

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب: دلال بورحلاوي

بعنوان:

أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي

لعينة من أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: /..... /2019

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الأستاذ/خنوس عبد الهادي (أستاذ محاضر) - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

الأستاذ/مناصرة رشيد (أستاذ محاضر) - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.

الأستاذ/بن عيشاوي أحمد (أستاذ محاضر) - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2018-2019

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب: دلال بورحلاوي

بعنوان:

أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي

لعينة من أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/.... /....

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الأستاذ/خنوس عبد الهادي (أستاذ محاضراً - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيساً.

الأستاذ/مناصرة رشيد (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفاً.

الأستاذ/بن عيشتوي أحمد (أستاذ محاضراً - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشاً.

السنة الجامعية: 2018-2019

إهداء

إلى من علمني النجاح والصبر... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... أبي.
إلى من كان دعاؤها..... سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي... أمي.
إلى جميع أفراد أسرتي العزيزة والكبيرة كل باسمه أينما وجدوا.
وإلى روح جدي الطاهرة خديم عبد القادر وجدتي مساعدي خديجة أطلال الله في عمرها.
وإلى كل أخوالي وخالاتي الذين كانوا لي سندا طيلة مسيرة حياتي الدراسية.
إلى أصدقائي رفقاء دربي من داخل الجامعة وخارجها.
إلى الأستاذ المشرف مناصرية رشيد، وإلى أساتذتي الكرام الذين أناروا دروبنا بالعلم والمعرفة
وإلى كل من قدم لي المساعدة ولو بكلمة
إلى كل من يقتنع بفكرة فيدعو إليها ويعمل على تحقيقها، بإعطائها إلا لوجه الله ومنفعة للناس.
إليكم أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

بورحلاوي دلال



شكر وتقدير

أرى لزاما على الشكر و إعلامه و نسبة الفضل لأصحابه، استجابة لقول النبي صلى الله عليه وسلم :
«من لم يشكر الناس لم يشكر الله».

و كما قيل :

علامة شكر المرء إعلان حمده فمن كتم المعروف منهم فما شكر

فالشكر أولا لله عز و جل على أن هدايني لسلوك طريق البحث و التشبه بأهل العلم وإن كان بيني و
بينهم مفاوز.

كما أخص بالشكر أستاذي الكريم الفاضل المشرف على هذا البحث مناصرية رشيد، فقد كان حريصا
على قراءة كل ما أكتب ثم يوجهني إلى ما يرى بأرق عبارة و لطف إشارة، وإلى المؤطر خمتاني نبيل
فلهم مني وافر الثناء و خالص الدعاء.

كما أشكر السادة الأساتذة و كل الزملاء و كل من قدم لي فائدة أو أعانني بمرجع، أسأل الله أن
يجازيهم عني خيرا و أن يجعل عملهم في ميزان حسناتهم.

بورحلاوي دلال

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي، حيث تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات ، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (102) مفردة على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة وتوصلت الدراسة لعدة نتائج بأن مستوى التشارك المعرفي بين الأساتذة عالي وهذا راجع إلى اهتمام الأساتذة بالمعرفة وتشاركتها مع بعضهم، اهتمام الكلية بالناحية التنظيمية اهتمام متوسط ويعتبر غير كافي ، اهتمام الكلية بالعوامل الشخصية كان عالي وهذا راجع إلى اهتمام الكلية بالعوامل الشخصية التي تساعد الأساتذة على العمل بشكل أفضل، لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة، وقسم الانتماء.)، العلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغيرات مستقلة والتشارك المعرفي كمتغير تابع علاقة طردية.

الكلمات المفتاحية: عوامل شخصية، عوامل تنظيمية، تشارك معرفي، معرفة، اتجاه، اتصال إداري، هيكل تنظيمي

Abstract

The study was designed to identify the effect of personal and organizational factors on knowledge sharing. The questionnaire was used as a main tool for collecting information. The distribution process was limited to the simple random sampling method. The sample of the study sample was (102) individual members of the Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences, . The data in the forms were analyzed by using the statistical packages for social sciences (spss) based on the arithmetic averages, standard deviations, correlation coefficients, multiple regression analysis, and the descriptive method Analytical study concluded

The study found that the level of knowledge sharing between teachers is high and this is due to the interest of teachers in knowledge and shared with each other, the college interest in the organizational aspect is medium interest and is not enough, the college's interest in personal factors was high and this is due to the college's interest in personal factors that help teachers to work in Better, there are no differences between respondents' responses regarding gender, age, degree, experience, and affiliation. The correlative relationship between personal and organizational factors as independent variables and knowledge sharing as a dependent variable .is a positive relationship

Keywords: personal factors, organizational factors, knowledge sharing, knowledge, direction, administrative communication, organizational structure

قائمة المحتويات

| | |
|--|---|
| II | الإهداء |
| III | الشكر |
| IV | الملخص |
| V | قائمة المحتويات |
| VII | قائمة الجداول |
| VII | قائمة الملاحق |
| ب | مقدمة |
| الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية. | |
| 2 | تمهيد |
| 3 | المبحث الأول: الأدبيات النظرية لتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية |
| 3 | المطلب الأول: الإطار المفاهيمي حول التشارك المعرفي |
| 13 | المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للعوامل الشخصية والتنظيمية. |
| 20 | المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة) |
| 20 | المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية |
| 28 | المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية |
| 36 | المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة |
| 39 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للعوامل الشخصية والتنظيمية لتشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير | |
| 41 | تمهيد |
| 42 | المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية |
| 42 | المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة |
| 43 | المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة |
| 46 | المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها |
| 46 | المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة |
| 61 | المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة |
| 77 | خلاصة الفصل |
| 78 | خاتمة |
| 93 | قائمة المراجع |
| 99 | الملاحق |
| 116 | الفهرس |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|--------|---|------------|
| 10 | محددات التشارك المعرفي | (1-1) |
| 37 | مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية | (2-1) |
| 42 | متغيرات الدراسة | (1-2) |
| 43 | إحصائيات الاستبيانات | (2-2) |
| 45 | مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت) | (3-2) |
| 45 | نتائج صدق المقاييس المستخدمة | (4-2) |
| 42 | توزيع العينة | (5-2) |
| 43 | توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التدريس (الخبرة) | (6-2) |
| 45 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد الاتجاه | (7-2) |
| 45 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد القدرات | (8-2) |
| 46 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد الدافعية | (9-2) |
| 47 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد إدراك الدور الوظيفي | (10-2) |
| 47 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول أبعاد العوامل الشخصية | (11-2) |
| 47 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد الهيكل التنظيمي | (12-2) |
| 48 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد بيئة العمل المادية | (13-2) |
| 49 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد نمط القيادة | (14-2) |
| 50 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد الاتصال الإداري | (15-2) |
| 51 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد الأجور والحوافز | (16-2) |

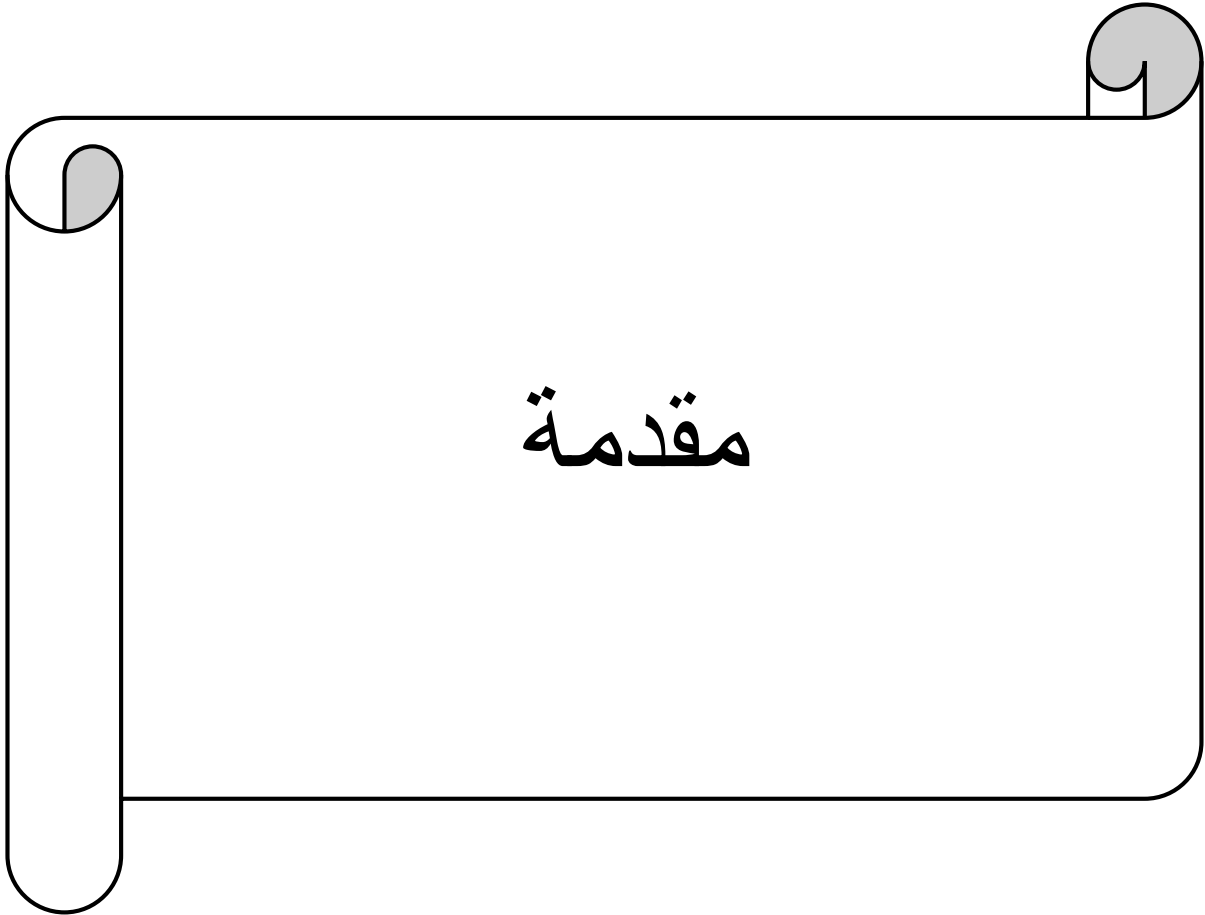
| | | |
|----|---|--------|
| 52 | المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد التدريب | (17-2) |
| 53 | المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول أبعاد العوامل التنظيمية | (18-2) |
| 55 | المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد نقل المعرفة | (19-2) |
| 56 | المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد تبادل المعرفة | (20-2) |
| 56 | المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول بعد تحويل المعرفة | (21-2) |
| 57 | المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات الأساتذة حول أبعاد التشارك المعرفي | (22-2) |
| 58 | العلاقة الارتباطية بين أبعاد الدراسة | (23-2) |
| 61 | الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع | (24-2) |
| 61 | تحليل تباين خط الانحدار | (25-2) |
| 63 | قيم معاملات خط الانحدار لتشارك المعرفي | (26-2) |
| 63 | قيم معاملات خط الانحدار للتشارك المعرفي | (27-2) |
| 64 | متغيرات المستقلة المتبقية في نموذج الدراسة | (28-2) |
| 65 | معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة | (29-2) |
| 65 | تحليل تباين خط الانحدار Stepwise | (30-2) |
| 66 | قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise | (31-2) |
| 67 | تحليل T الدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية في التشارك المعرفي للأستاذ الجامعي | (32-2) |
| 71 | مستوى الدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي | (33-2) |

قائمة الأشكال

| الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|--------|--------------------------------------|-----------|
| هـ | نموذج الدراسة | (1-1) |
| 4 | عناصر التشارك المعرفي | (2-1) |
| 7 | أشكال التشارك المعرفي | (3-1) |
| 9 | متطلبات التشارك المعرفي | (4-1) |
| 12 | العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي | (5-1) |
| 15 | أبعاد العوامل الشخصية | (6-1) |
| 15 | مفهوم تكوين الاتجاه لدى الفرد | (7-1) |
| 16 | تشكل الدوافع لدى الفرد | (8-1) |
| 17 | أبعاد العوامل التنظيمية | (9-1) |
| 42 | توزيع العينة حسب متغير الجنس | (1-2) |
| 43 | توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر | (2-2) |
| 44 | توزيع الأفراد حسب متغير قسم الانتماء | (3-2) |
| 62 | يوضح مدى ملائمة خط الانحدار | (4-2) |

قائمة الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق | رقم الملحق |
|--------|--|------------|
| 99 | نموذج الاستبيان | ملحق 01 |
| 102 | قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان | ملحق 02 |
| 103 | مخرجات نظام spss | ملحق 03 |
| 114 | - تطور الأساتذة الدائمين التابعين للكلية إلى غاية 2019/12/31 | ملحق 04 |
| 114 | هيكل تنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير | ملحق 05 |



مقدمة

أ) التوطئة:

رغم تزايد الاهتمام بمفهوم إدارة المعرفة، إلا أنه لا يوجد تعريف لها وتوصف بأنها تلك العمليات التي تساعد المؤسسات على توليد المعرفة، واختيارها وتنظيمها، واستخدامها، ونشرها، وأخيرا تحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، حل المشكلات، التعلم، والتخطيط الاستراتيجي. وهي تلك العملية التي تقوم المؤسسات من خلالها بإيجاد قيمة من عناصرها الفكرية المبنية على المعرفة من أجل التوصل لأفضل الممارسات، يقوم مفهوم إدارة المعرفة بتوفير المعلومات وإتاحتها لجميع العاملين في المؤسسة، والمستفيدين من خارجها، حيث يركز على الاستفادة القصوى من المعلومات المتوافرة في المؤسسة، والخبرات الفردية الكامنة في عقول موظفيها. لذا، فإن من أهم مميزات تطبيق هذا المفهوم هو الاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري، وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تنمية أداء الفرد، ورفع كفاءة المؤسسة .

نظرا لزيادة الوعي بأهمية الموارد البشرية فقد أضحت البحث عن الحلول المناسبة التي تضمن للمؤسسة القدرة على تدعيم نقاط القوة لمواردها البشرية واستئصال جوانب الضعف، وتمكنها من أداء مهامها بكل كفاءة وفعالية ضرورة حتمية في خضم التطورات الحاصلة.

تعد المعرفة قاعدة مهمة في تنمية الموارد البشرية ومعرفة شخصيتهم والتنبؤ بسلوكيتهم من أجل تطوير المؤسسة. ويعد التشارك المعرفي مكونا أساسيا من مكونات إدارة المعرفة وعملية محورية من عملياتها تزداد أهميتها أكثر في المؤسسات القائمة على إنتاج ونشر وتوزيع المعرفة مثل الجامعات، وهي الوسيلة التي تحقق النجاح إليهم مستقبلا ولهذا على هاته المؤسسات تتأكد من أن لديها موارد بشرية ذات كفاءة يساهمون في نشر المعرفة.

إضافة لما سبق فإن المؤسسات التعليمية تعد الركيزة الأساسية لتطور و رقي المجتمع؛ ولهذا فهي تسعى لتطوير مخرجاتها و تحسين جودتها، و من هذا المنطلق ظهرت الحاجة لتعزيز التشارك المعرفي لدى الأفراد و خصوصا في إطار برنامج الدراسات العليا، مما سيسهم في توسيع معارفهم و ينعكس ايجابا على تحصيلهم المعرفي؛ من جهة أخرى تؤكد المؤسسة التعليمية على تطوير مختلف مهارات التعلم بما يخدم المسار الأكاديمي للطلاب، و هذا يتطلب تحسين برامج التعليم و التأكيد على القيمة العالية للتوقعات الأكاديمية.

تحرص مؤسستنا اليوم على اهتمام بالعوامل الشخصية والتنظيمية من أجل المحافظة على مواردها بصفة دائمة، كالعامل على حسن تصميم الوظائف بالشكل الذي يتوافق مع إمكانياتهم وتطلعاتهم يضمن لهم مستقبلا وظيفي ناجح، والسعي لتلبية مختلف الاحتياجات الوظيفية والشخصية لهم، وكذلك الحرص على التدريب المستمر لتنمية مختلف مهاراتهم وقدراتهم لزيادة معارفهم.

ب. إشكالية الدراسة:

بعد الاطلاع على هذا البحث، وأهمية القيام به، والتعرف على أهدافه والتيسر للوصول إليها،

نصلا لطر حاشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقية تحليلية من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما مدى تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؟

وللإجابة على هذا الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

– ما مستوى توافر أبعاد التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؟



- ما هو واقع توافر العوامل الشخصية في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟
- ما هو واقع توافر العوامل التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة الميدانية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي بجامعة قاصدي مرياح بورقلة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرياح بورقلة نحو أثر العوامل الشخصية والتنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي)؟

ت. الفرضيات:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بأثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي بجامعة قاصدي مرياح كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يمكن صياغة الفرضيات التالية بمقدار اختبار صحتها:

الفرضية الأولى: مستوى التشارك المعرفي مرتفع لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرياح بورقلة.

الفرضية الثانية: مستوى العوامل الشخصية مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة الميدانية.

الفرضية الثالثة: مستوى العوامل التنظيمية مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة الميدانية.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة طردية بين العوامل الشخصية والتنظيمية من جهة والتشارك المعرفي في المؤسسة محل الدراسة الميدانية من جهة أخرى.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

ث- مبررات اختيار البحث:

تتحلى دوافع اختيار البحث في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:

- 1- تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية؛
- 2- محاولة الربط بين العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي؛
- 3- تزايد الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في المنظمات القائمة على إنتاج وتوليد المعرفة كالمؤسسات الجامعية ومخابر البحث العلمي؛
- 4- الاهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والإطلاع على هكذا مواضيع؛
- 5- عدم التطرق لهذا الموضوع بشكل واسع من قبل في حدود علم الطالبة.

ج- أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف بشكل دقيق على العوامل الشخصية والتنظيمية؛
- تسليط الضوء على موضوع التشارك المعرفي وازدياد أهميته في الجامعات؛
- محاولة إبراز أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي للأساتذة الجامعي بجامعة قاصدي مرياح بورقلة؛
- معرفة مدى اهتمام الكلية بالعوامل الشخصية والتنظيمية لدى الأساتذة؛
- دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة .



ح- أهمية البحث:

- تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:
- تسليط الضوء على مفهوم التشارك المعرفي كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة؛
 - التشارك المعرفي يساعد الأساتذة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية، وريح أكثر للوقت؛
 - يساعد التشارك المعرفي في اكتساب معارف وخبرات جديدة؛
 - الأهمية القصوى لدراسة العوامل الشخصية والتنظيمية وتأثيرها على التشارك المعرفي.

خ- حدود البحث:

الحدود المكانية: تمت الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الحدود البشرية: تم اختيار عينة عشوائية من الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، بمختلف رتبهم وأصنافهم.

الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهري فيفري وأفريل من سنة 2019.

د- الحدود الموضوعية:

لقد تم التركيز في دراستنا على العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (الاتجاه، القدرات، الدافعية، إدراك الدور الوظيفي)، (الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، نمط القيادة، الاتصال الإداري، الأجور والحوافز، التدريب) وهو ما تناوله عدد من الباحثين منهم، أما المتغير التابع وهو التشارك المعرفي فتم التركيز على الأبعاد التالية: (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) وهو ما تناوله عديد الباحثين .

ذ- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على دراسة الحالة من خلال : الاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 19.

ر - مرجعية البحث:

من أجل جمع المعلومات، المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث، وتتمثل طبيعة هذه المراجع في:

- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛

- مذكرات الماجستير المنشورة وغير المنشورة؛

- مذكرات الماجستير والدكتوراه المنشورة وغير المنشورة؛

هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح محل الدراسة.

ز - صعوبات البحث:

- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة نظراً لطبيعة عمل الأساتذة الجامعيين وعدم وجود مكاتب مخصصة لهم للتواصل معهم؛



- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الاستبيان بحجة عدم توفر الوقت اللازم لهم؛
- صعوبة استعادة كل استمارات الاستبيان الموزعة؛
- نقص المراجع في المكتبة حول هذا الموضوع.

س- هيكل البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لتشارك المعرفي للعوامل الشخصية والتنظيمية

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لتشارك المعرفي للعوامل الشخصية والتنظيمية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

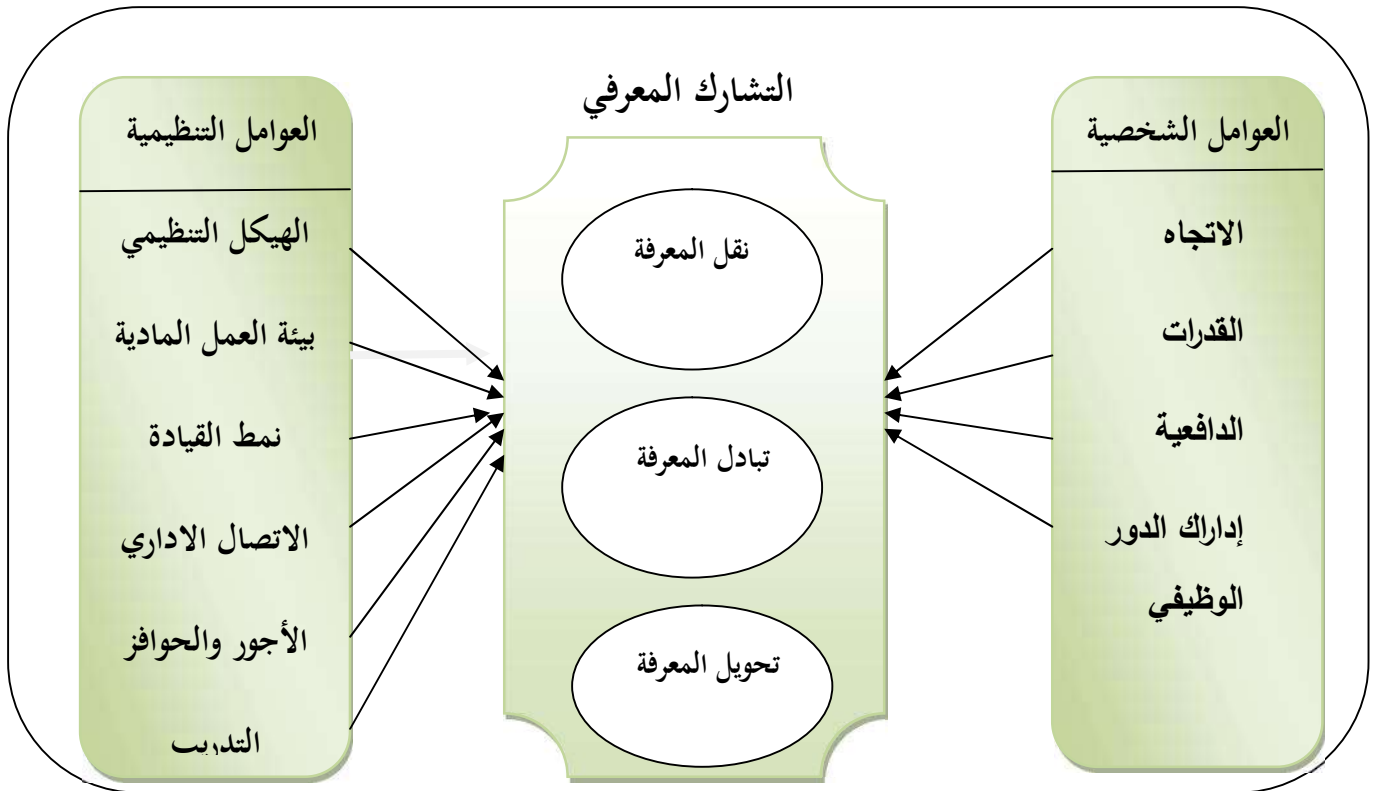
ش- نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير

للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:



الشكل رقم: (1-1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبة



الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية للتشارك المعرفي
والعوامل الشخصية والتنظيمية

تمهيد

يعتبر مفهومي التشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت بشكل كبير في المؤسسات، والتي تكتسي أهمية بالغة، نظراً لأهميتها في المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

يمكن أن تشكل مشاركة المعرفة تحدياً كبيراً في مجال إدارة المعرفة في بعض الأحيان. تكمن صعوبة مشاركة المعرفة في نقل المعرفة من كيان واحد إلى آخر. ويميل البعض لمقاومة انتقال المعرفة بسبب فكرة أن المعرفة هي ممتلكات أي ملكية وبالتالي فهي مهمة جداً من أجل مواجهة ذلك فلا بد من طمأننة الأفراد بأنهم سوف يحصلون على معارف و سوف يكتسبون خبرات في المقابل.

وقد اعترفت المنظمات أن المعرفة تشكل موجودات قيمه غير ملموسة لخلق المزايا التنافسية وحفظها. ويتم دعم أنشطة مشاركة المعرفة عموماً عن طريق نظم إدارة المعرفة. ومع ذلك، تشكل التكنولوجيا واحدة فقط من العديد من العوامل المؤثرة على مشاركة المعرفة في المنظمات مثل الثقافة التنظيمية والثقة والحوافز. تشكل مشاركة المعرفة تحدياً كبيراً في مجال إدارة المعرفة لأنه يميل بعض الموظفين إلى مقاومة مشاركة معارفهم مع بقية أعضاء المنظمة.

وأخيراً يجب عدم كتمان المعرفة ولا جعل المعرفة تخص النخب فقط فهذا يؤدي لعدم إنتشارها وتقليل تبادلها بين الناس والمجتمعات.

ومن هنا ارتأينا أن نقسم الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية

المبحث الأول: الأدبيات التطبيقية للتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية

إن نجاح المنظمة في بلوغ أهدافها الأساسية والبقاء ومقاومة الاضمحلال والبقاء يعتمد بشكل كبير على العوامل المرتبطة بالكفاءة والفعالية وغيرها من العوامل ذات صلة بالتشارك المعرفي بين العاملين، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بصورة إيجابية، وذلك لشعور الفرد والجماعة بأن عملية تحقيق أهدافها عبر العمل المشترك في المنظمة يؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي، وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة معا.

ولتسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع نتناول في المبحث الأول ما يلي:

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لتشارك المعرفي

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للعوامل الشخصية والتنظيمية.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لتشارك المعرفي

يعتبر التشارك المعرفي بين الأفراد

أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية، حيث لا يمكن الحد منها لتشارك المعرفة داخل المؤسسة دون الحد من قدرتها على نقلها لأعمالها انتقالات المعرفة هي الخطوة الحاسمة نحو عملية التشارك بها.

الفرع الأول: مفهوم وأهمية التشارك المعرفي

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى مفهوم التشارك المعرفي داخل المؤسسة، وما تحققه من أهمية لكلا الطرفين سوى المؤسسة أو العاملين، ومعرفة العناصر التي تحققها، وأسباب أو دوافع التشارك المعرفي .

أولاً: مفهوم التشارك المعرفي

قبل استعراض مفهوم التشارك المعرفي نشير أولاً إلى مفهوم المعرفة والتي أصبحت كما ذكرنا عنصراً جوهرياً من عناصر الإنتاج، ومحددات أساسية للتنافسية، لاسيما في النشاطات الاقتصادية عالية القيمة، والتي تقوم أساساً على إنتاج المعرفة ونشرها.

تعريف المعرفة: المعرفة هي الحقائق والطرق والأساليب والمبادئ التراكمية المصنفة أي ما نطلق عليه مخزون المعرفة والتي يمكن تنسيقها والحصول عليها في شكل كتب وأبحاث ومعادلات وبرمجيات وما شبه ذلك.

وهذا المنظور ينطلق من النظر إلى المعرفة باعتبارها شيئاً يمكن تخزينه وتصنيفه وإعداده للتداول باستخدام تكنولوجيا المعلومات.¹

المعرفة هي حقائق، ومعتقدات، ووجهات نظر، ومفاهيم، وأحكام، وتوقعات، وخبرات، ومناهج لها صفة التكرار، استقرت الأذهان، بحكم الزمن، ويمكن معالجتها، وتخزينها بنظم المعلومات، وتقنياتها المختلفة؛ حتى يسهل الإفادتها منها، والرجوع إليها في أي وقت، وفي أي مكان، وتعتمد على عمليات الإدراك، التحليل، التفسير، التعليم، واتخاذ القرار.²

¹ عادل غزالي، دور إدارة المعرفة في الرفع من أداء التنظيم الصناعي الجزائري، دراسة ميدانية، أطروحة الدكتوراه، غير منشور جامعة محمد لين دباغين سطيف 2، 2016/2015، ص 25

² فوزية بن ظافر علي الشهري، دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدرسه أعضاء، رسالة الماجستير، غير منشور جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، ص 36

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن المعرفة هي مجموعة المعارف والخبرات المهارة المكتسبة عن طريق التجربة، والتعلم، والاستيعاب العلمي والنظري لمجال ما.

ومن هذا المنطلق سوف نستعرض بعض التعاريف الواردة حول التشارك المعرفي وذلك على النحو التالي:

يعرف (coakes 2003): نقل المعرفة على أنه: " إيصال المعرفة المناسبة للشخص المناسب وفي الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة."¹

المشاركة بالمعرفة تعني التحويل الفعال للمعرفة وهذا يعني أن يكون من يملك المعرفة قادرا وراغبا في مشاركتها مع الآخرين فقد تكون المعرفة موجودة عند الأفراد أو الجماعات أو الأقسام أو المنظمات إلا أن وجود المعرفة في مكان ما لا يعني ذلك أن هناك مشاركة في المعرفة.²

ويعرف التشارك في المعرفة على أنه سلوكا يتم فيه نشر معارف الأفراد لمعارفهم المكتسبة للآخرين في المنظمة. ويعرف التشارك المعرفي استخدام الخبرات والمعلومات لمساعدة الآخرين في حل المشكلات، تطوير أفكار جديدة، أو تطبيق سياسات وإجراءات جديدة.³

ويعرف (حسين الطيب بورغدة، ونايمان بشير إدريس) تشارك المعرفة بأنه عبارة عن العملية التي يتم من خلالها تبادل ونقل المعرفة الصريحة أو الضمنية بين الأفراد داخل المؤسسة من خلال الاتصالات، التعاون، والتفاعل المتبادل الذي يتم بين الأفراد مما يؤدي إلى خلق معرفة جديدة.⁴

من خلال ما سبق يمكننا تعريف التشارك المعرفي على النحو التالي:

يعتبر التشارك المعرفي عملية نقل وتبادل وتحويل المعارف بين الأفراد في مؤسسة من أجل خلق معارف جديدة وحل مشاكل في وقت المناسب. ومن خلال تعريف يمكننا تحديده؛ أهم العناصر الأساسية لتحقيق تشارك المعرفة ناجح، والتي تتعلق ب:

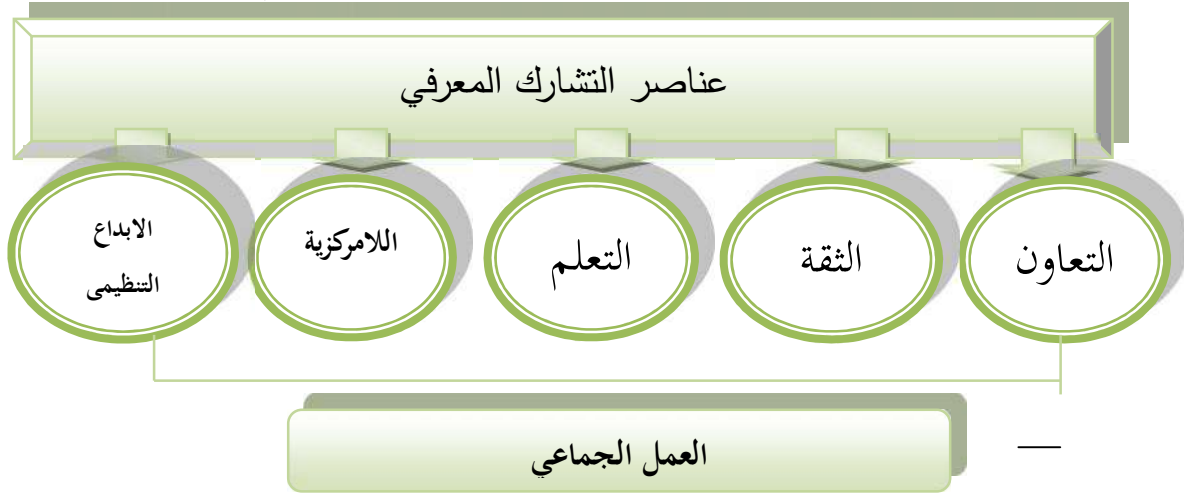
¹coakesE ;Knowledgemanagment :current Issues and challenges ;usa Idea publishing group ;2003.

