المعيارية في وظائف ومدى وجود القواعد والإجراءات الواضحة والصرحة التي تحكم على المنظمة.
- **المركزية**: وترتبط بتركيز سلطة إتخاذ القرار في مستويات الإدارة العليا.
- **التكامل**: وتشير إلى مدى الترابط من الوحدات التنظيمية المختلفة.

ج\_ **الذاكرة التنظيمية الثقافية**: تعرف على انها ثروة ذهنية تراكمت مع تطور المنظمة فهي موجودة في اي مكان في المنظمة كتاريخ المنظمة، القيم المشتركة التنظيم الغير رسمي، الأعراف، التقاليد، وقد عرفها Sten بأنها تجسيد لذاكرة التنظيمية وتاريخها وحاضرها.

### المطلب الثاني: الإطار النظري للتشارك المعرفي

#### الفرع الأول: مفهوم التشارك المعرفي:

يرى ( SAN ) تشارك المعرفي فعالية اجتماعية تحتم على الأفراد الاتصال ببعضهم البعض واستعمال ما يعرفونه لحل المشكلات بشكل خرق لضمان استمراريتهم في أعمالهم اليومية وحسب (Daghfous) هي عملية نقل ونشر المعرفة الخاصة بالمنظمة أو الوحدة وتوصيلها إلى الأفراد المعنيين باستخدام الأدوات والوسائل المخصصة للقيام بهذه الأنشطة كإنترنت ووسائل التوزيع الالكترونية والوسائط المتعددة \* . أما ( Serge ) يعرفها بأنها العملية التي تهدف إلى مساعدة العاملين بعضهم بعضاً لتطوير قدرات جديدة لصالح المؤسسة<sup>1</sup>.

عرفت مشاركة المعرفة على أنها إيصال المعرفة من المصدر بحيث يتم تعلمها وتطبيقها من قبل المتلقي لها. ونظراً إلى الطبيعة الموزعة للإدراك المنظمي، فإن العملية الحاسمة الإدارة المعرفة تتمثل بمشاركة المعرفة، وخصوصاً في المواقع التي

<sup>1</sup> - جيجيق عبد المالك، جيجيق زكية، تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أستاذ التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة برج بوعريش، مجلة رؤى الاقتصادية، العدد 08 جوان 2015، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، ص 254.

هي بحاجة إلى تلك المعرفة والتي يمكن استخدامها فيها، ومع ذلك، هذه العملية ليست سهلة على ما لا نعرف المنظمات حاجتها من المعرفة، أو عشان ما تحتوي عالمي نظم ضعيفة لتحديد واسترجاع المعرفة التي تتواجد فيها . كما عمليات الاتصال وتدفق المعلومات توجه عملية مشاركة المعرفة في المنظمة، التي تحدث بين أطراف مختلفة، فضلا عن اختلاف السلوك في مشاركة المعرفة الضمنية أو الصريحة<sup>1</sup>.

- بالإضافة أن مشاركة المعرفة هي العملية والتي يتم من خلالها إيصال المعرفة الضمنية أو الصريحة إلى الآخرين، وهناك ثلاثة نقاط أساسية متعلقة بعملية مشاركة المعرفة وهذه النقاط تم سردها حسب أولوياتها كما يلي<sup>2</sup>:
- مشاركة المعرفة تعني عملية نقل فعالة، لذا فان متلقي المعرفة يجب أن يفهمها بشكل جيد لكي يعمل ويستفيد منها.
  - ان ما يتم مشاركته هو المعرفة وليس التوصيات بناء على المعرفة، فالعملية ان يكتسب المتلقي المعرفة من أجل استخدامها لمصلحة الشركة بينما تكون عملية الإرشاد المقدمة إليه هي عملية استخدام للمعرفة بدون الإدراك الذاتي لعملية مشاركة المعرفة.
  - إن مشاركة المعرفة من الممكن أن تكون ضمن الأفراد أو ضمن المجموعات أو ضمن الأقسام أو ضمن المنظمة بشكل عام.

### الفرع الثاني: أهمية التشارك المعرفي:

ذكر David Guteen في دراسته "خلق ثقافة تشارك المعرفة" أهم الدوافع التي زادت من أهمية التوجه إلى التشارك المعرفي، فبالإضافة إلى أن التشارك المعرفي أصبح ضرورة لتحقيق المؤسسة البقاء والاستمرارية، فقد تمثلت في<sup>3</sup>:

- أخذت المنتجات غير ملموسة كالأفكار، العمليات والمعلومات حصة كبيرة ومتزايدة في التجارة العالمية.
- ضمان الميزة التنافسية المستدامة يتوقف على الابتكار المستمر، وبعبارة أخرى تطبيق المعرفة الجديدة.
- إرتفاع معادلات دوران العمل، إذ أن الموظفون يرفضون البقاء في نفس الوظيفة مدى الحياة، ومغادرة الموظف يعني فقدان معارفهم وخبراتهم.

<sup>1</sup> - عامر عبد الرزاق ناصر، إدارة المعرفة في إطار نظم ذكاء الأعمال، ط1، دار البازوزي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 54.

<sup>2</sup> - خضر مصباح إسماعيل طيطي، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010، ص 104.

<sup>3</sup> -Davidguteen-« creatinga knowledge sharinge february » volume 2-Issue 5 –knowledge mangement magazine february 1999-p4.

• جهل المؤسسات بما تملكه من معارف ومواطن تواجدها، وبالتالي لا تستطيع معرفة قدراتها الحقيقية واستغلالها وذلك لتواجد المعرفة عند أشخاص معينين و عدم إنتشارها في المؤسسة ككل.

• سرعة التغيير التكنولوجي، الإجتماعي و الأعمال مما يحتم على المؤسسة إكتساب معارف جديدة بإستمرار.

### الفرع الثالث: أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي:

#### أ/ أشكال التشارك المعرفي:

**الشكل المقصود:** و يعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصديا داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرجة بين الأفراد، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات ، والتقارير ، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصديا من خلال إستخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء<sup>1</sup>

**الشكل غير المقصود:** ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال: الشبكات غير الرسمية والقصص والأساطير ، وما يشبه ذلك.<sup>2</sup>

#### ب/متطلبات التشارك المعرفي:

لضمان ديناميكية وفعالية عملية المهارات داخل المؤسسة، فإن الأمر يتطلب توفير جملة من المتطلبات التي من أهمها ما يلي<sup>3</sup>:

- **الهيكل التنظيمي المناسب:** بدون تبادل المعلومات بين الأفراد لا يمكن أن يحدث التعلم، لذلك يجب على المؤسسة تعرف على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاعدهم المعارف بشفافية كما يسمح خلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في اتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات.
- **فرق العمل:** تتطلب عملية التشارك المعرفي تكوين فريق عمل تسوده الثقة المتبادلة بين الأغنياء، ويتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل الأفكار بسهولة.

<sup>1</sup> - Earal.M.J (1988) , information mangement , New York ;oxford university press.

<sup>2</sup> - Anonymous (1999) ;IT workers expect career development and job satisfaction .HR focus.8.4.5

<sup>3</sup> - شباب مريم ، أثر التشارك المعرفي في جودة الخدمة التعليمية لمؤسسات التعليم العالمي من المنظور أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة كلية علوم الاقتصادية وتجارية وعلوم تسيير إدارة موارد البشرية،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، 2018، ص 25-26.

- القيادة الفعالة: ومن تلك القيادة التي تدعم و توجه أعضاء الفرق العمل من السيطرة عليهم، من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل تشجع على حل المشكلات بطريقة مستقلة تتضمن تحسين سيرورات وطرق العمل.
- مخازن المعرفة: هي المخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية إلكترونيا في موقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة بين طرفي الأفراد، وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من الآليات التي تتضمن التشارك المعرفي من خلال تنظيم عملية تدفق المعرفة كما تزود الأفراد بتفاصيل المهام المختلفة.
- تكنولوجيا المعلومات والاتصال: تعتبر كالية فعالة إلى إدارة مخازن المعرفة و تفعيل المشاركة في المعرفة بين الأفراد من خلال تكوين فريق عمل افتراضية.
- التريب: لا بد من الاهتمام بتدريب العاملين باستخدام الوسائل والأدوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي الغرض تحسين عملية التشارك المعرفي.

#### الفرع الرابع: العناصر الأساسية لتحقيق التشارك المعرفي:

- لتحقيق تشارك معرفي ناجح يجب توفر مجموعة من العناصر الأساسية يمكن إجمالها فيما يلي:
- 1/ التعاون: والذي يعكس المستوى الذي يستطيع فيه ضمن جماعة أو فريق عمل مساعدة أحدهم للآخر فيها مجال، عملهم للوصول إلى أهداف المؤسسة، أي العمل معا بروح الفريق، حيث إن إشاعة ثقافة التعاون تؤدي إلى زيادة مستوى تبادل المعرفة بين الأفراد العاملين في المؤسسة وبين الأقسام والوحدات، فالتعاون يخلق التفاعل ويرفع الروح المعنوية ويحسن الاتصال، وبالتالي يسهل وصول وانتقال المعلومات والمعارف، أي أن التعاون بهذه الطريقة يساهم في تدعيم تشارك المعرفة.
  - 2/ الثقة: تعني الحفاظ على مستوى متميز ومتبادل من إيمان الأفراد بقدرات بعضهم البعض، فالثقة يمكن أن تسهل عملية التبادل المقترح الحقيقي والمؤثر للمعرفة، فكلما توفرت الثقة أمكن سهولة الاتصال وسهولة تبادل الأفكار وتبادلا لمعلومات، تقديم البيانات والأرقام مما يزيد في حصيلة المعرفة و يزيد في توطيد تدعيم تشارك المعرفة
  - 3/ التعلم: يعني عملية إكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لاستخدام تلك المعرفة، فالتركيز على التعلم يساعد المؤسسات على تطوير الأفراد العاملين فيها ما يؤهلهم ويعددهم إعدادا جيدا وضروريا لأداء دور أكثر فاعلية في عملية خلق معرفة جديدة.

4/اللامركزية: تحتاج إدارة و تشارك المعرفة بما تحتميه من بيانات معلومات ومعارف إلى ضرورة عدم تركيز القرارات بين الإدارة العليا في المؤسسة لأن عملية خلق المعرفة أساسا تحتاج إلى اللامركزية.

5/الابداع التنظيمي: يعني القدرة على خلق القيمة ، المنتجات والخدمات الأفكار والإجراءات الجديدة عن طريق ما يبتكره الأفراد الذين يعملون معا في نظام إجتماعي معقد، فالمعرفة تلعب دورا هاما ورئيسيا في بناء قدرة المؤسسة لتكون مبدعة وخلاقة، وبالتالي فان المعرفة يعد أمرا ضروريا لأي مؤسسة لكي تحقق مكاسب تجارية هامة.

6/العمل الجماعي : يشكل العمل الجماعي عنصرا رئيسيا من عناصر تشارك المعرفة تتفاعل فيه مختلف العناصر الفرعية السابقة<sup>1</sup>.

### الفرع الخامس: معيقات التشارك المعرفي

رغم أهمية وفائدة عملية التشارك المعرفي في المؤسسات إلا أن هناك مجموعة من المعوقات التي تمنع أو تحد من مشاركة الأفراد ما يمتلكونه من معارف، حيث يمكن تقسيمها إلى عوامل شخصية، وعوامل تنظيمية.

العوامل الشخصية، من أهمها<sup>2</sup>:

- مخاوف من احتمالية أن يتم نقل المعرفة الخطأ وبالتالي تعريض المؤسسة والأخرين للضرر.
- شعور أصحاب المعرفة أن وظائفهم قد تكون مهددة إذا تشاركوا بالمعرفة التي يمتلكونها، والذي يؤدي إلى موقف دفاعي عندما يطلب منها المساهمة في أنشطة التشارك المعرفي.
- الإيمان بمبدأ " أن كلما زاد ما تعرفه كلما أصبحت المؤسسة لا تستطيع إستغناء عنك."
- امتلاك القدرة على التفاوض ومقايضة ما يملكونه من معارف مقابل أشياء أخرى قد تكون ترقية أو مكافآت مالية.
- ضعف الرغبة في التشارك في المعرفة وتبادلها خوفا من فقدان التميز الشخصي لدى بعض العاملين، وزيادة إعتمادهم على العمل الفردي ، وضعف الحوافز المقدمة لهم لتشجيعهم على التشارك.
- ضعف الثقة بين العاملين.

<sup>1</sup> - خمقاني عنتره ، اثر التشارك المعروض على أداء الاستاد الجامعي دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح -ورقلة مذكرة ماستر إدارة الموارد البشرية ،جامعة ورقلة ص ص11،12.

<sup>2</sup> - شباب مريم، مرجع سابق، ص 27

العوامل التنظيمية: و تتمثل في:

- الهياكل التنظيمية العمودية التي لا تشجع على التشارك بالمعرفة.
  - عدم توافر الثقافة تنظيمية داعمة لمشاركة المعرفة ، ومشجعة لها.
  - ضعف نظم الحوافز و(لمادية والمعنوية).
  - ضعف البنية التكنولوجية في المؤسسة.
  - ضعف مهارات الاتصال والتواصل ووسائلها داخل المؤسسة.
  - الخوف من المخاطرة والأعتقاد بضياع المعرفة المتشارك بها.
- بالإضافة إلى ما سبق، فقد أشار كل من Goldman Busman و Coakes إلى العوائق التالية :
- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين المحافظ على مكاسب.
  - تخوف أصحاب المعرفة من فقدان سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة وبالذات مما يمتلكونه من معرفة ضمنية
  - مشاركة المعرفة الخطأ وتعريض المؤسسة والآخرين لضرر.
  - إحجام الأفراد عن إشتراك الآخرين ما يمتلكونه من معرفة حين يشعرون بأنه ليس هناك فائدة أو مكافأة تنتظرهم.
  - كذلك معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية<sup>1</sup>.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية:

أ/دراسات المتعلقة بالذاكرة التنظيمية:

1-دراسة:

بعنوان: أثر الذاكرة التنظيمية على تدقيق الموارد البشرية مذكرة ماجستير كلية الدراسات العليا ،جامعة البقاء

التطبيقي ،الاردن، 2014.

<sup>1</sup> - شباب مريم، مرجع سابق، ص 28.



هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الذاكرة التنظيمية على تدقيق الموارد البشرية، حيث يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين والعاملين في قسم الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، وتم إختيار عينة الدراسة منهم، وذلك باستخدام العينة العشوائية، حيث تم توزيع 200 استبانة على أقسام الموارد البشرية في كل من: ديوان الخدمة المدنية مجلس النواب، مجلس الأعيان، وزارة الأوقاف، ووزارة البلديات. وتم استعادة 150 استبانة فقط، لتبلغ نسبة الاسترداد 75%.

