



جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم إقتصادية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان : علوم إقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

فرع علوم إقتصادية

تخصص : اقتصاد وتسيير المؤسسات

بعنوان :

مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في منظمات الأعمال

دراسة ميدانية بمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

من إعداد الطالبة : عائشة العربي زاوي

نوقشت و أجزت علنا بتاريخ : 2025/05/27

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الصفة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الاستاذ
رئيساً	استاذ التعليم العالي	عبد القادر دبون
مشرفاً	استاذ مساعد قسم أ	محمد الهادي خنوس
مناقشاً	استاذ محاضر قسم أ	عبد العزيز ميلودي

السنة الجامعية 2025/2024



جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم إقتصادية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان : علوم إقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

فرع علوم إقتصادية

تخصص : اقتصاد وتسيير المؤسسات

بعنوان :

مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في منظمات الأعمال

دراسة ميدانية بمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

من إعداد الطالبة : عائشة العربي زاوي

نوقشت و أجزت علنا بتاريخ : 2025/05/27

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الصفة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الاستاذ
رئيساً	استاذ التعليم العالي	عبد القادر دبون
مشرفاً	استاذ مساعد قسم أ	محمد الهادي خنوس
مناقشاً	استاذ محاضر قسم أ	عبد العزيز ميلودي

السنة الجامعية 2025/2024

إهداء

الى من هما صاحبا الفضل بعد الله عز وجل فيما وصلت اليه...
امي الحبيبة والغالية التي كانت العون الكبير بدعواتها لي اتمنى لها طول العمر
والصحة والعافية.
الى ابي العزيز الذي كان واقفا معي طيلة مسيرتي الدراسية اتمنى له الصحة والعافية
وطول العمر.
الى اخوتي واخواتي
الى كل عائلة زاوي
الى كل احبتي في الله
والى كل من يستفيد في قراءة هذه المذكرة
اهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا

عائشة العربي زاوي

شكر وعرفان

قال تعالى: " رب اوزعني ان اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وادخليني برحمتك في عبادك الصالحين " سورة النمل، الآية 10.

اتوجه بأول شكر الى المولى تعالى بالشكر والثناء على نعمه كلها وعلى توفيقه لي في انهاء هذه الدراسة، لقوله تعالى(لئن شكرتم لأزيدنكم).
وبعد التوجه بالشكر والثناء للمولى عز وجل، اتقدم بالشكر والتقدير الى استاذي المشرف الاستاذ الدكتور " محمد الهادي خنوس " على توجيهاته وجهده ووقته في انجاز هذه الرسالة، فجزاه الله عني خيرا.

وكذلك اتوجه بالشكر الجزيل لعمال مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة وخاصة "غالمي حميد" الذي لم ييخل علي بأي معلومة.
اتوجه بالشكر الجزيل كذلك لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم وقبولهم لمناقشة مذكرتي.
كما اتقدم بجزيل الشكر الى كل الاساتذة والزملاء الذين ساهموا من بعيد او قريب في انجازي هذه المذكرة.

عائشة العربي زاوي

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي بمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (60) عامل، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ثم تحليل البيانات الواردة في الاستبانة عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة رقم 26 بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار البسيط، وخلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها : وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط ($R=0.858$) أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2=0.736$).

الكلمات المفتاحية: تشارك المعرفي، التزام تنظيمي، ادارة المعرفة، منظمات الاعمال، تبادل المعرفة، الالتزام المعياري

ABSTRACT

This study aims to identify the extent to which knowledge sharing contributes to achieving organizational commitment in the urban and semi urban transport corporation of ouargla . the study was applied to a simple random sample of (60) workers. the study also relied on the descriptive approach. To achieve the study objectives, the questionnaire was used as a tool for data collection. The data contained in the questionnaires were then analyzed using the statistical package for social sciences (SPSS) version 26, relying on arithmetic means, standard deviations, correlation coefficients and simple regression analysis.

The study concluded with a number of results, the most important of which are the existence of a strong statistically significant correlation between knowledge sharing and organizational commitment in the urban transport corporation of ouargla . this is reinforced by the value of the correlation coefficient ($R=0.858$), while the explanatory power reached ($R^2=0.736$)

Key word: Knowledge sharing, Organizational commitment, Knowledge, Business Organizations, Knowledge Exchange, Normative Commitment.

قائمة المحتويات

الصفحة	البيان
IV	الإهداء
V	الشكر
VI	ملخص الدراسة
VII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال البيانية
XII	قائمة الملاحق
أ.د	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي
3	المطلب الأول: ماهية التشارك المعرفي
11	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي
23	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي
23	المطلب الأول: عرض ومناقشة الدراسات باللغة العربية
27	المطلب الثاني: عرض ومناقشة الدراسات باللغة الأجنبية
29	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
31	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة	
33	تمهيد
34	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة
34	المطلب الأول: طريقة الدراسة
36	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة وقياس صدق وثبات أداة الدراسة
41	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
41	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
52	المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
63	خلاصة الفصل
65	خاتمة

قائمة المحتويات

68	المراجع
72	الملاحق
86	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29	أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	(01_01)
34	مجتمع الدراسة	(01_02)
34	عدد الاستبيانات الموزعة و المسترجعة	(02_02)
35	المتوسط المرجح حسب توزيع مقياس ليكرت	(03_02)
36	معامل الثبات الكلي للاستبانة	(04_02)
37	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات للبعد "تبادل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد	(05_02)
37	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "نقل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد	(06_02)
38	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "تحويل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد	(07_02)
38	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام العاطفي" والدرجة الكلية للبعد	(08_02)
39	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام الاستمراري" والدرجة الكلية للبعد	(09_02)
39	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام المعياري" والدرجة الكلية للبعد	(10_02)
40	معامل الارتباط بين درجة كل بعد من ابعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	(11_02)
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	(12_02)
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	(13_02)
43	توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	(14_02)
44	توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية	(15_02)
45	توزيع افراد العينة حسب متغير الوظيفة	(16_02)
46	البعد " تبادل المعرفة"	(17_02)
47	البعد "نقل المعرفة"	(18_02)
48	البعد "تحويل المعرفة"	(19_02)
49	المتغير التابع الالتزام التنظيمي وأبعاده	(20_02)

قائمة الجداول

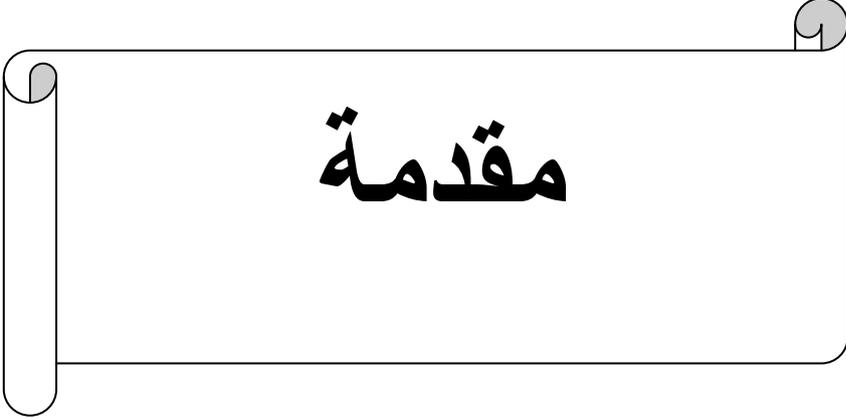
51	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد المتغير المستقل "التشارك المعرفي"	(21_02)
51	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد المتغير التابع "الالتزام التنظيمي"	(22_02)
52	الجدول الاول تحليل اختبار One-Sample T-Test لمستوى التشارك المعرفي	(23_02)
53	الجدول الثاني اختبار (T) للعينه الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)	(24_02)
54	الجدول الاول تحليل اختبار One-Sample T-Test لمستوى الالتزام التنظيمي	(25_02)
54	الجدول الثاني اختبار (T) للعينه الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي	(26_02)
56	نتائج نموذج الانحدار البسيط الفرضية الفرعية الرابعة	(27_02)
58	نتائج نموذج الانحدار البسيط	(28_02)
60	نتائج نموذج الانحدار البسيط (السن)	(29_02)
60	نتائج نموذج الانحدار البسيط (المستوى التعليمي)	(30_02)
61	نتائج نموذج الانحدار البسيط (الاقدمية الوظيفية)	(31_02)
61	نتائج نموذج الانحدار البسيط (الوظيفة)	(32_02)

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	ابعاد الالتزام التنظيمي	(01_01)
41	توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	(01_02)
42	توزيع افراد العينة حسب متغير السن	(02_02)
43	توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	(03_02)
44	توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية	(04_02)
45	توزيع افراد العينة حسب متغير الوظيفة	(05_02)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
72	الاستبانة الخاصة بالدراسة	(01)
74	قائمة الاساتذة المحكمين للاستبانة	(02)
74	مخرجات برنامج SPSS	(03)
84	الهيكال التنظيمي لمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة	(04)



مقدمة

توطئة.:

تشهد منظمات الاعمال في العصر الراهن تحديات متزايدة نتيجة للتغيرات المتسارعة في البيئة التنظيمية والاقتصادية ، مما يفرض عليها ضرورة التكيف والتطور المستمر للحفاظ على قدرتها التنافسية. في هذا السياق، أضحى رأس المال المعرفي أحد أهم الاصول غير الملموسة التي تعول عليها المنظمات في تعزيز ادائها وتحقيق اهدافها الاستراتيجية. ومن بين الممارسات الجوهرية في هذا المجال يبرز التشارك المعرفي كاليه فعالة لتبادل الخبرات، وتدفق المعلومات، وتوليد الافكار الجديدة بين الافراد داخل المنظمة. يمثل التشارك المعرفي حجر الزاوية في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعاون والثقة المتبادلة ، ما يسهم في خلق بيئة عمل محفزة تشجع الموظفين على الانخراط الايجابي في أنشطة المنظمة . ومن هنا تبرز العلاقة الوثيقة بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي، الذي يعد من المفاهيم الجوهرية في سلوكيات الافراد داخل العمل ، ويعكس مدى ارتباطهم العاطفي والنفسي بأهداف قيم المنظمة.

يعد الالتزام التنظيمي مؤشرا مهما على استقرار الموارد البشرية ورضاها الوظيفي، كما انه يعزز من فعالية الاداء ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي. وبناء عليه، فان فهم كيفية اسهام التشارك المعرفي في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي يعد من المسائل الحيوية التي تستوجب الدراسة والتحليل ، خاصة في ظل ما تشهده بيئات العمل من تعقيد وتنافسية متزايدة. وتعتبر مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقة نموذجا لمؤسسة تواجه تحديات متزايدة في تلبية احتياجات المواطنين بكفاءة ، وسط تطلعات نحو تحسين نوعية الخدمات ، ورفع مستوى رضا الزبائن ومن اجل تحقيق هذه الاهداف فان تعزيز ثقافة التشارك المعرفي داخل المؤسسة يمكن ان يسهم بشكل فعال في ترسيخ الالتزام التنظيمي لدى العاملين، وسنقوم من خلال هذه الدراسة التطبيقية بالتعرف على مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي على مستوى مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري وحدة ورقة.

أ. إشكالية الدراسة :

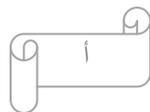
ومن خلال ما سبق يكمن التوصل إلى صياغة إشكالية الدراسة كالتالي :

ما مدى مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي بمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقة ؟

ويمكن تقسيم الإشكالية الرئيسية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى ممارسة التشارك المعرفي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقة ؟
2. ما هو مستوى ممارسة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقة ؟
3. ما طبيعة العلاقة بين أبعاد التشارك المعرفي و ابعاد الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات افراد عينة الدراسة اتجاه الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفة)

ب. فرضيات الدراسة



بغرض الإلمام بمجثيات الموضوع ومحاولة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية قمنا بالاستعانة بمجموعة من الفرضيات المبدئية حاولنا

إثبات صحتها من خطئها ، وهي كالتالي :

1. يوجد مستوى مرتفع من ممارسة التشارك المعرفي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.
2. يوجد مستوى مرتفع من ممارسة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.
3. توجد علاقة طردية قوية بين أبعاد التشارك المعرفي وابعاد الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية اتجاه الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة تعزى للمتغيرات العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية الوظيفية).

ج. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى التشارك المعرفي في المؤسسة محل الدراسة.
2. الكشف عن وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
3. تشخيص مستوى ممارسة العمال داخل المؤسسة محل الدراسة للالتزام التنظيمي.
4. اقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل من خلال تعزيز التشارك المعرفي بما ينعكس ايجابا على الالتزام التنظيمي.

د. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذا البحث في أنه من الدراسات الحديثة ذلك لأن مفهوم التشارك المعرفي يعد من المجالات الحيوية المعاصرة التي تؤدي إلى فهم أنشطة المنظمة واستيعاب الظواهر المحيطة بها ، كما أن الالتزام التنظيمي يعد من المواضيع المهمة التي يجب على المؤسسات التركيز عليها.

ز. مبررات اختيار الموضوع:

تمثل مبررات اختيار الموضوع في مبررات موضوعية واخرى شخصية:

المبررات الموضوعية: تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي:

- ✓ طبيعة الموضوع الذي يميل إلى الحداثة.
 - ✓ إبراز أهمية التشارك المعرفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
 - ✓ الموضوع يدعم التوجه نحو بيئة عمل قائمة على التعاون والشفافية.
 - ✓ تزايد اهتمام المنظمات بتعزيز الالتزام التنظيمي كعامل اساسي للاستقرار المؤسسي.
 - ✓ يساعد في بناء ثقافة مؤسسية تشجع على المشاركة والتواصل.
- المبررات الشخصية:** تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:
- ✓ الرغبة في استكشاف العلاقة بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي لعدم وجود دراسات تناولت المتغيرين معاً.
 - ✓ الرغبة في تطوير مهارات البحث والتحليل في موضوعات معاصرة.

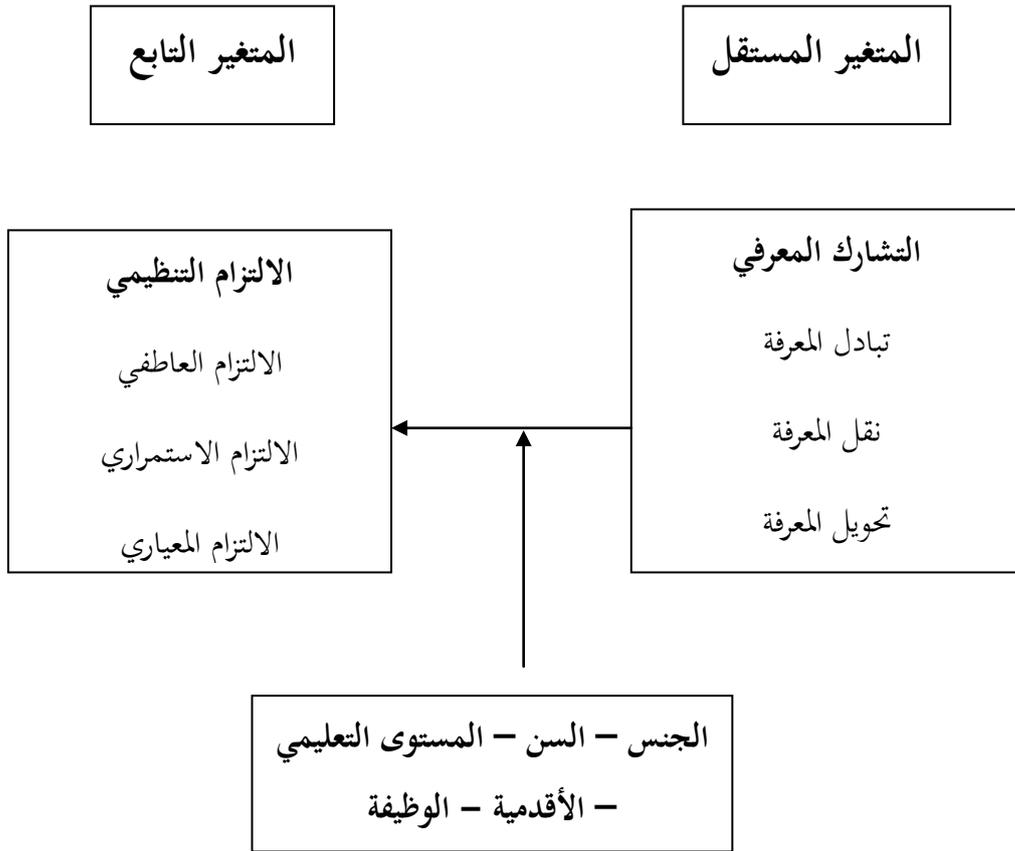
مقدمة

- ✓ اهتمام شخصي بمجال ادارة الموارد البشرية وسلوك العاملين.
- ✓ الطموح في تقديم دراسة ذات قيمة تطبيقية تفيد المؤسسة محل الدراسة.
- ✓ الاستفادة من هذا البحث كنقطة انطلاق لأبحاث لاحقة في نفس المجال.

ط. المنهج المستخدم في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفروض التي يتضمنها تم الاعتماد على المنهجين التاليين :

- **المنهج الوصفي:** وهذا من خلال الفصل الأول الذي يمثل في الجانب النظري للدراسة من خلال التطرق فيما جاء في الكتب والأبحاث وملتقات بخصوص موضوع الدراسة للوقوف على المفاهيم المختلفة للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي.
 - **منهج دراسة الحالة:** وهذا من خلال الفصل الثاني الذي يمثل في الجانب التطبيقي للدراسة وذلك بمحاولة جمع المعلومات اللازمة من أجل تحليلها ومعرفة مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في منظمات الاعمال من خلال طرح أسئلة على شكل استبانة موجه للعاملين بمختلف مستوياتهم ومن ثم تحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي spss.
- ك. نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

ل. حدود الدراسة:

الحدود المكانية : مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.

الحدود الزمانية : كانت الدراسة من 09 فيفري إلى 01 مارس 2025.

الحدود الموضوعية : حيث اقتصرت الدراسة على موضوع مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي ومعرفة العلاقة بينهما .

الحدود البشرية : للإجابة على عبارات الاستبيان تم التوجه إلى مجموعة من العمال التابعين لمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.

هـ. مرجعية الدراسة:

من أجل معالجة موضوع الدراسة تم الاطلاع على مجموعة من المراجع والمصادر لتغطية جوانبه النظرية والميدانية.

● الجانب النظري:

- الكتب والمراجع العربية والأجنبية التي لها علاقة بهذا الموضوع.

- المجالات العلمية والمذكرات.

● الجانب الميداني : لجأنا إلى جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية.

و. صعوبات الدراسة:

عند اعدادنا لهذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات نذكر منها:

- صعوبة توزيع واسترجاع الاستبانة في المؤسسة محل الدراسة ؛

- صعوبة التمييز بين المصطلحات.

ي. هيكل الدراسة:

في اطار هذا البحث، تناول الفصل الاول الجانب النظري والتطبيقي للدراسة، حيث قسم الى مبحثين اساسيين . ركز المبحث الاول على استعراض الادبيات النظرية الادبيات النظرية ذات الصلة بموضوع التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي ، مسلط الضوء على المفاهيم الاساسية والنماذج النظرية التي تؤطر هذين المفهومين. اما المبحث الثاني فقد خصص لعرض الدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تم تحليل ابرز ما توصلت اليه تلك الدراسات ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية، بما يساعد على ابراز الفجوات المعرفية وتحديد مساهمة هذا البحث في اثراء الموضوع. اما الفصل الثاني، فقد ركز على الجانب الميداني، وتضمن بدوره مبحثين، تناول المبحث الاول الاطار المنهجي للدراسة، من خلال تصميم اداة البحث المتمثلة في الاستبانة، اشتملت على مجموعة من الاسئلة التي تم تحليلها باستخدام تقنيات واساليب احصائية متنوعة بغرض اختبار فرضيات الدراسة. في حين خصص المبحث الثاني لتحليل النتائج المتوصل اليها وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة ، بما يساهم في تعميق الفهم حول العلاقة بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي في سياق الدراسة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

للتشارك المعرفي والالتزام

التنظيمي

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

تمهيد:

في ظل التحولات المتسارعة في بيئة العمل ، أصبحت المعرفة من اهم الاصول التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق التميز. ويعد التشارك المعرفي اداة فعالة لنقل الخبرات وتطوير الاداء ، حيث يسهم ي بناء راس مال معرفي يعزز من قدرة المنظمة على التكيف والابتكار . من جهة اخرى يمثل الالتزام التنظيمي احد العوامل الاساسية التي تؤثر في سلوك العاملين ، ويعكس مدى ارتباطهم بالمنظمة واستعدادهم للمساهمة في تحقيق اهدافها. وتبرز اهمية الربط بين المفهومين في فهم كيف يمكن للالتزام التنظيمي ان يدعم سلوكيات مشاركة المعرفة ، مما ينعكس ايجابا على الاداء المؤسسي .

وعلى هذا الأساس، سوف نتناول في هذا الفصل ما يلي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي:

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال ، أصبحت المعرفة مورداً استراتيجياً تعتمد عليه منظمات الأعمال لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة . ويعد التشارك المعرفي من أبرز الآليات التي تمكن المنظمات من استغلال هذا المورد الحيوي عبر تعزيز التعاون وتبادل الخبرات بين الافراد. في المقابل ، يعد الالتزام التنظيمي من العوامل الأساسية التي تساهم في استقرار القوى العاملة ورفع مستوى الولاء والانتماء للمنظمة. وبناء عليه سنركز في هذا المبحث على توضيح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي.

المطلب الأول: ماهية التشارك المعرفي

في هذا المطلب سوف نتناول المفاهيم الأساسية للتشارك المعرفي من تعريفه وأهميته، وأبعاده ومتطلباته، وكذلك محددات فعاليته وأشكاله، والعوامل المؤثرة فيه.

الفرع الأول: مفهوم وأهمية التشارك المعرفي

أولاً: مفهوم التشارك المعرفي

قبل استعراض مفهوم التشارك المعرفي نتطرق أولاً لمفهوم المعرفة وإدارة المعرفة اللذان يعتبران من العناصر المهمة والجوهرية المرتبطة بالتشارك المعرفي.

أ) مفهوم المعرفة:

اختلفت الآراء وتنوعت وجهات النظر حول تحديد مفهوم المعرفة ، مع ان اغلب المنظمات تعتقد ان المعرفة الأكثر قيمة هي المعرفة الموجودة في عقول الأشخاص، والتي تتشكل عبر التفاعل مع المشكلات العديدة التي مرت بهم وكذلك عبر العلاقات الاجتماعية ، وتعزز باعتماد المنظمات لثقافات تنظيمية وانظمة ادارية متقدمة.¹

عرفها **drucker** بأنها القدرة على ترجمة المعلومات الى اداء لتحقيق مهمة محددة او ايجاد شيء محدد وهذه القدرة لا تكون الا عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية .

المعرفة تحويل المعلومات الى عمل هادف باستخدام العقل والمهارات البشرية.

وعرفها **lucier and trosilir** على انها قدرة الافراد والمنظمات على الفهم والتصرف بصورة فاعلة في بيئة العمل وهذه المعرفة عادة يقوم بإدارتها المدبرون والافراد ذوو القدرات المتميزة وصناع المعرفة وزملاء العمل وهؤلاء يكونون مسؤولين عن تحقيق بقاء المنظمة في بيئة العمل التنافسية ، ويعمل كل من هؤلاء على بناء افضل معرفة ممكنة في كل جانب من مجالات المنظمة وايضا هي عبارة عن " القدرة على ترجمة المعلومات الاداء لتحقيق مهمة محددة وهذه القدرة لا تكون الا عند الافراد".²

¹ علاء فرحات طالب، اميرة الجنابي، إدارة المعرفة ، إدارة معرفة الزبون، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الاردن ، 2009، ص 55.

² عامر علي محمد، محمد الحسن العليش، دور تكنولوجيا المعلومات في خزن ومشاركة المعرفة، " دراسة استطلاعية في جامعة تكريت"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 34، العراق، 2016، ص 99.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

هنا اضافة الباحث ان المعرفة عادة ما تكون تحت تصرف المديرين والافراد ذوو القدرات وصناع المعرفة.

(ب) مفهوم ادارة المعرفة:

من اهم تعريفات ادارة المعرفة ما يلي:

هي عملية ادارية لها مدخلات ومخرجات، وتعمل في اطار محيط خارجي معين يؤثر في تفاعلاتها ، وتنقسم الى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة ، مثل خلق المعرفة ، وجمعها وتخزينها وتوزيعها واستخدامها والهدف منها هو مشاركة المعرفة في اكفاً صورة للحصول على اكبر قيمة للمنظمة.¹

ركز الباحث هنا على ان ادارة المعرفة عملية ادارية منظمة هدفها مشاركة المعرفة لتحقيق قيمة للمنظمة.

عرف الكبيسي ادارة المعرفة على انها العمليات التي تعني اكتساب واكتشاف وتكوين المعرفة وحفظها وتوثيقها واستعادتها وتوزيعها لتستخدم في حل المشكلات او اتخاذ القرارات.²

اضاف الباحث لإدارة المعرفة على انها مجموعة عمليات متكاملة تهدف الى استخدام المعرفة في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

بناء على ما سبق يمكن تعريف ادارة المعرفة على انها مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات التي تمكن من التشخيص والتوليد والتشارك في المعرفة وتنظيمها وخزنها بشكل مناسب والمحافظة عليها ، بهدف اعادة استخدامها داخل المنظمة قصد ايجاد قيمة معرفية جديدة لحل مشكل هدفه خلق ميزة تنافسية.

