



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة : علوم التسيير
التخصص : ادارة أعمال

أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي -دراسة حالة مديرية الديوان الوطني للتطهير بالوادي-

خالد علي
مساعد مشرف
عباسي بوبكر

✓ صوادقية عبد السميع
✓ نيد فوزي
✓ حمية محمد الصالح

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أحمد بن خليفة	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
علي خالد	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرف ومقرر
بوبكر عباسي	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرف مساعد
علي العبسي	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

2021/2020



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة : علوم التسيير
التخصص : ادارة أعمال

أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي -دراسة حالة مديرية الديوان الوطني للتطهير بالوادي-

خالد علي

مساعد مشرف

عباسي بوبكر

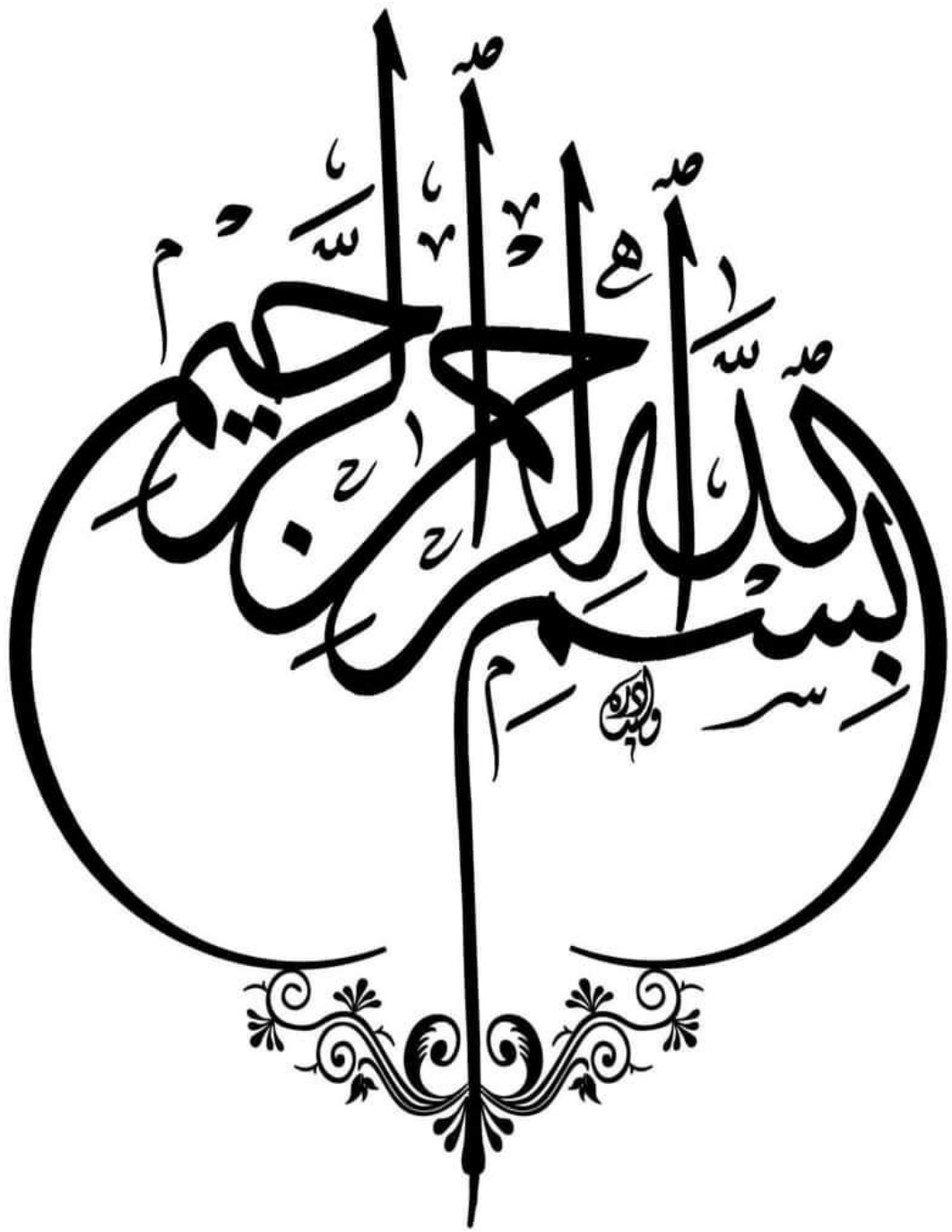
✓ صوادقية عبد السميع

✓ نيد فوزي

✓ حمية محمد الصالح

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أحمد بن خليفة	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي-	رئيسا
علي خالد	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي-	مشرف ومقرر
بوبكر عباسي	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي-	مشرف مساعد
علي العبسي	أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي-	مناقشا

2021/2020



الشكر و العرفان

بداية نحمد الله عز وجل الذي بنعمته تتم الصالحات وبعد نتقدم باسمي عبارات الشكر والإخلاص إلى الأستاذ المشرف **خالدي علي** الذي لم يتوانى في تقديم يد المساعدة والتوجيه طيلة فترة إعداد المذكرة .

والى أعضاء لجنة المناقشة كل واحد باسمه .

والى كل الأساتذة الذين أضافوا بصمتهم في هذه المذكرة

والى جميع عمال المؤسسة محل الدراسة اللذين لم يبخلوا عليا بالمعلومات طيلة مدة التربص والى كل من ساندنا ولو بكلمة نصيحة واطلب من الله أن يثبت أجورهم

كما نتقدم بعبارات الشكر إلى الأستاذ الذي قام بتحكيم الاستبيان الأستاذ بوبكر عباسي والى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير دون استثناء .

أخيرا اشكر كل من ساهم وقدم لنا النصح والإرشاد لإتمام هذا العمل سواء بالقبول أو بالعمل ومد لنا يد العون من قرب أو بعيد ولهم مني كل التقدير

الإهداء

إذا كان الإهداء يعبر ولو بجزء من الوفاء

فالإهداء المعلم البشرية ومنبع العلم نبينا

محمد صلى الله عليه وسلم

إلى مثل الأبوّة الأعلى والدي العزيز

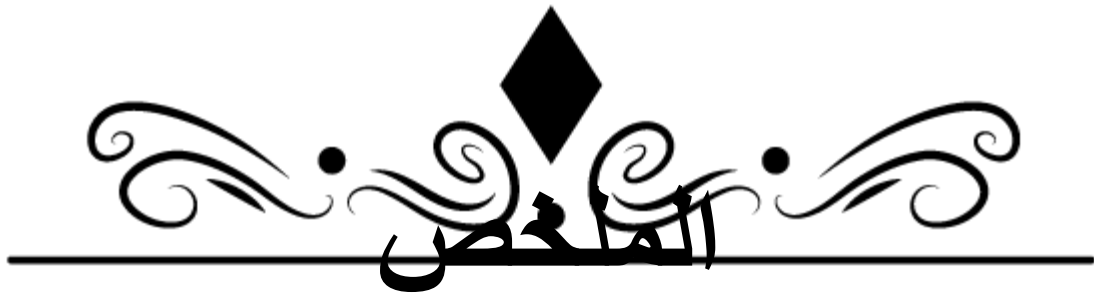
إلى الحبيبة قلبي أمي الحنونة

إلى الحبايب كل الحب إخوتي وأخواتي

إلى كافة الأهل والأصدقاء

إلى من مهدوا الطريق أمامي للوصول إلى هذا المرتبة
العلمية

نهدي هذا الجهد المتواضع



المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة تأثير إدارة المعرفة من خلال عملياتها تشخيص المعرفة، توليد المعرفة تخزين وتوزيع المعرفة على الانتماء التنظيمي للموارد البشرية، في سبيل معرفة ذلك تم دراسة حالة الديوان الوطني للتطهير بالوادي ، تبين من خلال الدراسة الإحصائية للبيانات المجمع من الاستبيان ومعالجتها في برنامج

ABSTRACT:

This study aimed to know the degree of influence of knowledge management through its processes of identifying the identifier, generating knowledge, storing and distributing knowledge on the organizational affiliation of human resources. SPSS reached the most important results, the most important of which is that the knowledge management processes have an impact on enhancing organizational affiliation in the National Disinfection Office.

Keywords: knowledge management; organizational affiliation

فهرس المحتويات



فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتويات:
I	الشكر والعرفان
II	الإهداء.
III	الملخص
IV	فهرس المحتويات

V	قائمة الأشكال
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الملاحق
أد	المقدمة العامة.
الفصل الأول: الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.	
02	تمهيد
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة	
03	المطلب الأول: مفهوم إدارة المعرفة .
05	المطلب الثاني: أهمية وأهداف إدارة المعرفة.
06	المطلب الثالث: وظائف وعمليات إدارة المعرفة .
07	المطلب الرابع: محفزات ومقومات نجاح إدارة المعرفة
المبحث الثاني : الانتماء التنظيمي ودور ادارة المعرفة في تحقيقه	
08	المطلب الأول : مفهوم الانتماء التنظيمي.
09	المطلب الثاني : أنواع الانتماء التنظيمي
11	المطلب الثالث : أنماط الانتماء التنظيمي
13-12	المطلب الرابع : آثار الانتماء التنظيمي
المبحث الثالث : الدراسات السابقة حول إدارة المعرفة والانتماء التنظيمي.	
16-14	المطلب الأول: الدراسات السابقة حول إدارة المعرفة
17-16	المطلب الثاني: الدراسات السابقة حول الانتماء التنظيمي
21-18	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير	
24	تمهيد.
المبحث الأول: لمحة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير	
25	المطلب الأول: تقديم الديوان الوطني للتطهير
27	المطلب الثاني: تعريف مؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي
27	المطلب الثالث: الأخطار الناجمة في مجال التطهير والوقاية منها.
المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
29	المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة
32	المطلب الثاني : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

33	المطلب الثالث: الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان
المبحث الثالث : عرض والتحليل الوصفي لنتائج الدراسة	
36	المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة
40	المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة
46	المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
56	خلاصة الفصل.
58	الخاتمة العامة.
61	قائمة المراجع.
65	الملاحق

قائمة الأشكال:

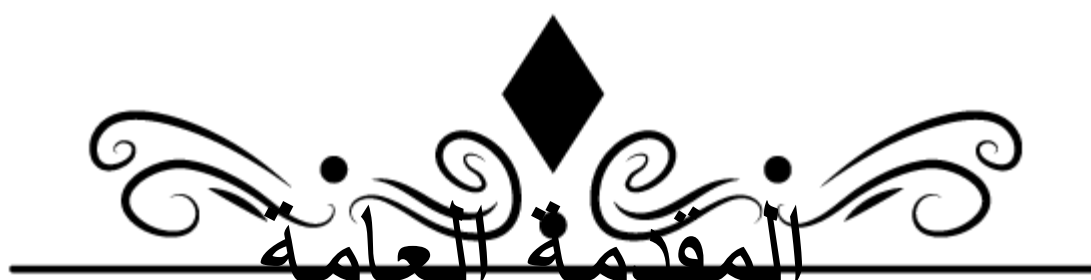
الرقم	عنوان الشكل:	الصفحة
1.	الهيكل التنظيمي للديوان الوطني للتطهير	26
2.	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	36
3.	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب السن	37
4.	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة المؤهل العلمي	38
5.	يل البياني لتوزيع عينة الدراسة سنوات الأقدمية في العمل	39

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول:	الرقم
20-19	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	.1
29	يبين كيفية توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة	.2
30	توزيع درجات مقياس ليكارت الخماسي	.3
31	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	.4
33	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	.5
34	سح الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول	.6
35	سح الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني	.7
36	يع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	.8
37	يع عينة الدراسة حسب متغير السن	.9
38	يع عينة الدراسة المؤهل العلمي	.10
39	يع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	.11
40	سح تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أبعاد المحور الأول	.12
44	سح تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	.13
46	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	.14
47	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرئيسية	.15
48	نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعده تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة.	.16
50	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الأولى	.17
53	نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعده تخزين المعرفة وتوزيع المعرفة	.18
54	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الثانية	.19

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق:	الرقم
64	الإستبيان أداة الدراسة	.1
66	نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	.2
69	نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية	.3
73	نتائج الاتساق الداخلي لأداة الدراسة	.4
76	جاه العام لاجابات عينة الدراسة	.5
77	اختبار فرضيات الدراسة	.6



مقدمة:

تشهد بيئة عالم الأعمال اليوم حالة تنافسية بامتياز ، لا مكان فيه إلا للمنظمات الأكثر تنافسية القادرة على حجز مكانة في الصناعة العاملة فيها ، الامر الذي يحتم عليها البحث المستمر و المكثف على العوامل الكفيلة بتحقيق تميزها و تعزيز تنافسيتها ،بمعنى آخر اكتسابها لميزة تنافسية عن مثيلاتها في الصناعة .

هذا العامل التنافسي ترجم بالمعرفة ، إذ طرح هذا الأخير نفسه كمصدر حقيقي و مهم للتنافسية باعتباره مورد ثروة جديدا أكثر تميزا و تنافسيا و إستدامة بتأكيد أبرز الرواد الباحثين غي الادارة و تنافسية المنظمات ،مورد تتوفر فيه خصائص تفتقرها عناصر الثروة التقليدية ،خصائص جعلته البديل المناسب ،بل الأكثر ملائمة لمطالب المنظمات الساعية إلى التنافسية و التفوق.

الأمر الذي دفع المنظمات إلى الاهتمام به نو ذلك عبر توفير كل سبل و مكامن إدارته بالشكل الذي يكفل تحقيق اقصى درجات استغلال بدءا من تهيئة المنظمة بالشكل الملائم لاستيعاب هذا المورد الاستراتيجي ، و هذا عن طريق ترسيخ بنيتها التنظيمية وفق خصائص هذا المورد الاستراتيجي ،حيث تتطلب المعرفة كمورد استراتيجي بنية خاصة تكون قادرة على استيعاب خصائصها ، و على وجه الخصوص اثريتها أو ملموستها.

هذه البنية التنظيمية ،التي هي في الأصل انتاج تفاعل و تداخل أربعة أبعاد رئيسية ،محددة لملامح المنظمة ،بدءا من الهيكل التنظيمي ،الذي يوصف و يعرف بكونه البناء أو الأساس الذي تقوم عليه المنظمة ، و القيادة الادارية صاحبة الأمر و النهي في سير المنظمة ،وصولاً إلى الثقافة التنظيمية المرسخة لتفاعل و تداخل شقي المنظمات الانساني و المعنوي وصولاً إلى بنية المنظمة من حيث تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ،في ظل الثورة و الفجوة التي أحدثتها في سير المنظمات ، و ولوج مفاهيم الادارة الالكترونية و الاقتصاد الرقمي.