وقد تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية الذاكرة التنظيمية على تدقيق الموارد البشرية وقد أوصت الباحثة بعدة توصيات أهمها:

- ضرورة دعم القدرات المعرفية الفعالة للمؤسسات الحكومية، بهدف إنتاج منظمات معرفية فعالة.
- ضرورة تقييم أداء الموارد البشرية بناء على معايير ومؤشرات موضوعية.
- الاهتمام بوضع أنظمة وتعليمات تطبيق تدعم وتشجع الموظفين على تقديم الأفكار والمقترحات لتطوير العمل.
- ضرورة التعامل مع المخاطر والأزمات التي تعترض العمل وفق منهجية محددة الإدارة هذه المخاطر والأزمات.
- إبقاء قنوات الاتصال مفتوحة وتشجيع العمل بروح الفريق في المنظمة.
- إجراء دراسات أخرى عن موضوع الدراسة بتطبيق على قطاعات ومؤسسات أخرى حكومية وغير حكومية.

## 2- دراسة :

بعنوان: دور الذاكرة التنظيمية في تعزيز فاعلية المنظمات الصناعية ،

وقد سعت الدراسة إلى التعرف على علاقة وأثر الذاكرة التنظيمية في الفاعلية التنظيمية وفي أبعادها ، وفي إتبع الباحثة فيها المنهج التحليلي لبلوغ أهدافها ، وقد ضمت عينة الدراسة 600 موظف من مختلف العاملين في المنظمات الصناعية بالأردن ، وجاءت نتائجها كما يلي:

- أن الذاكرة التنظيمية تأثير على الفاعلية التنظيمية.
- أن هناك علاقة طردية موجبة بين الذاكرة التنظيمية بجميع أبعادها وبين الفاعلية التنظيمية.

ب /الدراسات المتعلقة بالتشارك المعرفي:

1-دراسة:

العنوان :دور البيئة التنظيمية في دعم التشارك المعرفي للعاملين في المستشفيات ،دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة ،مجلة الجزائرية لتنمية الإقتصادية، المجلة الجزائرية\_جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد07 ،العدد2،.2020

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور البيئة التنظيمية في القسم التشارك المعرفي للعاملين في المستشفيات وذلك بإجراء دراسة في المؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة ، ولتحقيق ذلك إستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاستعانة بأداة الاستبيان بغرض جميع البيانات الأولية، حيث تم الاعتماد على عينة مكونة من (47) فرد) أطباء ، ممرضين إداريين .( وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :البيئة التنظيمية المتوفرة بدرجة متوسطة ، كما أن هناك ممارسة للتشارك المعرفي بين العاملين في المستشفى محل الدراسة بدرجة متوسطة، كما دلت نتائج الدراسة على وجود علاقة تأثير إيجابية بين البيئة التنظيمية والتشارك المعرفي، وباستخدام تحليل الإنحدار المتعدد بطريقة Stepway جاءت أكثر أبعاد البيئة التنظيمية تأثيرا على التشارك المعرفي كل من بعدي الهيكل التنظيمي والدعم القيادي، مقابل لم يظهر هذا الأثر بنسبة لبعدين الثقافة التنظيمية وتكنولوجيا المعلومات، وخلصت الدراسة إلى ضرورة تكريس ممارسات التشارك المعرفي وتعزيزها من خلال الاهتمام بتوفير البيئة التنظيمية المحفزة على تبادل المعارف بين الأفراد في المستشفيات.

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها تم اقتراح جملة من التوصيات أهمها ما يلي:

- ضرورة توجيه قيادة المستشفى محل الدراسة نحو تقليص العوائق و القيود التي تحول دون نقل المعرفة و تبادلها بين كافة الأقسام والأفراد العاملين في المستشفى.
- بناء نظم لتحفيز المبادرات الفردية والجماعية بغرض تبادل ونقل المعارف.
- ضرورة العمل على جعل مكافآت العاملين وترقيتهم المرتبطة بسلوكيات المعرفة مثل التعلم والتشارك المعرفي وتبادل المعلومات و تقاسم الأفكار فيما بينهم.

- ضرورة تبني الثقافة التنظيمية إبداعية لانجاح ممارسة إدارة المعرفة بشكل عام .و التشارك المعرفي بشكل علمي في القطاع الصحي الحكومي.
- ضرورة تأسيس نظم معلوماتية فعالة، وتوفير وسائل تكنولوجيا حديثة لحفظ المعلومات والمعارف الجديدة.
- تشجيع العاملين على إكتساب المعرفة من خلال حثهم على البحث عن المعلومات اللازمة لإنجاز مهامهم وتدريبهم على إكتساب معارف ومهارات جديدة و الحصول على المعلومات من مصادر مختلفة.
- تشجيع الكوادر الطبية والإدارية في المستشفيات على المشاركة في المؤتمرات العلمية و الندوات داخليا وخارجيا، والتي تسهم في تنمية قدراتهم المهنية والعلمية.
- التركيز على أهمية فرق العمل كأحد الاستراتيجيات الأساسية في تفعيل التشارك المعرفي.
- تطوير شبكات اتصالية بين مختلف المستويات الإدارية.
- توجيه القيادة نحو خلق مناخ التعاون بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين والإدارة لتشجيع سلوك التشارك المعرفي في المستشفيات.
- عقد لقاءات دورية تتسم بالحوار والشفافية والانفتاح بين الموظفين من أجل تبادل الأفكار والخبرات.

## 2- دراسة:

بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي في الجامعة الجزائرية مقارنة باستخدام نماذج المعادلات البنائية،  
مجلة الباحث، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 19، العدد 01، 2019.

هدفت الدراسة إلى إبراز أثر الثقافة التنظيمية على تعزيز التشارك المعرفي على مستوى جامعة طاهري محمد بشار وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتجريبي من خلال التطرق لتأصيل النظري لكل من الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي ومراجعة الدراسات السابقة وباستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ((spss وبرنامج تحليل العزوم الإحصائية (Amos طريقة الاحتمالات الكبرى حيث تم تحليل استجابات عينة ضمت 172 مفردة في مجتمع الدراسة البالغ 764 من أعضاء هيئة التدريس المنتمون إلى الكليات الثمانية بالجامعة، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الثقافة التنظيمية تفسر 68% من التشارك المعرفي، كما أن تنامي الثقافة التنظيمية ب 1% يعزز

التشارك المعرفي ب 0 ، 82% مما يدعو إدارة جامعة طاهري محمد بشار إلى العمل على تنمية بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس الشيء الذي يعزز التشارك المعرفي.

### 3- دراسة:

بعنوان: تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي، دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريريج، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة حمّة لخضر الوادي \_ الجزائر، العدد 08، جوان. 2015

تناولت هذه الدراسة واقع التشارك المعرفي بأبعاده الأربعة ( السلوك، الثقافة التنظيمية ، الفرق العمل، التكنولوجيا) (أثره على الكفاءات البشرية بأنواعها الفردية الجماعية التسييرية والجوهرية للأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، وقد ثبت لنا أنه يوجد علاقة تأثير إيجابية ذو دلالة إحصائية التشارك المعرفي لى كفاءات الفئة المدروسة .وعليه يؤكد الباحثان على ضرورة تفعيل أبعاد التشارك المعرفي الكلية محل الدراسة.على كفاءات الفئة المدروسة .وعليه يؤكد الباحثان على ضرورة تفعيل أبعاد التشارك المعرفي الكلية محل الدراسة.

### و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التشارك المعرفي الكلي بين أساتذة الكلية متوسط عموما، فرغم أن سلوك الأساتذة بمرتفع إتجاه فإن باقي الأبعاد الأخرى والمتمثلة في الثقافة التنظيمية وفرق العمل والتكنولوجيا متوسطة مما أثر على درجة ممارسة التشارك المعرفي الكلية محل الدراسة.
- الكفاءات البشرية في الكلية محل الدراسة متوسطة عموما ، لأنه وبالرغم من أن الكلية تملك كفاءات بشرية فردية مرتفعة، فإن الكفاءات الجماعية والتسييرية والجوهرية متوسطة.
- التشارك المعرفي في كلية متوسط حقق كفاءات بشرية متوسطة وقد أثبتت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة تأثير إيجابية ذو دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي والكفاءات البشرية.

ج/ الدراسات المتعلقة بالذاكرة التنظيمية و التشارك المعرفي

1- دراسة:

بعنوان: تفعيل الذاكرة التنظيمية في تعزيز رأس مال الفكري، مجلة دراسات وأبحاث الإقتصادية في الطاقات المتجددة، جامعة الوادي \_ الجزائر، المجلد 07، العدد 02، 2020.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الذاكرة التنظيمية المختلف جوانبها في تنمية رأس المال الفكري الذى شركة سونلغاز بالوادي، والتعرف على كيفية بناء تصميم الذاكرة التنظيمية ودواعي بناؤها توصلت الدراسة إلى ضرورة البدء في التفكير في الأهمية الوظيفية للذاكرة التنظيمية والبحث عن سبل تحويله من ذاكرة غير فعالة إلى ذاكرة ذات أثر على رأس المال الفكري، والتعرف على دورها في التسيير الفعال داخل المنظمة من أجل إتخاذ قرارات رشيدة.

2-دراسة:

بعنوان: أثر التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية على التشارك في المعرفة دراسة ميدانية بمؤسسة إتصالات الجزائر بولاية بسكرة، مجلة العلوم إنسانية، جامعة بسكرة، العدد 40، جوان 2015.

هدفت الدراسة إلى الاختبار ال المباشر لكل من الذاكرة التنظيمية والتعلم التنظيمي على التشارك في المعرفة بين الموظفين بالتطبيق على مؤسسة إتصالات الجزائر بولاية بسكرة، تم الاعتماد على الاستبيان الذي وزع على عينة ميسرة مكونة من 65 موظف في كامل المستويات التنظيمية، تم التحليل بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS توصلت الدراسة إلى أن بعدي الذاكرة التنظيمية البنية التحتية والإجراءات لهما أثر مباشر على التشارك في المعرفة في حين ليس لبعدي المهارات البشرية أثر مباشر على التشارك في المعرفة، كذلك أكدت النتائج أن بعدي التعلم التنظيمي ثقافة التعلم و إستراتيجية التعلم التنظيمي على التشارك في المعرفة. وقدمت الدراسة بمجموعة من التفسيرات والتوصيات ذات الصلة بالموضوع.

توصلت الدراسة أن مستوى توفر ذاكرة تنظيمية متوسط ويعكس ذلك درجة توفر الحواسيب والسجلات التي تخزن فيها المعرفة بطريقة يسهل استرجاعها كما يعكس ذلك درجة متوسطة من المعرفة المتوفرة لدى المهارات البشرية والثقة في معارف الزملاء إضافة إلى الاعتماد على المواقف والقيم كوسيلة للحفاظ على رموز المؤسسة. كما توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من ثقافة التعلم ودرجة توفير التسهيلات الكافية لحدوث عملية التعلم. إضافة إلى درجة متوسطة من تبادل المعارف بين الموظفين وترجع ذلك في درجة الاستعداد لتبادل المعرفة و الثقة في معارف

الآخرين وتوفر الخبرة الكافية لدى الموظفين من أجل الإجابة على استفسارات الزملاء وتلقي الموظفين للتحفيزات المادية والمعنوية لتبادل المعارف.

أظهرت النتائج أن توفير أنظمة حاسوبية لتخزين المعرفة وإسترجاعها بسهولة، إضافة إلى توفر أرشيف من المعلومات يساعد الموظفين على تبادل المعارف بحيث يمكن للموظف أن يسترجع المعرفة المطلوبة بسهولة ونشرها لمن يحتاج إليها. كما أن القيم والعادات المنتشرة بين الموظفين فيما يخص تدفق العمل يساعدهم على تبادل المعارف والاستفادة من خبرات بعضهم. لكن أكدت نتائج الدراسة أن تبادل المعارف بين الموظفين لا علاقة له بمدى توفر الخبرة والمعرفة لدى كل موظف، كما أن الثقة في معلومات الآخرين وحرص الإدارة على إحتكاك أصحاب الخبرة بالموظفين الجدد لا يبرر مستوى التشارك في المعرفة في المؤسسة. وتعتقد الباحثين أن تحديد تبادل المعرفة بين الموظفين وعدم مراعاة إمكانية التشارك في المعرفة بين موظفي الخط الأمامي و الزبائن هو الذي يفسر عديم تأثير توفر المهارات البشرية للعملية التشارك في المعرفة من جهة أخرى اتضح من النتائج المسابقة أن قوة ثقافة التعلم وقدرة الموظف على متصاص المعرفة إضافة إلى التسهيلات والتحفيزات التي تقدمها المؤسسة يجعل أكثر التشارك في المعرفة بين الموظفين.

#### المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية:

##### 1-دراسة:

Sharing and cultrivating thacit knowledge in an E le arning Environment A N turalistic study.

التي أجريت في جامعة كنساس، هدفت الدراسة إلى محاولة فهم أفضل الظروف والعمليات التي تساعد في تعزيز التشارك وجني ثمار المعرفة الضمنية، عبر الشبكة وبيئات والتعلم الإلكترونية وتم اختبار مساق عبر (SECI) لإيجاد المعرفة،وقد وجدت الدراسة أن الطلبة قد إكتسبو وجهات نظرا أفضل بسبب تطبيق المعرفة الضمنية في بيئات التعلم الإلكترونية.

##### 2-دراسة Organizational memory and empowerment

أن الهدف من هذه الدراسة هو اختبار نموذج العلاقات بين الذاكرة التنظيمية والتمكين والتي إفترضت أن الذاكرة التنظيمية تكون متعلقة بطلب المعرفة من أجل المشاركة بها ومن أجل تطبيقها في المجال العلمي ( المعنى، المقدرة،

والتأثير (التي تعتمد على احترام وتقدير النفس و لقد تم اختبار النموذج على 134 موظف ممثلين لستة شركات نيوزيلندية.

وجدت الدراسة وجود علاقة مهمة بين الذاكرة التنظيمية والطلب على مشاركة المعلومات، وتوظيفها وكيفية الاعتماد عليها من أجل زيادة الثقة بالنفس وغيره، كما أن النتائج أشارت إلى نمط إيجابي بين العمال الأقدم في العمل ومعدل طلب مشاركة المعرفة. إن هذه الدراسة تشير إلى نتائج ومخرجات إيجابية للأشخاص الذين لديهم معرفة. كما أنها تشير هذه المعرفة الايجابية موجودة لدى الموظفين الأقدم في الشركة.