(ج) مفهوم التشارك المعرفي:

يعد التشارك المعرفي احد اهم المفاهيم الحديثة في الفكر التنظيمي ، التي حظيت باهتمام الباحثين في مختلف التخصصات كعلوم التسيير والاقتصاد ، العلوم السلوكية ، وعلم اجتماع المنظمات...وفيما يلي سنتطرق لبعض التعريفات التي تناولت هذا المفهوم: عرفه **te de ridder van den hoof** على انه العملية التي يتبادل فيها الافراد معارفهم الضمنية والصريحة والتي تسمح بإعادة تشكيل وتوليد معرفة جديدة.³

اشار الباحث على ان التشارك المعرفي هو تبادل المعرفة الضمنية والصريحة بين الافراد بهدف اعادة تشكيل وتوليد معرفة جديدة. ز وعرفه **wang** على انه الوسيلة الاساسية التي من خلالها يمكن للموظفين تبادل معارفهم والمساهمة في تطبيق المعرفة والابتكار ومنه تحقيق ميزة تنافسية.⁴

ركز الباحث على دور الموظفين في تبادل المعرفة ولتحقيق التميز والابتكار.

كما عرفه **willem** بأنه عملية التبادل التي تكون بين طرفين او اكثر والتي تسمح بإعادة تشكيل وخلق معارف جديدة.

¹ هيثم علي حجازي، **المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات**، الرضوان للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2014 ،ص141.

² صلاح الدين الكبيسي، **ادارة المعرفة**، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر ، 2005، ص 26.

³ ايمان محمود محمد عبد النعيم، **تصور مقترح لدور التشارك المعرفي في تعزيز الولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة اسوان** ،

مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية، المجلد 29، مصر، 2023، ص213.

⁴ ايمان مشاكرة واخرون، **اثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي في شركة الكهرباء والغاز ورقلة**، مجلة دراسات وابحاث اقتصادية في

الطاقات المتجددة، المجلد09، العدد 01، الجزائر، 2022، ص 561_584.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

التشارك المعرفي دائما ما يخلق معرفة جديدة.¹

ركز الباحث ف هذا التعريف على التبادل كوسيلة لاعادة تشكيل وخلق المعرفة.

وعرفه **harder** بأنه ذلك السلوك الطوعي الاجتماعي ، المتمثل في نقل واستيعاب واعادة استخدام المعرفة المتاحة من اجل تحقيق اهداف المنظمة.²

التشارك المعرفي هو سلوك اختياري يتم في سياق اجتماعي لخدمة اهداف المنظمة.

عرفه كذلك **rong** بأنه واحدة من اهم عمليات ادارة المعرفة التي تعمل بشكل تدريجي على تطوير وتحسين العمليات الانتاجية والخدمية في المنظمات المختلفة ، والعناصر التي تشكلها وبالتالي فهي تربط بشكل وثيق بالأداء الاستراتيجي والقدرة التنافسية للكثير من المنظمات المعاصرة.³

اشار الباحث الى دور التشارك المعرفي في تحسين الاداء وربطه بالاستراتيجية التنافسية للمنظمات.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن لنا ان نستخلص تعريفا شاملا للتشارك المعرفي: "التشارك المعرفي هو عملية تبادل وتوزيع المعرفة والمعلومات بين الافراد او المجموعات بهدف تعزيز الفهم المشترك ، التعلم، التطوير، ويتم من خلال التواصل والتفاعل ، مما يسهم في تحسين القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات".

ثانيا: اهمية التشارك المعرفي:

تبرز اهمية التشارك المعرفي من خلال خلق وتوليد معارف جديدة تؤدي الى اكتساب الميزة التنافسية ، ودوران المعرفة بين جميع الافراد يضمن استمراريتها وبقائها في المؤسسة ، كما ان التشارك في المعرفة بالإضافة الى اهميته التنظيمية له ايضا الاهمية على المستوى الفردي او الشخصي للعاملين ، وتبرز اهمية التشارك المعرفي على المستوى الفردي والتنظيمي من خلال ما يلي:⁴

1. الاهمية الفردية للتشارك المعرفي:

- مساعدة الافراد على اداء وظائفهم على نحو أكثر فعالية .
- مساعدة الافراد على البقاء في وظائفهم.
- يعزز التشارك المعرفي التنمية الشخصية و التقدم الوظيفي.
- دعم تحقيق الاهداف الفردية والجماعية من خلال التشارك المعرفي.
- يجلب المكافآت و مزيدا من التقدير الشخصي.

¹ WILLEM ;A(2003) **THE ROLE OF ORGANIZATION SPECIFIC INTEGRATION MECANISMS IN INTER UNIT KNOWLEDGE SHARING PHD DISSERTATION VLERIK LEUVEN ESENT MANAGEMENT SCHOOL GHENT UNV**
RECUPERE SUR: http://72.14.203.104/search.q1acache:AwAf_ok1x7UJ:www.ofenhandwerk.com/oklc/pdf

² ميسون ابراهيم محمد الخوالدة ، **درجة ممارسة القادة الاكاديميين والاداريين في الجامعة الاردنية للقيادة الشبكية وعلاقتها بالتشارك المعرفي لدى العاملين** ، رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في الادارة التربوية ، الاردن، 2022، ص 12.

³ فدوى دبله، زهير بوضرسه، **الابعاد السوسيوتنظيمية للمناخ التنظيمي وممارسة التشارك المعرفي بين الاساتذة الجامعيين**، جامعة ام البواقي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد11، العدد04، الجزائر، 2023، ص 32-47.

⁴ هاني فوزي محمد ابو الخير، **التشارك المعرفي ودوره في بناء العلاقات بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية "دراسة تحليلية"**، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 17، العدد 16، مصر، 2023، ص 08.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

• شعور الموظفين بالارتياح نتيجة مساهمتهم بمعارفهم الشخصية.

• دعم اواصر التعاون والتآزر بين الموظفين داخل المؤسسة.

2. الاهمية التنظيمية للتشارك المعرفي:¹

- 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 ادارة المعرفة الاقل تركيزا على التكنولوجيا في المؤسسات والاكثر اتصالا بالعلاقات بين زملاء العمل، والذي يعزز تبادل المعلومات والتعلم.
- و مما سبق يتضح ان التشارك المعرفي مسألة مهمة للنجاح التنظيمي ، وان الحاجة اليها تعتبر مسألة أكثر الحاحا في مؤسسات المعرفة المكثفة.

الفرع الثاني: ابعاد ومتطلبات التشارك المعرفي

أولاً: ابعاد التشارك المعرفي

ان تشارك المعرفة بين الافراد، الجماعات والاقسام داخل المؤسسة يتم من خلال مجموعة من العمليات ، حيث تنوعت واختلفت اراء الكتاب والباحثين في تحديد ابعاد التشارك المعرفي وهذا لاختلاف وجهات النظر وفلسفة مقدميها والاهداف التي يسعون الى تحقيقها وفي هذا الاطار نتطرق الى:²

أ. **التبادل (Exchange):** يضم تبادل المعرفة كل من الافراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم وكذا الافراد الذين يبحثون عن المعارف عن غيرهم.

ب. **النقل (Transfer):** تتم عملية نقل المعرفة من خلال عملية اتصالية تتضمن فهم وتطبيق المعرفة من مصدر ومستقبل المعرفة ، ان نقل المعرفة يعكس عملية ايصال المعرفة المناسبة الى الشخص المناسب، في الوقت المناسب، بالشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة. بالتالي فعلمية نقل المعرفة هي أكثر الطرق فعالية لتشارك المعرفة الضمنية والمركبة أي ان نقل المعرفة عن طريق اصحاب المعرفة والحصول وتطبيق المعرفة عن طريق مستقبل، وتتم عملية نقل المعرفة من خلال العمليات الفرعية الآتية:

❖ **النقل المتسلسل التراكمي:** ويعتبر هذا النوع الطريقة الاسهل في نقل المعرفة، حيث يعمل الفريق على نقل المعرفة من مكان الى اخر من انجاز نفس المهام التي انجزها مسبقا واهم ما يميز الطريقة هو ان المعرفة تنتقل من موقع الى اخر من قبل نفس الفريق فلا

¹ رضا خلاصي، **مروج ادارة المعرفة** ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2016، ص 137.

² الطيب حسن واخرون، **اثر التشارك المعرفي على اداء الموارد البشرية، دراسة حالة وحدة انتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر**، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 11، العدد 04، ص 485.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

توجد نقل معرفة من فريق الى اخر ، ولكن المعرفة يتم نقلها من عضو الى اخر داخل نفس الفريق، وبالتالي فالتركيز يكون على جمع المعرفة أكثر من شخصتها.

❖ **نقل المعرفة الصريحة بين الفرق:** تسمح هذه الطريقة ببساطة بنقل المعرفة من الفريق الذي أنجز هذا العمل من مكان ما الى

فريق اخر يعمل في نفس المجال من اجل تشارك الخبرة، وتعتبر عملية نقل المعرفة الصريحة بان عملها روتيني كما اجراءتها محددة.

❖ **نقل المعرفة الضمنية:** ينفرد هذا النوع من نقل المعرفة بالتميز والتعقيد حيث ان المعرفة المخزنة في اذهان الخبراء ، كما ان الفريق

يستلم المعرفة الضمنية بشكل مختلف بواسطة المكان ، الخبرة، التكنولوجيا، العادات والثقافة... الخ، وهذا يعني ضرورة تعديل وتكييف المعرفة لغة ومضمونا من اجل ان تكون قابلة للاستخدام من قبل الفريق الذي استخدم هذه المعرفة .

❖ **النقل القريب:** يتضمن نقل المعرفة وتطبيقاتها من الفريق الذي هو مصدر المعرفة الى فريق اخر مستلم او متلقي للمعرفة ويتعامل

مع نفس المهمة والادارة ولكن في مكان اخر ، وتكون المعرفة المنقولة بهذه الطريقة هي نفس المعايير والخبرات بمعاييرها ومواصفاتها الموحد التي يزود بها الفريق الثاني ، والمعرفة المنقولة بهذا الاسلوب هي المعرفة الصريحة.

❖ **النقل البعيد:** يعتمد هذا الاسلوب على نقل المعرفة الضمنية الموجودة في اذهان فريق من الخبراء والذي يعتبر مصدر للمعرفة،

ويتحرك بخبراته هذه لمساعدة فريق اخر يحاول قراءة وتفسير معلومات لها علاقة بخبرته المعرفية ، كالمعرفة الصادرة من الفريق الاول يتلقاها الفريق الثاني من خلال علاقة تكاملية مع معلوماته.

❖ **النقل الخبير:** يشير هذا النوع الى نقل المعرفة الضمنية المرتبطة بمهام تتكرر بشكل متباعد، وهذا النوع من نقل المعرفة يقوم عادة

شخص واحد أي خبير واحد وليس فريق عمل، ومثال على ذلك المعرفة المتوفرة لدى خبير متخصص عن اجزاء او مكونات الكترونية محددة ، يمكن ان يؤدي تكرار هذا النوع من المهام وخاصة تلك التي لها علاقة بمشكلات واضحة ومحددة تحول المعرفة الضمنية الى صريحة.

ت. **تحويل المعرفة:** اضافة الى كل من عمليتي التبادل و النقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة من العمليات

الفرعية المتعلقة بتحويل المعرفة، وقد حدد نموذج التدرج المعرفي لتحويل المعرفة على النحو التالي:

- **التفاعل الاجتماعي:** ويمثل التشارك المباشر للمعرفة الضمنية من خلال الخبرة المباشرة، وتحدث عندما يلتقي الاشخاص في

الانشطة الاتصالية وجها لوجه مثلما يحدث في المناقشات والحوارات وفرق العمل فعملية التفاعل الاجتماعي تسمح بتشارك المعرفة من خلال انتقال المعرفة الضمنية من فرد الى اخر داخل المؤسسة عن طريق الاتصال المباشر (الاحتكاك، الملاحظة، المحاكاة، الممارسة والخبرة).

- **الايحاء (التجسيد):** وهو ما يعبر عنه بنقل او تحويل المعرفة الضمنية الى الصورة الصريحة باستخدام اساليب التعبير التي تساعد

الافراد على ذلك مثل الكلمات المفاهيم، الاستعارة والقصص وغيرها ، هذه العملية تساعد في تشارك المعرفة بين الافراد من خلال تحويل المعارف الضمنية للأفراد الى صورة صريحة والتي يسهل فهمها من طرف بقية المجموعة في المؤسسة.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

- **الادخال (الذاتية):** هذه العملية تسمح بتشارك المعرفة بين الافراد العاملين في مؤسسة ما من خلال تحويل المعرفة الصريحة الى معرفة ضمنية، حيث انها تمثل الطريقة التقليدية في التعلم، فالمعرفة الصريحة من الممكن ان تكون ضمن العمل او التطبيق العملي، فالفرد يكتسب هذه المعرفة عن طريق الخبرة والتمرن والعمل وفقا لما قام به غيره من الافراد من قبل في المؤسسة . وتتم هذه العملية من خلال استيعاب المعرفة او بالتعلم و حيازة الخبرة في العمل، واللقاءات وجها لوجه اين يمكن للأفراد من اكتساب المعرفة.

- **التكيب:** وهي العملية التي تمكن من اكتشاف المعرفة الصريحة الجديدة، وتعني هذه العملية الدمج من خلال التنظيم المنهجي للمفاهيم بشكل يحولها الى نظام معرفي، ويتضمن هذا النمط من تحويل المعرفة ، دمج مجموعات مختلفة من المعرفة الصريحة، من خلال الوسائط مثل الوثائق ، الاجتماعات والمحادثات الهاتفية او شبكات الاتصال عبر الحاسب الالى ، وتنتج عن هذه العملية معرفة جديدة وعادة ما يأخذ تشكيل هذه المعرفة من خلال التعليم والتدريب. وبالتالي يتم التأكيد على ان نتيجة الدمج التي تتفاعل من خلالها المعرفة هو الوصول الى معرفة جديدة ، وهو ما يسمح بتشارك المعارف الصريحة بين الافراد من خلال جعلها أكثر انتشارا في المؤسسة.

ثانيا: متطلبات التشارك المعرفي

ان سعي المؤسسات في الوقت الحالي للاستمرار والمنافسة في ظل الظروف البيئية المحيطة بها وخاصة الخارجية منها يستوجب عليها اكتساب المزيد من المزايا والخصائص التي تساهم في تقوية مكانتها في الاسواق ، ودائما يتم التركيز على دعامتين اساسيتين وهما المورد البشري الذي تمتلكه المؤسسة وكذلك المعرفة بأنواعها سواء كانت لدى الافراد او في المؤسسة ، وللاستفادة من هذه المعرفة يجب توفير المتطلبات الضرورية من اجل تحفيز وتشجيع المورد البشري ودفعه نحو التشارك والتقسام في المعارف والخبرات والافكار والمعلومات المختلفة التي تساهم في خلق معارف جديدة ونشر المعارف الحالية في كل اقسام المؤسسة والتي تحقق النجاح لكل من المؤسسة عن طريق تحسين العمليات والانشطة المساهمة في الابتكار والابداع والتحسين والتطوير المستمر وفي نفس الوقت بالنسبة للأفراد عن طريق تحقيق الاهداف الذاتية والفردية ، ومن بين اهم المتطلبات الاساسية التي يجب توفرها لتفعيل التشارك المعرفي في المؤسسة ما يلي:¹

1. فرق العمل: ان فرق العمل في المؤسسات تعمل من خلال ادوات برمجية تجعل الشبكة الداخلية الانترنت اكثر نفعا وتساعد على العمل كفريق عمل وبالتالي يسهل التشارك المعرفي في المعارف والافكار وكذلك الوثائق، كما يساعد العصف الذهني والجدولة وحفظ الوثائق المتعلقة بالقرارات والمتخذة والمرفوضة من قبل فريق العمل من اجل الاستخدامات المستقبلية مما يمكن المؤسسة من تنفيذ تطبيقات تعاونية بسهولة.

¹ جهيد بوطالب ، اثر الدعم التنظيمي في التشارك المعرفي دراسة ميدانية على مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الالكترونية بالجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2021، ص 156.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

2. **البيئة التعاونية:** ان التشارك المعرفي يشجع ويدعم البيئة التعاونية من خلال تعاون فردين او مجموعة من الافراد الكترونيا للتشارك المعرفي من خلال الايميل او من خلال المقابلات الالكترونية والمؤتمرات الفيديوية ، فهي تسهل تبادل الافكار وتدعم الاتصالات في المؤسسة ، فالبيئة التعاونية تزيد من قابلية وفعالية التشارك المعرفي كما تؤدي الى التكامل في الاليات والمتطلبات الاساسية المختصة بدعم التشارك المعرفي كما تشكل علاقة عبر الحدود التنظيمية التقليدية وتزود ادارة المعرفة بالفرص لتحديد التفكير.

3. **مخازن المعرفة:** هي المخازن التي يتم تخزين المعرفة فيها من اجل تشارك الافراد في هذه المعرفة ومنه فان مخازن المعرفة هي تجميع للمعرفة الخارجية والداخلية في موقع واحد، فهي تسهل التشارك المعرفي في المؤسسة كما تعتبر ادارة مخازن المعرفة من الادوات التي تضمن التشارك المعرفي وتنظم عملية تدفق المعرفة.

4. **الهيكل التنظيمي المناسب:** حيث يجب على المؤسسة ان تحرص على بناء هيكل تنظيمي يشجع التشارك المعرفي بشفافية كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة التشارك في المعلومات.

5. **التدريب:** لا بد من الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والادوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي لتحسين التشارك المعرفي.

الفرع الثالث: محددات فعالية التشارك المعرفي واشكاله

أولاً: محددات فعالية التشارك المعرفي

يمكن تحديد اهم العناصر الداعمة لفعالية التشارك المعرفي فيما يلي:¹

- ✓ **التعاون (collaboration):** يوضح مدى قدرة الافراد داخل المجموعة او الفريق على مساعدة بعضهم البعض في مجال التفاعل وتسهيل الوصول الى المعلومات والمعرفة.
- ✓ **الثقة (Trust):** تعني ايمان الافراد بقدرات بعضهم البعض داخل المنظمة، فالثقة عاملا غير ملموس تعزز عملية التشارك المفتوح والحقيقي للمعرفة.
- ✓ **التعلم (Learning):** هو عملية اكتساب المعارف الجديدة من قبل الافراد القادرين عملهم لتحقيق اهداف المنظمة، اي ان اشاعة ثقافة التعاون ستؤدي الى زيادة مشاركة المعرفة بين الافراد داخل المنظمة وتعزيز
- ✓ **والراغبين في استخدامها ، ان التركيز على التعلم يساعد المنظمات على تطوير الافراد العاملين فيها وتأهيلهم واعدادهم لأداء المهام بشكل اكثر فاعلية.**
- ✓ **اللامركزية (Decentralization):** تحتاج مشاركة المعرفة بما تحتويه من بيانات الى ضرورة عدم تركيز القرارات بيد الادارة العليا في المنظمة ، لان عملية خلق المعرفة اساسا تحتاج الى اللامركزية.

¹ محمد الصادق ضيف، زكرياء بلة باسي ، **اثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة**، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد07، العدد01، الجزائر، 2024، ص727_740.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

✓ **الابداع التنظيمي (organizational creativity):** يشير الى القدرة على خلق القيمة والمنتجات والخدمات والافكار والاجراءات الجديدة من خلال ما يبتكره الافراد الذين يعملون معا في نظام اجتماعي معقد، فالمعرفة تلعب دورا مهما في تحقيق الابداع التنظيمي ، وبالتالي فان توفر المعرفة يعد امرا ضروريا لأي منظمة كي تحقق مكاسب تجارية هامة. اضافة الى العناصر المهمة السابقة بشكل ، يشكل العمل الجماعي عنصرا رئيسيا في عملية مشاركة المعرفة حيث تتفاعل فيه مختلف العناصر الفرعية السابقة لإنجاح عملية التشارك المعرفي.

ثانيا : اشكال التشارك المعرفي

المعرفة ليست نوعا واحدا متجانسا وتمطيا وليس لها شكلا محددًا ولا يمكن ان توضح كلها في اطار واحد ، وبالرغم من اختلاف الباحثين في تصنيف المعرفة وعدم اجماعهم على تصنيف موحد لها الا ان البعض ومنهم الذين صنّفوا المعرفة الى:¹

1. المعرفة الصريحة: وهي المعرفة المعلنة والمكتوبة التي يتم تناولها بصورة موثقة ، والتي تم توثيقها والتي يمكن نقلها بلغة رسمية ومنهجية ، وهي المعرفة المنظمة المحدودة المحتوى التي تتصف بالمظاهر الخارجية لها ، ويعبر عنها بالرسم والكتابة والتحدث وتتيح التكنولوجيا تحويلها وتناقلها.

وهي المعرفة القائمة على امتلاك البيانات والمعلومات وتحليلها بطرق منهجية ، وهي معرفة مركزة ومنظمة ومتاحة للآخرين وتظهر دون غموض، وتكون موثقة في مصادر المعرفة من كتب، ادلة، بحوث المؤتمرات، واجراءات العمل، والمواد السمعية البصرية ، وقواعد البيانات وغيرها ولذلك تسمى المعرفة الرسمية، وعادة ما تميل المؤسسات الى دعم المشاركة في المعرفة الصريحة المدونة في الوثائق او المخزنة في قواعد البيانات ، وترى انه من الصعوبة التحكم في تبادل المعرفة الضمنية غير الظاهرة ، والمتمثلة في خبرات ومهارات وتجارب افرادها المخترزة في عقولهم ، على الرغم من ان هذا الشكل من المعرفة يمكن ان يكون مصدرا للميزة التنافسية المستدامة في المؤسسات ، ولا سيما تلك المؤسسات القائمة على المعرفة كالجامعات.

2. المعرفة الضمنية: هي المعرفة غير المعلنة (المخفية) التي يحتفظ بها الافراد في اذهانهم ، وهي المعرفة المخترزة في اذهان الموظفين التي لم يتم توثيقها وتعلق بإجراءات الفرد وخبراته مثل الافكار والقيم والمشاعر التي يتبناها الفرد ، وتشير الى المهارات الموجودة داخل عقل كل فرد والتي يصعب نقلها وتحويلها للآخرين ، وقد تكون المعرفة فنية او ادراكية ويصعب فهمها على انها عملية او التعبير عنها بكلمات وهي حصيلة العمليات العقلية التي تتم داخل عقل الانسان ، وهذا النوع من المعرفة يصعب ادركه والتحكم فيه لأنها موجودة في رؤوس مالكيها فقط ولكن يمكن استثمارها وتحويلها الى معرفة ظاهرية من خلال تدوينها بنشرات او كتيبات لتصبح معلومات.

ويرى (فريد) ان الهدف من مشاركة المعرفة هو تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة لكي تنتقل ملكيتها من الفرد الى المؤسسة ، وان تصبح جزء من اصول المؤسسة يمكن اردادها وتخزينها واعادة استخدامها واستثمارها في المستقبل.

¹ علاء فرحات طالب، اميرة الجنابي، مرجع سبق ذكره، ص 62.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

وهي المعرفة القاطنة في عقول وسلوك الافراد(شخصية)، تكتسب هذه المعرفة من تجارب الافراد وتعلمهم كما ترتبط بمبادئهم وقيمهم وعواطفهم ، وهي ليست مهيكلية ومتماسكة بشكل حقيقي، يصعب توثيقها او تصنيفها ومشاركتها لهذا فهي معرفة صريحة عن طريق حاملها بشكل ملكية فكرية. وهكذا تتحول هذه الملكية من الفرد الى المؤسسة ، وهي عملية تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة، وحامل المعرفة الضمنية لا يعطي معرفته بسهولة، الا بوجود عوامل تحثه على ذلك.

الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في عملية التشارك المعرفي نبرزها فيما يلي:¹

- تساعد الثقة على تنشيط المشاركة بالمعرفة من خلال توليدها لسلوكيات العمال وتشجيع الاتصال غير الرسمي للتخفيض من الاختلافات بين العمال.
- نجاح عملية التشارك المعرفي تحدد على درجة اعادة توليد المعرفة من طرف المستلم ومدى فهمه لها.
- ان الصفات الشخصية للفرد مثل التأقلم والتوافق مع الاخرين وانفتاحه على الخبرات والمهارات ومدى الوعي الذي يكتسبه لها دور في فعالية التشارك المعرفي.
- تعد المعرفة المتخصصة والتي توجد لدى افراد معينين ، الثقة ، الوقت الكافي للتشارك المعرفي ، علاقات القوة بين الافراد، التوافق اللغوي والثقافي كل ذلك يعتبر من العوامل المحددة لسلوك التشارك المعرفي.
- كذلك توجد مجموعة من العناصر يمكن ان تساهم في تحقيق المستوى الجيد من نوعية التشارك المعرفي وهي: تحسين انشطة نشر المعرفة(الاتصال الداخلي، الاتصال غير الرسمي...)، التزام الادارة العليا باستخدام المعارف الجديدة ، تقديم دورات تدريبية حول مهارات التشارك المعرفي.
- الدوافع الداخلية لدى الفرد من بين اسباب التشارك في المعرفة.
- التحفيز: فاذا تكلمنا عن المعرف الضمنية فالفرد اكثر استعداد لتبادل وتشارك المعرفة اذا قدم له تعويض ومكافأة عن ذلك او اي نوع من التحفيزات مثل: تحقيق اهدافه، تحقيق الذات...
- عدد الجماعة وتنوعها يسهل من التشارك المعرفي اذا توافر في الجماعة روح التعاون كما ان نوع المعرفة يلعب دورا في تنشيط عملية التشارك المعرفي.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي

الفرع الأول: مفهوم واهمية الالتزام التنظيمي

في هذا المطلب سوف نتناول المفاهيم الاساسية للالتزام التنظيمي من تعريفه واهميته، وخصائصه وابعاده، وكذلك العوامل المؤثرة فيه ومحدداته.

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

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي

قبل التطرق لمفهوم شامل للالتزام التنظيمي سنقوم بإعطاء بعض التعاريف المرتبطة به:

(أ) مفهوم الالتزام:

الالتزام لغة: الالتزام في اللغة مصدره من فعل لزم اي يلزم الشيء فلا يفارقه ، والالتزام هو الاعتناق والايان بالشيء.¹

الالتزام اصطلاحاً: اما معناه الاصطلاحي وطبقاً للمعجم الانجليزي "oxford" هو درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض.²

(ب) مفهوم التنظيم:

التنظيم لغة: فهو مصدر فعل نظم، النظم، التأليف، نظمه ، ينظمه، نظماً ونظاماً، ونظمت اللؤلؤ اي جمعه في السلك ، والتنظيم مثله ومنه نظمت الشعر ونظمته، ونظم الامر على المثل.