²عبد السلام مجادات، واقع نقل المعرفة في ظل العولمة، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة جنان، طرابلس-لبنان -15-17 ديسمبر 2012، ص7

³أقضي جوهر، أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك المعرفي، رسالة الدكتوراء، غير منشور، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013، ص47

⁴حسين الطيب ورغدة، نايمان بشير إدريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015، ص846

الشكل: (1-2): يوضح عناصر التشارك المعرفي



المصدر: من إعداد الطالبة

التعاون: يعكس المستوى الذي يستطيع فيه الفرد ضمن جماعة أو فريق عمل مساعدة أحدهم للآخر في مجال عملهم للوصول إلى أهداف المؤسسة أي العمل معا بروح الفريق، حيث أن إشاعة ثقافة التعاون تؤدي إلى زيادة مستوى تبادل المعرفة بين الأفراد العاملين في المؤسسة وبين الأقسام والواجبات، فالتعاون يخلق التفاعل ويرفع الروح المعنوية ويحسن الاتصال، وبالتالي يسهل وصول وانتقال المعلومات والمعارف. ، أن التعاون بهذه الطريقة يساهم في تدعيم تشارك المعرفة؛

الثقة: تعني الحفاظ على مستوى متميز و متبادل من إيمان الأفراد بقدرات بعضهم بعض، فالثقة يمكن أن تسهل عملية التبادل المفتوح، الحقيقي المؤثر للمعرفة، فكلما توفرت الثقة أمكن سهولة الاتصال، وتبادل الأفكار والمعلومات، تقدم البيانات والأرقام مما يزيد في حصيلة المعرفة ويزيد في توطيد وتدعيم تشارك المعرفة؛

التعلم: تعني عملية اكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لاستخدام تلك المعرفة، فالتركيز على التعلم يساعد المؤسسات على تطوير الأفراد العاملين فيما بما يؤهلهم ويعدهم إعداد جيدا ضروريا لأداء دور أكثر فاعلية في عملية خلق معرفة جديدة؛

اللامركزية: نحتاج إدارة وتشارك المعرفة بما تحتويه من بيانات، معلومات ومعارف إلى ضرورة عدم التركيز القرارات بيد الإدارة العليا في المؤسسة لأن عملية خلق المعرفة أساسا إنما تحتاج إلى اللامركزية؛

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

إضافة إلى العناصر المهمة السابقة يشكل العمل الجماعي عنصرا رئيسيا من عناصر التشارك المعرفة تتفاعل فيه مختلف العناصر الفرعية السابقة لإنجاح عملية التشارك المعرفي.¹

من هذه التعاريف تبرز أسباب وأهمية التشارك المعرفي بالنسبة للفرد أو المؤسسة، ويمكن التطرق لهذه الأهمية أكثر من خلال الآتي:

ثانيا: دوافع (أسباب) التشارك المعرفي:

¹حسين الطيب بوغدر، نيمان بشير ادريس، مرجع سبق ذكره، ص 846

هناك ثلاث دوافع لتشارك المعرفي في المنظمات، وهي:

- 1- ك المعرفي بهدف خلق فهم مشترك فالعاملين في المنظمات المختلفة بحاجة إلى تكوين فهم مشترك عن الأهداف الكلية أو الفرعية التي يسعون لتحقيقها في المنظمة ككل لا سيما ما يتعلق بأعمالهم مهامهم وأدوارهم وأدواتهم وحتى اللغة التي تشكل أساس ففاهم في منظماتهم ومعرفة كل مايتعلق بالمنظمة ككل بدء من الداخل وصولاً إلخالخارج، فمن البديهيات اختلاف الأفراد العاملين في المنظمة بمعارفهم وبالتالي هم أكثر حاجة لتشارك المعارف لغرض تعزيز المعارف لكل؛
- 2- التشارك المعرفي من أجل التحول الممكن فمنذ بدايات الثورة الصناعية وما رفقها من تأكيد على التخصص وتقسيم العمل والذي كان له الأثر في تجزئة أو تفتيت المعرفة بين العاملين على أساس الأعمال التي يقومون بها ومن هنا برز الحاجة للتشارك المعرفي من أجل ردم الفجوات في المعرفة من أجل توحيد الجهود والمعارف والخبرات لغرض تحقيق الهدف الأكبر في تقديم السلع والخدمات؛¹
- 3- ارك المعرفي بهدف تجاوز الصراعات والضغوط له دور في مهم في تجاوز حالات الخلاف أو الصراع بين أفراد المنظمة فضلاً عن التقليل من تأثيرات التوتر أو عدم الاستقرار بين العاملين فمن خلال التشارك يمكن تجاوز العديد من المظاهر المرتبطة بالجوانب السلوكية والنفسية.²

ثالثاً: أهمية التشارك المعرفي

حدد أهمية التشارك المعرفي ما يلي:

- خلق وتوليد معارف جديدة تؤدي إلى اكتساب الميزة التنافسية؛
 - دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن الاستمراريتها وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الكفاءات؛
- أما أشار إلى أن انتقال المعارف من فرد إلى آخر سيساهم في خلق القيمة المضافة على مستوى الأنشطة التنظيمية ويؤدي كذلك إلى توسيع المجال المعرفي عن طريق إتاحة العاملين لمناقشة المعارف النظرية وتقاسم المهارات والممارسات.
- كما أكد في نفس السياق أن تقدم المؤسسات وتطور قدراتها التنافسية مرتبط بمدى قدراتها على تطوير أنظمة اكتساب ومشاركة المعرفة التي تسهل تعلم جميع الموارد البشرية.³
- في حين أشار أن هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة في المؤسسة الجامعية، حيث يدعم قدرتها الإبداعية والتنافسية، كما أن التشارك في المعرفة بالإضافة إلى أهميته التنظيمية له أيضاً أهمية على المستوى الفردي أو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس (الأساتذة)، سواء على المستوى الاجتماعي، من حيث دعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني، من حيث تحقيق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر،⁴
- وتبرز أهمية التشارك المعرفي على المستويين الفردي، والتنظيمي من خلال ما يلي:

¹ أحمد كريم جاسم، ونام وهاب الباسري، تأثير أبعاد التشارك في تحقيق الإبداع التنظيمي، بحث تحليلي في جامعة ذيقار، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 130، 2017، ص68

² نفس المرجع السابق، ص 69

³ عبد الملك حقيق، سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجامعية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة باجي مختار عنابة، العدد 06، 2014،

ص129

⁴ ثروت عبد الحميد، عبد الحافظ، ياسر فتحي الهداوي المهدي، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات

العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، 2015، جامعة القصيم، المملكة السعودية ص 486

أولاً: الأهمية الفردية للتشارك المعرفي:

- مساعدة الأفراد على أداء وظائفهم على نحو أكثر فعالية؛
- مساعدة الأفراد على البقاء في وظائفهم؛
- يعزز التشارك المعرفي التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي؛
- يجلب المكافآت ومزيداً من التقدير الشخصي؛
- دعم تحقيق الأهداف الفردية والجماعية من خلال التشارك المعرفي؛
- شعور الموظفين بالارتياح نتيجة مساهمتهم بمعارفهم الشخصية؛
- دعم أواصر التعاون والتآزر بين الموظفين داخل المؤسسة.

ثانياً: الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي:

- يمكن التشارك المعرفي المؤسسة من تحسين الكفاءة؛
 - تخفيض تكاليف التدريب؛
 - الحد من المخاطر الناتجة عن عدم التأكد؛
- ولما كان التشارك المعرفي هو ذلك المكون من إدارة المعرفة الأقل تركيزاً على التكنولوجيا في المؤسسات والأكثر اتصالاً بالعلاقات بين زملاء العمل، والذي يعزز تبادل المعلومات والتعلم، وحيث إن الجامعات هي مؤسسات قائمة في الأساس على التعلم والابتكار يصبح التشارك المعرفي ممارسة ضرورية لتحقيق رسالة الجامعة وأهدافها ومما سبق يتضح أن التشارك المعرفي مسألة مهمة للنجاح التنظيمي، وأن الحاجة إليه تعتبر مسألة أكثر إلحاحاً في مؤسسات المعرفة المكثفة مثل الجامعات التي نحن بصدد دراسة التشارك المعرفي فيها.¹

الفرع الثاني: أشكال التشارك المعرفي

يقصد بعملية المشاركة بالمعرفة تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة، والأوساط الخارجية. وأشار إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود أو بشكل غير مقصود.

الشكل: (1-3): يوضح أشكال التشارك المعرفي



المصدر: من إعداد الطالبة

¹خفائي عنترة، أثر التشارك المعرفي على أداء الأساتذة الجامعي، دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، منشور، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018/2017، ص9

- 1- **الشكل المقصود :** ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصديا داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل : المذكرات، التقارير، النشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم المشاركة المعرفة قصديا من خلال استخدام الفيديو، الأشرطة الصوتية وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، برامج التدريب وإجراءات التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء.
- 2- **الشكل غير المقصود :** يعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال: الشبكات الغير الرسمية، القصص، الأساطير، وما شبه ذلك.

ويعدد أشكال أخرى لتشارك المعرفة وهي: مثل لقاءات أعضاء المنظمة عند برادات المياه، وفي المحادثة التي تخصصها المنظمات ليلتقي فيها الأفراد بالمنظمة، وإقامة معارض المعرفة والمنتديات المفتوحة، استخدام الانترنت ومجموعات المحادثة واجتماعات مابعد العمل، كما يؤكد على أهمية البيئة التعاونية، ومخازن المعرفة، التدريب، فرق العمل في دعم ومشاركة المعرفة حيث اعتبرها من أهم متطلبات مشاركة المعرفة.¹

الفرع الثالث: أبعاد التشارك المعرفي

هناك العديد من العوامل التي اعتمدها الباحثون لقياس المشاركة بالمعرفة، وقد تباينت تلك العوامل بحسب وجهات نظر الباحثين، وبحسب طبيعة المنظمات المتباينة من حيث اختصاصاتها، وأحجامها، والبيئات التي تعمل فيها.

1. **تبادل المعرفة:** إن عملية التبادل تسهل نقل ومشاركة المعرفة الصريحة بين الأفراد كما أن تبادل المعرفة يحدث عندما يكون الفرد على استعداد للمساعدة وكذلك للتعلم من الآخرين في تطوير كفاءات جديدة، أن تبادل المعرفة بين أوساط الأفراد يمكنهم من تعزيز كفاءتهم وتوليد المعرفة الجديدة، وتبادل المعرفة يمكن أن تزيد قيمته عندما يتم تشاركتها ونقلها إلى الآخرين. بان عمليات التبادل تدعم عمليات المشاركة بالمعرفة من خلال آليات التكنولوجيا والاتصالات، فضلا عن أن البيئة التعاونية تزيد من قابلية وفعالية الأفراد وتسهل التعاون وتشكل علاقة عبر الحدود التنظيمية.²
2. **تبادل المعرفة:** يضم تبادل المعرفة كل من الأفراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم وكذا الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم أي أنها عملية تبادلية للمعرفة تتوقف على طرفين.
3. **تحويل المعرفة:** إضافة إلى كل من عمليتي التبادل والنقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة العمليات الفرعية المتعلقة بتحويل، والتي حددها كل من عن طريق نموذج التدرج المعرفي، كما يأتي:
 - ✓ التفاعل الاجتماعي: ويمثل التشارك المباشر للمعرفة الضمنية من خلال الخبرة المباشرة.
 - ✓ الإخراج (التجسيد): هذه العملية تساعد في تشارك المعرفة بين الأفراد من خلال تحويل المعارف الضمنية للأفراد إلى صورة صريحة، والتي يسهل فهمها من طرف بقية المجموعة في المؤسسة.
 - ✓ الإدخال (الذاتية) : هذه العملية تسمح بتشارك المعرفة بين الأفراد العاملين في مؤسسة ما.

¹ حديد ريمة، أثر التشارك في المعرفة على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علوم التسيير، غير منشور، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2017، ص 39-40

² وسام ياسين محسن، متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادية (بحث ميداني)، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية المجلد 21، العدد 2015، ص 68-145

✓ التركيب: وهي العملية التي تمكن من اكتشاف معرفة صريحة جديدة، وتعني نتيجة الدمج التي تتفاعل من خلالها المعرفة هو الوصول إلى معرفة جديدة، وهو مايسمح بتشارك المعارف الصريحة بين الأفراد من خلال جعلها أكثر انتشارا في المؤسسة.¹

الفرع الرابع: متطلبات التشارك المعرفي

الشكل: (1- 4) يوضح متطلبات التشارك المعرفي



المصدر: من إعداد الطالبة

- هناك مجموعة من المتطلبات الضرورية لضمان ديناميكية وفعالية عملية التشارك المعرفي داخل المؤسسة وفيمايلي أهمها:
1. **الهيكل التنظيمي المناسب:** بدون تبادل المعلومات بين الأفراد لا يمكن أن يحدث التعلم، لذلك يجب على المؤسسة أن تحرص على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية، كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات؛
 2. **فرق العمل:** تتطلب عملية التشارك المعرفي تكوين فريق عمل تسوده الثقة المتبادلة بين الأعضاء، ويتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل الأفكار بسهولة؛
 3. **القيادة الفعالة:** وهي تلك القيادة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل تشجع على حل المشكلات بطريقة مستقلة تضمن تحسين سيرورات وطرق العمل؛²
 4. **مخازن المعرفة:** هي المخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية الكترونيا في موقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة من طرف الأفراد، وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من الآليات التي تضمن التشارك المعرفي من خلال تنظيم عملية تدفق المعرفة كما تزود الأفراد بتفاصيل المهام المختلفة؛
 5. **تكنولوجيا المعلومات والاتصال:** تعتبر كألية فعالة في إدارة مخازن المعرفة وتفعيل المشاركة في المعرفة بين الأفراد من خلال تكوين فرق عمل افتراضية؛

¹ حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، المرجع سبق ذكره، ص848_849

² عبد المالك جعيق، سارة عبيدات، المرجع سبق ذكره، ص129

6. التدريب: لابد الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والأدوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي لغرض تحسين عملية التشارك المعرفي.¹

الفرع الخامس: محددات التشارك المعرفي²

هناك العديد من العوامل المؤثرة على عملية التشارك في المعرفة، يمكن تقسيمها إلى محددات تتعلق بالإطراف الفاعلة (بيئة التفاعل – طرفي التفاعل). محددات ترتبط بالخصائص التنظيمية، محددات تكنولوجية وإستراتيجية التشارك المعرفي. والتي نستعرضها في الجدول الآتي:

الجدول (1-1) : يوضح محددات التشارك المعرفي

| المحددات المتعلقة بالخصائص التنظيمية | المحددات المتعلقة بالأطراف الفاعلة |
|---|--|
| <p>من بين أهم هذه المحددات</p> <p>الثقافة التنظيمية: فالثقافة التنظيمية التي لا تشجع على البحث، الابتكار وعدم وجود الوقت لتحديث المعارف الحالية، عدم وجود استقلالية، مرونة في تبني معارف جديدة والافتقار إلى الموارد اللازمة لتنفيذها. تؤدي بالضرورة إلى قصور في عملية التشارك المعرفي أو عدم وجودها.</p> <p>- دعم الإدارة العليا</p> <p>المحددات التكنولوجية: ترتبط تكنولوجيا المعلومات والاتصال بعملية التشارك المعرفي ذلك لان الأولى تمكن، البحث من: البحث السريع الوصول إلى واسترجاع المعلومات، كما تدعم الاتصال والتعاون بين المنظمة والعاملين في إطار التشارك المعرفي، بالإضافة إلى أنها تدعم الأساليب الجديد والتطبيقات مثل: برامج المشاركة الجماعية، قواعد البيانات الالكترونية، الشبكة الداخلية، الجماعات الافتراضية والسماح للشركات بتوسيع الشبكات الاجتماعية المتاحة بالتغلب على الحدود الجغرافية، وبالتالي تحقيق أنشطة أكثر فعالية</p> | <p>وهي المحددات الرئيسية ذات الصلة بالأطراف الفاعلة وتشمل:</p> <p>العلائقية: وتمثل في العلاقات الاجتماعية، الثقة، علاقات القوة، المعاملة بالمثل، الشعور بالانتماء، السلامة النفسية، الخبرات السابقة، الرؤية المشتركة، اللغة المشتركة، الفجوة الثقافية وغيرها من خصائص بيئة العمل.</p> <p>المحددات المتعلقة بالفرد: وتشمل كل من خصائص المصدر، تتمثل في: مستوى التعليم، الخبرة في العمل، الدافع والنية، القدرة على المشاركة ونمط القيادة، إما المتعلقة بالمتلقي، تتمثل في: النية، الدافع والقدرة على الاستيعاب. تعتبر هذه المحددات من بين أهم العناصر التي تتحكم في كفاءة وفعالية عملية التشارك المعرفي، فعدم وجود لغة مشتركة بين الأطراف الفاعلة يؤدي إلى صعوبة تحليل المعرفة واستيعابها، الذي يؤدي إلى عدم الانتفاع بالمعارف الجديدة</p> |

المصدر: من إعداد الطالبة

¹ بالطيب حولة، مرجع سبق ذكره، ص 5-6

² حديد ريمة 40-41

يوضح الجدول أعلاه محددات التشارك المعرفي بين الأطراف الفاعلة والخصائص التنظيمية بحيث تتعلق المحددات المتعلقة بالفرد تشمل كافة خصائصه الشخصية مثل المستوى التعليمي والخبرة... الخ، و الدافعية و النية تعتبر من أهل الخصائص أو العناصر التي تساعد على التشارك المعرفي، وعند عدم وجود لغة مشتركة بين الأفراد في العمل لا تساعد وتسهل عملية التشارك المعرفي.

أما بالنسبة للخصائص التنظيمية عندما وجود ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار وتبني معارف جديدة مما يؤدي إلى تسهيل التشارك المعرفي ، وعند توفر تكنولوجيا جيدة وحديثة يمكنها تسهيل عملية نقل وتبادل وتحويل المعارف بين مختلف أفراد.

الفرع السادس: التشارك المعرفي في الجامعات والعوامل المؤثرة في التشارك المعرفي

سنتناول في هذا الفرع دور التشارك المعرفي في الجامعات وكيف تتم المشاركة بين جميع أطراف الموجودة في الجامعة، ومن هذا نتعرف على العوامل المؤثرة على التشارك المعرفي منها الشخصية والفردية.

أولاً: التشارك المعرفي في الجامعات

بعد التشارك المعرفي أمر ضروري في الجامعات؛ لكون الجامعات تعتبر من البيئات مكثفة المعرفة، التي تساهم بشكل فعال في بناء مجتمعات المعرفة نظراً لطبيعتها نشاطها ومواردها البشرية الفعالية المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس؛ حيث تساهم في إيجاد معارف جديدة ومساهمات فكرية من خلال البحوث والأنشطة الجامعية، كما تقوم بإعداد موارد بشرية باختصاصات ومهارات ومستويات متنوعة مؤهلة للعمل، ليتم تسخيرها في خدمة وتطوير المجتمع.

ويتميز التشارك المعرفي في الجامعات عن غيرها من القطاعات الخاصة والتجارية بخاصيتين رئيسيتين هما:

- 1- تتمحور عملية التشارك المعرفي في الجامعات حول الأفراد، وذلك بسبب طبيعة العمل في قطاع التعليم العالي الذي دائماً ما ينظر إليه بوصفه قطاعاً خدمياً، تنطوي معظم مداخلته على عناصر غير ملموسة؛
- 2- تنتشر المعرفة في الجامعات انتشاراً مضطراً ومدوياً حيث يعمل المتعلمين إلى قطاع التعليم العالي على بث المعرفة دون مقابل وبفخر واعتزاز.

ويمكن تحديد مجالات التشارك المعرفي في الجامعات وفقاً لوظائفها الثلاث المجالات فيما يلي:

- 1- التشارك المعرفي في مجال التدريس: وتتضمن المقررات الدراسية وتطويرها، ومهارات وطرق التدريس، الخبرات والمعارف؛
- 2- التشارك المعرفي في مجال البحوث: مثل تأليف الكتب المشتركة، وتأليف المقالات المشتركة، والقيام بمشروعات البحوث المشتركة، وإحاطة الزملاء بمتطلبات البحوث؛
- 3- التشارك المعرفي في مجال الفعاليات المهنية (خدمة المجتمع): مثل عضوية لجان تحرير الدوريات، المشاركة في عرض المقالات الدوريات.

ويذكر أن الدوافع التي تحفز أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي تختلف باختلاف التخصص الأكاديمي. وأن قرار التشارك المعرفي في البيئة الأكاديمية يرجع إلى نوعين من الدوافع:

- الدوافع الاقتصادية التي تغلب الجانب المادي، وتجعله أساسا يتركز عليه التشارك المعرفي؛
- دوافع أخلاقية: الرغبة في خدمة المجتمع من منطلق التزام أخلاقي اتجاهه.¹

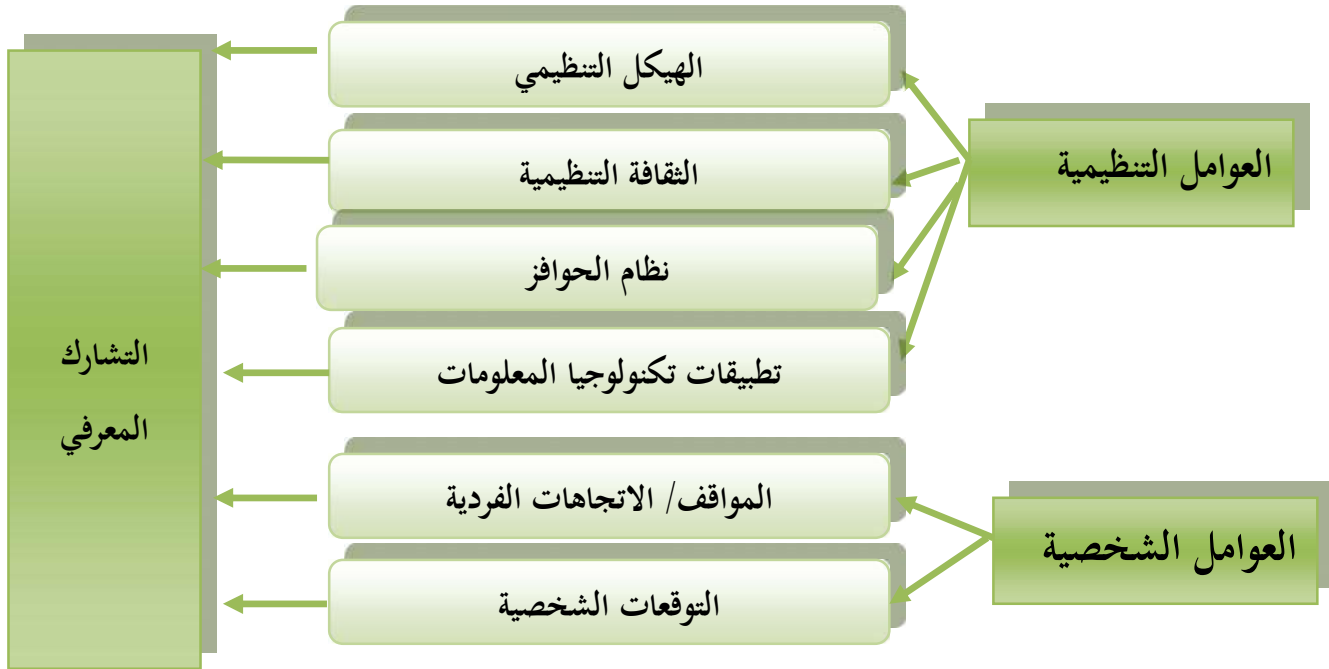
لذلك يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى وسائل تحفيز مادية وغير مادية تحثهم على التشارك المعرفي.

أن المؤسسة الجامعية لا تملك مبررا في أن تستند إلى حقيقة أن عملية التشارك المعرفي عملية طوعية، ومن ثم تتراجع عن اتخاذ التدابير اللازمة لتنميتها؛ حيث جوهر عملها وأهدافها يفرض عليها التزاما أدبيا وأخلاقيا في أن تكون قائدة لا مقوده في تبني إستراتيجية أو ثقافة لنشر المعرفة وتشاركتها، سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي، وهو ما يجعلها عكس أية مؤسسة أخرى.²

ثانيا: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي:

ويمكن تلخيص أبرز العوامل التنظيمية والشخصية المؤثرة في التشارك المعرفي بالمؤسسة الجامعية بالشكل الآتي:³

الشكل: (1-5): يوضح العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي



المصدر: ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، ص 493

✓ العوامل الشخصية:

- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم بفقدانهم مصدر القوة التي يتمتعون بها، أي ما يملكونه من معرفة ضمنية؛
- مخاوف من احتمالية أن يتم نقل المعرفة الخطأ وبالتالي تعريض المنظمة والآخرين للضرر؛

¹ فوزية بنت ظافر علي الشهري، دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، مذكرة لاستكمال الماجستير، غير منشور، جامعة الملك خالد، السعودية، 2017، ص 30

² فوزية بنت ظافر علي الشهري، نفس المرجع السابق، ص 31

³ ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، مرجع سبق ذكره، ص 493

- شعور أصحاب المعرفة أن وظائفهم قد تكون مهددة إذا تشاركوا بالمعرفة التي يمتلكونها، والذي يؤدي إلى موقف دفاعي عندما يطلب منهم المساهمة في أنشطة التشارك المعرفي؛
 - الإيمان بمبدأ "أن كلما زاد ما تعرفه كلما أصبحت المنظمة لا تستطيع الاستغناء 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، و زيادة اعتمادهم على العمل الفردي، وضعف الحوافز المقدمة لهم لتشجيعهم على التشارك؛
 - ضعف الثقة بين العاملين.
- ✓ **العوامل التنظيمية، وتمثل في:**

- الهياكل التنظيمية العمودية التي لا تشجع على التشارك بالمعرفة؛
- عدم توافر ثقافة تنظيمية داعمة لمشاركة المعرفة و مشجعة لها؛
- ضعف نظم الحوافز (المادية و المعنوية)؛
- ضعف البنية التكنولوجية في المنظمة؛
- ضعف مهارات الاتصال والتواصل ووسائلها داخل المنظمة؛
- الخوف من المخاطرة والاعتقاد بضياع المعرفة المتشارك بها.¹

وبالنظر إلى العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي يمكن استخلاص استنتاجين رئيسيين هما:

- أن مختلف المؤسسات بما فيها الجامعات تتعرض بقدر أو بآخر إلى مثل هذه العوامل والمؤثرات؛
- أن المؤسسة الجامعية لا تملك مبررا في أن تستند إلى حقيقة أن عملية التشارك المعرفي عملية طوعية، ومن ثم تتراجع عن اتخاذ التدابير اللازمة لتنميتها: حيث جوهر عملها وأهدافها يفرض عليها التزاما أدبيا وأخلاقيا في أن تكون قائدة في تبني إستراتيجية أو ثقافة لنشر المعرفة وتشاركتها، سواء المستوى الداخلي أو الخارجي، وهو ما يجعلها عكس أية مؤسسة أخرى.²

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للعوامل الشخصية والتنظيمية

وأسسه في الوقت الحالي أمام تحديات جديدة من بين هذه التحديات العوامل الشخصية والتنظيمية كونهم من المحددات الرئيسة لنجاح المنظمات أو فشلها من خلال دفع أعضائها إلى الالتزام بالعمل الجاد والمشاركة في اتخاذ القرارات وتحسين الأداء والخدمة.

الفرع الأول: مفهوم العوامل الشخصية:

قبل التطرق لمفهوم العوامل الشخصية سنحاول تعريف الشخصية.

¹ حديد ريمة، نفس المرجع السابق، ص 52-53

² ثروات عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، مرجع سبق ذكره، ص 493

أولاً: تعريف الشخصية

تعريف 1: "تعد الشخصية من احد المكونات الأساسية للاختلافات الفردية، والشخصية هي مجموعة من الخصائص المتميزة والأبعاد التي يمكن استخدامها لتمييز الأفراد، وتعرف بأنها نظام متكامل من الخصائص المميزة للفرد، والعلاقة بين هذه الخصائص والتي تساعد الفرد على موازنة نفسه مع الآخرين والبيئة من حوله."¹

تعريف 2: " مجموعة من الصفات المتأصلة نسبياً في الفرد وتتكون من ميوله ومزيجته التي تشكلت بشكل واضح من خلال عوامل وراثية، اجتماعية، ثقافية، بيئية وهذه المجموعة من العوامل تحدد نقاط التشابه والاختلاف في سلوك الفرد وتوجد ثلاث أولويات تميز الشخصية وهي:

- **الشخصية تعكس الاختلافات الفردية:** أي لا تجد شخصان لهما نفس الشخصية، لكن تجد سمة معينة في شخص موجودة في شخص آخر.

- **عناصر الشخصية ومكوناتها ثابتة ومستقرة نسبياً:** تعتبر العناصر الدائمة نسبياً في شخصية الفرد هي عناصر الشخصية الرئيسية، أما الخصائص العابرة والمتغيرة فهي لا تعتبر من خصائص الشخصية.

- **تغير الشخصية:** تتغير شخصية الفرد مع تغير ظروف الحياة والشخصية لا تتغير نتيجة الحوادث المفاجئة فقط وإنما تتغير بشكل تدريجي من خلال عملية التفاعل الاجتماعي والتكيف مع البيئة.²

ثانياً: تعريف العوامل الشخصية:

تعتبر العوامل الشخصية عن الصفات أو خصائص التي تميز فرد عن غيره من الأفراد العاملين في أي منظمة، وهذه الخصائص قد موروثة ترتبط بالفرد نفسه مثل (العمر، التأهيل العلمي، الحالة الاجتماعية) أو عوامل مكتسبة ترتبط بعمل الفرد في المنظمة مثل (المسمى الوظيفي، مدة الخدمة في العمل الحالي، الخبرة)³

الفرع الثاني: أبعاد العوامل الشخصية⁴

أ- الاتجاه

الاتجاه "هو موقف (وجهة نظر) الإنسان حيال: شيء، موضوع، فكرة.

وعليه يمكن القول إن الاتجاهات تتكون من ثلاث عناصر أساسية وهي:

1) العنصر الفكري؛

2) المشاعر؛

¹ أحمد بن محمد الغانم، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بخدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم، مذكرة ماجستير في العلوم الأمنية، غير منشور، جامعة نايف العربية، 2006، ص46.

² بن الشيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لاداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة لمديريات مؤسسة سونطراك بحاسي مسعود، أطروحة للدكتوراه، غير منشور، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص35

³ ميسون عبد الله أحمد، دور بعض العوامل الشخصية لمتخذي القرارات في فاعلية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين-دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى، الكجلة العراقية الإدارية، العدد29، جامعة الموصل، العراق، ص8

⁴ دربابي يسمينة، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على ضغوط العمل دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، غير منشور، ورقلة، 2017/2018، ص11

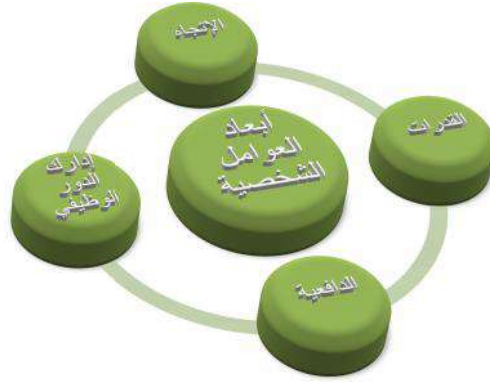
3) الميل للسلوك.

1- **العنصر الفكري:** هو العنصر الذي يمثل العقيدة أو التفكير العقلاني، المستند إلى تحليل الأسباب والعلاقات بأسلوب منطقي؛

2- **المشاعر:** وتعبّر المشاعر عن الجانب العاطفي والذي يعكس ما يحمله الإنسان من حب أو كراهية و إعجاب أو عدم إعجاب والارتياح أو عدم الارتياح؛

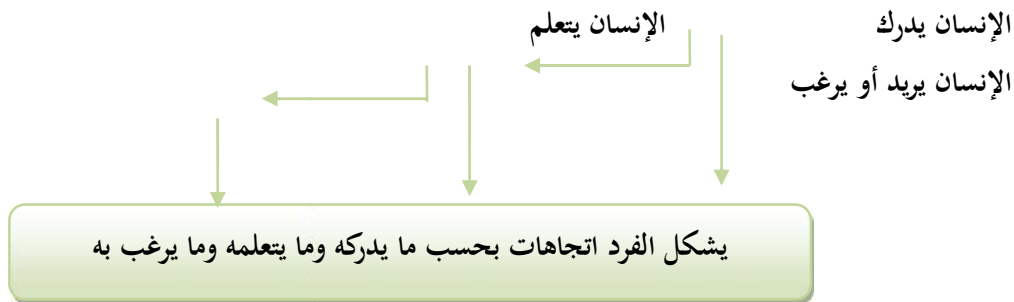
الميل للسلوك: ويفهم ذلك في شكل التنبيه للتعرف بطريقة معينة حول الأشياء الموجودة في البيئة المحيطة.

الشكل (1-6) يوضح أبعاد العوامل الشخصية



المصدر: من اعداد الطالبة

الشكل (1-7) مفهوم وتكون الاتجاه لدى الفرد.