## المطلب الثالث: علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف كما سنتطرق لأهم النقاط التي إستفدنا منها من خلال إطلاعنا عليها:

## الجدول (01):مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
أجريت في سنوات من 2005,2020 فقد تمت في بيئة عربية وأجنبية وشملت الأماكن التالية: الأردن، الجزائر، نيوزيلندا.. الخ	أنجزت الدراسة الحالية خلال سداسي الثاني من الموسم الجامعي 2020/2021 أما بالنسبة الحدود المكانية فكانت بجامعة غرداية_الجزائر_	من حيث الزمان والمكان
فقد تنوعت بين عديدة من مؤسسات ذات القطاع الخاص والعام (خدماتية، صناعية، إنتاجية)	تم تطبيقها على عينة من إداريين جامعة غرداية حيث إستهدفت قطاع ذات طابع عمومي	من حيث قطاع التطبيق
تناولت متغيرات مختلفة منها: التشارك المعرفي، الثقافة التنظيمية، أداء الموارد البشرية، أداء الأستاذ الجامعي.	اعتمدت على متغيرين: الذاكرة التنظيمية والتشارك المعرفي مطبقة بجامعة غرداية.	من حيث المتغيرات
حيث تنوعت الإتجاهات البحثية لدراسات والتي هدفت إلى دور، تأثير و تفعيل في مختلف المؤسسات العربية والأجنبية.	تهدف إلى بيان أثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي بجامعة غرداية.	من حيث الهدف



### التعليق على دراسات السابقة:

بعد إستعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة أثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي والتي تم تقسيمها إلى دراسات عربية، حيث تناول القسم الأول الدراسات المتعلقة بالذاكرة التنظيمية والقسم الثاني الدراسات المتعلقة بالتشارك المعرفي والدراسات التي تناولها المتغيري الدراسة، بإضافة إلى دراسات الأجنبية، حيث تم التوصل إلى الملاحظات التالية:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع الذاكرة التنظيمية من جانب النظري.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع التشارك المعرفي من جانب النظري.
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الإطار الزمني والمكاني.
- ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو انه تم التركيز على أصناف الذاكرة التنظيمية بذل من أبعاد الذاكرة التنظيمية.

### خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري لذاكرة التنظيمية والتشارك المعرفي التي أصبحت تمثل أساسا للتنمية والتطور الاجتماعي، بحيث تعبر عن الإستفادة من الأفكار والمهارات والمعلومات المسبقة ومحاولة تطبيقها والإبداع فيها، ثم تعمقنا أكثر في تفصيل التشارك المعرفي والذي يتمثل في توليد ونشر الأفكار من خلال توظيف العلم والمعرفة للإداريين في الوسط الجامعي، وأبرزنا أهم الدراسات السابقة التي تناول موضوعنا وفصلنا في أهم أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة لها، بحيث كانت أغلب الدراسات تتشابه معنا في أداة جمع المعلومات ألا وهي الإستبيان، واختلفت دراستنا في العديد من الجوانب أهمها كانت أن دراستنا حددت تأثير أصناف الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي، بحيث لم تتفصل معظم الدراسات السابقة في مثل هذا الجانب.

# الفصل الثاني

## الدراسة الميدانية

## تمهيد:

بعد تطرقنا إلى الدراسة النظرية المتعلقة بكل من المقاولاتية والمقاول والجامعة والفكر المقاولاتي وإستعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، ومعالجتنا إشكالية البحث، تم التطرق إلى الجانب التطبيقي، وذلك لمحاولة معرفة دور الجامعة في تعزيز الفكر المقاولاتي لدى الطلبة، ومن خلال هذا الفصل الخاص بالجانب التطبيقي لهذه الدراسة تناولنا عرض منهج الدراسة وعينيتها، وكذا أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، بالإضافة إلى صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قمنا بها في تقنين الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدنا عليها في التحليل ثم إبراز أهم النتائج والافتراضات.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كمايلي:

المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني : تحليل واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

## المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

في هذا المبحث سيتم وصف إجراءات الدراسة الميدانية التي تم القيام بها لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة، حيث تتضمن تحديد طرق الدراسة ومصادر جمعها بالإضافة إلى أدوات الدراسة.

## المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

## I. تعريف المؤسسة محل الدراسة

## نبذة تاريخية عن جامعة غرداية

شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا فمن ملحقة بجامعة الجزائر بغرداية مع صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 الموافق لـ 24/08/2004 إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 302/05 المؤرخ في 16 أوت 2005 ليتوج ذلك بإرتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 248/12 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 04 يونيو 2012، ونلخص ذلك في المراحل التالية:

## -1

لحقة غرداية: افتتحت ابتداء من السنة الجامعية 2004-2005 بجامعة الجزائر، ملحقة غرداية في الفروع التالية: الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا/ ليسانس تاريخ.

## -2

المركز الجامعي لغرداية: أنشأ المركز الجامعي بغرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق لـ 16 أوت 2005، يتضمن معهدين: معهد العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية/ معهد العلوم التجارية.

والفروع المفتوحة هي: التاريخ/ علم الاجتماع/ الأدب العربي/ الحقوق/ علم النفس/ العلوم التجارية، مع إنضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمتليلي إلى المركز بيداغوجيا.

تم تعديل مرسوم إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-18 المؤرخ في 26 محرم 1431 الموافق لـ 12-01-2010 بإضافة معهدين، حيث أصبح المركز يتكون من: معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية/ معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ معهد الآداب واللغات/ معهد علوم الطبيعة والحياة.

## -3

جامعة غرداية:

ثم إرتقى المركز الجامعي بغرداية إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 4 يونيو سنة 2012، يتضمن إنشاء جامعة غرداية، تضمن الكليات التالية:

كلية العلوم والتكنولوجيا/ كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض/كلية الآداب واللغات/كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/كلية الحقوق والعلوم السياسية.  
تتربع جامعة غرداية على مساحة قدرها 30 هكتار وتتسع لـ 6000 مقعد بيداغوجي، بالإضافة إلى 2000 مقعد بيداغوجي قيد الإنجاز و2000 مقعد ستسلم في الدخول الجامعي المقبل وتحتوي على هياكل بيداغوجية متنوعة: مدرجات/ قاعات للتدريس/ قاعات للانترنت/ قاعة محاضرات/قاعات للاجتماعات/ مكاتب إدارية وبيداغوجية/ مخابر/ مكتبة مركزية وقاعات مطالعة/ ميدياتيك/ نوادي/ قاعة التعليم المتلفز.

الجدول رقم (02): مكونات جامعة غرداية من الكليات والأقسام

الأقسام	الكلية
البيولوجيا	علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض
العلوم الفلاحية	
العلوم والتكنولوجيا	العلوم والتكنولوجيا
الرياضيات والإعلام الآلي	
العلوم الاقتصادية	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
العلوم التجارية	
علوم التسيير	
علوم المالية والمحاسبة	
العلوم الإنسانية: تضم: شعبة تاريخ/ شعبة علوم الإعلام والاتصال	العلوم الاجتماعية والإنسانية
العلوم الاجتماعية: تضم: شعبة علم النفس/شعبة علم الاجتماع	
العلوم الإسلامية: تضم شعبة علوم إسلامية	
اللغة والأدب العربي	الآداب واللغات
اللغة والأدب الإنجليزي	
اللغة والأدب الفرنسي	

الحقوق	الحقوق والعلوم السياسية
العلوم السياسية	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الجامعة.

الجدول رقم (03): تطور عدد الطلبة في جامعة غرداية

المجموع	النسبة (%)	العدد	الطلبة	الموسم الجامعي
212	51	107	ذكور	2005/2004
	49	105	إناث	
842	45	383	ذكور	2006/2005
	55	459	إناث	
1303	41	538	ذكور	2007/2006
	58	765	إناث	
2268	37	843	ذكور	2008/2007
	63	1425	إناث	
3090	36	1109	ذكور	2009/2008
	64	1981	إناث	
3523	37	1308	ذكور	2010/2009
	63	2215	إناث	
5231	41	2140	ذكور	2011/2010
	59	3091	إناث	
5751	43	2467	ذكور	2012/2011
	57	3284	إناث	
7286	47	3429	ذكور	2013/2012
	53	3857	إناث	
8129	49	4001	ذكور	2014/2013

	51	4128	إناث	2015/2014
8824	49	4396	ذكور	
	51	4428	إناث	2016/2015
11155	48	5348	ذكور	
	52	5807	إناث	2017/2016
12618	51	6328	ذكور	
	49	6290	إناث	2018/2017
13380	49	6560	ذكور	
	51	6820	إناث	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق الجامعة.

الجدول رقم (04): تعداد طلبة الليسانس في جامعة غرداية

Total	3Année	2 Année	1Année	
1783	228	672	883	ST
1203	192	521	490	SNV
1507	344	657	506	SECG
1411	226	712	473	DROIT
2141	412	999	730	SSH
1132	207	491	434	LL
9177	1609	4052	3516	Total

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق الجامعة.

الجدول رقم (05): تعداد طلبة الماستر في جامعة غرداية

Total	3Année	2 Année	1Année	
441	/	178	263	ST
264	/	108	156	SNV
646	/	182	464	SECG
620	/	172	448	DROIT
910	/	307	603	SSH
281	/	119	162	LL
3162	/	1066	2096	Total

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق الجامعة.

الجدول رقم (06): تصنيف وتوزيع أساتذة جامعة غرداية

المجموع	أستاذ مساعد		أستاذ محاضر		أستاذ	
	ب	أ	ب	أ		
74	17	46	3	6	2	كلية العلوم والتكنولوجيا
43	14	24	2	2	1	كلية علوم الطبيعة والحياة
73	15	42	9	9	3	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
41	6	27	5	2	1	كلية الحقوق والعلوم السياسية
96	8	49	18	17	4	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
48	8	22	8	9	1	كلية الآداب واللغات
375	66	208	44	45	12	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق الجامعة.



## المطلب الثاني: طرق الدراسة

نتعرض من خلال هذا المطلب لمنهجية الدراسة المستخدمة، وعينة الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات.

## I. منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها، حيث هدفت هذه الدراسة إلى بحث اثر الذاكرة على التشارك المعرفي دراسة حالة جامعة غرداية، حيث اعتمدنا في الجانب الميداني على أداة الإستبيان لجمع المعلومات، وقد تم توزيع استمارات إستبيان تتعلق بخصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الاختبارات الإحصائية SPSS Statistics v 22 Portable IBM SPSS بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج واقتراحات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل مشكلة الدراسة.

1. أساليب جمع البيانات والمعلومات: تم الاعتماد على مصادر أولية وأخرى ثانوية في جمع البيانات والمعلومات وهي:

1.1 المصادر الأولية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال تصميم إستبيان وتوزيعه على عينة البحث، ثم تفرغها وتحليله باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) النسخة رقم (22) وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى الدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع البحث.

2.1 المصادر الثانوية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال مراجعتنا لمجموعة من المراجع العربية والأجنبية والتمثلة في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات والمواقع الالكترونية المعتمدة، المتعلقة بالموضوع قيد البحث والدراسة والتي ساعدت في جميع مراحل الدراسة.

## II. عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من الاداريين الذين يزاولون نشاطهم في جامعة غرداية، وتم توزيع 50 إستبيان على أفراد عينة الدراسة، إذ تم استرجاع 46 إستبيان أي ما نسبته 92 % من إجمالي عينة الدراسة.

## III. متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
الذاكرة التنظيمية	المتغير المستقل
التشارك المعرفي	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبة.

### المطلب الثالث: أدوات الدراسة

اعتمدنا من خلال هذا المطلب على أداة الإستبيان لجمع بيانات الدراسة الميدانية وتحليلها، وفيما يلي نعرض هذه الأدوات.

#### I. أدوات جمع البيانات

الإستبيان: في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الإستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات، وقد تم إعداد الإستبيان بالاعتماد على دراسات سبقت في هذا المجال باتباع المراحل التالية:

1. إعداد إستبيان أولي لغرض جمع البيانات والمعلومات؛
2. عرض الإستبيان على المشرفين الرئيسي والمساعد بغرض اختبار مدى ملائمة لجمع البيانات؛
3. تعديل الإستبيان حسب توجيهات المشرفين؛
4. عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين بغية أخذ آرائهم وحذف وإضافة ما يرونه ملائماً؛
5. اعتماد إستبيان نهائي بناء على توجيهات المحكمين؛
6. توزيع الإستبيان على أفراد العينة من أجل جمع البيانات.

وقد تم تقسيم الإستبيان إلى (03) محاور كالتالي:

**المحور الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية لعينة الدراسة ويتكون من 05 بيانات.

**المحور الثاني:** يتكون من ثلاث أبعاد تتناول الذاكرة التنظيمية، وهي على التوالي:

**البعد الأول:** يوضح الذاكرة التنظيمية ويتكون من 05 عبارات.

**البعد الثاني:** يبين الذاكرة الادارية ويتكون من 06 عبارات.

**البعد الثالث:** يوضح الذاكرة الثقافية ويتكون من 06 عبارات.

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (08) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (1-5=4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (4/5=0.8) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (01) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كالتالي:

الجدول رقم(08): يوضح قائمة التقييط حسب ليكارت الخماسي

الأهمية	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة.

كما تم وضع مقياس ترتيبى لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي الأهمية وذلك للإستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج، وسنوضح ذلك من خلال الجدول رقم (09).

الجدول رقم (09): مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الأهمية	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط الحسابي	من 01 - 1.79	من 1.8 - 2.59	من 2.6 - 3.39	من 3.4 - 4.19	من 4.2 - 5
درجة	منخفضة	متوسطة	عالية		

المصدر: من إعداد الطالبة.

## II. الأدوات الإحصائية:

- لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية لقد قمنا باستعمال عدة طرق بعدما قمنا بتفريغ وتحليل الإستبيان من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:
- النسب المئوية و التكرارات.
  - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: القيمة الأكثر استخداما من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التعثر الإحصائي أي أنه يدل على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة نتائج الإستبيان.
  - الفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبيان.
  - اختبار كولومجروف - سمرنوف (kolmogorov- smirnov Test): لمعرفة مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

- اختبار t للعينات المستقلة.
  - اختبار one sample test t.
  - اختبار: Anova One Way.
  - الانحدار البسيط Simple Regression
- III. صدق وثبات الإستبيان:**

بغرض الوقوف على صدق وثبات الإستبيان اتبعنا الخطوات التالية:

1. **تحكيم الاستبيان:** عرضنا الإستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (أربعة) أعضاء في الهيئة التدريسية منهم متخصصين في مجال المقاولاتية، وقد استجينا لآرائهم و توجيهاتهم فيما يتعلق بالحذف والتعديل، حتى خرج الإستبيان في صورته النهائية. (أنظر الملحق رقم 01)
2. **ثبات الإستبيان:** أجرينا اختبارا لقياس الثبات للإستبيان باستعمال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكانت النتائج كالتالي: (أنظر الملحق رقم 03).