كل هذا يدفعنا إلى البحث و التمعن العميق في هذا البنية و ابعادها و تحديد أفضل التشكيلات ملائمة لاستيعاب ادارة المعرفة ، و ايضا التساؤل عن طبيعة و واقع المعرفة و ادارتها في المنظمات الاقتصادية الجزائية ، و الوقوف على مدى قدرة بنيتها التنظيمية في استغلال هذا المورد الاستراتيجي ،تساؤلا يضعنا أمام جملة من الاستفهامات و الأسئلة العديدة نعددها في التالي:

إشكالية الدراسة :

ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير ؟

ولتبسيط الإجابة على هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة وتوزيع المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير؟

فرضيات الدراسة:

ولمحاولة الإجابة على التساؤلات الفرعية تم طرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة وتوزيع المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

دوافع اختيار الموضوع:

وتتمثل في الدوافع التالية:

- تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بإدارة المعرفة ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة؛

- دراسة أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي

أهداف الدراسة :

ترمي الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- محاولة تحديد المفاهيم المرتبطة بإدارة المعرفة والانتماء التنظيمي حتى يسهل معالجتهما والاستفادة منهما؛

- محاولة الكشف عن أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة التطهير بالوادي؛

- تقديم التوصيات لمتخذي القرار على مستوى مؤسسة محل الدراسة

أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها من خلال مكانة موضوع إدارة المعرفة والانتماء التنظيمي في المؤسسات خاصة في ظل البيئة التنافسية التي تنشط فيها المؤسسات من جهة، وفي ظل البحث الدائم والمتواصل على تحسين أدائها.

المنهج المتبع:

المنهج المتبع في هذه الدراسة فيمكن وصفه على أنه مزج بين المنهج الوصفي التحليلي ، اعتمدنا على المنهج الوصفي من اجل الإجابة على الإشكالية واثبات صحة أو نفي الفرضيات الموضوعية، حيث يعرف المنهج الوصفي التحليلي على انه" أسلوب من أساليب التحليل والمركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية ؛ إضافة إلى استخدام أدوات إحصائية متعددة في معالجة الاستبيان واستخلاص النتائج انطلاقا من البيانات المجمعة منه، وذلك اعتمادا على علاقات إحصائية تم تطبيقها باستخدام برنامج SPSS، مما يزيد من دقة النتائج المتوصل إليها.

أدوات الدراسة:

لقد اعتمدنا في بحثنا على عدة وسائل نظرية كالكتب والرسائل والأطروحات الجامعية في الدراسة النظرية والتطبيقية، أمّا في الدراسة الميدانية فقد اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وتحليلها والتوصل إلى النتائج.

حدود الدراسة :

تمثلت حدود البحث فيما يلي :

- **الحدود المكانية :** اقتصرت الدراسة على مؤسسة الديوان الوطني للتطهير؛
 - **الحدود الزمنية :** تتمثل في الفترة الممتدة من شهر أبريل إلى شهر ماي 2021 .
 - **الحدود الموضوعية :** اهتمت الدراسة بالمحاور المرتبطة بكل من إدارة المعرفة والانتماء التنظيمي
 - **الحدود البشرية:** شملت هذه الدراسة مجموع من موظفي من مختلف شرائح بالمؤسسة على حسب الجنس، السن، كما هو مبين في الجزء الأول من الاستبيان.
- صعوبات الدراسة :**

أثناء إعداد بحثنا واجهتنا عدة صعوبات منها:

- الصعوبات الميدانية في توزيع الاستبيان بسبب وباء كورونا والحجر الصحي.
- صعوبة الحصول على المراجع المتعلقة بالبحث.

هيكل الدراسة:

قسمنا بحثنا هذا الى مقدمة وخاتمة و فصلين هما:

الفصل الأول تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة ولقد احتوى على ثلاث مباحث تضمن المبحث الأول الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة وأما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية للانتماء التنظيمي في حين المبحث الثالث كدراسة مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة .

والفصل الثاني تطرقنا فيه إلى الدراسة الميدانية ولقد احتوى على ثلاث مباحث المبحث عن مؤسسة محل الدراسة أما المبحث الثاني عن الإطار المنهجي للدراسة في حين المبحث الثالث عرض نتائج واختبار الفرضيات.



الفصل الأول: الإطار النظري لإدارة
المعرفة و الانتماء التنظيمي



تمهيد:

تهتم إدارة المعرفة بتخطيط وتوجيه الأنشطة التي تساعد في تعزيز مساهمة الأفراد والجماعات في عملية المشاركة ونقل المعرفة وفي عملية خلق المعرفة التي تتم بطريقة حلزونية تتحرك من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة المكتوبة وتعود من جديد إلى الضمنية، كما تركز إدارة المعرفة على توفير المعلومات وإتاحتها لجميع العاملين في المؤسسة إضافة إلى الاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تنمية أداء الأفراد ورفع كفاءة المؤسسة، وتعمل على تعزيز انتماء الفرد لمؤسسته.

ويعتبر الانتماء إلى المؤسسة من المفاهيم السوسولوجية المهمة والمعقدة والتي تعبر عن تلك العلاقة التبادلية بين الفرد والمؤسسة، وتستمر هذه العلاقة باستمرار العلاقة التعاقدية التي تربط بينهما وينقاد العامل المنتمي للمؤسسة للقيام بأعمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، مع وجود رغبة قوية من أجل بقاءه عضوا داخل هذه المؤسسة. ويساهم لانتماء في نمو الفرد عقليا من خلال ما يقدمه من معاني ورموز وقيم مختلفة تسمح للفرد بالتواصل مع الآخرين. ووفقا لهذا المدخل تلعب ادارة المعرفة دورا في تحقيق وتعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين للمؤسسة.

وفقا لما تم ذكره من توطئة سيتم التطرق في هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة
- المبحث الثاني: الانتماء التنظيمي ودور إدارة المعرفة في تحقيقه
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة حول إدارة المعرفة والانتماء التنظيمي.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

قديمًا كان المال وحده وقودًا للمجتمعات الصناعية، أما الآن وفي عصر المجتمعات المعلوماتية والاتصالات فإن المعرفة والحكمة هي الوقود السائد، فمن يملك المعرفة سيكون في المقدمة والقيادة والسيادة والعكس صحيح، فمن لا يملك المعرفة فسيكون في الصفوف الأخيرة المتخلفة، فالمرء متحضرًا بقدر ما يعلم، والقائد متخذ بارع للقرار بقدر ما يعرف.

لذلك فإن إدارة المعرفة تعد من أهم المقومات العلمية لاتخاذ القرارات، حيث شهدت السنوات الماضية اهتمام متزايد من جانب المؤسسات الحديثة لتبني هذا المفهوم، كون إدارة المعرفة تسعى إلى تقديم حلول لقضايا ومشكلات استقطاب المعرفة وإنتاجها وتشاركها بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسات، وسيطرقت هذا المبحث لإبتحاديكل من مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها وأهدافها وعملياتها واستراتيجياتها والعوامل التي تعيقها.

المطلب الأول: مفهوم إدارة المعرفة

أرجع بعض المفكرين ظهور إدارة المعرفة في ثمانينات القرن الماضي، عندما قامت شركة "هاولت باكرد" الأمريكية بتطبيقها، لكن الكل لم يقتنع بها و بأدائها وتأثيرها على الأعمال، وحتى "ول ستريت" الذي يعد أكبر سوق مالي عالمي تجاهل إدارة المعرفة في بداياتها بالأخص في محاول إعطاء القيمة النقدية للمعرفة، ومع بداية التسعينات بدأ الاهتمام العملي بهذا الأسلوب الإداري وتزايد الطلب عليه، من قبل المؤسسات العالمية.

واختلف مفكرو الإدارة في تقديم تعريف موحد لإدارة المعرفة، نظرا لاختلاف زوايا النظر لكل مفكر، ويمكن ذكر أهم التعريفات الخاصة بإدارة المعرفة كالتالي:

- تعريف hamper لإدارة المعرفة:

ادارة المعرفة هي: "حزمة أنشطة استقطاب، امتلاك، تنسيق، نشر، تكوين، ابتكار المعرفة واستخدامها أنشطة الأعمال الأساسية من خلال الأفراد، فرق العمل، وعبر المجالات الوظيفية والتنظيمية. وتهتم باستثمار أصول المعرفة، واكتشاف القيم الخفية وغير الملموسة والأصول المعرفية الموجودة في المنظمة"¹.

- وعرف (1998) Kelly ادارة المعرفة بأنها "تلك القدرة التي تستخدم الوسائل، والمبادئ، والآليات التي تمكن المنظمة من استخدام قاعدتها المعرفية في بناء وإدامة مزاياها التنافسية"² في حين عرف "Keri" (1996) إدارة المعرفة بأنها: "مراجعة حسابات الأصول الفكرية التي تبرز المصادر الفريدة والوظائف الانتقادية والعقبات المحتملة استخدامها التي تعيق المعرفة إلى حد الاستخدام كما أنها تحمي الأصول الفكرية من الضياع وتبحث عن الفرص لتدعم القرارات والخدمات والمنتجات من خلال إضافة الذكاء وزيادة القيمة والتخلي بالمرونة"³.

¹سعد غالب ياسين، "إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات"، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 41 - 42.

² أحمد الخطيب، خالد زيغان، "إدارة المعرفة ونظم المعلومات"، ط1، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009، ص 07.

³ عبد الستار حسين يوسف، "دور إدارة المعرفة كأداة للمنافسة والنمو والبقاء في شركات الأعمال"، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان، ع 101، ديسمبر 2004، ص 22.

- ويعرف "Burtless" (1996) إدارة المعرفة بأنها: "إدارة المنظمة وتوجيهها نحو التجديد المستمر في قاعدة المعرفة التنظيمية، على سبيل المثال توليد هياكل تنظيمية داعمة تزويد الموظفين بالتسهيلات اللازمة وطرح واستخدام تكنولوجيا المعلومات والأدوات اللازمة لتشجيع العمل الجماعي ونشر وتبادل المعرفة"¹.
- ويعتقد "Star" (1999) أن المقصود بإدارة المعرفة هو: "إدارة المعلومات و البيانات إضافة إلى اكتشاف وإشراك ممارسات وخبرات الأفراد في المنظمة وتعظيمها لديهم الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة"².

وفقا للتعريف المذكورة سابقا يمكن تعريف ادارة المعرفة كالتالي:

إدارة المعلومات والبيانات من خلال العمل على خلق وتوليد المعرفة وتخزينها وتوزيعها بين أفراد المنظمة من أجل زيادة الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية

المطلب الثاني: أهمية وأهداف إدارة المعرفة

تسهم إدارة المعرفة في تطور المعرفة وإيجاد التراكم المعرفي في ظل انتشار نظم الاتصالات الحديثة، مما يسهل انتشار المعرفة وتبادلها، فإدارة المعرفة لها أهمية وأهداف كبيرة بالنسبة للمؤسسة التي تهدف إلى تحقيق النجاح، ويمكن ذكر أهمية وأهداف ادارة المعرفة كالتالي:

أولاً: أهمية إدارة المعرفة

تتمثل أهمية ادارة المعرفة في التالي³:

- تعد إدارة المعرفة فرصة كبير للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة.
- تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
- تعزز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المؤسسي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.
- تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.
- تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة. عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة ممكنة.
- توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات.
- تدعم الجهود للاستفادة من جمع الموجودات الملموسة وغير الملموسة.
- تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة و الفجوات في توقعاتهم.

¹ عبد السلام أبو قحف، "أساسيات التنظيم والإدارة"، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 2003، ص 10.

² نعيمة رزوقي حسن جبر، "رؤية مستقبلية لدور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة إدارة المعلومات المعارف والكفاءات والجودة في البيئة الرقمية"، المؤتمر الثالث عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2003، ص 276.

³ راتب صويص وآخرون، "عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية"، المجلة الأردنية، الأردن، مج 07، ع 04، 2011، ص 516.

ثانيا: أهداف إدارة المعرفة

تتمثل أهداف إدارة المعرفة في التالي¹:

- جذب رأس مال فكري بشكل متزايد لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة.
- خلق البيئة التنظيمية التي تشجع كل فرد في المؤسسة على المشاركة بالمعرفة لرفع مستوى معرفة الآخرين.
- تبسيط العمليات وتخفيض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية.
- تحسين خدمة العملاء عن طريق اختزال الزمن المستغرق في تقديم الخدمات.
- تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية.
- زيادة العائد المالي عن طريق التسويق والخدمات بفعالية.
- تفعيل المعرفة ورأس المال الفكري لتحسين طرق إيصال الخدمات.
- تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقاتها بمثيلاتها.

وتهدف ادارة المعرفة أيضا إلى²:

- تكوين مصدر موحد للمعرفة.
- تهيئة الفرصة لنمو المنظمة وتطويرها بمعدلات متناسبة مع قدراتها والفرص المتاحة وذلك بتعميق استخدام نتائج العلم ومنتجات التقنية المتجددة إلى جانب الخبرة المتراكمة لأفرادها.
- توفير مناخ ملائم يحفز العاملين ذوي المعرفة على إطلاق معارفهم الكامنة وإتاحتها للمنظمة وكذا دفعهم إلى تطوير معارفهم وتنميتها، مما يؤكد أن مستوى المعرفي هو الأساس في تحديد الدرجات الوظيفية وما يتبعها من صلاحيات ومزايا.
- مساندة جهود المنظمة لاستعادة توازنها حال تعرضها لأي ارتباك ويمكن في رصيدها المعرفي المتجدد حلول بديلة بأساليب متطورة و مضمونة.
- إطلاق الطاقات الفكرية لأفراد المنظمة على كافة المستويات وما لهذا في كفاءة ومهارة المنظمة واكتسابها ميزة تنافسية.

المطلب الثالث: وظائف وعمليات إدارة المعرفة

لإدارة المعرفة وظائف عديدة، فهي تعمل على توفير سبل نجاح المعرفة، إضافة إلى جلب العنصر البشري القادر على توليد المعرفة، كما أن عمليات إدارة المعرفة تحدد كيفية استخدام الآليات التي تنتج المعرفة.

أولا: وظائف إدارة المعرفة

يمكن تلخيص وظائف إدارة المعرفة في مايلي¹:

¹ سلوى محمد الشرف، "دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير في علوم السنتير تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، فلسطين، 2008، ص 16.
² سمراء كحلات، "تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة باتنة"، شهادة ماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص علوم إنسانية، جامعة منتوري - قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، 2009/2008، ص 58.

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

- توفير الوسائل الإبداعية اللازمة لأفراد المعرفة.
- الاهتمام بالعنصر البشري من حيث جلبهم، واستقطابهم، ومعالجتهم.
- إعداد البنية التحتية اللازمة للمعرفة من الحواسيب، والبرمجيات، ووسائل الاتصال اللازمة.
- وضع نظام خاص للحوافز أو المساهمة بذلك.
- الاهتمام بالجوانب القانونية والأخلاقية للمعرفة بجميع عملياتها، بحيث تكون قانونية وأخلاقية.

ثانياً: عمليات إدارة المعرفة

يمكن ذكر بعض العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة والتي لخصها الباحثون فيما يلي²:

- **تكوين** وتوليد المعرفة: وتمثل في جميع الأنشطة التي تسعون المنظمة من خلالها للحصول على المعرفة، واقتناءها من مصادر هائلة متعددة، كتلك المحتوية على المعرفة الصريحة أو الضمنية.
- **خزن وتنظيم المعرفة:** وهي العمليات التي تشمل الاحتفاظ بالمعرفة، وإدامتها وتنظيمها وتسهيلها للبحث، والوصول إليها وتيسير سبل استرجاعها، حيث تعد هذه العملية بمثابة ذاكرة تنظيمية للمؤسسة.
- **نقلو مشاركة المعرفة:** وتعني نشر و مشاركة المعرفة بين أفراد المنظمة، حيث يتم توزيع المعرفة الضمنية عن طريق أساليب التدرج والحوار، أما المعرفة الصريحة فيمكن نشرها بالوثائق، والنشرات الداخلية والتعليق.
- **تطبيق المعرفة:** وهي غاية إدارة المعرفة، وتعني استخدام هذه المعرفة في الوقت المناسب واستثمار فرص تواجدها في المنظمة، حيث يمكن أن توظف في حل المشاكل التي تواجه المنظمة، ويجب أن يستهدف هذا التطبيق تحقيقاً غراض وأهداف المنظمة.