المصدر: بن الشيخ سارة, ص 39

ب- القدرات والمهارات :

القدرة هي تلك الخاصية أو السمة الفطرية أو المكتسبة التي تسمح للفرد أن يفعل شيئاً مادياً أو ذهنياً، أما المهارات فهي الجدارة في أداء المهام أو أداء الأعمال مثل مهارة تشغيل الحاسب الآلي أو مهارة المحاسب في إعداد الميزانية.¹

¹- سارة بن الشيخ، نفس المرجع السابق ص 42 .

أنواع القدرات: يمكن تقسيم القدرات إلى نوعين رئيسين:¹

✓ قدرات عقلية؛

✓ قدرات غير عقلية.

أولاً: القدرات العقلية :

ويقصد بالذكاء العقلي والذي يتضمن القدرة على فهم الأفكار المعقدة، التكيف الفعال مع البيئة، التعلم من الخبرة، وينقسم هذا الذكاء إلى مجموعتين هما:

المجموعة الأولى: قدرات عقلية لغوية وحسابية وتعليمية؛

المجموعة الثانية: قدرات عقلية عملية وميكانيكية ويدوية.

ثانياً: القدرات غير العقلية :

يمكن تصنيف القدرات غير العقلية إلى مجموعتين من القدرات:

✓ قدرات الحواس؛

✓ قدرات الحركية.

1. قدرات الحواس: وهي الإبصار والسمع والشم واللمس والتذوق أن معظمها قد أجرى على حاسة الإبصار وبدرجة

أقل حاسة السمع، وأيضاً من حيث متطلبات الأداء في معظم الأعمال؛

2. قدرات الحركية: بأنها تلك التي تتضمن الاستجابات الحركية التي يقوم به الفرد بناء على إدراكه لمثيرات معينة.

ج:الدافعية أو الدوافع:

يعرف الدافع على انه القوة التي تحرك السلوك، وتوجه السلوك، وتؤدي إلى استمراره، وهي القوة الداخلية التي تحرك الأفراد نحو تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، كما انه شعور وإحساس داخلي يوجه سلوك الفرد لسد حاجة معينة، هذه الحاجة تولد لدى الشخص نوع من التوتر يدفع الفرد إلى سلوك معين لسد هذا النقص.

الشكل (1-8) يوضح تشكل الدوافع لدى الفرد.



المصدر: بن الشيخ سارة

¹ - أحمد صفر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة القاهرة ، ط1 1989 ص 105، 104.

د: إدراك الدور الوظيفي:

الإدراك: إن أي سلوك إنساني يقوم به الفرد يبدأ من خلال إدراكه للمتغيرات والمؤثرات الخارجية ثم يقوم بالتجاوب معها، لذا يعتبر الإدراك هو بداية كل سلوك إنساني، والإدراك هو إحساس الإنسان بما حوله واستقباله للمتغيرات والمؤثرات ثم تحليلها وفهمها بطريقة معينة وهو مكون من شقين:

- **الإحساس والشعور:** أي استقبال المثيرات.
- **الفهم والتصور:** هنا يتم تصنيف المعاني (المعلومات، الأشخاص، الأشياء) إلى مفاهيم، وهي مجموعة متجانسة من المعاني ويتم كذلك تكوين المعارف.

الفرع الثالث: مفهوم العوامل التنظيمية:

أولاً: تعريف العوامل التنظيمية

أو ما يسمى بالمناخ التنظيمي وهو يعبر عن مجموع العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل المؤسسة، كنمط القيادة، طبيعة الهيكل التنظيمي، التشريعات المعمول بها والحوافز، خصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها. وقد اختارت الطالبة ستة أبعاد تمثلت في (الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، نمط القيادة، الاتصال الإداري، الأجور والحوافز والتدريب الوظيفي).¹

الفرع الرابع: أبعاد العوامل التنظيمية:

تعتبر المتغيرات التنظيمية متعددة الأبعاد والجوانب ولا يستطيع أي باحث أن يتناولها جميعاً في دراسة واحدة، حيث يتم تناول أهم هذه المتغيرات من بينها

الشكل (1-9): يوضح أبعاد العوامل التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبة

¹ أسعيد حدة، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على فعالية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين، دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقت المتجددة وحدة تقرت، مذكرة ماستر، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، غير منشور، جامعة قاصدي مرباح، غير منشور 2016/2017، ص 16-17

أ- الهيكل التنظيمي:

يقصد بالهيكل التنظيمي البناء التي يحدد التركيب الداخلي للمنشأة حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة كذلك يحدد طبيعة العلاقة بين أقسامها وطبيعة الصلاحيات والمسؤوليات للعاملين فيها، وتحديد طرق سير المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمة؛¹

يمثل الهيكل التنظيمي ميزتين أولهما الطابع الرسمي وثاني درجة المركزية، أما الأولى يقصد بها إلى أي درجة المؤسسة تحدد بوضوح القواعد والإجراءات المتعلقة بالوظائف، أي تحديد إجراءات الإشراف على "العاملين لضمان عدم تجاوزهم للقواعد واللوائح، أما المركزية هي كمية السلطة الموزعة بين العاملين في مختلف المواقع، وتقاس من خلال التسلسل الهرمي للسلطة والمشاركة في صنع القرار؛²

ب: بيئة العمل المادية :

هي ظروف العمل التي يؤدي فيها شاغل الوظيفة مهامه ونسبة تواجده فيها من فترة عمله الإجمالي، سواء كانت داخل المكاتب والورش أو بيئة العمل الخارجية، كون بيئة العمل من ظروف العمل مجتمعة من نظافة وتهوية وإضاءة وضوضاء، وتوفير مقومات الأمن والسلامة، وتحديد ساعات العمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على صحة ونفسية العاملين، وعناصر البيئة المادية تحتاج إلى التحسين مثل الإنارة والمكاتب والأثاث، ويجب أن تكون مناسبة بحيث لا تسبب إجهاد للموظفين عند القيام بوظائفهم .

ج: نمط القيادة :

تعني القيادة عملية التأثير على الآخرين من أجل تنفيذ الأهداف التنظيمية، وتعتبر القيادة نشاط يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين، وهناك من يعرف القيادة على أنها القدرة على التأثير في الآخرين واستمالتهم وتنسيق جهودهم نحو تحقيق التفاعل المطلوب بينهم للعمل معا من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، ويعتبر التمكين أحد أساليب الإدارة الفعالة للتأثير على سلوك الموظفين، وقد أصبح مفهوم التمكين واسع الانتشار وهو شكل من أشكال المبادرة وإشراك الموظفين، ويشير إلى درجة تشجيع الموظفين على اتخاذ قرارات معينة دون استشارة المشرفين عليهم، فهو ممارسات تطبيق اللامركزية في السلطة من خلال إشراك الموظفين في صنع القرار، ويمكن تعريف التمكين على أنه أسلوب إداري يوفر للموظفين حرية التصرف والاستقلالية في مهامهم وهو يركز على طبيعة العلاقة بين القادة وأعضاء الفريق، على مدى إدراك الموظفين لقدرتهم على التعامل مع الأحداث والحالات والأشخاص في مكان العمل.

د: القيادة : هي دور اجتماعي رئيسي يقوم به الفرد، أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة.³

ذ: الاتصال الإداري

¹ بن ساسي هناء، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة حالة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مركز المصطفى للتشخيص بالأشعة، مؤسسة الطي المرشد، مؤسسة الضياء) ، بولاية ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، غير منشور، 2016/2017، ص 18

² رشيد مناصرية، سارة بن الشيخ اثر المحددات التنظيمية على اداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء -حاسي مسعود- مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية العدد 09-2016. ص 30

³ لينا داود محمد طه، العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية والصراع التنظيمي في المستشفيات الحكومية، غير منشور، محافظة غزة، جامعة الأزهر بغزة، مذكرة الماجستير تخصص إدارة أعمال، 2013/2012، ص 30

تقوم العمليات الإدارية بالأساس على الاتصال، فهو عملية إرسال وتحويل المعلومات من المرسل إلى المستقبل مع ضرورة فهم هذه المعلومات من قبل المستلم، وتكمن أهمية الاتصالات الإدارية في نقل المعلومات (الرسالة) وتبادلها بين الأقسام المختلفة، ودورها في سرعة إنجاز العمل وتقليل الروتين الإداري وسرعة اتخاذ القرار، وقد تكون الاتصالات شفوية أو مكتوبة، مباشرة أو غير مباشرة، وهذا يتوقف على عدة عوامل أهمها نوع وحجم المعلومات المراد نقلها، كذلك نوعية الإدارة أو المدراء وتوجهاتهم وآرائهم حول تنظيم الاتصالات المعمول بها في المؤسسة، وأن التنظيم لا فاعلية له من دون وجود شبكة اتصالات بين مختلف الأقسام والإدارات، ولا يمكن أن يتم التوجيه من دون اتصال، حيث أن جوهر التوجيه يكون من خلال اتصال المدراء مع الرؤوسين والاتصال الجيد هو الذي يكون باتجاهين لأنه يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطوير عكس الاتصال الذي يكون ذو اتجاه واحد (إلى الأسفل) الذي يحمل التعليمات من الأعلى إلى الأسفل يؤدي بالفرد إلى الخمول باعتبار أن أفكاره لا قيمة لها لدى الرؤساء.

هـ: الأجرور والحوافز

فالحوافز لها أثرها على تشجيع الموظفين على الإبداع والمبادأة والتجديد، وبذل مزيد من الجهد في الانجاز وزيادة الطلاقة الفكرية والإنتاجية، وتعتبر الحوافز مقوماً رئيسياً في المنظمات المبدعة بلوكيزة أساسية لوجود الإبداع وتنميته.¹

يعتبر الحوافز بأشكالها أسلوب تحريك قدرات العاملين مما يزيد من أدائهم كما ونوعاً، ويعرف الأجرور المقابلاً للماديات التي تقاضاها العاملون، وتعتبر الحوافز مقوماً رئيسياً في المنظمات المبدعة بلوكيزة أساسية لوجود الإبداع وتنميته؛

و: التدريب

التدريب هو عملية تنطوي على اكتساب المعرفة وزيادة المهارة و المفاهيم، والقواعد لتغيير مواقف وسلوكيات الفرد لتعزيز أداء الموظفين وقد يتم التدريب بطريقتين:

تدريب الموظف أثناء المهمة الخاصة به أو استدعاء الموظفين إلى برامج تدريبية لتعلم مهامهم.

إن برامج التدريب ليست فقط لتطوير الموظفين، ولكن أيضاً تساعد المؤسسة للاستخدام الأمثل للموارد البشرية من أجل اكتساب ميزة تنافسية تجعلها في مركز قوي لمواجهة المنافسة والبقاء على القمة وهذا يعني أن هناك فرق بين المؤسسات التي تتبنى التدريب والمؤسسات التي لا تفعل ذلك.²

العلاقة بين العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي

من خلال ما تطرقنا إليه حول مفاهيم والتشارك المعرفي وابعاد ، ومفاهيم العوامل الشخصية والتنظيمية وابعادها كذلك يمكن أن نربط بين المتغيرات بحيث نجد:

- كل ما كانت بيئة العمل المادية بسيطة ومفهومة يمكنها تساعد على التشارك المعرفي؛
- عندما تقوم الكلية ببناء هيكل تنظيمي واضح و جيد يسهل عملية التشارك المعرفي ؛
- عند وجود اتصال إداري بوسائل تكنولوجية حديثة تساعد على تشارك المعرفي بشكل جيد؛
- العوامل الشخصية تساعد التشارك المعرفي؛
- العوامل التنظيمية تساعد التشارك المعرفي.

¹ يوسف عبد عطية بحر، توفيق عطية توفى العجلة، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين بمؤسسات القطاع العام، دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، محاضرة بقسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، 1431هـ/ 2010م، ص5

² دريالي يسمينة، المرجع سبق ذكره، ص14-15

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية

بعد التطرق إلى الجانب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة بتقديم بعض المفاهيم والمصطلحات الخاصة بالتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية، فالمتبع لموضوع إدارة المعرفة يلحظ وجود عديد الدراسات التي تناولت هذا الموضوع سواء من حيث التطور الذي وصل إليه أو من حيث ازدياد أهمية التشارك المعرفي خاصة في المؤسسات .

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

الفرع الأول: الدراسات السابقة التي تناولت عوامل التشارك المعرفي

فيما يلي مجموعة من الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

1- دراسة : (عنتر خقاني، 2018).¹

العنوان: اثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي : دراسة حالة لعينة من أساتذة قاصدي مرياح ورقلة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرياح بورقلة، حيث تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (115) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد والبسيط.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- هناك مستوى توافر مرتفع للتشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة؛
- هناك مستوى توافر عالي لأداء أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة؛
- العلاقة الإرتباطية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية قوية؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).

2- (دراسة: خلف لطيف ناصر، جهاد حميد علي 2017)²

العنوان: إسهام التشارك المعرفي في تشجيع الطلب على وثائق التأمين على الحياة

تهدف هذه الدراسة تعرف على إسهام التشارك المعرفي في طلب على وثائق التأمين على حياة في الشركة المبحوثة.

¹ عنتر خقاني، أثر التشارك المعرفي على أداء الاساتذ الجامعي، دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرياح، مذكرة ماستر، غير منشور، جامعة قاصديمرياح، 2017/2018

²خلف لطيف ناصر، جهاد حميد علي، إسهام التشارك المعرفي في تشجيع الطلب على وثائق التأمين على الحياة، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، معتمدا على مجموعة من الأساليب والأدوات اللازمة لجمع وتحليل البيانات والمعلومات من عينة البحث بلغت 65 وكيفا للبيح في شركة التأمين الوطنية. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من استنتاجات؛ كان من أهمها وجود علاقة ارتباط بين التشارك المعرفي والطلب على وثائق التأمين على الحياة.

- تبين أن إدارة الشركة تعتمد على التفاعلات الشخصية بنسب ضعيفة من اجل تكوين علاقات شخصية مع الزبائن يعني أن إدارة الشركة لا تستطيع توفير مناخ يدعم التفاعل وتكوين علاقات وطيدة مع الزبائن؛ بهدف جذب الزبون وإقناعه بالمنتج التأميني؛
- نجحت إدارة الشركة في إيجاد حالة الترابط بين الثقافة التنظيمية واتجاهات الزبائن تمكنت خلالها من تسهيل وصول الزبائن إلى قدر كافي من المعلومات عن الشركة مستخدمة التدريب طريقا لزيادة معارف موظفيها؛
- وجد أن إدارة الشركة تحبذ التعامل عبر أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسب متوسطة لأنها تزيد من القدرات الفكرية والمعرفية للموظف من خلال ما توفره هذه الأدوات من إمكانات تسهل من استحضار المعلومات المهمة وبالتالي تقديم خدمة أفضل للزبون.

3- دراسة: (أحمد كريم جاسم، وثام وهاب الياسري 2017)¹

العنوان: تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الإبداع التنظيمي بحث تحليلي في جامعة ذي قار

هدفت هذه الدراسة لتحديد التأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الإبداع التنظيمي من خلال دراسة تحليلية واختبار علاقة الارتباط و التأثير بين أبعاد التشارك المعرفي (البعد الفردي، المنظمي، التكنولوجي) والإبداع التنظيمي في الجامعة المبحوثة، وطبقت الدراسة على عينة تتألف من 60 شخصا من رئيس جامعة ومساعديه وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتحليلها بواسطة مجموعة من الأدوات الإحصائية الوصفية التحليلية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- وجود ثقافة التشارك المعرفي عند اغلبه تدرسي الجامعة من ناحية تبادل المعرفة فيما بينهم وتشجيع بعضهم بعض في ظل عدم وجود الأناية في نشر المعرفة؛
- امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية للبعد الفردي من المهارات متنوعة والدافعية عالية لبدل أقصى الجهود من أجل تحقيق النجاح للجامعة؛
- وجود تعاون مابين القيادات الإدارية في الجامعة حول أهم المشاكل التي تواجههم مع تبادل الثقة مابين الطرفين التي تعتبر العنصر الأساسي في تحقيق التشارك المعرفي؛

4- دراسة : (عبد الرحمن مصطفى طه الملا، وسام ياسين محسن) 2015²

العنوان: متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي بحث ميداني

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين متطلبات المشاركة بالمعرفة في واحد من أهم الأجهزة الرقابية في العراق وهو مشاركة العاملين بالمعلومات والمعرفة وتبادلها فيما بينهم، تم اختيار عينة البحث من السادة العاملين في مقر ديوان الرقابة المالية

¹أحمد كريم جاسم، وثام وهاب الياسري، تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الإبداع المنظمي بحث تحليلي في جامعة ذي قار، مجلة الإدارة الاقتصاد، العدد 113، 2017

²عبد الرحمن مصطفى طه الملا، وسام ياسين محسن، متطلبات المشاركة بالمعرفة رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (بحث ميداني)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية،

المجلد 21، العدد 86، سنة 2015

الاتحادي بالغ عددهم 63 فردا السادة الخبراء، مدراء الأقسام، رؤساء الهيئات، معاون رئيس الهيئة، استخدم الباحث استمارة استبيان.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- يؤدي استغلال المشاركة بالمعرفة إلى رفع مستوى كفاءة أفراد المنظمة وفعاليتها في تحقيق جودة أعمال التدقيق لديها.
- يسهم اعتماد عمليات المشاركة بالمعرفة وجود أعمال التدقيق من قبل المنظمة في تعزيز أهدافها التدقيقية والرقابية لديها، من خلال زيادة الدعم والقناعة لدى الإدارة العليا بهذا المجال، وتوفير بيئة منظمة داعمة، وثقافة تنظيمية مساندة.
- تمنح المشاركة بالمعرفة فرصا كثيرة للمنظمة لإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها من خلال تراكم المعرفي المتولد لديها من هذه العملية، فضلا عن تحقيق مزايا مهنية ومعرفية من خلال المشاركة كفرق عمل والتي ينعكس بدوره على جودة التدقيق.

5- دراسة: (حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس) 2015¹

بعنوان: أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، ولتحقيق هدف البحث تم القيام بدراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بولاية برج بوعريش بالجزائر باستعمال مجموعة من أدوات جمع البيانات، استخدم الباحث استمارة استبيان تم توزيعها على 117 مستجوبا من خلال عينة عشوائية طبقية ضمت كل من الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية في الوحدة محل البحث؛
- وجود أثر إيجابي لتشارك المعرفة على إنتاجية الموارد البشرية في العمل، نوعية عمل الموارد البشرية، وكذلك على الجانب السلوكي لأداء الموارد البشرية.

6- دراسة: (جيجق عبد المالك، جيجق زكية) 2015²

العنوان: تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية في كلية الاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريش

تناولت هذه الدراسة واقع التشارك المعرفي بأبعاده وأثره على كفاءات البشرية بأنواعها الفردية، الجماعية، التسييرية والجوهرية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، واستخدم الاستبيان كأداة للجمع للبيانات وتم توزيعه على 86 أستاذة) منهم 72 أستاذة) دائم والباقي مؤقتين. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

¹ حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015

² جيجق عبد المالك، جيجق زكية، تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة رؤى الاقتصادية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، العدد 5، 2015

- التشارك المعرفي الكلي بين أساتذة الكلية متوسط عموماً، فرغم أن سلوك الأساتذة مرتفع اتجاه التشارك المعرفي فإن باقي الأبعاد الأخرى والمتمثلة في الثقافة التنظيمية وفرق العمل والتكنولوجيا متوسطة مما أثر على درجة ممارسة التشارك المعرفي في كلية محل الدراسة.

- التشارك المعرفي في الكلية متوسط حقق كفاءات بشرية متوسطة، وقد أثبت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة تأثير إيجابية ذو دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي والكفاءات البشرية.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت العوامل الشخصية والتنظيمية

1- الدراسة الأولى: دربالي يسمينة 2018¹

بعنوان : أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على ضغوط العمل لدى العاملين دراسة حالة في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على العوامل الشخصية والتنظيمية و على العوامل المؤثرة على ضغوط العمل، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على دراسة الحالة من خلال الملاحظة العلمية، والوثائق الرسمية، والمقابلة الشخصية، والاستبيان ومعالجته الإحصائية. توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ✓ اتضح أن هناك مستوى عال من مفهوم العوامل الشخصية لدى العاملين وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بالعوامل التي ترفع من ممارسة هذه السلوكيات؛
- ✓ اهتمام المؤسسة بالناحية التنظيمية اهتمام متوسط ويعتبر غير كافي؛
- ✓ اهتمام المؤسسة بضغط العمل اهتمام متوسط وغير كافي؛
- ✓ لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق الجنس، العمر، المستوى التعليمي والخبرة؛
- ✓ العلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغير مستقل وضغوط العمل كمتغير تابع علاقة عكسية ضعيفة، والعوامل الشخصية علاقتها كانت أقوى بضغط العمل عن طريق بعديها الدافعية، يليه إدراك الدور الوظيفي؛

2- الدراسة الثانية: سارة بن الشيخ 2017²

بعنوان: دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة لمديريات مؤسسة سونطراك بحاسي مسعود

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر بعض العوامل على مستوى أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية، وذلك بالوقوف على واقع هذه العوامل وواقع مستوى الأداء، تم تحديد أثر هذه العوامل على الأداء، اعتمدت الدراسة التطبيقية على الاستبيان كأداة للدراسة، اختيرت عينة عشوائية 312 عاملاً. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

¹ دربالي يسمينة، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على ضغوط العمل لدى العاملين دراسة حالة في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف، مذكرة ماستر إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، غير منشور، 2018

² سارة بن الشيخ، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة لمديريات مؤسسة سونطراك بحاسي مسعود، أطروحة الدكتوراه مناهجت وتسيير المنظمات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، غير منشور، 2017

- لدى العاملين بالمؤسسة اتجاه إيجابي نحو لائف ويميلون إلى الاستقرار بها، يتوفر لدى العاملين على أهم القدرات التي تمكنهم من أداء مهامهم بشكل جيد، كما لديهم مستوى دافعية وإدراك لأدراهم الوظيفية عالي؛
- مستوى رضا العمال حول العوامل التنظيمية غير جيد وذلك: لأن نمط القيادي لا يعتمد على إشراك العاملين في اتخاذ القرار، بناء الهيكل التنظيمي يقلل من سرعة الإنجاز، التدريب لا يشمل جميع المستويات والأقسام، والأجور والمكافآت لا تساعدهم على الأداء بشكل أفضل؛

3- الدراسة الثالثة: هناء بن ساسي 2017¹

بعنوان: أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هدفت الدراسة لتحديد أثر العوامل الشخصية التنظيمية الناتج عن بعض العوامل (الاتجاهات، القدرات، الدافعية، أدراك الدور، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، نمط القيادة، الاتصال الإداري، الأجور والخوافز، والتدريب) وعلاقتها على سلوكيات المواطنة التنظيمية في المؤسسات، استخدم أداة الاستبيان على عينة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بورقلة، وتم اختيار 3 مؤسسات كعينة للدراسة وتم توزيع 60 استبيان. وتوصلت الدراسة على النتائج التالية:

- يوجد مستوى عالي من سلوكيات المواطنة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بولاية؛
- يوجد مستوى عالي من العوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة أي يتميز المستجوبة بالدافعية وغيرها من الصفات الإيجابية الدالة على العوامل الشخصية؛
- توجد علاقة إرتباطية قوية العوامل الشخصية والتنظيمية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدروسة بولاية ورقلة.

4- دراسة الرابعة: رشيد مناصرية، سارة بن الشيخ 2016²

بعنوان "أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (حاسي مسعود)" تهدف الدراسة أولاً على واقع العوامل التنظيمية وواقع أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود، ثم التعرف على مدى الترابط بين مستوى أداء المورد البشري ومختلف العوامل التنظيمية في المؤسسة وفي الأخير مساعدة المؤسسة في وضع الإجراءات التحسينية لأداء العام من خلال مجموعة من التوصيات.

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج الجوهرية كالآتي:

- واقع العوامل التنظيمية في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء غير جيد ولا يساعد العاملين على تحسين مستوى الأداء لديهم، كما يوجد لدى أغلبهم نظرة سلبية حول البيئة التنظيمية في المؤسسة، ويعود ضعف البيئة التنظيمية في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء إلى:

¹ هناء بن ساسي، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، غير منشور، 2017

² رشيد مناصرية، سارة بن الشيخ أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء -حاسي مسعود- مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية العدد 09-2016.

-نمط القيادة في المؤسسة غير محفز للعمل فنجد أن الإدارة لا تشرك العاملين في اتخاذ القرار ولا تشجعهم على تبادل الأفكار وإبداء مقترحاتهم، كما أنه لا يوجد اهتمام بمبدأ الحرية في أداء المهام، وكذلك نقص التحفيز من طرف الرؤساء لمروسيهم، هذه العناصر تدخل مفهوم التمكين فنجد أن المؤسسة لا تتبع هذا الأسلوب، رغم تأثيرها لها مع مستوى الأداء؛

تعتبر بيئة العمل المادية ملائمة نوعا ما حيث توفر المؤسسة التجهيزات اللازمة للعمل، وكذلك التهوية والإضاءة والنظافة المناسبة، كما توفر بعض شروط السلامة للعمال، وهذا قد يشكل حافز يساعد العاملين على إنجاز مهامهم.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

الدراسة¹: Yogeeshah.c , S.G Gopala Krishna2017

بعنوان : تأثير العوامل الشخصية على تشارك المعرفي

تهدف هذه الدراسة لفهم تأثير المكونات الفردية للعوامل الشخصية على الموقف المتعلق بمشاركة المعرفة في سياق التعليم الهندسة في ولاية كارناتاكا، الهند. اهتمت العوامل الشخصية في هذه الدراسة: العمر والجنس والخبرة في مجال التعليم الهندسي. تم جمع البيانات لهذه الدراسة عبر الإنترنت. من thestudy ، فإنه لا يوجد سوى اثنين من العوامل ، أي أن العمر والخبرة لتكون إحصائياً مهم في التأثير على موقف الفرد اتجاه التشارك المعرفي.

الهدف من هذا البحث هو استكشاف العوامل الشخصية التي تؤثر على المواقف اتجاه مشاركة المعرفة، الغرض من هذه الدراسة هو توضيحي، وضعت هذه الدراسة فرضيات أن "هناك علاقة بين العوامل الشخصية وموقف الفرد تجاه المعرفة مشاركة". يمكن ذكر فرضية فرعية مختلفة بواسطة استبدال "العوامل الشخصية" العامة بخاصة العوامل قيد الدراسة ، وهي: الجنس ، العمر وتجربة. سوف تبني الدراسة استبياناً كمياً عبر الإنترنت، وتم اختيار عينة عشوائية ، من جامعة التكنولوجيا أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للكلية الهندسة في ولاية كارناتاكا الهند الغرض من هذه الدراسة هو توضيح ما تم تحديدها اتجاه مشاركة المعرفة والمتغيرات المستقلة مثل الجنس والعمر والتعليم والخبرة. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تأثير اختيار العينة على القدرة على تعميم النتائج لقطاع التعليم الهندسي كله غير واضح على وجه الخصوص القطاع الأكاديمي؛

- عدم وجود تأثير على مشاركة المعرفة والعوامل الشخصية مثل الخبرة أو يمكن النظر إلى الجنس على أنه مؤشر إيجابي، هذا يشير إلى أنه لا يوجد حاجز فردي محدد ضد مشاركة المعرفة و الجنس.

2- Study of (Abd Alkadir ,ActuranHulyagunduz, chekmecelioglu, a 2016).

The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions in Turkey².

العنوان : أثر التشارك المعرفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية على السلوكيات الإبداعية في المؤسسات التعليمية في تركيا.

¹Yogeeshah.c, S.G Gopala Krishna, Influence of personal factors on the knowledge sharing Attitude of Individuals in Engineering Education Context, International Journal of science and Research (IJSR), ISSN(Online): 2319-7064, volume 6, Issue2, February 2017

²Abd Alkadir ,ActuranHulyagunduz, chekmecelioglu, The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions in Turkey, Journal of Social and Behavioral Sciences, vol 235, 2016, pp342-350.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر التشارك المعرفي والسلوكيات التنظيمية على السلوكيات الإبداعية بين العاملين في المؤسسات التعليمية. ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام أداة الاستبيان وتوزيعها على عينة عشوائية التي شملت 220 فردا.

أوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- هنا أثر إيجابي للتشارك المعرفي على السلوكيات الإبداعية للموظفين؛
- عند تشارك المعرفة الضرورية يظهر الموظفين المزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية؛
- هناك أثر إيجابي لسلوكيات المواطنة التنظيمية على السلوكيات الإبداعية للموظفين.

3- دراسة: Ade Irma Susanty, bimantoroKushariPramono¹2015

بعنوان : تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية ، والعوامل التكنولوجية في استخدام CIM تجاه مشاركة المعرفة للموظفين في جامعة تيليكوم باندونغ، اندونيسيا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الشخصية والتنظيمية والتكنولوجية اتجاه مشاركة المعرفة، ومدى تأثير هذه العوامل تجاه مشاركة المعرفة بين العاملين. المتغيرات المستقلة المستخدمة في هذه الدراسة كانت العامل الشخصي، عامل التنظيم، والعامل التكنولوجي. بينما كانت المتغير التابع هي مشاركة المعرفة. كانت طريقة البحث المستخدمة في هذه الدراسة هي البحث الكمي ونوع الدراسة كانت دراسة وصفية وسببية. البيانات كانت تقنية التحليل المستخدمة التحليل الوصفي ومتعددة الأبعاد الخطي.

النتائج

- وتوصلت الدراسة أن نسبة إيجابية ومرتفعة للعوامل الشخصية والتنظيمية والتكنولوجية، حيث قدر المتوسط لكل عوامل بنسبة 72.24 %، 74.77 %، 72.98 %، وأيضاً نسبة مرتفعة لتبادل المعرفة بمتوسط 77.11 %؛
- هناك تأثير بشكل كبير للعوامل الشخصية، والتنظيمية والعوامل التكنولوجية نحو مشاركة المعرفة بنسبة 54.7 %، والعوامل التكنولوجي لم يتأثر بشكل كبير نحو مشاركة المعرفة بنسبة 30.6 %.

4- دراسة : (Norizahsupar) 2012

Technological Factors Affecting Knowledge Sharing among Academic Staff in Selected Malaysian Higher Educational Institutions and the Effect on Performance

بعنوان:العوامل التكنولوجية التي تؤثر على تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الماليزية المختارة وتأثيرها على الأداء

¹Ade Irma Susanty, bimantoroKushariPramono, the Influence of personal factors, organizational factors, And Technological factors In The Use Of CIM Toward Employees knowledge sharing In Pt.Jalan Tol LingkarLuar Jakarta (pt.JLJ), International seminar and conference on learning organization (ISCL02005), university bandung, Indonesia, 2015

هدفت الدراسة هو توسيع فهمنا للعوامل التي تؤثر على المعرفة المشاركة بين أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الأكاديمية العليا الماليزية ، تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 194 من المؤسسات الأكاديمية .

أظهرت نتائج هذه الدراسة ذلك

هناك عاملان يرتبطان بشكل إيجابي بمشاركة المعرفة، تكنولوجيا المعلومات والنموذج الموزع (الشبكي) هو أيضا ذات الصلة بشكل كبير وإيجابي للأداء من حيث التدريس والبحث ، وتحسين كفاءة وإنتاجية عمل المحيين العمليات وابتكارها وقدرتها على القيام بعملها.

استناداً إلى العوامل التي لها علاقة إيجابية بمشاركة المعرفة ، هناك بعض العوامل التي تتفق مع النتائج التي تم الحصول عليها من خلال البحوث السابقة الأخرى حول مشاركة المعرفة مثل تكنولوجيا المعلومات.

5- دراسة: (Hassan Ali Alzubi, A 2011)

"Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing": An Empirical Study in the Jordanian business environment – Specifically in pharmaceutical industry companies¹.

العنوان: "سلوكيات المواطنة التنظيمية وأثرها على التشارك المعرفي" دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية في الأردن.

سعت هذه الدراسة لتحديد أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمس (الإيثار، الروح الرياضية، الضمير، اليقظة المدنية) على التشارك المعرفي وذلك من خلال:

- تحديد مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية فش شركات صناعة الأدوية في الأردن.

- تحديد مدى تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على التشارك المعرفي.

- تحديد مدى التأثير على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لتحقيق التشارك المعرفي بين العاملين.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وشملت هذه الدراسة على عينة بلغت 205 موظفاً، وتم توزيع 205 استبيان بلغ عدد المستجيبين 193 موظف وتم استبعاد 4 استبيانات غير صالحة للتحليل الإحصائي ليصبح العدد النهائي 189 استبياناً.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- هناك مستوى عالي لسلوكيات المواطنة التنظيمية بين العاملين في شركات صناعة الأدوية في الأردن؛

- جميع أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية كان لها تأثير إيجابي في تحقيق التشارك المعرفي بين العاملين؛

¹Hasan Ali Alzubi, **Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study**, Journal of International Business Research, Jordan, vol 4, no 3; July 2011.