التنظيم اصطلاحاً: هو عملية ترتيب وتنسيق الانشطة والموارد داخل المؤسسة لتحقيق اهدافها بكفاءة وفعالية ، من خلال تحديد المهام، وتوزيع المسؤوليات، وتحديد العلاقات بين الافراد³

(ت) الالتزام التنظيمي:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي مما يعكس بدرجة كبيرة مدى اتساع هذا المفهوم وتنوع دلالاته وتعقيده ، وفيما يلي عرض لأهم التعاريف:

عرفه الباحث (whyte) سنة 1956 ولأول مرة على انه " يعيش الموظفون ذوي الباقات البيضاء في المؤسسات الكبيرة حياتهم التي تهيمن عليها حياة الشركة والتزامهم. ان رجل التنظيم لا يعمل فقط في المنظمة لكنه يلتزم ايضا بالمنظمة ويشعر كما لو كان ينتمي اليها".⁴

أكد الباحث على ضرورة الالتزام بالمنظمة كانه ينتمي اليها ليسمى هذا التزاماً تنظيمياً.

وعرفه الباحث (beker) على انه مفهوم يعبر عن افكار مختلفة ونتيجة لذلك فمن غير المجدي التكهن بطبيعته الحقيقية، كما اضاف بيكر تعريفاً للالتزام التنظيمي على انه نوع من الالتزام الناتج عن اعترافه بالتكلفة او الرهانات الجانبية المفقودة المرتبطة بوقف جهوده او انشطته في المنظمة، بالإضافة الى القيم الاخرى مثل الوقت والموقف والمال الذي كسبه خلال فترة عمله، كما اوضح بيكر ان الالتزام كنتيجة للاستثمارات السابقة او الرهانات الفرعية ، حيث قال " ان الالتزامات تأتي الى الوجود عندما

¹ ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للطباعة والنشر، الجزء 15، بيروت لبنان، 1978، ص 365.

² ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع، التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، 2011، ص 20.

³ عبد الباقي صلاح، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية ، مصر ، 2004، ص 181.

⁴ Whyte w, the organization man, NY : garden city, soubleday Anchor Books, 1956, p143

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

يرتبط الشخص ، من خلال المراهنة الجانبية والمصالح الخارجية مع خط نشاط ثابت ، وغالبا ما تكون الرهانات الجانبية نتيجة لمشاركة الشخص في المنظمات الاجتماعية ¹.

أكد الباحث ان الالتزام التنظيمي هو مجرد نتيجة للاستثمارات السابقة والرهانات الفرعية المكتسبة في المنظمات الاجتماعية.

كما عرفه (porter) على انه استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة ، والقبول بالقيم والاهداف الرئيسية للمنظمة. ²

بذل الجهد وامتلاك الرغبة عنصرا أساسيان لتحقيق الالتزام التنظيمي.

وعرفه كل من (بوزيري ، لونيبي) على انه الانسجام بين اهداف الفرد واهداف المنظمة والتشابه بين الفرد والقيم السائدة في المنظمة ، واقبال الفرد على عمله بدافعية كبيرة لتحقيق اهداف المنظمة والنظرة الايجابية للتنظيم، علاوة على رغبة الفرد البقاء في المنظمة وتفضيلها على غيرها واقتنائه بانتمائه لها.

اشار الباحث على ان انسجام الاهداف بين الفرد والمنظمة والقيم السائدة فيها والدافعية والرغبة للفرد يحققان التزاما تنظيميا داخل المنظمة.

وكذلك عرفه (الرشيدى) على انه قوة تطابق واندماج الفرد مع منظمته وارتباطه بها. كما عرفه على انه حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته واقتناعه بأهدافها ، الامر الذي يعكس على سلوكياته اذ يسعى لنجاح هذه المنظمة ويبدل قضايا الجهد والالتزام بتحقيق ذلك. ³

اشار الباحث للالتزام التنظيمي على انه حالة نفسية للفرد وانعكاس لسلوكياته الذي يسعى لتحقيق نجاح المنظمة.

اما (علي عباس) فعرفه على انه مدى ولاء وارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها. ⁴

ارتباط الفرد بمنظمته وولائه لها يحقق التزاما تنظيميا.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن ان نستخلص بان الالتزام التنظيمي هو " السلوك الذي يجعل الفرد يؤمن بقيم واهداف المنظمة، ويرغب بالعمل فيها، ويكون لديه الدافع والحاجة من اجل بذل جهد كبير لتحقيق اهدافها والشعور بالواجب من اجل استمرار عضويته فيها".

ثانيا: اهمية الالتزام التنظيمي

تعود اهمية الالتزام التنظيمي حسب ما جاء به اغلب الباحثين والذين ارجعوه لعدة اسباب هي: ¹

¹ لقمان بوخدوني، **جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي دراسة حالة مجموعة مؤسسات جامعية**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، فرع علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة، الجزائر، 2022، ص 96.

² ابتسام عاشوري ، **نمط القيادة في المدرسة ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي للمعلمين دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية بمدينة الجلفة**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020 ، ص 09.

³ فاطمة دراو ، محمد مزيان ، **مدى مساهمة ادارة المعرفة في التنبيو بالالتزام التنظيمي**، جامعة وهران احمد بن بلة الجزائر، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد 07، العدد 02، 2021، ص 138_154.

⁴ علي عباس ، **ادارة الموارد البشرية الدولية**، دار الاثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان الاردن، 2008، ص 117.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

اشار (Batemen and Strasser) اسباب دراسة الالتزام التنظيمي والذي ربطها بالنقاط التالية وهي كما يلي:

1. سلوكيات الموظف وفعالية الاداء.

2. السلوكية والعاطفية والتكبيات المعرفية مثل الرضا الوظيفي.

3. خصائص وظيفة الموظف ودوره مثل المسؤولية .

4. الخصائص الشخصية للموظف مثل العمر ومدة الوظيفة.

في ضوء هذه الاسباب الذي ذكرها كل من باتمان و ستراسر، يمكننا ابراز اهميته في النقاط التالية:²

__ يمثل احد المؤشرات المهمة في لوحة مفاتيح المنظمة القادرة على التنبؤ والكشف عن اسباب عدم تحقيق المنظمة لأهدافها ، فقد اثبتت عدة دراسات من ضمنها دراسة A Diraviam عن وجود ارتباط كبير بين ابعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي والاستمراري والمعياري)، وابعاد جودة الحياة الوظيفية ، كالاندماج الاجتماعي في العمل، وفرص تطوير قدرات التقدم البشري ، حيث ان كل خلل في احد ابعاد جودة الحياة الوظيفية سوف يتم كشفه من خلال الالتزام التنظيمي . كما نجد ان الباحثة رادها واخرون اثبتوا ان وجود علاقة واثرة للالتزام التنظيمي على اداء شركات تكنولوجيا المعلومات من حيث الإيرادات والعائدات المحققة لكل موظف ، حيث اثبتت الدراسة ان الالتزام التنظيمي يزيد من الاداء المالي للمنظمة من حيث الإيرادات لكل موظف ، اي انه مرتبط بشكل ايجابي بالأداء المالي.

__ يمثل الالتزام التنظيمي احد العناصر الهامة للربط بين المنظمة والعاملين، وهذا خاصة عندما لا تستطيع المنظمة تقديم الحافز الملائم لدفع العاملين للعمل وتحقيق مستوى عالي من الانجاز.

__ الالتزام التنظيمي مرتبط باتجاهات العاملين، ويظهر مشاركة الموظفين نحو المنظمة، كما يعمل الالتزام التنظيمي كتنبؤ من نية دوران الموظفين او معدلات دوران العمل، فيما اذا كانوا سيقومون او سيرحلون عن المنظمة.

__ يعد الالتزام التنظيمي عاملا محفزا للمنظمة نحو احداث تغييرات مهمة في بيئة العمل او سلوك العاملين ، وهذا قصد تحقيق افضل اداء للعاملين من جهة والمنظمة من جهة ثانية.

__ يعتبر التزام الافراد اتجاه منظماتهم عاملا مهما في التنبؤ بفعالية التنظيم.

__ ان الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية ، وخاصة معدل دوران العمل ، فالأفراد الملتزمين سيكونون اطول بقاء في المنظمة واكثر عملا نحو تحقيق اهدافها.

__ الموظفون ذوي الالتزام التنظيمي العالي يبذلون جهودا اضافية لأداء واجباتهم وتحقيق الاهداف التنظيمية ، كما يقوم هؤلاء الموظفون بإقامة علاقات ايجابية مع المنظمة ، وفي المقابل تعمل المنظمة على الحفاظ على عضويتهم لفترة اطول.

¹ A ,Diraviam , Astudy on Relationship between Qualityities of work Life on Organiwational commitment among Health Care

professionals IOSR jpmal of Business and Management(IOSR_JBM),vol 18,ISSVE09, ver03,2016,p76_85

² صلاح الدين محمد عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، دون طبعة، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر، 2005، ص 316.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

- _ الالتزام التنظيمي يزيد من مستوى الانتماء للمنظمة وزيادة الانتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم ادائهم لأعمالهم بكفاءة وفعالية.
- _ يعمل الالتزام على تحسين العلاقات الاجتماعية بين العمال، حيث يدفع العمال الى التعاون والعمل بروح الفريق للقيام بالأعمال ، فيكمل بعضهم البعض عن طواعية ، لان الهدف في النهاية هو نجاح المنظمة.
- واضاف جودت فارس ان اهمية الالتزام التنظيمي تتجلى من خلال النقاط التالية:
- _ زيادة التماسك بين الافراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار التنظيمي.
- _ كلما زاد معدل التوافق بين قيم واهداف الافراد والمنظمة ، ادى ذلك الى ارتفاع الروح المعنوية للأفراد.
- _ زيادة معدلات الاداء والانتاجية.
- _ انخفاض مستويات دوران العمل.
- _ انخفاض المشكلات و الخلافات.

وبناء على ما سبق يرى الباحث ان الالتزام التنظيمي يعد مؤشر مساعد وهام وذو دلالة على مستوى الاداء الوظيفي، وهذا من خلال مقارنة الاداء الحالي مع الفترات الزمنية السابقة ، بين كل من الافراد العاملين وبين جميع المستويات الادارية ، كما يعد الالتزام التنظيمي اداة مهمة للتدقيق الاجتماعي قصد معرفة مستوى ودرجة التزام العاملين ومعرفة اتجاه سلوكهم ، اضافة الى ذلك يعتبر مستوى الالتزام العالي لدى الافراد مؤشر لتقليل ظاهرة هروب الكفاءات الجيدة من المنظمة ، هذا من جهة، ومن جه اخرى يعد عنصر مهم في جذب واستقطاب الكفاءات من خلال السمعة الجيدة التي يعكسها الافراد العاملين في المنظمة من ذوي الالتزام العالي.

الفرع الثاني: خصائص الالتزام التنظيمي

- على ضوء ما ذكره الباحثون في هذا المجال، هناك عدة خصائص للالتزام التنظيمي نذكر منها:¹
- يشير الالتزام التنظيمي الى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل داخل التنظيم ، واستعداده لبذل اقصى جهد ممكن في خدمتها ، وقبوله بأهدافها وقيمها ، ودافعه للاستمرار في عضويته فيها ، وهي نفس المبادئ التي جاء بها (Mayer Allen) سنة 1991.
- الالتزام التنظيمي حالة نفسية شعورية تصف العلاقة بين الفرد و المنظمة.
- يستغرق الالتزام في تحقيقه وقتا طويلا ، لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما ان التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
- الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الافراد في التنظيم، والتي تجسد مدى ولائهم.
- الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الانسانية ، والتنظيمية وظواهر ادارية اخرى داخل التنظيم.

¹ احمد يوسف دودين ، ادارة التغيير والتطوير التنظيمي ، الطبعة الاولى، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 181.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

- الالتزام التنظيمي بناء متعدد الأبعاد وليس بعدا واحدا ، ولكن هذه الأبعاد تؤثر في بعضها ، وهذا حسب ما جاء به (Mayer Allen) سنة 1990.
- الالتزام التنظيمي لا يتميز بالثبات المطلق، فهو اقل نسبيا من درجة التغيير التي تتصل بالظواهر الادارية الاخرى.
- كما اشار دودين سنة 2012 الى خصائص اخرى تتعلق بالعمل الوظيفي الاداري وهي كما يلي:
- يؤثر الالتزام التنظيمي في قرار الموظف سواء ببقائه او تركه للمنظمة.
- يعد وسيلة لتحقيق هدف معين ، فالعضوية في المنظمة هي وسيلة لتحقيق اهداف شخصية ، حيث لا يستطيع الموظف تحقيقها بمعزل عن المنظمة.
- يعد قيمة في حد ذاته ، تتجسد عندما تصبح اهداف المنظمة وقيمها هي نفس قيم واهداف اعضائها بغض النظر عن مصالحهم الذاتية.
- الالتزام التنظيمي ينتج عنه حجم عمل وانجاز اكبر نابع من القناعة المتولدة لدى الفرد بأنه جزء اساسي من المنظمة ، وهو اداة للتماسك وحفظ النظام داخل المنظمة ، اذ انه الركيزة التي يستند عليها البعد الاخلاقي لممارسات الموظف.

الفرع الثالث: ابعاد الالتزام التنظيمي

هناك العديد من المصادر التي حاولت تحديد ابعاد الالتزام التنظيمي ، غير ان اكثر الباحثين والاتجاهات تحديدا هو الذي حدد هذه الأبعاد في مفهوم ثلاثي البعد أي يتكون من ثلاثة انواع فرعية هي:¹

1. الالتزام العاطفي (الوجداني) Affective commitment: ويشير الى الارتباط العاطفي للعامل وتوافقه واندماجه مع المنظمة، حيث نجد ان العاملين ذوي الالتزام الوجداني المرتفع يستمروا في العمل بالمنظمة لانهم يريدون الاستمرار بناء على رغبة وشعور ايجابي وتعاطف من قبل الموظف نحو التنظيم، بما يعني ان الافراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم، يقعون فيها بسبب علاقة الحب او الميل التي يشعرون بها نحو تلك التنظيمات ، ويرى البعض ان الالتزام العاطفي يعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظمة معينة ، لأنه موافق على اهدافها وقيمها ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك الاهداف.

كما يأخذ الالتزام العاطفي في الاعتبار ثلاثة جوانب رئيسية وهي: تنمية التقارب النفسي للمنظمة، الارتباط بالمنظمة، الرغبة في البقاء كعضو في المنظمة.

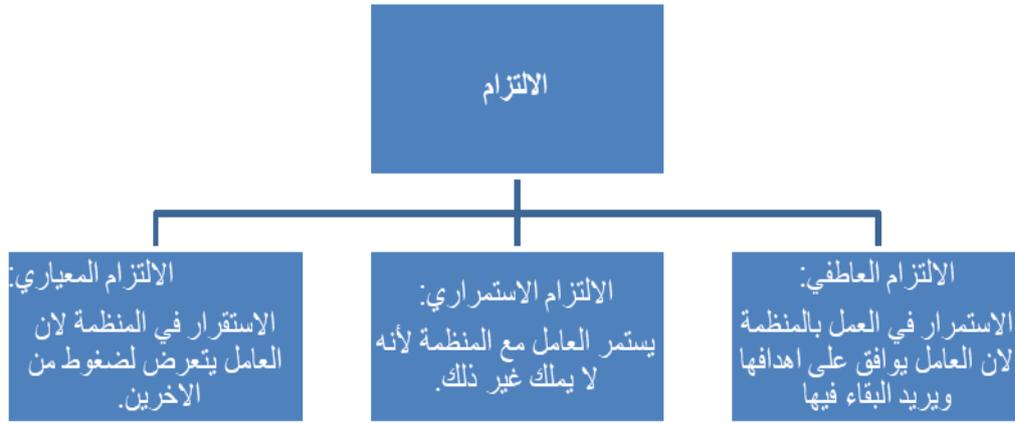
2. الالتزام الاستمراري (commitment to stay (continuance): ويشير الى وعي العامل بالتكلفة المرتبطة بترك المنظمة، ويعكس نتيجة مقارنة الفرد للمساهمات التي يقدمها للتنظيم في مقابل ما يحصل عليه في عملية التبادل النفعي القائم بينهما. ويرى البعض ان الافراد الذين لديهم التزام بقائي عالي يقعون في التنظيم لمجرد الحاجة الماسة لذلك، اي بسبب ما قد يتحمله الفرد من تكاليف متوقعة نتيجة تركه للعمل.

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر ، 2007، ص 339.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

3.الالتزام المعياري Normative commitment: ويسمى الالتزام القيمي ، الادبي، الاخلاقي، ويعكس شعور الفرد بالواجب والتعهد باستمراره في العمل داخل المنظمة ، ولذا فهو مدين لها بالعمل معها. كما يشير الالتزام المعياري الى شعور الموظفين بالالتزام بالبقاء في المنظمة ، لانهم يعتقدون انه امر صحيح اخلاقي، لذلك يكشف الموظفون عن هذا السلوك لانهم اعتبروا الالتزام بمثابة مهمة يجب القيام بها.

الشكل رقم (01_01) : ابعاد الالتزام التنظيمي



من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

- اما كانتر (kanter) فذكرت ثلاث ابعاد من الالتزام تنجم عن متطلبات سلوكية تفرضها المنظمة على الافراد وهي:¹
- 1.الالتزام المستمر: اذ يمثل الالتزام حالة من التفاني والاخلاص نحو منظمة معينة، وترجع الى حاجة الفرد الى البقاء في هذه المنظمة نتيجة لعامل الاستثمار مما يجعل ترك العمل في ضوء عامل التكلفة عملية مستحيلة.
 - 2.الالتزام التجانسى: ويشير الى التقارب والتفاعل بين افراد جماعة العمل اذ يرتبط مستوى التجانس بمستوى الدافعية للبقاء في الجماعة.
 - 3.الالتزام الرقابي: ويقصد به الارتباط بالمعايير التنظيمية التي تعمل على توجيه سلوك الافراد نحو الغاية المنشودة ، فالمعايير هي بمثابة توقعات مشتركة عن السلوك داخل العمل ويصبح الانحراف عنها مصدرا للإحباط والقلق.
- كما حدد " ستاو سيلانيك" ابعاد الالتزام التنظيمي كما يلي:²
- 1.الالتزام الاتجاهي: والمقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها اهداف الفرد مع اهداف المؤسسة وتزداد لديه الرغبة للبقاء والاستمرار فيها.

¹ عبد القادر نويبات، كمال يوسف، دور الدعم المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي ، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016، ص33.

² رويدة جميل، خليل ابو راضي، المنظومة القيمية الادارية لدى مدير المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير، تخصص الادارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، قسم الادارة والمناهج، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2013، ص 43.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

2.الالتزام السلوكي: والمقصود به العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطاً بمؤسسته ناتجاً من سلوكه السابق، فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسته يجعله متماسكاً بها وبعضويتها.

اما "كيدرون" فيذكر بعدين للالتزام التنظيمي هما:¹

1.الالتزام الاخلاصي : ويقصد به تبني الفرد قيم واهداف المؤسسة ويجعلها جزءاً من قيمه واهدافه.

2.الالتزام المحسوب: ويتمثل في رغبة الموظف بالاستمرار والبقاء في عمله بالمنظمة رغم وجود عمل بديل بمنظمة اخرى وبمزايا ومكافآت افضل.

الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي ومحدداته

اولاً: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

اشار كل من (Steers) الى مجموعة عوامل تؤثر في الالتزام التنظيمي ، حيث حددها في ثلاثة مجموعات وهي السمات الشخصية وخصائص الوظيفة والخبرات الوظيفية، ثم اضاف كل من الباحثين (Steers and porter) الخصائص التنظيمية ،وبعدها اضاف كل من الباحثين (batemen and steers) الى هذه المجموعة عنصر الظروف الخارجية المحيطة بالعمل ، كما اضاف كل من (wright and Rohrbaugh) الى المجموعة حالة الدور بالنسبة للفرد كتحديد العمل وعلاقات القائد. والتي سنتطرق اليها كالاتي:²

1.الخصائص او السمات الشخصية: تناولت العديد من الدراسات تأثير السمات الشخصية على الالتزام التنظيمي ومن هذه السمات نذكر ما يلي:

(أ) السن: يتأثر الالتزام التنظيمي بالخصائص الشخصية للموظف مثل السن، حيث تظهر الدراسات ان هناك علاقة خطية بين الالتزام التنظيمي والعمر، وكلما زاد عمر الموظف ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي ، كما انها توجد هناك علاقة ايجابية بين العمر والالتزام العاطفي، ولا توجد علاقة ايجابية بين العمر والالتزام المستمر. كما اثبت تايلور وجود علاقة موجبة بين العمر والالتزام التنظيمي.

(ب) الحالة العائلية: اظهرت الدراسات التي درست العلاقة بين الحالة العائلية او الحالة الزوجية، ان الموظفين المتزوجين يظهرون التزاما اكبر في المنظمة مقارنة مع الموظفين غير المتزوجين، فالموظفون المتزوجون لديهم مسؤولية عائلية اكبر من الموظفين غير المتزوجين، فهم يحتاجون للعمل ويكونون ملتزمين لاحتياجات اسرهم، فالأمان الوظيفي والوظيفة المنتظمة بالنسبة لهؤلاء يعد الزامياً، لأنه يكون من الصعب عليهم المخاطرة بالبطالة واللجوء الى الاستثمارات غير مضمونة.

كما ان بعض الدراسات اكدت على ان الرجل أكثر استقراراً والتزاماً من المرأة، كما اشار البعض الاخر الى ان المرأة العاملة أكثر التزاماً من الرجل وبالأخص المرأة غير المتزوجة.

¹ منيرة سعود، عوض الرشيد، تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمنطقة الفاروقية بدولة الكويت، العلوم التربوية، العدد 04، مصر، 2014، ص 11_12.

² لقمان بوخدوني، مرجع سبق ذكره، ص 115_120.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

ج) المستوى التعليمي: تباينت نتائج الدراسات حول المستوى التعليمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، حيث أكدت بعض الدراسات عن العلاقة السالبة بين التأهيل العلمي ومستوى الالتزام التنظيمي بسبب ارتفاع معدلات توقعات وطموحات الفرد المؤهل وسعيه الى تحقيق عائد مادي ومعنوي افضل، فضلا عن تزايد الخيارات والبدائل الوظيفية امامه كلما ارتفع مستواه العلمي، في حين أكدت دراسات اخرى عن العلاقة الايجابية بين المستوى التعليمي للفرد ومستوى التزامه التنظيمي.

د) الاقدمية وخبرات العمل: زيادة مدة عمل الفرد في المنظمة يؤدي الى زيادة التزامه ، وذلك لأنها تمكنه من الحصول على اعمال أكثر استقلالية وحرية في العمل، فعندما يمضي الافراد فترة اطول في العمل فان فرص العمل البديلة المتاحة تميل الى الانخفاض واستثماراتهم الفردية تميل الى الزيادة، وهذا يؤدي الى تعزيز التزام الفرد بمنظمتهم، كما تشمل خبرات العمل العديد من المتغيرات التي تزيد من مستوى الالتزام التنظيمي، حيث اننا نجد اولئك الذين يمتلكون خبرات في السلامة الجسدية والنفسية داخل المنظمة، بالإضافة الى الذين يملكون مهارات مهنية عالية ، وتعتبر فرص الترقية ايضا جزءا من تجربة العمل ولها تأثير محدد على مستوى الالتزام العاطفي، ووفقا ل Mayer and Allen الذي اشار الى ان خبرة العمل تجمع بين خصائص العمل مثل استقلالية العمل ومتطلبات المهارة والتنوع ومستوى التعقيد، ويشير الى ان متغيرات الخبرة العملية التي تساهم في الالتزام العاطفي يمكن ان ينظر اليها على انها تلبي احتياجات الموظفين بحيث يشعرون بالراحة في علاقاتهم مع المنظمة ، ومتخصصين في الوظائف التي يشغلونها.

مما سبق يمكننا القول ان الفرد الذي يعمل في نفس المنظمة لسنوات عديدة ، فانه بالضرورة سيحري تقييما لاستثماراته الداخلية اذا فكر في الاستقالة ، واذا توفر احتمال فرضية ضمه الى منظمة اخرى ، فان هذا التقييم سيشمل الفرص التي توفرها تلك المنظمة الجديدة ، فاذا وجد الفرد انه سيخسر نتائج استثماراته عندما يستقيل فعندها سيزيد من التزامه المستمر في منظمتهم.

2.العوامل المتعلقة بالعوامل الخارجية(فرص العمل البديلة): ويقصد بما مدى توفر فرص عمل اخرى في البيئة الخارجية للمنظمة ، حيث ان البيئة التي توفر فرص وظروف عمل بديلة افضل من ناحية الاجر وساعات العمل، فكلما كانت الاوضاع الاقتصادية جيدة فهناك فرص عمل جديدة متاحة وكانت الخيارات كثيرة، وكلما قلت الضغوط الخارجية على الفرد، مما يؤدي الى انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي لديه، ومن جهة اخرى يؤثر ارتفاع مستوى البطالة وقلة الفرص الوظيفية المتاحة على مستوى الالتزام التنظيمي بالارتفاع.

3.الخصائص التنظيمية: وتتمثل في الخصائص المتعلقة بالوظيفة والهيكل التنظيمي واسلوب الادارة وغيرها ، وسيتم عرض هذه الخصائص فيما يلي:

أ) الهيكل التنظيمي: دراسة تأثير الهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي تعد احدى مجالات البحث الحديثة، كما تناولت بعض الدراسات ، العلاقة بين كل من صراع الدور وغموض الدور والالتزام التنظيمي، وتشير نتائج هذه البحوث الى وجود علاقة عكسية بين كل من غموض الدور وصراع الدور والالتزام ، فصراع الدور يؤدي الى انخفاض الشعور بالمسؤولية وهذا ما يؤثر سلبا

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

على التزام الافراد، كما ان غموض الدور يضع الفرد في موقف صراع ويؤدي الى زيادة الضغوط التي يشعر بها ، وهذا ما يؤثر سلبا على التزامه.