الجدول رقم (10): معامل الثبات

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
27	0.894

**المصدر:** من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن معاملات الثبات للإستبيان ككل بلغ (0.894) وهي قيمة جيدة من الناحية الإحصائية في مثل هذه الدراسات وكذلك فإن معاملات ألفا كرونباخ لجميع المحاور مقبولة إحصائياً، وبذلك يكون قد تأكد الباحث من صدق وثبات إستبيان الدراسة المتعلقة بأثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي، مما يكسب الإستبيان مصداقية كبيرة لتحقيق ما تتطلبه الدراسة.

#### قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

بين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرات كل بعد من ابعاد الذاكرة التنظيمية والمعدل الكلي للفقرات

الجدول (11): معاملات الارتباط بين كل من بعد الذاكرة التقنية والمعدل الكلي لفقراته.

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	تتوفر التقنيات المحوسبة التي تلبي احتياجات الموظف (أنظمة حاسوبية، انترنت، بريد إلكتروني، قاعدة بيانات	0.61**	0.000
02	تعتمد إجراءات العمل على نظم الموارد البشرية.	0.72**	0.000
03	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين	0.59**	0.000
04	يتوفر نظام أمن للبيانات والمعلومات في الجامعة.	0.59**	0.000
05	يتم تزويد العاملين بإجراءات وتعليمات الموارد البشرية بما يضمن حسن العمل بالكفاءة المطلوبة.	0.74**	0.000

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الـ SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.59 و 0.74 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (12): معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثاني الذاكرة الادارية والمعدل الكلي لفقراته.

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
06	الأنظمة والتعليمات المطبقة تدعم وتشجع الموظفين على تقديم الأفكار والمقترحات لتطوير العمل.	0.55**	0.000
07	تتوفر المؤسسة على الكفاءات البشرية القادرة على أداء المهام بكفاءة	0.51**	0.000
08	يساعد الهيكل التنظيمي المعمول به حالياً على تبادل المعرفة بشكل فعال	0.71**	0.015
09	إجراءات العمل في مؤسستكم محددة لجميع العاملين من خلال التعليمات والتوجيهات	0.57**	0.000
10	يتم التعامل مع المخاطر والأزمات التي تعترض العمل وفق منهجية محددة لإدارة هذه المخاطر والأزمات	0.507**	0.000
11	تتخذ مؤسستكم عقوبات واضحة لجميع العاملين في حالة الإخلال بالقواعد والإجراءات.	0.503**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم(12) نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.71 و0.50 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (13): معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثالث الذاكرة الثقافية والمعدل الكلي لفقراته.

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
12	تمتلك المؤسسة التي تعمل بها كفاءات تعتبر قدوة ونموذج في الأداء والإنجاز.	0.47**	0.000
13	يملك الموظفون المعلومات الكافية عن تاريخ المؤسسة و إنجازاتها	0.57**	0.001
14	يوجد تواصل فعال بين الموظفين.	0.69**	0.000
15	شكاوى الموظفين تعامل باهتمام ويتم متابعتها.	0.71**	0.000
16	قنوات الاتصال مفتوحة و تشجع العمل بروح الفريق في المؤسسة.	0.70**	0.000
17	يلتزم الموظفون بسلوكيات منبثقة عن قيم المؤسسة وثقافتها	0.68**	0.000

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.47 و 0.71 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (14): معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثاني التشاركي المعرفي والمعدل الكلي لفقراته.

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
18	أحرص على تبادل المعارف مع زملائي	0.42**	0.003
19	أبادر بطرح أفكار بناءة كلما منحت لي الفرصة	0.56**	0.000
20	أخصص وقتا لمساعدة زملائي في مجال وظيفتهم او خارج تخصصي	0.54**	0.000
21	أؤكد على تبادل الآراء في مجال العمل	0.59**	0.000
22	يقدم لي زملائي المساعدة في نشاطاتي المهنية	0.74**	0.000
23	يشاركني زملائي في وضع خطط للمسار المهني	0.82**	0.000
24	يقدم المسؤولون الاستشارة كلما احتجتها	0.78**	0.000
25	ييدي المسؤولون تعاوننا واضحا للاستفادة من رصيدهم المهني	0.71**	0.000
26	يسهل الوصول للقواعد المعرفية للجامعة	0.78**	0.000
27	توفر الجامعة مختلف الأنظمة التي تسمح بتبادل المعرفة	0.75**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم(15) نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.42 و 0.82 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.



### 3. توزيع البيانات:

تم إجراء اختبار كولموجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وتحديد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية  $H_0$ : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة  $H_1$ : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

ويوضح الجدول رقم (16) نتائج الاختبار.

الجدول رقم (15): نتائج اختبار كولموجروف- سمرنوف في توزيع البيانات

اختبار كولموجوروف-سمرنوف		
قيمة الاحتمال p.sig	قيمة z	المتغيرات
0.41	0.88	الذاكرة التقنية
0.27	0.99	الذاكرة الادارية
0.72	0.69	الذاكرة الثقافية
0.81	0.63	التشارك المعرفي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن قيمة Z للبعد الأول تساوي (41.0)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (88.0) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05. كما يتضح أن قيمة Z للبعد الثاني تساوي (0.99)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.27) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05. يتضح أن قيمة Z للبعد الثالث تساوي (0.69)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.72) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05. أما بالنسبة للمحور الثاني التشارك المعرفي يتضح أن قيمة Z للبعد الأول تساوي (63.0)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (81.0) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويتضح من الجدول رقم (16) أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من 0.05 ( $sig > 0.05$ ) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

### المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لتحليل الإحصائي لبيانات الشخصية الخاصة بالمجيب (الجنس، العمر، الاقدمية، المستوى الجامعي، الوظيفة)، والبيانات الخاصة بمحاور الدراسة ومعالجتها إحصائياً وإثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها.

#### المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة

##### I. تحليل الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

##### 1- عرض و تحليل النتائج المتعلقة بخاصية الجنس:

يتم توزيع أفراد العينة حسب الجنس كما يلي:

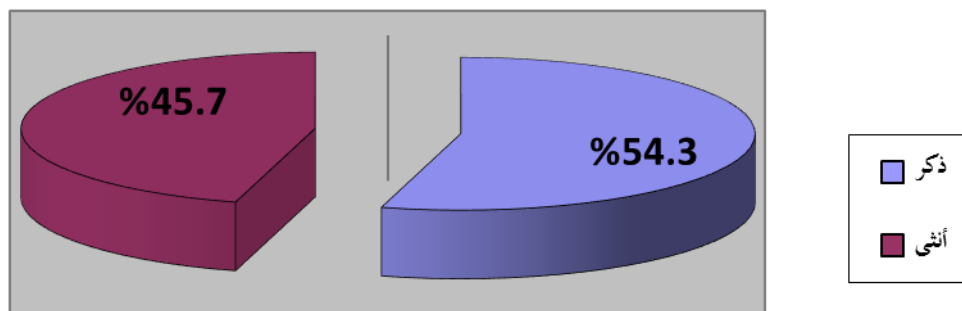
الجدول(16): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
54,3%	25	ذكر
45,7%	21	انثى
100,0%	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

يوضح الجدول رقم (17) توزيع التكرارات والنسب المئوية حسب متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة، حيث تتكون عينة الجنس من فئتين الفئة الأكثر تكرارا هي فئة جنس الذكور بنسبة إجمالية قدرها 54,3% بتعداد 25 فرد، أما نسبة المشاركة عند الاناث تقدر بنسبة إجمالية قدرت 45,7% وبتعداد 21 فرد، والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم(03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

## 2- عرض و تحليل النتائج المتعلقة بخاصية العمر:

يتم توزيع أفراد العينة حسب العمر كما يلي:

الجدول رقم (17): النتائج المتعلقة بخاصية العمر

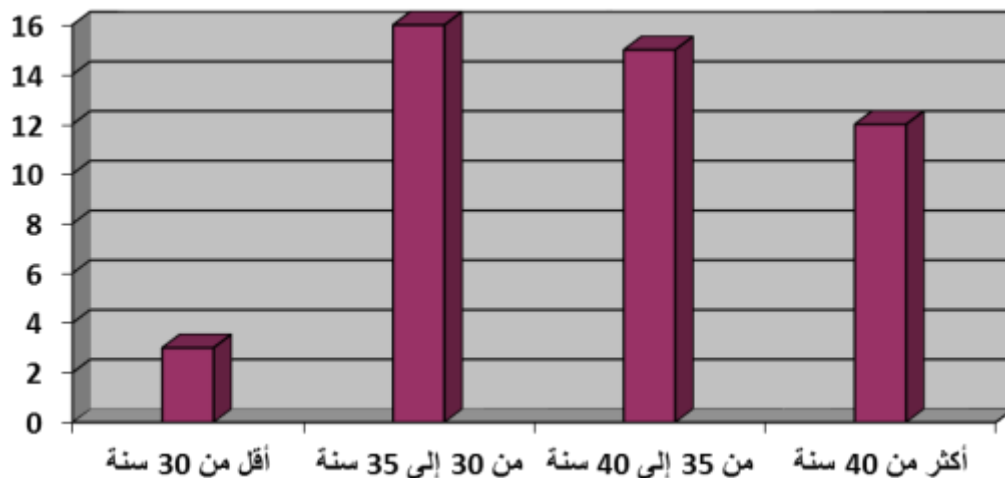
العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	3	6,5
من 30 سنة إلى اقل 35 سنة	16	34,8
من 35 سنة إلى اقل من 40 سنة	15	32,6
40 سنة فأكثر	12	26,1
<b>الإجمالي</b>	<b>46</b>	<b>%100</b>

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول (18) أن أكبر فئة عمرية هي الفئة من 30 إلى 35 سنة بنسبة % 34.8 وبتعداد 16 فرد وتليها الفئة العمرية من 35 إلى 40 بتعداد 15 فرد وبنسبة % 32.6، وتليها الفئة العمرية 40 سنة فأكثر بتعداد 12 أفراد وبنسبة % 12، و نلاحظ أن هنالك ثلاث افراد من الفئة العمرية 30 سنة فأقل أي ما نسبته %6.5 .

كما يوضح ذلك الشكل رقم (04):

الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

### 3- عرض وتحليل نتائج المتعلقة بخاصية الدرجة العلمية:

يتم توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية كما يلي:

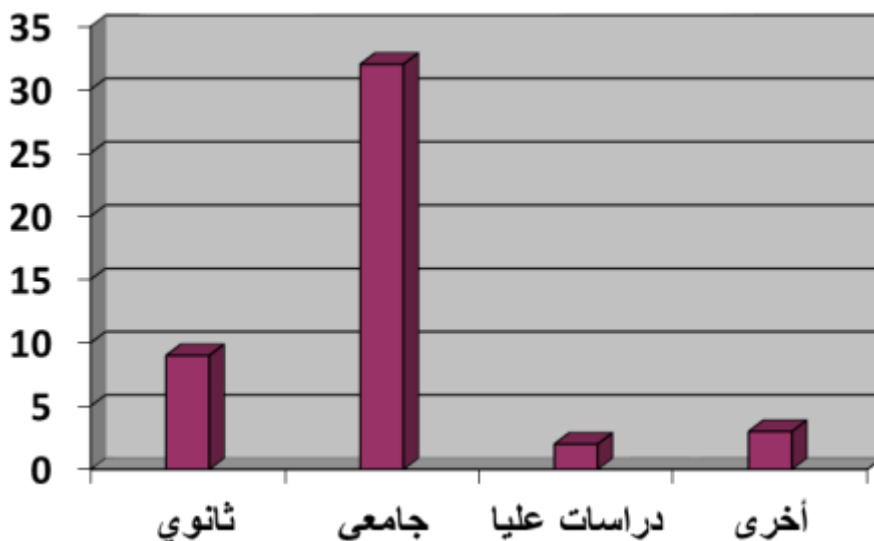
الجدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

النسبة	التكرار	درجة العلمية
19,6	9	ثانوي
69,6	32	جامعي
4,3	2	دراسات عليا
6,5	3	أخرى
%100	46	الاجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن النسبة الأكبر حاز عليها مستوى الجامعي بنسبة % 6.69 ، ثم يليها مستوى الثانوي بنسبة 19.6 %، أما نسبة شهادات أخرى قدرت ب 6.5%، وفي الأخير دراسات عليا بنسبة 4.3 %.

الشكل رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

#### 4- عرض وتحليل النتائج المتعلقة الاقدمية

يتم توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية كما يلي:

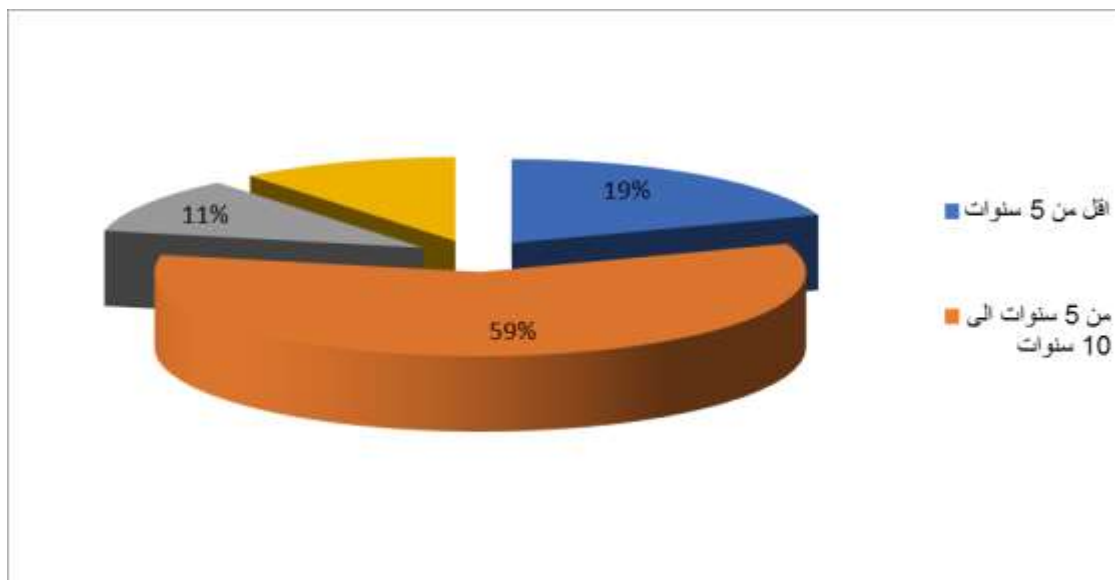
الجدول (19): توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية.

النسبة %	التكرار	سنوات الخدمة
19,6	9	5 سنوات فأقل
58,7	27	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
10,9	5	من 11 سنوات إلى 15 سنوات
10,9	5	أكثر من 15 سنة
%100	46	الاجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

نلاحظ من الجدول (20) أن أكبر نسبة كانت 58.7% من فئة 5 سنوات الى 10 سنوات أقدمية تلتها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 19.6%، في حين كانت نسبة 10.9% لكل من فئة من 11 الى 15 سنة وأكثر من 15 سنة.