- التأثير على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لتحقيق التشارك المعرفي كان على نحو جيد بين العاملين.

6- دراسة (Fouzia Akram وRahatBothari) 2011

بعنوان: دور تشارك المعرفة في أداء العاملين، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل المحفزة

هدفت هذه الدراسة إلى إثراء الإطار النظري لمغيبات البحث الذي يدرس العلاقة بين تشارك المعرفة وأداء الأفراد من خلال توضيح الحوافز المؤثرة على تشارك المعرفة كما هدفت هذه الدراسة النظرية إلى التأسيس لدراسات مستقبلية تطبيقية لدراسة واختبار اقتراحي هذه الدراسة والمتمثلة في:

- أن ترتبط الحوافز بعلاقة إيجابية بمشاركة المعرفة؛
- أن تشارك المعرفة يرتبط بعلاقة إيجابية بأداء الأفراد.

7- GH. Pezeshi Rad, N. Alizadeh, N. Zamani Miandashti, and H. shabanali Fami¹

بعنوان : العوامل المؤثرة في تبادل المعرفة بين العاملين - منظمة الإرشاد الزراعي والتعليم في وزارة الإيرانية

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو دراسة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي بين موظفي منظمة الإرشاد والتربية الزراعية في وزارة جهاد الزراعة الإيرانية، وكانت عينة 110 أفراد تم اختيارهم عشوائيا كعينة من أصل 140 فرد في المنظمة، تم جمع البيانات من خلال استبيان يعمل كأداة الدراسة. تم تحديد ثقة والصدق الاستبيان بنسبة 0.93، وفقا للدراسة، كانت هناك علاقات كبيرة بين عوامل الثقة الاجتماعية والرأسمال الاجتماعي العلائقي والموقف من تبادل المعرفة، والمتغير التابع مشاركة المعرفة. تحليل الانحدار التدريجي أشار إلى أن رأس المال الاجتماعي العلائقي والموقف من مشاركة المعرفة يقدر حوالي 37% من اختلافات تبادل المعرفة.

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج التالية:

- العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي بين العاملين في الزراعة منظمة التربية والتعليم في كانت وزارة الإيرانية وكشفت الدراسة أن العلاقات الاجتماعية للأفراد على طول مع مواقفهم اتجاه مشاركة المعرفة في التأثير على مدى ما تبادل معرفتهم مع زملائهم في العمل في نفس المكتب، المدراء هم الذين يعملون على تشجيع وتحسين موظفين على العلاقات الاجتماعية إيجابي من تبادل المعرفة في حياتهم للمساعدة الموظفين على إنشاء والمشاركة والاستفادة من معرفة العمل في المنظمة. دراسات مستقبلية هناك حاجة لتحقيق من العوامل المؤثرة مثل قيمة المعرفة، المكافآت التنظيمية والنتائج التوقعات، وكذلك المسارات بين العوامل المؤثرة وتبادل المعرفة للنهج أكثر لتوجيه المنظمات نحو تحسن مناخ مشاركة المعرفة.

8- دراسة : محمد بوخاري إسماعيل، وزاوية محمد يوسف 2010²

بعنوان : أثر العوامل الفردية على جودة مشاركة المعرفة، كلية علوم وتكنولوجيا، جامعة ماليزيا

¹GH. Pezeshi Rad, N. Alizadeh, N. Zamani Miandashti, and H. shabanali Fami, Factors Influencing knowledge sharing among Personnal of Agricultural Extension and Education Organization In Iranian Ministry of Jihad-e Agriculture, J. Agr. Sci. Tech. vol.13: 491-501, 2011

²MohdBakhari Ismail and Zawiyah M. Yusof, The Impact of Individual Factors On Knowledge Sharing Quality, faculty of Information science and Technologe, university kebangsaan Malaysia, Journal of organizational knowledge management, vol.2010, Article ID 327569

الهدف من هذه الدراسة التحقيق في العلاقة بين العوامل الفردية مثل الوعي والثقة والشخصية ونوعية تبادل المعرفة في الوكالات العامة الماليزية. الدراسة الاستقصائية استخدمت الاستبيان كأسلوب لجمع البيانات، بما في ذلك تم اختيار عينة عشوائية من 428 الباحثين. تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام SPSS الإصدار 16.0. كان تحليل عامل التأكيد نفذ للتحقق من وجود ثلاثة أبعاد من العوامل الفردية، من خلال التحليل اتضح أن هناك العلاقة الإيجابية والمهمة بين العوامل الفردية وجود تبادل المعرفة، النتائج تحليل الانحدار المتعدد تشير إلى أن الشخصية هي المؤشر الأكثر أهمية مشاركة المعرفة جودة المعرفة تليها الثقة والوعي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

الغرض من هذه الدراسة أي لتحديد العلاقة بين العوامل الفردية و يتم تحقيق جودة مشاركة المعرفة بنجاح، العوامل الفردية (الوعي والثقة و الشخصية) ربط بين بشكل كبير مع التشارك المعرفي، تبدو العوامل شخصية أهم مؤشر في مشاركة المعرفة ، تليها الثقة والوعي. هذه النتيجة هي مساعدة للحكومة ماليزيا في صياغة جديدة سياسة لتشجيع تبادل المعرفة بين الموظفين حان الوقت على حكومة ماليزيا لتنظيم البرامج والتدريبات التي يمكن أن تساعد فيخلق الوعي والثقة وبناء شخصية مناسبة للسعي بين موظفيها والجمهور بأكمله وجه.

9- دراسة (syedsabahalam وآخرون) 2009¹

بعنوان: تقييم سلوك تشارك المعرفة بين العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هدفت هذه الدراسة إلى عرض واختبار مدى وجود علاقة دالة بين عدد من المتغيرات المستقلة والمتمثلة في كل من الالتزام، الثقة، الثقافة، نظام المكافآت، التفاعل الاجتماعي والتكنولوجيا وتشارك المعرفة، أستخدم الباحثون أداة الاستبيان وتم توزيعها على (500) من الأفراد العاملين بالمؤسسات محل الدراسة وهي (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا)، وكان مجتمع البحث ممثلا في كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة لقطاع الخدمات في كل من ميلاكا وجوهور بماليزيا. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن كل من أنظمة المكافآت، الثقافة، الثقة، والتكنولوجيا، تُعد عوامل رئيسية وتحمل أثرا على تشارك المعرفة في المؤسسات محل الدراسة.

10- دراسة (Zawiyah, M . MohdBakhari, ismail) 2009²

بعنوان: العلاقة بين تشارك المعرفة الأداء التنظيمي والخدمة المقدمة في مؤسسات القطاع الحكومي.

هدفت هذه الدراسة إلى بناء نموذج نظري يدرس العلاقة بين تشارك المعرفة، الأداء والخدمة المقدمة مع افتراض وجود علاقة إيجابية بين تشارك المعرفة والخدمة المقدمة، وأكد الباحثان على أن الأفراد الأكثر تشاركا للمعرفة يكون أدائهم أفضل في العمل، كما أن تحسين الأداء يؤدي إلى تعزيز الخدمة المقدمة. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- التشارك المعرفي بين الأفراد العاملين يضمن جودة العمل وتحقيقه اعتمادا على المعارف ذات الجودة والتي تساهم في تحسين الأداء نتيجة إمكانية اكتساب معارف جديدة من خلال عملية تشارك المعرفة مع الجماعات في العمل.

¹International business research, vol 2, no 2, april 2009, malaysia.

²Zawiyah M. Yusof, MohdBakhari Ismail, Kamsuriah Ahmad, Maryati M. Yusof, Knowledge sharing in the public sector in Malaysia: A proposed holistic model, Information Development, 28(1),the national university of malaysia,malaysia,2009

11- Kristin I.T. Skinnarland, Itera ASA, Oslo, and Dr Peter Sharp, Regent's College, London.¹

Knowledge Sharing (KS), Organizational Learning and Competitive Advantage in a Scandinavian Hotel Company.

بعنوان: تبادل المعرفة (التشارك المعرفي)، التعلم التنظيمي والمزايا التنافسية في شركة إسكندنافية للفنادق. هدفت هذه الدراسة للمعرفة كيف يمكن أن تكون مشاركة المعرفة مرتبطة بالتعليم التنظيمي والميزة التنافسية في فندق الاسكندنافية، تم استخدام الاستبيان للجمع المعلومات، وتتكون عينة الدراسة من 120 موظف، وأجريت 5 مقابلات معمقة يمكن وضع الاستنتاجات :

- زيادة التعلم يحسن من تشارك المعرفي؛
 - الرؤية المشتركة ومنظمة موحدة تجعلها أكثر قدرة على المنافسة؛
 - عندما تكون مستويات الثقة عالية يحفز على مشاركة المعرفة؛
 - المشاركة في الاجتماعات المباشرة (الصباحية أو الأسبوعية والإدارية)،
 - تساهم أنظمة تكنولوجيا المعلومات المتخصصة في مشاركة المعرفة.
- لتحسين مشاركة المعرفة تم تقديم مجموعة متنوعة من الاقتراحات بما في ذلك: توفير نظم لمشاركة المعرفة؛ زيادة برامج التدريب الرسمي لتسهيل التشارك المعرفي؛ زيادة حجم الاجتماعات والمشاركة من خلال المحادثة ، ويؤدي إلى التعلم وعندما يتعلم الموظفون أنهم يميلون إلى مشاركة .

12- MatheusHauder Sascha Roth Florian Matthes2012

بعنوان: العوامل التنظيمية المؤثرة على تحديات إدارة هندسة المؤسسات

ORGANIZATIONAL FACTORS INFLUENCING ENTERPRISE ARCHITECTURE MANAGEMENT CHALLENGES

هدفت هذه الدراسة الكشف عن العوامل التنظيمية التي تؤثر على تحديات إدارة هندسة المؤسسات، وعم مدى تأثير العوامل التنظيمية على حجم المؤسسة و خبرتها. تم اختيار عينة مكونة من 105 من الخبراء الصناعة في 10 دول مختلفة ومن أجل جمع المعلومات تم الاعتماد على الاستبيان عبر الانترنت تم تحليلها بمعامل الارتباط بيرسون.

نتائج هذه الدراسة كانت عدة ومنها ما يلي:

- تؤثر العوامل التنظيمية في المؤسسة على مواجهة للتحديات المختلفة (أهداف غير واضحة, نقص المهندسين المعماريين في سوق العمل مطالب, و بيئة المؤسسة)؛
- تمثل الاجتماعات غير الرسمية من التحديات التي تواجه المؤسسة بسبب عدم فهم فوائدها (الغاية منها)؛
- تواجه الولايات المتحدة التحديات المتعلقة ببيئة المؤسسة؛

¹Kristin I.T. Skinnarland, Knowledge Sharing (KS), Organizational Learning and: Competitive Advantage in a Scandinavian Hotel Company ,Itera ASA ,Oslo ,and Dr Peter Sharp, Regent's College, Journal of Education and Vocational Research London

- تحتاج EAM إلى وضع برامج مصممة وفقا لعوامل محددة في المؤسسة؛
- إن تصميم EAM يعتمد على تأثير العوامل التنظيمية.

13- Jarunee Saetang et al¹

بعنوان:العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي المتصور بين الموظفين: دراسة حالة لمركز بانكارونا للتدريب المهني للأحداث للبنين، (2010)

factors affecting perceived job performance among staff a case study of Ban Karuna juvenile vocational Training center for boys,2010)

هدفت الدراسة على تحديد تأثير المتغيرات التنظيمية (تحديد الأهداف وغموض الدور) وعامل شخصي الذي هو الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لموظفين في مركز التدريب المهني في بانكوك للكشف عن مشكلات الأداء ومعالجتها، وهدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر من أهمها:

- دراسة العوامل التنظيمية والشخصية المؤثرة على الأداء الوظيفي.
- تحديد تأثير العوامل التنظيمية على الأداء الوظيفي.
- وبغرض الوصول إلى هذه الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة دراسة التطبيقية، بحيث تم توزيع استبيان على عينة بحجم 95 موظف في مؤسسة للتدريب المهني في بانكوك، وتم تحليل الاستبيان عن طريق spss وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- الأهداف في المؤسسة واضحة وتوضع على أساس تشاركي، وعلى أساسها يتم تقييم الأداء؛
- غموض الدور له علاقة سلبية مع الأداء الوظيفي؛
- الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي.

14- David Giauque,et al,²

بعنوان :

" les leviers de la performance individuelle et collective dans les organisations publiques suisses.2008

- هدفت الدراسة على مجموعة من العوامل التنظيمية وهي (فهم العمل، التحفيز، مناخ العمل، القيادة) وعلاقتها بالأداء الفردي والجماعي سواء سلبا أو إيجابا وطبقت على أربعة مؤسسات سويسرية عمومية، تطبق التسيير العمومي الحديث لزيادة الكفاءة التنظيمية وهدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر من أهمها:
- تصنيف العوامل التنظيمية التي تؤثر على الأداء إلى عوامل تعيق أو تعزز الأداء الفردي والجماعي في ظل مبادرات الإصلاح في التسيير العمومي الحديث.
 - طرح دور العوامل التنظيمية في تحليل الأداء الفردي والجماعي وهذه العوامل هي (فهم العمل، التحفيز، مناخ العمل، أسلوب القيادة والإدارة).

¹JaruneeSaetang et al,factorsaffectingperceived job performance among staff a case study of Ban Karunajvenilevocational Training center for boys,The Journal ofBehavioralScience, vol5,Nol, 2010).

²David Giauque, et al, les leviers de la performance individuelle et collective dans les organisations publiques suisses: l'importance d'un pilotage participatif, Revue française d'administration publique, 4-n128,2008

- وبغرض الوصول إلى هذه الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة دراسة التطبيقية، بحيث تم توزيع استبيان على عينة بحجم 107 فرد وتم تحليل الاستبيان عن طريق SPSS وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- بعض جوانب التحفيز لها أثر إيجابي على أداء الأفراد؛
 - فهم الفرد لدوره في المؤسسة ومجمل العمليات التنظيمية وكذلك الربط بين دور الأفراد و الأهداف التنظيمية ارتباط بشكل إيجابي مع الأداء الفردي وأشار الباحث ضمن الدراسة إلأن الخصائص الفردية ليس لها أثر إيجابي أو سلبي على الأداء الفردي الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل..... الخ؛
 - تطوير هيكل تنظيمي بأكثر مرونة واقل هرمية، ووضع الأهداف على أساس تشاركي.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

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 استفدنا منها خلال اطلاعنا عليها.

الجدول رقم (1-2) مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

| الدراسات السابقة | الدراسة الحالية | |
|---|---|-----------------------|
| تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2008 إلى 2018، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: مصر، الأردن، فلسطين، السعودية، الكويت، سلطنة عمان، الجزائر، ماليزيا، ليبيا، تركيا. | أُنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2019/2018 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر). | من حيث الزمان والمكان |
| ركزت مختلف الدراسات كذلك على عينات مختارة أي موجهة إلى العاملين والمديرين، وحتى هيئات التدريس. | ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم و أصنافهم في المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع لخصوصية العينة التي تختلف حسب تخصصاتها. | من حيث العينة |
| استخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط، في حين اعتمدت دراستين باللغة العربية ودراسة باللغة الأجنبية، على منهج المقابلة والملاحظة وتوزيع الاستبيان. | حاولنا في دراستنا إسقاط النظري على الواقع، حيث تم جمع المعطيات والوثائق التي لها علاقة مباشرة بالتشارك المعرفي الذي يحدث داخل المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى اعتمادنا على الاستبيان حتى ندعم الدراسة. | من حيث منهج الدراسة |
| تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (خدماني، صناعية، تجارية، إنتاجية، علمية)، وهذا ما يعطي لدراستنا أكثر مصداقية. | استهدفت الدراسة القطاع العمومي، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي: " وهي: جامعة قاصدي مرياح ورقلة " | من حيث نوع القطاع |
| تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: - التشارك المعرفي؛ - العوامل الشخصية والتنظيمية؛ | اعتمدت دراستنا على متغيرين ألا وهما: التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة)، ثم تقييم أثر العوامل الشخصية | من حيث المتغيرات |

| | | |
|---|---|--------------|
| - إدارة المعرفة | والتنظيمية على التشارك المعرفي. | |
| - هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على واقع التشارك المعرفي في مؤسسات مختلفة، وكذا الوقوف على العوامل الشخصية والتنظيمية بمختلف المؤسسات الجامعية سابقة الذكر. | تهدف دراستنا إلى الوقوف على مدى تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال عمليات نقل وتحويل وتبادل المعارف الضمنية والظاهرية بين الأساتذة. | من حيث الهدف |

المصدر: من اعداد الطالبة

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة :

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:

- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل أثر العوامل الشخصية والتنظيمية والمتغير التابع التشارك المعرفي؛
- ضبط المصطلحات الأساسية للبحث؛
- التعمق في الموضوع؛
- الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
- ساهمت مجمل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الاستبيان؛
- الإلمام بالنتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحث من الانطلاق في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لهذا الفصل تناولنا في مفهوم التشارك المعرفي الذي يعتبر عملية نقل وتبادل وتحويل المعارف من أجل خلق معارف جديدة تساعد على تطوير وازدهار واكتساب ميزة تنافسية. وكذلك تعرفنا على متطلبات التي تساعد على التشارك المعرفي مثل الهيكل التنظيمي تكنولوجيا المعلومات والاتصال، التدريب ذلك.

وتعد محددات التي تساعد التشارك المعرفي بين الأفراد (خصائص الشخصية) من أهم العناصر التي تتحكم في فعالية عملية التشارك المعرفي، ولغة المشتركة بين الأفراد تعد الهدف الرئيسي و الأساسي لتشارك المعرفة.

والثقافة التنظيمية تشجع وتخلق جو لتبني معارف جديدة تؤدي بالضرورة على التشارك المعرفي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعتبر كذلك من أهم العناصر التي تساعد على نقل السريع وتحويل وتبادل المعارف.

العوامل الشخصية هي السمات والخصائص التي تميز فرد عن الآخر، ومن أبعاد هذه العوامل الاتجاه وهو الموقف الفردي حيال شيء ما، القدرات والمهارات وهما الجدارة والتفوق في أداء المهام، اما الدافعية هو شعور والإحساس الداخلي الذي يدفع الفرد للإنجاز شيء ما.

العوامل التنظيمية (المناخ التنظيمي) وهو عبارة عن العوامل المؤثرة في سلوك العاملين، ومن أبعاد هذه العوامل الهيكل التنظيمي بيئة العمل المادية ، نمط القيادة الخ.

أما بالجانب التطبيقي تمثل في دراسات السابقة قمنا بمقارنة بين الدراسات السابقة و دراسة الحالية من حيث المكان والزمان، وعينة دراسة، منهج الدراسة، نوع القطاع الذي اجريت فيه الدراسة، المتغيرات التي يتم دراستها، وهدف هذه الدراسات .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

للعوامل الشخصية والتنظيمية

لتشارك المعرفي بكلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة قاصدي مرياح

ورقلة

تمهيد:

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتكملة للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول من خلال هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، عن طريق توزيع استمارة الاستبيان للمختلف الأصناف والرتب.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية.

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة و عرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج لطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف لتعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على المناهج التالية:

أولاً: المنهج الوصفي:

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

ثانياً: المنهج الإحصائي:

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقوم أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي للأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرياح بورقلة، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من أساتذة الكلية محل الدراسة.

الفرع الأول: متغيرات الدراسة

جدول رقم (1-2): يوضح متغيرات الدراسة

| المتغيرات | متغيرات الدراسة |
|------------------|----------------------------|
| المتغير التابع: | التشارك المعرفي |
| المتغير المستقل: | العوامل الشخصية والتنظيمية |

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.

جامعة قاصدي مرياح بورقلة هي أول نواة أنشئت وعرفت تحولات عديدة ومساعدة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية، فمن المدرسة العليا للأساتذة إلى مركز جامعي.

إلى أن أصبحت جامعة التي أنشئت بموجب المرسوم رقم 210/01 المؤرخ في 2001/07/23 المتضمن إنشاء جامعة ورقلة، التي تضم أساتذة من مختلف الرتب "كأستاذ، أستاذ مساعد قسم ب، أستاذ مساعد قسم أ، أستاذ محاضر قسم ب، أستاذ محاضر قسم أ، وموظفين إداريين وتقنيين وأعوان المصالح". وزعون على إدارات الجامعة وكلياتها الستة (كلية الحقوق والعلوم لسياسية، كلية الأدب واللغات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، كلية علوم الأرض والكون وعلوم المادة، كلية العلوم الطبيعية والحياة.

أولاً: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ونشأتها وهيكلتها التنظيمي:

أنشئت كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91/09 المؤرخ في 2009/02/17 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 2010/01 والمتضمن إنشاء جامعة ورقلة، علما أن الكلية تتكون من 04 أقسام وذلك بموجب القرار رقم 1072 المؤرخ في 2017/11/15 المعدل و المتمم للقرار رقم 321 المؤرخ في

2009/12/03 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لها بحيث تتكون من قسم العلوم الاقتصادية و قسم علوم التسيير و قسم العلوم التجارية و قسم العلوم المالية و المحاسبة ، أما بخصوص تعداد نجد في قسم العلوم الاقتصادية 38 أستاذ و 10 موظفين و 539 طالب تابعين للقسم، أما قسم العلوم التجارية فيحتوي على 30 أستاذ و 08 موظفين و 497 طالب تابعين له، و قسم علوم التسيير فيه 38 أستاذ و 12 موظف و 851 طالب وهذا حسب إحصائيات السنة الجامعية 2011/2010، أما الجذع المشترك فيضم 09 موظفين و 1017 طالب موزعين على جذع مشترك سنة أولى وثانية أما العدد الإجمالي لطلبة فيصل إلى 2704 الب، وبالإضافة إلى الأقسام نجد بالكلية مكتبة بها 13 موظف وتضم أكثر من 4650 كتاب، منها 3091 كتاب باللغة العربية و 1559 باللغة الفرنسية، أما عدد نسخ هذه الكتب فقد تجاوز 32106 نسخة، كما تضم الكلية أيضا 03 قاعات للإنترنت و 03 مخابر وحدات بحث وهذا حسب إحصائيات 2009/12/31.

وحسب أخر إحصائيات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 20/12/31 أصبح عدد الأساتذة 138 أستاذ موزعين على أربعة أقسام.¹

1- الهيكل التنظيمي خاص بالكلية (ملحق 4)

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

1/مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من أساتذة جامعة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قاصدي مباح بورقلة بمختلف أصنافهم سواء الدائمين أو المؤقتين والمشاركين والبالغ عددهم 138 أستاذا

2/ عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وبناءا عليها تم تحديد عينة الدراسة في (102) استمارة شملت الفئة المعنية، والجدول التالي يبين عينة الدراسة.

جدول رقم (2-2) إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

| البيان | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------------------|-------|----------------|
| عدد الاستمارات الموزعة | 136 | %100 |
| عدد الاستمارات المسترجعة | 104 | %76.47 |
| عدد الاستمارات الملغاة | 2 | %1.47 |
| عدد الاستمارات الصالحة للتحليل | 102 | %75 |

المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول : الأدوات الإحصائية المستخدمة

¹وثائق من مصلحة المستخدمين، تعريف الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2019/04/06، مصلحة المستخدمين

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
- 2- مصفوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (تخطيط المسار الوظيفي)؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الفرع الثاني : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على الملاحظة العلمية.

- الاستبيان:

- حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى وعي أساتذة للتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة.
- الجزء الأول:** يتعلق بمفهوم العوامل الشخصية ويحتوي على 19 عبارة؛
- الجزء الثاني:** يتعلق بمفهوم العوامل التنظيمية ويحتوي على 30 عبارة؛
- الجزء الثالث:** يتعلق بمفهوم ضغوط العمل ويحتوي على 13 عبارة؛
- الجزء الرابع:** يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مثل (الجنس، الدرجة العلمية، العمر، الخبرة وقسم الانتماء).
- وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول، الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، ونظراً لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الثلاثي " كما يلي:
- موافق تعطى لها 3 درجات؛
 - محايد تعطى لها درجتان؛
 - غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي " كما هو موضح كما يلي:

- صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال استخدام جميع خيارات مقياس ليكارت الثلاثي، حيث عندنا عدد المجالات = 2، وعدد الخيارات = 3، وعليه $0.66 = 3/2$ إذا:

جدول رقم (2-3): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكرت)

| مجال المتوسط الحسابي المرجح | المستوى الموافق له |
|-----------------------------|--------------------|
| من 1 إلى 1.66 | غير موافق |
| من 1.67 إلى 2.33 | محايد |
| من 2.34 إلى 3 | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ($3 - 1 = 2$) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($0.66 = 3/2$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.66 قليل ومن 1.67 إلى 2.33 متوسط ومن 2.34 إلى 3 مرتفع).

- الوثائق:

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالكلية والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول عدد الأساتذة بمختلف الرتب موزعين على الكلية، الهيكل التنظيمي.

ثالثاً: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

. صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية، ومنهم متخصصين في الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات وقد تم اخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بمحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

ثبات الاستبيان:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوحظ أن معامل الثبات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-4) يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة (العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي)

| المؤسسة | كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير |
|--------------------|--|
| معامل ألفا كرونباخ | 92.1% |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات SPSS

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

سوف نتناول في هذا المبحث إلى عرض النتائج الدراسة التي قمنا بحسابها ومن ثم مناقشة النتائج التي توصلنا إليها

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

من خلال هذا المطلب سوف نقوم بعرض النتائج الدراسة الإحصائية

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

أولاً: الجنس:

الجدول رقم (2-5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

| الجنس | التكرار | المتوسط |
|---------|---------|---------|
| الذكور | 66 | 64.7 |
| الإناث | 36 | 35.3 |
| المجموع | 102 | % 100 |

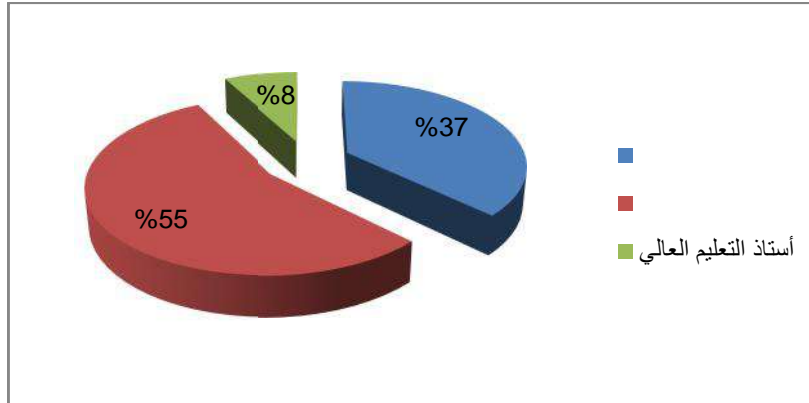
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يبين الجدول رقم (2-5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ مستجوباً

بمتوسط حسابي قدره 64.7، أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ مستجوباً بمتوسط حسابي قدره 35.3

ثانياً: الدرجة العلمية :

الشكل رقم (2-1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية



المصدر : من إعداد الطالبة باستخدام Excel

يبين الشكل رقم (2-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة أستاذ مساعد

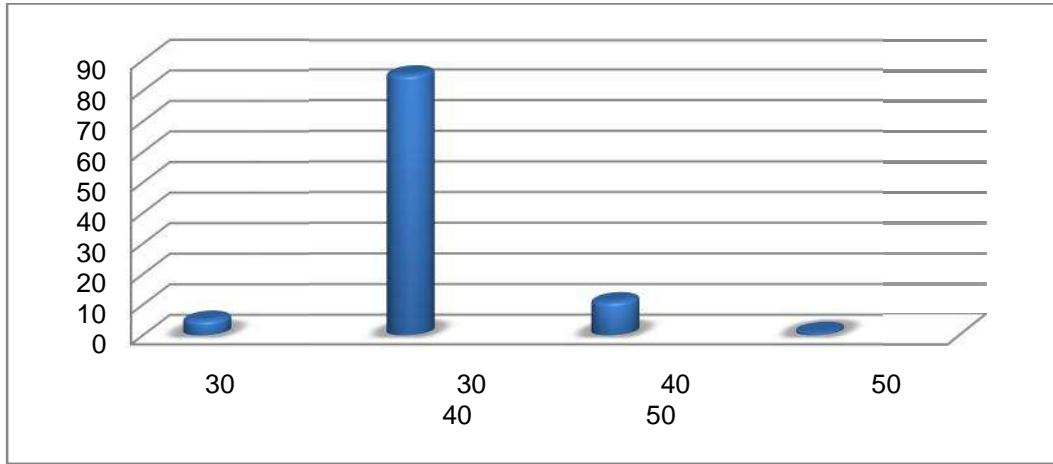
فقد بلغ عددهم 38 مستجوباً، أي بنسبة 37.3%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة أستاذ محاضر 56 مستجوباً، أي

بنسبة 54.9%، أما عدد المستجوبين من فئة أستاذ التعليم العالي فقد بلغ 8 أي بنسبة 7.8%.

ثالثا: العمر:

ويوضح الشكل التالي :

الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر : من إعداد الطالبة باستخدام Excelle

يبين الشكل رقم (2-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 5 مستجوبين ، أي بمتوسط حسابي قدره 4.9% ، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة قد بلغ 85 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 83.3% ، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 11 مستجوبا بنسبة 10.8% ، أما الفئة التالية وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ مستجوبا واحد 1، أي بنسبة 1%.

رابعا: الخبرة: (عدد سنوات التدريس)

الجدول رقم: (2-6) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التدريس (الخبرة)

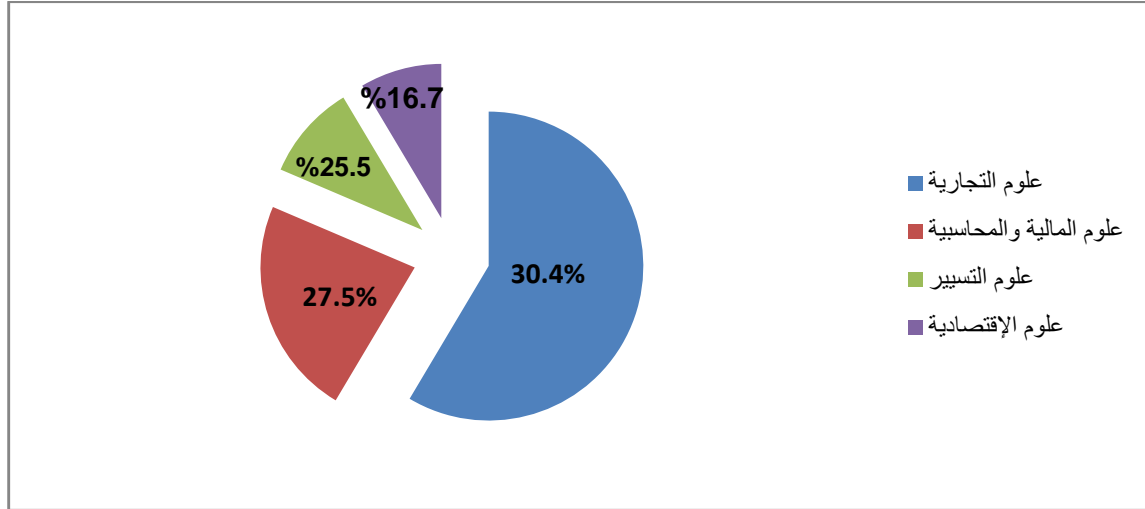
| الخبرة (عدد سنوات التدريس) | التكرار | المتوسط |
|-----------------------------|---------|---------|
| أقل من 5 سنوات | 9 | 8.8% |
| من 5 إلى أقل من 10 سنوات | 58 | 56.9% |
| من 10 إلى أقل من 15 سنة | 33 | 32.4% |
| 15 سنة فأكثر | 2 | 2% |
| المجموع | 102 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم (2-6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 9 مستجوبين، أي بنسبة 8.8%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 58 مستجوبا، أي بنسبة 56.9%، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة يبلغ عددهم 33 مستجوبا، أي بنسبة 32.4%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 15 سنة يبلغ عددهم 2 أي بنسبة مئوية تقدر بـ 2%.

خامسا: قسم الانتماء

الشكل رقم (2-3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير قسم الانتماء



المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام Excelle

يبين الشكل رقم (2-3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير قسم الانتماء ، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من قسم علوم الإقتصادية قد بلغ 17، أي بنسبة 16.7%، أما المستجوبين من قسم علوم التجارية بلغ 31 أي بنسبة 30.4%، في حين بلغ عدد المستجوبين قسم علوم التسيير 26 أي بنسبة 25.5%، وبلغ عدد المستجوبين من قسم علوم مالية ومحاسبة 28 أي بنسبة 27.5.