ب) حجم المؤسسة: يرى بعض الباحثين ان حجم المؤسسة يؤثر عكسيا على الالتزام، حيث ان المنظمات الكبيرة الحجم تتطلب من المدير بذل جهد أكبر في اعمال التنسيق والرقابة وتطوير السلوك، مما يؤثر سلبا على التزام المديرين اتجاه المنظمات التي يعملون بها، كما ان المنظمة الاكبر حجما تمنح امكانية للترقية وتفاعل أكبر وامتيازات أكثر ، ومن ثم فان لها ارتباط ايجابي مع الالتزام التنظيمي.

ج) اسلوب الادارة: يمكن ان يساعد اسلوب الادارة الذي يشجع مشاركة الموظفين وتوفير المحفزات المناسبة في تلبية رغبة الموظف في التمكين والمطالبة بالالتزام بالأهداف التنظيمية. فوجود انظمة حوافز مادية ومعنوية مناسبة، يؤدي الى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل ، وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي وزيادة وارتفاع معدلات الانتاج وتقليل التكاليف، اتفق الباحثون على ان المنظمات العامة في القطاع العام اقل المنظمات استخداما للحوافز وتطبيقا لأنظمة الحوافز الجديدة . كما توصلت بعض البحوث الى وجود علاقة ايجابية بين الاجر والالتزام المستمر، فارتفاع الاجر يشجع الافراد على البقاء في المنظمة نظرا لارتفاع خسائر استثماراته في حالة تركه لها، فالعائد المالي يقوي الالتزام الاستمراري ولا يقوي الالتزام العاطفي.

د) خصائص الوظيفة: يعد الالتزام التنظيمي نتيجة مهمة ذات صلة بالوظيفة على المستوى الفردي ، والتي قد يكون لها تأثير على النتائج الاخرى المتعلقة بالوظيفة، وهناك عوامل وظيفية اخرى يمكن ان يكون لها تأثير على الالتزام هي مستوى المسؤولية والاستقلالية . حيث تناولت بعض الدراسات وجود علاقة ايجابية بين الاستقلالية في الاداء وتسيير العمل مع الالتزام التنظيمي، حيث انه كلما زادت الاستقلالية في العمل زادت التحديات وزاد الالتزام العاطفي، وبالمثل هناك علاقة ايجابية بين المسؤولية والالتزام التنظيمي، ويفسر ذلك ان تحميل الفرد المسؤولية وجعله كأحد الملاك يجعل مستوى الالتزام العاطفي يزيد لديه وكذلك مستوى الالتزام الاستمراري، الامر الذي يجعله يبقى في المنظمة. كما ان ملكية الافراد للمنظمة او جزء منها يساعد على شعور الافراد بالالتزام نحوها، وقد يرجع السبب في ذلك الى زيادة شعور الافراد بالمسؤولية واحساسهم بالاعتماد على المنظمة كمورد رزق، وبالتالي زيادة الارتباط النفسي والاداري بالمنظمة.

هـ) طبيعة عقد العمل: (موظف دائم، موظف متعاقد) فنوع التوظيف يوفر معلومات مهمة حول الامن الوظيفي في المنظمة ، لان الموظفين الدائمين لديهم امان وظيفي في حين ان الموظفين المتعاقدين ليس لديهم ، ولذلك فهذا العنصر يؤثر على الالتزام التنظيمي ، حيث اظهرت دراسة كاراهان ان الممرضات الموظفات بعقود مؤقتة لا يشعرون بالالتزام الكافي بمنظمتهم مقارنة بالممرضات بعقود دائمة.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

ثانيا: محددات الالتزام التنظيمي

تعددت اجتهادات واتجاهات الباحثين حول محددات الالتزام التنظيمي، الا ان اجات ودراسات " روبرت مارش ومانري " تعتبر من الدراسات التي أشارت الى هذه المحددات والتي سنذكرها فيما يلي:¹

1.السياسات: ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على اشباع حاجات الافراد العاملين في التنظيم ، ومن المعروف ان لدى اي انسان مجموعة من الحاجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل السلوك لهؤلاء الافراد، ويعتمد السلوك في شدته وإيجابيته او سلبيته على قدرة الفرد على اشباع هذه الحاجات، فاذا اشبعت هذه الحاجات فان ذلك سيترتب عليه اتباع نمط سلوكي ايجابي بشكل يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن، وهذا السلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في اشباع هذه الحاجات ، ويتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء، ثم الالتزام او الولاء التنظيمي. وتتفاوت هذه الحاجات عند الافراد العاملين من حيث الاهمية والاولوية في العمل على اشباعها ، وقد اشار "ماسلو" في نظرية سلم الحاجات الانسانية على الحاجات الفسيولوجية، والحاجة للأمان، والحاجة الى الحب والانتماء، والحاجة الى الاحترام ، والحاجة الى تحقيق الذات، وهذه الحاجات حسبها يتم اشباعها بالترتيب فلا يمكن اشباع الحاجة الثانية من دون اشباع الحاجة الاولى.

2.وضوح الاهداف: يساعد وضوح الاهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين، فكلما كانت الاهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية ادراك وفهم الافراد للالتزام او الولاء التنظيمي والمنظمة اكبر، وينطبق ذلك على النهج والفلسفة والكفاءة الادارية.

3.العمل على تنمية مشاركة الافراد العاملين في التنظيم: تساعد المشاركة من قبل الافراد العاملين بصورة ايجابية على تحقيق اهداف التنظيم، فالمشاركة كما يراها "دايفن" هي الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الاهداف الجماعية.

وقد اوضحت الكثير من الدراسات ان المشاركة تعمل على زيادة الالتزام والولاء التنظيمي، وتجعل الافراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل اكبر، بحيث يعتبرون ان ما يواجهه الفرد من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم واستقرارهم الأمر الذي يؤدي الى تقبلهم لروح المشاركة برغبة جاححة وروح معنوية عالية . وتقوم عملية المشاركة على اساس محاور ثلاثة وتمثل في:

__ تتضمن على المشاركة العقلية والفكرية القائمة على استخدام الاسس العلمية لجعل عملية المشاركة ناجحة وفعالة.

__ تعمل على اساس زيادة حافزيه ودافعية الافراد للعمل، من خلال توفير الفرص الجيدة للمشاركة وتحرير الطاقات والمبادرات الرامية الى تحقيق الاهداف.

__ تعمل على اساس تنمية مهارات الافراد في العمل وتقبل المسؤولية.

4.العمل على تحسين المناخ التنظيمي: فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والاساليب والادوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الافراد، وعليه يمكن النظر للمناخ التنظيمي على انه يمثل المنظمة الناجحة، وان نجاحها

¹ ابتسام عاشوري، مرجع سبق ذكره ، ص39.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة، ولأن تمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث الوفاق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول الى تحقيق الاهداف التنظيمية، يعزز من خلالها الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية، ويزيد درجة الرضا الوظيفي، ويدعم الشعور بالالتزام والولاء التنظيمي.

5. تطبيق أنظمة حوافز مناسبة: يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز مادية ومعنوية مناسبة ، بحيث ان توافرها يؤدي الى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل، وبالتالي زيادة مستوى الالتزام وارتفاع معدلات الانتاج وتقليل التكاليف اتفق الباحثون على ان المنظمات العاملة في القطاع العام اقل المنظمات استخداما للحوافز وتطبيقا لأنظمة الحوافز الجديدة.

6. العمل على بناء ثقافة مؤسسية: ان الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر اليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير اداء متميز لأفرادها ، وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الادارة والافراد العاملين، واعطائهم دورا كبيرا في المشاركة في اتخاذ القرارات ، مما سيترتب عليه زيادة قوة تماسك المنظمة ، وزيادة الالتزام التنظيمي لدى الافراد.

7. نمط القيادة: ان الدور الكبير الذي يجب ان تقوم به الادارة هو اقناع الاخرين بضرورة انجاز الاعمال بدقة وفاعلية، فالإدارة الناجحة هي الادارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الاعمال من خلال تنمية مهارات الافراد الادارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة ، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة مستويات الالتزام التنظيمي لدى الافراد.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

سنحاول في هذا المبحث التعرض لأهم الدراسات السابقة (عربية وأجنبية) والتي لها علاقة مباشرة بمتغيرات الدراسة، وقد تم عرض هذه الدراسات السابقة وفق تتبع زمني من الأقدم إلى الأحدث، ثم بعد ذلك التعقيب على هذه الدراسات وإبراز أهم نقاط التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وتختتم المبحث بإبراز جوانب الاستفادة من هذه الدراسات السابقة وما أضافته إلى الدراسة الحالية.

المطلب الأول : عرض ومناقشة الدراسات باللغة العربية

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض الدراسات العربية التي لها علاقة بموضوع الدراسة

أولاً: الدراسات المتعلقة بالتشارك المعرفي

1.دراسة جهيد بوطالب بعنوان اثر الدعم التنظيمي في التشارك المعرفي دراسة ميدانية على مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الالكترونية بالجزائر ،اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص ادارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، سنة 2021.

هدفت هذه الدراسة لاختبار اثر الدعم التنظيمي في التشارك المعرفي في مجموعة مؤسسات بقطاع الصناعة الالكترونية في الجزائر، بالإضافة لمعرفة مستوى كل من ممارسات المنظمة الداعمة والدعم التنظيمي، والتشارك المعرفي بالمؤسسات عينة الدراسة ، وقد تم تقسيم متغير الدعم التنظيمي لخمسة ابعاد متمثلة في العدالة التنظيمية ، والقيادة والحوافز والثقة التنظيمية والامن الوظيفي، وقد تم استخدام الاستبانة اداة لجمع البيانات من افراد العينة البالغ عددهم 320 عامل بالمؤسسات عينة الدراسة والذين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS لمعالجة اجابات افراد عينة الدراسة من خلال مجموعة من الاساليب الاحصائية المتضمنة فيه.

و أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

— مستوى ادراك ممارسات المنظمة الداعمة ومستوى الدعم التنظيمي بأبعاده ومستوى التشارك المعرفي عالي في مؤسسات قطاع الصناعة الالكترونية بالجزائر.

— للدعم التنظيمي اثر ايجابي في التشارك المعرفي في المؤسسات عينة الدراسة ناتج عن تأثير الحوافز والثقة التنظيمية والامن الوظيفي.

— ليس للعدالة التنظيمية و القيادة اثر في التشارك المعرفي.

— توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات افراد عينة الدراسة نحو ابعاد الدعم التنظيمي ونحو التشارك المعرفي تعزى البعض للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

2. دراسة ايمان مشاكرة واخرون بعنوان اثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي في شركة الكهرباء والغاز سونلغاز ورقلة، مقال علمي نشر في مجلة دراسات وابحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 09، العدد 01، الجزائر، سنة 2022.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي من وجهة نظر العاملين في شركة سونلغاز فرع ورقلة
، وتم قياس التشارك المعرفي من خلال تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة، اما التعلم التنظيمي تم قياسه من خلال ديناميكية التعلم، تطوير العمل الفرقي، ادارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا، واختبار الفرضيات تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد تم استعمال الاستبيان كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع افراد الشركة البالغ عددهم 187 عاملا ومن بين هذا المجتمع تم اختيار عينة قدرها 132 فردا باستخدام اسلوب العينة العشوائية البسيطة .
واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج اهمها:

__ هناك اهتمام متوسط بالتشارك المعرفي واهتمام مرتفع بالتعلم التنظيمي في الشركة.

__ تحويل المعرفة وتبادل المعرفة يؤثران في تعزيز التعلم التنظيمي.

3. دراسة عمر بن سعيد بن علي الهطالي بعنوان دور التشارك المعرفي في تنمية راس المال البشري دراسة حالة الشركة العمانية لنقل الكهرباء، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير الادب، تخصص علم المكتبات والمعلومات، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2023.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور التشارك المعرفي في تنمية راس المال البشري بالشركة العمانية لنقل الكهرباء، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط، واستخدمت الاستبانة التي ارسلت لجميع الموظفين غير ذوي الوظائف الإشرافية والبالغ عددهم 322 موظف، لجمع البيانات المتعلقة بالهدف الاول المتمثل في التعرف على واقع التشارك المعرفي في الشركة، كما اعتمدت المقابلة لجمع البيانات الخاصة بالهدف الثاني والثالث المتضمنين التعرف على حوافز وتحديات التشارك المعرفي، وقد اجريت مع رؤساء الاقسام بالشركة بحكم موقعهم الوظيفي الذي يشكل حلقة الوصل لبن الادارة العليا والموظفين الاخرين.
و أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

__ توصلت الدراسة الى ان هناك وعيا مرتفعا لدى مجتمع الدراسة فيما يتعلق بمفهوم التشارك المعرفي، والذي ارجعه الباحث الى المستوى العلمي لمجتمع الدراسة.

__ اظهرت لدراسة ان اهمية التشارك المعرفي في الشركة تكمن في سد الفجوات بين الموظفين.

__ كشفت الدراسة دور الجوانب التنظيمية في التشارك المعرفي بالشركة ، حيث يساهم التذكير الدوري بأخلاقيات العمل، ووضع السياسات الخاصة بتبادل الخبرات، في تشجيع الموظفين وتوضيح ادوارهم وواجباتهم.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

— اوضحت نتائج الدراسة الخاصة بالهدف الثالث ان تحديات التشارك المعرفي في الشركة تمثلت في التحديات الفردية اهمها فقدان الثقة، والتحديات التقنية المتعلقة بالحاجة لتطوير مهارات متخصصة، والتحديات التنظيمية التي تطرقت الى ضرورة توحيد السياسات الخاصة بالتشارك المعرفي على جميع وحدات الشركة.

4. دراسة ضيف محمد الصادق، بلة زكرياء بعنوان اثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة، مقال علمي نشر في مجلة المنهل الاقتصادي جامعة الشهيد جمعة لخضر الوادي، المجلد 07، العدد 01، الجزائر، سنة 2023.

هدفت الدراسة لتحليل اثر التشارك المعرفي بأبعاده (البعد الفردي، البعد التنظيمي، البعد التكنولوجي) على الابداع التنظيمي بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث وزع على عينة عشوائية حجمها 37 عاملا بالمديرية.

و أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

— وجود مستوى مرتفع للتشارك المعرفي بين العاملين.

— مستوى الابداع التنظيمي مرتفع كذلك.

— وجود علاقة ارتباط متوسطة بين التشارك المعرفي والابداع التنظيمي بالمديرية.

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي.

1. دراسة سعيد بن سالم بن عبد الله الهنائي بعنوان واقع القيادة التشاركية لمديري المدارس الحكومية بمحافظة الداخلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على الماجستير في التربية، تخصص الادارة التعليمية، جامعة نزوى، سلطنة عمان، سنة 2020.

هدفت الدراسة الى معرفة واقع القيادة التشاركية لمديري المدارس الحكومية بمحافظة الداخلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة وتكونت من 51 عبارة مقسمة على محورين (درجة القيادة التشاركية، ومستوى الالتزام التنظيمي)، وتألّف مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بالمحافظة البالغ عددهم 8052 معلما ومعلمة، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغ عددها 805 معلما ومعلمة، وتم معالجة البيانات احصائيا باستخدام الرزمة الاحصائية SPSS.

واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها :

— درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بمحافظة الداخلية للقيادة التشاركية من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاءت عالية.

— وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة التشاركية حسب متغير النوع الاجتماعي

لصالح الاناث في مجال المشاركة في المهام القيادية، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي في مجال العلاقات الانسانية تبعا لمتغير المؤهل العلمي لصالح اصحاب الدراسات العليا.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

__ معلمي محافظة الداخلية لديهم مستوى عالي من الالتزام التنظيمي بشكل عام.

__ وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين ممارسة القيادة التشاركية ومستوى الالتزام التنظيمي وبدرجة متوسطة في جميع ابعاده.

2.دراسة امال منصور حسن بعنوان اثر الالتزام التنظيمي في تعزيز العمل العاطفي دراسة تطبيقية على عينة من المستشفيات الاهلية في محافظة بغداد، مقال علمي نشر في مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد 04، العدد 05، العراق، سنة 2020.

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الالتزام التنظيمي في تعزيز العمل العاطفي من خلال المنافسة بين المستشفيات الاهلية عينة الدراسة، وانطلقت الدراسة من فرضية تمثلت بوجود علاقة تأثير بين متغيرات الدراسة من خلال تحليل اجابات عينة الدراسة التي شملت عدد من المستشفيات الاهلية في بغداد عن طريق توزيع استمارة الاستبانة على الموظفين العاملين في المستشفيات عينة الدراسة والبالغة 93 مفردة، وتم التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SMART PLS والتحليل الوصفي.

واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج اهمها:

__ وجود علاقة تأثير واضح للالتزام التنظيمي في تعزيز العمل العاطفي.

__ هناك علاقة ارتباط جيدة بين المتغير المستقل(الالتزام التنظيمي) والمتغير التابع(العمل العاطفي).

3.دراسة دراعو فاطمة، مزيان محمد بعنوان مدى مساهمة ادارة المعرفة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، مقال علمي نشر في مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد 07، العدد 02 الجزائر، سنة 2021.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة ادارة المعرفة وابعادها(التكوين، الابداع، تنمية الخبرات) في التنبؤ بالالتزام التنظيمي وابعاده(العاطفي، المستمر، المعياري) وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتطبيق الاستمارة كأداة لجمع المعطيات على عينة قوامها 258 موظف وموظفة بجامعة " احمد زبانه" بغليزان.

واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج اهمها:

__ توجد مساهمة لبعدي ادارة المعرفة (التكوين، الابداع) في التنبؤ بالالتزام التنظيمي وابعاده (العاطفي، المستمر، المعياري).

__ لا توجد اي مساهمة لبعدي ادارة المعرفة (تنمية الخبرات).

4.دراسة لقمان بوخدوني بعنوان جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي دراسة حالة مجموعة مؤسسات جامعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة عبد الحفيظ بو الصوف ميلة، الجزائر، سنة 2022.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى هيئة التدريس في مجموعة مؤسسات جامعية، والتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ، وكذا مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات الجامعية محل الدراسة، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي ، واعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة البالغ عدده 2536 مفردة من الاكاديميين من هيئة التدريس، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة مقدارها 380 مفردة

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

من هيئة التدريس من ثلاث مؤسسات جامعية منطقة الشرق الجزائري، باستخدام طريقة العينة الميسرة اين تم تحليل نتائج الاستبيان اعتمادا على ادوات واختبارات احصائية باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وظهرت الدراسة مجموعة من النتائج اهمها:

— وجود مستوى متفاوت في درجة الاهتمام بأبعاد جودة الحياة الوظيفية من طرف هيئة التدريس في مجموعة المؤسسات الجامعية محل الدراسة.

— وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في مجموعة المؤسسات الجامعية محل الدراسة.

— وجود مستوى متوسط للالتزام التنظيمي السائد في مجموعة المؤسسات الجامعية محل الدراسة.

— وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي في مجموعة المؤسسات الجامعية محل الدراسة.

— وجود تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية(البعد المادي، البعد الوظيفي، البعد التنظيمي) على الالتزام التنظيمي.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة الدراسات باللغة الأجنبية

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض الدراسات باللغة الأجنبية التي لها علاقة بموضوع الدراسة

أولا: الدراسات باللغة الأجنبية المتعلقة بالتشارك المعرفي

1. دراسة Hanna Elias Abebe, and Tegege Tesfaye Haile بعنوان **The Impace of Rewad and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance :A comparative Analysis between Awah and Dashen Bank S.C, 2020 .**

الدراسة عبارة عن مقال علمي نشر في المجلة الدولية للأعمال والادارة المجلد 15. العدد 03.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المكافآت والتشارك المعرفي على اداء الموظف تحليل مقارن بين (بنك اواش وبنك داشين)، وتحليل الاختلافات بين موظفين البنكين، في مدينة اداما بأثيوبيا واستخدم الباحثين المنهج الوصفي بالاستعانة بأداة الاستبيان كأداة رئيسية للبحث ، بالإضافة الى المقابلة مع مديري البنكين ، وتم اخذ عينة عشوائية قدرها 120 موظف في كلا البنكين.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- هناك وجود أثر ايجابي للمكافآت غير المادية على اداء الموظفين ، وكذلك وجود أثر ايجابي لمشاركة المعرفة بجزئها الضمنية والصريحة على اداء العاملين في المكان محل الدراسة.
- وجود ممارسات متشابهة بين البنكين فيما يخص نظم المكافآت ومشاركة المعرفة واوصت الدراسة بضرورة ان تشمل الدراسات المستقبلية أثر المكافآت المادية على حدا ، واثر المكافآت المعنوية على حدا على اداء العاملين في البنكين محل الدراسة.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

2. دراسة Kasper Rokama بعنوان **The Role of Language in Knowledge Sharing within**

Multinational Corporation, 2022 .

الدراسة عبارة عن اطروحة ماجستير في ادارة الاعمال الدولية جامعة توركو، فنلندا.

هدفت هذه الدراسة الى فهم كيفية تأثير اللغة على تبادل المعرفة داخل الفرق متعددة الجنسيات ، حيث تم الاعتماد على منهجية نوعية في اجراء البحث، واجريت المقابلات افتراضيا في عام 2022 واستخدم التحليل المواضيعي لمعالجة البيانات وتحليلها.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- الكفاءة اللغوية العالية بين اعضاء الفريق متعدد الجنسيات ترتبط بصعوبات تواصل اقل وتكرار وشدة اقل للمشاعر السلبية الناجمة عن اللغة.
- على الرغم من الاختلافات النسبية المتصورة والحقيقية في مهارات اللغة يمكن ان تشير هذه المشاعر بغض النظر عن تفوق الفرد النسبي او قلة كفاءته.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية المتعلقة بالالتزام التنظيمي

1. دراسة Mutaz Othman بعنوان **Astudy of the Relationship Between Emotional Entelligence**

;Organizational .Commitment and job Satisfaction Among First line Nurs Managersim Qatar, 2023.

الدراسة عبارة عن اطروحة ماجستير في ادارة التمريض، جامعة الزرقاء

هدفت هذه الدراسة الى امكانية تأثير استجابات العمل وقدرات التنظيم الداخلي على خصائص مكان العمل المختلفة، حيث تمت دراسة الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بين الممرضات وخاصة مديري الخطوط الامامية ، بشكل كاف في قطر ، حيث استخدمت الدراسة تصميما وصفيا مقطوعيا وارتباطيا ، كما انها استخدمت طريقة اخذ العينات الملائمة لتجنيد المشاركين العاملين في مؤسسة حمد الطبية، شارك مجموعة 203 من الممرضات في الدراسة ، تم استخدام جرد جينوس للذكاء العاطفي، واستبيان التزام للموظفين ثلاثي المكونات واستبيان مينوسا المختصر لرضا الموظفين لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج:

- لدى المشاركين مستويات متوسطة من الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.
- وجدت علاقة ايجابية متوسطة ذات دلالة احصائية بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي وبين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، الى جانب وجود علاقة ايجابية ضعيفة ذات دلالة احصائية بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي.
- ومهناك فرق كبير في الذكاء العاطفي بناء على الجنس والعمر وتخصص الوحدة ، وكذلك فرق كبير في الالتزام التنظيمي بناء على المنصب الحالي ونوع المستشفى ، والرضا الوظيفي بناء على المنصب الحالي ومستوى التعليم.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

2. دراسة Vera Adamchik بعنوان **Gender and Organizational Commitment : Evidance from a National Survey in poland 2024.**

الدراسة عبارة عن مقال علمي نشر في مجلة ادارة اوروبا الوسطى، جامعة كراكوف للاقتصاد، المجلد 32، العدد 04. هدفت هذه الدراسة فيما اذا كان الالتزام التنظيمي العاطفي ودوافعه تختلف بين الموظفين والموظفات البولنديين، حيث البيانات مستمدة من استطلاعات رأي مستمرة تجريها شركة استشارات الموارد البشرية البولندية، يشكل المسح الوطني الذي شمل ما يقارب 3000 عامل بولندي في عام 2020 مجموعة البيانات في هذا التحليل، يطبق تحليل الانحدار لتحليل العلاقة بين الالتزام التنظيمي والجنس ومتغيرات اخرى. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- تقدم الدراسة دعماً لنموذج الوظيفة، أي ان النساء والرجال لديهم مستويات متشابهة من الالتزام بمجرد التحكم في جميع العوامل الاخرى.

- الالتزام التنظيمي للنساء اعلى احصائيا من التزام الرجال، الا ان حجم التأثير ضئيل من الناحية العملية.

- لم يتم العثور على دعم للجنس كوسيط بين الالتزام التنظيمي وسابقته.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

سنحاول من خلال المطلب مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية واستخراج أوجه الشبه والاختلاف بينها

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

- اغلب الدراسات اعتمدت على الاستبيان في جمع المعلومات؛

- اغلب الدراسات اعتمدت على البرامج الإحصائية المساعدة وهو برنامج SPSS.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الجدول رقم (01-01): يوضح أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

المقارنة	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الزمان و المكان	امتدت في بيئات عربية وأجنبية في سنوات 2020_2021_2022_2023_2024.	تمثلت الدراسة الحالية في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة سنة 2025

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

مجتمع وعينة الدراسة	وجود اختلاف بين الدراسات في مجتمع وعينة الدراسة، فكل دراسة أسقطت دراستها على عينة معينة، معظمها طبقت في مؤسسات محل الدراسة، والبعض الآخر أسقط دراسته على مجموعة من المؤسسات	تم اسقاط الدراسة على مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة ، ويتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من العمال التابعين للمؤسسة.
من حيث متغيرات الدراسة	تناولت بعض الدراسات متغيرات مختلفة، وتناولت بعضها أكثر من متغيرين	تناولت دراستنا متغيرين هما : التشارك المعرفي و الالتزام التنظيمي
الأدوات المستعملة	أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان و على البرنامج الإحصائي SPSS والقليل منها من اعتمد على أدوات تحليلية مختلفة.	تم الاعتماد على الاستبيان في هذه الدراسة و على البرنامج الإحصائي spss
المنهج المستعمل	معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى منهج التحليلي في الدراسة التطبيقية.	اعتمدنا على المنهج الوصفي في الفصل النظري، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.
من حيث النتائج	اختلفت النتائج من دراسة إلى أخرى بنسب متفاوتة ومتغيرة، منها من لم يكون هناك علاقة او ترابط بين متغيرات الدراسة	أظهرت النتائج أن هناك علاقة وطيدة بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي.

