

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة مشاريع

تأثير إدارة المعرفة في التعلم التنظيمي
دراسة حالة كلية إدارة الأعمال بجامعة الامام
عبدالرحمن بن فيصل

اسم الطالبة:
أمانى مجدع العيسى

مشروع تخرج 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني 2024

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر ادارة المعرفة في التعلم التنظيمي و كانت مشكلة البحث هي محاولة معرفة تطبيق الجامعات لإدارة المعرفة و القدرة على تطبيقه من خلال التعلم التنظيمي.

كان منهج البحث استقرائي تم أخذ العينة من جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل كلية إدارة الأعمال و تم اختيار عينة عشوائي و استخدام الاستبيان كأداة للقياس تضمنت الاستبانة 33 عبارة .

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن كلية محل الدراسة تطبق إدارة المعرفة بشكل جيد من خلال عملياتها (تشارك المعرفة و تطبيق المعرفة) كما تهتم بشكل متوسط بالتعلم التنظيمي بالإضافة إلى وجود أثر لأداره المعرفة على التعلم التنظيمي أثر لبعدي تشارك و تطبيق المعرفة على التعلم التنظيمي في مقابل عدم وجود أثر لكل من توليد وتخزين المعرفة على التعلم التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة-المعرفة -أدوات المعرفة -التعلم التنظيمي-التعلم التنسيقي.

جدول المحتويات

5	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
6	1.1 المقدمة:.....
8	1.2. 3 مشكلة الدراسة.....
8	1.2.1 فجوات على المستوى النظري.....
8	1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3 أهمية الدراسة.....
9	1.3.1 على المستوى النظري.....
9	1.3.2 على المستوى التطبيقي.....
10	1.4 أسئلة الدراسة.....
10	1.5 أهداف الدراسة.....
10	1.6 فرضيات الدراسة.....
11	1.7 نموذج الدراسة.....
12	1.8 منهجية الدراسة.....
12	1.9 الدراسة الميدانية.....
13	1.10 مخطط المشروع المقترح.....
15	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
16	2.1 المقدمة:.....
16	2.2 المتغير المستقل.....
17	2.3 المتغير التابع.....
20	2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
20	2.5 الخاتمة.....
21	الفصل الثالث: منهجية البحث.....
22	3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة.....
22	3.2.1 المتغير المستقل.....
22	3.2.2 المتغير التابع.....
23	3.3 تصميم البحث.....
23	3.4 مجتمع البحث و طرق تقنيات اخذ العينات.....
23	3.4.1 مجتمع الدراسة.....

23	3.4.2 عينة الدراسة.....
23	3.4.3 طرق و تقنيات أخذ العينة.....
23	3.5 طرق جمع البيانات.....
24	3.5.1 المتغير المستقل.....
24	3.5.2 المتغير التابع.....
24	3.6 أنواع البيانات.....
25	3.6.1 بيانات أولية.....
25	3.6.2 بيانات ثانوية.....
26	3.7 طرق و أساليب تحليل البيانات.....
26	3.8 الخاتمة.....
27	الفصل الرابع :التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة.....
28	1. المقدمة.....
30	2. خصائص الدراسة.....
33	3. قياس الصدق و ثبات و آلية الدراسة.....
33	3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة.....
34	3.2 ثبات أداة الدراسة.....
39	4. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.....
43	5. معامل الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.....
44	6. نتائج اختبار فروض الدارسة.....
58	الفصل الخامس.....
59	مقدمة.....
59	نتائج نظرية.....
60	نتائج تطبيقية.....
60	توصيات.....
62	قائمة المراجع.....

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

فرضت الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية والمنافسة الشديدة في مجتمعات المعرفة تحولات وتغيرات متسارعة في الاقتصاد والتعليم، وأصبح على المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات المشاركة في إنتاج المعرفة ومواجهة التدفق المعلوماتي وإدارته من خلال إدارة عمليات المعرفة و آليات اكتسابها و تخزينها و توظيفها من أجل تكوين قدرات فردية و جماعية تشكل قيمة مضافة في المنظمة، ومن ثم اثبات وجودها وصولاً إلى التأسيس لمفهوم التعلم التنظيمي.

لذا نجد أن مفهومي إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي يلقيان في الوقت الراهن اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في شتى الحقول البحثية المتداخلة ذات العلاقة، من الاجتماع إلى الاقتصاد و علوم التسير و كذا علم النفس، باعتبارهما شرطين أساسيين لبقاء المنظمة و المحافظة على ديمومتها في ظل اقتصاد يتميز بالتعقيد و اللابيقين.