الفرع الثاني: عرض وتحليل بيانات الاستبيان

1- تحليل البيانات المتعلقة بمفهوم العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي في المؤسسة محل الدراسة

وسيتم التركيز على الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مدى وضوح مفهوم العوامل الشخصية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ؟

السؤال الثاني: ما مدى وضوح مفهوم العوامل التنظيمية لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ومدى اهتمام الكلية بتطبيق أبعاد هذه العوامل؟

السؤال الثالث : ما هي العلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغيرات مستقلة بالتشارك المعرفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كمتغير تابع ؟

الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول :

ومن اجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس "ليكارتر" ذي 3 درجات الذي تم ذكره سابقا، والنتائج التالية توضح ذلك

1. ما مدى توافر العوامل الشخصية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

العوامل الشخصية هي أربعة: الاتجاه، القدرات، الدافعية، وإدراك الدور الوظيفي والجدول الموالي بين تحليل عبارات هذا المتغير المستقل.

● الاتجاه

جدول رقم (2-7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة الكلية حول بعد الاتجاه

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوى |
|-------|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 | العمل يوفر لي فرص النمو و التطور و الرقي | 2.77 | 0.54 | 1 | موافق |
| 2 | أنا راض ومرتاح بالعمل | 2.70 | 0.55 | 2 | موافق |
| 3 | يوفر لي العمل مزايا غير متوفرة في أي عمل آخر | 2.66 | 0.58 | 4 | موافق |
| 4 | لا أفكر حاليا في ترك العمل إطلاقا | 2.69 | 0.57 | 3 | موافق |
| | المتوسط العام لبعدا لاتجاه | 2.71 | 0.37 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-7) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعد الاتجاه، بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (1) اتجاه الفرد نحوي أن العمل يوفر له فرص النمو والتطور والرقي المرتبة الأولى فقد قدر 2.77 وانحراف معياري (0.54)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (3) يوفر لي العمل مزايا غير متوفرة في أي عمل آخر فقد قدر متوسطها الحسابي ب 2.66 وانحراف المعياري 0.58، كما يتضح أن أغلب المتوسطات كانت موفقة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات.

جدول رقم (2-8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة الكلية حول بعد القدرات

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 | أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وامتلك القدرة على الإقناع | 2.68 | 0.52 | 4 | موافق |
| 2 | لدي القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل | 2.73 | 0.44 | 2 | موافق |
| 3 | لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة | 2.69 | 0.50 | 3 | موافق |
| 4 | لدي القدرة على تحليل مهام العمل | 2.68 | 0.52 | 4 | موافق |
| 5 | أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك | 2.88 | 0.35 | 1 | موافق |

| | | | | |
|-----------------------------|------|------|----|-------|
| المتوسط العام لبعده القدرات | 2.73 | 0.29 | -- | موافق |
|-----------------------------|------|------|----|-------|

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

• القدرات

يظهر من الجدول (2-8) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعده القدرات، بحيث . المتوسط الحسابي لعبارة (5) قدرات الفرد نحوى تحمله مسؤولية ما يقوم به من أعمال ولديه استعداد لمواجهة النتائج المترتبة على ذلك فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر (2.88) وانحراف معياري 0.35، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (4) لدي القدرة على تحليل مهام العمل فقدر متوسط الحسابي ب 2.68 وانحراف المعياري 0.52، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات.

• الدافعية

جدول رقم (2-9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة الكلية حول بعده الدافعية

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|---|---------|----------|---------|---------|
| 1 | أن رغبتني في النجاح تدفعني للجد والمثابرة | 2.74 | 0.50 | 3 | موافق |
| 2 | إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة معينة فإنني ابذل كل الجهود لتحسين أدائي | 2.82 | 0.45 | 1 | موافق |
| 3 | لدي رغبة في التحدي أثناء انجاز العمل مهما بدا العمل صعبا | 2.75 | 0.49 | 2 | موافق |
| 4 | ابذل كل جهدي لأكون متفوقا بين زملائي | 2.60 | 0.58 | 5 | موافق |
| 5 | ابذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي | 2.68 | 0.59 | 4 | موافق |
| | المتوسط العام لبعده الدافعية | 2.72 | 0.38 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-9) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعده الدافعية، بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (2) الدافعية الفرد نحوى إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة معينة فإنني ابذل كل الجهود لتحسين أدائي فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر 2.82 وانحراف معياري 0.45، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (4) ابذل كل جهدي لأكون متفوقا بين زملائي فقدر متوسط الحسابي ب 2.60، وانحراف المعياري 0.58، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات.

• إدراك الدور الوظيفي

جدول رقم (2-10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة الكلية حول بعد إدراك

الدور الوظيفي

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوى |
|-------|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 | لدي إدراك كامل عن وظيفتي ومكوناتها | 2.70 | 0.55 | 3 | موافق |
| 2 | أدرك السلوكيات والأعمال التي يتكون منها عملي وطريقة ممارستها | 2.81 | 0.43 | 1 | موافق |
| 3 | أنا متأكد من مسؤولياتي الوظيفية | 2.79 | 0.45 | 2 | موافق |
| 4 | تتميز وظيفتي بوضوح الأهداف | 2.54 | 0.60 | 4 | موافق |
| 5 | تحدد الجامعة المهام المطلوبة مني إنجازها من إطار وظيفي | 2.46 | 0.72 | 5 | موافق |
| | المتوسط العام لبعء إدراك الدور الوظيفي | 2.66 | 0.38 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-10) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعد إدراك الدور الوظيفي بجيثالمتوسط الحسابي لعبارة (2) إدراك الدور الوظيفي للفرد نحوى أدرك السلوكيات والأعمال التي يتكون منها عملي وطريقة ممارستها فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر 2.81 وانحراف معياري 0.43، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (5) تحدد الجامعة المهام المطلوبة مني إنجازها من إطار وظيفي فقدر متوسط الحسابي ب 2.46، وانحراف المعياري 0.72، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات إدراك الدور الوظيفي.

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

جدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير لأبعاد العوامل الشخصية

| الرقم | أبعاد المتغير | المتوسط | الانحراف المعيارى | الترتيب | المستوى |
|-------|-----------------------------|---------|-------------------|---------|---------|
| 01 | المتوسط العام لبعء الاتجاه | 2.71 | 0.37 | 3 | موافق |
| 02 | المتوسط العام لبعء القدرات | 2.73 | 0.29 | 1 | موافق |
| 03 | المتوسط العام لبعء الدافعية | 2.72 | .380 | 2 | موافق |

| | | | | | |
|----|------------------------------------|------|------|----|-------|
| 04 | المتوسط العام لإدراك الدور الوظيفي | 2.66 | 0.38 | 4 | موافق |
| 05 | المتوسط العام للعوامل الشخصية | 2.70 | 0.21 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول (2-11) أعلاه، يتبين لنا بان اغلب الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع وأعلى متوسط حسابي كان لبعده القدرات وهو 2.73 وانحراف معياري 0.29 وبمستوى مرتفع دلالة على أن الأساتذة يملكون القدرات الأساسية التي يتطلبها أثناء إنجاز أعمالهم، وقد جاء في المرتبة الثانية بعد الدافعية بمتوسط حسابي 2.72 وانحراف معياري 0.38 وبمستوى مرتفع دلالة على الأفراد لديهم مستوى دافعية كبير يساعدهم على إنجاز مهامهم وتحقيق أهدافهم الشخصية والعملية، ثم يليها بعد الاتجاه بمتوسط حسابي 2.71 وانحراف معياري 0.37 وبمستوى مرتفع وهذا يدل على وجود درجة من الرضي والارتياح في العمل لدى الأساتذة، ويليه بعد إدراك الدور الوظيفي بمتوسط حسابي قدره 2.66 وانحراف معياري 0.38، وهذا يثبت وجود إدراك الدور الوظيفي لدى أساتذة كلية وهذا راجع إلى معرفتهم لمسؤولياتهم الوظيفية، و إطلاعهم الكبير للسلوكيات والأعمال التي تتطلبها وظائفهم.

عموما توجد نظرة إيجابية حول العوامل الشخصية، وجاءت لأغلب هذه الأبعاد جاءت بدرجة مرتفعة مما يدل على وجود فهم جيد ومقبول لمفهوم العوامل الشخصية لدى العاملين.

الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني :

2. ما مدى توافر العوامل التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير :

العوامل التنظيمية هي ستة: الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، نمط القيادة، الاتصال الإداري، الأجور والحوافز والتدريب، والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير المستقل.

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير حول بعد الهيكل التنظيمي

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 | الهيكل التنظيمي في الجامعة يتميز بوضوح | 2.17 | 0.77 | 2 | محايد |
| 2 | يوجد وضوح في الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات في الجامعة | 2.20 | 0.74 | 1 | محايد |
| 3 | تناسب تخصصات العاملين بالمؤسسة مع طبيعة مهامهم ووظائفهم في المؤسسة | 2.07 | 0.77 | 4 | محايد |
| 4 | الهيكل التنظيمي في المؤسسة يساعد على سرعة الإنجاز | 1.99 | 0.73 | 5 | محايد |

| | | | | | |
|-------|----|------|------|--|---|
| | | | | بسبب انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات | |
| محايد | 3 | 0.79 | 2.11 | خطوط السلطة والمسؤولية للرؤساء والمرؤوسين واضحة في المؤسسة | 5 |
| محايد | -- | 0.60 | 2.11 | المتوسط لبعده الهيكل التنظيمي | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-12) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعد الهيكل التنظيمي بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (2) يوجد وضوح في الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات في الجامعة فقد قدر المتوسط الحسابي 2.20 وانحراف معياري 0.74، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (4) الهيكل التنظيمي في المؤسسة يساعد على سرعة الإنجاز بسبب انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات فقد قدر متوسط الحسابي ب 1.99، وانحراف المعياري 0.73، كما يتضح أن المتوسطات كانت محايدة، مما يدل على وجود قبول لمفهوم الهيكل التنظيمي لدى أساتذة كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

• بعد بيئة العمل المادية

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير حول بعد بيئة العمل

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|---|---------|----------|---------|---------|
| 1 | توفر المؤسسة الموارد والتجهيزات اللازمة لإنجاز العمل | 2.35 | .840 | 4 | موافق |
| 2 | الإضاءة والتهوية في مكان العمل مناسبة | 2.49 | 0.82 | 2 | موافق |
| 3 | الجو في مكان العمل يتسم بالنظافة وقلّة الضوضاء | 2.16 | 0.83 | 5 | محايد |
| 4 | توفر المؤسسة أجهزة التكييف لمواجهة البرودة والحرارة في مكان العمل | 2.57 | 0.73 | 1 | موافق |
| 5 | توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة لجميع أساتذة | 2.39 | 0.82 | 3 | موافق |
| | المتوسط لبعده بيئة العمل المادية | 2.39 | 0.66 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-13) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعد بيئة العمل المادية بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (4) لا توفر الكلية أجهزة التكييف لمواجهة البرودة والحرارة في مكان العمل بشكل كافي فقد قدر المتوسط الحسابي 2.57 وانحراف معياري 0.73، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (3) الجو في مكان العمل يتسم بالنظافة وقلّة الضوضاء فقد قدر متوسط الحسابي 2.16، وانحراف المعياري 0.83، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، إذا بيئة العمل المادية في كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بما إيجابيات ومميزات حققت رضي للأساتذة لكن توجد بها نقائص وعلى العموم هي مناسبة لأداء العمل.

• بعد القيادة

جدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حول بعد نمط القيادة

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|---|---------|----------|---------|---------|
| 1 | تؤكد الإدارة على مبدأ الحرية والاستقلالية في أداء المهام | 2.23 | 0.74 | 2 | محايد |
| 2 | تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار | 1.91 | 0.73 | 6 | محايد |
| 3 | يفوض المديرين في مكان العمل بعض من صلاحياتهم للعمال | 2.01 | 0.67 | 5 | محايد |
| 4 | تشجع الإدارة العمال على الحوار وتبادل الأفكار وإبداء مقترحاتهم | 2.15 | 0.74 | 4 | محايد |
| 5 | هناك ثقة وتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين | 2.21 | 0.71 | 3 | محايد |
| 6 | تنظم الإدارة اجتماعات دورية بين العمال والإدارة لمناقشة مختلف القضايا | 2.38 | 0.75 | 1 | موافق |
| | المتوسط لبعء نمط القيادة | 2.1536 | 0.50937 | -- | محايد |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-14) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعد نمط القيادة بمحتلت المرتبة الأولى العبارة (6) تنظم الإدارة اجتماعات دورية بين العمال والإدارة لمناقشة مختلف القضايا، فقد قدر المتوسط الحسابي 2.38 وانحراف معياري 0.75، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (3) تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار فقد قدر متوسط الحسابي ب 1.91، وانحراف المعياري 0.73، كما يتضح أن المتوسطات كانت محايدة، عموما كانت نظرة المبحوثين حول أسلوب القيادة لا تحضي بموافقة عالية دلالة على عدم الرضي ووجود نقائص في أسلوب القيادة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

• بعد الاتصال الإداري

جدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير حول بعد الاتصال الإداري

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 | يتم الاتصال الإداري بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة | 2.38 | 0.71 | 3 | موافق |
| 2 | توفر المؤسسة وسائل حديثة للاتصال لنقل المعلومات | 2.43 | 0.75 | 2 | موافق |
| 3 | توفر الإدارة للعمال المعلومات اللازمة في الوقت المناسب وبدقة | 2.28 | 0.77 | 4 | محايد |
| 4 | الاتصال في المؤسسة يتم في كلا الاتجاهين بين الإدارة والعمال | 2.48 | 0.69 | 1 | موافق |
| | المتوسط لبعد الاتصال الإداري | 2.39 | 0.59 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-15) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعد الاتصال الإداري احتلت المرتبة الأولى العبارة (4) الاتصال في المؤسسة يتم في كلا الاتجاهين بين الإدارة والعمال، فقد قدر المتوسط الحسابي 2.48 وانحراف معياري 0.69، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (3) توفر الإدارة للعمال المعلومات اللازمة في الوقت المناسب وبدقة، فقد قدر متوسط الحسابي 2.28، وانحراف المعياري 0.77.

• بعد الأجور والحوافز

جدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حول بعد الأجور والحوافز

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 | الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع المؤهل العلمي الذي احمله | 2.38 | 0.83 | 1 | موافق |
| 2 | الراتب الذي أتحصل عليه يكفي لسد متطلبات المعيشة | 2.24 | 0.84 | 3 | محايد |
| 3 | مستوى الأجر الحالي يساعدني على العمل بشكل أفضل | 2.27 | 0.77 | 2 | محايد |
| 4 | نظام الأجور والحوافز في المؤسسة يرتبط بنتائج الأداء في العمل | 2.09 | 0.85 | 4 | محايد |
| 5 | تمنح الجامعة للأساتذة مكافآت متنوعة تحفزهم على العمل بشكل أفضل | 2.03 | 0.81 | 5 | محايد |
| | المتوسط لبعء الأجور والحوافز | 2.20 | 0.65 | -- | محايد |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-16) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعء أجور والحوافز بحيث احتلت المرتبة الأولى للعبارة (1) الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع المؤهل العلمي الذي احمله، فقد قدر المتوسط الحسابي 2.38 وانحراف معياري 0.83، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (5) تمنح الجامعة للأساتذة مكافآت متنوعة تحفزهم على العمل بشكل أفضل، فقد قدر متوسط الحسابي ب 2.03، وانحراف المعياري 0.81.

كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسط مما يدل على عدم وجود فهم جيد ومقبول لمفهوم الأجور والحوافز لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

• بعد التدريب

جدول رقم (2-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير حول بعد التدريب

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|---|---------|----------|---------|---------|
| 1 | توجد فرص تدريب متاحة لجميع الأساتذة في جميع الأقسام | 2.03 | 0.81 | 5 | محايد |
| 2 | يتوافق محتوى برامج التدريب مع متطلبات الوظيفة التي اعمل بها | 2.11 | 0.79 | 4 | محايد |
| 3 | تزيد برامج التدريب التي تضعها الجامعة من ثقة الأساتذة بأنفسهم ومستوى نشاطهم | 2.22 | 0.78 | 3 | محايد |
| 4 | تساهم برامج التدريب في المؤسسة في تحسين مهارات وإمكانيات الموظفين في العمل | 2.24 | 0.76 | 2 | محايد |
| 5 | يستخدم العمال معارفهم و مهاراتهم المكتسبة من التدريب في أداء مهامهم | 2.29 | 0.72 | 1 | محايد |
| | المتوسط لبعء التدريب | 2.18 | 0.65 | -- | محايد |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-17) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أساتذة حول بعدالتدريب بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (5) تستخدم العمال معارفهم و مهاراتهم المكتسبة من التدريب في أداء مهامهم، فقد قدر المتوسط الحسابي 2.29، وانحراف معياري 0.72، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (1) توجد فرص تدريب متاحة لجميع الأساتذة في جميع الأقسام، فقد قدر متوسط الحسابي ب 2.03، وانحراف المعياري 0.81. كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسط، إذا يوجد نظرة محايدة تجاه عبارات التدريب من طرف المبحوثين.

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

جدول رقم (2-18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير لأبعاد العوامل التنظيمية

| الرقم | أبعاد المتغير | المتوسط | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-------|--|---------|-------------------|---------|---------|
| 01 | المتوسط العام لبعده الهيكل التنظيمي | 2.1137 | 0.60133 | 5 | محايد |
| 02 | المتوسط العام لبعده بيئة العمل المادية | 2.3961 | 0.66955 | 1 | موافق |
| 03 | المتوسط العام لبعده نمط القيادة | 2.1536 | 0.50937 | 4 | محايد |
| 04 | المتوسط العام لبعده الاتصال الإداري | 2.3946 | 0.59436 | 1 | موافق |
| 05 | المتوسط العام لبعده الأجور والحوافز | 2.2078 | 0.65878 | 2 | محايد |
| 06 | المتوسط العام لبعده التدريب | 2.1843 | 0.65200 | 3 | محايد |
| | المتوسط العام للعوامل التنظيمية | 2.2417 | 0.42375 | | محايد |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول (2-18) يتبين لنا بان كل الأبعاد جاءت بمستوى متوسط إلا بعدين بيئة العمل المادية، والاتصال الإداري بمستوى مرتفع بحيث متوسط حسابي للبيئة العمل المادية تقدر ب 2.39 وانحراف معياري 0.66، ومتوسط حسابي لبعده الاتصال الإداري قدر ب 2.39، والانحراف المعياري 0.59 مما يدل على وجود نظرة إيجابية نوعا ما حول بيئة العمل المادية كانت مناسبة وحققت نوع من الرضى والارتياح لدى المبحوثين، وأما الاتصال الإداري يدل على وجود رضى بعض المبحوثين على نظام الاتصال بالكلية، أما بعد الأجور والحوافز بمستوى متوسط بحيث قدر المتوسط الحسابي 2.20 والانحراف المعياري 0.65، وهذا يدل على وجود نظرة إيجابية نوعا ما حول نظام الأجور والحوافز بين أساتذة كلية. أما بنسبة لبعده التدريب حيث قدر متوسطه حسابي 2.18 وانحراف معياري 0.65 فبالرغم من أهمية هذا البعد للأساتذة بما يحققه لهم من تحسين في المهارات والإمكانات وزيادة الثقة في النفس إلا انه توجد به مشاكل سواء من ناحية نوع التدريب الذي لا يتطابق مع متطلبات الوظيفة أو من ناحية الإتاحة الجماعية للأساتذة، عموما لدى المبحوثين في الكلية درجة موافقة متوسطة حول عبارات العوامل التنظيمية، ونظرة قد تميل إلى إيجابية نوعا ما حول واقع بعض المتغيرات التنظيمية في الكلية، ويليه بعد نمط القيادة بمتوسط حسابي 2.15 وانحراف معياري 0.50 يعكس نوعا ما النظرة السلبية للمبحوثين حول أسلوب القيادة في كلية فبالرغم من المشاركة والحوار وتبادل الأفكار والمقترحات مع أساتذة إلا أنه لا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار، فالقرارات تتم على مستوى مركزي، وأخيرا بعد الهيكل التنظيمي بمتوسط حسابي 2.11 وانحراف معياري 0.60 وهو اقل متوسط حسابي وهو بقيمة متوسطة تعكس وجود بعض النقائص في بناء الهيكل التنظيمي. عموما لدى المبحوثين في كلية درجة موافقة متوسطة حول عبارات العوامل التنظيمية، ونظرة قد تميل إلى السلبية نوعا ما حول واقع بعض المتغيرات التنظيمية في الكلية .

3- واقع التشارك المعرفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير :

أبعاد التشارك المعرفي هي ثلاثة: نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير التابع.

• بعد نقل المعرفة

جدول رقم (2-19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حول بعد نقل المعرفة

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|---|---------|----------|---------|---------|
| 1 | يحرص الأساتذة الجامعيين على نقل المعرفة فيما بينهم | 2.38 | 0.71 | 3 | موافق |
| 2 | يشعر الجميع بالارتياح للمساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة | 2.3039 | 0.74 | 4 | محايد |
| 3 | يتعاون الأستاذ مع زملاءه الآخرين من خلال المعرفة التي يملكها | 2.39 | 0.71 | 2 | موافق |
| 4 | نقل المعرفة بنوعيتها الضمنية والظاهرة دافع لكسب الأستاذ الجامعي التميز وتحقيق الذات | 2.50 | 0.68 | 2 | موافق |
| 5 | تتوفر للأستاذ الجامعي فرصة اكتساب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملاءه | 2.50 | 0.67 | 1 | موافق |
| | بعد نقل المعرفة | 2.41 | 0.58 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم (2-19) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد نقل المعرفة، حيث نلاحظ أن العبارة رقم 05 والذي ينص على: تتوفر للأستاذ الجامعي فرصة إكساب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملاءه، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.50 والانحراف المعياري 0.67، أما السؤال رقم 02 والذي ينص على: يشعر الجميع بالارتياح للمساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.30 وانحراف معياري 0.74.

• بعد تبادل المعرفة:

جدول رقم (2-20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حول بعد تبادل المعرفة

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوي |
|-------|--|---------|-------------------|---------|---------|
| 01 | يتم استخدام وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بين الأساتذة | 2.42 | 0.70 | 1 | موافق |
| 02 | يمكن الأساتذة من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي يحتاجونها في التدريس | 2.35 | 0.72 | 4 | موافق |
| 03 | تستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة | 2.40 | 0.74 | 3 | موافق |
| 04 | يتبادل الأساتذة بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراسة بالمعلومات والمعرفة التي يحصلون عليها | 2.41 | 0.69 | 2 | موافق |
| 05 | تتيح أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة | 2.32 | 0.74 | 5 | محايد |
| | بعد تبادل المعرفة | 2.38 | 0.57 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

جدول رقم (2-21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حول بعد تحويل المعرفة

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 | يتفاعل الأساتذة من حين لآخر فيما بينهم لتحويل المعلومات التي يمتلكونها | 2.39 | 0.74 | 1 | موافق |
| 2 | يتم تحويل المعرفة بين الأساتذة من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة | 2.36 | 0.72 | 2 | موافق |
| 3 | أثناء الاجتماعات البيداغوجية يتم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة | 2.29 | 0.73 | 3 | محايد |
| | بعد تحويل المعرفة | 2.34 | 0.64 | -- | محايد |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

• بعد تحويل المعرفة:

يبين الجدول رقم (2-21) وصف إجابات عينة الدراسة حول بُعد تحويل المعرفة، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 01 والذي ينص على: فاعل الأساتذة من حين لآخر فيما بينهم لتحويل المعلومات التي يمتلكونها، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.39 وانحراف المعياري 0.74، أما السؤال رقم 3 والذي ينص على: أثناء الاجتماعات البيداغوجية يتم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة قد حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.29 وانحراف المعياري 0.73.

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

جدول رقم (2-22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة لأبعاد

التشارك المعرفي

| الرقم | العبارات | المتوسط | الانحراف | الترتيب | المستوي |
|-------|----------------------------------|---------|----------|---------|---------|
| 01 | المتوسط العام لبعد نقل المعرفة | 2.41 | 0.58 | 1 | موافق |
| 02 | المتوسط العام لبعد تبادل المعرفة | 2.38 | 0.57 | 2 | موافق |
| 03 | المتوسط العام لبعد تحويل المعرفة | 2.34 | 0.64 | 3 | محايد |
| | المتوسط العام | 2.38 | 0.49 | -- | موافق |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا بان كل من بُعدي نقل المعرفة تبادل جاء بمستوى مرتفع، إلا بُعد تحويل المعرفة جاء بمستوى متوسط، و كان أعلى متوسط حسابي لبُعد نقل المعرفة وهو 2.41 وانحراف معياري 0.58 وهذا يدل على أن هناك نقل للمعرفة بين أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يليه بُعد تبادل المعرفة بمتوسط حسابي قدره 2.38 وانحراف معياري 0.57، وهو ما يفسر حرص الأساتذة الكلية على تبادل ومشاركة معارفهم الباطنية إلى معارف صريحة باستخدام مختلف وسائل الاتصال الحديثة فيما بينهم، ثم يأتي في المرتبة الثالثة و الأخيرة بُعد تحويل المعرفة بمتوسط حسابي 2.34 وانحراف معياري 0.64 وهو بقيمة تعكس النظرة السلبية من قبل أساتذة الكلية لبُعد تحويل المعرفة نتيجة نقص للأماكن والفضاءات المخصصة للأساتذة الكلية للالتقاء وتحويل معارفهم وقلة الاجتماعات والنشاطات البيداغوجية بينهم تحفزهم على تحويل معارفهم الضمنية إلى صريحة أي وجود بعض المشاكل التي تحد من تحقيق تشارك معرفي فعال بين أساتذة الكلية. وعموما لدى المبحوثين في الكلية درجة مرتفعة حول عبارات التشارك المعرفي، ونظرة قد تميل إلى السلبية نوعا ما حول واقع الإمكانيات البيداغوجية في الكلية.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج الدراسة.

الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-23) يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي

| | | المتغير التابع التشارك | |
|--|---|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | : | Coefficient de corrélation | .216* |
| | | Sig. (bilatérale) | .029 |
| | | N | 102 |
| : | : | Coefficient de corrélation | .208 |
| | | Sig. (bilatérale) | .036 |
| | | N | 102 |
| الدافعية : | : | Coefficient de corrélation | .149 |
| | | Sig. (bilatérale) | .135 |
| | | N | 102 |
| إدراك الدور الوظيفي : | : | Coefficient de corrélation | .309* |
| | | Sig. (bilatérale) | .002 |
| | | N | 102 |
| العوامل الشخصية | : | Coefficient de corrélation | .355* |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| الهيكل التنظيمي : | : | Coefficient de corrélation | .206* |
| | | Sig. (bilatérale) | .038 |
| | | N | 102 |
| بيئة العمل المادية : | : | Coefficient de corrélation | .333* |
| | | Sig. (bilatérale) | .001 |
| | | N | 102 |
| نمط القيادة : | : | Coefficient de corrélation | .320** |
| | | Sig. (bilatérale) | .001 |
| | | N | 102 |
| : | : | Coefficient de corrélation | .454* |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| : | : | Coefficient de corrélation | .277* |
| | | Sig. (bilatérale) | .005 |
| | | N | 102 |
| التدريب : | : | Coefficient de corrélation | .341** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| العوامل التنظيمية | : | Coefficient de corrélation | .480** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | : | Coefficient de corrélation | .814** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | : | Coefficient de corrélation | .839* |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| تحويل المعرفة | : | Coefficient de corrélation | .772* |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية | : | Coefficient de corrélation | .573** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |

المصدر : من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات spss

1- علاقة الاتجاه بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر بـ 0.216 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين،

وكان مستوى الدلالة يساوي 0.29 أي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الهيكل الاتجاه والتشارك المعرفي لأن Sig

(مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

2- علاقة القدرات بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.208 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.36 أي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القدرات والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

3- علاقة الدافعية بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.149 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.13 أي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الدافعية والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

4- علاقة إدراك الدور الوظيفي بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.309 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.02 أي توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين إدراك الدور الوظيفي والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.05.

5- علاقة الدافعية بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.149 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.13 أي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الدافعية والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

العلاقة الكلية للعوامل الشخصية:

من خلال ما سبق من نتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية والتشارك المعرفي حيث كان معامل الارتباط الكلي 0.355 عند مستوى دلالة 0.00 أي هناك علاقة طردية ضعيفة بينهما.

6- علاقة الهيكل التنظيمي بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.206 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.38 أي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

7- علاقة بيئة العمل المادية بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.333 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.01 أي توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين بيئة العمل المادية والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.05.

8- علاقة نمط القيادة بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.320 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.01 أي توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نمط القيادة والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.05.

9- علاقة الاتصال الإداري بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.454 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.00 أي توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الاتصال الإداري والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.05.

10- علاقة الأجور والحوافز بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.277 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.05 أي توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأجور والحوافز والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) يساوي من 0.05.

11- علاقة التدريب بالتشارك المعرفي:

نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل يقدر ب0.341 أي هناك علاقة ضعيفة بين المتغيرين، وكان مستوى الدلالة يساوي 0.00 أي توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الدافعية والتشارك المعرفي لأن Sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.05.

العلاقة الكلية للعوامل التنظيمية:

من خلال ما سبق من نتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والتشارك المعرفي حيث كان معامل الارتباط الكلي 0.480 عند مستوى دلالة 0.00 أي هناك علاقة طردية متوسطة بينهما يتضح من جدول الارتباطات السابق بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حده، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي و52.7% وهي قيمة إيجابية ومتوسطة تؤكد الدور الفاعل للعوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي، حيث كانت أقوى العلاقات مع البعد التابع (التشارك المعرفي) بنسبة 45,4% بعد الاتصال الإداري، يليها بعد التدريب بنسبة 34,1%، كما لاحظنا أن أضعف هذه العلاقة كانت مع المتغير المستقل الهيكل التنظيمي بنسبة 20,6%.

ونستنتج من خلال ما وجدنا في الجدول أن أكثر بعد من أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية يؤثر على التشارك المعرفي هو البعد الاتصال الإداري، وبالتالي يجب على الكلية أن تستغل وتحافظ على هذا البعد وتنميه لدى الباحثين في الكلية.

2- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (العوامل الشخصية والتنظيمية) والمتغير التابع هو (التشارك المعرفي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :

من الجدول رقم (2-23) معامل الارتباط الخطي بين أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغيرات مستقلة والتشارك المعرفي كمتغير تابع هو (52.7%) أي أن هناك ارتباط المتوسط بينهما، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو 27.8%، بمعنى أن 27.8% من التشارك المعرفي يعود للعوامل الشخصية والتنظيمية، والنسبة المتبقية (72.2%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

1- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

جدول رقم (2-24): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles^b

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | .527 ^a | .278 | .270 | .42464 |

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante :

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (العوامل الشخصية والتنظيمية) والمتغير التابع هو (التشارك المعرفي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :

من الجدول رقم (2-24) معامل الارتباط الخطي بين أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغيرات مستقلة والتشارك المعرفي كمتغير تابع هو (52.7%) أي أن هناك ارتباط المتوسط بينهما، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (27.8%)، بمعنى أن (27.8%) من التشارك المعرفي يعود لعوامل الشخصية والتنظيمية، والنسبة المتبقية (72.2%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ

2- تباين خط الانحدار

جدول رقم (2-25): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^b

| Modèle | Somme des carrés | Ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|--------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1 Régression | 6.926 | 1 | 6.926 | 38.411 | .000 ^a |
| Résidu | 18.032 | 100 | .180 | | |

| | | | | |
|-------|--------|-----|--|--|
| Total | 24.959 | 101 | | |
|-------|--------|-----|--|--|

- a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل لعوامل الشخصية والعوامل التنظيمية
 b. Variable dépendante : المتغير التابع التشارك المعرفي

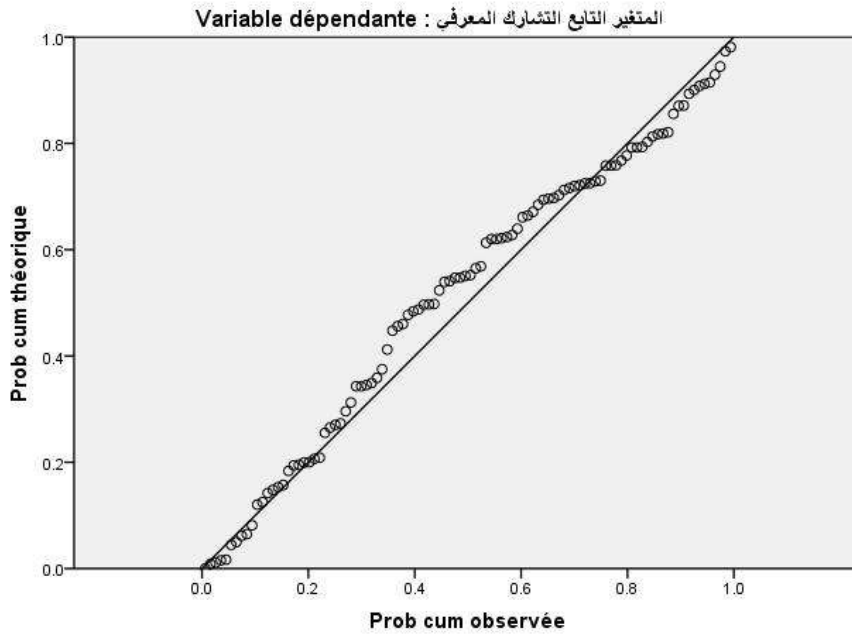
المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.926 ومجموع مربعات البواقي هو 18.032 ومجموع المربعات الكلي يساوي 24.959؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 100؛
- معدل مربعات الانحدار هو 6.926 ومعدل مربعات البواقي 0.180؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 38.411؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم (2-4): يوضح مدى ملائمة خط الانحدار

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

3- دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للتشارك المعرفي

جدول رقم (2-26): يوضح قيم معاملات خط الانحدار للتشارك المعرفي

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------|---------------------------|--------|------------|
| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | T | Sig. |
| | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | -.196- | .418 | -.468- | .641 |
| | المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية | 1.042 | .168 | .527 | 6.198 .000 |

a. Variable dépendante : المتغير التابع التشارك المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي $0.196 -$ الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $Bêta$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية والتشارك المعرفي، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة العوامل الشخصية والتنظيمية كلما زاد التشارك المعرفي للأستاذ الجامعي

معادلة خط الانحدار هي: $Y=1.042x$

4- التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

من الجدول أسفله نلاحظ أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو الاتصال الإداري، الدافعية والتدريب.