المطلب الرابع : محفزات ومعوقات نجاح إدارة المعرفة

يواجه تنفيذ برنامج إدارة المعرفة في المنظمات بعض المعوقات التي تسبب مشاكل عديدة، وهناك أيضاً عوامل محفزة تقود إلى نجاح إدارة المعرفة، ويمكن ذكر هذه العوامل كالتالي³:

أولاً: محفزات نجاح إدارة المعرفة

- هناك العديد من العناصر التي تعمل على نجاح إدارة المعرفة، يمكن ذكرها كالتالي⁴:
- التركيز على قيم المنظمة وأهميتها، وضمان الدعم المالي من الإدارة العليا.
- دعم الإدارة العليا لأنه ضروري لنجاح نظام إدارة المعرفة.
- تبني ثقافة تقوم على دعم الاستخدام المتبادل للمعرفة.

¹ ربحي مصطفى عليان، "إدارة المعرفة"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص ص 82 - 83.
² لطيف عبد الرضا عطية، "رأس المال الفكري وإدارة المعرفة: العلاقات والآثار"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج 10، ع 03، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، 2008، ص 155.
³ سعاد، نايف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل، عمان، 2008، ص 42.
⁴ محمد عواد الزيادات، "اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 67.

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

- تبني غاية واضحة ولغة مفهومة لدفع المستخدم للمعرفة إلى الاستفادة القصوى منها.
- تبني عملية التغيير في أساليب وطرق التحفيز، للمساهمة في خلق واستخدام المعرفة.

ثانياً: معوقات إدارة المعرفة

هناك مجموعة من العوائق تبرز عند تطبيق ادارة المعرفة، أهمها¹:

- صعوبة قياس مدى نجاح برنامج إدارة المعرفة.
- عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة للقيام بنظام إدارة المعرفة.
- عدم توفر البنية التحتية اللازمة.
- ضعف إدراك مفهوم إدارة المعرفة ومحتواها ومتطلباتها وأهمية دورها في المنظمة.
- الاختيار غير المناسب لأعضاء فريق إدارة المعرفة، وعدم اختيارهم من العاملين الذين تتوفر لديهم القدرة والمعرفة والرغبة في العمل في هذا المجال.
- عدم توفر الكادر البشري المؤهل القيام بنظام إدارة المعرفة وهذا ما قد يعود لبرامج التدريب.

المبحث الثاني : الانتماء التنظيمي ودور ادارة المعرفة في تحقيقه

يعد الانتماء التنظيمي احد الأهداف الانسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه لما له من الأثر فعال في استمرارية العمالة واستقرار العمل فضلا عن تنمية الدوافع الايجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم فالانتماء التنظيمي هو استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرارية العلاقة التفاعلية بينهما يترتب عليها سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه من جانب المنظمة ورغبة الفرد في إعطاء جزء من وقته من اجل الاسهام في نجاح واستمرار المنظمة والاستعداد لبذل مجهود اكبر .

المطلب الأول : مفهوم الانتماء التنظيمي

يعد الانتماء التنظيمي أحد أهداف الإنسان التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه، لما له من أثر فعال في تحفيز الأفراد العاملين، وهو ضيق هذا التنظيمات الدفاعية عن مصالحها، فيعتبر وأن مصير هموم مصيرها ونجاحهم مرتبطة بنجاحها. وقد جاء تعدد تعاريف حول هذا المفهوم، نذكر أهمها:

يعرف Buchanan الانتماء علناً بأنه "ارتباط فعال بين الأفراد وتنظيم بعينه، ويقوم هذا الارتباط علناً للأفراد بالتنظيم وتطبيقاً أهدافهم مع أهدافه".² وله ثلاثة عناصر

هي: التوحد، الاندماجية في العمل والولاء للتنظيم. وبالنسبة لمودواي، الانتماء هو " قدرة الفرد على التوحد والاندماجية مع التنظيم الرسمي الذي يعمل داخله".³

أما بورتر وسـميث فيعتبر أن الانتماء التنظيمي هو " مدقوقة الشخصية وقدرتها على الاندماجية في العمل داخل تنظيم بعينه".⁴

¹ المرجع السابق، ص 70.

² اعتماد محمد علام : دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مكتبة الأنجلو مصر ، القاهرة ، 1994، ص 270

³ اعتماد محمد علام ، نفس المرجع السابق

⁴ اعتماد محمد علام ، نفس المرجع السابق

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

نلاحظ أن هذا التعاريف تتفق على أن الانتماء التنظيمي هو الارتباط القوي بين الفرد والتنظيم الذي يعمل بداخله وبصفة عامة فإن الانتماء التنظيمي هو ذلك الشعور القوي الذي يميز غبة الفرد في البقاء والاستمرار بالمؤسسة، من قبل الأهداف وقيمها ومستعد لتقديم أقصى طاقتها في سبيل نجاحها

المطلب الثاني : أنواع الانتماء التنظيمي يصنف الانتماء التنظيمي إلى أنواع ، كالآتي:

أ. الانتماء المعنوي:

ويشير إلى تطابق الفرد مع المنظمة وانهماكه فيها وارتباطه شعورياً بها، ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف.

ب. الانتماء الاستمراري:

ويشير إلى قوة رغبة الفرد في البقاء في العمل في منظمة معينة؛ لإعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكون له الكثير.

ج. الإنتماء الأدبي:

ويشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأفراد الذين يكون إنتماؤهم الأدبي قوياً يأخذون في حسابهم إلى حد بعيد ما يمكن أن يقوله الآخرون عنه لو ترك العمل في المنظمة، فهو لا يريد أن يسبب قلقاً لمنظمتهم، أو أن يترك انطباعاً سيئاً لدى الزملاء بسبب تركه العمل، وبالتالي فهو التزام أدبي ولو كان على حسابه.¹

حيث قال المغربي محمد الفاتح على أن هنالك أربعة أنواع من الانتماء نابعة من متطلبات السلوك المختلفة التي تفرضها المنظمات على أعضائها، هذه الأنواع الأربعة هي²:

1. الإنتماء المستديم:

ويشير إلى المدى الذي يستطيع فيه الأفراد التضحية بالكثير من جهودهم وطاقاتهم في مقابل بقاء المنظمات التي يعملون بها، لذا فإن هؤلاء الأفراد يعتبرون أنفسهم جزءاً من المنظمات، وبالتالي فإنهم يجدون صعوبة في الإنسحاب منها أو تركها.

¹ جرين برج جيرالد وبارون روبرت (2014)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، واسماعيل علي بسيوني، الرياض، السعودية، دار المريخ للنشر
² محمد الفاتح محمود البشير (2016- أ)، أصول الإدارة والتنظيم عمان، الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع

2. الإلتناء التلاحي:

ويتمثل في العلاقة السيكولوجية الإجتماعية التي تنشأ بين الأفراد ومنظماتهم، والتي يتم تنميتها وتعزيزها من خلال المناسبات الاجتماعية التي تقيمها المنظمات.

3. الإلتناء الرقابي:

وينشأ عندما يعتقد الموظفون أن المعايير والقيم الموجودة في المنظمة تمثل نبزاً ودليلاً لتوجيه سلوك الأفراد، وبالتالي فإن سلوك أي فرد في المنظمة يتأثر بهذه المعايير والقيم.

4. الإلتناء العاطفي:

الذي يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة، ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله، من استقلالية وتنوع في المهارات.

ويلاحظ الباحثون تعدد وتنوع الأنواع التي يتقمصها الإلتناء اتساعاً وضيقاً، تباعداً وتكاملاً ، توحداً واندماجاً منظماً متناسقاً في كافة المجالات والميادين، في الحياة المهنية والتعليمية والأسرية والمجتمع الإنساني الكبير، كما أن للمنظمات دور في تقوية الشعور بالإلتناء أو إضعافه، وباعتقاد الباحثين أن انفصال بين هذه الأنواع من الإلتناءات، فمن الممكن بل ومن الأفضل أن تجتمع مرة واحدة لدى الفرد العضو في المنظمة ليكون أكثر كفاءةً وفاعليةً، وحتى يتميز أداءه بالتأثير الحقيقي لدفع عجلة التقدم في المنظمة

أهمية الإلتناء التنظيمي:

هناك عدة أسباب قد أدت إلى الاهتمام المتزايد بهذا المفهوم، وهي¹:

1. أن الإلتناء التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل .
2. أن مجال الإلتناء التنظيمي قد جذب كلاً من المديرين، وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثلهم من كونهم مسؤولين عن تحقيق أهدافها.
3. أن الإلتناء التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد أهدافاً لهم في الحياة .
4. يمثل الإلتناء التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والعاملين فيها ولا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمة تقديم الحوافز الملائمة للعاملين ودفعهم إلى أعلى مستوى من الانجاز
5. الحفاظ على المنظمة في حالة صحية سليمة تمكنها من البقاء والاستمرار .
6. أن إلتناء الأفراد لمنظماتهم يعد مؤشراً هاماً لنجاح تلك المنظمة

المطلب الثالث : أنماط الإلتناء التنظيمي

أنماط الإلتناء عند Etzioni (1961):¹

¹ عبد الباقي صلاح الدين (2005) مبادئ السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الإسكندرية ، مصر ، ص 316 .

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

قام **Etzioni** باقتراح تصنيف للمنظمات اعتمدها علماء نماط متتالاً لافر ادلقوا انينولوا انحال المنظمة وير بانالكل عام لدو افعهلا متتالحيثا نبداية هذا الامتثال هيقرار الفر دبانينتميل للمنظمة وينمط **Etzioni** هذا الانتماء حسب السلطة التي تمتلكها المنظمة علماً لافر اد عبر ماتوفر همنجوتنظيمي . يمكن للانتماء أن يندرج تحت احد الأنماط التالية: الانتماء الاختياري، الانتماء النفعي، الانتماء الاجباري/القصري .

• الانتماء الاختياري :

وهو يمثل لنماط السائد في المنظمات التي تترك خيار الانتماء او عدمه لفر دلانهاذا انتمال اليها فهذا يعن انهم مقتنعاً بهدفها ابتداءاً ليصبح امتثالها للسلطة فيها طوعاً تاماً، ومثلها الجمعيات الخيرية.

• الانتماء الإجباري (القصري) :

وهو يلحق بالمنظمات التي لا يخيّر فيها الفرد على الانتماء بل هو مجبر لأنهم سلوبالإرادتحتظرفقاهر ةوذلكمئلزلءالسجون

• الانتماء النفعي :

وهو يصف طبيعة الانتماء في المنظمات التي تقدم العوائد النفعية للمنتمينا اليها مقابل امتثالهم لوائحها وهي متعلقة بتبادلية بين الافراد والمنظمة وتتجلب هذا العوائد في العلاوات وال مكافات ... ونشير بان **Etzioni** يصنف منظمات الادارة العامة وما شابهها ضمن هذا الصنف وير بان هذا النمط يقعض من مجال الطرفاها لنمطينا السابقة ينحيا ناكل منظمة تميل للاحاد الطرفين حسب المسالك الادارية التي تبناها قياداتها.

أنماط الانتماء عند **Kanter² (1968)** :

أكدت "كانتر" "علماً بأنماط مختلفة من الانتماء تتجمن متطلبات سلوكية مختلفة تفر ضلعنا لأعضاء من قبل المنظمة، وفي ضوء ذلك اقترحنا ثلاثة أنماط من تلفة من الانتماء : الانتماء المستمر، انتماء التماسك، وانتماء التحكم.

• انتماء الاستمرار :

تمتع يفهبأنه تفانيا لعضو من أجل لبقاء داخل المنظمة، وقد بأسببه تلك التضحيات والاستثمار الشخصية التي يقدمها الفر للمنظمة، بحيث يصبحنا المكافأومنا الصعبة ليهت ركالعمل في تلك المنظمة بمعنى آخر، عندما يكون الفر قد قدم تضحيات لارتباطه والبقاء داخل منظمة معينة (مثال ذلك لالتحاق بفر نامجهم ني خاصي تطلب التدر يبعلمهنة محددة و قالشر وطعقد معين) فهو أكثر احتمالاً لأن يشعر بحاجة قوية للبقاء داخل تلك المنظمة.

• انتماء التماسك :

تمتع يفهبأنهار تباطبالعلاقات الاجتماعية في أي منظمة، هذا الارتباط قد يتضمن التنازل لعنالروابط الاجتماعية السد ابقه والانشغال بالأنشطة التي تحسن تماسك المجموعة فالمنظمات عادة ماتقوم بالعديد من تلك الأنشطة لبناء ارتباط نفسي للعضو تجاه منظمته، (مثال ذلك، التوجيهات التي تعطى للعامل في اليوم الأول من العمل، استخدام الملابس الموحدة أو الشارات التي

¹ اطلعت ابراهيم ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب ، مصر ، 2007 ، ص 28 .
² عبد المحسن عبد السلام نعساني ، أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، مصر ، 2004 ، ص 61

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

تحمل دلالة الانتماء لحرقة أو ناد أو مدرسة معينة
(جميع هذه الجهود تهدف إلى البناء تماسك متر ايدينا أعضاء المجموعه وبالتالى زيادة انتماء التماسك.

• انتماء التحكم:

تمتعر يفها أنهار تباط العضو بمعايير المنظمة التي تعمل على تشكيلا لسلوكيا لاتجاه المطلوب، هذا الشكل منا لانتماء
اى يكون موجودا عندما يعقد العضو بأقمو قوا اعد المنظمة تتمثل دليا لمهام نحو السلوك المناسبو يتأثر بمثل هذا لاق
واعدو القيم في أفعالها اليومية

مثل هذا الانتماء يحدث عندما ينكر الأفراد المعايير السابقة التي كانوا عليها قبل دخولها للمنظمة ويعيدون نصيا غة مد
ر كاتهم في ضوء قيمو معايير المنظمة
المطلب الرابع : آثار الانتماء التنظيمي.

أولاً: تأثير الانتماء التنظيمي على الفرد:

حيث يمتد تأثير الانتماء التنظيمي على المسار المهني للفرد فالموظف صاحب الانتماء العالي
يكون مخلصاً ومجتهداً ومثابراً في عمله، ساعياً لتحقيق أهداف المنظمة التي يتبناها، بل ويرى أن
من مصلحته النهوض بالمنظمة لتيقنه بأن المنظمة ستكافئه على إخلاصه وتقانيه وأدائه العالي،
وهناك آثار للانتماء التنظيمي على الفرد خارج نطاق العمل منها آثار إيجابية تتمثل في أن الانتماء
التنظيمي يقوي رغبة الفرد في الإستمرار في العمل داخل المنظمة، كما يولد لديه الإستمتاع أثناء
أدائه لعمله، مما ينعكس إيجابياً على رضاه الوظيفي، وهذا يدفعه إلى تبني أهداف المنظمة
واعتبارها أهدافه الخاصة، ونتيجة لذلك يسعى بكل جد لتحقيقها، كما تنعكس آثار الانتماء التنظيمي
على حياة الفرد الخاصة خارج نطاق العمل، حيث يتصف الفرد صاحب الانتماء المرتفع
بمستويات عالية من السعادة والراحة النفسية خارج أوقات العمل الرسمية، وتكون علاقاته العائلية
قوية، أما الآثار السلبية فتتمثل بقدره الانتماء التنظيمي على توجيهه واستثمار طاقاته للفرد للعمل،
وبالتالي لا يبقى لديه وقت للنشاطات الأخرى خارج العمل، مما يحول حياة الفرد إلى عزلة عن
الأخرين، كما أن شدة الانتماء التنظيمي تدفع الفرد المنتمي إلى التفكير الدائم بمشكلات العمل
وهومومه¹.