المصدر: من إعداد الطالبة

ثالثا: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

- ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة لموضوع الدراسة مما سهل في إعداد الدراسة الحالية.
- ساعدت في صياغة الفرضيات وجنبتها الوقع في الأخطاء والمشكلات السابقة.
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب اللاتقة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية.
- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما وفرت الكثير من الجهد والوقت.
- ساهمت وبشكل كبير في تصميم الاستبانة.

للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي

خلاصة الفصل:

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى الإطار النظري العام للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي حيث تم تعريف التشارك المعرفي وتوضيح أهميته ومتطلباته وابعاده ومحددات فعاليته وأشكاله والعوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى مفهوم الالتزام التنظيمي وأهميته وخصائصه وابعاده ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه.

من خلال المبحث الأول ظهر أن التشارك المعرفي يعد أحد مفاتيح نجاح أي منظمة فهو عبارة على طريقة للتعاون بين العمال لتبادل المعارف والمهارات بين بعضهم البعض التي تكونت من خلال ممارساتهم أو خبراتهم داخل المؤسسة ، ويكسب التشارك المعرفي أهميته من كونه يعمل على مساعدة المؤسسة على تحسين إنتاجيتها وحل مشكلاتها بشكل أسرع كما أنه يعزز الابتكار داخل المؤسسة فالتشارك المعرفي يمثل روح المؤسسة والبعد الخفي الذي يشكل الطابع المميز لشخصيتها، كما رأينا من خلال هذا المبحث أن الالتزام التنظيمي له أهمية كبيرة داخل المؤسسة حيث من خلاله نضمن عمل المؤسسة وسيرها بشكل فعال وكفؤ وهذا ما يجعلها تحقق أهدافها، وأن هناك ترابط وثيق بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي مما يجسد السير الحسن للمنظمة أي أنهما يكملان بعضهما البعض.

وفي المبحث الثاني تم الاطلاع على أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتعرف على أهم جوانب هذه الدراسات والمتمثلة في الهدف من الدراسة، وعينتها وطريقة المعالجة البيانات وكذا ذكر أهم النتائج المتوصل لها من أجل تحديد أهم جوانب التشابه والاختلاف بينهم وبين الدراسة الحالية وسنحاول من خلال الفصل الموالي إسقاط الجانب النظري على الدراسة الميدانية من أجل معرفة العلاقة بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي وذلك بدراسة عينة تتمثل في مجموعة من العمال لدى مؤسسة النق الحضرى والشبه الحضرى ورقلة من خلال توزيع استبيان نسعى من خلاله الإجابة عن إشكالية الدراسة وإثبات فرضياتها .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي

بمؤسسة النقل الحضري

والشبه الحضري ورقلة

تمهيد

بعد عرضنا للجزء النظري، والذي تناول كلاً من التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي، وكذا أهم الدراسات السابقة في هذا المجال سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري على عينة من عمال مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة، وهذا لتقصي وجهات النظر حول ما مدى مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

المبحث الاول: الإطار المنهجي للدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

الفصل الثاني مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

في هذا المبحث سيتم استعراض الطريقة المعتمدة والادوات المستعملة في الدراسة التطبيقية، حيث سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، ففي المطلب الأول سنتطرق فيه إلى الطريقة المستعملة والعينة المختارة من مجتمع الدراسة، أما المطلب الثاني سنتطرق فيه إلى الادوات التي استعملت في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

من أجل التحقيق و تعريف الواقع الميداني، قمنا بالدراسة الميدانية والتي تتمثل في دراسة ميدانية حول مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري.

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

كون الظاهرة المدروسة تتعلق بمساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في منظمات الاعمال بمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ، فإن المجتمع المقصود بالدراسة هنا كل الموظفين العاملين على مستوى المؤسسة محل الدراسة.

الجدول (01_02) يوضح مجتمع الدراسة

عدد العمال	نوع المؤسسة	تاريخ التأسيس	المؤسسة
بلغ عدد عمالها في نهاية سنة 2024 (157 عامل)	مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري	2011.06.16	النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة ETUO

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة

الفرع الثاني: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة عشوائيا لأن الموضوع يمس جميع الموظفين، فقد وزعت الاستبانة على عون ادارة ، عون تنفيذي أين تم اختيار 62 استبانة وتم توزيعها وتمكنا من استرجاع 60 استبانة في حين كان هناك استبانتين(02) ملغاة وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (02-02): يوضح عدد الاستبيانات الموزعة و المسترجعة

العدد	البيان
62	الاستبيانات الموزعة
60	الاستبيانات المسترجعة
2	الاستبيانات الملغاة
60	الاستبيانات الصالحة للدراسة

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على توزيع الاستبيانات

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقة

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة

سنحاول توضيح متغيرات الدراسة حيث يشمل متغيرين هما المتغير المستقل (التشارك المعرفي) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) بالإضافة الى المتغيرات الشخصية وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

- المتغير المستقل: يتمثل في التشارك المعرفي والمتمثل في أبعاده (تبادل المعرفة ، نقل المعرفة ، تحويل المعرفة).
- المتغير التابع: يتمثل في الالتزام التنظيمي والمتمثل في (الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري ، الالتزام المعياري).

الفرع الرابع: أدوات الدراسة

- فقد اعتمدت الطالبة على الاستبيان، بهدف الحصول على نتائج صحيحة وقريبة من الواقع الظاهرة محل الدراسة. كذلك لمعرفة واقع العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي حيث تم تقسيم الاستبانة الى محورين هي:
- المحور الأول: وهو المتغير المستقل حيث يتمثل في التشارك المعرفي والمتمثل في أبعاده، ويتم قياسه بدرجة استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول من الاستبانة والمحددة بالأسئلة من السؤال 01 الى 12.
 - المحور الثاني: وهو المتغير التابع حيث يتمثل في الالتزام التنظيمي ، ويتم قياسه بدرجة استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول من الاستبانة و المحددة بالأسئلة من السؤال 13 الى 24.
- كما نشير هنا الى اعتماد الطالبة على مقياس ليكرت الثلاثي لتقييم إجابات أفراد العينة المستجوبة، حيث قدمت الدرجات والتقييم كما هو موضح في الجدول.
- و بالتالي حساب المدى:

■ المدى = أعلى درجة على المقياس - أدنى درجة على المقياس

■ المدى = 3-1 = 2

■ حساب طول الفئة = $\frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}}$ = $\frac{2}{3} = 0.66$

■ ومنه المتوسط المرجح كم هو موضح في الجدول.

الجدول رقم (02_03): يوضح المتوسط المرجح حسب توزيع مقياس ليكرت

مرتفع	متوسط	منخفض	الدرجة
3	2	1	
من 2.34 الى 3	من 1.67 الى 2.33	من 1 الى 1.66	مجال المتوسط

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمعطيات الدراسة

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة وقياس صدق وثبات أداة الدراسة

للوصول إلى نتائج هذه الدراسة يتطلب استخدام العديد من الأساليب الإحصائية حيث استخدم البرامج الإحصائية، والاختبارات الضرورية، كما يتطلب الأمر الوقوف على قياس صدق وثبات أداة الدراسة، سوى الصدق الظاهري أو الاتساق الداخلي، ويمكن التفصيل في ذلك كما يلي:

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاستعانة بكل من برنامج Excel وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss بنسخته 26 وقد تم استخدام كل من:

- معامل الثبات Alpha crombach ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق لفقرات الاستبانة ومتغيرات الدراسة.
- التكرارات والمتوسطات الحسابية للوصول إلى درجة موافقة المستجوبين عن أسئلة الاستبانة.
- الانحراف المعياري لقياس درجة تشتت قيم الإجابات عن وسطها الحسابي.
- anova

الفرع الثاني: قياس صدق وثبات أداة الدراسة

من أجل قياس وثبات متغيرات الاستبيان تم الاعتماد على كل من الصدق الظاهري والاتساق الداخلي كالتالي:

➤ **أولاً: الصدق الظاهري:** لقياس الصدق الظاهري تم تحكيم الاستبانة من طرف مجموعة من الأساتذة المحكمين، حيث كانت

هناك العديد من التعديلات والمقترحات التي استجابت لها الطالبة، لنحصل على الاستبانة في نسختها الأخيرة كما هو موضح في

الملحق رقم (01)، مع قائمة الاساتذة المحكمين في الملحق رقم(02)

➤ **ثانياً: الاتساق الداخلي:** من أجل دراسة ثبات الاستبيان يستخدم معامل ألفا كرونباخ والذي يأخذ القيمة بين (0-1) وهي

تعبر عن نسبة الثبات، وعليه نستعرض نتائج اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ.

▪ نتائج معامل الثبات الكلي للاستبانة

يستخدم لقياس مدى ثبات أداة الدراسة من ناحية الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، القيمة الإحصائية المقبولة بشكل عام هي

60% أو أعلى.

الجدول رقم (02-04): يبين معدل الثبات الكلي للاستبانة

عدد الأسئلة	ألفا كرونباخ
24	0.832

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS2026

الفصل الثاني مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

من خلال الجدول نلاحظ أنه بتطبيق ألفا كرونباخ للتأكد من صدق وثبات الاستبانة تحصلنا على قيمة (0.832) أي 83.2% وهذا يدل على أن الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان مقبولا جدا وكافي إحصائيا لهذه الدراسة، وبالتالي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة مما يجعل الاعتماد عليه في تحليل النتائج صالحا.

نتائج معامل بيرسون للارتباط

الجدول رقم (02-05): يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "تبادل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين في المؤسسة بشكل منتظم	0.000
02	يعزز تبادل المعرفة داخل المؤسسة من فهمي للعمليات التنظيمية	0.000
03	تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل المعرفة بين الموظفين	0.000
04	توفر المؤسسة اليات واضحة وفعالة لتبادل المعرفة بين الموظفين	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$.

يوضح جدول رقم (02-05) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "تبادل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (02-06): يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "نقل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	عملية نقل المعرفة بين اقسام المؤسسة فعالة	0.001
02	تدعم المؤسسة عمليات نقل المعارف بين الموظفين	0.000
03	يستخدم الموظفون تقنيات حديثة لنقل المعارف	0.000
04	يستفيد الموظفون من برامج تدريبية خاصة حول نقل المعرفة	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (02-06) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "نقل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الجدول رقم (02-07): يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "تحويل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	تحويل المعارف المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)	**0.656 0.000
02	يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم	**0.724 0.000
03	تحسن سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين	**0.724 0.000
04	توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ	0**0.89 0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (02-07) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "تحويل المعرفة" والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (02-08): يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام العاطفي" والدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	احس بارتباط عاطفي بالمؤسسة	**0.809 0.000
02	اعتقد ان نجاحي الخاص مرهون بنجاح المؤسسة	**0.848 0.000
03	التزم بتقدم كل الدعم للمؤسسة من اجل تحقيق اهدافها	**0.733 0.000
04	اعتبر العمل بالمؤسسة يتماشى مع قيمتي ومبادئ	**0.813 0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (02-08) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام العاطفي" والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الجدول رقم (02-09): يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام الاستمراري" والدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	اشعر ان بقائي في المؤسسة يعود بالنفع على مستقبلي المهني	0.707
02	تمنحي وظيفتي الحالية استقرارا وظيفيا	0.686
03	التزم بالبقاء في المؤسسة	0.756
04	اشعر ان تركي للمؤسسة يفقدني عدة مزايا	0.705

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (02-09) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام الاستمراري" والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (02-10): يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام المعياري" والدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	من واجبي البقاء في المؤسسة للالتزامي المهني	**0.642
02	اعتبر مغادرتي للمؤسسة غير اخلاقي	0**0.78
03	انا ملتزم بالبقاء في المؤسسة بناء على مبدأ الوفاء المهني	**0.688
04	مغادرتي للمؤسسة يفقدني علاقتي مع زملائي ومع الادارة	*0.274

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (02-10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد "الالتزام المعياري" والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

➤ **ثالثا: الصدق البنائي:** يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات البحث بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

حيث يبين جدول رقم (02-06) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لها.

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الجدول رقم (11-02): يبين معامل الارتباط بين درجة كل بعد من ابعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية sig
تبادل المعرفة	**0.336	0.009
نقل المعرفة	**0.368	0.004
تحويل المعرفة	**0.846	0.000
المتغير المستقل: التشارك المعرفي	0**0.52	0.000
المتغير التابع	1.00	/

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 25

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$.

يوضح جدول رقم (11-02) معامل الارتباط بين كل الأبعاد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

بعد استعراض الإطار المنهجي وتفصيل الأساليب الإحصائية التي استخدمت في الدراسة الميدانية، يأتي هذا الفصل ليتناول تحليل نتائج الدراسة التطبيقية ومناقشتها، يتم التركيز في هذا المبحث على عرض النتائج المرتبطة بالمتغيرات الشخصية، وذلك بهدف تقييم تأثير هذه المتغيرات على موضوع الدراسة، والتي تتعلق بمساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في منظمات الاعمال بمؤسسة النقل الحضري و الشبه الحضري.

سيتم في هذا المبحث تسليط الضوء على كيفية تأثير الخصائص الشخصية مثل الاقدمية ، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، السن، الجنس.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

الفرع الأول: توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

يتسم أفراد عينة الدراسة بعدة سمات يمكن توضيحها فيما يلي:

أ. الجنس:

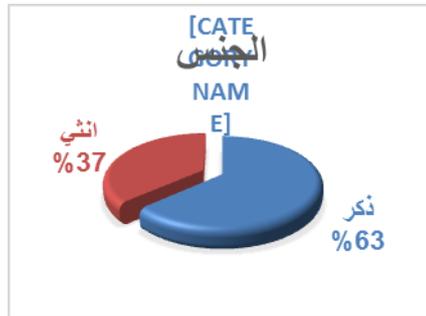
أظهر التحليل الإحصائي وصف خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (02-12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	% النسبة المئوية
ذكر	38	63.3
أنثى	22	36.7
المجموع	60	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الشكل رقم (02-01): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج اكسل

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

نلاحظ من الجدول تمثل نسبة الذكور 63.3% و نسبة الإناث 36.7%، يمكن ملاحظة أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث .

يعود هذا لعدة عوامل منها طبيعة العمل داخل المؤسسة التي تتطلب مجهودا بدنيا وساعات عمل غير منتظمة، مما يجعلها غير مناسبة لكثير من النساء، خاصة في ظل الاعراف الاجتماعية المحافظة بالمنطقة، كما ان نقص التكوين لدى النساء في مجالات مثل السياقة والصيانة ، وغياب بيئة عمل مشجعة وداعمة للمرأة، يسهم في تدني مشاركتهن في هذا القطاع.

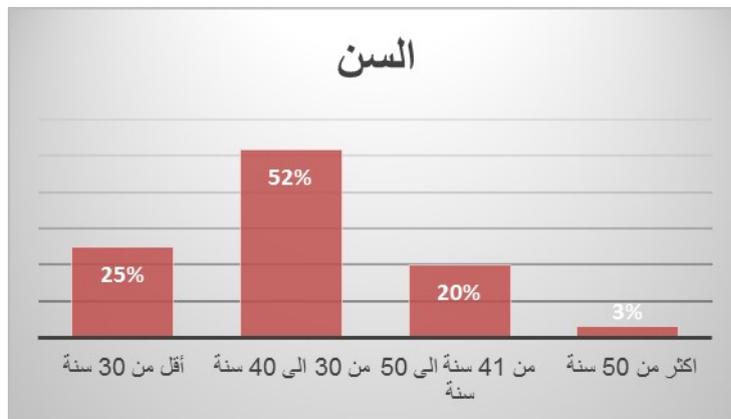
ب. السن:

يلخص التحليل الإحصائي توزيع خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (02-13) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

فترة السن	التكرارات	% النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	15	25
من 30 الى 40 سنة	31	51.7
من 41 سنة الى 50	12	20
أكثر من 50 سنة	2	3.3
المجموع	60	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26
الشكل رقم (02-02): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج اكسل

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

نلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي من 30 إلى 40 سنة بنسبة 51.7%، مما يشير إلى أن غالبية الأفراد في هذه الدراسة ينتمون إلى هذه الفئة. يليها الفئة أقل من 30 سنة بنسبة 25%، ثم من 41 إلى 50 سنة بنسبة 20%، وأخيراً الفئة أكثر من 50 سنة التي تشكل نسبة 3.3% فقط.

تهيمن الفترة العمرية من 30 إلى 40 سنة في المؤسسة محل الدراسة لأنها تجمع بين الخبرة، الاستقرار، والقدرة البدنية، مما يجعلها الأنسب لتحمل متطلبات العمل مقارنة بالفئات الأصغر التي تفتقر للخبرة، والأكبر التي تقترب من التقاعد.

ج . المستوى التعليمي:

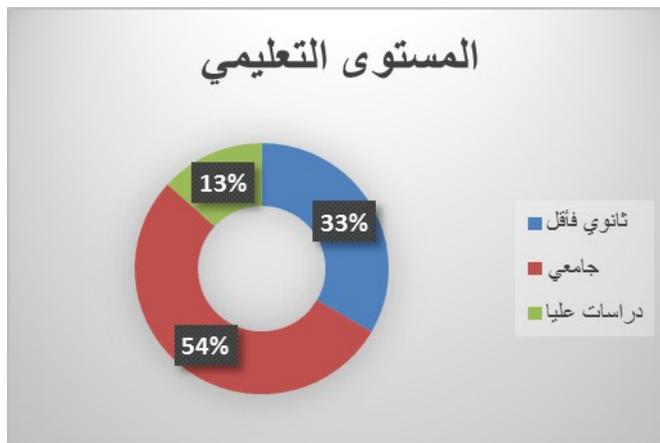
يلخص التحليل الإحصائي توزيع خصائص عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (02-14) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
33.3	20	ثانوي فأقل
53.3	32	جامعي
13.3	8	دراسات عليا
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 25

الشكل رقم (02-03): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج اكسل

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

نلاحظ أن النسبة الأكبر من المشاركين حاصلون على مستوى جامعي بنسبة 53.3%، يليهم أصحاب المستوى الثانوي فأقل بنسبة 33.3%، بينما تمثل فئة الدراسات العليا نسبة 13.3% فقط.

هذا التوزيع يعكس مدى انتشار المستوى الجامعي مقارنة بالمستويات الأخرى، لان اغلب مناصب المؤسسة تتطلب مؤهلات متوسطة او تطبيقية، في حين ان اصحاب الشهادات العليا يتجهون غالبا نحو وظائف ادارية تعليمية او بحثية تناسب مؤهلاتهم الاكاديمية.

د. الاقدمية:

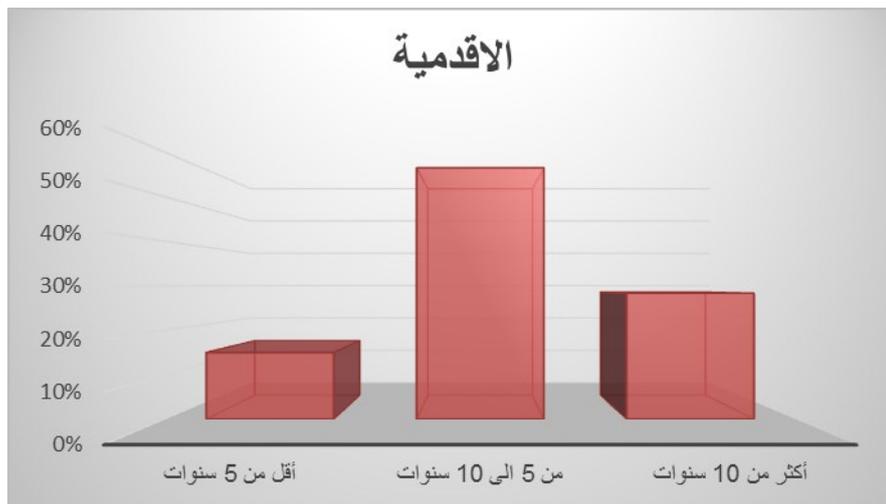
يلخص التحليل الإحصائي توزيع خصائص عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (02-15): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة
أقل من 5 سنوات	9	15
من 5 الى 10 سنوات	34	56.7
أكثر من 10 سنوات	17	28.3
المجموع		100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الشكل رقم (02-04): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج اكسل

يتضح من الجدول أن الفئة الأكثر تمثيلا هي من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 56.7%، تليها فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 28.3%، بينما تمثل فئة أقل من 5 سنوات أقل نسبة، وهي 15%.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

هذا التوزيع قد يعكس مدى انتشار الخبرة المتوسطة بين أفراد العينة، يعزى ذلك الى استقرار الموظفين خلال هذه الفترة واكتسابهم خبرة كافية تجعلهم يستمرون في العمل، في حين ان من تجاوزوا 10 سنوات اقل عددا بسبب التقاعد او التحويل، اما الجدد فعددهم اقل نتيجة محدودية التوظيف في السنوات الاخيرة.

هـ. الوظيفة:

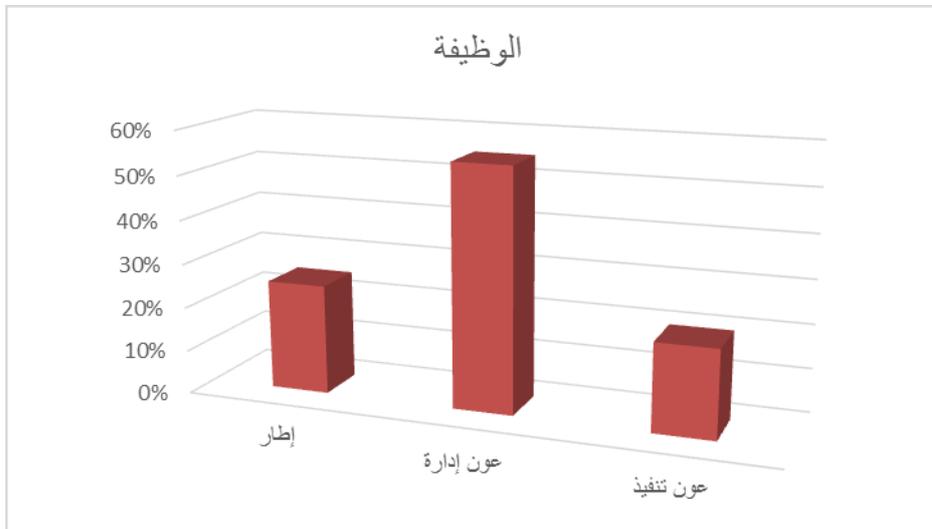
يلخص التحليل الإحصائي توزيع خصائص عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (02-16): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية %
إطار	15	25
عون إدارة	33	55
عون تنفيذ	12	20
المجموع	60	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS 26

الشكل رقم (02-05): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج اكسل

يظهر الجدول توزيع الوظائف الإدارية بين أفراد العينة، حيث تمثل فئة عون إدارة النسبة الأكبر بواقع 55%، يليها الإطار بنسبة 25%، ثم عون تنفيذ بنسبة 20%.

هذا التوزيع قد يعكس طبيعة الهيكل الإداري للمجموعة المدروسة، حيث تمثل فئة عون إدارة الغالبية، يعزى ذلك الى كون مهام الإدارة تتطلب عددا أكبر لتنظيم وتسيير العمليات اليومية، بينما عدد الاطارات يكون محدودا حسب الهيكل التنظيمي، واعوان التنفيذ اقل عددا نظرا لطبيعة المهام الميدانية التي قد تتطلب كفاءة او تخصصا معينا.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الفرع الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور

سنحاول من خلال هذا الجزء تقدير الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة وذلك من خلال تقييم مستوى تطبيق ابعاد واقع التشارك المعرفي بالمؤسسة وذلك بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وتقدير الاتجاه العام للإجابات الخاصة بأفراد العينة.

حيث يوضح المتوسط الحسابي لكل فقرة معدل درجات الموافقة للعينة عليها، بمعنى أنه كل ما كان المعدل أكبر كل ما كان العنصر المقاس أكثر تطبيق في المؤسسات محل الدراسة ويوضح الانحراف المعياري درجة الاختلاف والتجانس بين آراء العينة رأي أنه كل ما تكون نسبة الانحراف الى المتوسط (معامل التشتت النسبي) كل ما يكون أقل كل ما تكون العينة أكثر اتفاقا حول الفقرة.

من خلال هذا المنطلق يمكن تقدير الاتجاه العام حول آراء العينة حول تطبيق كل عنصر وكل بعد من أبعاد واقع التشارك المعرفي بواسطة مقياس ليكارت الثلاثي الذي من خلاله نبين الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة .

المحور الأول: المتغير المستقل " التشارك المعرفي"

البعد الأول: تبادل المعرفة

الجدول رقم(02-17): يوضح البعد " تبادل المعرفة"

العبارات	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
يتم تبادل المعرفة بين الموظفين في المؤسسة بشكل منتظم	03	2.116	0.82527	متوسط
يعزز تبادل المعرفة داخل المؤسسة من فهمي للعمليات التنظيمية	01	02.25	0.75071	متوسط
تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل المعرفة بين الموظفين	02	02.15	0.75521	متوسط
توفر المؤسسة اليات واضحة وفعالة لتبادل المعرفة بين الموظفين	04	2.000	0.75913	متوسط
البعد الأول: تبادل المعرفة				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تتراوح المتوسطات الحسابية بين 2.000 و 2.250

احتلت الفقرة "يعزز تبادل المعرفة داخل المؤسسة من فهمي للعمليات التنظيمية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.250 وانحراف معياري 0.75071، مما يشير إلى أن هذه العبارة كانت الأعلى تقييماً بين أفراد العينة.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

ذلك يعني أن المستجوبين يرون أن تبادل المعرفة داخل المؤسسة يلعب دورا بارزا في تعزيز فهم العمليات التنظيمية، ما قد يعكس أهمية الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العمل ورفع مستوى الوعي الوظيفي، يمكن الاستفادة من هذه النتيجة في تطوير استراتيجيات إدارة المعرفة داخل المؤسسة لتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين.

بناء على الجدول السابق، يمكن استنتاج أن البعد الأول تبادل المعرفة يصنف ضمن مستوى متوسط، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2.000 و 2.250، مما يشير إلى وجود قدر مقبول من تبادل المعرفة بين الموظفين، ولكنه قد يحتاج إلى تحسينات.

البعد الثاني: نقل المعرفة

الجدول رقم(02-18): يوضح البعد "نقل المعرفة"

العبارات	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
عملية نقل المعرفة بين اقسام المؤسسة فعالة	01	002.7	0.618	مرتفع
تدعم المؤسسة عمليات نقل المعارف بين الموظفين	02	2.416	0.787	مرتفع
يستخدم الموظفون تقنيات حديثة لنقل المعارف	03	002.3	0.696	متوسط
يستفيد الموظفون من برامج تدريبية خاصة حول نقل المعرفة	04	2.233	0.697	متوسط
البعد الثاني: نقل المعرفة				
		2.412	0.488	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تتراوح المتوسطات الحسابية بين 2.700 و 2.233

احتلت الفقرة "عملية نقل المعرفة بين أقسام المؤسسة فعالة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.700 وانحراف معياري 0.618، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة يتفوقون على فعالية نقل المعرفة بين الأقسام، مع تباين محدود في آرائهم.

ذلك يعني أن المؤسسة تمتلك آليات فعالة لتبادل المعلومات بين الأقسام، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي. ونلاحظ أيضا متوسط تقييم بعض الفقرات الأخرى، مثل استخدام التقنيات الحديثة (2.300) والاستفادة من برامج تدريبية (2.233)، يشير إلى إمكانية تحسين هذه الجوانب لتعزيز عملية نقل المعرفة بشكل أكثر كفاءة.

بناء على معطيات الجدول، يمكن استنتاج أن البعد الثاني: نقل المعرفة يصنف ضمن مستوى مرتفع بمتوسط حسابي 2.412، مما يدل على وجود جهود واضحة في دعم هذه العملية داخل المؤسسة.

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

البعد الثالث: تحويل المعرفة

الجدول رقم (02-19): يوضح البعد "تحويل المعرفة"

العبارات	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
تحويل المعارف المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)	01	002.2	0.798	متوسط
يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم	02	02.15	0.755	متوسط
تحسن سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين	03	2.133	0.769	متوسط
توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ	04	1.883	0.738	متوسط
البعد الثالث: تحويل المعرفة				
		2.091	0.571	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تتراوح المتوسطات الحسابية بين 1.883 و 2.200

احتلت الفقرة "تحويل المعارف المكتسبة إلى مهارات عملية (تطبيقية)" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.200 وانحراف معياري 0.798، مما يشير إلى أن المشاركين يقرون بأهمية تحويل المعرفة إلى تطبيق عملي، ولكن هناك تفاوت نسبي في آرائهم حول مدى نجاح هذه العملية.

احتلت الفقرة "يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين أدائهم" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.150 وانحراف معياري 0.755، مما يدل على أن هناك تشجيعاً ملحوظاً للموظفين لتطبيق معرفتهم في تحسين الأداء، لكن مستوى التأثير قد يكون متفاوتاً بين الأفراد.

احتلت الفقرة "توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة إلى إجراءات قابلة للتنفيذ" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.883 وانحراف معياري 0.738، مما يدل على أن البيئة التنظيمية الحالية قد لا تكون مثالية لدعم تحويل المعرفة إلى إجراءات قابلة للتنفيذ.

من معطيات الجدول البعد الثالث: تحويل المعرفة عند مستوى متوسط بمتوسط 2.091، مما يدل على أن تحويل المعرفة إلى تطبيق عملي يتم بدرجة مقبولة، لكنه قد يحتاج إلى تحسينات لضمان تحقيق تأثير أكبر على الأداء الوظيفي.

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

المحور الثاني: المتغير التابع "الالتزام التنظيمي"

الجدول رقم(02-20): يوضح المتغير التابع الالتزام التنظيمي وأبعاده

العبارات	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعبارة
احس بارتباط عاطفي بالمؤسسة	01	2.216	0.7983	متوسط
اعتقد ان نجاحي الخاص مرهون بنجاح المؤسسة	04	2.000	0.75521	متوسط
التزم بتقديم كل الدعم للمؤسسة من اجل تحقيق اهدافها	02	2.166	0.76947	متوسط
اعتبر العمل بالمؤسسة يتماشى مع قيمتي و مبادئ	03	2.116	0.73857	متوسط
الالتزام العاطفي				
اشعر ان بقائي في المؤسسة يعود بالنفع على مستقبلي المهني	03	1.916	0.7431	متوسط
تمنحي وظيفتي الحالية استقرارا وظيفيا	02	2.000	0.7591	متوسط
التزم بالبقاء في المؤسسة	04	1.916	0.787	متوسط
اشعر ان تركي للمؤسسة يفقدني عدة مزايا	01	2.083	0.765	متوسط
الالتزام الاستمراري				
من واجبي البقاء في المؤسسة لالتزامي المهني	01	02.25	0.750	متوسط
اعتبر مغادرتي للمؤسسة غير اخلاقي	03	2.083	0.808	متوسط
انا ملتزم بالبقاء في المؤسسة بناء على مبدأ الوفاء المهني	04	1.983	0.747	متوسط
مغادرتي للمؤسسة يفقدني علاقتي مع زملائي ومع الادارة	02	2.216	0.865	متوسط
الالتزام المعياري				
		2.133	0.465	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تتراوح المتوسطات الحسابية بين 1.916 و 2.250

البعد الأول: الالتزام العاطفي

✓ احتلت الفقرة "أشعر بارتباط عاطفي بالمؤسسة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.216 وانحراف معياري 0.7983، مما يدل على أن الموظفين يشعرون بعلاقة وجدانية تجاه المؤسسة، رغم وجود تفاوت نسبي في آرائهم.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

✓ احتلت الفقرة "الترزم بتقديم كل الدعم للمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.166 وانحراف معياري 0.76947، مما يشير إلى أن الموظفين لديهم استعداد واضح لدعم المؤسسة ومساهماتهم في تحقيق أهدافها، وذلك يعني أن هناك درجة جيدة من الالتزام العاطفي.

✓ احتلت الفقرة "أعتبر العمل بالمؤسسة يتماشى مع قيمتي ومبادئتي" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.116 وانحراف معياري 0.73857، مما يدل على أن جزءاً كبيراً من الموظفين يرى أن أهداف المؤسسة تتوافق مع قيمهم الشخصية والمهنية.

✓ احتلت الفقرة "أعتقد أن نجاحي الخاص مرهون بنجاح المؤسسة" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.000 وانحراف معياري 0.75521، مما يدل على أن هناك ارتباطاً بين النجاح الفردي والنجاح المؤسسي، ولكن بدرجة أقل مقارنة بالفقرات الأخرى.

البعد الثاني: الالتزام الاستمراري

✓ احتلت الفقرة "أشعر أن تركي للمؤسسة يفقدني عدة مزايا" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.083 وانحراف معياري 0.765، مما يعكس إدراك الموظفين بأن البقاء في المؤسسة يمنحهم فرصاً واستقراراً لا يرغبون في خسارته. ذلك يعني أن المزايا الوظيفية تشكل عاملاً رئيسياً في الاحتفاظ بالموظفين، مما يستدعي تقييم هذه العوامل بشكل دوري لضمان تقديم بيئة عمل محفزة وجاذبة.

✓ احتلت الفقرة "تمنحني وظيفتي الحالية استقراراً وظيفياً" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.000 وانحراف معياري 0.7591، مما يدل على أن الاستقرار الوظيفي يعد عاملاً مؤثراً في الالتزام الاستمراري داخل المؤسسة.

✓ احتلت الفقرة "أشعر أن بقائي في المؤسسة يعود بالنفع على مستقبل المهني" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.916 وانحراف معياري 0.7431، مما يشير إلى أن الموظفين لا يشعرون بدرجة عالية بأن بقائهم في المؤسسة يحقق لهم فرصاً مستقبلية واضحة.

✓ احتلت الفقرة "الترزم بالبقاء في المؤسسة" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.916 وانحراف معياري 0.787، مما يدل على أن الالتزام بالبقاء ليس مرتفعاً جداً مقارنة بالعوامل الأخرى، وقد يحتاج إلى استراتيجيات دعم إضافية.

البعد الثالث: الالتزام المعياري

✓ احتلت الفقرة "من واجبي البقاء في المؤسسة للالتزام المهني" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.250 وانحراف معياري 0.750، مما يشير إلى أن بعض الموظفين يشعرون بأن الالتزام تجاه المؤسسة جزء من المسؤولية المهنية. ذلك يعني أن المؤسسة لديها ثقافة مهنية واضحة تدعم الشعور بالمسؤولية والواجب، ولكن لضمان استدامة هذا الالتزام، قد يكون من المفيد تعزيز الروابط المؤسسية عبر توفير فرص المشاركة والتمكين للموظفين.

✓ احتلت الفقرة "مغادرتي للمؤسسة يفقدني علاقتي مع زملائي ومع الإدارة" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.216 وانحراف معياري 0.865، مما يدل على أن العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في بقاء الموظفين داخل المؤسسة. ذلك يعني أن البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة تُعتبر عاملاً مؤثراً في تعزيز الالتزام، ويمكن تعزيز هذا الجانب عبر تطوير أنشطة جماعية تساهم في خلق روابط أقوى بين الموظفين.

الفصل الثاني مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

✓ احتلت الفقرة "أنا ملتزم بالبقاء في المؤسسة بناءً على مبدأ الوفاء المهني" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.983 وانحراف معياري 0.747، مما يشير إلى أن الالتزام بالبقاء لا يعتمد فقط على الفوائد أو المزايا، بل يرتبط أيضاً بالقيم المهنية لبعض الموظفين. ذلك يعني أن هناك درجة من الالتزام الأخلاقي داخل المؤسسة، ولكن لضمان انتشاره بشكل أوسع، يمكن التركيز على تعزيز الثقافة التنظيمية المبنية على القيم المشتركة.

الجدول رقم(02-21) يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد المتغير المستقل التشارك المعرفي

الابعاد	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعيينة
البعد الأول: تبادل المعرفة	02	2.125	0.555	متوسط
البعد الثاني: نقل المعرفة	01	2.500	0.488	مرتفع
البعد الثالث: التقييم الدوري	03	2.000	0.571	متوسط
المتغير المستقل التشارك المعرفي		2.250	0.305	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

نلاحظ من الجدول أن القيم تتراوح بين 2.000 و 2.500، مما يشير إلى مستوى متوسط للتشارك المعرفي بين المستجوبين ، حيث أعلى متوسط حسابي كان 2.500 في بعد "نقل المعرفة"، مما يعكس أهمية هذا الجانب في عملية التشارك و بعد "تبادل المعرفة" بمتوسط حسابي 2.125 مقارنة بالأبعاد الأخرى، يحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية، مما يدل على وجود تفاعل معرفي لكنه ليس الأعلى بين الأبعاد المدروسة، وأقل متوسط حسابي كان 2.000 في بعد "التقييم الدوري"، مما قد يشير إلى أن هذه العملية أقل انتشاراً أو أنها تواجه تحديات في التطبيق. اما الانحراف المعياري يتراوح بين 0.305 و 0.571، مما يدل على تباين في درجة الاتفاق بين أفراد العينة.

الجدول رقم(02-22) يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لابعاد المتغير التابع الالتزام التنظيمي

الابعاد	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعيينة
الالتزام العاطفي	03	2.000	0.592	متوسط
الالتزام الاستمراري	02	2.000	0.545	متوسط
الالتزام المعياري	01	2.250	0.465	متوسط
المتغير التابع الالتزام التنظيمي		2.083	0.477	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

نلاحظ من معطيات الجدول أن المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد المتغير التابع الالتزام التنظيمي تتراوح بين 2.000 و 2.250، مما يشير إلى مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي بين أفراد العينة، حيث أعلى متوسط حسابي كان 2.250 في بعد "الالتزام المعياري"، مما يعكس إدراكا قويا للمعايير التنظيمية وأهميتها، أما أقل متوسط حسابي كان 2.000 في بعدي "الالتزام العاطفي" و "الالتزام الاستمراري"، مما قد يشير إلى أن العاملين لا يشعرون بارتباط عاطفي قوي أو دافع استمراري للبقاء في المنظمة.

في حين ان الانحراف المعياري يتراوح بين 0.465 و 0.592، مما يدل على تباين في درجة الاتفاق بين أفراد العينة.

المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يقدم هذا المطلب عرض لنتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة.

سيتم في هذا المطلب اختبار فرضيات الدراسة

الفرع الاول : اختبار الفرضية الأولى "مستوى التشارك المعرفي"

اختبار One-Sample T-Test لمقارنة التشارك المعرفي بالقيمة المرجعية (2.0)

يهدف هذا الاختبار إلى مقارنة المتوسط الحسابي لكل بعد من أبعاد التشارك المعرفي بالقيمة المرجعية (2.0) لمعرفة ما إذا كان مستوى التشارك المعرفي عند حد المستوى المتوسط أو أعلى منه بشكل دال إحصائيا.

الجدول رقم(02-23):الجدول الاول تحليل اختبار One-Sample T-Test لمستوى التشارك المعرفي

البعد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
تبادل المعرفة	60	2.129	0.555	0.071
نقل المعرفة	60	2.412	0.488	0.063
تحويل المعرفة	60	2.091	0.571	0.073

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يظهر الجدول أن أعلى متوسط حسابي كان لمتغير نقل المعرفة (2.412)، مما يشير إلى أن العاملين يرون أن عملية نقل المعرفة أكثر فاعلية مقارنة بتبادل أو تحويل المعرفة، أما متغير تحويل المعرفة (2.091)، فجاء عند أدنى مستوى مقارنة بالمتغيرات الأخرى، مما قد يعكس تحديات في تطبيق المعرفة المكتسبة داخل بيئة العمل.

الفصل الثاني مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الجدول رقم (02-24):الجدول الثاني اختبار(T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي

(الفرضية الأولى)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة	
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا					
رفض	0.272	0.014-	0.1291	0.076	59	1.80	تبادل المعرفة
قبول	0.538	0.2862	0.412	0.000	59	6.535	نقل المعرفة
رفض	0.239	0.054-	0.091	0.219	59	1.243	تحويل المعرفة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تحليل معطيات الجدول لتحليل نتائج اختبار T

1. متغير تبادل المعرفة: $t = 1.802, Sig. = 0.077$ ، الفرق بين المتوسط الحسابي والقيمة المرجعية = 0.12917 ، فاصل الثقة (-0.0143 إلى 0.2726).

نلاحظ قيمة $Sig. = 0.077$ أكبر من 0.05، مما يعني أن الفرق ليس دالا إحصائيا، يشير ذلك إلى أن مستوى تبادل المعرفة قريب من 2.0 ولكنه ليس أعلى منه بشكل دال إحصائيا.

2. متغير نقل المعرفة: $t = 6.535, Sig. = 0.000$ ، الفرق بين المتوسط الحسابي والقيمة المرجعية = 0.41250 ، فاصل الثقة (0.2862 إلى 0.5388).

نلاحظ $Sig. = 0.000$ أقل من 0.05، مما يدل على وجود فرق دال إحصائيا بين متوسط نقل المعرفة والمستوى 2.0، يشير ذلك إلى أن نقل المعرفة يقع عند مستوى أعلى من المتوسط بشكل دال إحصائيا.

3. متغير تحويل المعرفة: $t = 1.243, Sig. = 0.219$ ، الفرق بين المتوسط الحسابي والقيمة المرجعية = 0.09167 فاصل الثقة (-0.0559 إلى 0.2392).

نلاحظ قيمة $Sig. = 0.219$ أكبر من 0.05، مما يعني أن الفرق ليس دالا إحصائيا، يشير ذلك إلى أن مستوى تحويل المعرفة قريب من 2.0 ولكنه ليس أعلى منه بشكل دال إحصائيا.

وعليه:

نقل المعرفة أعلى من 2.0 بشكل دال إحصائيا، مما يشير إلى أنه عند مستوى مرتفع نسبيا.

تبادل المعرفة وتحويل المعرفة قريبا من 2.0، لكنهما ليس أعلى منه بشكل دال إحصائيا، مما يعني أنهما عند مستوى متوسط.

الفصل الثاني مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

قبول جزئي للفرضية: يوجد مستوى مرتفع من نقل المعرفة، بينما تبادل المعرفة وتحويل المعرفة عند مستوى متوسط وليس مرتفعاً بشكل واضح إحصائياً.

لذلك نوصي لتحسين التشارك المعرفي داخل المؤسسة من خلال:

- تعزيز تبادل المعرفة من خلال منصات تعاونية بين الموظفين.
- تطوير برامج تدريبية لدعم تحويل المعرفة إلى تطبيق عملي لضمان استفادة الموظفين منها بشكل فعال.
- الاستثمار في استراتيجيات أكثر دعماً لنقل المعرفة لضمان استدامة هذا الاتجاه الإيجابي داخل المؤسسة.

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الثانية "مستوى الالتزام التنظيمي"

اختبار One-Sample T-Test لمقارنة الالتزام التنظيمي بالقيمة المرجعية (2.0)

يهدف هذا الاختبار إلى مقارنة المتوسط الحسابي لكل بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي بالقيمة المرجعية (2.0) لمعرفة ما إذا كان مستوى الالتزام التنظيمي عند حد المستوى المتوسط أو أعلى منه بشكل دال إحصائياً.

جدول رقم (02-25): الجدول الأول تحليل اختبار One-Sample T-Test لمستوى الالتزام التنظيمي

البعد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الالتزام العاطفي	60	2.125	0.592	0.465
الالتزام الاستمراري	60	1.977	0.545	0.070
الالتزام المعياري	60	2.133	0.465	0.060

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يظهر الجدول أن أعلى متوسط حسابي كان لمتغير نقل المعرفة (2.412)، مما يشير إلى أن العاملين يرون أن عملية نقل المعرفة أكثر فاعلية مقارنة بتبادل أو تحويل المعرفة، أما متغير تحويل المعرفة (2.091)، فجاء عند أدنى مستوى مقارنة بالمتغيرات الأخرى، مما قد يعكس تحديات في تطبيق المعرفة المكتسبة داخل بيئة العمل.

الجدول رقم (02-26): الجدول الثاني اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة	
	القيمة الدنيا	القيمة القصوى					
رفض	0.027-	0.277967	0.125	0.107	59	1.635	تبادل المعرفة
رفض	0.161-	0.120	0.161-	0.768	59	0.296-	نقل المعرفة

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

قبول	0.253	0.054-	0.012	0.030	59	2.216	تحويل المعرفة
------	-------	--------	-------	-------	----	-------	---------------

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تحليل اختبار One-Sample T-Test لمستوى الالتزام التنظيمي

يهدف هذا الاختبار إلى قياس ما إذا كان الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة مرتفعا عن القيمة المرجعية (2.0)

مراجعة نتائج الاختبار لكل بعد من الالتزام التنظيمي

1. الالتزام العاطفي : $t = 1.635, Sig. = 0.107$ نلاحظ قيمة $Sig > 0.05$ تعني أن الفرق غير دال إحصائيا، مما يعني

أن الالتزام العاطفي ليس أعلى بشكل جوهري من القيمة 2.0، لكنه يقع عند مستوى متوسط.

2. الالتزام الاستمراري: $t = -0.296, Sig. = 0.768$ نلاحظ قيمة $Sig > 0.05$ تعني أن الفرق غير دال إحصائيا، مما

يشير إلى أن الالتزام الاستمراري غير مرتفع، بل يقع في المستوى المتوسط أو أقلهَذَا يعني العاملون لا يشعرون بأن بقائهم في المؤسسة يعود عليهم بالنفع بدرجة كافية.

3. الالتزام المعياري: $t = 2.217, Sig. = 0.031$ نلاحظ قيمة $Sig < 0.05$ تعني أن الفرق دال إحصائيا، مما يشير

إلى أن الالتزام المعياري أعلى بشكل جوهري من 2.0 هذا يعني أن العاملين يشعرون بالالتزام تجاه المؤسسة بناء على القيم المهنية والواجب الأخلاقي أكثر من أي عامل آخر.

وعليه :

قبول جزئي للفرضية : يظهر أن العاملين لديهم التزام معياري مرتفع، لكن الالتزام العاطفي والاستمراري غير مرتفع بشكل دال إحصائيا.

رفض الفرضية بالكامل إذا كان المطلوب إثبات أن جميع الأبعاد مرتفعة، لأن الالتزام الاستمراري يقع عند المستوى المتوسط أو أقل.

لتعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة نوصي:

- تعزيز الالتزام العاطفي من خلال تحسين بيئة العمل ودعم العلاقات الإيجابية داخل المؤسسة؛
- رفع الالتزام الاستمراري عبر تقديم حوافز وظيفية ومزايا طويلة الأجل لتعزيز رغبة الموظفين في البقاء؛
- الاستمرار في دعم الالتزام المعياري عبر تعزيز ثقافة المسؤولية المهنية والقيم التنظيمية

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الثالثة "أبعاد التشارك المعرفي وابعاد الالتزام التنظيمي"

توجد علاقة طردية قوية بين أبعاد التشارك المعرفي وابعاد الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.

الفصل الثاني مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

يمكن اجراء اختبار ANOVA لتأكيد أو نفي وجود علاقة دالة إحصائية بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي وذلك من خلال فحص العلاقة بين أبعاد التشارك المعرفي (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) وأبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) داخل مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة، وذلك لتحديد مدى تأثير التشارك المعرفي على تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

الجدول رقم(02-27): يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط الفرضية الفرعية الرابعة

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
		DF		المحسوبة	Sig
الانحدار	9.889	3	3.296	52.033	0.000
الخطأ	3.548	56	0.063		
المجموع	13.436	59			
المتغير	B	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
					Sig
الثابت	0.940	0.249		3.778	0.000
تبادل المعرفة	-0.126	0.061	-0.147	-2.054	0.045
نقل المعرفة	-0.007	0.075	-0.815	-0.096	0.926
تحويل المعرفة	0.681	0.064	0.815	10.629	0.000
معامل الارتباط	0.858		معامل التحديد 0.736		
					المتغير التابع الالتزام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

نلاحظ من معطيات الجدول قيمة $F = 52.033$ مرتفعة جدا، مما يشير إلى قوة النموذج في تفسير العلاقة بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي، ومستوى الدلالة $(Sig.) = 0.000$ (القيمة أقل من 0.05)، مما يعني أن النموذج دال إحصائيا ويمكن الاعتماد عليه في تفسير الالتزام التنظيمي بناء على أبعاد التشارك المعرفي.

تحليل تأثير كل متغير مستقل على الالتزام التنظيمي

الثابت (0.940) يمثل مستوى الالتزام التنظيمي المتوقع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة صفرا دال إحصائيا $(Sig. = 0.000)$ ، مما يدل على أنه يؤثر جوهريا في النموذج.

تبادل المعرفة $(-0.126, Sig. = 0.045)$ له تأثير سلبي على الالتزام التنظيمي، مما يعني أن زيادة تبادل المعرفة قد تؤدي إلى انخفاض الالتزام التنظيمي، دال إحصائيا $(Sig. < 0.05)$ ، مما يعني أن هذا التأثير موثوق به إحصائيا. قد يكون السبب أن مشاركة المعرفة غير المنظمة قد تؤدي إلى ضعف الاستقرار الوظيفي أو تضارب المعلومات، مما ينعكس سلبا على الالتزام التنظيمي.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

نقل المعرفة ($-0.007, \text{Sig.} = 0.926$) لا يوجد تأثير واضح على الالتزام التنظيمي، لأن القيمة ليست دالة إحصائياً ($\text{Sig.} > 0.05$) يشير ذلك إلى أن مجرد نقل المعلومات داخل المؤسسة لا يعزز الالتزام التنظيمي ما لم يتم تحويل هذه المعرفة إلى تطبيق عملي.

تحويل المعرفة ($0.681, \text{Sig.} = 0.000$) له أكبر تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي، مما يعني أن تحويل المعرفة إلى تطبيق عملي داخل المؤسسة يعزز الالتزام العاطفي والاستمراري لدى الموظفين، دال إحصائياً ($\text{Sig.} < 0.05$)، مما يشير إلى أنه العامل الأكثر أهمية في تفسير الالتزام التنظيمي، يشير ذلك إلى أهمية تطوير آليات فعالة لتحويل المعرفة إلى تطبيق عملي داخل بيئة العمل لضمان تعزيز الالتزام التنظيمي.

تحليل قوة النموذج الإحصائي

معامل الارتباط $R = 0.858$ يشير إلى وجود ارتباط قوي بين التشارك المعرفي والالتزام التنظيمي.

معامل التحديد $R^2 = 0.736$ يعني أن 73.6% من التباين في الالتزام التنظيمي يتم تفسيره بواسطة أبعاد التشارك المعرفي يدل على أن النموذج قادر على تفسير العلاقة بشكل موثوق.

وعليه: تشير هذه النتائج إلى أن تحويل المعرفة هو العامل الأكثر تأثيراً على الالتزام التنظيمي، بينما تبادل المعرفة له تأثير سلبي، ونقل المعرفة ليس له تأثير جوهري.