أما عمليات إدارة المعرفة فلها أهمية وتأثير كبير على أداء المؤسسات كما أظهرت دراسة عذاري وحسن (2015) أن تبني إدارة المعرفة ترتقي بمستوى استراتيجية النهوض في التعليم الجامعي، كما أكدت دراسة العجرفي (2017) أن إدارة المعرفة تلعب دوراً مهماً في تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية بجامعة شقراء، وبينت دراسة السعيدة (2018) دلالة أهمية المجالات الأربعة (توليد المعرفة، وتطبيق المعرفة، ونشر المعرفة، وتخزين المعرفة) وتوصلت دراسة شنافي (2020) إلى وجود أثر معنوي لعمليات إدارة المعرفة في الإبداع الإداري. عبدالرحمن. (2022).

أما التعلم التنظيمي فهو العملية التي يتم من خلالها أحداث التغيري المخطط المنظمة و اعدادها لتكون قابلة للتكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بها ، من خلال القيام بمجموعة من العمليات التي من أهمها استثمار التجارب و الخبرات السابقة في مواجهة المستقبل، واستخدام

المعرفة و التقنية بشكل فعال للتعلم و تحسين الأداء، على أن يتم ذلك في اطار ثقافة تنظيمية مبنية على الرؤية المشتركة لأفراد المنظمة وداعمة للعمل الجماعي و التطوير المستمر. فالمنظمات التي تبنت مفهوم التعلم التنظيمي.

و تحولت إلى منظمة متعلمة أصبحت أكثر سرعة و نجاحا في تحقيق أهدافها و ذلك بما يتيح من تبادل المعرفة بين الأفراد و الاسهام في تعديل سلوكهم و إكسابهم المهارات التي تمكنهم من مواجهة التحديات المختلفة. أم الخير، زروقي. (2017).

عرف سكوت إدارة المعرفة بأنها تجمع منظم للمعلومات من مصادر داخل المنظمة وخارجها، وتحليلها وتفسيرها واستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات في المنظمة وتحقيق تحسين الأداء والارتقاء على المستويات أعلى من الإنجاز سواء بالنسبة لإنجازات المنظمة ذاتها في فترة سابقة أو قياسا إلى إنجازات المنافسين.

في حين هناك من عرفها بأنها مجموعة من العمليات التي تتحكم وتخلق وتنتشر وتستخدم المعرفة من قبل الممارسين لتزودهم بالخلفية النظرية المعرفة اللازمة لتحسين نوعية القرارات وتنفيذها. و يمكن تعريف إدارة المعرفة على أنها العمليات والنشاطات التي تساعد المنظمة على توليد والحصول على المعرفة من حيث اختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة وتوظيفها بما يخدم عملية اتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي. أسماء. (2016).

أما التعلم التنظيمي هو العملية التي يتم من خلالها إحداث تغيير مخطط بالمنظمة و إعدادها لتكون قابلة للتكيف مع المتغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بالسرعة المناسبة وذلك من خلال القيام بمجموعة من العمليات التي من أهمها تمكين الأفراد و استثمار التجارب و الخبرات السابقة في مواجهة المستقبل و إدارة واستخدام المعرفة و التقنية بشكل فعال للتعلم و تحسين الأداء على أن يتم ذلك في إطار ثقافة تنظيمية مبنية على رؤية مشتركة لأعضاء المنظمة و داعمة و مشجعة

للعمل الجماعي و التطوير المستمر مما يمكن تلك المنظمات من امتلاك ميزة سرعة التعلم وتحقيق أهدافها.

كما عرف على أنه الوسيلة التي من خلالها يكتشف الأفراد في المنظمات باستمرار كيف أنهم هم الذين يشكلون الواقع الذي يعملون فيه و كيف أن باستطاعتهم تغيير ذلك الواقع .يمكن القول أنه لا يوجد تناقض بين كثرة التعاريف التي حاولت تحديد مفهوم التعلم التنظيمي، إنما يوجد تكامل بينها يوضح تطويرها و يبرز أن الجوهر التنظيمي يستهدف وصول المنظمة إلى رؤية مشتركة تمكنها من زيادة تطوير قدراتها على التكيف مع التحديات المتسارعة في البيئة المحيطة و تمكينها من التنافسية مع مثيلاتها .عيشوش.(2022).

3. 2. 1 مشكلة البحث:

"في غضون 20 سنة، سوف نكون اقتصادًا أو دولةً لا تعتمد بشكل رئيسي على النفط" سمو الأمير محمد بن سلمان آل سعود .

تكمّن أهمية المعرفة في وقتنا الحالي بأنها أصبحت معيارًا لقياس تقدم اقتصاد الدول، حيث تقوم على مورد لا ينضب واستثمار دائم على المدى الطويل، يمنح معطيات ومنتجات مبتكرة وإبداعية من المعرفة المكتسبة عبر المؤسسات البحثية، فتولد ثروة عقول وأموال، بالاعتماد على مدى توفر المعلومات والتقنيات الحديثة، ولا ننسى رأس الهرم وهو الموارد البشرية ذات المهارات العالية القادرة على الربط بين الابتكار والتقنية، وهذا ما تهتم به رؤية المملكة 2030.