ثانياً: تأثير الانتماء التنظيمي على المنظمة:

ويأتي من خلال الأداء المتميز حيث يؤثر الانتماء التنظيمي على فعالية وكفاءة المنظمات لما له
من تأثير على أداء العاملين والتزامهم بأهداف المنظمة، وتشير الأبحاث والدراسات إلى أن
الانتماء التنظيمي من أهم مقومات الإبداع الوظيفي، كما تشير إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية
بين الانتماء التنظيمي والإبداع الإداري، كما توصلت الدراسات إلى أن للانتماء التنظيمي تأثيراً
مباشراً على الأداء الوظيفي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية (الخبرة، مستوى التعليم،
الجنسية، العمر)، ويرجح كثير من باحثي الإدارة ومنظريها تفوق الإدارة اليابانية إلى ارتفاع
درجات الانتماء التنظيمي لدى العامل الياباني.² وتشير الدراسات إلى أن زيادة الانتماء التنظيمي

¹ سلمان أحمد عيسى (2004) تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس ، رسالة ماجستير
غير منشورة ، مكتبة كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، مصر

² جرين برج جيرالد وبارون روبرت (2014) ادارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، واسماعيل علي بسيوني ، الرياض
، السعودية ، دار المريخ للنشر ص21

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

لدى العاملين يقلل من دوران العمل، بمعنى أن الإلتزام التنظيمي يؤثر سلبياً وبشكل مباشر على نية العاملين بترك العمل، فالعامل الأكثر انتماءً أقل ميلاً لترك العمل، كما يساعد الإلتزام التنظيمي إلى حد كبير على تقليل غياب العاملين، ويقلل من مشكلة التأخر عن العمل.¹

ويؤكد أن الإلتزام يحقق فوائد عظيمة على مستوى الفرد حيث يعتبر الإلتزام من العوامل الهامة التي يشعر الإنسان عند فقدانها بالضيق، ودون الإلتزام إلى وطن أو جماعة أو أمة يفقد الفرد ذاته، ولذلك لم يعد انتماء الفرد للجماعة أمراً عرضياً له أن يختاره أو يرفضه بل هو في صميم وجوده، أما فوائد الإلتزام على مستوى الجماعة فتتمثل بما يحققه من حب للجماعة ورعايتها والسعي إلى تقدمها مع أفرادها، كما أنه يبعث على احترام آراء الآخرين وتحقيق الإلتزام بقيم المنظمة.²

ويستنتج الباحثون أن جماعة المنظمة هي تكوين اجتماعي ونفسي في الوقت ذاته، فكلما زادت الخصائص المشتركة التي يتمتع بها أعضاء المنظمة، كلما أصبحت العلاقات بينهم أقوى، وكلما أصبحت المنظمة أكثر تماسكاً، كما يتوقع أن تترك المنظمة أثراً أعمق على الأعضاء كلما كان السلوك الجماعي للأعضاء متماثلاً.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة حول إدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

المطلب الأول: الدراسات السابقة حول إدارة المعرفة.

منذ بروز المعرفة كمورد استراتيجي وفعال في صنع التميز للمنظمات، اجتهد العديد من الباحثين في محاولة للفهم و التأطير الجيد لهذا المورد، حيث قدمت العديد من الدراسات و الأبحاث مجال إدارة المعرفة و عملياتها، و كذا المتطلبات الأساسية للاستغلال هذا المورد الاستراتيجي، أين تم البحث عن العلاقة التي تربط إدارة المعرفة و عملياتها مع عدد من الأبعاد أو المدخلات التي تؤثر في تركيب المنظمات، و هذا لأجل تحديد البنية التنظيمية الملائمة لدعم عمليات إدارة المعرفة و من أبرز هذه الدراسات:

¹ خطاب عابدة (1998) الإلتزام التنظيمي والرضا عن العمل، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية. ص16
² سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، عمان الأردن: دار وائل للنشر، 2003 ص46.

دراسة طه حسين نوي 2011، تحت عنوان " التطور التكنولوجي و دوره في تفعيل إدارة المعرفة بمنظمة الأعمال (حالة المديرية العامة لمؤسسة اتصالات الجزائر)" :هدفت الدراسة إلى إبراز الدور الكبير الذي يلعبه التطور التكنولوجي و بالخصوص تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في تفعيل إدارة المعرفة، و توضيح العناصر الأساسية لتكنولوجيا المعلومات و التي تسمح برفع قدرات الأفراد و المنظمات، من أجل الإحاطة بأكبر قدر ممكن بكل المعارف الممكنة، حيث اتبعت منهج وصفي و تحليل في محاولة رسم هذه العلاقات، معززة بتقنية دراسة حالة على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر، و هذا بالاعتماد على عدة تقنيات كالمقابلات الشخصية تحليل الوثائق، اداة الاستبيان، حيث أعدت أداة القياس (الاستبانة) بالاعتماد على قياس ثورستون Thurstone لقياس الاتجاهات، و قد خلصت الدراسة إلى وجود دور كبير تمارسه تكنولوجيا المعلومات في تفعيل إدارة المعرفة، بالإضافة إلى مجموعة نتائج متعلقة بمؤسسة الدراسة، مثلاً سجل اعتماد المؤسسة على معظمة المبادئ التي جائت بها إدارة المعرفة، غياب أسلوب البحث و التطوير كآلية مستخدمة لإنشاء المعرفة،....إلخ.

دراسة ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل المعني 2014، تحت عنوان "أثر توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة على تحقيق فاعلية الأداء في المنظمات الأردنية" :هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر البنية التحتية لإدارة المعرفة على فاعلية أداء المنظمات الأردنية التي تحتاج إلى المعرفة في أداء اعمالها و مهامها و كذا البحث على أهم متطلبات إقامة إدارة المعرفة، عبر مجتمع الدراسة مكون من منظمات القطاع العام و الخاص في الأردن و التي تعني بموضوع المعرفة، حيث تم توزيع استبيان تقيس متغيرات الدراسة ضمن نموذج مكون من متغيرين، متغير تابع متمثل في الثقافة التنظيمية، البناء التنظيمي، تكنولوجيا المعلومات المعرفة المشتركة، البنية المادية، و تحليلها باستخدام عدّة أدوات احصائية، كتحليل التباين، نموذج الانحدار المتعدد و قد توصلت الدراسة إلى عدّة نتائج أهمها: وجود تأثير كبير لتوفر متطلبات البنية التحتية على فاعلية إدارة المعرفة، ضرورة استحداث دائرة خاصة بإدارة المعرفة مهمتها الأساسية اكتشاف معارف بطريقة تمكن العاملين و الموظفين في تلك الشركات من الاستفادة منها، و هذا بدوره يمكن المنظمات من تحسين قدراتها على الإبداع و تحقيق التطور و التميز في أدائها لأعماله.

دراسة قيس عبد الهادي صالح و باسمة محمد باني تحت عنوان "القيادة الابداعية و علاقتها بمتطلبات ادارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الادارية فيها" 2013: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الابداعية و متطلبات إدارة المعرفة، و كذا الوقوف على واقع القيادة الإبداعية و أداة المعرفة داخل جامعة الكوفة منظمة الدراسة، و قد خلصت إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الابداعية و متطلبات إدارة المعرفة.

دراسة محمود عبد الرحمان الشنطي 2017 ،تحت عنوان "دور القيادة التحويلية في عمليات إدارة المعرفة :دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة " :هدفت هذه الدراسة إلى كشف عن درجة توفر عمليات إدارة المعرفة و كذا قياس مستوى ممارسة أبعاد (التأثير المثالي ، الاستشارة الفكرية ،الدافع الإلهامي ،الاعتبارات الفردية) في عمليات إدارة المعرفة ،حيث تم توزيع 240 استمارة استبيان على عينة من موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة ،و قد و توصلت الدراسة إلى الممارسة المتوسطة لأسلوب القيادة التحويلية و كذا إدارة المعرفة ، مع تسجيل اختلاف بين مستويات عمليات ادارة المعرفة ،و خاصة عملية تخزين المعرفة و تطبيقها ،بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية لجميع أبعاد القيادة التحويلية على عمليات إدارة المعرفة باستثناء بعد الدافع الالهامي بنسبة تفسير 69.1%.

دراسة عبد الرحمان جمال موسى 2017 ،"أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات على إدارة معرفة الزبون "(دراسة حالة : "مجموعة أبو الحاج –التكسي المميز") :هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات على ادارة معرفة الزبون ،و قد خلصت إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات بأبعادها (استخدام الموقع الالكتروني ،تطبيقات الهاتف النقال) على إدارة معرفة الزبون في المجموعة.

دراسة رائد اسماعيل عباينة ،ماجد أحمد حتاملة 2013 تحت عنوان "دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن " :هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية السائدة (البيروقراطية ،و الإبداعية و المهمة و الداعمة) في دعم إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة ،و تخزينها ،و نقلها و تطبيقها) في مستشفيات القطاع العام ،و قد خلصت الدراسة إلى سيادة نمط الثقافة التنظيمية البيروقراطية في مستشفيات القطاع العام ،بالإضافة إلى ممارسة متوسطة لإدارة المعرفة في هذه المستشفيات ،مع تسجيل وجود علاقة ارتباطيه بين الثقافة التنظيمية السائدة و أبعاد إدارة المعرفة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة حول الانتماء التنظيمي

سنحاول من خلال هذا المطلب أن ندرج أهم الدراسات السابقة لمتغيرات الانتماء التنظيمي

دراسة ميسون عبد الكريم محمد رشيد، قياس وتعزيز الانتماء التنظيمي ، دراسة قياسية لعينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية، هدفت الدراسة إلى تطبيق إحدى المداخل الحديثة في دراسة السلوك التنظيمي لواحدة من مؤسسات المجتمع الهامة وهي الجامعات للتعرف على مستويات الانتماء التنظيمي في بعض الكليات المختلفة وهي (الإدارة والاقتصاد، السياحة، الهندسة والعلوم) في الجامعة المستنصرية باستعمال عينة عشوائية واختبار عدد من الفرضيات، ثم جمع البيانات بواسطة الاستبانة المبنية على مقاييس علمية وتم تحليل بيانات البحث بواسطة

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

البرنامج الإحصائي (spss) للوصول إلى عدد من النتائج والتي أكدت على العلاقة الإيجابية بين متغيرات البحث.

قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة:

دراسة عيساوي الساسي ، قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية العدد 5 لسنة 2018 جامعة باجي مختار عنابة الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أهم المقاربات السوسيو-سيكولوجية التي اهتمت بالموضوع وكيف قدمت تفسيرات مختلفة للانتماء التنظيمي انطلاقا من أنه الشعور بالانتماء إلى المؤسسة في ظاهره وسلوك ممارس داخل المؤسسة يمكن قياسه والتنبؤ به انطلاقا من مؤشرات مختلفة، أهم مظاهره هي تلك السلوكيات التي تترجم الشعور بالانتماء كما تناولته مختلف البحوث والدراسات الاجتماعية والنفسية، باعتبار مفهوم الشعور بالانتماء حقيقة ممارسة داخل المؤسسة له مؤشرات وأهم هذه المؤشرات السلوكية الدالة على الشعور بالانتماء ، التنشئة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، المساهمة التنظيمية، الاندماج التنظيمي والامتثال وهي أكثر المؤشرات أهمية داخل المؤسسة والتي تربط العامل بمؤسسته ويعمله.

دراسة الجراح (2013) بعنوان: "أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية"، حاول التعرف على مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في الجامعات الأردنية، والتعرف على مستوى الانتماء التنظيمي، وعلى أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية الآتية (الجامعة الأردنية، جامعة اليرموك، جامعة العلوم والتكنولوجيا، جامعة مؤتة، الجامعة الألمانية، وجامعة آل البيت) من كليات (الطب، الهندسة، تكنولوجيا المعلومات، الأعمال والعلوم الإدارية) والبالغ عددهم (1525) عضو، حيث اعتمد الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الإستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة التي اشتملت على (45) فقرة، أما عينة الدراسة فتكونت من (224) عضو من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في الجامعات الأردنية الرسمية جاء بدرجة متوسطة، كما جاء مستوى الانتماء التنظيمي بدرجة متوسطة بوجه عام، رغم ارتفاعه في بعض الجوانب، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر مهم وارتباط طردي ايجابي لمستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على مستوى الانتماء التنظيمي.

دراسة جعارة (2010) بعنوان: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات الحكومية في جنوب الضفة

عنوان الدراسة والباحث	السنة	العينة	الأدوات	النتائج
-----------------------	-------	--------	---------	---------

الغربية ومدى مساهمتها في تعزيز حالة الانتماء التنظيمي لدى العاملين، ولتحقيق الأهداف طبقت الدراسة في (14) مؤسسة رسمية في محافظتي بيت لحم والخليل، باتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الإستبانة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي المؤسسات الحكومية جاء بدرجة متوسطة، أما الانتماء التنظيمي فجاء بدرجة مرتفعة، وكان هناك علاقة ارتباطية قوية بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقدير عينة الدراسة نحو الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية المؤهل العلمي، التخصص، المسمى الوظيفي، الدخل الشهري، سنوات الخبرة، مكان السكن، مكان العمل).

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح لنا أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة .

الجدول رقم (01) مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء
التنظيمي.