نتائج الانحدار المتعدد:

تحويل المعرفة $\rightarrow (\beta = 0.681, \text{Sig.} = 0.000)$ هو العامل الأكثر تأثيراً على الالتزام التنظيمي، حيث يؤدي تحويل المعرفة إلى تعزيز الالتزام العاطفي والاستمراري بشكل واضح.

تبادل المعرفة $\rightarrow (\beta = -0.126, \text{Sig.} = 0.045)$ تأثيره سلبي ولكن دال إحصائياً، مما يشير إلى أن تبادل المعرفة قد يؤدي إلى بعض الانخفاض في الالتزام التنظيمي إذا لم يتم تنظيمه بفعالية.

نقل المعرفة $\rightarrow (\beta = -0.007, \text{Sig.} = 0.926)$ ليس له تأثير دال إحصائياً على الالتزام التنظيمي، مما يعني أن مجرد نقل المعرفة بدون تحويلها إلى تطبيق عملي لا يعزز الالتزام التنظيمي.

اجابة الفرضية: العلاقة بين أبعاد التشارك المعرفي وأبعاد الالتزام التنظيمي

بناء على نتائج اختبار ANOVA والانحدار المتعدد، يمكن إثبات الفرضية بأن هناك علاقة طردية قوية بين أبعاد التشارك المعرفي (تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة) وأبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الاستمراري، المعياري) داخل مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الفرع الرابع : اختبار الفرضية الرابعة "تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على الالتزام التنظيمي"

تحليل الفرضية: تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على الالتزام التنظيمي

للتأكد مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى إلى الجنس، العمر، المستوى التعليمي، والأقدمية الوظيفية، يجب اتباع الخطوات الإحصائية التالية:

اول قيام باختبار Levene الهدف التأكد مما إذا كان التباين بين المجموعات المختلفة (مثل الفئات العمرية أو الجنس) متجانسا أم غير متجانس.

ثم تحليل نتائج اختبار T للعينات المستقلة لتحديد الفروق في الالتزام التنظيمي الهدف من اختبار T للعينات المستقلة فحص الفروق في الالتزام التنظيمي بين المجموعات (مثل الذكور والإناث)، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائيا أم لا.

الجدول رقم(02-28): يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط

القرار	اختبار Levene		مستوى الثقة		درجة الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة	الاتزام التنظيمي
	Sig	قيمة f	القيمة القصوى	القيمة الدنيا					
رفض	0.509	0.441	0.33	- 0.18	0.128	0.077	58	0.600	افتراض تساوي التباين
			0.32	- 0.17	0.124	0.077	48.78	0.622	عدم افتراض تساوي التباين بين المجموعات

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تفسير عناصر الجدول:

قيمة T المحسوبة (Computed T Value)

افتراض تساوي التباين: $T = 0.600$

عدم افتراض تساوي التباين: $T = 0.622$

وعليه: تشير هذه القيم إلى الفرق بين المتوسطات في الالتزام التنظيمي بين المجموعات، كلما كانت قيمة T أعلى، زادت احتمالية وجود فرق دال إحصائيا بين المجموعات.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقة

درجات الحرية (df = Degrees of Freedom) ←

افتراض تساوي التباين $df = 58$

عدم افتراض تساوي التباين $df = 48.78$

وعليه: درجات الحرية تحدد مقدار التباين في العينة، وتؤثر على دقة الاختبار الإحصائي، في حالة عدم تساوي التباين، يتم تعديل df لضبط الاختبار بناء على الفروق بين المجموعات.

مستوى المعنوية (Sig. (2-tailed)) ←

افتراض تساوي التباين $Sig. = 0.551$

عدم افتراض تساوي التباين $Sig. = 0.537$

وعليه: نظراً لأن $Sig. > 0.05$ ، فإن الفرق بين المجموعات غير دال إحصائياً، أي أن الالتزام التنظيمي بين المجموعات متشابه ولا توجد فروق جوهرية بينهما.

الفرق بين المتوسطين (Mean Difference) 0.077 نلاحظ من معطيات الجدول الفرق بين المتوسطات صغير جداً، مما يؤكد أن الاختلاف بين المجموعتين ليس جوهرياً.

درجة الخطأ (Standard Error Difference) ←

افتراض تساوي التباين: 0.128

عدم افتراض تساوي التباين: 0.124

وعليه: كلما كانت هذه القيمة أقل، كلما كان تقدير الفرق بين المجموعتين أكثر دقة.

مستوى الثقة 95% (Confidence Interval)

القيمة الدنيا: -0.18 و القيمة القصوى: 0.33 إذا نظراً لأن الفاصل يحتوي على القيم السالبة والموجبة، فهذا يعزز نتيجة عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الجنسين في الالتزام التنظيمي.

اختبار **Levene** لتساوي التباين

لدينا من الجدول $F = 0.441$ و $Sig. = 0.509$

وعليه: نظراً لأن $Sig. > 0.05$ ، فإن الفروق بين المجموعات متجانسة، مما يسمح باستخدام الصف الأول (Equal Variances Assumed) لتحليل الفرق بين المتوسطات.

القرار: رفض الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الالتزام التنظيمي، حيث لا يعزى هذا الفرق إلى تأثير الجنس كمتغير مستقل داخل المؤسسة، وبالتالي يمكن استنتاج أن الالتزام التنظيمي لا يتأثر بالجنس، مما يشير إلى ضرورة تبني سياسات إدارية موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن الجنس.

تحليل نتائج اختبار ANOVA لاتجاه الالتزام التنظيمي وفق المتغيرات الشخصية (السن، المستوى التعليمي، الأقدمية الوظيفية)

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الجدول رقم(02-29): يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط (السن)

مستوى الدلالة	قيمة f	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	/	/
السن						
0.867	0.241	0.057	3	0.172	بين المجموعات	الالتزام التنظيمي
		0.237	56	13.26556	داخل المجموعة	
			59	13.436	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تأثير السن على الالتزام التنظيمي

نلاحظ من معطيات الجدول القيمة $F = 0.241$ ، ومستوى الدلالة $\text{Sig.} = 0.867$ نظرا لأن $\text{Sig.} > 0.05$ ، فإن الفروق في الالتزام التنظيمي غير دالة إحصائيا وفق الفئات العمرية المختلفة القرار: رفض الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى للعمر، حيث لا يعزى هذا الفرق إلى تأثير العمر كمتغير مستقل داخل المؤسسة، وبالتالي يمكن استنتاج أن الالتزام التنظيمي لا يتأثر بالعمر، مما يشير إلى ضرورة تبني سياسات إدارية موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن العمر.

الجدول رقم(02-30): يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط (المستوى التعليمي)

مستوى الدلالة	قيمة f	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	/	/
المستوى التعليمي						
0.509	0.441	0.314	2	0.627	بين المجموعات	الالتزام التنظيمي
		0.225	57	12.809	داخل المجموعة	
			59	13.436	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تأثير المستوى التعليمي على الالتزام التنظيمي

نلاحظ من معطيات الجدول القيمة $F = 0.441$ ، ومستوى الدلالة $\text{Sig.} = 0.509$. ونظرا لأن $\text{Sig.} > 0.05$ ، فإن الفروق في الالتزام التنظيمي غير دالة إحصائيا بين الفئات المختلفة من حيث المستوى التعليمي. وعليه: رفض الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى للمستوى التعليمي، حيث لا يعزى هذا الفرق إلى تأثير المستوى التعليمي كمتغير مستقل داخل المؤسسة، وبالتالي يمكن استنتاج أن الالتزام التنظيمي لا يتأثر بالمستوى التعليمي، مما يشير إلى ضرورة تبني سياسات إدارية موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن مستواهم التعليمي.

الفصل الثاني _____ مساهمة التشارك المعرفي في

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

الجدول رقم(02-31): يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط (الأقدمية الوظيفية)

مستوى الدلالة	قيمة f	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	/	/
الأقدمية الوظيفية						
0.999	0.001	0.000	2	0.000	بين المجموعات	الالتزام التنظيمي
		0.236	57	13.436	داخل المجموعة	
			59	13.436	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تأثير الأقدمية الوظيفية على الالتزام التنظيمي

نلاحظ من معطيات الجدول القيمة $F = 0.001$ ، ومستوى الدلالة $\text{Sig.} = 0.999$ ، ولأن $\text{Sig.} > 0.05$ ، فإن الفروق في الالتزام التنظيمي غير دالة إحصائياً وفق الأقدمية الوظيفية، وعليه رفض الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى للأقدمية الوظيفية، حيث لا يمكن إرجاع هذا الفرق إلى تأثير الأقدمية الوظيفية كمتغير مستقل داخل المؤسسة. بالتالي، يمكن استنتاج أن الالتزام التنظيمي لا يتأثر بالأقدمية الوظيفية، مما يبرز أهمية تبني سياسات إدارية موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن مدة خدمتهم.

الجدول رقم(02-32): يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط (الوظيفة)

مستوى الدلالة	قيمة f	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	/	/
الوظيفة						
0.307	1.206	0.273	2	0.545	بين المجموعات	الالتزام التنظيمي
		0.226	57	12.891	داخل المجموعة	
			59	13.436	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

تأثير الوظيفة على الالتزام التنظيمي

نلاحظ من معطيات الجدول القيمة $F = 1.206$ ، ومستوى الدلالة $\text{Sig.} = 0.307$ ونظراً لأن $\text{Sig.} > 0.05$ ، فإن الفروق في الالتزام التنظيمي غير دالة إحصائياً بين الفئات المختلفة وفق نوع الوظيفة، وعليه رفض الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى للوظيفة، حيث لا يعزى هذا الفرق إلى تأثير نوع الوظيفة كمتغير مستقل داخل المؤسسة، وبالتالي الالتزام التنظيمي لا يعزى إلى نوع الوظيفة كعامل مؤثر مستقل داخل المؤسسة، مما يؤكد أهمية تبني سياسات إدارية موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن طبيعة عملهم.

جميع المتغيرات العامة المدروسة لم تؤثر بشكل دال إحصائياً على الالتزام التنظيمي، مما يعني أن الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة لا يتأثر بعوامل مثل العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية الوظيفية أو طبيعة الوظيفة.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

النتائج:

- أكدت الدراسة أن التشارك المعرفي يلعب دورا جوهريا في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة، حيث ظهر تأثيره الواضح في تعزيز الانتماء المهني والاستقرار الوظيفي.
- رفض الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى لنوع الوظيفة، حيث لا يعزى هذا الفرق إلى تأثير نوع الوظيفة كعامل مستقل داخل المؤسسة، مما يؤكد أهمية تبني سياسات إدارية موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن طبيعة عملهم.
- جميع المتغيرات العامة المدروسة لم تؤثر بشكل دال إحصائيا على الالتزام التنظيمي، مما يعني أن العوامل مثل السن، المستوى التعليمي، والأقدمية الوظيفية لا تلعب دورًا جوهريًا في تشكيل الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.
- إذا كان المطلوب إثبات أن جميع الأبعاد مرتفعة، فيجب ملاحظة أن الالتزام الاستمراري يقع عند المستوى المتوسط أو أقل، مما يستدعي تحسين استراتيجيات المؤسسة لتعزيز هذا البعد.
- يمكن استنتاج أن الالتزام التنظيمي يتأثر أكثر بعوامل داخلية مرتبطة بثقافة العمل والممارسات التنظيمية، وليس بالخصائص الديموغرافية للموظفين.

تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة

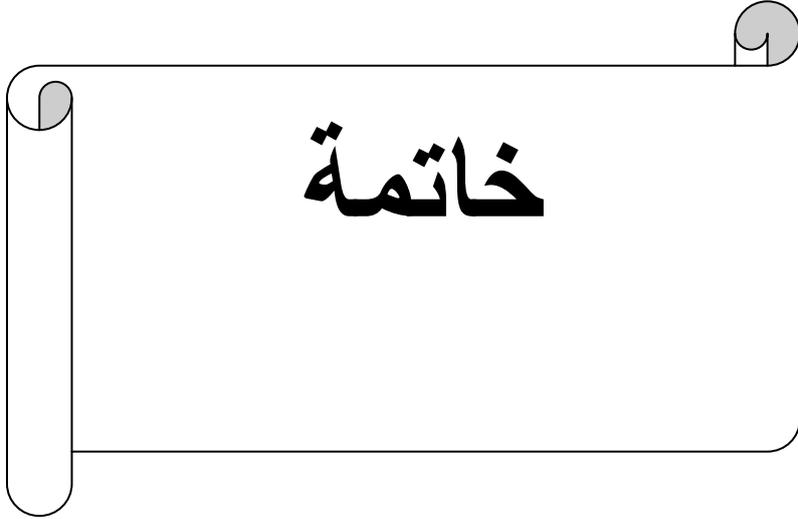
خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة، من خلال إعداد استبانة بحيث شملت عملية التوزيع (60) عامل، وذلك من خلال تحليل الاستبانة باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) ثم تطرقنا إلى عرض النتائج بغية الإجابة على فرضيات الدراسة والتي لخصت فيما يلي:

- يوجد مستوى مرتفع من ممارسة التشارك المعرفي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.
- يوجد مستوى مرتفع من ممارسة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.
- توجد علاقة طردية قوية بين أبعاد التشارك المعرفي وابعاد الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة.

— توجد فروق ذات دلالة إحصائية اتجاه الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة تعزى للمتغيرات العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية الوظيفة).

وفي الأخير يمكن القول أن هذه الدراسة خلصت إلى أن التشارك المعرفي يساهم في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة من خلال التأثير القوي لأبعاد المتغير المستقل التشارك المعرفي في المتغير التابع الالتزام التنظيمي.



خاتمة

خاتمة

يعد التشارك المعرفي من بين المحركات الأساسية لتعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة ، حيث يلعب دورا بالغ الأهمية في تحقيق التماسك بين الأفراد ، ودعم الانتماء والولاء للمؤسسة ، فالمعرفة حين يتم تبادلها بشكل فعال ، تسهم في توجيه سلوك العاملين وتحسين أدائهم الجماعي والفردى ، وهو ما يظهر من خلال العلاقة الواضحة بين أبعاد التشارك المعرفي ومستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة. وعليه فإن اي مسعى لتعزيز الالتزام التنظيمي لا يمكن أن يكتب له النجاح دون فهم ديناميكية التشارك المعرفي السائدة في بيئة العمل ، لأن تجاهل هذا الجانب قد يضعف من فعالية الجهود التنظيمية ، ويجول دون تحقيق الأهداف الاستراتيجية المرجوة، وهذا ما دعانا إلى طرح الإشكالية التالية ما مدى مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة ؟ والتي سعينا من خلال هذه الدراسة للإجابة عنها من خلال الاستبانة وقد تم تحليل النتائج والبيانات وفق برنامج SPSS، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات المتمثلة في :

أولا: النتائج :

يمكن ان نلخص اهم النتائج الخاصة بالجانب التطبيقي كما يلي:

- يمكن من خلال دراسة البيانات المتعلقة بمحور البيانات الشخصية المتمثلة في(الجنس، السن، المؤهل العلمي، الاقدمية، المستوى الوظيفي) وجود تنوع في خصائص افراد العينة، وان الوكالة محل الدراسة تحتوي على كفاءات علمية متنوعة ويزخر بطاقة بشرية من فئة الشباب.
- اثبتت الدراسة انه يوجد مستوى مرتفع من " نقل المعرفة" ، بينما "تبادل المعرفة" و "تحويل المعرفة" عند مستوى متوسط وليس مرتفعا بشكل واضح احصائيا.
- اثبتت الدراسة أن العاملين لديهم "التزام معياري" مرتفع ، ولكن "الالتزام العاطفي" و "الالتزام الاستمراري" غير مرتفع بشكل دال احصائيا.
- توجد علاقة طردية قوية بين أبعاد التشارك المعرفي و ابعاد الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
- الالتزام التنظيمي يتأثر أكثر بعوامل داخلية مرتبطة بثقافة العمل والممارسات التنظيمية، وليس بالخصائص الديموغرافية للموظفين.
- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات العامة.

ثانيا: اقتراحات الدراسة :

- على ضوء ما توصلنا إليه من نتائج نقترح ما يلي على المؤسسة :
- نقترح على المؤسسة تعزيز تبادل المعرفة من خلال انشاء منصات تعاونية بين العمال.
- على المؤسسة أن تطور برامج تدريبية لدعم تحويل المعرفة الى تطبيق عملي لضمان استفادة العمال منها بشكل فعال.
- الاستثمار في استراتيجيات أكثر دعما لنقل المعرفة لضمان استدامة هذا الاتجاه الايجابي داخل المؤسسة.
- تعزيز الالتزام العاطفي من خلال تحسين بيئة العمل ودعم العلاقات الايجابية داخل المؤسسة.

خاتمة

-رفع الالتزام الاستمراري عبر تقديم حوافز وظيفية ومزايا طويلة الأجل لتعزيز رغبة العمال في البقاء.

- الاستمرار في دعم الالتزام المعياري عبر تعزيز ثقافة المسؤولية المهنية والقيم التنظيمية.

ثالثاً:أفاق الدراسة :

وفي ختام الدراسة وبناء على النتائج والتحليل النظري والميداني التي توصلنا إليهم ،نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها

مستقبلاً لإكمال الدراسة ومنها :

- مدى تأثير المناخ التنظيمي في تعزيز التشارك المعرفي و تحقيق الالتزام المعياري.

- دور نظم ادارة المعرفة الالكترونية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع العام.

- فاعلية بيئة العمل الابداعية في دعم التشارك المعرفي.



المراجع

الكتب

1. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للطباعة و النشر ، بيروت لبنان، 1978.
2. احمد يوسف دودين ، ادارة التغيير والتطوير التنظيمي ، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان، 2012.
3. رضا خلاصي، مروج ادارة المعرفة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2016
4. صلاح الدين الكبيسي، ادارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2005.
5. صلاح الدين محمد عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الاسكندرية ،مصر، 2005.
6. عبد الباقي صلاح، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية ، مصر، سنة 2004.
7. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر ، 2007.
8. علاء فرحات طالب، اميرة الجنابي، ادارة المعرفة _ إدارة معرفة الزبون ،دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الاردن ، 2009.
9. علي عباس ، ادارة الموارد البشرية الدولية، دار الاثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى ،عمان الاردن، ، 2008.
10. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع، التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
11. هيثم علي حجازي، المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات، الرضوان للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2014.

المجلات العلمية

12. الطيب حسن واخرون، اثر التشارك المعرفي على اداء الموارد البشرية دراسة حالة وحدة انتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 11، العدد 04.
13. ايمان محمود محمد عبد النعيم، تصور مقترح لدور التشارك المعرفي في تعزيز الولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة اسوان ، مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية، المجلد 29 ، 2023.
14. ايمان مشاكرة واخرون، اثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي في شركة الكهرباء والغاز ورقلة، مجلة دراسات وابحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 09، العدد 01، 2022.
15. عامر علي محمد، محمد الحسن العليش، دور تكنولوجيا المعلومات في خزن ومشاركة المعرفة، " دراسة استطلاعية في جامعة تكريت"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 34، 2016.
16. عبد القادر نوبيات، كمال يوسف، دور الدعم المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية _ الزهراوي_، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016.
17. فاطمة دراغو ، محمد مزيان ، مدى مساهمة ادارة المعرفة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، جامعة وهران احمد بن بلة الجزائر، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد 07، العدد 02، 2021.

18. فدوى دبله، زهير بوضرسة، الابعاد السوسيوتنظيمية للمناخ التنظيمي وممارسة التشارك المعرفي بين الاساتذة الجامعيين، جامعة ام البواقي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، 2023.
19. محمد الصادق ضيف، زكرياء بلة باسي، اثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 07، العدد 01، 2024.
20. منيرة سعود، عوض الرشيد، تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمنطقة الفراوية بدولة الكويت، العلوم التربوية، العدد 04، 2014.
21. هاني فوزي محمد ابو الخير، التشارك المعرفي ودوره في بناء العلاقات بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية "دراسة تحليلية"، مجلة جامعة القيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 17، العدد 16، 2023.
- الرسائل و الأطروحات**
- **مذكرات الماجستير**
22. رويدة جميل، خليل ابو راضي، المنظومة القيمية الادارية لدى مدير المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير في الادارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2013.
23. ميسون ابراهيم محمد الخوالدة، درجة ممارسة القادة الاكاديميين والاداريين في الجامعة الاردنية للقيادة الشبكية وعلاقتها بالتشارك المعرفي لدى العاملين، رسالة ماجستير في الادارة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2022.
- **أطروحات الدكتوراه**
24. بتسام عاشوري، نمط القيادة في المدرسة ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي للمعلمين دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية بمدينة الجلفة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020.
25. جهيد بوطالب، اثر الدعم التنظيمي في التشارك المعرفي دراسة ميدانية على مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الالكترونية بالجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2021.
26. جوهره اقطي، اثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة، دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014.
27. لقمان بوحدوني، جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي دراسة حالة مجموعة مؤسسات جامعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة، الجزائر، 2022.

28. Whyte w,**the organization man**,NY : garden city,soubleday Anchor Books,1956,p143..
29. A ,Diraviam , **Astudy on Relationship between Qualityties of work Life on Organiwational commitment among Health Care professionals IOSR** jpurnal of Business and Management(IOSR_JBM),vol 18,ISSVE09, ver03,2016,p76_85.
30. WILLEM ;A(2003) **THE ROLE OF ORGANIZATION SPECIFIC INTEGRATION MECANISMS IN INTER UNIT KNOWLEDGE SHARING**. PHD DISSERTATION VLERIK LEUVEN ESENT MANAGEMENT SCHOOL GHENT UNV RECUPERE SUR:http://72.14.203.104/search.qlacache:AwAf_ok1x7UJ:www.ofenhandwerk.com/oklc/pdf.



الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبانة الخاصة بالدراسة
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات



الاستبانة

تحية طيبة وبعد يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لإنجاز مذكرة تخرج ماستر أكاديمي تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات بعنوان مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في منظمات الاعمال بمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة. لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على الأسئلة حسب رأيكم، حيث أن كافة المعلومات التي ستقدمها تكون موضع السرية التامة ولن نستخدمها إلا لأغراض الدراسة العلمية.