الشكل رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

### 5- عرض وتحليل نتائج المتعلقة بخاصية الوظيفة:

يتم توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية كما يلي:

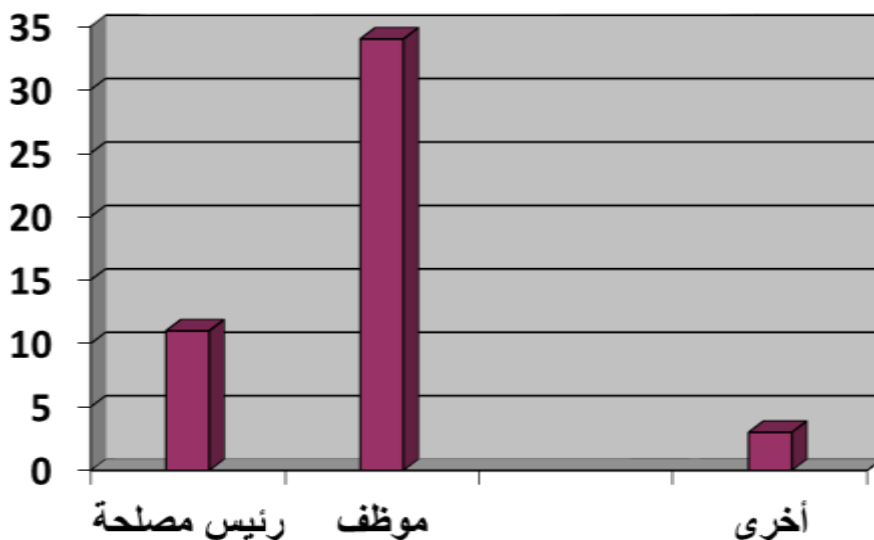
الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
رئيس مصلحة	11	23,9
موظف	34	73,9
أخرى	1	2,2
الاجمالي	46	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (21) أن النسبة الأكبر حاز عليها موظف بنسبة % 9.73 ، ثم يليها مستوى الثانوي بنسبة % 23.9 ، أما نسبة أخرى قدرت بنسبة % 2.2 .

الشكل رقم(07): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة محاور الإستبيان

### I. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

1. المتوسط الحسابي: وهو من الطرق التي تمكن من معرفة وجهات نظر لعينة الدراسة في كل فقرة من فقرات المحور وكذا الاتجاه العام الذي يتخذه المحور، وبالاعتماد على مقياس لديكارت الحماسي تزيد درجة موافقة العينة على الفقرات كلما زاد المتوسط الحسابي لها وبذلك تقل كلما قلت قيمته.

### 2. الانحراف المعياري: كلما اقتربت قيمته من الصفر كلما قل التشتت وزاد تجانس الأفراد حول استجاباتهم

واتفقهم على قيمة المتوسط الحسابي، والقاعدة العامة المستخدمة في تفسير قيمة الانحراف المعياري والتي تعتمد على فترات الثقة للمتوسط الحسابي.

## II عرض وجهات النظر عينة الدراسة حول المحور الأول

الجدول رقم (21): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول  
(البعد الأول: الذاكرة التقنية)

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	تتوفر التقنيات الحوسبة التي تلبي احتياجات الموظف (أنظمة حاسوبية، انترنت، بريد إلكتروني، قاعدة بيانات	3,5652	,93457
02	تعتمد إجراءات العمل على نظم الموارد البشرية.	3,5217	,86253
03	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين	3,7826	,66376
04	يتوفر نظام أمن للبيانات والمعلومات في الجامعة.	2,8696	,90942
05	يتم تزويد العاملين بإجراءات وتعليمات الموارد البشرية بما يضمن حسن العمل بالكفاءة المطلوبة.	2,9565	,89335

المتوسط العام للذاكرة التقنية	3.33	.55	متوسطة
-------------------------------	------	-----	--------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن العبرة رقم 03 (يتم تبادل المعرفة بين الموظفين) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.78 وانحراف معياري بلغ 0.66 تليها عبارة 01 بالمرتبة الثانية (تتوفر التقنيات الحوسبة التي تلبي احتياجات الموظف (أنظمة حاسوبية، انترنت، بريد إلكتروني، قاعدة بيانات) بمتوسط حسابي بلغ 3.56 وانحراف معياري بلغ 0.93، تليها العبارة الثانية (تعتمد إجراءات العمل على نظم الموارد البشرية) بمتوسط 3.52 وانحراف معياري بلغ 0.86، أما كل من العبارة 04 و 05 جاءت بدرجة متوسطة وقدرت على التوالي كمايلي (2.86، 0.90)، (2.95، 0.89). في حين بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لعنصر الذاكرة التقنية 3.33 وانحراف معياري قيمته 0.55 بدرجة متوسطة.



الجدول رقم (22): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول  
(البعد الثاني: الذاكرة الادارية)

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	الأنظمة والتعليمات المطبقة تدعم وتشجع الموظفين على تقديم الأفكار والمقترحات لتطوير العمل.	2,8261	1,03932
02	تتوفر المؤسسة على الكفاءات البشرية القادرة على أداء المهام بكفاءة	3,5652	1,06775
03	يساعد الهيكل التنظيمي المعمول به حالياً على تبادل المعرفة بشكل فعال	3,2609	,74341
04	إجراءات العمل في مؤسستكم محددة لجميع العاملين من خلال التعليمات والتوجيهات	3,1087	1,07968
05	يتم التعامل مع المخاطر والأزمات التي تعترض العمل وفق منهجية محددة لإدارة هذه المخاطر والأزمات	2,7391	,97604
06	تتخذ مؤسستكم عقوبات واضحة لجميع العاملين في حالة الإخلال بالقواعد والإجراءات.	3,0652	1,16241

المتوسط العام للذاكرة الادارية	3.09	.55	متوسطة
--------------------------------	------	-----	--------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

من خلال الجدول رقم(23) نلاحظ أن العبارة رقم 02 (تتوفر المؤسسة على الكفاءات البشرية القادرة على أداء المهام بكفاءة) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.56 وانحراف معياري بلغ 1.06 مع وجود تشتت آراء العينة في حين جاءت كل من العبارة 03 و 05 جاءت بدرجة متوسطة وقدرت على التوالي كميالي (2.73،

0.97)، (3.26، 0.74)، أما كل من 01 و 04 و 06 العبارة بدرجة متوسطة مع وجود تشتت في آراء العينة . في حين بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لعنصر الذاكرة الادارية 3.03 وانحراف معياري قيمته 0.55 بدرجة متوسطة.

الجدول رقم (23): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول  
(البعد الثالث: الذاكرة الثقافية)

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	تمتلك المؤسسة التي تعمل بها كفاءات تعتبر قدوة ونموذج في الأداء والإنجاز.	3,6957	,96309
02	يملك الموظفون المعلومات الكافية عن تاريخ المؤسسة و إنجازاتها	3,1522	,94204
03	يوجد تواصل فعال بين الموظفين.	3,0652	,99782
04	شكاوى الموظفين تعامل باهتمام ويتم متابعتها.	2,5435	1,10969
05	قنوات الاتصال مفتوحة و تشجع العمل بروح الفريق في المؤسسة.	2,7609	1,03676
06	يلتزم الموظفون بسلوكيات منبثقة عن قيم المؤسسة وثقافتها	3,1522	1,09478

المتوسط العام للذاكرة الثقافية	3.06	.65	متوسطة
--------------------------------	------	-----	--------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

من خلال الجدول رقم(24) ، جاءت العبارة 01 و 02 في المراتب الاولى بالترتيب بدرجة متوسطة وقدرت على التوالي كمايلي (3.69، 0.96)، (3.15، 0.94)، أما كل من 04 و 05 و 06 العبارة بدرجة متوسطة مع وجود

تشنت في أراء العينة . في حين بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لعنصر الذاكرة الثقافية 3.06 وإنحراف معياري قيمته 0.65 بدرجة متوسطة.

الجدول رقم (24): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني (التشارك المعرفي)

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	أحرص على تبادل المعارف مع زملائي	3,9565	,69782
02	أبادر بطرح أفكار بناء كلما منحت لي الفرصة	4,0435	,46935
03	أخصص وقتا لمساعدة زملائي في مجال وظيفتهم او خارج تخصصي	3,4348	1,02528
04	أؤكد على تبادل الآراء في مجال العمل	3,8913	,70642
05	يقدم لي زملائي المساعدة في نشاطاتي المهنية	3,7391	,85465
06	يشاركوني زملائي في وضع خطط للمسار المهني	3,1522	1,01033
07	يقدم المسؤولون الاستشارة كلما احتجتها	3,6739	1,03396
08	يبيد المسؤولون تعاوننا واضحا للاستفادة من رصيدهم المهني	3,3913	,95402
09	يسهل الوصول للقواعد المعرفية للجامعة	3,0652	1,06254
10	توفر الجامعة مختلف الأنظمة التي تسمح بتبادل المعرفة	2,9565	1,19176

مرتفعة	0.62	3.53	المتوسط العام للتشارك المعرفي
--------	------	------	-------------------------------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

من خلال الجدول رقم(25) ، جاءت العبارة 01 و02 في المراتب الاولى بالترتيب بدرجة متوسطة وقدرت على التوالي كمايلي (0.96 ، 3.69)، (0.94 ، 3.15)، أما كل من 04 و05 و06 العبارة بدرجة متوسطة مع وجود تشتت في أراء العينة . في حين بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لمحور للتشارك المعرفي 3.53 وإنحراف معياري قيمته 0.62 بدرجة متوسطة.

### المطلب الثالث :اختبار فرضيات الدراسة ونتائجها

#### I. اختبار فرضيات الدراسة:

من أجل اختبار صحة الفرضيات نعلم بعض الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة one sample t test للفرضية الرئيسية الاولى، أما الفرضية الرئيسية الثانية، فتم استخدام الانحدار البسيط Regression، أما الفرضية الثالثة تم استخدام اختبار t للعينات المستقلة Independent Samples Test، واختبار التباين الاحادي Oneway Anova.

#### أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يوجد مستوى من الذاكرة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .

وتتفرع منه الفرضيات الفرعية التالية:

#### • الفرضية الفرعية الأولى:

فرضية العدم: لا يوجد مستوى من الذاكرة التقنية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .

الفرضية البديلة: يوجد مستوى من الذاكرة التقنية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .

الجدول (25): يوضح اختبار t للعينة الواحدة لمستوى الذاكرة التقنية

T	مستوى معنوية	
4.11	0.000	يوجد مستوى من الذاكرة التقنية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

كما أن قيمة t المحسوبة جاءت أكبر من قيمة t الجدولية (1.96)، حيث بلغت  $t=4.11$  بقيمة احتمالية 0.000 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من الذاكرة التقنية من وجهة نظر عينة الدراسة.

- الفرضية الفرعية الثانية : يوجد مستوى من العدالة الاجرائية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .
- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من الذاكرة الادارية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .
- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من الذاكرة الادارية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .

الجدول (26): يوضح اختبار t للعينة الواحدة لمستوى الذاكرة الادارية

T	مستوى معنوية	
1.14	0.26	يوجد مستوى من الذاكرة الادارية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

كما أن قيمة t المحسوبة  $t=1.14$  جاءت أقل من قيمة t الجدولية 1.96، بقيمة احتمالية 0.26 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد مستوى من الذاكرة الادارية.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد مستوى من الذاكرة الثقافية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .
- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من الذاكرة الثقافية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .
- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من الذاكرة الثقافية من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ .

الجدول (27): يوضح اختبار t للعينة الواحدة لمستوى الذاكرة الثقافية

T	مستوى معنوية	
0.63	0.52	يوجد مستوى من الذاكرة الثقافية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

كما أن قيمة t المحسوبة  $t=0.63$  جاءت أقل من قيمة t الجدولية 1.96 بقيمة احتمالية 0.52 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد مستوى من الذاكرة الثقافية

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد تأثير للذاكرة التقنية على التشارك المعرفي من وجهة نظر عينة الدراسة عند  $0.05 \geq \alpha$ ،

- فرضية العدم: لا يوجد أثر معنوي للذاكرة التقنية على التشارك المعرفي عند  $0.05 \geq \alpha$ .

- الفرضية البديلة: يوجد أثر معنوي للذاكرة التقنية على التشارك المعرفي عند  $0.05 \geq \alpha$ .

يعد نموذج الانحدار الخطي البسيط، الأسلوب الإحصائي الملائم لتحديد أثر الذاكرة التقنية كمتغير مستقل على التشارك المعرفي كمتغير تابع، ومعرفة فيما إذا كان ذلك الأثر ذا دلالة إحصائية وفي ضوء نتائج اختبار الفرضيات الفرعية يمكن الحكم بقبول أو رفض الفرضية الرئيسية الأولى كالتالي:

الجدول خطأ! لا يوجد نص من النمط المعين في المستند.(28): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل الذاكرة

التقنية والمتغير التابع التشارك المعرفي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار T		معامل التحديد $R^2$	معامل الارتباط R	اختبار F	
		قيمة t	المعنوية sig			قيمة F	المعنوية sig
الثابت	2.42						
الذاكرة التقنية	0.33	2.05	0.046				
				0.08	0.29	4.22	0.04

المصدر: إعداد الطالبة على ضوء مخرجات برنامج SPSS

إن نحو 8% من التغيرات في مستوى التشارك المعرفي يعود سببها الى البعد المتعلق الذاكرة التقنية، بافتراض ثبات المتغيرات الأخرى، كما أن قيمة F المحسوبة والتي كانت تساوي  $F=4.22$ ، جاءت أكبر من قيمة F الجدولية  $F=3.84$  بقيمة احتمالية 0.04 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن هناك دليل على معنوية النموذج المستخدم (نموذج الانحدار)، وقوته التفسيرية من الناحية الإحصائية، ونستنتج أن هناك علاقة ارتباط بين الذاكرة التقنية ومستوى التشارك المعرفي

نلاحظ أن قيمة  $(sig=0.046 \leq 0.05)$ ، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة  $H_1$ : بأنه يوجد أثر معنوي الذاكرة التقنية على التشارك المعرفي عند  $0.05 \geq \alpha$ .

### ثالثاً: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاه أفراد العينة حول التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: ( المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر، والجنس و الوظيفة) .

يتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

#### ● الفرضية الفرعية الأولى

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  .

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  .

#### ● الفرضية الفرعية الثانية

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  .

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  .

#### ● الفرضية الفرعية الثالثة

فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير مستوى التعليمي عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  .

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير مستوى التعليمي عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  .

#### ● الفرضية الفرعية الرابعة

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$ .

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$ .

● الفرضية الفرعية الخامسة

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير الوظيفة عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$ .

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تُعزى لمتغير الوظيفة عند مستوى دلالة  $(0,05 \geq \alpha)$ .