إلى وجود دور كبير تمارسه تكنولوجيا المعلومات في تفعيل إدارة المعرفة،بالإضافة إلى مجموعة نتائج متعلقة بمؤسسة الدراسة،مثلا سجل اعتماد المؤسسة على معظمة المبادئ التي جائت بها إدارة المعرفة، غياب أسلوب البحث و التطوير كآلية مستخدمة لإنشاء المعرفة	كالمقابلات الشخصية تحليل الوثائق ،أداة الاستبيان	موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر	2011	دراسة طه حسين نوي 2011،تحت عنوان " التطور التكنولوجي و دوره في تفعيل إدارة المعرفة بمنظمة الأعمال (حالة المديرية العامة لمؤسسة اتصالات الجزائر)"
وجود تأثير كبير لتوفر متطلبات البنية التحتية على فاعلية إدارة المعرفة،ضرورة استحداث دائرة خاصة بإدارة المعرفة مهمتها الأساسية اكتشاف معارف بطريقة يمكن العاملين و الموظفين في تلك الشركات من الاستفادة منها		مجتمع الدراسة مكون من منظمات القطاع العام و الخاص في الأردن	2014	دراسة ناصر محمد سعود جرادات،أحمد إسماعيل المعني 2014،تحت عنوان "أثر توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة على تحقيب فاعلية الأداء في المنظمات الأردنية
وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الابداعية و متطلبات إدارة المعرفة.		القيادات الإدارية بالجامعة		قيس عبد الهادي صالح و باسمه محمد باني عنوان "القيادة الابداعية و علاقتها بمتطلبات ادارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الادارية فيها "2013:
أثر ذو دلالة معنوية لجميع أبعاد القيادة التحويلية على عمليات إدارة المعرفة باستثناء بعد الدافع الالهامي بنسبة تفسير 69.1%.	الاستمارة	موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة	2017	محمود عبد الرحمان الشنطي،تحت عنوان "دور القيادة التحويلية في عمليات إدارة المعرفة :دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة
الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أهم المقاربات السوسيو- سيكولوجية التي اهتمت بالموضوع وكيف قدمت تفسيرات مختلفة للانتماء التنظيمي انطلاقا من أنه الشعور بالانتماء إلى المؤسسة	الاستبيان	العاملين بالمؤسسة		عيساوي الساسي،قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية العدد 5 لسنة 2018 جامعة باجي مختار عنابة

الفصل الأول:.....الإطار النظري لإدارة المعرفة و الانتماء التنظيمي.

<p>أن مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في الجامعات الأردنية الرسمية جاء بدرجة متوسطة، كما جاء مستوى الانتماء التنظيمي بدرجة متوسطة بوجه عام، رغم ارتفاعه في بعض الجوانب، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر مهم وارتباط طردي ايجابي لمستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على مستوى الانتماء التنظيمي.</p>	<p>الاستبيان</p>	<p>الموظفين في هيئة التدريس</p>	<p>2013</p>	<p>الجراح):"أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية</p>
<p>أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقدير عينة الدراسة نحو الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية المؤهل العلمي، التخصص، المسمى الوظيفي، الدخل الشهري، سنوات الخبرة، مكان السكن، مكان العمل).</p>	<p>الاستبيان</p>	<p>موظفي المؤسسات الحكومية</p>	<p>2014</p>	<p>دراسة جعارة بعنوان: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية</p>

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

من خلال الجدول يتبين لنا أنها كوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، حيث أنها اشتركت في دراسة أحد متغيرات الموضوع (إدارة المعرفة والانتماء التنظيمي) وجود اختلاف في عينة الدراسة بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات في حيث تشابه في المتغير المستقل " إدارة المعرفة" في حين دراستان الحالية أثر إدارة المعرفة على الانتماء التنظيمي دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير.

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نبين الإطار النظري لمتغيرات الدراسة حيث تم تقسيمه لمبحث المبحث الأول تم التطرق فيه إلى إدارة المعرفة من حيث تعريفها وأهدافها وأهميتها بالإضافة إلى أهم وظائفها وعملياتها، ثم المبحث الثاني من خلال التطرق إلى دور إدارة المعرفة في تحقيق الانتماء التنظيمي بالإضافة إلى أنواعه وأقسامه وأهم آثاره، وكمبحث ثالث تم فيها التمييز بين الدراسة الحالية على الدراسات السابقة في كونها تدرس أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي حيث أن معظم الدراسات تختلف في متغير الدراسة والبيئة أداة الدراسة وقصد التعرف على أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي سنستخدم أساليب إحصائية حديثة وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في الفصل الموالي.



الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة الديوان
الوطني للتطهير



تمهيد:

بعد تناولنا في الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي سنحاول في الجانب التطبيقي للدراسة أن نبين مدى مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيم من وجهة نظر موظفي مؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى:

- **المبحث الأول:** لمحة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير ؛
- **المبحث الثاني:** الإطار المنهجي للدراسة؛
- **المبحث الثالث :** عرض والتحليل الوصفي لنتائج الدراسة.

المبحث الأول: لمحة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير
المطلب الأول: تقديم الديوان الوطني للتطهير
أولاً: تعريف الديوان الوطني للتطهير

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

الديوان الوطني للتطهير هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري EPIC، نشأت هذه المؤسسة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-102 المؤرخ في 27 محرم 1422 الموافق لـ 21 أبريل 2001، بوضع الديوات تحت وصاية الوزير المكلف بالموارد المائية.

ثانيا: مهام الديوان الوطني للتطهير

يقوم الديوان الوطني بتسيير واستغلال وصيانة أشغال منشآت التطهير، من أهدافه:

✓ حماية ووقاية الموارد والمحيطات المائية؛

✓ مقاومة كل أشكال التلوث البيئي؛

✓ الحفاظ على الصحة العمومية؛

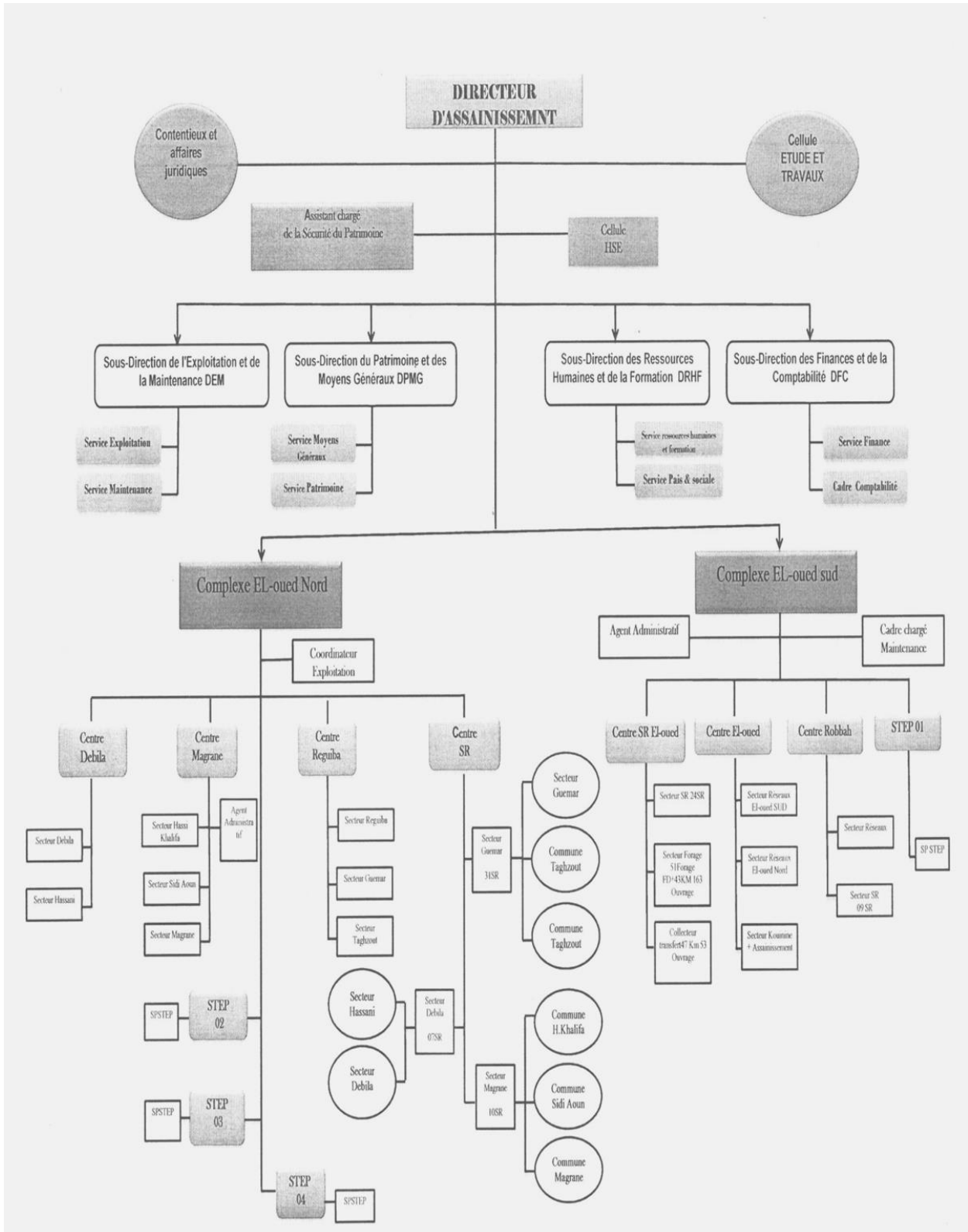
إلى جانب هذا يضمن الديوان الوطني للتطهير إنجاز الأشغال – غير الكبرى – إعادة تأهيل ، تفقد محطات التطهير، شبكات الصرف الصحي، وكذا محطات الرفع والضخ.

ثالثا: تنظيمه الديوان الوطني للتطهير

تم تجهيز الديوان بمجلس للتوجيه والمراقبة ومديرية العامة واثنى عشر منطقة ومديريتين للتطهير و43 وحدة موزعة عبر كل أنحاء التراب الوطني.

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للديوان الوطني للتطهير

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الوثائق المقدمة من قبل المؤسسة محل الدراسة

المطلب الثاني: تعريف مؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

تعتبر مديرية التطهير بالوادي إحدى هذه الوحدات التي تقوم بتسيير مايلي:
أقسام المديرية:

- مديرية فرعية للموارد البشرية؛
- مديرية فرعية للاستغلال والصيانة؛
- مديرية فرعية للمحاسبة والمالية؛
- مديرية فعيرة للأملاك والوسائل العامة؛
- خلية الدراسة والأشغال؛
- خلية الوقاية والأمن.

❖ **مركب التطهير الوادي جنوب:** ويتكون من محطة التصفية ، مركز التطهير الوادي، الرياح
ومركز محطات الرفع الوادي؛

❖ **مركب التطهير الوادي شمال:** ويتكون من 03 محطات تصفية، مركز محطات الرفع،
مركز الدييلة؛ مركز التطهير المقرن ومركز التطهير الرقبية.

المطلب الثالث: الأخطار الناجمة في مجال التطهير والوقاية منها.

أولاً: من أهم الأخطار المهنية في مجال التطهير:

- ✓ الأخطار البيولوجية؛
- ✓ الأخطار الكيميائية؛
- ✓ الأخطار الميكانيكية؛
- ✓ أخطار السقوط والانزلاق؛
- ✓ خطر الحمولة الزائدة؛
- ✓ خطر الحرائق؛
- ✓ خطر الاختناق في الفضاء المغلق.

ثانياً: الوقاية من الأخطار الناجمة في مجال التطهير

- احترام إشارات منع التدخين؛
- تحرير المخارج؛
- عدم ركن السيارة أمام المنافذ؛
- عدم ركن السيارات في الأماكن المخصصة لسيارات الإسعاف؛
- في حالة الحريق اتصلو بالحماية المدنية رقم 14 ؛
- عند رؤية كارثة إلتزموا بالهدوء؛
- عند رؤية حريق يجب استعمال المطفأة المناسبة.

ثالثاً: الإجلاء:

- ✓ عند سماع جرس الإنذار؛
- ✓ التزموا الهدوء؛

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

- ✓ اتبعوا تعليمات دليل الإجلاء؛
- ✓ الخروج بدون تسرع و إغلاق النوافذ والأبواب؛
- ✓ اتبعوا مخطط الإجلاء؛
- ✓ لا ترجعوا إلى الورا إلى بأمر من دليل الإجلاء
- ✓ اجتمعوا في مكان الاحتشاد والمخصص في الخارج

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

يتم التطرق في هذا المبحث إلى عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير، حيث تحديد عينة الدراسة، وأداة الدراسة لإجابات بيانات العينة على محاور الاستبيان، والأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة

أولاً: عينة الدراسة: موظفي مؤسسة الديوان الوطني للتطهير ، نظرا للصعوبات الميدانية فقد تم اختيار عينة قصديه وتوزيع 40 استبيان على أفراد العينة وفيما يلي جدول يبين كيفية توزيع وجمع الاستبيانات:

الجدول رقم (01): يبين كيفية توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة

البيان	عدد
عدد الاستبيانات الموزعة	50
عدد الاستبيانات المسترجعة	45
عدد الاستبيانات الملغاة (غير الصالحة) بسبب عدم إكمال المستجيب الإجابة على كل عبارات الاستبيان	5
عدد الاستبيانات الصالحة	40

المصدر: من إعداد الطالبين

ثانيا: أدوات جمع البيانات

يتطلب إعداد أي دراسة جمع المعلومات التي تحيط بالموضوع وتصب في فحواه، وتم الاستعانة بمجموعة من الأدوات للحصول على البيانات المطلوبة وتتمثل فيما يلي:

➤ **الوثائق والسجلات:** حيث تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق المتعلقة بالجانب التعريفي بالديوان الوطني للتطهير، مهامه أهداف، والهيكل التنظيمي له.

➤ **الاستبيان:** يعتبر الاستبيان الأداة الأكثر استخداما في البحوث الاجتماعية والإنسانية إذ يعتبر وسيلة لجمع البيانات من خلال احتوائه على مجموعة من الأسئلة أو العبارات ويطلب من المبحوثين الإجابة عليها ويتم توزيع الاستبيان عادة باليد أو من خلال إرسالها إلى المبحوثين عبر البريد وغيرها".

➤ **تصميم استبيان الدراسة**

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضا الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان (أنظر الملحق رقم 01) متكون من 27 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الأقدمية في العمل)

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في إدارة المعرفة والذي احتوى على (19) عبارة وقسمت على (04) أبعاد كما يلي:

البعد الأول: ويمثل: **تشخيص المعرفة** احتوى على (06) عبارات.

البعد 02: ويمثل **توليد المعرفة** احتوى على (04) عبارات.

البعد 03: ويمثل **تخزين المعرفة** احتوى على (05) عبارات.

لبعد 04: ويمثل **توزيع المعرفة** احتوى على (04) عبارات.

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل في **الانتماء التنظيمي** والذي احتوى على (08) عبارة.

➤ **مقياس ليكرت المستخدم في الاستبيان**

كما تم استخدام مقياس "ليكرت الخماسي" لقياس متغيرات الدراسة بإعطائه أوزان لقيم استجابات المتغيرات الترتيبية كما يلي:

الجدول رقم (02): توزيع درجات مقياس ليكرت الخماسي

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني
للتطهير

بدائل القياس	غير موافق اطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	01	02	03	04	05

المصدر: من الطلبة بالاعتماد على سلم ليكرت

لإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسة على عبارات الاستبيان: فإنه تم اعتماد على أدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري حيث:
المدى: لتحديد مجالات لمقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبيان الدراسة حيث تم حساب المدى

$$\text{المدى} = (\text{أعلى درجة في مقياس} - \text{أدنى درجة في مقياس}) = (5 - 0)$$

وللحصول على طول الفئة للتنقل بين المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد درجات الموافقة وذلك على نحو التالي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد درجات المقياس}} = \frac{5}{4} = 0.8$$

وهكذا مع كل مجال من مجالات المقياس نحصل على العينة على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي

الجدول رقم (03): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	مستوى توفر (تقييم)
من 01 إلى 1.80 درجة	غير موافق اطلاقاً	درجة منخفضة جداً
من 1.81 إلى 2.60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة
من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد	درجة متوسطة
من 3.41 إلى 4.20 درجة	موافق	درجة مرتفعة
من 4.21 إلى 5 درجة	موافق بشدة	درجة مرتفعة جداً

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مقياس ليكرت

✓ ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

المطلب الثاني : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS¹). حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- **اختبار التوزيع الطبيعي:** معرفة التوزيع الطبيعي للبيانات الإحصائية
- **معامل الارتباط لبيرسون:** يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة و لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاو الدراسة.
- **معامل الثبات ألفا كرونباخ:** يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة؛ حيث يأخذ هذا المعامل قيمة تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد الصحيح فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة
- **التكرارات والنسب المئوية:** تم الاعتماد عليها في محور البيانات العامة من الجزء الأول للاستبيان، من أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- **المتوسط الحسابي الموزون المرجح:** وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- **المتوسط الحسابي:** تم استعماله لمعرفة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات ومحاو الاستبيان، ومن ثم معرفة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، ومعرفة مستواها.
- **الانحراف المعياري:** يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس، كما يفيد في ترتيب المتوسطات في حالة تساويها في القيم، حيث يكون المتوسط الأقل في قيمة الانحراف الأول في الترتيب.
- **معامل الانحدار البسيط:** يستعمل لتحديد درجة تأثير كل متغير مستقل على حده على المتغير التابع.