سنعتمد في الأخير على النموذج الثاني والنهائي في علاقة كل المتغيرات الشخصية والتنظيمية مع التشارك المعرفي وذلك من خلال أبعاد التالية الاتصال الإداري، الدافعية، والتدريب التي هي دالة إحصائياً.

جدول رقم (2-27): يوضح المتغيرات المستقلة المتبقي في نموذج الدراسة .

| Variables introduites/supprimées ^a | | | |
|---|-----------------------|----------------------|---|
| Modèle | Variables introduites | Variables supprimées | Méthode |
| 1 | : | . | Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100). |

| | | |
|---|------------|---|
| 2 | : الدافعية | . Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100). |
| 3 | : التدريب | . Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100). |

a. Variable dépendante : المتغير التابع التشاركالمعرفي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

الجدول الموالي (28_2) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

Récapitulatif des modèles^d

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | .453 ^a | .205 | .197 | .44534 |
| 2 | .500 ^b | .250 | .235 | .43476 |
| 3 | .536 ^c | .287 | .265 | .42620 |

a. Valeurs prédites : (constantes),
: الدافعية
b. Valeurs prédites : (constantes),
: الدافعية
c. Valeurs prédites : (constantes),
التدريب : الدافعية

d. Variable dépendante : المتغير التابعالتشاركالمعرفي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج سبعة متغيرات مستقلة والاحتفاظ بثلاثة متغيرات مستقلة وهي الاتصال الإداري، الدافعية، والتدريب. حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين الأبعاد (الاتصال الإداري، الدافعية، والتدريب) والمتغير التابع (التشارك المعرفي) نسبة 53.6% وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينها، حيث أن 28.7% من التشارك المعرفي تعود إلى الاتصال الإداري، الدافعية، والتدريب، والنسبة المتبقية 71.3% ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

تحليل التباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

يوضح الجدول (2-29) تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise:

ANOVA^d

| Modèle | | Somme des carrés | Ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|--------|------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1 | Régression | 5.126 | 1 | 5.126 | 25.846 | .000 ^a |
| | Résidu | 19.833 | 100 | .198 | | |
| | Total | 24.959 | 101 | | | |
| 2 | Régression | 6.246 | 2 | 3.123 | 16.522 | .000 ^b |
| | Résidu | 18.713 | 99 | .189 | | |
| | Total | 24.959 | 101 | | | |
| 3 | Régression | 7.158 | 3 | 2.386 | 13.135 | .000 ^c |
| | Résidu | 17.801 | 98 | .182 | | |
| | Total | 24.959 | 101 | | | |

a. Valeurs prédites : (constantes),
 b. Valeurs prédites : (constantes),
 c. Valeurs prédites : (constantes),
 d. Variable dépendante : المتغير التابع التشارك المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 7.158 ومجموع مربعات البواقي هو 17.801 ومجموع المربعات الكلي يساوي 24.959؛
- درجة حرية الانحدار هو 3 ودرجة حرية البواقي 98؛
- معدل مربعات الانحدار هو 2.386 ومعدل مربعات البواقي 0.182؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 13.135؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-30) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients^a

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | T | Sig. |
|--------|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
| | | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 1.475 | .184 | | 8.020 | .000 |
| | : | .379 | .075 | .453 | 5.084 | .000 |
| 2 | (Constante) | .720 | .358 | | 2.009 | .047 |
| | : | .382 | .073 | .457 | 5.251 | .000 |

| | | | | | | |
|---|-------------|------|------|------|-------|------|
| | : الدافعية | .274 | .113 | .212 | 2.434 | .017 |
| 3 | (Constante) | .529 | .362 | | 1.462 | .147 |
| | : | .309 | .079 | .369 | 3.935 | .000 |
| | : الدافعية | .280 | .111 | .217 | 2.538 | .013 |
| | : التدريب | .160 | .072 | .210 | 2.241 | .027 |

a. Variable dépendante :
المتغير التابع التشارك المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة للاتصال الإداري وميل خط الانحدار بالنسبة لدافعية وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Bx_1 + Cx_2 \text{ ومنه معادلة خط الانحدار هي: } y = 0.720 + 0.382X_1 + 0.274X_2$$

ومن عند دراسة قيم sig نجد بالنسبة لاتصال الإداري أقل من 0.05 أما بالنسبة لدافعية قيمة sig أكبر من 0.05 ومنه نستنتج أن أكثر الأبعاد تأثيراً على زيادة التشارك المعرفي هو الاتصال الإداري.

النتائج المتعلقة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي التي تغزى المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

حيث كانت الفرضية الرئيسية لهذا السؤال هي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول فعالية التشارك المعرفي تغزى للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

1- اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة بخصوص مساهمة أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية في التشارك المعرفي للأستاذ الجامعي
متغير الجنس:

جدول رقم (2-32): يوضح تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد العوامل التنظيمية والشخصية في التشارك المعرفي للأستاذ الجامعي.

| Test d'échantillons indépendants | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|--|------|----------------------------------|--------|-------------------|--------------------|-----------------------|--|--------|
| | | Test de Levene sur l'égalité des variances | | Test-t pour égalité des moyennes | | | | | | |
| | | F | Sig. | T | Ddl | Sig. (bilatérale) | Différence moyenne | Différence écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | | | | Inférieure | Supérieure | |
| المتغير التابع | Hypothèse de variances égales | 2.911 | .091 | 1.709 | 100 | .091 | .17435 | .10203 | -.02807- | .37678 |
| | Hypothèse de variances inégales | | | 1.634 | 63.327 | .107 | .17435 | .10671 | -.03886- | .38757 |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

بلغ 0.91 وهي **T** المحسوبة تساوي 2.911، أما مستوى المعنوية لاختبار **F** أن **T** يتضح من خلال الجدول أعلاه لاختبار أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا متغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية في التشارك المعرفي للأساتذة الجامعيين بكلية.

2- تحليل التباين الأحادي **Anova** لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع:

جدول رقم (2-32) مستوى الدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي

| المتغير | F المحسوبة | مستوى الدلالة sig | الملاحظة |
|----------------|------------|-------------------|---------------|
| الدرجة العلمية | 0.455 | 0.636 | لا يوجد تأثير |
| العمر | 0.340 | 0.797 | لا يوجد تأثير |
| الخبرة | 1.581 | 0.199 | لا يوجد تأثير |
| قسم الانتماء | 0.362 | 0.781 | لا يوجد تأثير |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من خلال النتائج نلاحظ انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة في الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة التشارك المعرفي تعزى للعوامل الشخصية والتنظيمية.

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة: كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغيرات مستقلة والتشارك المعرفي كمتغير تابع، المتوسط العام للعوامل الشخصية كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للأساتذة لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرهم

- فيما يخص الاتجاه: يوجد لدى أساتذة الكلية رضا نحو وظائفهم ويميلون إلى الاستقرار فيها ولو أن الرضا بشكل متوسط، حيث توفر لهم وظائفهم قدرة مالية ومكانة اجتماعية مناسبة نوعا ما، وقد يكون السبب في أن الكلية لا بأس بها باعتبارها تابعة للقطاع العمومي لها سمعة جيدة وقيمة عالية ومناصب لأساتذة مضمونة لا يمكن للكلية، تطرد أساتذتها إلا في حالات، إلا أن البعض منهم يرى بأن الكلية لا توفر لهم مزايا متوفرة في الكلية أخرى، وقد يكون السبب نقص في بعض الامتيازات الاجتماعية، كالخدمات الطبية أو غيرها من الامتيازات التي يستفيد منها الأساتذة وعائلاتهم حسب رأيهم، لكن الكلية تتوفر على تيازات اجتماعية جد مميزة قد لا توفرها مؤسسات أخرى ففي مجال الخدمات الطبية توفر لأساتذتها وعائلاتهم (العلاج المجاني، إجراء التحاليل، إجراء العمليات مع تحديد سقف نصف المبلغ) في حالة عدم وجود هذه الخدمات داخل الكلية، في مجال الخدمات الاجتماعية توفر لهم (تنظيم الرحلات والمخيمات الصيفية وطنيا ودوليا، تنظيم العمرة)، بالإضافة إلى التعويضات الاجتماعية خاصة منها المتعلقة بحوادث العمل... الخ من الامتيازات التي قد لا تتوفر في مؤسسات أخرى، ولا تخضع هذه الامتيازات لتعقيدات إدارية، باعتبار توجد مساعدة اجتماعية تتكفل بجميع الإجراءات الضرورية وهي متاحة لجميع الأساتذة.

يتضح أن المتوسط الحسابي مرتفع بلغ متوسطه 2.71 والانحراف المعياري 0.37 وهذا يدل على اهتمام الكلية بتعزيز مستويات الرضا الوظيفي والميل اتجاه وظيفتهم التي يشغلونها، واستقرار وشعور بالراحة النفسية. و لرفع مستوى الاتجاهات يجب زيادة فرص النمو وتطوير القدرات بمنح التكوين في الخارج والمشاركة في الملتقيات داخليا وخارجيا وزيادة إلى بعض المزايا والامتيازات.

- فيما يخص القدرات: يمتلك الأساتذة أهم القدرات التي تساعدهم على أداء وظائفهم بشكل جيد، أهمها تحمل مسؤولية الأعمال والاستعداد لمواجهة النتائج، تحليل المهام ومهارة النقاش والحوار والقدرة على الإقناع، تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل، التعبير بطلاقة عن الأفكار وإحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة، هذه القدرات التي تساعدهم على أداء مهامهم على أكمل وجه ، ويعود السبب في امتلاكهم لهذه القدرات اعتماد الجامعة في عملية التوظيف على المؤهلات والقدرات التي يتم تحديدها ضمن شروط التوظيف بالإضافة إلى الاختبارات التي تجريها الجامعة خاصة منها الاختبارات النفسية والتي تكون نتيجتها اختيار واستقطاب أفضل الكفاءات.

يتضح أن المتوسط الحسابي مرتفع بلغ متوسطه 2.73 انحراف المعياري 0.29، وهذا الارتفاع راجع إلى اهتمام الكلية بقدرات الأساتذة وتشجيعهم على أداء وظائفهم بشكل مقبول، وامتلاكهم للقدرات على الحوار والنقاش، ومسؤوليات اتجاه أعمالهم، بالإضافة إلى مختلف المهارات ومحافظة على هذا المستوى على الكلية المحافظة على الأساتذة الذين لديهم قدرات وكفاءة في تعاملاتهم.

- فيما يخص الدافعية: يوجد مستوى دافعية للانجاز عالي لدى أساتذة يعود سببه إلى وجود رغبة في التحدي لدى الأفراد لانجاز العمل مهما كان صعب، والرغبة في النجاح التي تدفعهم للجد والمثابرة، بذل الجهد والوقت من أجل تحسين القدرات والتفوق بين الزملاء، هذه الدافعية التي تساعدهم على إنجاز مهامهم، ويعود سبب النظرة الإيجابية للأساتذة حول الدافعية هو استقطاب الجامعة لأفضل الكفاءات (مهارات وقدرات عالية) تتولد لديها دافعية تسعى من خلالها لتحقيق الأفضل من الناحية الشخصية والتنظيمية.

يتضح أن المتوسط الحسابي مرتفع بلغ متوسطه 2.72 وانحراف 0.38 وهذا راجع وجود مستوى مرتفع من الدافعية للانجاز مختلف أعمالهم، ولديهم رغبة في التطوير مهاراتهم وقدراتهم والنجاح وبذل مجهود، وانجازهم كل عمل يدفعهم للتميز والتفوق، ولبقاء على هذا المستوى في الكلية الاحتفاظ بالأساتذة الذين لديهم دافعية في شخصيتهم وهذا ما يجعل الكلية في تفوق واكتساب ميزة تنافسية لامتلاكها لهذه الكفاءات.

- فيما يخص إدراك الدور الوظيفي: يملك الأساتذة مستوى إدراك وفهم جيد لأدوارهم الوظيفية، وهذا راجع لمعرفتهم لمسؤولياتهم الوظيفية وإدراكهم الكبير للسلوكيات والأعمال التي تتطلبها وظائفهم، مما يجعلهم يتحملون مسؤولية أعمالهم واستعدادهم لمواجهة النتائج، هذا الإدراك الذي هو تصور كامل عن وظائفهم وما تحمله من مسؤوليات ومهام وسببه ما تقوم به مصلحة الموارد البشرية من عملية توصيف للوظائف، سواء تعلق الأمر بعملية الاستقطاب أو الترقية الداخلية، حيث يتم تحديد الوظيفة، مهام ومسؤوليات شاغل الوظيفة، الدرجة، الكفاءة المطلوبة، كما يتم تحديد التكوين المباشر بالنسبة للأساتذة الجدد، لتسهيل عملية إدماجهم في الكلية، وتساعد عملية التوصيف للحصول على أفضل الكفاءات، التي تملك قدرات ومهارات عالية، وإدراك وظيفي جيد ومستوى دافعية عالي.

يتضح أن المتوسط الحسابي مرتفع بلغ متوسطه 2.66 وانحراف معياري 0.38 أما تفسير سبب أن إدراك الدور الوظيفي ترتيبها الأخيرة يعود لارتباطها بمصلحة المورد البشرية بالكلية لأنها هي التي تضع بطاقة الوصف الوظيفي أما عن العوامل الأخرى احتلت الصدارة هذا راجع لسهولة قياسها عند التوظيف و لرفع مستوى إدراك الدور الوظيفي يجب التنسيق بين الأستاذ ورئيس القسم ومصلحة المورد البشرية في وضع والتخطيط لبطاقة الوصف الوظيفي.

إذا عند ترتيب العوامل الشخصية العام بمتوسط حسابي 2.70 وانحراف معياري 0.21 ومعرفة درجة الموافقة عليها والتي جاءت بمستوى مرتفع، أخذت القدرات أعلى مستوى، ثم الدافعية، الاتجاه وأخيرا ادراك الدور الوظيفي. وكانت بهذا المستوى لأن الكلية كانت تحسن الاختيار، بمعنى أن الاستقطاب كان جيدا يؤدي إلى اختيار الأشخاص ذوي الشخصية الجيدة وأصحاب الدافعية، وهذا ما يفسر إن الجامعة اهتمت بالعوامل الشخصية نظرا لامتلاكها مختلف الكفاءات والمهارات، دافعية، والقدرات كل تساعدهم على التشارك المعرفي وتحويل المعارف.

2 فيما يخص العوامل التنظيمية لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح المتوسط العام للعوامل التنظيمية كان متوسطا، بمعنى لدى أفراد العينة نقص في الرضي حول واقع المتغيرات التنظيمية في الكلية، حيث كانت نظرهم.

- فيما يخص بعد الهيكل التنظيمي: المتوسط الحسابي لبعده الهيكل التنظيمي كان بقيمة متوسطة تعكس وجود بعض النقائص في بناء الهيكل التنظيمي في الكلية من وجهة نظر الباحثين، فهو قد لا يساعد على سرعة الإنجاز وذلك يرجع لكبر حجم الكلية وتعدد مصالحتها وهو هرمي يوضح تدرج وتسلسل السلطة، كما يوجد نقص في وضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات، وهذا قد يكون بالنسبة للأساتذة الذين لم يستفيدوا من التكوين في منصب العمل خاصة بالنسبة للأساتذة، بالإضافة إلى خروج أو رحيل بعض أساتذة ذوي الخبرة الطويلة والمعلومات القيمة عن الكلية، والتي كان من الممكن الاستفادة من خبراتهم ونقل معارفهم بالنسبة للأساتذة الجدد، ومن جهة أخرى يوجد بعض من الوضوح من وجهة نظر الباحثين حول الهيكل التنظيمي، أي كيفية توزيع السلطة والمسؤولية ومن ثم احترامهم للسلم الإداري من خلال خطوط السلطة والمسؤولية للرؤساء والمرؤوسين واضحة بمستوى متوسط في الكلية فعلى العموم الهيكل التنظيمي يوجد بيه بعض النقائص .

قدر المتوسط الحسابي العام للبعده الهيكل التنظيمي 2.11 والانحراف المعياري 0.60 وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي متوسط، يرجع هذا إلى نقص وغموض وعدم وضوح الهيكل التنظيمي، الأدوار والمسؤوليات، وعدم وضوح القواعد والإجراءات في كل الوظائف، وعدم تحديد الإجراءات يؤدي إلى تجاوز القواعد واللوائح، وعدم وضوح خطوط السلطة، وعدم وجود توافق بين أفراد العاملين ووظائف التي يشغلونها. وللتفادي هذا النقائص يجب على الكلية ، تهتم بالجانب التنظيمي ورسم الهيكل التنظيمي بشكل جيد هذا مما جعلها تستفيد من التخصصات كل قسم ليحقق لها نجاحات، ويوفر تنسيق وتكامل بين أعمال، وإعطاء أولوية، وكذلك مما يتيح رقابة وفعالية، والاهتمام للأنشطة أكثر أهمية وضوح في الأدوار والمسؤوليات، واتضح تخصصات العاملين كل حسب تخصصه، ووضوح التسلسل الهرمي للسلطة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات .

- فيما يخص بعد بيئة العمل المادية: حسب رأي أفراد العينة تعتبر مناسبة نوعا ما، وتساعد على أداء العمل وذلك لوجود أهم الوسائل مثل توفر التكييف لمواجهة الحرارة ، وظروف الأمن والسلامة والموارد والتجهيزات مثل التجهيزات المكتبية وأجهزة الإعلام الآلي، ووسائل الاتصال (الهاتف، الفاكس، شبكة النت)، كما يوجد عدم رضي حول ضوضاء التي توجد في أروقة الكلية.

المتوسط الحسابي لهذا البعد كان مرتفع قدر 2.39 وانحراف معياري 0.66 وهذا مما يدل على أن الكلية مهتم بالبيئة المادية لعمالها، وتم توفير وسائل العمل الضرورية للانجاز أعمالهم بشكل جيد، وتوفير الجو والمكان المناسب للعمل، وفرت ظروف الأمان والسلامة لجميع الأساتذة، وتحديد ساعات العمل مثلا، وتجنب الأمور التي تؤثر على صحة ورفاهية الأساتذة، وفرت كذلك الموارد والتجهيزات اللازمة لانجاز أعمالهم، يعتبر توفير بيئة عمل مادية وتحقيق الأمن النفسي من أهم الحاجات الجسدية والنفسية للعاملين التي ينبغي إشباعها لتحسين أدائهم الوظيفي.

- فيما يخص بعد نمط القيادة: من وجهة أفراد العينة بيه العديد من النقائص، حيث كانت نظرهم سلبية بسبب عدم إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات، ويعود السبب في ذلك أن القرارات مركزية تعود إلى الإدارة العليا، وتوجد بعض القرارات التي تتخذ على مستوى إدارة الكلية، لكن دون إشراك الأساتذة، بالإضافة إلى قلة تحفيز الإدارة للأساتذة لأداء مهامهم، فنظام الحوافز

الموجود نظام عادي يخضع للتنقيط السنوي وغير محفز على الأداء، أما فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية بين الأساتذة والإدارة فهي قليلة، بل تنظم اجتماعات أسبوعية بين المدير و رؤساء المصالح فقط وفق برامج عمل شهرية موضوعة لهم للتنفيذ، حيث يتم تحديد المشاكل الخاصة بالعمل والصعوبات، الاختلافات الشخصية أو في مجال العمل، تقديم الاقتراحات، النقاش والحوار، يتم الفصل فيها واتخاذ القرار بشأنها من طرف رئيس قسم، وتوجد بعض القرارات الكبرى التي تتعدى صلاحياته، تكون من طرف المدير العام الجامعة، كما أن الإدارة من وجهة نظر المبحوثين لا تشجع العمل بأسلوب فرق العمل لتقليل من التسلسل الهرمي، ويبقى تشجيع الإدارة للأساتذة على الحوار وتبادل الأفكار وتفويض بعض الصلاحيات بين المديرين والأساتذة، أيضا الثقة والتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين والتأكيد على مبدأ الحرية والاستقلالية في أداء المهام كلها أمور موجودة في نمط القيادة ولكن بدرجة متوسطة.

مستوى المتوسط الحسابي لبعده القيادة متوسط بحيث قدر **2.15** والانحراف المعياري **0.50** وهذا مما يدل على وجود نقائص في الكلية وعدم اشتراك العاملين والأساتذة في اتخاذ القرارات اللازمة، وعدم إعطائهم حرية الكاملة وتفويض الصلاحيات، الاعتماد على اتخاذ القرارات الفردية والاستشارة بها مع تهميش الآخرين في رأيهم في النشاطات، وهاته النقائص تؤدي إلى التخبط في حال عدم وضوح الأهداف والسياسات المرجو تحقيقها، وبالتالي إرباك العمل وهدر الوقت والجهد، ولنفاذي هذه النقائص يجب على الكلية إشراكهم في حل المشاكل، واتخاذ القرارات وإعطائهم حرية في أداء أعمالهم.

- **فيما يخص بعد الاتصال الإداري:** دقة المعلومة، سهولة الحصول عليها، وصولها في الوقت المناسب (آنية المعلومة) وترجمتها كلها أمور تعني بان الاتصال جيد، والإدارة توفر كل وسائل الاتصال من هواتف، فاكسات والانترنت، لكي تساعد على إرسال وتحويل المعلومات خاصة أنها كلية كبيرة ولها مصالح عديدة، ويرى أفراد العينة بان الاتصال الإداري يتم بين الرؤساء والمرؤوسين والأساتذة بسرعة كبيرة، وانه يتم في كلا الاتجاهين مما يتيح لهم فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور، كما يرون بأن هناك صعوبة في الحصول على المعلومة وقلة توفرها بدقة وفي الوقت المناسب. مما أدى إلى صعوبة الحصول على المعلومات بدقة وفي الوقت المناسب.

جاء المتوسط الحسابي لهذا البعد مرتفعا يعود هذا الارتفاع إلى وجود شبكات الاتصالات بين الأقسام، ووسائل الاتصال الحديثة، ويعد الاتصال الإداري شبكة العمل التي يمكن من خلالها جمع المعلومات وهي عملية ضرورية لصنع القرار الفعال، فهو الوسيلة التي تنتقل عبرها المعلومات المتعلقة بالقرارات وهو أساسي لتنفيذ القرارات، يتيح فرص إبداء الرأي والتعلم والتطوير، نقل المعلومات وإرسالها بين شخصين أو أكثر، اتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية.

- **فيما يخص بعد الأجور والحوافز:** المتوسط الحسابي لبعده الأجور والحوافز متوسط، حيث يرون بأن الراتب الذي يتقاضونه يتناسب مع المؤهل العلمي الذي يجوزهم، ربما يعود السبب في ذلك إلى المقارنة بين ما يحصلون عليه في الجامعة من راتب وما كان من الممكن أن يحصلوا عليه في شركات خاصة بنفس المؤهل، خاصة أن الكلية تعمل على منح الأجور للأساتذة حسب مؤهلاتهم، وفق الدرجة المخصصة لكل مؤهل، كما أنهم يرون بان الكلية لا تمنح لهم مكافآت متنوعة تحسن من أدايتهم، وقد يكون السبب في ذلك هو نظام المكافآت الموجود بالكلية، حيث إن المكافآت فردية فهي تمنح كل 3 أشهر، وتسمى منحة المر دودية ويخصص لكل عامل استمارة تنقيط من أهم محتواها الانضباط و السلوك، المحافظة على اللوازم المكتبية وكمية العمل المبذول، يشرف عليه المسئول المباشر ويعمل على إعطائه العلامة من 1 إلى 30 وتحسب كالأتي (منحة المرودية) = (الأجر القاعدي للعامل + الخبرة) X عدد الأيام الحضور X النقطة. مع اقتطاعات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي من اجل الحصول على صافي الدخل، ويمكن أن يكون هناك نوع من التحيز ولا يكون التقييم على حسب الأداء، بالإضافة إلى ذلك يعتبر الأساتذة الكلية أن مستوى الأجور لا يرتبط بنتائج الأداء وكما سبق الذكر فهو مرتبط بالدرجة حسب المؤهل العلمي

والخبرة. وبالتالي هناك مساواة بين الأساتذة الذي يبذلون مجهود والأساتذة الذين لا يبذلون مجهود. كما يرى البعض أن مستوى الأجر الحالي لا يساعدهم على العمل بشكل أفضل وانه لا يكفي لسد متطلبات المعيشة وقد كانت بمستوى موافقة متوسطة.

جاء مستوى المتوسط الحسابي للبعد الأجور والحوافز متوسطا قدر 2.20 وانحراف معياري 0.65 وهذا يعود إلى عدم رضا بعضهم على الأجر الذي يتقاضونه لأنه لا يسد متطلبات المعيشة، لأن الأجر يعتبر المحرك الأساسي لقدراتهم، لذلك على الكلية أن تهتم بالأجور والحوافز لأن الحوافز تشجعهم على الإبداع وبذل مزيد من الجهد في الإنجاز وزيادة الطلاقة الفكرية والإنتاجية.

- **بعد التدريب:** بالرغم من أن برامج التدريب تساهم في تحسين مهارات وإمكانيات الأساتذة، وتزيدهم ثقة بأنفسهم ومستوى اطمئنانهم، ويستخدمون المعارف والمهارات المكتسبة منها في تحسين أدائهم لأعمالهم، إلا أنهم يرون بأنها غير متاحة للجميع ويعود سبب في ذلك إلى إجراءات التدريب التي تقوم بها الكلية، ففي كل سنة تقوم الكلية بتحضير مخطط التكوين، تحضيراً لتدريبات السنة القادمة، ويتم المصادقة عليه. أي على أساس الاحتياجات يتم برمجته التدريب، وقد يكون عدم الرضا لأفراد العينة حول إتاحة التدريب للجميع، ربما سببه التحيز الشخصي المسئول وإعطائه حق التدريب لأستاذ على حساب أستاذ آخر دون النظر الأداء، كما تتم برمجته دورات تدريبية بمنح دولية قصيرة المدى تتكفل بها الوزارة الوصية مع تحديد الدول.

قدر مستوى المتوسط الحسابي متوسطا وحيث بلغ 2.18 والانحراف المعياري 0.65 وهذا راجع إلى نقص إمكانيات التدريب وغير متاح للجميع، وعدم توافق برامج التدريب مع متطلبات الوظيفة، وعدم اهتمام الكلية بالتدريب بشكل كبير، وعدم وجود وسائل للتدريب، أو نقص مهارات ومعارف المدرس في حد ذاته ولتجنب هذا النقص على الكلية مراعاة برامج التدريب وتخصيص ميزانية خاصة به لأن التدريب يساهم في زيادة المعارف وإمكانياتهم، ويزيد من ثقتهم في العمل.

إذا فيما يخص واقع العوامل التنظيمية في الكلية، كانت لا تحقق مستوى رضا عالي بالنسبة لأفراد العينة وهذا راجع إلى أن الكلية لم تهتم بالجانب التنظيمي وعدم توفير الجو لازم لأداء أعمالهم بشكل جيد وهذا ما جعل قلة مستوى الرضا لديهم متوسط، وقد كانت مرتبة كما يلي:

الاتصال الإداري، بيئة العمل المادية، التدريب، الأجور والحوافز، نمط القيادة، والهيكل التنظيمي.

الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية:

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال ما وجدنا أن جميع العلاقات الارتباطية بين أبعاد التشارك المعرفي والعوامل الشخصية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على إحدى، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي ككل (52,7%) وهي قيمة إيجابية ومتوسطة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

التشارك المعرفي: المتوسط العام للتشارك المعرفي كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للأساتذة لأبعاد هذا المتغير حيث كانت قيمته، فيما يخص بعد نقل المعرفة كان مرتفع قدر المتوسط الحسابي 2.41 والانحراف المعياري 0.58 وهذا ما يفسر دور الاتصالات وعلاقات التبادل والتعاون بين أفراد عينة الدراسة في تحويل الخبرة إلى معرفة وانتقال المعارف الضمنية وظاهرة فيما بينهم، والتعاون فيما بينهم مما يشجعهم على نقل المعارف فيما بينهم، وتوفر بينهم فرص اكتساب الخبرات ومعارف جديدة. ولتعزيز هذا البعد يجب على الكلية الاهتمام والمحافظة على الأساتذة الذين يملكون معارف ومهارات تساعدهم على نقل المعرفة بين زملاءه، لأن عملية نقل المعرفة تعزز كفاءتهم وتوليد معارف جديدة.

فيما يخص بعد تبادل المعرفة كان مرتفع كذلك بمتوسط حسابي 2.38 وانحراف معياري 0.57 وهذا يفسر أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير توفر نوعا ما وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات مثل (البريد الإلكتروني) لمشاركة المعرفة بين أساتذة، وتبادل المعرفة يدعم مشاركة المعرفة من خلال وسائل التكنولوجيا المتاحة، وللمحافظة على هذا المستوى على الكلية أن تواكب تطورات الوسائل التكنولوجية التي تساعدها على تبادل المعرفة في وقت المناسب

فيما يخص بعد تحويل المعرفة كان متوسط قدر متوسطه 2.34 وانحرافه المعياري 0.64 أيضا ما يفسر على عدم تشجيع الأفراد على المشاركة الطوعية في تحويل معارفهم من خلال الاجتماعات، اللقاءات والاتصالات، أو من خلال النشاطات البيداغوجية، ونقص إمكانيات تحويل المعرفة لأن يصعب تحويل المعارف الضمنية لكونها مخزنة في عقولهم. ولهذا يجب على الكلية أن تكثر من الاجتماعات والنشاطات البيداغوجية، وإنشاء برامج للتدريب لتسهيل عملية تحويل المعارف واحتكاك فيهم بينهم للنقل معارفهم ضمينة.

عموما مستوى أبعاد التشارك المعرفي بين أساتذة كان مرتفعا نوسطاتهم الحسائية قدرت **2.38** والانحراف المعياري 0.49 وهذا ما يؤكد على فعالية التشارك المعرفي بين الأساتذة الاتصال والعمل الديناميكي وهذا يساعد على خلق ثقة متبادلة بين أساتذة في نقل وتشارك المعرفة بينهم، تقاسمهم للمعارف، ووسائل التكنولوجيا المتاحة شجعتهم على التشارك المعرفي ونقل وتبادل المعلومات. **العوامل الشخصية:** المتوسط العام للعوامل الشخصية كان مرتفعا قدر 2.70 وانحراف معياري 0.21 مما يدل على النظرة الايجابية للأساتذة لأبعاد هذا المتغير، واهتمام الكلية بالعوامل الشخصية حيث كانت نظرهم لقدرات كانت مرتفعة هذا ما يدل على امتلاك الأساتذة للقدرات تساعد على التشارك المعرفي واكتساب معارف جديدة، وقدرة الحوار وامتلاكهم أسلوب الإقناع، ولديهم قدرات على مواجهة كل ما يتصدى لهم من مشاكل، ويتحملون مسؤولية أعمالهم. يسعون دائما إلى النجاح والجد وكذلك تحسين قدراتهم. يوفر لهم العمل الازدهار والرفي.

العوامل التنظيمية: متوسطها العام كان متوسط قدر 2.24 وانحرافه المعياري 0.42 وهذا راجع للنقائص مثل عدم وضوح هيكل التنظيمي أو عدم اشتراكهم في بعض القرارات التي تخصهم كأساتذة، أو نقص في بعض التجهيزات تساعد على أداء عملهم وعدم اهتمام الكلية بالعوامل التنظيمية. ولتفادي هذا الغموض على الكلية أن توضح الأدوار والمسؤوليات، و الاهتمام بالهيكل التنظيمي الذي يساعد على أداء أعمالهم بطريقة واضحة وبالتالي يساعد على التشارك المعرفي ونقل المعارف، ووضوح خطوط السلطة وغيرها.