سيتم اختبار الفرضية الفرعية الأولى للجنس : باختبار t للعينات المستقلة كما يلي:

الجدول (29): نتائج اختبار t للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)

الالتزام التنظيمي	F	P-Value	T	P-Value
الجنس	0.021	0.88	0.12-	0.90

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من spss

قبل اختبار الفرضيات لابد من التأكد من شرط تساوي التباين بين المجموعتين وبالرجوع إلى الجدول السابق وبالعودة لاختبار Leven s لتجانس التباين، وجدنا أن قيمة F ومعنويتها للجنس  $(P=0.021 / F=0.88)$ ، مما يدعونا إلى قبول فرضية العدم القائلة بتجانس تباين المجموعتين لأن القيمة المعنوية جاءت أكبر من المستوى المحدد 5%، مما يدعونا للوثوق بهذا الاختبار.

وبالنظر لقيمة t ومستوى معنويتها المقابلة لتساوي تباين المجموعتين (Equal variance assumed)، اتضح لدينا أن  $P\text{-value}=0.90 > 0,05$  بالنسبة للجنس، مما يدفعنا لقبول فرضية العدم بمستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق معنوية بين متوسطي المجموعتين فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول التشارك المعرفي.



في حين سيتم اختبار الفرضيات الفرعية: الثانية والثالثة والرابعة والخامسة بتحليل التباين الأحادي كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول (30): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة التشارك المعرفي ،

ومتغيرات العمر، المؤهل العلمي ، والأقدمية والوظيفة.

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية P-Value
العمر	بين المجموعات	3,120	3.03	0.03
	خلال المجموعات	14,378		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	56.1	1.37	0.26
	خلال المجموعات	15.9		
الاقدمية	بين المجموعات	1.41	1.23	0.31
	خلال المجموعات	16.08		
الوظيفة	بين المجموعات	0.02	0.03	0.97
	خلال المجموعات	17.47		

نتبين من الجدول (31) أن قيم P-Value، المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي ومتغير سنوات الخدمة، والوظيفة، أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة ماعدا متغير العمر جاء أقل من 0.05 وبهذا نقبل الفرضية البديلة عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق بوجود فروقات في التشارك المعرفي، تعزى للمستوى العمر.

## الخلاصة:

لقد تم عرض الدراسة الميدانية من خلال تحليل أسئلة الإستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة المتمثلة في الاداريين بجامعة غرداية من أجل جمع الآراء والبيانات للإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في "ما مدى تأثير الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية؟"، والتي تمت معالجتها إحصائيا عن طريق استخدام برنامج الاختبارات الإحصائية SPSS Statistics v 22 Portable IBM SPSS، حيث إنطلقنا من إثبات صدق أداة الدراسة ثم استخراج المتوسطات الحسابية التي قمنا بتحليلها فوجدنا أن أغلب أفراد عينة الدراسة يوافقون على وجود مستوى من الذاكرة التقنية، في حين عدم وجود مستوى بالنسبة لكل من الذاكرة الادارية والذاكرة الثقافية أما بنسبة لدرجات الموافقة في المحور الثاني متوسطة ، وبعد ذلك قمنا باختبار الفرضيات لإثبات صحتها أو نفيها، حيث توصلنا إلى أن الفرضية الثالثة القائلة أنه "يوجد تأثير للذاكرة التقنية على التشارك المعرفي في جامعة غرداية ، وسيتم توضيح أهم النتائج في خاتمة الدراسة مع تقديم بعض الاقتراحات وآفاق الدراسة التي يمكنها إثراء موضوع اثر الذاكرة على التشارك المعرفي.

الخاتمة

## الخاتمة

وفي الختام يمكن القول أن لذاكرة التنظيمية اثر كبير ضمن الإدارة والتي تعتبر المكون الاساسي للمنظمة ومستودع الذي يخزن معرفة المنظمة من اجل الإستخدام المستقبلي وكلما كانت المنظمة فاعلة لإستخدام لهذا المستودع كان ذلك مؤشرا على تعزيز فاعلية المنظمة من خلال تحسين الطريقة التي تدار بها المعرفة والتي تساهم بشكل مؤثر في التشارك المعرفي لدى الإداريين.

وكي نسقط ما درسناه في الجانب النظري ونجيب على إشكالتنا الرئيسية المطروحة سابقا والمتمثلة في:

ما مدى تأثير الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي من وجهة نظر الاداريين في جامعة غرداية؟.

فقد تم إجراء دراسة ميدانية على الإداريين بجامعة غرداية، ومن خلال تحليل الإستبيان تحصلنا على النتائج

التالية:

- ✓ يوجد مستوى من الذاكرة التقنية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).
- ✓ لا يوجد مستوى من الذاكرة الادارية والذاكرة الثقافية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).
- ✓ وجود أثر معنوي للذاكرة التقنية على التشارك المعرفي ( $\alpha \leq 0.05$ ).
- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي تُعزى لمتغير العمر بينما، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشارك المعرفي لأفراد عينة الدراسة تعزى لكل من متغير: الجنس ، سنوات الخدمة المؤهل العلمي والوظيفة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

## الإقتراحات

وفي ضوء النتائج التي توصلنا إليها نقدم بعض الاقتراحات التي نوجزها في مايلي:

- \_ العمل على بناء وتطوير الذاكرة التنظيمية بالمنظمة إذ تعد من السبل التي يمكن بواسطتها تحقيق التميز والتفوق.
- \_ إجراء دراسات تتناول أثر الذاكرة التنظيمية بمتغيرات أخرى على مجتمعات وعينات أخرى في البيئة المحلية حتى تتكامل الجهود البحثية في هذا المجال.

- \_\_ تفعيل أدوات تطوير الذاكرة التنظيمية كالمحادثات الممتعة والإنترنت وأنظمة العرض.
- \_\_ العمل تطوير أنظمة ونظم المعلومات وشبكة الداخلية تتيح العمال سهولة الوصول إلى مصادر المعلومات داخل المنظمة، وإستفاذة منها
- \_\_ إجراء دراسات مماثلة على منظمات أخرى حتى تتكامل جهود البحثية في هذا الموضوع

### آفاق الدراسة

رغم ان هذه الدراسة قد افرزت مجموعة من النتائج الإيجابية،ولكن تبقى مجموعة من النقاط التي أغفلتها،وهذا من شأنه فتح مجال لطلبة لتناول هذا الموضوع من منظور اخر،لذا فإن هذه النقائص يمكن تجاوزها من خلال عدة بحوث مستقبلية نذكر على سبيل المثال مايلي:

- 1\_ تفعيل الذاكرة التنظيمية في تعزيز راس المال الفكري
- 2\_ اثر الذاكرة التنظيمية على تدقيق الموارد البشرية
- 3\_ دور الذاكرة التنظيمية في تعزيز فاعلية المنظمات

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

✓ الكتب:

• خضر مصباح إسماعيل طيطي ، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات

والحلول ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2010.

• عامر عبد الرزاق ناصر ، إدارة المعرفة في إطار نظم ذكاء الأعمال ، طبعة الأولى ، دار اليازوري العلمية

للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.

• فايز عبد الرحمان الفروخ ، التعليم التنظيمي وأثر في تحسين الأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان للنشر

والتوزيع ، عمان ، 2010

✓ الأطروحات:

• بن عامر داهيين ، مساهمة إدارة المعرفة في تطوير الذاكرة التنظيمية دراسة تطبيقية على مجموعة من

المؤسسات ، أطروحة دكتوراه في علم التسيير ، جامعة بسكرة ، الجزائر.

✓ مذكرات:

• إيثار خلق الهميسات ، أثر الذاكرة التنظيمية على التدقيق المواد البشرية ، رسالة ماجستير ، كلية

الدراسات العليا جامعة البقاء التطبيقية ، الأردن ، 2014 .

• بلقاسم جوادي ، التعليم التنظيمي وعلاقته بتمكين العاملين دراسة ميدانية على عينة مديرية توزيع

الكهرباء والغاز ، رسالة ماجستير في علم النفس ، جامعة الأغواط .

• خمقاني عنزة ، أثر التشارك المعرفي على أداء الاستاد الجامعي دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة

قاصدي مباح -ورقلة ، مذكرة ماستر إدارة الموارد البشرية ، جامعة ورقلة .

• شباب مريم، أثر التشارك المعرفي في جودة الخدمة التعليمية لمؤسسات التعليم العالمي من المنظور أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة كلية علوم الاقتصادية وتجارية وعلوم تسيير إدارة موارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018.

✓المجلات:

• جيق عبد المالك، جيحيق زكية ، تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أستاذ التعليم العالي في كلية علوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير ، جامعة برج بوعرييج ،مجلة رؤى الاقتصادية ، العدد 08 جوان 2015، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، الجزائر .

• عوادي مصطفى رحال نصرو بن خليفة أحمد ، تفعيل الذاكرة التنظيمية في تعزيز رأس المال الفكري ، مجلة دراسات أبحاث الاقتصادية في الطاقات المتجددة ، مجلد 07 ، عدد 02 ، 2020

مراجع أجنبية:

- Anonymous; (1999) workers expect career development and job satisfaction .HR focus
- David Guteen »-creatinga knowldege sharinge Cultuer « volume 2-Issue 5 knowledge mangement magazine february 1999
- Earal.M.J(1988) ,informatio mangement,NewYork ,Oxford university pres



# قائمة الملاحق

## الملحق رقم 01: إستمارة الإستبيان

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



الموضوع إستبيان بعنوان: أثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي دراسة حالة جامعة غرداية

من إعداد الطالبة:

\*لكحل حياة

تحت إشراف:

\*د. ع. بوقليمينة

\*أ. محمد البشير شلال

سيدي الفاضل ، سيدي الفاضلة ، تحية طيبة

يسرنا أن نضع بين يديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة لإجراء دراسة ميدانية في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماستر في إدارة أعمال بعنوان: " أثر الذاكرة التنظيمية على التشارك المعرفي من وجهة نظر الاداريين دراسة حالة جامعة غرداية " والتي من خلالها نتعرف على آرائكم حول الفقرات التي يتضمنها الاستبيان .

إن تفضلكم بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة سوف يساهم في الحصول على نتائج مهمة ودقيقة مما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علما أن كل إجابة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، نأمل منكم قراءة جميع العبارات ، ثم البدء بوضع الإشارة " X " أمام الإجابة التي ترونها مناسبة .

من إعداد الطالبة :لكحل حياة.

شكرا على حسن

تعاونكم لنا

الجزء الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس :

أنثى	ذكر

2- العمر :

أقل من 30 سنة	من 30-35 سنة	من 36-40 سنة	أكثر من 40 سنة

3- الدرجة العلمية :

ثانوي	جامعي (ليسانس_ماستر)	دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه)	شهادات أخرى

4- الأقدمية :

أقل من 05 سنوات	من 05-10 سنوات	من 11-15 سنة	أكثر من 15 سنة

5- الوظيفة :

رئيس مصلحة	موظف	أخرى

الجزء الثاني : متغيرات الدراسة

المحور الأول : الذاكرة التنظيمية

رقم العبارة	العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تتوفر التقنيات المحوسبة التي تلبي احتياجات الموظف (أنظمة حاسوبية، انترنت، بريد إلكتروني، قاعدة بيانات					
02	تعتمد إجراءات العمل على نظم الموارد البشرية.					
03	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين					
04	يتوفر نظام أمن للبيانات والمعلومات في الجامعة.					
05	يتم تزويد العاملين بإجراءات وتعليمات الموارد البشرية بما يضمن حسن العمل بالكفاءة المطلوبة.					

## 1- الذاكرة التقنية :

رقم العبارة	العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
06	الأنظمة والتعليمات المطبقة تدعم وتشجع الموظفين على تقديم الأفكار والمقترحات لتطوير العمل.					
07	تتوفر المؤسسة على الكفاءات البشرية القادرة على أداء المهام بكفاءة					
08	يساعد الهيكل التنظيمي المعمول به حاليا على تبادل المعرفة بشكل فعال					
09	إجراءات العمل في مؤسستكم محددة لجميع العاملين من خلال التعليمات والتوجيهات					
10	يتم التعامل مع المخاطر والأزمات التي تعترض العمل وفق منهجية محددة لإدارة هذه المخاطر والأزمات					
11	تتخذ مؤسستكم عقوبات واضحة لجميع العاملين في حالة الإخلال بالقواعد والإجراءات .					

## 2- الذاكرة الادارية :

رقم العبارة	العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
12	تمتلك المؤسسة التي تعمل بها كفاءات تعتبر قدوة ونموذج في الأداء والإنجاز.					
13	يملك الموظفون المعلومات الكافية عن تاريخ المؤسسة و إنجازاتها					
14	يوجد تواصل فعال بين الموظفين.					
15	شكاوى الموظفين تعامل بإهتمام ويتم متابعتها.					
16	قنوات الاتصال مفتوحة و تشجع العمل بروح الفريق في المؤسسة.					
17	يلتزم الموظفون بسلوكيات منبثقة عن قيم المؤسسة وثقافتها					

3- الذاكرة الثقافية :

الخور الثاني : التشارك المعرفي

رقم العبارة	العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	أحرص على تبادل المعارف مع زملائي					
02	أبادر بطرح أفكار بناءة كلما منحت لي الفرصة					
03	أخصص وقتا لمساعدة زملائي في مجال وظيفتهم او خارج تخصصي					
04	أؤكد على تبادل الآراء في مجال العمل					
05	يقدم لي زملائي المساعدة في نشاطاتي المهنية					
06	يشاركني زملائي في وضع خطط للمسار المهني					
07	يقدم المسؤولون الاستشارة كلما احتجتها					
08	يبيدي المسؤولين تعاوننا واضحا للاستفادة من رصيدهم المهني					
09	يسهل الوصول للقواعد المعرفية للجامعة					
10	توفر الجامعة مختلف الأنظمة التي تسمح بتبادل المعرفة					

الملحق رقم 02: قائمة المحكمين

إسم المحكم	الرتبة العلمية	الجامعة
أ.د. بلعور سليمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية
أ.د. لعمور رميلة	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية
د. شرع مريم	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية
د. قمبر عبد الرؤوف	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية

## الملاحق رقم 03: نتائج إختبار معامل ألفا كرومبش

```

GET
  FILE='C:\Users\ROYAL\Downloads\لكحل تفريغ. sav'.
DATASET NAME Ensemble_de_données1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15 VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26 VAR31 VAR32 VAR33 VAR34 VAR35 VAR36 VAR111 VAR112
VAR113 VAR114 VAR115 VAR116 VAR117 VAR118 VAR119 VAR120
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Fiabilité

## Remarques

		08-MAY-2021 18:52:10
Résultat obtenu		
Commentaires		
	Données	C:\Users\ROYAL\Downloads\لكحل تفريغ. sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
Entrée	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	46
	Entrée de la matrice	C:\Users\ROYAL\Downloads\لكحل تفريغ. sav
	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.

Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15 VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26 VAR31 VAR32 VAR33 VAR34 VAR35 VAR36 VAR111 VAR112 VAR113 VAR114 VAR115 VAR116 VAR117 VAR118 VAR119 VAR120 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,02
	Temps écoulé		00:00:00,02

[Ensemble\_de\_données1] C:\Users\ROYAL\Downloads\لحياة لکحل تفریغ.sav

### Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	46	100,0
	Exclus <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,894	27

FREQUENCIES VARIABLES=الوظيفة الأقدمية العلمية.الدرجة العمر الجنس  
/ORDER=ANALYSIS.

### Effectifs

Remarques	
Résultat obtenu	08-MAY-2021 18:54:27
Commentaires	
Données	C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكل تفريغ.sav
Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Entrée	
Filtrer	<aucune>
Poids	<aucune>
Scinder fichier	<aucune>
N de lignes dans le fichier de travail	46
Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides
Observations prises en compte	
Syntaxe	FREQUENCIES VARIABLES=الوظيفة الأقدمية العلمية.الدرجة العمر الجنس /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	
Temps de processeur	00:00:00,00
Temps écoulé	00:00:00,00

[Ensemble\_de\_données1] C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكل تفريغ.sav



## Statistiques

	الجنس	العمر	العلمية الدرجة	الأفندية	الوظيفة
N	Valide	46	46	46	46
	Manquante	0	0	0	0

## Tableau de fréquences

## الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	25	54,3	54,3	54,3
Valide أنثى	21	45,7	45,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

## العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنة 30 من أقل	3	6,5	6,5	6,5
سنة 35 الى 30 من	16	34,8	34,8	41,3
Valide سنة 40 الى 36 من	15	32,6	32,6	73,9
سنة 40 من أكثر	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

## العلمية الدرجة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي	9	19,6	19,6	19,6
(ماستر-ليسانس) جامعي	32	69,6	69,6	89,1
Valide (دكتوراه-ماجستير) عليا دراسات	2	4,3	4,3	93,5
أخرى شهادات	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

## الأقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 من أقل	9	19,6	19,6	19,6
Valide سنوات 10 الى 5 من	27	58,7	58,7	78,3
سنة 15 الى 11 من	5	10,9	10,9	89,1
4,00	5	10,9	10,9	100,0

## الوظيفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
مصلحة رئيس	11	23,9	23,9	23,9
Valide موظف	34	73,9	73,9	97,8
4,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=الذاكرة التنظيمية.الذاكرة الإدارية.الذاكرة الثقافية.الذاكرة التقنية.الذاكرة  
/MISSING ANALYSIS.

### Tests non paramétriques

		Remarques
Résultat obtenu		08-MAY-2021 18:55:24
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكحل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques pour chaque test sont basées sur toutes les observations dotées de données valides pour les variables utilisées dans le test.
Syntaxe		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=الذاكرة التنظيمية.الذاكرة الإدارية.الذاكرة الثقافية.الذاكرة التقنية.الذاكرة المعرفي.التشارك2محور /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00
	Nombre d'observations autorisées <sup>a</sup>	98304

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail.

[Ensemble\_de\_données1] C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكحل تفريغ.sav

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		التقنية الذاكرة	الثقافية الذاكرة	الإدارية الذاكرة	التنظيمية الذاكرة 1محور	المعرفي، التشارك2محور
N		46	46	46	46	46
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	3,3391	3,0616	3,0942	3,1547	3,5304
	Ecart-type	,55916	,65862	,55960	,48274	,62356
	Absolue	,130	,102	,147	,123	,094
Différences les plus extrêmes	Positive	,097	,102	,147	,123	,094
	Négative	-,130	-,060	-,114	-,072	-,091
Z de Kolmogorov-Smirnov		,884	,695	,998	,836	,635
Signification asymptotique (bilatérale)		,416	,720	,272	,487	,816

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

T-TEST

/TESTVAL=3

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=المعرفي، التشارك2محور التنظيمية، الذاكرة 1محور الثقافية، الذاكرة الإدارية، الذاكرة التقنية، الذاكرة

/CRITERIA=CI(.95).

## Test-t

Remarques		
Résultat obtenu		08-MAY-2021 18:56:38
Commentaires		
	Données	C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Entrée	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	46
	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Traitement des valeurs manquantes	Observations prises en compte	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors intervalle pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=المعرفي,التشارك2محور التنظيمية,الذاكرة1محور الثقافية,الذاكرة الإدارية,الذاكرة التقنية,الذاكرة /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

[Ensemble\_de\_données1] C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكل تفريغ.sav

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
التقنية، الذاكرة	46	3,3391	,55916	,08244
الإدارية، الذاكرة	46	3,0942	,55960	,08251
الثقافية، الذاكرة	46	3,0616	,65862	,09711
التنظيمية، الذاكرة 1محور	46	3,1547	,48274	,07118
المعرفي، التشارك 2محور	46	3,5304	,62356	,09194

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
التقنية، الذاكرة	4,114	45	,000	,33913	,1731	,5052
الإدارية، الذاكرة	1,142	45	,260	,09420	-,0720	,2604
الثقافية، الذاكرة	,634	45	,529	,06159	-,1340	,2572
التنظيمية، الذاكرة 1محور	2,174	45	,035	,15473	,0114	,2981
المعرفي، التشارك 2محور	5,769	45	,000	,53043	,3453	,7156

		Remarques	
Résultat obtenu			08-MAY-2021 18:57:
Commentaires			
Entrée	Données	C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكل تفريغ.sav	
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1	
	Filtrer	<aucune>	
	Poids	<aucune>	
	Scinder fichier	<aucune>	
Gestion des valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail		46
	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.	
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.	
Syntaxe		REGRESSION	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT المعرفي.التشارك2محور	
		/METHOD=ENTER الثقافية.الذاكرة الإدارية.الذاكرة التقنية.الذاكرة	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,03
	Temps écoulé		00:00:00,03
	Mémoire requise	2612 octets	
	Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	0 octets	

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

/NOORIGIN  
 /DEPENDENT المعرفي. التشارك2محور  
 /METHOD=ENTER التقنية. الذاكرة

## Régression

### Remarques

		08-MAY-2021 18:59:32	
Résultat obtenu			
Commentaires			
Entrée	Données	C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكحل تفريغ.sav	
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1	
	Filtrer	<aucune>	
	Poids	<aucune>	
	Scinder fichier	<aucune>	
	N de lignes dans le fichier de travail	46	
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.	
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.	
Syntaxe		REGRESSION	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT المعرفي. التشارك2محور	
	/METHOD=ENTER التقنية. الذاكرة		
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02	
	Temps écoulé	00:00:00,01	
	Mémoire requise	2060 octets	
	Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	0 octets	

[Ensemble\_de\_données1] C:\Users\ROYAL\Downloads\حياة لكحل تفريغ.sav



Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	التقنية.الذاكرة <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفي.التشارك2محور

b. Toutes variables requises saisies.

## Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,296 <sup>a</sup>	,088	,067	,60234

a. Valeurs prédites : (constantes), التقنية.الذاكرة

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,534	1	1,534	4,227	,046 <sup>b</sup>
1 Résidu	15,964	44	,363		
Total	17,497	45			

a. Variable dépendante : المعرفي.التشارك2محور

b. Valeurs prédites : (constantes), التقنية.الذاكرة

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,428	,544		4,467	,000
التقنية.الذاكرة	,330	,161	,296	2,056	,046

a. Variable dépendante : المعرفي.التشارك2محور

```
GET
FILE='C:\Documents\Pictures\Desktop\لكحل تفريغ. sav'.
DATASET NAME Ensemble_de_données1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15 التقنية.الذاكرة
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Corrélations

		Remarques
Résultat obtenu		01-JUN-2021 18:04:50
Commentaires		
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	C:\Documents\Pictures\Desktop\لكحل تفريغ. sav Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune>
Traitement valeurs manquantes	Définition de manquante Observations utilisées	46 Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15 التقنية.الذاكرة /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé	00:00:00,02 00:00:00,03

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\لكحل تفريغ. sav

Corrélations

		المحوسبة التقنيات تتوفر احتياجات تلبية التي حاسوبية، أنظمة(الموظف الإلكتروني بريد انترنت، بيانات، قاعدة	إجراءات تعتمد نظم على العمل البشرية الموارد	المعرفة تبادل يتم الموظفين بين	البيانات أمن نظام يتوفر الجامعة في والمعلومات	باجراءات العاملين تزويد يتم يضمن بما البشرية الموارد وتعليمات المطلوبة بالكفاءة العمل حسن	التقنية الذاكرة
	Corrélation de Pearson	1	,315*	,238	,010	,376**	,612**
	Sig. (bilatérale)		,033	,111	,946	,010	,000
حاسوبية، أنظمة(الموظف احتياجات تلبية التي المحوسبة التقنيات تتوفر بيانات، قاعدة إلكتروني بريد انترنت،	N	46	46	46	46	46	46
	Corrélation de Pearson	,315*	1	,435**	,287	,347*	,722**
	Sig. (bilatérale)	,033		,002	,053	,018	,000
البشرية الموارد نظم على العمل إجراءات تعتمد	N	46	46	46	46	46	46
	Corrélation de Pearson	,238	,435**	1	,210	,246	,598**
	Sig. (bilatérale)	,111	,002		,162	,099	,000
الموظفين بين المعرفة تبادل يتم	N	46	46	46	46	46	46
	Corrélation de Pearson	,010	,287	,210	1	,403**	,596**
	Sig. (bilatérale)	,946	,053	,162		,005	,000
الجامعة في والمعلومات للبيانات أمن نظام يتوفر	N	46	46	46	46	46	46
	Corrélation de Pearson	,376**	,347*	,246	,403**	1	,742**
	Sig. (bilatérale)	,010	,018	,099	,005		,000
العمل حسن يضمن بما البشرية الموارد وتعليمات باجراءات العاملين تزويد يتم المطلوبة بالكفاءة	N	46	46	46	46	46	46
	Corrélation de Pearson	,612**	,722**	,598**	,596**	,742**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
التقنية الذاكرة	N	46	46	46	46	46	46

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

\*\*. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26 الإدارية. الذاكرة

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Corrélations

Remarques		
Résultat obtenu		01-JUN-2021 18:08:54
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
Traitement valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail	46
	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26 الإدارية.الذاكرة /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav

Corrélations

	الإدارية الذاكرة	مؤسستكم تتخذ واضحة عقوبات في العاملين لجميع الإخلال حالة بالقواعد . والإجراءات	مع التعامل يتم والأزمات المخاطر العمل تعترض التي محددة منهجية وفق المخاطر هذه لإدارة والأزمات	في العمل إجراءات محددة مؤسستكم من العاملين لجميع التعليمات خلال والتوجيهات	الهيكل يساعد المعمول التنظيمي تبادل على حاليا به فعال بشكل المعرفة	على المؤسسة تتوفر البشرية الكفاءات أداء على القدرة بكفاءة المهام	والتعليمات الأنظمة تدعم المطبقة الموظفين وتشجع الأفكار تقديم على لتطوير والمقترحات العمل
Corrélation de Pearson	,551**	,046	,042	,215	,520**	,091	1
Sig. (bilatérale)	,000	,760	,782	,151	,000	,550	
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,516**	,059	-,005	,196	,398**	1	
Sig. (bilatérale)	,000	,696	,976	,191	,006	,550	
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,714**	,057	,372*	,241	1	,398**	,520**
Sig. (bilatérale)	,000	,707	,011	,107	,006	,000	
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,577**	,118	,112	1	,241	,196	,215
Sig. (bilatérale)	,000	,434	,459		,107	,191	,151
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,507**	,250	1	,112	,372*	-,005	,042
Sig. (bilatérale)	,000	,093		,459	,011	,976	,782
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,503**	1	,250	,118	,057	,059	,046
Sig. (bilatérale)	,000		,093	,434	,707	,696	,760
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,551**	,503**	,507**	,577**	,714**	,516**	,551**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR31 VAR32 VAR33 VAR34 VAR35 VAR36 الثقافية.الذاكرة
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Corrélations

		Remarques
Résultat obtenu		01-JUN-2021 18:18:03
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
Traitement valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail	46
	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Syntaxe	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR31 VAR32 VAR33 VAR34 VAR35 VAR36 الثقافية.الذاكرة /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفريغ.sav

Corrélations

	التي المؤسسة يمتلك كفاءات بها تعمل ونموذج قنوة تعتبر والإنجاز الأداء في	الموظفين يمتلك عن الكافية المعلومات و المؤسسة تاريخ إنجازاتها	بين فعال تواصل يوجد الموظفين	الموظفين شكاوى ويتم بإهتمام تعامل متابعتها	الاتصال قنوات العمل تشجع و مفتوحة في الفريق بروح المؤسسة	الموظفون يلتزم عن منبقة بسلوكيات وثقافتها المؤسسة قيم	الثقافية الذاكرة
Corrélation de Pearson	1	,371*	,206	,075	,126	,129	,474**
Sig. (bilatérale)		,011	,169	,620	,405	,392	,001
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,371*	1	,391**	,281	,175	,063	,570**
Sig. (bilatérale)	,011		,007	,059	,246	,676	,000
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,206	,391**	1	,228	,467**	,398**	,693**
Sig. (bilatérale)	,169	,007		,127	,001	,006	,000
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,075	,281	,228	1	,521**	,571**	,718**
Sig. (bilatérale)	,620	,059	,127		,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,126	,175	,467**	,521**	1	,366*	,700**
Sig. (bilatérale)	,405	,246	,001	,000		,012	,000
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,129	,063	,398**	,571**	,366*	1	,680**
Sig. (bilatérale)	,392	,676	,006	,000	,012		,000
N	46	46	46	46	46	46	46
Corrélation de Pearson	,474**	,570**	,693**	,718**	,700**	,680**	1
Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
N	46	46	46	46	46	46	46

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR111 VAR112 VAR113 VAR114 VAR115 VAR116 VAR117 VAR118 VAR119 VAR120 المعرفي. التشارك2محور  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Corrélations

Remarques		
Résultat obtenu		01-JUN-2021 18:33:47
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
Traitement valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail	46
	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR111 VAR112 VAR113 VAR114 VAR115 VAR116 VAR117 VAR118 VAR119 VAR120 المعرفي.التشارك2محور
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,03