¹Statistical Package for the Social Sciences

- معامل الانحدار المتعدد: يستعمل لتحديد درجة تأثير كل بعد من أبعاد متغير مستقل على حده على المتغير التابع.

المطلب الثالث: الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان

أولاً: ثبات أداة الدراسة

يعد الثبات من الاختبارات الضرورية بحيث يعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة يسمح للباحث بتعميم نتائج بحثه، وفيما يأتي سيتم اختبار الصدق والثبات لأداة هذه الدراسة، حيث يعتبر معامل ألفا كرونباخ ($Alpha\ de\ Cronbach$) من أكثر المعاملات استخداماً من طرف الباحثين في اختبار ثبات أداة الدراسة، ويشترط في معامل ألفا كرونباخ أن يكون أكبر من أو يساوي 0.6 الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (04): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
27	0.941

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم "02")

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ في جميع محاور الاستبيان وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت 0.941 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

ثانياً: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قمنا باختبار الاتساق الداخلي له، من أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة الارتباط كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لجميع عبارات هذا المحور وذلك لكل متغيرات الدراسة والنتائج المحصل عليها مبينة في الجداول التالية:

أولاً: الاتساق الداخلي للمحور الأول إدارة المعرفة

الجدول رقم (05): يوضح الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول

Sig	Pearson Correlation	رقم العبارة	الأبعاد	Sig	Pearson Correlation	رقم العبارة	الأبعاد
0.000	0.876**	العبارة 11	تخزين المعرفة	0.015	0.382**	العبارة 01	تشخيص المعرفة
0.000	0.831**	العبارة 12		0.000	0.859**	العبارة 02	
0.000	0.774**	العبارة 13		0.000	0.887**	العبارة 03	
0.000	0.806**	العبارة 14		0.000	0.626**	العبارة 04	
0.000	0.778**	العبارة 15		0.000	0.788**	العبارة 05	
//	//	//		0.000	0.707**	العبارة 06	
0.000	0.833**	العبارة 16	توزيع المعرفة	0.000	0.580**	العبارة 07	توليد المعرفة
0.000	0.772**	العبارة 17		0.000	0.817**	العبارة 08	
0.000	0.872**	العبارة 18		0.000	0.648**	العبارة 09	
0.000	0.827**	العبارة 19		0.000	0.673**	العبارة 10	

** دال معنويًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم "03")

من خلال معاملات الارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن عبارات الأبعاد المحور الأول إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة/ توليد المعرفة/ تخزين المعرفة/ توزيع المعرفة) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد في المحور وعباراته دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول إدارة المعرفة صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

ثانيا: الاتساق الداخلي للمحور الثاني: الانتماء التنظيمي.

الجدول رقم (06): يوضح الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

Sig	Pearson Correlation	رقم العبارة	Sig	Pearson Correlation	رقم العبارة
0.000	0.807**	العبارة 24	0.000	0.614**	العبارة 20
0.000	0.718**	العبارة 25	0.000	.0848**	العبارة 21
0.000	0.849**	العبارة 26	0.000	0.564**	العبارة 22
0.000	0.789**	العبارة 27	0.000	0.775**	العبارة 23

** دال معنويا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم

"04")

تشير معطيات الجدول أعلاه أن عبارات المحور الثاني الانتماء التنظيمي، تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل عبارة في المحور دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات للمحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثاني الانتماء التنظيمي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

المبحث الثالث : عرض والتحليل الوصفي لنتائج الدراسة

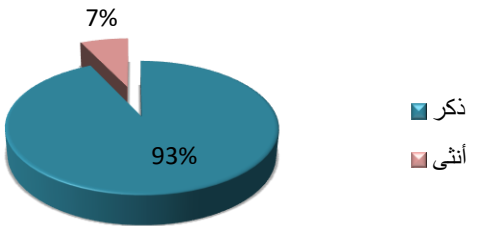
يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من الجنس، السن، المؤهل العلمي، الأقدمية في العمل، بالإضافة إلى تحليل وعبارات محاور الدراسة.

المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية و الوظيفة لعينة الدراسة

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية من كما هو مبين في الجدول الموالي:

أولاً: البيانات الشخصية لعينة الدراسة

أ. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

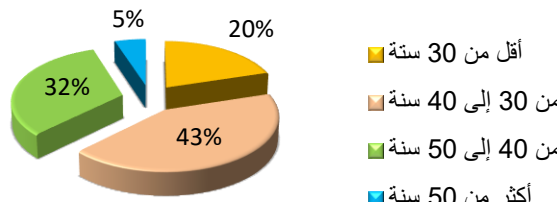
الشكل رقم(02): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	الجدول رقم(07): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس		
	النسبة %	التكرار	الجنس
	92.5%	37	ذكر
	7.5%	3	أنثى
	100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم

"05")

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس كان بأغلبية ذكور بعدد 37 ونسبة 92.5% تليها إناث بعدد 03 أفراد و نسبة 7% من المجموع الإجمالي . نفسر هذا التباين في النسب هذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب توفر عنصر الذكور أكثر من الإناث ، في حين الإناث تعمل على مستوى الإدارة فقط. كما هو موضح في الشكل أعلاه.

ب. توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الشكل رقم(03): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب السن	الجدول رقم(08): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن		
	السن	التكرار	النسبة %
 <p> ■ أقل من 30 سنة ■ من 30 إلى 40 سنة ■ من 40 إلى 50 سنة ■ أكثر من 50 سنة </p>	أقل من 30 سنة	8	20%
	من 30 إلى 40 سنة	17	42.5%
	من 40 إلى 50 سنة	13	32.5%
	أكثر من 50 سنة	2	5%
	المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 40 فردا، نلاحظ أنها توزعت حسب متغير السن بلغت الفئة من 30 إلى 40 سنة بعدد 17 ونسبة 42.5% تليها الفئة من 40 سنة إلى 50 سنة بعدد 13 فرد ونسبة 32.5% أما الفئة أقل من 30 سن بعدد 8 أفراد ونسبة 20% في حين الفئة الأكثر من 50 سنة بعدد فردين ونسبة 5% من المجموع الإجمالي للنسب. كما هو مبين في الجدول أعلاه.

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

ج. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الشكل رقم(04): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة المؤهل العلمي	الجدول رقم(09): توزيع عينة الدراسة المؤهل العلمي		
	النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
<p>ثانوي 2%</p> <p>ليسانس 63%</p> <p>ماجستير 23%</p> <p>دكتوراه 12%</p>	12.5%	5	ثانوي
	62.5%	25	ليسانس
	22.5%	9	ماجستير
	2.5%	1	دكتوراه
	100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة بمستوى ليسانس بعدد 25 فرد ونسبة 62.5%، تليها كل من ثانوي وماجستير بنسب متقاربة على التوالي، 22.5%؛ 12.5%، أما دكتوراه بفرد واحد من المجموع الإجمالي لحجم العينة والشكل يوضح ذلك.

د. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

الشكل رقم(05): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة سنوات الأقدمية في العمل	الجدول رقم(10): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل		
	النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

	25%	10	أقل من 05 سنوات
	32.5%	13	من 05 إلى 10 سنوات
	42.5%	17	أكثر من 10 سنوات
	100.0%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال النتائج المبينة في الجدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل تبين لنا أن أغلبية عينة الدراسة المستجوبة ذات كفاءة وخبرة مهنية وهذا راجع لسنوات الأقدمية في العمل حيث نجد 42.5% من عينة الدراسة ذو أقدمية في العمل أكثر من 10 سنوات، تليها كل من 5 سنوات إلى 10 سنوات وأقل من 5 سنوات بنسب متقاربة على التوالي: 32.5%، 25%. من المجموع الإجمالي للنسب ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة حسي كلما تقادم المورد البشري زادت قيمته المعرفية بالمؤسسة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة

للتعرف على الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة حول أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني
للتطهير

أولاً: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول إدارة المعرفة سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف لإدارة المعرفة حسب إجابات عينة الدراسة.
الجدول رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أبعاد المحور الأول

الدرجة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
01	أدعم الأفكار الجيدة والإبداعية لتنمية التنافس الشريف في المؤسسة	4.20	0.822	درجة مرتفعة
02	تشجع المؤسسة الحوار العلمي بين الموظفين لتبادل الآراء	3.80	0.966	درجة مرتفعة
03	تعلم المؤسسة بأهم المستجدات المعرفية التي تحصل عليها	3.45	1.175	درجة مرتفعة
04	تحفظ المؤسسة بسجلات لتدوين موجودات المعرفة الموجودة بها	3.65	1.001	درجة مرتفعة
05	تتواصل المؤسسة مع عدد كبير من المصادر للحصول على أفضل المعلومات خلال نشاطها اليومي	3.55	1.084	درجة مرتفعة
06	تقوم المؤسسة بإستخدام الأفكار والخبرات الجديدة بصورة منتظمة من أجل تحسين تنافسية المؤسسة	3.77	1.120	درجة مرتفعة
01	البعد الأول: تشخيص المعرفة.			
04	تعتمد المؤسسة على الوثائق والبريد للحصول على المعرفة	2.92	1.047	درجة متوسطة
02	تستخدم المؤسسة تعليمات واضحة لاسترجاع المعرفة المخزونة في المؤسسة	3.50	0.905	درجة مرتفعة
01	تشكل المؤسسة فرق عمل متنوعة بها	3.62	0.867	درجة مرتفعة
03	تعمل المؤسسة على توليد أفكار إبداعية للعاملين بها	3.3750	1.254	درجة متوسطة
03	البعد الثاني: توليد المعرفة			
03	11 تعتمد المؤسسة على الحوار والتدريب لحفظ المعرفة الضمنية	3.65	0.921	درجة مرتفعة
02	تستخدم المؤسسة التكنولوجيا الخاصة لطبيعة عمل المؤسسة	3.70	0.911	درجة مرتفعة
05	لدى المؤسسة آلية محددة للمعايير المعرفية الخاصة لطبيعة عملها	3.35	0.921	درجة متوسطة
01	تراقب المؤسسة سير العمل بشكل مستمر	3.92	0.858	درجة مرتفعة
04	15 تشجع المؤسسة على تخزين المعرفة	3.55	1.060	درجة مرتفعة

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

درجة مرتفعة	02	0.759	3.63	البعد الثالث: تخزين المعرفة.
درجة مرتفعة	01	1.131	3.47	16. تشجع المؤسسة الأسلوب الجماعي
درجة متوسطة	03	1.061	3.27	17. تعتمد المؤسسة على الاتصالات غير رسمية لايصال المعرفة
درجة متوسطة	04	1.127	3.10	18. تشجع المؤسسة على فرق الخبرة وحلقات المعرفة
درجة متوسطة	02	1.417	3.30	19. تدعو المؤسسة خبراء من الخارج للمشاركة في ورش العمل ذات العلاقة بالمعرفة.
درجة متوسطة	04	0.979	3.28	البعد الرابع: توزيع المعرفة.
درجة مرتفعة		0.706	3.50	المحور الأول: إدارة المعرفة.

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم "07")

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول والمتعلق بأبعاد إدارة المعرفة بمؤسسة ديوان الوطني للتطهير بلغ (3.50) وبالاختلاف المعياري بلغ (0.70) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن أبعاد إدارة المعرفة هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم:

بالنسبة البعد الأول: تشخيص المعرفة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (3.73) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.45-4.20) حيث أن "العبرة رقم 01 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (4.20) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة علناً أني أدم الأفكار الجيدة والإبداعية لتنمية التنافس الشريف في المؤسسة ، أما "العبرة رقم 02" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.80) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة ، على أن المؤسسة تشجع الحوار العلمي بين الموظفين لتبادل الآراء ، أما "العبرة رقم 06 احتلت المرتبة الثالثة" بمتوسط حسابي (3.77) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون أن المؤسسة تقوم باستخدام الأفكار والخبرات الجديدة بصورة منتظمة من أجل تحسين تنافسية المؤسسة، و أخيراً تأتي في المرتبة السادسة و الأخيرة العبرة رقم 12 و ذلك

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

بمتوسط حسابي قدر بـ (3.45) و انحراف معياري بلغ (1.175) و بتقدير مرتفع أي أن المؤسسة تعلم بأهم المستجدات المعرفية التي تحصل عليها.

بالنسبة البعد الثالث: تخزين المعرفة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (3.63) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة؛متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصوريين (3.35-3.92) حيث أن "العبارة رقم 14 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.92) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أن المؤسسة تراقب سير العمل بشكل مستمر ، في حين "العبارة رقم 12" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.70) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة ، على أن المؤسسة تستخدم التكنولوجيا الخاصة لطبيعة عمل المؤسسة ، أما "العبارة رقم 11 احتلت المرتبة الثالثة" بمتوسط حسابي (3.65) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أن المؤسسة تعتمد على الحوار والتدريب لحفظ المعرفة الضمنية ، اليها "العبارة رقم 15" جاءت بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (3.55) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة ، على أن المؤسسة تشجع على تخزين المعرفة و ، أخيرا تأتي العبارة رقم 13 بالمرتبة الخامسة و الأخيرة و ذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (3.35) و انحراف معياري بلغ (0.921) و بتقدير مرتفع أي المؤسسة لديها آلية محددة للمعايير المعرفية الخاصة لطبيعة عملها.

بالنسبة البعد الثاني: توليد المعرفة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (3.35) وبدرجة تطبيق متوسطة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة ،متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصوريين (2.92-3.62) حيث أن "العبارة رقم 09 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.62) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أن المؤسسة تشكل فرق عمل متنوعة بها، أما "العبارة رقم 08" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.50) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أن المؤسسة تستخدم تعليمات واضحة لاسترجاع المعرفة المخزونة في المؤسسة ، أما "العبارة رقم 10 احتلت المرتبة الثالثة" بمتوسط حسابي (3.37) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة أي أنهم يؤكدون أنه تعمل المؤسسة على توليد أفكار إبداعية للعاملين بها ، و أخيرا تأتي في المرتبة الرابعة و الأخيرة العبارة رقم 07 و ذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.92) و انحراف معياري بلغ (1.047) و بتقدير متوسط أي أن المؤسسة تعتمد على الوثائق والبريد للحصول على المعرفة.