تحت اشراف الاستاذ:
محمد الهادي خنوس

من إعداد الطالبة:
عائشة العربي زاوي
aichalarbizaoui@gmail.com

مع فائق الشكر والاحترام

2. السن: أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة

أكثر من 50 سنة

3. المستوى التعليمي: ثانوي فأقل جامعي دراسات عليا

4. الأقدمية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

5. الوظيفة: إطار عون إدارة عون تنفيذ

أخرى هي:

الملاحق

المحور الثاني: واقع التشارك المعرفي بالمؤسسة

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
تبادل المعرفة				
01	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين في المؤسسة بشكل منتظم			
02	يعزز تبادل المعرفة داخل المؤسسة من فهمي للعمليات التنظيمية			
03	تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل المعرفة بين الموظفين			
04	توفر المؤسسة اليات واضحة وفعالة لتبادل المعرفة بين الموظفين			
نقل المعرفة				
05	عملية نقل المعرفة بين اقسام المؤسسة فعالة			
06	تدعم المؤسسة عمليات نقل المعارف بين الموظفين			
07	يستخدم الموظفون تقنيات حديثة لنقل المعارف			
08	يستفيد الموظفون من برامج تدريبية خاصة حول نقل المعرفة			
تحويل المعرفة				
09	تحول المعارف المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)			
10	يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم			
11	تحسن سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين			
12	توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ			

المحور الثالث: واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسة

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
الالتزام العاطفي				
01	احس بارتباط عاطفي بالمؤسسة			
02	اعتقد ان نجاحي الخاص مرهون بنجاح المؤسسة			
03	التزم بتقديم كل الدعم للمؤسسة من اجل تحقيق اهدافها			
04	اعتبر العمل بالمؤسسة يتماشى مع قيمتي ومبادئتي			
الالتزام الاستمراري				
05	اشعر ان بقائي في المؤسسة يعود بالنفع على مستقبلي المهني			
06	تمنحني وظيفتي الحالية استقرارا وظيفيا			
07	التزم بالبقاء في المؤسسة			
08	اشعر ان تركي للمؤسسة يفقدني عدة مزايا			
الالتزام المعياري				
09	من واجبي البقاء في المؤسسة لالتزامي المهني			
10	اعتبر مغادرتي للمؤسسة غير اخلاقي			
11	انا ملتزم بالبقاء في المؤسسة بناء على مبدأ الوفاء المهني			
12	مغادرتي للمؤسسة يفقدني علاقتي مع زملائي ومع الادارة			

وفي الاخير نقدر تعاونكم معنا وشكرا

الملاحق

الملحق رقم (02): قائمة الاساتذة المحكمين للاستبانة

الرقم	اسم الاستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	حجاج الهاشمي	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
02	بعليش نور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة
03	بلكبير بومدين	أستاذ محاضر أ	جامعة قالمة
04	محسن زبيدة	استاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج spss

معامل الثبات الكلي للاستبانة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	24

معامل بيرسون لفقرات البعد الاول

Correlations

	تبادل المعرفة	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين في المؤسسة بشكل منتظم	يعزز تبادل المعرفة داخل المؤسسة من فهمي للعمليات التنظيمية	تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل المعرفة بين الموظفين	توفر المؤسسة البيات واضحة وفعالة لتبادل المعرفة بين الموظفين
تبادل المعرفة	Pearson1 Correlation	.586**	.704**	.761**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N60	60	60	60	60
يتم تبادل المعرفة بين الموظفين في المؤسسة بشكل منتظم	Pearson Correlation	.586**	.034	.243	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000	.795	.061	.006
	N60	60	60	60	60
يعزز تبادل المعرفة داخل المؤسسة من فهمي للعمليات التنظيمية	Pearson Correlation	.704**	.034	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.795	.000	.000
	N60	60	60	60	60
تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل المعرفة بين الموظفين	Pearson Correlation	.761**	.243	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000	.000
	N60	60	60	60	60
توفر المؤسسة البيات واضحة وفعالة لتبادل المعرفة بين الموظفين	Pearson Correlation	.834**	.352**	.565**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000
	N60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملاحق

معامل بيرسون لفقرات البعد الثاني

		Correlations			
نقل المعرفة	نقل المعرفة	عملية نقل المعرفة بين اقسام المؤسسة فعالة	تدعم المؤسسة عمليات نقل المعارف بين الموظفين	يستخدم الموظفون تقنيات حديثة لنقل المعارف	يستفيد الموظفون من برامج تدريبية خاصة حول نقل المعرفة
نقل المعرفة	Pearson1 Correlation	.430**	.812**	.751**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N60	60	60	60	60
عملية نقل المعرفة بين اقسام المؤسسة فعالة	Pearson Correlation	.430**	.087	.173	.047
	Sig. (2-tailed)	.001	.509	.186	.721
	N60	60	60	60	60
تدعم المؤسسة عمليات نقل المعارف بين الموظفين	Pearson Correlation	.812**	.087	.479**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.509	.000	.000
	N60	60	60	60	60
يستخدم الموظفون تقنيات حديثة لنقل المعارف	Pearson Correlation	.751**	.479**	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001
	N60	60	60	60	60
يستفيد الموظفون من برامج تدريبية خاصة حول نقل المعرفة	Pearson Correlation	.756**	.591**	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معامل بيرسون لفقرات البعد الثالث

		Correlations			
تحويل المعرفة	تحويل المعرفة	تحول المعارف المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)	يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم	تحسن سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين	توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ
تحويل المعرفة	Pearson1 Correlation	.656**	.724**	.724**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N60	60	60	60	60
تحول المعارف المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)	Pearson Correlation	.656**	1	.146	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.265	.000
	N60	60	60	60	60
يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم	Pearson Correlation	.724**	.146	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.265		.000
	N60	60	60	60	60
تحسن سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين	Pearson Correlation	.724**	.490**	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N60	60	60	60	60
توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ	Pearson Correlation	.890**	.548**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملاحق

Correlations

تحويل المعرفة	تحويل المعرفة	تحويل المعرفة المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)	يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم	تحسين سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين	توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ
تحويل المعرفة	Pearson1 Correlation	.656**	.724**	.724**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N60	60	60	60	60
تحويل المعرفة المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)	Pearson Correlation	.656**	.146	.177	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.265	.177	.000
	N60	60	60	60	60
يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم	Pearson Correlation	.724**	.146	.490**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.265	.000	.000
	N60	60	60	60	60
تحسين سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين	Pearson Correlation	.724**	.177	.490**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.000	.000
	N60	60	60	60	60
توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ	Pearson Correlation	.890**	.615**	.548**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معامل بيرسون لفقرات المتغير التابع الاول

Correlations

الالتزام العاطفي	احس بارتباط عاطفي بالمؤسسة	اعتقد ان نجاحي مرهون بنجاح المؤسسة	التزم بتقديم كل الدعم للمؤسسة من اجل تحقيق اهدافها	اعتبر العمل بالمؤسسة يتماشى مع قيمتي ومبادئها
الالتزام العاطفي	Pearson1 Correlation	.809**	.848**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N60	60	60	60
احس بارتباط عاطفي بالمؤسسة	Pearson Correlation	.809**	.544**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N60	60	60	60
اعتقد ان نجاحي مرهون بنجاح المؤسسة	Pearson Correlation	.848**	.544**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N60	60	60	60
التزم بتقديم كل الدعم للمؤسسة من اجل تحقيق اهدافها	Pearson Correlation	.733**	.425**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N60	60	60	60
اعتبر العمل بالمؤسسة يتماشى مع قيمتي ومبادئها	Pearson Correlation	.813**	.618**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملاحق

معامل بيرسون لفقرات المتغير التابع الثاني

Correlations

		الالتزام الاستمراري	اشعر ان بقائي في المؤسسة يعود بالنفع على مستقبلي المهني	تمنحني وظيفتي الحالية استقرارا وظيفية	التزم بالبقاء في المؤسسة	اشعر ان تركي للمؤسسة يفقدي عدة مزايا
الالتزام الاستمراري	Pearson1 Correlation		.707**	.686**	.756**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N60		60	60	60	60
اشعر ان بقائي في المؤسسة يعود بالنفع على مستقبلي المهني	Pearson707** Correlation		1	.511**	.220	.310*
	Sig. (2-tailed).000			.000	.092	.016
	N60		60	60	60	60
تمنحني وظيفتي الحالية استقرارا وظيفية	Pearson686** Correlation		.511**	1	.340**	.117
	Sig. (2-tailed).000		.000		.008	.375
	N60		60	60	60	60
التزم بالبقاء في المؤسسة	Pearson756** Correlation		.220	.340**	1	.574**
	Sig. (2-tailed).000		.092	.008		.000
	N60		60	60	60	60
اشعر ان تركي للمؤسسة يفقدي عدة مزايا	Pearson705** Correlation		.310*	.117	.574**	1
	Sig. (2-tailed).000		.016	.375	.000	
	N60		60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

معامل بيرسون لفقرات المتغير التابع الثالث

Correlations

		الالتزام المعياري	من واجبي البقاء في المؤسسة لالتزامي المهني	اعتبر مغادرتي للمؤسسة غير اخلاقي	انا ملتزم بالبقاء في المؤسسة بناء على مبدأ الوفاء المهني	مغادرتي للمؤسسة يفقدي علاقتي مع زملائي ومع الإدارة
الالتزام المعياري	Pearson1 Correlation		.642**	.780**	.688**	.274
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.034
	N60		60	60	60	60
من واجبي البقاء في المؤسسة لالتزامي المهني	Pearson642** Correlation		1	.635**	.159	-.215-
	Sig. (2-tailed).000			.000	.226	.099
	N60		60	60	60	60
اعتبر مغادرتي للمؤسسة غير اخلاقي	Pearson780** Correlation		.635**	1	.507**	-.244-
	Sig. (2-tailed).000		.000		.000	.060
	N60		60	60	60	60
انا ملتزم بالبقاء في المؤسسة بناء على مبدأ الوفاء المهني	Pearson688** Correlation		.159	.507**	1	.006
	Sig. (2-tailed).000		.226	.000		.966
	N60		60	60	60	60
مغادرتي للمؤسسة يفقدي علاقتي مع زملائي ومع الإدارة	Pearson274* Correlation		-.215-	-.244-	.006	1
	Sig. (2-tailed).034		.099	.060	.966	
	N60		60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملاحق

معامل بيرسون للأبعاد

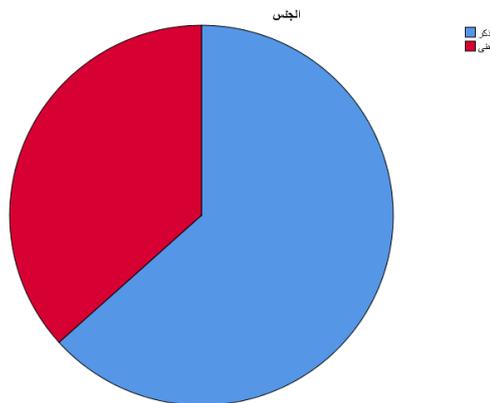
		الالتزام التنظيمي	تبادل المعرفة	نقل المعرفة	تحويل المعرفة	التشارك المعرفي
الالتزام التنظيمي	Pearson1 Correlation	.336**	.368**	.846**	.520**	
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.000	.000	
	N60	60	60	60	60	
تبادل المعرفة	Pearson.336** Correlation	1	.223	.235	.341**	
	Sig. (2-tailed).009		.087	.071	.008	
	N60	60	60	60	60	
نقل المعرفة	Pearson.368** Correlation	-.223-	1	.420**	.661**	
	Sig. (2-tailed).004	.087		.001	.000	
	N60	60	60	60	60	
تحويل المعرفة	Pearson.846** Correlation	-.235-	.420**	1	.706**	
	Sig. (2-tailed).000	.071	.001		.000	
	N60	60	60	60	60	
التشارك المعرفي	Pearson.520** Correlation	.341**	.661**	.706**	1	
	Sig. (2-tailed).000	.008	.000	.000		
	N60	60	60	60	60	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

البيانات الشخصية

الجنس

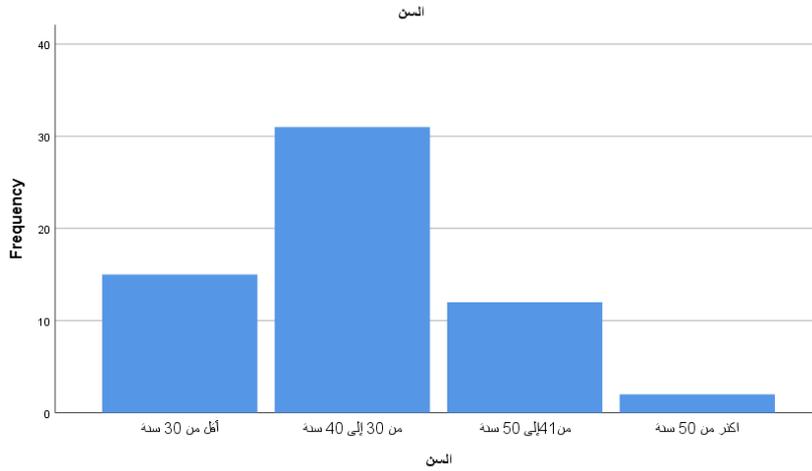
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	38	63.3	63.3	63.3
أنثى	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	



السن

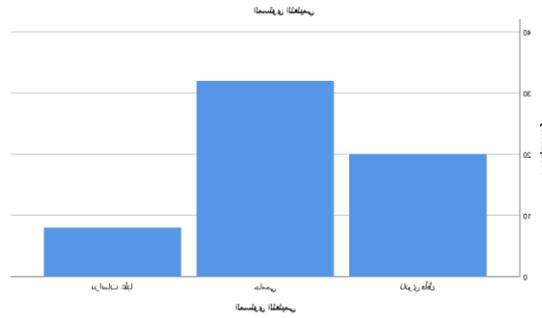
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 30 سنة	15	25.0	25.0	25.0
من 30 إلى 40 سنة	31	51.7	51.7	76.7
من 41 إلى 50 سنة	12	20.0	20.0	96.7
أكثر من 50 سنة	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الملاحق



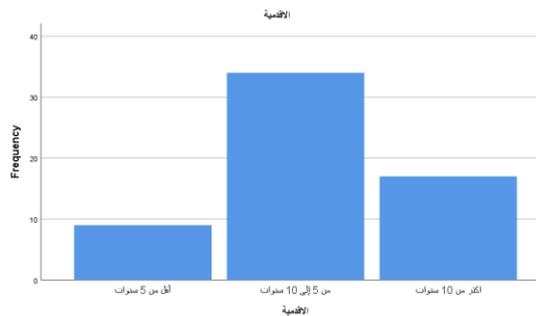
المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي فأقل	20	33.3	33.3	33.3
جامعي	32	53.3	53.3	86.7
دراسات عليا	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	



الإقامة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	9	15.0	15.0	15.0
من 5 إلى 10 سنوات	34	56.7	56.7	71.7
أكثر من 10 سنوات	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

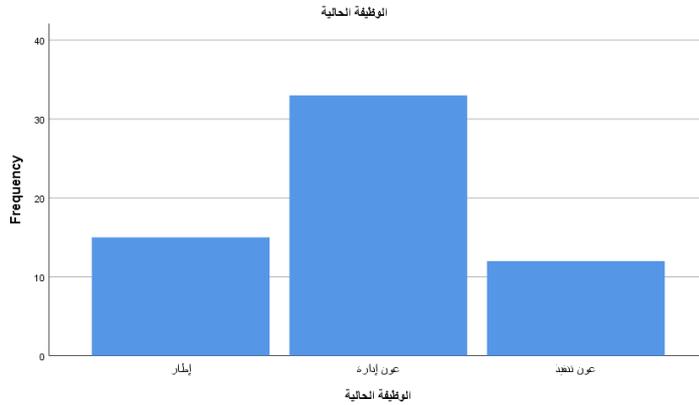


الوظيفة الحالية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid إطار	15	25.0	25.0	25.0

الملاحق

عون إدارة	33	55.0	55.0	80.0
عون تنفيذ	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	



اتجاه الفقرات

Statistics

	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين في المؤسسة بشكل منتظم	يعزز تبادل المعرفة داخل المؤسسة من فهمي للعمليات التنظيمية	تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل المعرفة بين الموظفين	توفر المؤسسة البنية الواضحة وفعالة لتبادل المعرفة بين الموظفين	تبادل المعرفة
N Valid	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2.1167	2.2500	2.1500	2.0000	2.1292
Std. Deviation	.82527	.75071	.75521	.75913	.55520

Statistics

	عملية نقل المعرفة بين اقسام المؤسسة فعالة	تدعم المؤسسة عمليات نقل المعارف بين الموظفين	يستخدم الموظفون تقنيات حديثة لنقل المعارف	يستفيد الموظفون من برامج تدريبية خاصة حول نقل المعرفة	نقل المعرفة
N Valid	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2.7000	2.4167	2.3000	2.2333	2.4125
Std. Deviation	.61891	.78744	.69624	.69786	.48891

Statistics

	تحول المعارف المكتسبة الى مهارات عملية (تطبيقية)	يتم تشجيع الموظفين لاستخدام ما لديهم من معارف لتحسين ادائهم	تحسن سير العمل بفضل نقل المعرفة من الموظفين	توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تدعم تحويل المعرفة الى اجراءات قابلة للتنفيذ	تحويل المعرفة
N Valid	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2.2000	2.1500	2.1333	1.8833	2.0917
Std. Deviation	.79830	.75521	.76947	.73857	.57114

Statistics

	احس بارتباط عاطفي بالمؤسسة	اعتقد ان نجاحي الخاص مرهون بنجاح المؤسسة	الترم بتقديم كل الدعم للمؤسسة من اجل تحقيق اهدافها	اعتبر العمل بالمؤسسة يتماشى مع قيمتي ومبادئ	الالتزام العاطفي
N Valid	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2.2167	2.0000	2.1667	2.1167	2.1250
Std. Deviation	.73857	.75913	.69298	.76117	.59214

الملاحق

Statistics

	اشعر ان بقاءى فى المؤسسة يعود بالنفع على مستقبلى المهني	تمنحنى وظيفتى الحالية استقرارا وظيفيا	التزم بالبقاء فى المؤسسة	اشعر ان تركى للمؤسسة يفقدنى عدة مزايا	الالتزام الاستمراري
N	Valid60	60	60	60	60
	Missing0	0	0	0	0
	Mean1.9167	2.0000	1.9167	2.0833	1.9792
	Std..74314	.75913	.78744	.76561	.54519
	Deviation				

Statistics

	من واجبي البقاء فى المؤسسة لالتزامي المهني	اعتبر مغادرتي للمؤسسة غير اخلاقي	انا ملتزم بالبقاء فى المؤسسة بناءا على مبدأ الوفاء المهني	مغادرتي للمؤسسة يفقدنى علاقتي مع زملائي ومع الادارة	الالتزام المعياري
N	Valid60	60	60	60	60
	Missing0	0	0	0	0
	Mean2.2500	2.0833	1.9833	2.2167	2.1333
	Std..75071	.80867	.74769	.86537	.46593
	Deviation				

المتغير المستقل المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للابعاد

Statistics

	تبادل المعرفة	نقل المعرفة	تحويل المعرفة	التشارك المعرفي
N	Valid 60	60	60	60
	Missing 0	0	0	0
	Median 2.1250	2.5000	2.0000	2.2500
	Std. Deviation .55520	.48891	.57114	.30511

المتغير التابع المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للابعاد

Statistics

	الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري	الالتزام الاستمراري	الالتزام العاطفي
N	Valid 60	60	60	60
	Missing 0	0	0	0
	Median 2.0833	2.2500	2.0000	2.0000
	Std. Deviation .47722	.46593	.54519	.59214

الفرضيات

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تبادل المعرفة	60	2.1292	.55520	.07168
نقل المعرفة	60	2.4125	.48891	.06312
تحويل المعرفة	60	2.0917	.57114	.07373

One-Sample Test

Test Value = 2

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تبادل المعرفة	1.80259	59	.077	.12917	-.0143	.2726
نقل المعرفة	6.53559	59	.000	.41250	.2862	.5388
تحويل المعرفة	1.24359	59	.219	.09167	-.0559	.2392

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام العاطفي	60	2.1250	.59214	.07645
الالتزام الاستمراري	60	1.9792	.54519	.07038
الالتزام المعياري	60	2.1333	.46593	.06015

One-Sample Test

Test Value = 2

	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الالتزام العاطفي	1.635	59	.107	.12500	-.0280-	.2780
الالتزام الاستمراري	-.296	59	.768	-.02083-	-.1617-	.1200
الالتزام المعياري	2.217	59	.031	.13333	.0130	.2537

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.889	3	3.296	52.033	.000 ^b
	Residual	3.548	56	.063		
	Total	13.436	59			

a. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي
b. Predictors: (Constant), تحويل المعرفة, تبادل المعرفة, نقل المعرفة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.722	.25169	1.450

a. Predictors: (Constant), تحويل المعرفة, تبادل المعرفة, نقل المعرفة
b. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1	(Constant)	.940		3.778	.000		
	تبادل المعرفة	-.126-	-.147-	-2.054-	.045	.926	1.080
	نقل المعرفة	-.007-	-.007-	-.093-	.926	.807	1.239
	تحويل المعرفة	.681	.815	10.629	.000	.803	1.246

a. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الالتزام التنظيمي	Equal variances assumed	.441	.509	.600	58	.551	.07715	.12855	-.18016-	.33446
	Equal variances not assumed			.62248	781	.537	.07715	.12411	-.17228-	.32658

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.172	3	.057	.241	.867
Within Groups	13.265	56	.237		
Total	13.436	59			

ANOVA

الالتزام التنظيمي

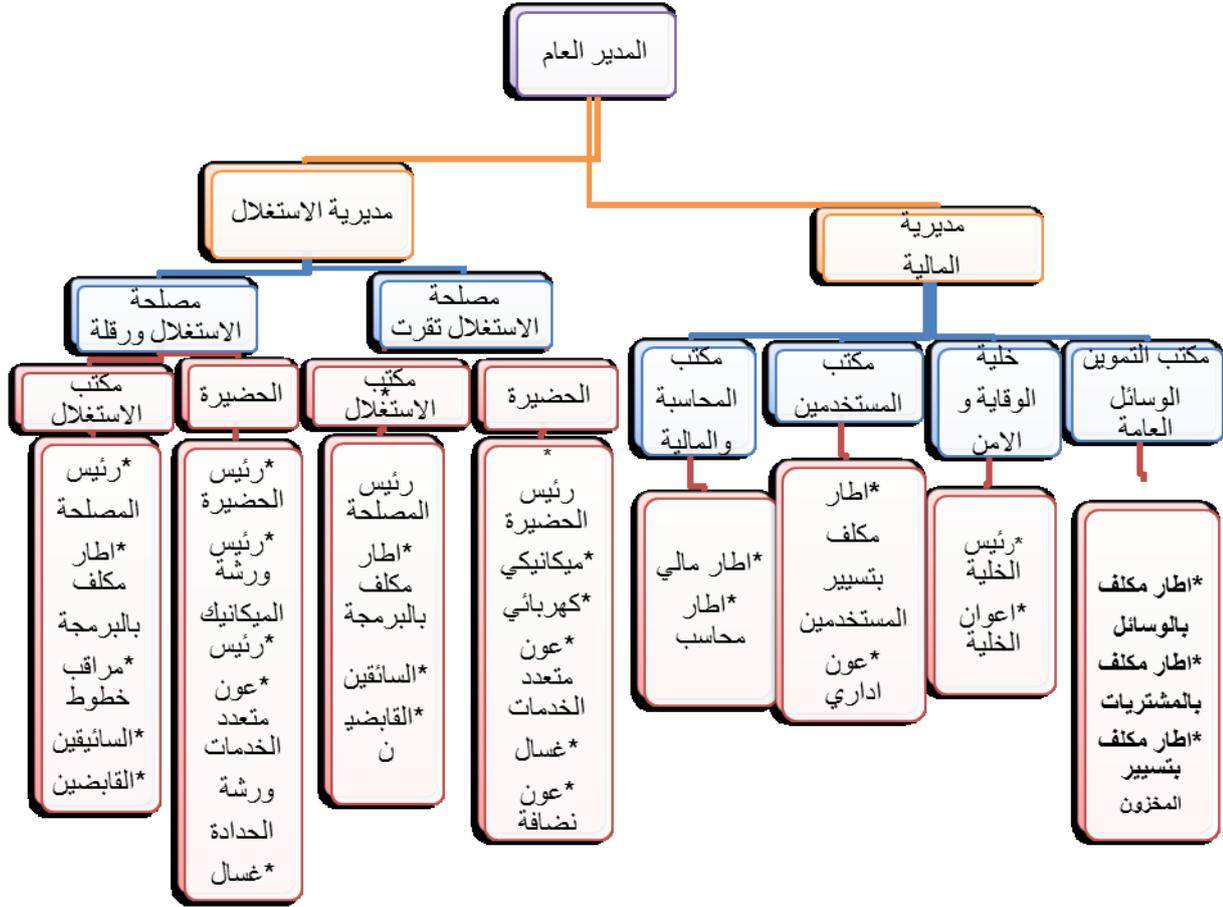
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.627	2	.314	1.395	.256
Within Groups	12.809	57	.225		
Total	13.436	59			

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.000	2	.000	.001	.999
Within Groups	13.436	57	.236		
Total	13.436	59			

الملحق رقم (04): الهيكل التنظيمي لمؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة



الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
IV	الإهداء.....
V	الشكر.....
VI	ملخص الدراسة.....
VII	قائمة المحتويات.....
IX	قائمة الجداول.....
XI	قائمة الأشكال البيانية.....
XII	قائمة الملاحق.....
أ.د	مقدمة.....
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي	
2	تمهيد.....
3	المبحث الاول: الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي.....
3	المطلب الأول: ماهية التشارك المعرفي.....
3	الفرع الأول: مفهوم واهمية التشارك المعرفي.....
3	اولا: مفهوم التشارك المعرفي.....
5	ثانيا: اهمية التشارك المعرفي.....
6	الفرع الثاني: ابعاد ومتطلبات التشارك المعرفي.....
6	اولا: ابعاد التشارك المعرفي.....
8	ثانيا: متطلبات التشارك المعرفي.....
9	الفرع الثالث: محددات فعالية التشارك المعرفي واشكاله.....
9	أولا: محددات فعالية التشارك المعرفي.....
10	ثانيا: اشكال التشارك المعرفي.....
11	الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي.....
11	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي.....
11	الفرع الأول: مفهوم وأهمية الالتزام التنظيمي.....

12	أولا : مفهوم الالتزام التنظيمي.....
13	ثانيا : أهمية الالتزام التنظيمي.....
15	الفرع الثاني : خصائص الالتزام التنظيمي.....
16	الفرع الثالث : ابعاد الالتزام التنظيمي.....
18	الفرع الرابع : العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي ومحدداته.....
18	أولا : العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي.....
21	ثانيا : محددات الالتزام التنظيمي.....
23	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للتشارك المعرفي والالتزام التنظيمي.....
23	المطلب الأول: عرض ومناقشة الدراسات العربية.....
27	المطلب الثاني: عرض ومناقشة الدراسات الأجنبية.....
29	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.....
29	أولا: أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.....
29	ثانيا : أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.....
30	ثالثا : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.....
31	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول مساهمة التشارك المعرفي في تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري ورقلة
33	تمهيد.....
34	المبحث الأول : الإطار المنهجي للدراسة.....
34	المطلب الأول : طريقة الدراسة.....
34	الفرع الأول :مجتمع الدراسة.....
34	الفرع الثاني :عينة الدراسة.....
34	الفرع الثالث: متغيرات الدراسة.....
35	الفرع الرابع: ادوات الدراسة.....
36	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة وقياس صدق وثبات أداة الدراسة.....
36	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
36	الفرع الثاني: قياس صدق وثبات أداة الدراسة.....

41	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.....
41	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة.....
41	الفرع الأول: توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.....
41	الجنس.....
42	السن.....
43	ج. المستوى التعليمي.....
44	د. الاقدمية.....
45	هـ. الوظيفة.....
46	الفرع الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور.....
46	المحور الأول: المتغير المستقل " التشارك المعرفي".....
46	البعد الأول: تبادل المعرفة.....
47	البعد الثاني: نقل المعرفة.....
48	البعد الثالث: تحويل المعرفة.....
49	المحور الثاني: المتغير التابع "الالتزام التنظيمي".....
49	البعد الأول: الالتزام العاطفي.....
50	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري.....
50	البعد الثالث: الالتزام المعياري.....
52	المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة.....
52	الفرع الاول : اختبار الفرضية الأولى "مستوى التشارك المعرفي".....
53	تحليل معطيات الجدول لتحليل نتائج اختبار T.....
54	الفرع الثاني : اختبار الفرضية الثانية "مستوى الالتزام التنظيمي".....
55	تحليل اختبار One-Sample T-Test لمستوى الالتزام التنظيمي.....
55	الفرع الثالث: اختبار الفرضية الثالثة "أبعاد التشارك المعرفي وابعاد الالتزام التنظيمي".....
57	الفرع الرابع : اختبار الفرضية الرابعة "تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على الالتزام التنظيمي".....
59	اختبار Levene لتساوي التباين.....
60	تأثير السن على الالتزام التنظيمي.....
60	تأثير المستوى التعليمي على الالتزام التنظيمي.....

60	تأثير الأقدمية الوظيفية على الالتزام التنظيمي.....
61	تأثير الوظيفة على الالتزام التنظيمي.....
61	نتائج الدراسة.....
63	خلاصة الفصل.....
65	خاتمة.....
68	المراجع.....
72	الملاحق.....
86	الفهرس.....