2_ دراسة معاملات خط الانحدار

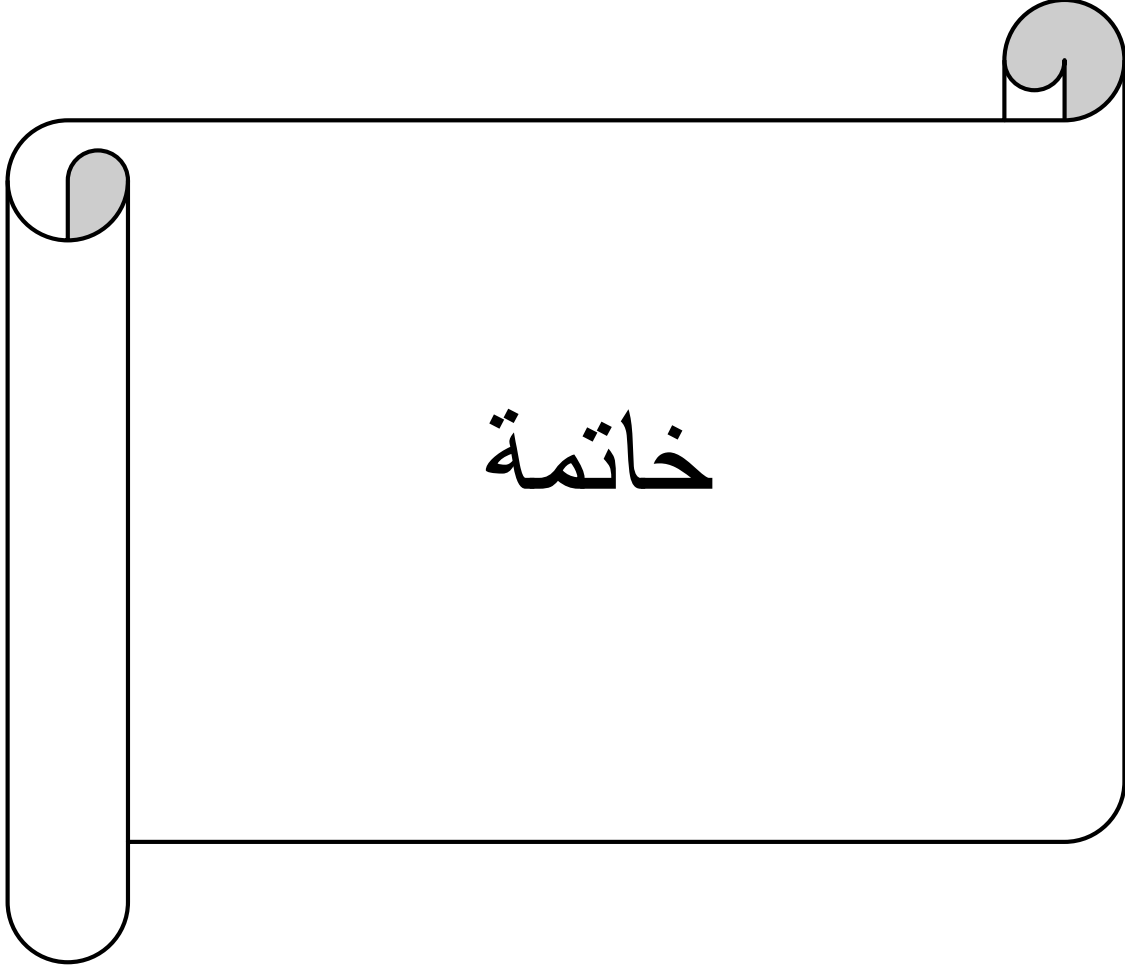
- مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.926 ومجموع مربعات البواقي هو 18.032 ومجموع المربعات الكلي يساوي 24.959؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 100؛
- معدل مربعات الانحدار هو 6.926 ومعدل مربعات البواقي 0.180؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 38.411
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.
- من خلال تحليل قيم معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد المتغير المستقل العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي للأستاذ هو **0.196 -** الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية والتشارك المعرفي، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة للعوامل الشخصية والتنظيمية كلما زاد التشارك المعرفي للأستاذ الجامعي
- معادلة خط الانحدار هي: $Y= 1.042x$
- وهذا يدل إن المتغيرات المستقلة ومتغير التابع كلما زادت العوامل الشخصية والتنظيمية يزيد التشارك المعرفي، لأن المتغيرات المستقلة تساعد على وسادة التشارك المعرفي.

خلاصة الفصل:

تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

بعد قيمنا بدراسة الميدانية اتضح لنا من خلال إجابة على الإشكالية، بأن العوامل الشخصية والتنظيمية يساهمون على التشارك المعرفي، بنسبة لكلية فقدت اهتمت بكثرة بالعوامل الشخصية للأساتذة مثل قدراتهم، الاتجاه، الإدراك الدور الوظيفي. بينما اهتمامهم بالعوامل التنظيمية كان غائبا نوعا ما في الكلية مما يجب عليها الاهتمام وزيادة وعي حول هذه العوامل

بحيث اتضح أن هناك مستوى عال من مفهوم العوامل الشخصية لدى أساتذة وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بالعوامل التي ترفع من التشارك المعرفي، اهتمام المؤسسة بالناحية التنظيمية متوسط ويعتبر غير كافي، كذا اهتمام المؤسسة التشارك المعرفي مرتفع ويعتبر كافي، اتضح أن بعد الذي يؤثر في التشارك المعرفي بشكل كبير هو الاتصال الإداري.



خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على اثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث للإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين الجانب النظري تناولنا فيه أدبيات النظرية لتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع وفيما يخص الفصل الثاني تطرقنا للدراسة تطبيقية وقمنا بدراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح. ويمكن القول أن العوامل الشخصية هي التي يقصد بها الصفات أو الخصائص التي تميز فرد عن غيره من الأفراد، وهذه مجموعة من العوامل تحدد نقاط التشابه والاختلاف في سلوك الفرد. والعوامل التنظيمية هي المتغيرات التنظيمية الموجودة في أي مؤسسة مما يزيد من أهمية هذه العوامل كونها المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها. ومن خلال هذه الدراسة حاولنا تعرف كذلك على التشارك المعرفي هو مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى نقل ونشر المعرفة من فرد إلى آخر، ومن فرد إلى مجموعة، ومن مجموعة إلى أخرى ومن منظمة إلى أخرى، وتطرقنا كذلك الى أهمية التشارك المعرفي، ومتطلبات الضرورية للتشارك المعرفي، وأهمية التشارك المعرفي في الجامعات.

1. اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى توافر مرتفع من التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح بورقلة، ومنه تحقق الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: هناك مستوى مرتفع من العوامل الشخصية والأكثر بروزا بالنسبة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ومنه تتحقق الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: هناك مستوى مرتفع من العوامل التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ومنه عدم تحقق الفرضية الثالثة.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة طردية قوية بين العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، ومنه تحقق الفرضية الرابعة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، الخبرة، قسم الانتماء). ومنه تحقق الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي.

2- نتائج الدراسة

من خلال دراسة وجدنا أن مستوى التشارك المعرفي بين الأساتذة عالي وهذا راجع إلى اهتمام الأساتذة بالمعرفة وتشاركتها مع بعضهم

اهتمام الكلية بالناحية التنظيمية اهتمام متوسط ويعتبر غير كافي

اهتمام الكلية بالعوامل الشخصية كان عالي وهذا راجع إلى اهتمام الجامعة بالعوامل الشخصية التي تساعد الأساتذة على العمل بشكل أفضل

لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة، وقسم الانتماء.

- ✚ العلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغيرات مستقلة والتشارك المعرفي كمتغير تابع علاقة طردية
- ✚ العوامل الشخصية هي الأكثر أهمية وتأثير على التشارك المعرفي من العوامل التنظيمية.
- ✚ الاتصال الإداري كان أكبر دور فعال واثراً على التشارك المعرفي .

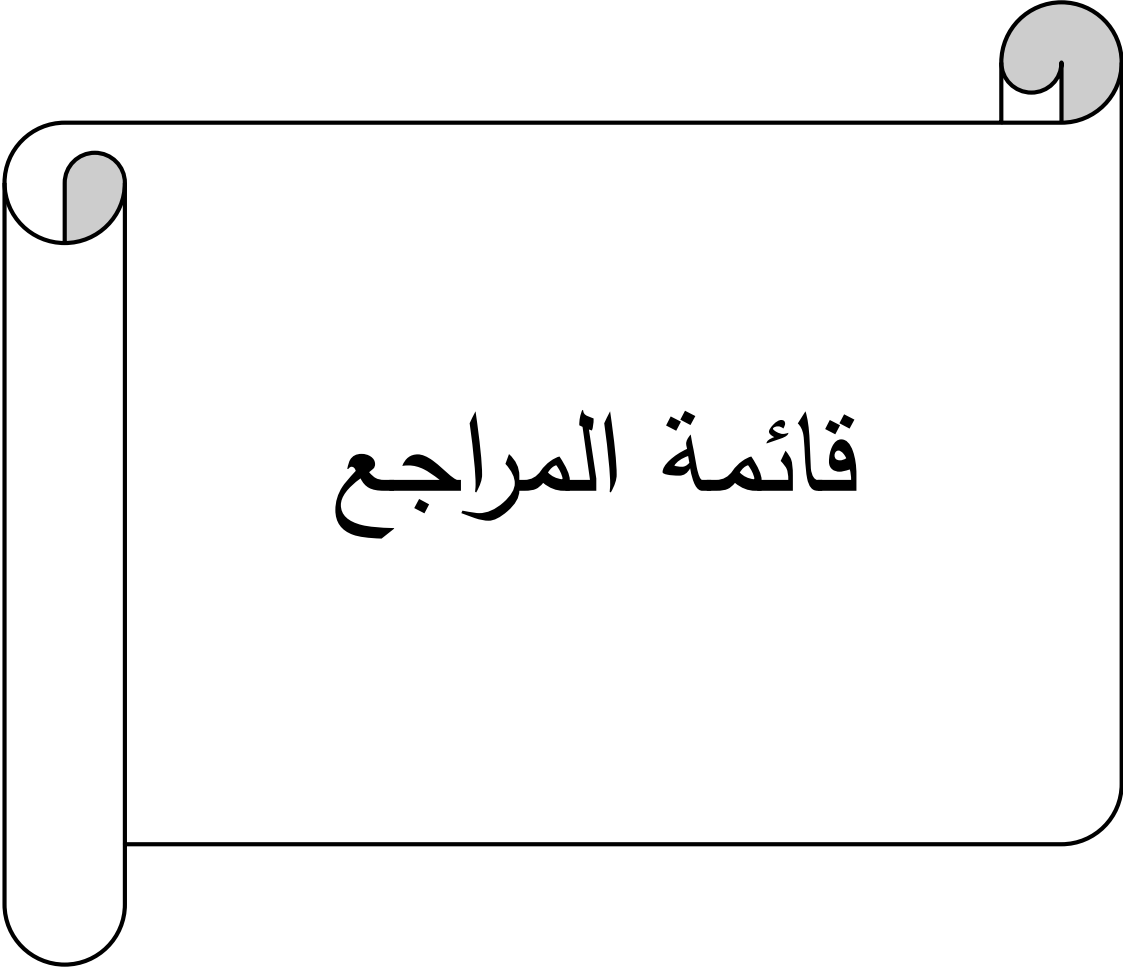
2- الاقتراحات

- من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- ✚ اهتمام الكلية بتحسين ظروف العمل وتوفير مناخ اجتماعي وتنظيمي؛
 - ✚ اهتمام الكلية بالعوامل التنظيمية ومحاولة تنميتها؛
 - ✚ ضرورة توفير وسائل الاتصال الحديثة بشكل كافي لضمان نجاح عملية التدريس؛
 - ✚ ضرورة تقديم الأبحاث والمساهمات العلمية في موقع الجامعة لتشجيع التشارك المعرفي؛
 - ✚ إنشاء فضاءات مخصصة للأساتذة تشجعهم على التشارك المعرفي؛
 - ✚ توفير وسائل العمل الضرورية خاصة المتعلقة بمنهجها بما يسهل نقل المعرفة بين الأساتذة.

3- آفاق البحث

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفاقاً جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

- 1) أثر العبء الوظيفي على التشارك المعرفي
- 2) دور العوامل التنظيمية في زيادة التشارك المعرفي
- 3) دور التشارك المعرفي في الإبداع التنظيمي
- 4) أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على جودة التشارك المعرفي
- 5) أثر الثقة التنظيمية على التشارك المعرفي
- 6) أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على أداء المؤسسات الاقتصادية



قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

1. أحمد صفر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة القاهرة 1989.
2. عبد السلام بنجدات، واقع نقل المعرفة في ظل العولمة، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة جنان، طرابلس-لبنان- 15-17 ديسمبر 2012.

ثانياً: المجالات العلمية البحوث الجامعية

1. أحمد كريم جاسم، وئام وهاب الياسري، تأثير أبعاد التشارك في تحقيق الإبداع المنظمي، بحث تحليلي في جامعة ذي قار، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 2017، 130.
2. ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، 2015 ، جامعة القصيم، المملكة السعودية.
3. جحيق عبد المالك، جحيق زكية، تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة رؤى الاقتصادية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، العدد 5، 2015.
4. حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير إدريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة وحدة إنتاج التلغا المستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4.
5. خلف لطيف ناصر، جهاد حميد علي، استهام التشارك المعرفي في تشجيع الطلب على وثائق التأمين على الحياة، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 2017/39.
6. رشيد مناصرية ،سارة بن الشيخ اثر المحددات التنظيمية على اداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء -حاسي مسعود-مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية على اداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء -حاسي مسعود-مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير العدد 09-2016.
7. عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة باجي مختار عنابة، العدد 06، 2014.
8. عبد الرحمن مصطفى طه الملا، وسام ياسين محسن، متطلبات المشاركة بالمعرفة رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (بحث ميداني)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 86، سنة 2015

9. ميسون عبد الله أحمد، دور بعض العوامل الشخصية لمتخذي القرارات في فاعلية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين-دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى، الكجلة العراقية الإدارية، العدد29، جامعة الموصل.

10. وسام ياسين محسن، متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (بحث ميداني) : الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية المجلد 21، العدد68، 2015

ثالثا: المحاضرات:

1. يوسف عبد عطية بحر، توفيق عطية توفيق العجلة، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين بمؤسسات القطاع العام، دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، محاضرة بقسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، 1431هـ/ 2010 م.

رابعا: البحوث الجامعية

أ. أطروحة دكتوراه

1. بن الشيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لاداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية- دراسة حالة لمديريات مؤسسة سونا تراك بحاسي مسعود، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير المنظمات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016-2017.

2. عادل غزالي، دور إدارة المعرفة في الرفع من أداء التنظيم الصناعي الجزائري، دراسة ميدانية، أطروحة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 2015/2016.

ب. مذكرة الماجستير.

3. احمد بن محمد الغانم، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم، مذكرة ماجستير في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية، 2006، غير منشورة.

4. فوزية بن ظافر علي الشهري، دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء، رسالة الماجستير، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية،

5. لينا داود محمد طه، العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية والصراع التنظيمي في المستشفيات الحكومية، محافظة غزة، جامعة الأزهر بغزة، مذكرة الماجستير تخصص إدارة أعمال، 2012/2013.

ج. مذكرة الماستر

1. اسعيد حدة، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على فعالية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين، دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقت المتجددة وحدة تقرت، مذكرة ماستر، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرياح، غير منشور، 2016/2017.
2. بالطيب خولة، سلوكيات المواطنة التنظيمية وأهميتها في التشارك المعرفي دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، غير منشور، 2017/2018.
3. بن ساسي هناء، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة حالة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مركز المصطفى للتشخيص بالأشعة، مؤسسة الطبي المرشد، مؤسسة الضياء) بولاية ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، غير منشور، 2016/2017.
4. حديد ريمة، أثر التشارك في المعرفة على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
5. خمقاني عنزة، أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة، مذكرة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، منشور، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2017/2018.
6. درباليسمينة، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على ضغوط العمل لدى العاملين، دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2017/2018.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

1. Abd Alkadir ,ActuranHulyagunduz, chekmecelioglu, The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions in Turkey, Journal of Social and Behavioral Sciences, vol 235, 2016, pp342-350.
2. Ade Irma Susanty, bimantoroKushariPramono, the Influence of personal factors, organizational factors, And Technological factors In The Use Of CIM Toward Employees knowledge sharing In Pt.Jalan Tol LingkarLuar Jakarta (pt.JLJ), International seminar and conference on learning organization (ISCLO2005), university bandung, Indonesia,2015.
3. coakesE ;Knowledgemanagmet :current Issues and challenges ;usa Idea publishing group ;2003.
4. David Giauque, et al, les leviers de la performance individuelle et collective dans les organisations publiques suisses: l'importance d'un pilotage participatif, Revue française d'administration publique,4-n128,2008.
5. JaruneeSaetang et al,factorsaffectingperceived job performance among staff a case study of Ban Karunajuvenilevocational Training center for boys,The Journal of Behavioral Science, vol5,Nol, 2010).

6. Hasan Ali Alzubi, Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study, Journal of International Business Research, Jordan, vol 4, no 3; July 2011.
7. GH. Pezeshi Rad, N. Alizadeh, N. Zamani Miandashti, and H.shabanaliFami, Factors Influencing knowledge sharing among Personnal of Agricultural Extension and Education Organization In Iranian Ministry of Jihad-e Agriculture, J.Agr. Sci. Tech.vol.13: 491-501, 2011.
8. Kristin I.T. Skinnarland, Knowledge Sharing (KS), Organizational Learning and :CompetitiveAdvantage in a Scandinavian Hotel Company,Itera ASA, Oslo, and Dr Peter Sharp,Regent's College, Journal of Education and Vocational Research London.
9. International business research, vol 2, no 2, april 2009, malaysia..
10. MohdBakhari Ismail and Zawiyah M. Yusof, The Impact of Individual Factors On Knowledge Sharing Quality, faculty of Information science and Technologe, university kebangsaan Malaysia, Journal of organizational knowledge management, vol.2010, Article ID 327569.
11. Yogeeshah.c, S.G Gopala krishna, Influence of personal factors on the knowledge sharing Attitude of Individuals in Engineering Education Context, International Journal of science and Research (IJSR), ISSN(Online): 2319-7064,volume 6, Issue2, February 2017.
12. Zawiyah M. Yusof, MohdBakhari Ismail, Kamsuriah Ahmad, Maryati M. Yusof, Knowledge sharing in the public sector in Malaysia: A proposed holistic model, Information Development, 28(1),the national university of malaysia,malaysia,2009.

A graphic of a scroll with a black outline and a light gray fill. The scroll is unrolled, showing a central area with the text 'قائمة الملاحق' (List of Appendices) in black Arabic calligraphy. The scroll has a vertical strip on the left side and a horizontal strip on the top side, both with rounded ends and a small gray circle at the top-left and top-right corners respectively, suggesting the scroll is unrolled.

قائمة الملاحق

ملحق -1- نموذج الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات الأساتذة الأفاضل : يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الششارك المعرفي لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير "، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحضى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة.

ولكم منا كل الشكر والتقدير. بورحلاوي دلال

البريد الإلكتروني: Dalal.bourahlouigmail.com

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول: العبارات المتعلقة بالعوامل الشخصية:

| الرقم | الفقرة | غير موافق | محايد | موافق |
|---|--|-----------|-------|-------|
| البعد الأول : الاتجاه | | | | |
| 1. | العمل يوفر فرص النمو والتطور والرفي | | | |
| 2. | أنا راضي ومرتاح بالعمل | | | |
| 3. | يوفر لي العمل مزايا غير متوفرة في أي عمل آخر | | | |
| 4. | لا أفكر حاليا في ترك العمل إطلاقا | | | |
| البعد الثاني : القدرات | | | | |
| 5. | أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وامتلك القدرة على الإقناع | | | |
| 6. | لدي القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل | | | |
| 7. | لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة | | | |
| 8. | لدي القدرة على تحليل مهام العمل | | | |
| 9. | أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك | | | |
| البعد الثالث : الدافعية | | | | |
| 10. | إن رغبتى في النجاح تدفعني للجد والمثابرة | | | |
| 11. | إذا لم أتوصل إلى شئ ما في مهمة معينة فإنني ابذل كل الجهود لتحسين أدائى | | | |
| 12. | لدي رغبة في التحدي أثناء إنجاز العمل مهما بدا العمل صعبا | | | |
| 13. | ابذل كل جهدي لأكون متفوقا بين زملايى | | | |
| 14. | ابذل أكبر وقت ممكن من اجل تحسين قدراتى في مجال تخصصى | | | |
| البعد الرابع : إدراك الدور الوظيفى | | | | |
| | | غير موافق | محايد | موافق |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----|
| | | | لدي إدراك كامل عن وظيفتي ومكوناتها | 15. |
| | | | أدرك السلوكيات والأعمال التي يتكون منها عملي وطريقة ممارستها | 16. |
| | | | أنا متأكد من مسؤولياتي الوظيفية | 17. |
| | | | تتميز وظيفتي بوضوح الأهداف | 18. |
| | | | تحدد الجامعة المهام المطلوبة مني إنجازها في إطار وظيفتي | 19. |

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بالعوامل التنظيمية:

| الرقم | الفقرة | غير موافق | محايد | موافق |
|--|---|-----------|-------|-------|
| البعد الأول : الهيكل التنظيمي | | | | |
| 1. | الهيكل التنظيمي في الجامعة يتميز بوضوح | | | |
| 2. | يوجد وضوح في الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات في الجامعة | | | |
| 3. | تناسب تخصصات العاملين بالمؤسسة ومع طبيعة مهامهم ووظائفهم في المؤسسة | | | |
| 4. | الهيكل التنظيمي في المؤسسة يساعد على سرعة الانجاز بسبب انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات | | | |
| 5. | خطوط السلطة والمسؤولية للرؤساء والمرؤوسين واضحة في المؤسسة | | | |
| البعد الثاني : بيئة العمل المادية | | | | |
| 6. | توفر المؤسسة الموارد والتجهيزات اللازمة لانجاز العمل | | | |
| 7. | الإضاءة والتهوية في مكان العمل مناسبة | | | |
| 8. | الجو في مكان العمل يتسم بالنظافة وقلّة الضوضاء | | | |
| 9. | توفر المؤسسة أجهزة التكييف لمواجهة البرودة والحرارة في مكان العمل | | | |
| 10. | توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة لجميع أساتذة | | | |
| البعد الثالث : نمط القيادة | | | | |
| 11. | تؤكد الإدارة على مبدأ الحرية والاستقلالية في أداء المهام | | | |
| 12. | تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار | | | |
| 13. | يفوض المديرين في مكان العمل بعض من صلاحياتهم للعمال | | | |
| 14. | تشجع الإدارة العمال على الحوار وتبادل الأفكار وإبداء مقترحاتهم | | | |
| 15. | هناك ثقة وتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين | | | |
| 16. | تنظم الإدارة اجتماعات دورية بين العمال والإدارة لمناقشة مختلف القضايا | | | |
| البعد الرابع : الاتصال الإداري | | | | |
| 17. | يتم الاتصال الإداري بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة | | | |
| 18. | توفر المؤسسة وسائل حديثة للاتصال لنقل المعلومات | | | |
| 19. | توفر الإدارة للعمال المعلومات اللازمة في الوقت المناسب وبدقة | | | |
| 20. | الاتصال في المؤسسة يتم في كلا الاتجاهين بين الإدارة والعمال | | | |
| البعد الخامس : الأجور والحوافز | | | | |
| 21. | الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع المؤهل العلمي الذي احمله | | | |
| 22. | الراتب الذي أتحصل عليه يكفي لسد متطلبات المعيشة | | | |

| | | | | |
|-------|-------|-----------|------------------------------|---|
| | | | 23. | مستوى الأجر الحالي يساعدني على العمل بشكل أفضل |
| | | | 24. | نظام الأجور والحوافز في المؤسسة يرتبط بنتائج الأداء في العمل |
| | | | 25. | تمنح الجامعة للإساتذة مكافئات متنوعة تحفزهم على العمل بشكل أفضل |
| موافق | محايد | غير موافق | البعد السادس: التدريب | |
| | | | 26. | توجد فرص تدريب متاحة لجميع الأساتذة في جميع الأقسام |
| | | | 27. | يتوافق محتوى برامج التدريب مع متطلبات الوظيفة التي اعمل بها |
| | | | 28. | تزيد برامج التدريب التي تضعها الجامعة من ثقة الأساتذة بأنفسهم ومستوى نشاطهم |
| | | | 29. | تساهم برامج التدريب في المؤسسة في تحسين مهارات وإمكانيات الموظفين في العمل |
| | | | 30. | يستخدم العمال معارفهم و مهاراتهم المكتسبة من التدريب في أداء مهامهم |

المحور الثالث: العبارات المتعلقة التشارك المعرفي :

| الرقم | | | البند | |
|-------|-------|-----------|----------------------|--|
| | | | نقل المعرفة | |
| موافق | محايد | غير موافق | | |
| | | | 01 | يحرص الأساتذة الجامعيين على نقل المعرفة فيما بينهم |
| | | | 02 | يشعر الجميع بالإرتياح للمساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة |
| | | | 03 | يتعاون الاستاذ مع زملاءه الآخرين من خلال المعرفة التي يملكها |
| | | | 04 | نقل المعرفة بنوعيتها الضمنية والظاهرة دافع لكسب الأستاذ الجامعي التميز وتحقيق الذات |
| | | | 05 | توفر للأستاذ الجامعي فرصة إكتساب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملاءه |
| | | | تبادل المعرفة | |
| موافق | محايد | غير موافق | | |
| | | | 06 | يتم استخدام وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بين الأساتذة |
| | | | 07 | يتمكن الأساتذة من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي يحتاجونها في التدريس |
| | | | 08 | تستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة |
| | | | 09 | يتبادل الأساتذة بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي يحصلون عليها |
| | | | 10 | تتيح أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة |
| | | | تحويل المعرفة | |
| موافق | محايد | غير موافق | | |
| | | | 11 | يتفاعل الأساتذة من حين لآخر فيما بينهم لتحويل المعلومات التي يمتلكونها |
| | | | 12 | يتم تحويل المعرفة بين الأساتذة من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة |
| | | | 13 | أثناء الاجتماعات البيداغوجية يتم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة |

المحور الرابع : معلومات متعلقة بالأساتذة والأستاذ:

| | الجنس | | الدرجة العلمية | العمر | الخبرة |
|-----------------|---------------------------|-------------------------|----------------------|-------|--------|
| | ذكر | أنثى | | | |
| | أستاذ مساعد | أستاذ محاضر | أستاذ التعليم العالي | | |
| أقل من 30 سنة | من 30 إلى أقل من 40 سنة | من 40 إلى أقل من 50 سنة | من 50 سنة و أكثر | | |
| أقل من 05 سنوات | من 05 إلى أقل من 10 سنوات | من 10 إلى أقل من 20 سنة | أكثر من 20 سنة | | |

| | | | | |
|------------|--------------|-------------|-----------------|--------------|
| علوم مالية | علوم التسيير | علوم تجارية | علوم الإقتصادية | قسم الإنتماء |
| | | | | |

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

| الأساتذة | الرقم |
|-----------------------|-------|
| أ. حجاج عبد الرؤوف | 1 |
| أ.الحاج عرابة | 2 |
| أ.مزهودة نور الدين | 3 |
| أ.أسماء يوسف | 4 |
| أ.تيشات سلوى | 5 |
| أ.بنشويجة بشير | 6 |
| أ.بوخلخال عبد الرحمان | 7 |
| أ.رجم خالد | 8 |
| أ.مسغوني مني | 9 |

ملحق - 3 - مخرجات نظام spss

نتائج تحليل استبيان أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .921 | 62 |

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide 1.00 | 66 | 64.7 | 64.7 | 64.7 |
| 2.00 | 36 | 35.3 | 35.3 | 100.0 |
| Total | 102 | 100.0 | 100.0 | |

العلمية

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide 1.00 | 38 | 37.3 | 37.3 | 37.3 |
| 2.00 | 56 | 54.9 | 54.9 | 92.2 |
| 3.00 | 8 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| Total | 102 | 100.0 | 100.0 | |

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide 1.00 | 5 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| 2.00 | 85 | 83.3 | 83.3 | 88.2 |
| 3.00 | 11 | 10.8 | 10.8 | 99.0 |
| 4.00 | 1 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| Total | 102 | 100.0 | 100.0 | |

خبرة

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide 1.00 | 9 | 8.8 | 8.8 | 8.8 |
| 2.00 | 58 | 56.9 | 56.9 | 65.7 |

| | | | | |
|-------|-----|-------|-------|-------|
| 3.00 | 33 | 32.4 | 32.4 | 98.0 |
| 4.00 | 2 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| Total | 102 | 100.0 | 100.0 | |