بالنسبة البعد الرابع: توزيع المعرفة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الرابعة و الأخيرة بالمتوسط الحسابي (3.28) وبدرجة تطبيق متوسطة حيث المتوسط

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة، متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.10-3.47) حيث أن "العبارة رقم 16 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.47) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أي أن المؤسسة تشجع الأسلوب الجماعي، أما "العبارة رقم 19" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.30) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة، على أن المؤسسة تدعو خبراء من الخارج للمشاركة في ورش العمل ذات العلاقة بالمعرفة، في حين "العبارة رقم 17 احتلت المرتبة الثالثة"، بمتوسط حسابي (3.27) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة أي أنهم يؤكدون على أن المؤسسة تعتمد على الاتصالات غير رسمية لإيصال المعرفة، وأخيراً "العبارة رقم 18 احتلت المرتبة الرابعة والأخيرة"، بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري قدر بـ (1.127) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة أي أنهم يؤكدون أن المؤسسة تشجع على فرق الخبرة وحلقات المعرفة.

ثانياً: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: الانتماء التنظيمي.
الجدول رقم (12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
---------	-----------------	-------------------	----------------------

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

20.	أعطي هذه المؤسسة أحسن ما عندي في أسلوب أداء العمل	3.90	0.777	01	درجة مرتفعة
21.	أشعر بسعادة للعمل في هذه المؤسسة	3.42	1.152	06	درجة مرتفعة
22.	انني أهتم جدا بمصير هذه المؤسسة	3.87	0.822	02	درجة مرتفعة
23.	أشعر بالرغبة في بذل مجهود كبير لنجاح هذه المؤسسة	3.75	0.954	03	درجة مرتفعة
24.	هل هذا الاندماج يولد الرغبة لدى الموظفين في العمل	3.32	0.971	07	درجة متوسطة
25.	يعتبر عملي في هذه المؤسسة أفضل فرصة عرضت علي	3.17	1.195	08	درجة متوسطة
26.	أشعر بالاعتزاز بالعمل في مكان عملي	3.62	1.030	05	درجة مرتفعة
27.	هل الاندماج في العمل يولد الرضا في العمل	3.65	1.051	04	درجة مرتفعة
المحور الثاني: الانتماء التنظيمي .		3.59	0.750	درجة مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم "08")

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني والمتعلق بقياس الانتماء الوظيفي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بلغ: (3.59) وبالانحراف المعياري بلغ (0.75) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن الانتماء التنظيمي حسب عينة الدراسة المستجوبية هو بدرجة مرتفعة ، حيث تبين لنا أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور موافقون عليها بدرجة (مرتفعة،متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.46-3.90)، حيث أن "العبارة رقم 20"بمتوسط حسابي (3.90) احتلت المرتبة الأولى،وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أنني أعطي هذه المؤسسة أحسن ما عندي في أسلوب أداء العمل ، أما"العبارة رقم 22" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.87) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي إنني أهتم جدا بمصير هذه المؤسسة ، في حين "العبارة رقم 23 احتلت المرتبة الثالثة "بمتوسط حسابي (3.75) ،وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أنني أشعر بالرغبة في بذل مجهود كبير لنجاح هذه المؤسسة ، و تليها في المرتبة الرابعة العبارة رقم 27 و ذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (3.65) بتقدير مرتفع أي أن الاندماج في العمل يولد الرضا في العمل ، و أخيرا نجد العبارة رقم 25 في المرتبة الثالثة عشر و الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.17) و انحراف معياري قدر بـ (1.195) و موافقون في

إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أن عملي في هذه المؤسسة يعتبر أفضل فرصة عرضت علي.

المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

عملنا في هذا الجانب على اختبار الفرضيات الرئيسية بالإضافة إلى الفرضيات الفرعية، حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع الأعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا،

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج التي تم التوصل لها في اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات وبالتالي البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً ومنه يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها.

الجدول رقم (13): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Shapiro-Wilk		المحاور
Sig	قيمة Z	
0.142	0.900	المحور الأول: إدارة المعرفة
0.156	0.894	المحور الثاني: الانتماء التنظيمي
0.125	0.858	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم "00")

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة Z المحسوبة والمحصورة ما بين (0.900 و 0.894)، حيث نجد مستوى المعنوية لكل من محاور الدراسة (0.125) أكبر من 0.05، بلغت مستوى المعنوية للمحور الأول 0.142، ومستوى المعنوية للمحور الثاني 0.156؛ وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع محاور الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية.

ثانياً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

1. الفرضية الرئيسية

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة على الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي من أجل اختبار هذه الفرضية سنستخدم الانحدار البسيط (Analysis Simple Regression) نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة على الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي؛

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة على الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي؛

الجدول رقم (14): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرئيسية

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.616	0.000	0.336	19.246	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 1,433 + 0.616x + e_i$				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم "00")

يتضح من الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي، عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B = 0.616$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2 = 0.336$) أي أن إدارة المعرفة لها أثر علما للانتماء التنظيمي من وجهة نظر موظفي عينة الدراسة بنسبة (33.6%) كما أنه قدرت قيمة ($F = 19.246$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

❖ بناءا عليه قرار اختبار الفرضية: أنه توجد علاقة تأثير دالة إحصائية ذات معنوية بين المتغيرات المدروسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

من أجل اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة سنعتمد على الانحدار المتعدد والنتائج مبينة في الجداول التالية:

أولا: الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

نقوم بصياغة الفرضية إحصائيا كما يلي:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

ولمعرفة تأثير إدارة المعرفة من خلال (تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر موظفي مؤسسة الديوان الوطني للتطهير استخدمنا تحليل الانحدار المتعدد (*Multiple Regression Analysis*) لكن قبل ذلك لابد من التأكد من ملائمة البيانات تحليل الانحدار المتعدد وأنه لا وجود لمشكلة التعدد الخطي بين الأبعاد الفرعية (تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة) ، وذلك من خلال إجراء اختبار معامل تضخم التباين (*Inflation factor - VIF*) واختبار التباين المسموح (*Tolérance*) لكل من بعد من أبعاد المتغير المستقل، للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل ؛ والقاعدة تقول هنا أنه إذا كان معامل تضخم التباين (*VIF*) يتجاوز (10) وكانت قيمة اختبار التباين المسموح أقل من (0.05) فإنه يوجد مشكل ارتباط المتغيرات مع بعضها البعض ويؤثر ذلك على حدوث مشكلة في تحليل الانحدار المتعدد، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبارات.

الجدول رقم(15):نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعث تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة

العلاقة الخطية بين المتغيرات		الأبعاد المتغير المستقل
معامل التضخم	التباين المسموح	
1.891	0.529	البعد الأول: تشخيص المعرفة
1.254	0.749	البعد الثاني: توليد المعرفة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم "00")

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل تضخم التباين (*VIF*) جميع أبعاد المتغير الإدارة المعرفة من خلال (تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة) تقل عن (10) حيث قدرت بـ (1.891) ، (1.254) على التوالي أما قيم التباين المسموح جاءت أكبر من (0.05) حيث قدرت بـ (0.529)، (0.749)، لكل من تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة على التوالي وبناء عليه نستنتج عدم وجود ارتباط بين أبعاد المتغير المستقل "إدارة المعرفة" ولهذا يمكن استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة مدى تأثير إدارة المعرفة من خلال كل من تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بالديوان الوطني للتطهير والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الأولى

المتغير	معاملات	الخطأ المعياري (S.E)	معامل الانحدار (Beta)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى المعنوية الجزئية (Sig)
الثابت	1.438	0.570	//	2.523	0.016
تشخيص المعرفة	0.430	0.192	0.426	2.237	0.031
توليد المعرفة	0.163	0.208	0.149	2.784	0.008
معامل التفسير (R^2)	0.291	معادلة نموذج الانحدار المتعدد : $Y=1.438+0.430x_1+0.163 x_2+ei$			
معامل الارتباط (R)	0.539				
مستوى الدلالة (F)	7.586	*: ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)			
مستوى المعنوية الكلية	0.002				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم "00")

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن إدارة المعرفة تأثير في تعزيز الانتماء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (7.586)، وهي دالة عند مستوى معنوية (0.002)؛ كما بلغ معامل التفسير (0.291) مما يشير إلى أن إدارة المعرفة تؤثر من خلال أبعادها في تعزيز الانتماء التنظيمي ما قيمته (29.1%) من التغيرات التي تحدث في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي.

ويتبين من نفس الجدول أعلاه وجود تأثير دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل من (لتشخيص المعرفة وتوليد المعرفة) في تعزيز الانتماء التنظيمي إذ بلغت قيمة (T)

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

المحسوبة للأبعاد على التوالي (2.237)، (2784.)، بمستوى معنوية (0.031) (0.008)؛ على التوالي وهي قيم أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.05).

❖ بناءا عليه قرار اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أولاً: الفرضية الفرعية الثانية

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين وتوزيع المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

نقوم بصياغة الفرضية إحصائيا كما يلي:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين وتوزيع المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛
 - الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين وتوزيع المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛
- ولمعرفة تأثير إدارة المعرفة من خلال (تخزين المعرفة وتوزيع المعرفة) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر موظفي مؤسسة الديوان الوطني للتطهير استخدمنا تحليل الانحدار المتعدد (*Multiple Regression Analysis*) لكن قبل ذلك لابد من التأكد من ملائمة البيانات تحليل الانحدار المتعدد وأنه لا وجود لمشكلة التعدد الخطي بين الأبعاد الفرعية (تخزين المعرفة وتوليد المعرفة)، وذلك من خلال إجراء اختبار معامل تضخم التباين (*Inflation factor Variance - VIF*) واختبار التباين المسموح (*Tolérance*) لكل من بعد من أبعاد المتغير المستقل، للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل؛ والقاعدة تقول هنا أنه إذا كان معامل تضخم التباين (*VIF*) يتجاوز (10) وكانت قيمة اختبار التباين المسموح أقل من (0.05) فإنه يوجد مشكل ارتباط المتغيرات مع بعضها البعض ويؤثر ذلك على حدوث مشكلة في تحليل الانحدار المتعدد، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبارات.

الجدول رقم (17): نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعده تخزين المعرفة وتوزيع المعرفة

العلاقة الخطية بين المتغيرات		الأبعاد المتغير المستقل
التباين المسموح	معامل التضخم	
0.422	2.368	البعده الأول: تخزين المعرفة

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

0.389	2.356	البعد الثاني: توزيع المعرفة
-------	-------	-----------------------------

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم "00")

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) جميع أبعاد المتغير الإدارة المعرفة من خلال (تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة) تقل عن (10) حيث قدرت بـ (2.368) ، (2.356) على التوالي أما قيم التنبؤ المسموح جاءت أكبر من (0.05) حيث قدرت بـ (0.422) ، (0.389) ، لكل من تخزين المعرفة وتوزيع المعرفة على التوالي وبناء عليه نستنتج عدم وجود ارتباط بين أبعاد المتغير المستقل "إدارة المعرفة" ولهذا يمكن استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة مدى تأثير إدارة المعرفة من خلال كل من تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بالديوان الوطني للتطهير والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الثانية

المتغير	معاملات	الخطأ المعياري (S.E)	معامل الانحدار (Beta)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى المعنوية الجزئية (Sig)
الثابت	1.747	0.495	//	3.531	0.001
تخزين المعرفة	1.572	0.204	0.275	1.331	0.000
توزيع المعرفة	1.260	0.158	0.340	1.644	0.009
معامل التفسير (R^2)	0.333	معادلة نموذج الانحدار المتعدد :			

الفصل الثاني:.....دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير

$Y=1.747+1.572x_1+1.260x_2+ei$	0.577	معامل الارتباط (R)
*: ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)	9.240	مستوى الدلالة (F)
	0.001	مستوى المعنوية الكلية

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم "00")

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن إدارة المعرفة تأثير في تعزيز الانتماء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (9.240)، وهي دالة عند مستوى معنوية (0.001)؛ كما بلغ معامل التفسير (0.333) مما يشير إلى أن إدارة المعرفة تؤثر من خلال أبعادها في تعزيز الانتماء التنظيمي ما قيمته (33.3%) من التغيرات التي تحدث في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير بالوادي.

ويتبين من نفس الجدول أعلاه وجود تأثير دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل من (تخزين المعرفة وتوزيع المعرفة) في تعزيز الانتماء التنظيمي إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة للأبعاد على التوالي (1.331)، (1.644)، بمستوى معنوية (0.000) (0.009)؛ على التوالي وهي قيم أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.05).

❖ بناءا عليه قرار اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة وتوزيع المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نسقط جانبا من الجزء النظري على دراسة الديوان الوطني للتطهير من خلال إعطاء تعريف عن نشأته بالإضافة إلى مهامه وأهدافه وتقسيمات الهيكل التنظيمي له، وأهم الأخطار الناجمة في مجال التطهير وكيفية الواقية منها ؛ ثم تطرقنا إلى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، من الأدوات المستخدمة في الدراسة، من المقابلة مع عينة الدراسة ، والاستبيان وطريقة تصميم الاستبيان وصدقه وثباته، وأخيرا قمنا بعرض نتائج الدراسة الميدانية بعد اختبار فرضياتها، وهذا من خلال المعالجة الإحصائية وتحليل الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.



الخاتمة:

تؤكد المعرفة كل يوم قيمتها كمورد استراتيجي هام، وعنصر فعال في خلق الميزة التنافسية ، الأمر الذي حتم وحفز المنظمات على اكتساب هذا العنصر، وحجز لنفسها مكانة في عالم الأعمال اليوم، مما يوجد عليها توفير كل متطلبات إقامة منظمة معرفية وتكوين إدارة خاصة بها "إدارة المعرفة" يتم من خلال اكتساب المعرفة ونقلها وتشاركها بين المورد البشري داخل المنظمة واستخدامها فيما بعد ففي مختلف العمليات سواء الإنتاجية أو الخدماتية.

إدارة المعرفة مكونة من عدة عمليات مكملة لبعضها البعض، مشكلة لدورة حياة المعرفة، هذه العمليات تساهم في استغلال الأمثل للمعرفة الضمنية والصريحة داخل المؤسسة من خلال العمل على ترميزها وتنظيمها والاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، مما يعزز منا الانتماء التنظيمي لأفرد اتجـاه المنظمـة وزيـادة رغبـة الفر في البقاء والاستمرار بالمؤسسة، متقبلاً لأهدافها وقيمها ومستعداً لتقديم أفضل خدماتها.

من خلال عرض وتحليل إجابات العينة حول: بدراسة إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي دراسة حالة مؤسسة

الديوان الوطني للتطهير بالوادي أثر توصلنا إلى استخلاص النتائج التالية:

- ✓ أظهرت النتائج على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
- ✓ أكدت النتائج أن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص وتوليد المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة وتوزيع المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الاقتراحات :

- على المؤسسات الاقتصادية توعية موظفيها بمفهوم إدارة المعرفة
- ضرورة الالتزام بعمليات إدارة المعرفة في التسيير لما لإيجابي على المنظمة ه.