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav



Corrélations

	المعرفي. التشارك2محور	الجامعة توفر	الوصول يسهل	بيدي	المسؤولين يقدم	يشاركني	لي يقدم	على أؤكد	وقتا أخصص	ب طرح أبادر	على أحرص
	مختلف	للقواعد	المسؤولين	واضحا تعاونا	كلما الاستشارة	في زملائي	زملائي	الآراء تبادل	لمساعدة	بناء أفكار	المعارف تبادل
	التي الأنظمة	المعرفية	واضحا تعاونا	احتجتها	خطط وضع	خطط وضع	في المساعدة	مجال في	في زملائي	لي منحت كلما	زملائي مع
	بتبادل تسمح	للجامعة	من للاستفادة	رصيدهم	المهني للمسار	المهني للمسار	نشاطاتي	العمل	وظيفتهم مجال	الفرصة	
	المعرفة			المهني			المهنية	تخصصي	تخصصي	تخصصي	
زملائي مع المعارف تبادل على أحرص	,422**	,131	,154	,260	,319*	,199	,130	,171	,462**	,277	1
الفرصة لي منحت كلما بناء أفكار بطرح أبادر	,565**	,401**	,351*	,309*	,305*	,361*	,417**	,350*	,422**	1	,277
وظيفتهم مجال في زملائي لمساعدة وقتا أخصص	,545**	,234	,096	,186	,325*	,450**	,437**	,189	1	,422**	,462**
تخصصي خارج او	,000	,117	,527	,217	,027	,002	,002	,207	,004	,004	,001
العمل مجال في الآراء تبادل على أؤكد	,598**	,337*	,543**	,460**	,315*	,460**	,394**	1	,189	,350*	,171
المهنية نشاطاتي في المساعدة زملائي لي يقدم	,745**	,556**	,484**	,346*	,581**	,665**	1	,394**	,437**	,417**	,130

	Corrélacion de Pearson	,199	,361*	,450**	,460**	,665**	1	,580**	,490**	,694**	,578**	,828**
المهني للمسار خطط وضع في زملائي يشاركني	Sig. (bilatérale)	,186	,014	,002	,001	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Corrélacion de Pearson	,319*	,305*	,325*	,315*	,581**	,580**	1	,718**	,505**	,511**	,781**
احتجتها كلما الاستشارة المسؤولين يقدم	Sig. (bilatérale)	,031	,040	,027	,033	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Corrélacion de Pearson	,260	,309*	,186	,460**	,346*	,490**	,718**	1	,566**	,426**	,712**
من للاستفادة واضحا تعاوننا المسؤولين بيدي المهني رصيدهم	Sig. (bilatérale)	,081	,037	,217	,001	,018	,001	,000		,000	,003	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Corrélacion de Pearson	,154	,351*	,096	,543**	,484**	,694**	,505**	,566**	1	,739**	,782**
للجامعة المعرفية للقواعد الوصول يسهل	Sig. (bilatérale)	,308	,017	,527	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Corrélacion de Pearson	,131	,401**	,234	,337*	,556**	,578**	,511**	,426**	,739**	1	,758**
ببئابل تسمح التي الأنظمة مختلف الجامعة توفر المعرفة	Sig. (bilatérale)	,384	,006	,117	,022	,000	,000	,000	,003	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Corrélacion de Pearson	,422**	,565**	,545**	,598**	,745**	,828**	,781**	,712**	,782**	,758**	1
المعرفي. التشارك2محور	Sig. (bilatérale)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

التقنية. الذاكرة  
 DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

		Remarques	
Résultat obtenu			01-JUN-2021 18:52:06
Commentaires			
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune>	46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Observations prises en compte	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Toutes les données non manquantes sont utilisées. DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR11 VAR12 VAR13 VAR14 VAR15 التقنية الذاكرة	
Syntaxe		/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé		00:00:00,02 00:00:00,02

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav

## Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
بيانات، قاعدة إلكتروني بريد انترنت، حاسوبية، أنظمة)الموظف احتياجات تلبى التي المحوسبة التقنيات تتوفر	46	1,00	5,00	3,5652	,93457
البشرية الموارد نظم على العمل إجراءات تعتمد	46	2,00	5,00	3,5217	,86253
الموظفين بين المعرفة تبادل يتم	46	2,00	5,00	3,7826	,66376
الجامعة في والمعلومات للبيانات أمن نظام يتوفر	46	1,00	4,00	2,8696	,90942
المطلوبة بالكفاءة العمل حسن يضمن بما البشرية الموارد وتعليمات باجراءات العاملين تزويد يتم	46	1,00	5,00	2,9565	,89335
التقنية الذاكرة	46	1,60	4,40	3,3391	,55916
N valide (listwise)	46				

الإدارية. الذاكرة DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

		Remarques	
Résultat obtenu			01-JUN-2021 19:09:20
Commentaires			
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفريغ.sav Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune>	46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Observations prises en compte	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Toutes les données non manquantes sont utilisées. DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR21 VAR22 VAR23 VAR24 VAR25 VAR26 الإدارية.الذاكرة	
Syntaxe		/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé		00:00:00,00 00:00:00,00

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفريغ.sav

## Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العمل لتطوير والمقترحات الأفكار تقديم على الموظفين وتشجع تدعم المطابقة والتعليمات الأنظمة	46	1,00	5,00	2,8261	1,03932
بكفاءة المهام أداء على القدرة البشرية الكفاءات على المؤسسة تتوفر	46	1,00	5,00	3,5652	1,06775
فعال بشكل المعرفة تبادل على حاليا به المعمول التنظيمي الهيكل يساعد	46	2,00	5,00	3,2609	,74341
والتوجيهات التعليمات خلال من العاملين لجميع محددة مؤسستكم في العمل إجراءات	46	1,00	5,00	3,1087	1,07968
والأزمات المخاطر هذه لإدارة محددة منهجية وفق العمل تعترض التي والأزمات المخاطر مع التعامل يتم	46	1,00	4,00	2,7391	,97604
. والإجراءات بالقواعد الإخلال حالة في العاملين لجميع واضحة عقوبات مؤسستكم تتخذ	46	1,00	5,00	3,0652	1,16241
الإدارية.الذاكرة	46	2,00	4,17	3,0942	,55960
N valide (listwise)	46				

الثقافية. الذاكرة DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR31 VAR32 VAR33 VAR34 VAR35 VAR36  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

		Remarques	
Résultat obtenu			01-JUN-2021 19:25:51
Commentaires			
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune>	46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Observations prises en compte	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Toutes les données non manquantes sont utilisées. DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR31 VAR32 VAR33 VAR34 VAR35 VAR36 الثقافية الذاكرة /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Syntaxe			
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé		00:00:00,00 00:00:00,01

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav

## Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
والإنجاز الأداء في ونموذج قنوة تعتبر كفاءات بها تعمل التي المؤسسة تمتلك	46	1,00	5,00	3,6957	,96309
انجازاتها و المؤسسة تاريخ عن الكافية المعلومات الموظفين يمتلك	46	1,00	5,00	3,1522	,94204
الموظفين بين فعال تواصل يوجد	46	1,00	4,00	3,0652	,99782
متابعتها ويتم بإهتمام تعامل الموظفين شكوى	46	1,00	5,00	2,5435	1,10969
المؤسسة في الفريق بروح العمل تشجع و مفتوحة الاتصال قنوات	46	1,00	5,00	2,7609	1,03676
وثافتها المؤسسة قيم عن منبقة بسلوكيات الموظفين يلتزم	46	1,00	5,00	3,1522	1,09478
الثقافية الذاكرة	46	1,83	4,33	3,0616	,65862
N valide (listwise)	46				

المعرفي. التشارك محور 2 DESCRPTIVES VARIABLES=VAR111 VAR112 VAR113 VAR114 VAR115 VAR116 VAR117 VAR118 VAR119 VAR120  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

		Remarques
Résultat obtenu		01-JUN-2021 20:27:50
Commentaires		
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفرغ.sav Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune>
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Observations prises en compte	46 Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Toutes les données non manquantes sont utilisées. DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR111 VAR112 VAR113 VAR114 VAR115 VAR116 VAR117 VAR118 VAR119 VAR120 المعرفي.التشارك2محور /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Syntaxe		
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé	00:00:00,00 00:00:00,00

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفرغ.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
زملائي مع المعارف تبادل على أحرص	46	1,00	5,00	3,9565	,69782
الفرصة لي منحت كلما بناء أفكار بطرح أبادر	46	3,00	5,00	4,0435	,46935
تخصصي خارج او وظيفتهم مجال في زملائي لمساعدة وقتا أخصص	46	1,00	5,00	3,4348	1,02528
العمل مجال في الأراء تبادل على أؤكد	46	2,00	5,00	3,8913	,70642
المهنية نشاطاتي في المساعدة زملائي لي يقدم	46	2,00	5,00	3,7391	,85465
المهني للمسار خطط وضع في زملائي يشاركني	46	1,00	5,00	3,1522	1,01033
احتجتها كلما الاستشارة المسؤولين يقدم	46	1,00	5,00	3,6739	1,03396
المهني رصيدهم من للاستفادة واضحا تعاوننا المسؤولين بيدي	46	1,00	5,00	3,3913	,95402
للجامعة المعرفية للقواعد الوصول يسهل	46	1,00	5,00	3,0652	1,06254
المعرفة بتبادل تسمح التي الأنظمة مختلف الجامعة توفر	46	1,00	5,00	2,9565	1,19176
المعرفي.التشارك2محور	46	2,00	5,00	3,5304	,62356

N valide (listwise)	46				
---------------------	----	--	--	--	--

```
T-TEST
  /TESTVAL=3
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=الثقافية . الذاكرة الإدارية . الذاكرة التقنية . الذاكرة
  /CRITERIA=CI (.95) .
```

### Test-t

Remarques	
Résultat obtenu	02-JUN-2021 01:16:32
Commentaires	
Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريح.sav
Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Entrée	<aucune>
Filtrer	<aucune>
Poids	<aucune>
Scinder fichier	<aucune>
N de lignes dans le fichier de travail	46
Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Traitement des valeurs manquantes	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors intervalle pour aucune variable de l'analyse.
Observations prises en compte	

Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=التقافية.الذاكرة.الإدارية.الذاكرة.التقنية.الذاكرة /CRITERIA=CI(.95).	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,00
	Temps écoulé		00:00:00,17

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
التقنية.الذاكرة	46	3,3391	,55916	,08244
الإدارية.الذاكرة	46	3,0942	,55960	,08251
التقافية.الذاكرة	46	3,0616	,65862	,09711

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
التقنية.الذاكرة	4,114	45	,000	,33913	,1731	,5052
الإدارية.الذاكرة	1,142	45	,260	,09420	-,0720	,2604
التقافية.الذاكرة	,634	45	,529	,06159	-,1340	,2572



```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT المعرفي. التشارك2محور
/METHOD=ENTER .التقنية. الذاكرة
```

## Régression

		Remarques
Résultat obtenu		02-JUN-
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.

Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT المعرفي.التشارك2محور /METHOD=ENTER التقنية.الذاكرة
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé Mémoire requise Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	2060 octets 0 octets

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\لحل تفريغ حياة.sav

**Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	التقنية.الذاكرة <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفي.التشارك2محور

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,296 <sup>a</sup>	,088	,067	,60234

a. Valeurs prédites : (constantes), التقنية.الذاكرة

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,534	1	1,534	4,227	,046 <sup>b</sup>
1 Résidu	15,964	44	,363		
Total	17,497	45			

a. Variable dépendante : المعرفي.التشارك2محور

b. Valeurs prédites : (constantes), التقنية.الذاكرة

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,428	,544		4,467	,000
1 التقنية.الذاكرة	,330	,161	,296	2,056	,046

a. Variable dépendante : المعرفي.التشارك2محور

T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=التشارك2محور  
 /CRITERIA=CI (.95) .

Test-t

Remarques		
Résultat obtenu		02-JUN-2021 01:44:57
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\لحياة لکحل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	46
	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Traitement des valeurs manquantes		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors intervalle pour aucune variable de l'analyse.
	Observations prises en compte	T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)
Syntaxe		/MISSING=ANALYSIS
		/VARIABLES=المعرفي.التشارك2محور
		/CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,05

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\لحياة لکحل تفريغ.sav

### Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المعرفي.التشارك2محور	ذكر	25	3,5200	,59372	,11874
	أنثى	21	3,5429	,67199	,14664

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité				
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyen	
المعرفي.التشارك2محور							
	Hypothèse de variances égales	,021	,886	-,122	44	,903	-,0
	Hypothèse de variances inégales			-,121	40,365	,904	-,0

ONEWAY العمر BY المعرفي.التشارك2محور  
/MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

Remarques

Résultat obtenu		02-JUN-2021 01:53:18
Commentaires		
Entrée	Données Ensemble de données actif	C:\Documents\Pictures\Desktop\لكحل تغريغ.sav Ensemble_de_données1

	Filterer	<aucune>	
	Poids	<aucune>	
	Scinder fichier	<aucune>	
	N de lignes dans le fichier de travail		46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.	
	Observations prises en compte	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur des observations sans données manquantes pour aucune des variables de l'analyse.	
Syntaxe		ONEWAY العمر BY المعرفي. التشارك2محور /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,02
	Temps écoulé		00:00:00,06

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفرغ\ Desktop\ .sav

ANOVA à 1 facteur

المعرفي. التشارك2محور

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	3,120	3	1,040	3,038	,039
Intra-groupes	14,378	42	,342		
Total	17,497	45			

العلمية. الدرجة BY المعرفي. التشارك2محور ONEWAY /MISSING ANALYSIS.

## A 1 facteur

Remarques		
Résultat obtenu		02-JUN-2021 01:53:40
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\لحياة لكحل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filter	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
Gestion des valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail	46
	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur des observations sans données manquantes pour aucune des variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY العلمية الدرجة BY المعرفي. التشارك2محور /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\لحياة لكحل تفريغ.sav

## ANOVA à 1 facteur

المعرفي التشارك2محور

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1,569	3	,523	1,379	,262
Intra-groupes	15,929	42	,379		
Total	17,497	45			

ONEWAY الأقدمية BY المعرفي التشارك2محور  
/MISSING ANALYSIS.

### A 1 facteur

#### Remarques

Résultat obtenu		02-JUN-2021 01:53:52
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur des observations sans données manquantes pour aucune des variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY الأقدمية BY المعرفي التشارك2محور /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00



[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفريغ.sav

ANOVA à 1 facteur

المعرفي.التشارك2محور

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1,414	3	,471	1,230	,311
Intra-groupes	16,084	42	,383		
Total	17,497	45			

الوظيفة BY المعرفي.التشارك2محور ONEWAY  
/MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

Remarques

Résultat obtenu		02-JUN-2021 01:54:07
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفريغ.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>

	N de lignes dans le fichier de travail		46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.	
	Observations prises en compte	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur des observations sans données manquantes pour aucune des variables de l'analyse.	
Syntaxe		ONEWAY الوظيفة BY المعرفي. التشارك2محور /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,02
	Temps écoulé		00:00:00,00

[Ensemble\_de\_données1] C:\Documents\Pictures\Desktop\حياة لكحل تفريغ\Desktop\حياة.sav

## ANOVA à 1 facteur

المعرفي. التشارك2محور

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,024	2	,012	,030	,970
Intra-groupes	17,473	43	,406		
Total	17,497	45			