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide 1.00 | 17 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 2.00 | 31 | 30.4 | 30.4 | 47.1 |
| 3.00 | 26 | 25.5 | 25.5 | 72.5 |
| 4.00 | 28 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| Total | 102 | 100.0 | 100.0 | |

| Statistiques descriptives | | | |
|---|-----|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| العمل يوفر فرص النمو والتطور والرقي | 102 | 2.7745 | .54331 |
| | 102 | 2.7059 | .55559 |
| يوفر لي العمل مزايا غير متوفرة في أي عمل آخر | 102 | 2.6667 | .58586 |
| لا أفكر حالياً في ترك العمل إطلاقاً | 102 | 2.6961 | .57659 |
| أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة على الإقناع | 102 | 2.6863 | .52616 |
| لدي القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل | 102 | 2.7353 | .44336 |
| لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة | 102 | 2.6961 | .50324 |
| لدي القدرة على تحليل مهام العمل | 102 | 2.6863 | .52616 |
| أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج | 102 | 2.8824 | .35304 |
| | 102 | 2.7451 | .50121 |
| إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة معينة فإنني ابذل كل الجهود لتحسين أدائي | 102 | 2.8235 | .45406 |
| لدي رغبة في التحدي أثناء إنجاز العمل مهما بدا العمل صعباً | 102 | 2.7549 | .49625 |
| ابذل كل جهدي لأكون متفوقاً بين زملائي | 102 | 2.6078 | .58287 |
| ابذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي | 102 | 2.6863 | .59670 |
| لدي إدراك كامل عن وظيفتي ومكوناتها | 102 | 2.7059 | .55559 |
| أدرك السلوكيات والأعمال التي يتكون منها عملي وطريقة ممارستها | 102 | 2.8137 | .43895 |
| أنا متأكد من مسؤولياتي الوظيفية | 102 | 2.7941 | .45246 |
| تتميز وظيفتي بوضوح الأهداف | 102 | 2.5490 | .60734 |
| تحدد الجامعة المهام المطلوبة مني إنجازها في إطار وظيفتي | 102 | 2.4608 | .72674 |
| هيكل التنظيمي في الجامعة يتميز بوضوح | 102 | 2.1765 | .77602 |
| يوجد وضوح في الأدوار والمسؤوليات والأختصاصات في الجامعة | 102 | 2.2059 | .74910 |
| تناسب تخصصات العاملين بالمؤسسة ومع طبيعة مهامهم ووظائفهم في المؤسسة | 102 | 2.0784 | .77952 |
| الهيكل التنظيمي في المؤسسة يساعد على سرعة الإنجاز بسبب انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات | 102 | 1.9902 | .73787 |
| خطوط السلطة والمسؤولية للرؤساء والمرؤسين واضحة في المؤسسة | 102 | 2.1176 | .79968 |
| توفر المؤسسة الموارد والتجهيزات اللازمة لإنجاز العمل | 102 | 2.3529 | .84017 |
| الإضاءة والتهوية في مكان العمل مناسبة | 102 | 2.4902 | .82947 |
| الجو في مكان العمل يتسم بالنظافة وقلّة | 102 | 2.1667 | .83350 |
| توفر المؤسسة أجهزة التكييف لمواجهة البرودة والحرارة في مكان العمل | 102 | 2.5784 | .73708 |
| توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة لجميع أساتذة | 102 | 2.3922 | .82242 |
| تؤكد الإدارة على مبدأ الحرية والاستقلالية في أداء المهام | 102 | 2.2353 | .74696 |
| تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار | 102 | 1.9118 | .73259 |
| يفوض المديرين في مكان العمل بعض من صلاحياتهم للعامل | 102 | 2.0196 | .67458 |
| تشجع الإدارة العمال على الحوار وتبادل الأفكار وإبداء مقترحاتهم | 102 | 2.1569 | .74122 |
| هناك ثقة وتعاون بين الرؤساء والمرؤسين | 102 | 2.2157 | .71237 |
| تنظم الإدارة اجتماعات دورية بين العمال والإدارة لمناقشة مختلف القضايا | 102 | 2.3824 | .75837 |
| يتم الاتصال الإداري بين الرؤساء والمرؤسين بسرعة كبيرة | 102 | 2.3824 | .71814 |
| توفر المؤسسة وسائل حديثة للاتصال لنقل المعلومات | 102 | 2.4314 | .75137 |
| | 102 | 2.2843 | .77559 |
| الاتصال في المؤسسة يتم في كلا الاتجاهين بين الإدارة والعمال | 102 | 2.4804 | .69979 |

| | | | |
|--|-----|--------|--------|
| الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع المؤهل العلمي الذي احملة | 102 | 2.3824 | .83303 |
| أتحصل عليه يكفي لسد متطلبات المعيشة | 102 | 2.2451 | .84942 |
| مستوى الأجر الحالي يساعدي على العمل بشكل أفضل | 102 | 2.2745 | .77276 |
| نظام الأجور والحوافز في المؤسسة يرتبط بنتائج الأداء في العمل | 102 | 2.0980 | .85027 |
| تمنح الجامعة للإساتذة مكافآت متنوعة تحفزهم على العمل | 102 | 2.0392 | .81958 |
| توجد فرص تدريب متاحة لجميع الأساتذة في جميع الأقسام | 102 | 2.0392 | .81958 |
| يتوافق محتوى برامج التدريب مع متطلبات الوظيفة التي اعمل بها | 102 | 2.1176 | .79968 |
| تزيد برامج التدريب التي تضعها الجامعة من ثقة الأساتذة بأنفسهم ومستوى نشاطهم | 102 | 2.2255 | .78232 |
| تساهم برامج التدريب في المؤسسة في تحسين مهارات وإمكانيات الموظفين في العمل | 102 | 2.2451 | .76348 |
| يستخدم العمال معارفهم و مهاراتهم المكتسبة من التدريب في أداء مهامهم | 102 | 2.2941 | .72560 |
| يحرص الأساتذة الجامعيين على نقل المعرفة فيما بينهم | 102 | 2.3824 | .71814 |
| يشعر الجميع بالإرتياح للمساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة | 102 | 2.3039 | .74181 |
| يتعاون الاستاذ مع زملاءه الآخرين من خلال المعرفة التي يملكها | 102 | 2.3922 | .71969 |
| نقل المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع لكسب الأستاذ الجامعي التميز وتحقيق | 102 | 2.5000 | .68578 |
| تتوفر للأستاذ الجامعي فرصة إكتساب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملاءه | 102 | 2.5000 | .67119 |
| يتم استخدام وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بين الأساتذة | 102 | 2.4216 | .70971 |
| يتمكن الأساتذة من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي يحتاجونها في التدريس | 102 | 2.3529 | .72641 |
| تستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة | 102 | 2.4020 | .74806 |
| يتبادل الأساتذة بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي يحصلون عليها | 102 | 2.4118 | .69443 |
| تتيح أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة | 102 | 2.3235 | .73339 |
| يتفاعل الأساتذة من حين لآخر فيما بينهم لتحويل المعلومات التي يمتلكونها | 102 | 2.3922 | .74670 |
| يتم تحويل المعرفة بين الأساتذة من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة | 102 | 2.3627 | .72834 |
| أثناء الاجتماعات البيداغوجية يتم تحويل المعرفة من ضمنية إلى صريحة | 102 | 2.2941 | .73912 |
| : | 102 | 2.7108 | .37188 |
| : | 102 | 2.7373 | .29782 |
| الدافعية | 102 | 2.7235 | .38388 |
| إدراك الدور الوظيفي | 102 | 2.6647 | .38089 |
| العوامل الشخصية | 102 | 2.7091 | .21988 |
| الهيكلة التنظيمي | 102 | 2.1137 | .60133 |
| بيئة العمل المادية | 102 | 2.3961 | .66955 |
| نمط القيادة | 102 | 2.1536 | .50937 |
| : | 102 | 2.3946 | .59436 |
| : | 102 | 2.2078 | .65878 |
| التدريب | 102 | 2.1843 | .65200 |
| العوامل التنظيمية | 102 | 2.2417 | .42375 |
| : | 102 | 2.4157 | .58812 |
| : | 102 | 2.3824 | .57891 |
| تحويل المعرفة | 102 | 2.3497 | .64379 |
| المتغير التابع التشاركي المعرفي | 102 | 2.3826 | .49711 |
| المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية | 102 | 2.4754 | .25142 |
| N valide (listwise) | 102 | | |

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل هي (العوامل الشخصية

والتنظيمية) والمتغير التابع هو (التشارك المعرفي) حيث الجداول والمواضيع لارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع :

Variables introduites/supprimées^b

| Modèle | Variabes introduites | Variabes supprimées | Méthode |
|--------|--|---------------------|---------|
| 1 | المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية | . | Entrée |

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المتغير التابع التشاركي المعرفي

Récapitulatif des modèles^b

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | .527 ^a | .278 | .270 | .42464 |

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante :
المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية
المتغير التابع التشار كالمعرفي

ANOVA^b

| Modèle | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|--------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1 Régression | 6.926 | 1 | 6.926 | 38.411 | .000 ^a |
| Résidu | 18.032 | 100 | .180 | | |
| Total | 24.959 | 101 | | | |

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante :
المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية
المتغير التابع التشار كالمعرفي

Coefficients^a

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | T | Sig. |
|--|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
| | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 (Constante) | -.196- | .418 | | -.468- | .641 |
| المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية | 1.042 | .168 | .527 | 6.198 | .000 |

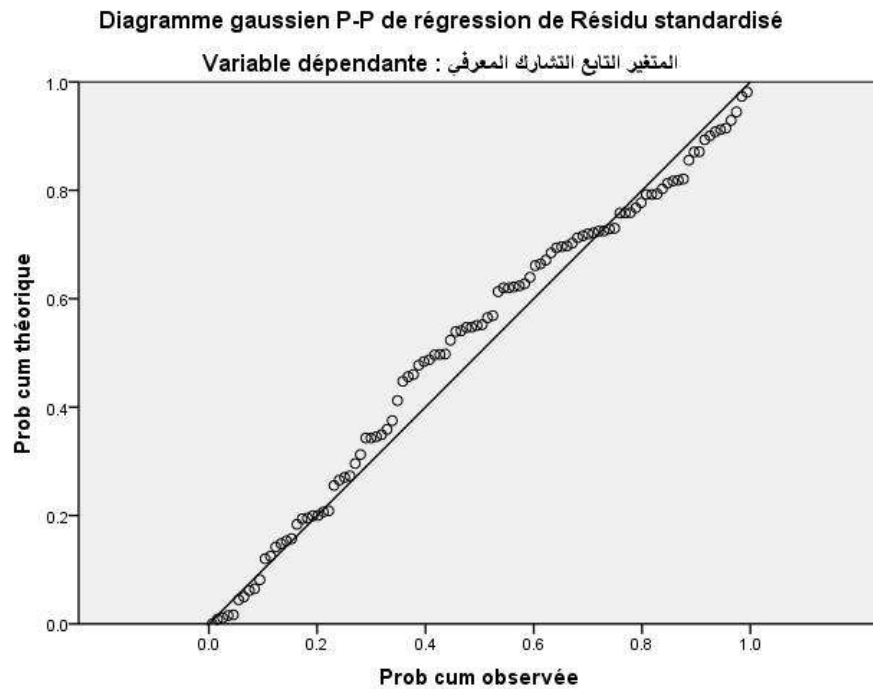
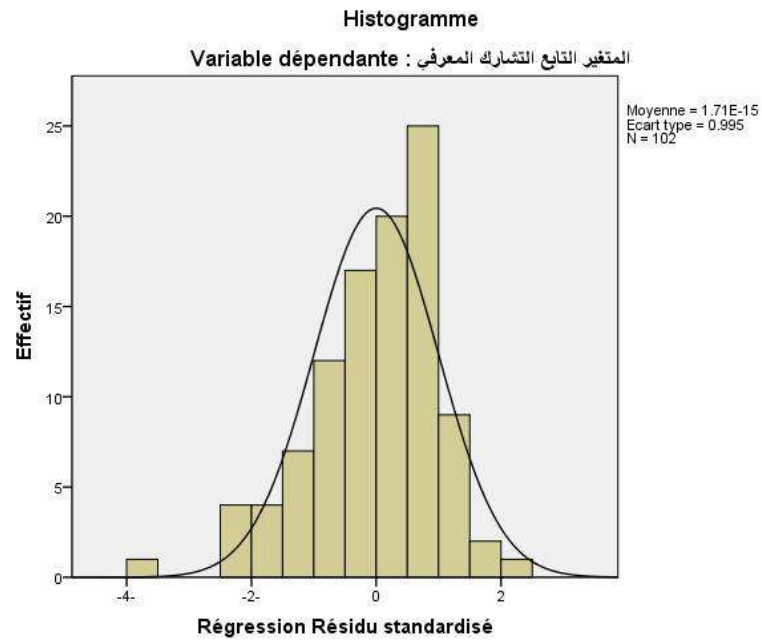
a. Variable dépendante :
المتغير التابع التشار كالمعرفي

Statistiques des résidus^a

| | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart-type | N |
|------------------|-----------|---------|---------|------------|-----|
| Prévision | 1.5648 | 2.8682 | 2.3826 | .26187 | 102 |
| Résidu | -1.56011- | .88194 | .00000 | .42254 | 102 |
| Erreur Prévision | -3.123- | 1.855 | .000 | 1.000 | 102 |
| Erreur Résidu | -3.674- | 2.077 | .000 | .995 | 102 |

a. Variable dépendante :
المتغير التابع التشار كالمعرفي

Diagrammes



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

مصفوفة الارتباطات:

| | | المتغير التابع التشارك | |
|-----------------|---|----------------------------|------|
| Rho de Spearman | : | Coefficient de corrélation | .216 |
| | | Sig. (bilatérale) | .029 |

| | | | |
|--|--|----------------------------|--------|
| | | N | 102 |
| | : | Coefficient de corrélation | .208 |
| | | Sig. (bilatérale) | .036 |
| | | N | 102 |
| | : الدافعية | Coefficient de corrélation | .149 |
| | | Sig. (bilatérale) | .135 |
| | | N | 102 |
| | : إدراك الدور الوظيفي | Coefficient de corrélation | .309** |
| | | Sig. (bilatérale) | .002 |
| | | N | 102 |
| | : العوامل الشخصية | Coefficient de corrélation | .355** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | : الهيكل التنظيمي | Coefficient de corrélation | .206 |
| | | Sig. (bilatérale) | .038 |
| | | N | 102 |
| | : بيئة العمل المادية | Coefficient de corrélation | .333 |
| | | Sig. (bilatérale) | .001 |
| | | N | 102 |
| | : نمط القيادة | Coefficient de corrélation | .320** |
| | | Sig. (bilatérale) | .001 |
| | | N | 102 |
| | : | Coefficient de corrélation | .454** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | : | Coefficient de corrélation | .277** |
| | | Sig. (bilatérale) | .005 |
| | | N | 102 |
| | : التدريب | Coefficient de corrélation | .341** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | : العوامل التنظيمية | Coefficient de corrélation | .480** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | | Coefficient de corrélation | .814** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | | Coefficient de corrélation | .839** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | : تحويل المعرفة | Coefficient de corrélation | .772** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |
| | : المتغير المستقل العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية | Coefficient de corrélation | .573** |
| | | Sig. (bilatérale) | .000 |
| | | N | 102 |

الانحدار المتدرج:

Variables introduites/supprimées^a

| Modèle | Variables introduites | Variables supprimées | Méthode |
|--------|-----------------------|----------------------|---------|
|--------|-----------------------|----------------------|---------|

| | | | |
|---|--------------|---|---|
| 1 | : | . | Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100). |
| 2 | : الدافعية : | . | Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100). |
| 3 | : التدريب : | . | Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100). |

a. Variable dépendante : المتغير التابع التشار كالمعرفي

Récapitulatif des modèles^d

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | .453 ^a | .205 | .197 | .44534 |
| 2 | .500 ^b | .250 | .235 | .43476 |
| 3 | .536 ^c | .287 | .265 | .42620 |

: a. Valeurs prédites : (constantes),
 : b. Valeurs prédites : (constantes),
 : c. Valeurs prédites : (constantes),
 : الدافعية ,
 : التدريب ,

d. Variable dépendante : المتغير التابع التشار كالمعرفي

ANOVA^d

| Modèle | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|--------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1 Régression | 5.126 | 1 | 5.126 | 25.846 | .000 ^a |
| 1 Résidu | 19.833 | 100 | .198 | | |
| 1 Total | 24.959 | 101 | | | |
| 2 Régression | 6.246 | 2 | 3.123 | 16.522 | .000 ^b |
| 2 Résidu | 18.713 | 99 | .189 | | |
| 2 Total | 24.959 | 101 | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|--------|-----|-------|--------|-------------------|
| 3 | Régression | 7.158 | 3 | 2.386 | 13.135 | .000 ^c |
| | Résidu | 17.801 | 98 | .182 | | |
| | Total | 24.959 | 101 | | | |

التدريب : الدافعية , الدافعية :
 a. Valeurs prédites : (constantes),
 b. Valeurs prédites : (constantes),
 c. Valeurs prédites : (constantes),
 d. Variable dépendante : المتغير التابع التشاركت

Coefficients^a

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | T | Sig. |
|---------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
| | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 (Constante) | 1.475 | .184 | | 8.020 | .000 |
| : | .379 | .075 | .453 | 5.084 | .000 |
| 2 (Constante) | .720 | .358 | | 2.009 | .047 |
| : | .382 | .073 | .457 | 5.251 | .000 |
| الدافعية : | .274 | .113 | .212 | 2.434 | .017 |
| 3 (Constante) | .529 | .362 | | 1.462 | .147 |
| : | .309 | .079 | .369 | 3.935 | .000 |
| الدافعية : | .280 | .111 | .217 | 2.538 | .013 |
| التدريب : | .160 | .072 | .210 | 2.241 | .027 |

a. Variable dépendante : المتغير التابع التشاركت كالمعرفي

Variables exclues^d

| Modèle | Bêta dans | T | Sig. | Corrélation partielle | Statistiques de colinéarité | |
|-----------------------|-------------------|-------|------|-----------------------|-----------------------------|-------|
| | | | | | Tolérance | |
| 1 : | .137 ^a | 1.534 | .128 | .152 | | .978 |
| : | .099 ^a | 1.109 | .270 | .111 | | .990 |
| الدافعية : | .212 ^a | 2.434 | .017 | .238 | | 1.000 |
| إدراك الدور الوظيفي : | .208 ^a | 2.365 | .020 | .231 | | .983 |
| الهيكل التنظيمي : | .054 ^a | .564 | .574 | .057 | | .878 |
| بيئة العمل المادية : | .137 ^a | 1.365 | .175 | .136 | | .776 |
| نمط القيادة : | .084 ^a | .820 | .414 | .082 | | .757 |
| : | .025 ^a | .242 | .809 | .024 | | .765 |
| التدريب : | .204 ^a | 2.121 | .036 | .208 | | .826 |
| 2 : | .145 ^b | 1.656 | .101 | .165 | | .977 |
| : | .030 ^b | .319 | .750 | .032 | | .874 |
| إدراك الدور الوظيفي : | .153 ^b | 1.653 | .102 | .165 | | .869 |

| | | | | | |
|-----------------------|-------------------|-------|------|------|------|
| الهيكـل التنظيمي : | .035 ^b | .375 | .709 | .038 | .872 |
| بيئة العمل المادية : | .140 ^b | 1.426 | .157 | .143 | .776 |
| نمط القيادة : | .076 ^b | .763 | .447 | .077 | .756 |
| : | .087 ^b | .851 | .397 | .086 | .721 |
| التدريب : | .210 ^b | 2.241 | .027 | .221 | .825 |
| 3 : | .128 ^c | 1.481 | .142 | .149 | .968 |
| : | .051 ^c | .554 | .581 | .056 | .865 |
| إدراك الدور الوظيفي : | .128 ^c | 1.399 | .165 | .141 | .854 |
| الهيكـل التنظيمي : | .034 ^c | .367 | .715 | .037 | .871 |
| بيئة العمل المادية : | .046 ^c | .412 | .681 | .042 | .594 |
| نمط القيادة : | .074 ^c | .753 | .454 | .076 | .756 |
| : | .020 ^c | .191 | .849 | .019 | .654 |

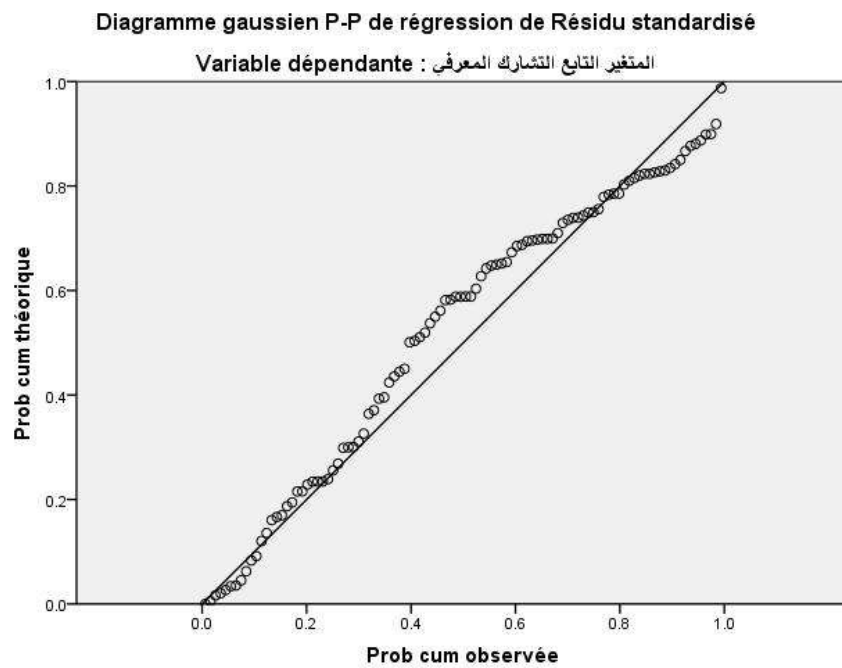
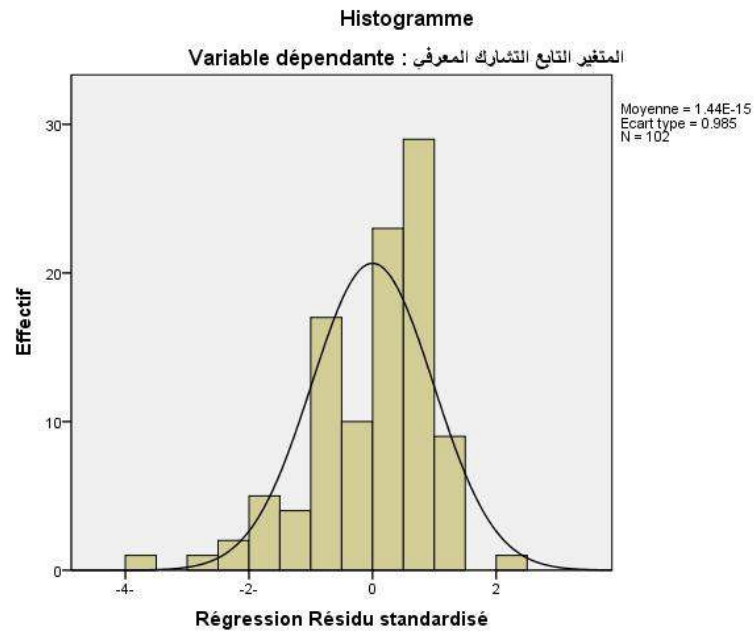
التدريب : الدافعية : a. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes),
 : الدافعية : b. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes),
 : الدافعية : c. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes),
 d. Variable dépendante : المتغير التابع انتشار كالمعرفي

Statistiques des résidus^a

| | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart-type | N |
|------------------|-----------|---------|---------|------------|-----|
| Prévision | 1.4999 | 2.7780 | 2.3826 | .26621 | 102 |
| Résidu | -1.60450- | .95263 | .00000 | .41982 | 102 |
| Erreur Prévision | -3.316- | 1.485 | .000 | 1.000 | 102 |
| Erreur Résidu | -3.765- | 2.235 | .000 | .985 | 102 |

a. Variable dépendante : المتغير التابع انتشار كالمعرفي

Diagrammes



Statistiques de groupe

| | | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|--------------------------------|------|----|---------|------------|----------------------------|
| المتغير التابع التشارك المعرفي | 1.00 | 66 | 2.4441 | .46445 | .05717 |
| | 2.00 | 36 | 2.2698 | .54062 | .09010 |

Test d'échantillons indépendants

| | | |
|--|--|----------------------------------|
| | Test de Levene sur l'égalité des variances | Test-t pour égalité des moyennes |
|--|--|----------------------------------|

| | | F | Sig. | t | Ddl | Sig. (bilatérale) | Différence moyenne | Différence écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
|----------------|------------------------------------|-------|------|-------|--------|----------------------|-----------------------|--------------------------|--|------------|
| | | | | | | | | | Inférieure | Supérieure |
| المتغير التابع | Hypothèse de variances égales | 2.911 | .091 | 1.709 | 100 | .091 | .17435 | .10203 | -.02807- | .37678 |
| | Hypothèse de variances inégales | | | 1.634 | 63.327 | .107 | .17435 | .10671 | -.03886- | .38757 |

ANOVA

المتغير التابع التشارك المعرفي

| | Somme des carrés | Ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|---------------------|-----|-----------------------|------|---------------|
| Inter-groupes | .227 | 2 | .114 | .455 | .636 |
| Intra-groupes | 24.731 | 99 | .250 | | |
| Total | 24.959 | 101 | | | |

ANOVA

المتغير التابع التشارك المعرفي

| | Somme des carrés | Ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|---------------------|-----|-----------------------|------|---------------|
| Inter-groupes | .257 | 3 | .086 | .340 | .797 |
| Intra-groupes | 24.702 | 98 | .252 | | |
| Total | 24.959 | 101 | | | |

ثالثا علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع التشارك المعرفي

| | Somme des carrés | Ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|---------------------|-----|-----------------------|-------|---------------|
| Inter-groupes | 1.152 | 3 | .384 | 1.581 | .199 |
| Intra-groupes | 23.806 | 98 | .243 | | |
| Total | 24.959 | 101 | | | |

رابعا علاقة قسم الانتماء لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع التشارك المعرفي

| | Somme des carrés | Ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|---------------------|-----|-----------------------|------|---------------|
| Inter-groupes | .273 | 3 | .091 | .362 | .781 |

| | | | | | |
|---------------|--------|-----|------|--|--|
| Intra-groupes | 24.685 | 98 | .252 | | |
| Total | 24.959 | 101 | | | |

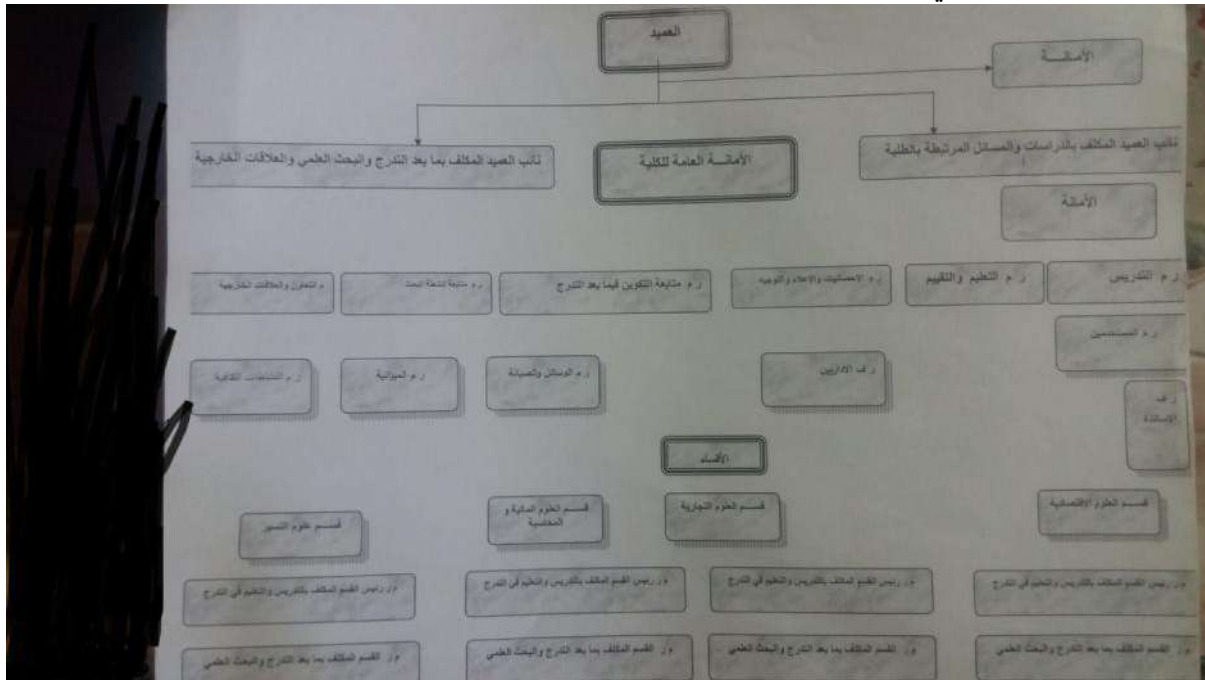
ملحق -4- تطور الأساتذة الدائمين التابعين للكلية إلى غاية 2019/12/31

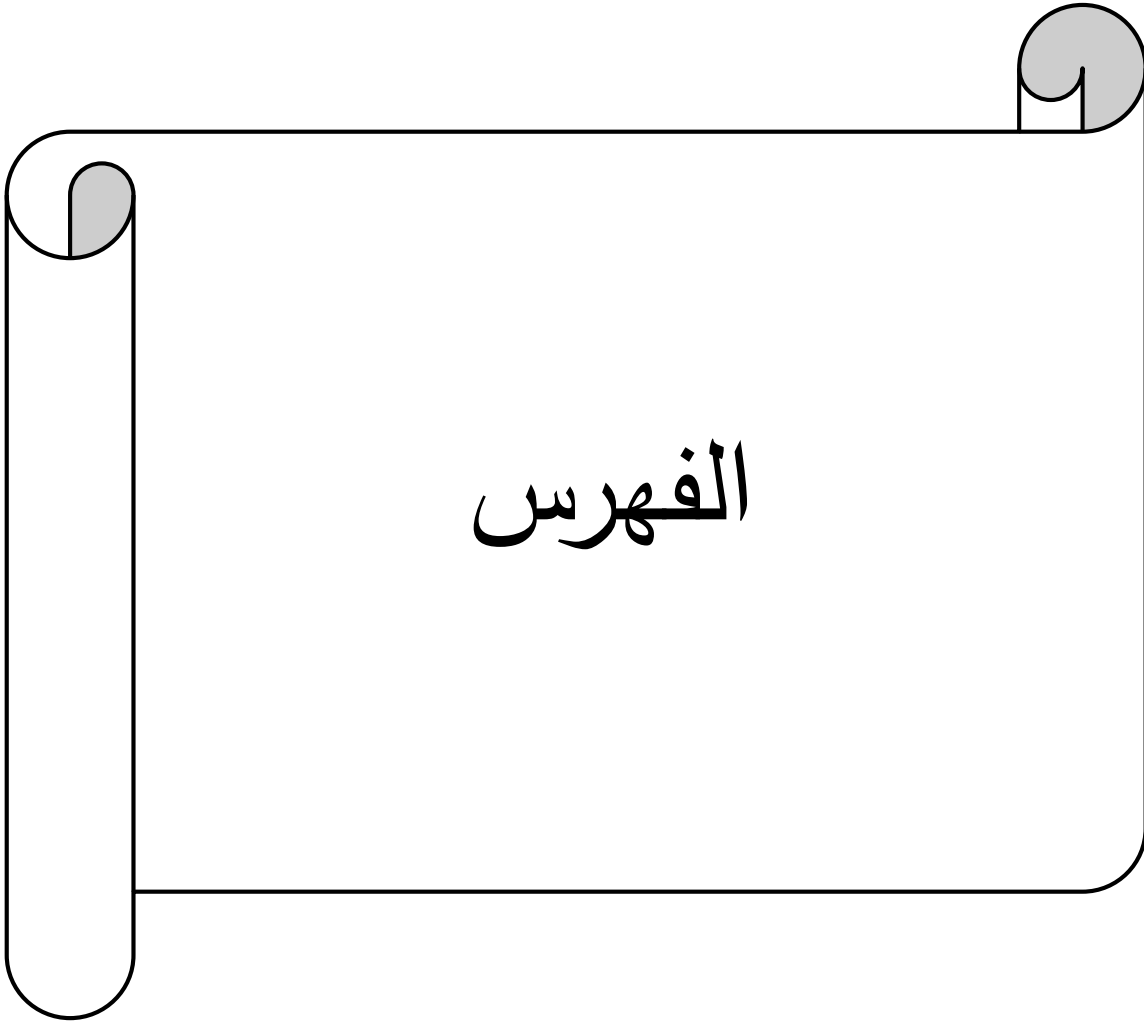
تعداد الأساتذة الدائمين التابعين للكلية إلى غاية 2019/12/31

Handwritten signature

| المجموع | العلوم المالية والمحاسبة | | علوم التسيير | | العلوم التجارية | | العلوم الاقتصادية | | تعيين الرتبة العلمية | الرقم |
|---------|--------------------------|------|--------------|------|-----------------|------|-------------------|------|----------------------|-------|
| | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | | |
| 28 | 1 | 7 | 1 | 5 | 0 | 5 | 0 | 9 | أستاذ | 1 |
| 45 | 4 | 15 | 2 | 9 | 2 | 7 | 1 | 5 | أستاذ محاضر قسم أ | 2 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | أستاذ محاضر قسم ب | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 7 | 3 | 9 | 1 | 5 | أستاذ مساعد قسم أ | 4 |
| 4 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | أستاذ مساعد قسم ب | 5 |
| 138 | 14 | 33 | 11 | 22 | 12 | 22 | 3 | 21 | المجموع | |
| | 47 | | 33 | | 34 | | 24 | | | |

4 الهيكل التنظيمي





الفهرس

| | |
|---|---|
| الصفحة | الفهرس |
| II | الإهداء |
| III | الشكر |
| IV | الملخص |
| V | قائمة المحتويات |
| VI | قائمة الجداول |
| VII | قائمة الأشكال |
| IX | قائمة الملاحق |
| ب | مقدمة |
| الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية | |
| 2 | تمهيد |
| 3 | المبحث الأول: الأدبيات النظرية لتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية |
| 3 | المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لتشارك المعرفي |
| 3 | الفرع الأول: مفهوم وأهمية التشارك المعرفي |
| 7 | الفرع الثاني: أشكال التشارك المعرفي |
| 8 | الفرع الثالث: أبعاد التشارك المعرفي |
| 9 | الفرع الرابع: متطلبات التشارك المعرفي |
| 10 | الفرع الخامس: محددات التشارك المعرفي |
| 11 | الفرع السادس: التشارك المعرفي في الجامعات والعوامل المؤثرة في التشارك المعرفي |

| | |
|--|--|
| 13 | المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للعوامل الشخصية والتنظيمية |
| 13 | الفرع الأول: مفهوم العوامل الشخصية |
| 14 | الفرع الثاني: أبعاد العوامل الشخصية |
| 17 | الفرع الثالث: مفهوم العوامل التنظيمية |
| 17 | الفرع الرابع: أبعاد العوامل التنظيمية |
| 20 | المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لتشارك المعرفي والعوامل الشخصية والتنظيمية |
| 20 | المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية |
| 20 | الفرع الأول: الدراسات السابقة لتشارك المعرفي |
| 23 | الفرع الثاني: الدراسات السابقة للعوامل الشخصية والتنظيمية |
| 25 | المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية |
| 32 | المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة |
| 35 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للعوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير | |
| 37 | تمهيد |
| 38 | المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية |
| 38 | المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة |
| 38 | الفرع الأول: متغيرات الدراسة |
| 38 | الفرع الثاني: مجتمع عينة الدراسة |

| | |
|-----|---|
| 39 | المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة |
| 39 | الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة |
| 40 | الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات |
| 42 | المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها |
| 42 | المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة |
| 44 | الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة |
| 44 | الفرع الثاني: عرض وتحليل بيانات الاستبيان |
| 61 | المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة |
| 61 | الفرع الأول: ربط نتائج الدراسة بالفرضيات وتفسيرها |
| 71 | الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة |
| 75 | الفرع الثالث: مناقشة نتائج الإحصائية |
| 77 | خلاصة الفصل |
| 78 | خاتمة |
| 93 | قائمة المراجع |
| 99 | قائمة الملاحق |
| 116 | الفهرس |