آفاق الدراسة:

بعد طرحنا لهذه الدراسة يمكن أن نقترح بعض المواضيع التي قد تكون دراسات مستقبلية حول موضوع إدارة المعرفة أو الانتماء التنظيمي ، خاصة أنه موضوع واسع و كثيف:

- دراسات حول مساهمات إدارة المعرفة في تسيير و المؤسسات الخدمائية
- دراسات حول العلاقة بين الانتماء التنظيمي والتسويق الداخلي في المؤسسة.



قائمة المراجع

1. أحمد الخطيب، خالد زيغان، "إدارة المعرفة ونظم المعلومات"، ط1، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009 عبد الستار حسين يوسف، "دور إدارة المعرفة كأداة للمنافسة والنمو والبقاء في شركات الأعمال"، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان، ع 101، ديسمبر 2004
2. جرين برج جيرالد وبارون روبرت (2014)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، وإسماعيل علي بسيوني، الرياض، السعودية، دار المريخ للنشر
3. جرين برج جيرالد وبارون روبرت (2014) ادارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، وإسماعيل علي بسيوني، الرياض، السعودية، دار المريخ للنشر.
4. خطاب عايذة (1998) الانتماء التنظيمي والرضاء عن العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
5. راتب صويص وآخرون، "عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية"، المجلة الأردنية، الأردن، مج 07، ع 04، 2011
6. ربحي مصطفى عليان، "إدارة المعرفة"، دار الصفاء النشر والتوزيع، الأردن، 2008،
7. سعد غالب ياسين، "إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات"، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2007
8. سلمان أحمد عيسى (2004) تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر
9. سلوى محمد الشرف، "دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير في علوم السنتير تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، فلسطين، 2008
10. سمراء كحلات، "تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة باتنة"، شهادة ماجستير في العلوم الإجتماعية تخصص علوم إنسانية، جامعة منتوري - قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، 2009/2008
11. طلعت ابراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، مصر، 2007
12. عبد الباقي صلاح الدين (2005) مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر
13. عبد السلام أبو قحف، "أساسيات التنظيم والإدارة"، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 2003،
14. عبد المحسن عبد السلام نعساني، أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة

- الكبرى ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، مصر ، 2004 .
15. لطيف عبد الرضا عطية، "رأس المال الفكري وإدارة المعرفة: العلاقات والآثار"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج 10، ع 03، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، 2008.
16. محمد الفاتح محمود البشير (2016- أ) ، أصول الادارة والتنظيم عمان ، الأردن : دار الجنان للنشر والتوزيع
17. محمد عواد الزيادات، "اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008 اعتماد محمد علام : دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مكتبة الأنجلو مصر ، القاهرة ، 1994، ص 270
18. نعيمة رزوقي حسن جبر، "رؤية مستقبلية لدور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة إدارة المعلومات المعارف والكفاءات والجودة في البيئة الرقمية " ، المؤتمر الثالث عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2003
19. سعاد، نايف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل، عمان، 2008.
20. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي" ، عمان الأردن: دار وائل للنشر، 2003



الملاحق



الملحق رقم (01): الإستهبان أداة الدراسة

استمارة بحث

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تعد الاستمارة التي بين ايديكم جزء من متطلبات إعداد رسالة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة أعمال بعنوان: أثر إدارة المعرفة في تعزيز الانتماء التنظيمي – دراسة حالة. إن تفضلكم بالاجابة الصريحة والصادقة على أسئلة هذه الاستمارة . سوف يساهم في الحصول على نتائج مهمة ودقيقة بما يعزز تحقيق اهداف البحث. علما أن كل اجابة ستستخدم لاجراض البحث العلمي فقط. وسوف تحاط بسرية تامة.

نشكركم لحسن تعاونكم

الجزء الأول: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة في المربع المناسب

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	• الجنس: ذكر <input type="checkbox"/> أنثى <input type="checkbox"/>					
	• السن: أقل من 30 سنة <input type="checkbox"/> من 30-40 سنة <input type="checkbox"/> أكثر من 40 سنة <input type="checkbox"/>					
	• المؤهل العلمي <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> دكتوراه <input type="checkbox"/>					
	• الأقدمية في العمل: أقل من 05 سنوات <input type="checkbox"/> من 05-10 سنوات <input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات <input type="checkbox"/>					

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بادارة المعرفة

المحور الأول : إدارة المعرفة				
البعد الأول: تشخيص المعرفة				
				1. أدم الأفكار الجيدة والإبداعية لتنمية التنافس الشريف في المؤسسة
				2. تشجع المؤسسة الحوار العلمي بين الموظفين لتبادل الآراء
				3. تعلم المؤسسة بأهم المستجدات المعرفية التي تحصل عليها
				4. تحتفظ المؤسسة بسجلات لتدوين موجودات المعرفة الموجودة بها
				5. تتواصل المؤسسة مع عدد كبير من المصادر للحصول على أفضل المعلومات خلال نشاطها اليومي
				6. تقوم المؤسسة باستخدام الأفكار والخبرات الجديدة بصورة منتظمة من أجل تحسين تنافسية المؤسسة
البعد الثاني: توليد المعرفة				
				7. تعتمد المؤسسة على الوثائق والبريد للحصول على المعرفة
				8. تستخدم المؤسسة تعليمات واضحة لاسترجاع المعرفة المخزونة في المؤسسة
				9. تشكل المؤسسة فرق عمل متنوعة بها
				10. تعمل المؤسسة على توليد أفكار إبداعية للعاملين بها
البعد الثالث: تخزين المعرفة				
				11. تعتمد المؤسسة على الحوار والتدريب لحفظ المعرفة الضمنية
				12. تستخدم المؤسسة التكنولوجيا الخاصة لطبيعة عمل المؤسسة

					13. لدى المؤسسة آلية محددة للمعايير المعرفية الخاصة لطبيعة عملها
					14. تراقب المؤسسة سير العمل بشكل مستمر
					15. تشجع المؤسسة على تخزين المعرفة
					البعد الرابع: توزيع المعرفة
					16. تشجع المؤسسة الأسلوب الجماعي
					17. تعتمد المؤسسة على الاتصالات غير رسمية لايصال المعرفة
					18. تشجع المؤسسة على فرق الخبرة وحلقات المعرفة
					19. تدعو المؤسسة خبراء من الخارج للمشاركة في ورش العمل ذات العلاقة بالمعرفة.

الجزء الثالث: البيانات المتعلقة بالانتماء التنظيمي

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أعطي هذه المؤسسة أحسن ما عندي في أسلوب أداء العمل					
02	أشعر بسعادة للعمل في هذه المؤسسة					
03	انني أهتم جدا بمصير هذه المؤسسة					
04	أشعر بالرغبة في بذل مجهود كبير لنجاح هذه المؤسسة					
05	هل هذا الاندماج يولد الرغبة لدى الموظفين في العمل					

					يعتبر عملي في هذه المؤسسة أفضل فرصة عرضت علي	06
					أشعر بالاعتزاز بالعمل في مكان عملي	07
					هل الاندماج في العمل يولد الرضا في العمل	08

الملحق رقم (02) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.941	27

الملحق رقم (03): نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	37	92.5	92.5	92.5
	أنثى	3	7.5	7.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

		السن			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 أقل من	8	20.0	20.0	20.0

سنة 40 إلى 30 من	17	42.5	42.5	62.5
سنة 50 إلى 40 من	13	32.5	32.5	95.0
سنة أكثر من 50	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

		العلمي_المؤهل			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	5	12.5	12.5	12.5
	ليسانس	25	62.5	62.5	75.0
	ماجستير	9	22.5	22.5	97.5
	دكتوراه	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		العمل_في_الأقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 05 أقل من	10	25.0	25.0	25.0
	سنوات 10 إلى 05 من	13	32.5	32.5	57.5
	سنوات 10 أكثر من	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

الملحق رقم (04): نتائج الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

Corrélations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	الأول_البعد
A1	Corrélation de Pearson	1	.181	.143	.243	.132	.133	.382*
	Sig. (bilatérale)		.265	.378	.131	.416	.412	.015
	N	40	40	40	40	40	40	40
A2	Corrélation de Pearson	.181	1	.804**	.429**	.646**	.573**	.859**
	Sig. (bilatérale)	.265		.000	.006	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
A3	Corrélation de Pearson	.143	.804**	1	.595**	.665**	.507**	.887**
	Sig. (bilatérale)	.378	.000		.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
A4	Corrélation de Pearson	.243	.429**	.595**	1	.276	.157	.626**
	Sig. (bilatérale)	.131	.006	.000		.085	.335	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
A5	Corrélation de Pearson	.132	.646**	.665**	.276	1	.568**	.788**
	Sig. (bilatérale)	.416	.000	.000	.085		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
A6	Corrélation de Pearson	.133	.573**	.507**	.157	.568**	1	.707**
	Sig. (bilatérale)	.412	.000	.001	.335	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
الأول_البعد	Corrélation de Pearson	.382*	.859**	.887**	.626**	.788**	.707**	1
	Sig. (bilatérale)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Corrélations

		W1	W2	W3	W4	الثاني_البعد
W1	Corrélation de Pearson	1	.392*	.053	.120	.580**
	Sig. (bilatérale)		.012	.746	.463	.000
	N	40	40	40	40	40
W2	Corrélation de Pearson	.392*	1	.636**	.305	.817**
	Sig. (bilatérale)	.012		.000	.056	.000
	N	40	40	40	40	40
W3	Corrélation de Pearson	.053	.636**	1	.227	.648**
	Sig. (bilatérale)	.746	.000		.160	.000
	N	40	40	40	40	40
W4	Corrélation de Pearson	.120	.305	.227	1	.673**
	Sig. (bilatérale)	.463	.056	.160		.000
	N	40	40	40	40	40
الثاني_البعد	Corrélation de Pearson	.580**	.817**	.648**	.673**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Corrélations

		R1	R2	R3	R4	R5	الثالث_البعد
R1	Corrélation de Pearson	1	.696**	.662**	.582**	.622**	.876**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

R2	Corrélation de Pearson	.696**	1	.617**	.593**	.493**	.831**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
R3	Corrélation de Pearson	.662**	.617**	1	.520**	.375*	.774**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.001	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40
R4	Corrélation de Pearson	.582**	.593**	.520**	1	.609**	.806**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
R5	Corrélation de Pearson	.622**	.493**	.375*	.609**	1	.778**
	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.017	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
الثالث_البعد	Corrélation de Pearson	.876**	.831**	.774**	.806**	.778**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Corrélations

		T1	T2	T3	T4	الرابع_البعد
T1	Corrélation de Pearson	1	.550**	.665**	.564**	.833**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
T2	Corrélation de Pearson	.550**	1	.619**	.455**	.772**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.003	.000

	N	40	40	40	40	40
T3	Corrélation de Pearson	.665**	.619**	1	.622**	.872**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
T4	Corrélation de Pearson	.564**	.455**	.622**	1	.827**
	Sig. (bilatérale)	.000	.003	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
الرابع_البعء	Corrélation de Pearson	.833**	.772**	.872**	.827**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

المحور الثاني:

Corrélations

		Q1	Q2	Q3	Q4	الثاني_المحور
Q1	Corrélation de Pearson	1	.564**	.301	.380*	.614**
	Sig. (bilatérale)		.000	.059	.016	.000
	N	40	40	40	40	40
Q2	Corrélation de Pearson	.564**	1	.436**	.496**	.848**
	Sig. (bilatérale)	.000		.005	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
Q3	Corrélation de Pearson	.301	.436**	1	.613**	.564**
	Sig. (bilatérale)	.059	.005		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Q4	Corrélation de Pearson	.380*	.496**	.613**	1	.775**
	Sig. (bilatérale)	.016	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40

الثاني_المحور	Corrélation de Pearson	.614**	.848**	.564**	.775**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Corrélations

		Q5	Q6	Q7	Q8	الثاني_المحور
Q5	Corrélation de Pearson	1	.458**	.638**	.642**	.807**
	Sig. (bilatérale)		.003	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Q6	Corrélation de Pearson	.458**	1	.658**	.519**	.718**
	Sig. (bilatérale)	.003		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
Q7	Corrélation de Pearson	.638**	.658**	1	.633**	.849**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Q8	Corrélation de Pearson	.642**	.519**	.633**	1	.789**
	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
الثاني_المحور	Corrélation de Pearson	.807**	.718**	.849**	.789**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

الملحق رقم (05) : الاتجاه العام لاجابات عينة الدراسة

المحور الاول:

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
A1	40	4.2000	.82275
A2	40	3.8000	.96609
A3	40	3.4500	1.17561
A4	40	3.6500	1.00128

A5	40	3.5500	1.08486
A6	40	3.7750	1.12061
الأول_البعد	40	3.7375	.74333
W1	40	2.9250	1.04728
W2	40	3.5000	.90582
W3	40	3.6250	.86787
W4	40	3.3750	1.25448
الثاني_البعد	40	3.3563	.68848
R1	40	3.6500	.92126
R2	40	3.7000	.91147
R3	40	3.3500	.92126
R4	40	3.9250	.85896
R5	40	3.5500	1.06096
الثالث_البعد	40	3.6350	.75906
T1	40	3.4750	1.13199
T2	40	3.2750	1.06187
T3	40	3.1000	1.12774
T4	40	3.3000	1.41784
الرابع_البعد	40	3.2875	.97984
الأول_المحور	40	3.5041	.70671
N valide (liste)	40		

المحور الثاني:

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q1	40	3.9000	.77790
Q2	40	3.4250	1.15220
Q3	40	3.8750	.82236
Q4	40	3.7500	.95407
Q5	40	3.3250	.97106
Q6	40	3.1750	1.19588
Q7	40	3.6250	1.03000
Q8	40	3.6500	1.05125
الثاني_المحور	40	3.5906	.75053
ككل_الاستبيان	40	3.5473	.64765

N valide (liste)	40		
------------------	----	--	--

الملحق رقم (06): نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الأول_المحور	.175	40	.200	.900	40	.142
الثاني_المحور	.187	40	.178	.894	40	.156
ككل_الاستبيان	.261	40	.198	.858	40	.125

a. Lilliefors Significance Correction

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.319	.61948

a. Predictors: (Constant).الأول_المحور.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.386	1	7.386	19.246	.000 ^b
	Residual	14.583	38	.384		
	Total	21.968	39			

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

b. Predictors: (Constant).الأول_المحور.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.433	.502		2.857	.007
	الأول_المحور	.616	.140	.580	4.387	.000

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	الأول_البعد	.529	1.891
	الثاني_البعد	.749	1.254

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.252	.64891

a. Predictors: (Constant).الأول_البعد.الثاني_البعد.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.388	2	3.194	7.586	.002 ^b
	Residual	15.580	37	.421		

Total	21.968	39			
-------	--------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

b. Predictors: (Constant).الأول_البعد.الثاني_البعد.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.438	.570		2.523	.016
	الأول_البعد	.430	.192	.426	2.237	.031
	الثاني_البعد	.163	.208	.149	2.784	.008

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	الثالث_البعد	.422	2.368
	الرابع_البعد	.389	2.356

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.297	.62926

a. Predictors: (Constant).الثالث_البعد.الرابع_البعد.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.318	2	3.659	9.240	.001 ^b
	Residual	14.651	37	.396		
	Total	21.968	39			

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

b. Predictors: (Constant).الثالث_البعد.الرابع_البعد.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.747	.495		3.531	.001
	الثالث_البعد	1.572	.204	.275	1.331	.000
	الرابع_1_البعد	1.260	.158	.340	1.644	.009

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