و لأن الجامعات و كلياتها المتنوعة تحوي تنوع بشري ثري و كبير من القدرات البشرية و مركز معلوماتي للعلم و البحوث و الابتكارات كان لابد من تركيز الضوء عليها و قياس إدارة المعرفة فيها و التعلم التنظيمي في عصر الثورة المعلوماتية و الرقمية.ومع تغير المملكة لاقتصادها ليصبح قائما على المعرفة إلا أنه هذا التحول لا بد أن يعتمد و سيلة للتكيف مع المستجدات ومواجهة التحديات و بات لزاما على مختلف المنظمات اقتحام مجال التعلم التنظيمي لضمان البقاء و النمو. كما يعتبر التعلم التنظيمي مفهوم إداري يتكامل مع إدارة المعرفة ورأس المال البشري واقتصاد

المعرفة ،لذلك يعدمن المتطلبات الأساسية لنجاح أي منظمة في الوقت الحاضر لضمان التطوير والتغيير

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

الفجوة النظرية : قلة الدراسات عن إدارة المعرفة بالجامعات السعودية كصرح أساسي و منبع للمعرفة ولا سيما ما يتعلق بالمستوى الإداري من التعلم التنظيمي.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

الفجوة العملية :تواجه الجامعات تحديات في تطبيق إدارة المعرفة بفعالية حيث أن نجاح تطبيق إدارة المعرفة يعتمد بشكل أساسي على التعلم التنظيمي من الإدارات العليا لضمان البقاء و النمو

أهمية البحث:

1.3.1 على المستوى النظري

النظرية:

- تعتبر إدارة المعرفة من أهم الأقسام في المنظمة حيث أنها تعتمد على توليد المعرفة التي تستخدمها المنظمة في جميع عملياتها.
- جوهر إدارة المعرفة هو تطوير القدرات البشرية والأصول المعرفية الأخرى لبناء منظمات المعرفة وإجراء عملية صناعة المعرفة .

1.3.2 على المستوى التطبيقي

العملية:

- يسعى التعلم التنظيمي إلى تغيير وتعديل سلوك العاملين وممارسهم وتمكينهم و اكتسابهم المهارات اللازمة للتوافق والتعامل مع معطيات بيئة الأعمال الجديدة وما تحمله هذه البيئة من تهديدات وفرص بشكل يمكن للجامعة من خلاله الفوز بسباق التطور و الارتقاء إلى مستوى الجامعات المتميزة. و تحفيز التعلم والابتكار والمشاركة في صناعة الرؤيا وبلورة الاستراتيجية و اتخاذ القرار باعتبار أن المعرفة هي المصدر الوحيد لذلك .

- التعلم التنظيمي مفهوم إداري يتكامل مع إدارة المعرفة ورأس املال البشري واقتصاد المعرفة لذلك يعد من المتطلبات الأساسية لنجاح أي منظمة في الوقت الحاضر لضمان التطوير والتغيير و دعم رؤية المملكة 2030 للتحويل لاقتصاد المعرفة.

1.4 أسئلة البحث

سؤال البحث الرئيسي: بناء على ما سبق ذكره : ما أثر تطبيق إدارة المعرفة في التعلم التنظيمي في كلية إدارة الأعمال بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟

أسئلة البحث : ما أثر توليد المعرفة و التعلم التنظيمي؟

ما أثر تخزين المعرفة و التعلم التنظيمي؟

ما أثر تشارك المعرفة و التعلم التنظيمي؟

ما أثر تطبيق المعرفة و التعلم التنظيمي؟

1.5 أهداف البحث:

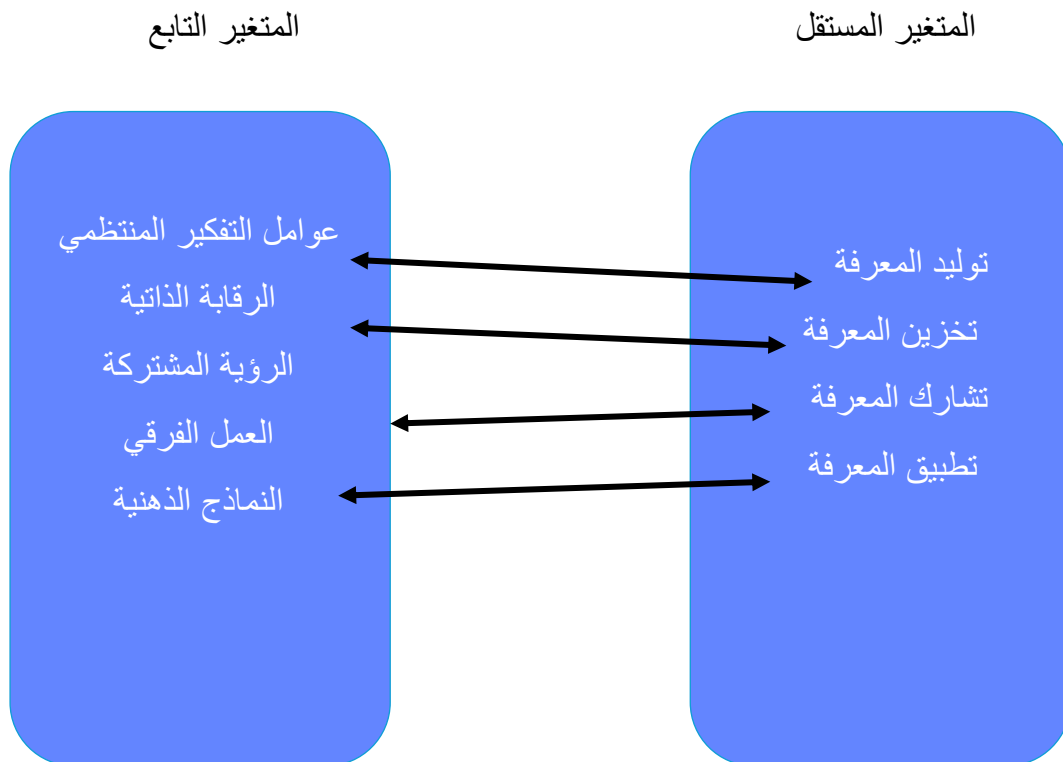
أهداف البحث :إن الهدف من القيام بالدراسة الميدانية هو محاولة قياس أثر إدارة المعرفة بأبعادها على التعلم التنظيمي وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى المنهج المتبع في الدراسة وحدودها ،بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة، كما سنتطرق إلى الأدوات من حيث بناءها والأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة بيانات الدراسة.

1.6 فرضيات البحث

فرضيات البحث :الفرضية الرئيسة :توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية احصائيا بين إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي. ويندرج تحت هذه الفرضية أربع فرضيات فرعية:

- وجود علاقة معنوية احصائيا بين توليد المعرفة و التعلم التنظيمي؟
- وجود علاقة معنوية احصائيا بين تخزين المعرفة و التعلم التنظيمي؟
- وجود علاقة معنوية احصائيا بين تشارك المعرفة و التعلم التنظيمي؟
- وجود علاقة معنوية احصائيا بين تطبيق المعرفة و التعلم التنظيمي؟

1.7 نموذج البحث



1.8 منهجية البحث :

يعتبر منهج الدراسة عن بحث لحالة محددة بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على حالات أخرى متشابهة. ومن أجل تحقيق أهداف هذا البحث قمنا باستخدام المنهج الوصفي ، والذي يعرف "بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكزة على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية يمكن تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"، حيث يعتبر من أنسب المناهج وأكثرها استخداماً لأنه يهدف إلى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع اجتماعي كخطوة أولى وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية كخطوة ثانية تؤدي إلى التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة ، وهو ما يمكننا من التحكم في الموضوع والإجابة على إشكالية دراستنا، مع العلم أن هذه الدراسة قد أحيطت بمجموعة من المحددات و المتمثلة في :

-الحدود البشرية اقتصرت الدراسة على الإداريين ورؤساء الأقسام في أقسام إدارة الأعمال و التسويق و المالية جامعة الأمام فيصل بن عبدالرحمن .

-الحدود الموضوعية: ركزت دراستنا في جانبها الموضوعي إلى توضيح مدى مستوى إدارة المعرفة من خلال ، توليد المعرفة ، تخزين المعرفة ، تشارك المعرفة و تطبيق المعرفة .و أثرها على التعلم التنظيمي

-الحدود المكانية: ثم اختيار عينة من كلية إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال و قسم التسويق وقسم المالية بجامعة الأمام فيصل بن عبدالرحمن.

1.9 الدراسة الميدانية

-الدراسة الميدانية : تم تطبيق الدراسة في جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل كلية إدارة الأعمال وهي كلية أنشئته عام 2007 و كانت مستقلة ثم ضمت لجامعة الأمام عام 2009 يوجد فيها ثلاثة أقسام هي المحاسبة و العلوم المالية و المصرفية و نظم المعلومات الإدارية و اللغة الإنجليزية هي لغة التدريس في الكلية.

1.10 مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج و الخاتمة

فلسفة البحث: وضعية

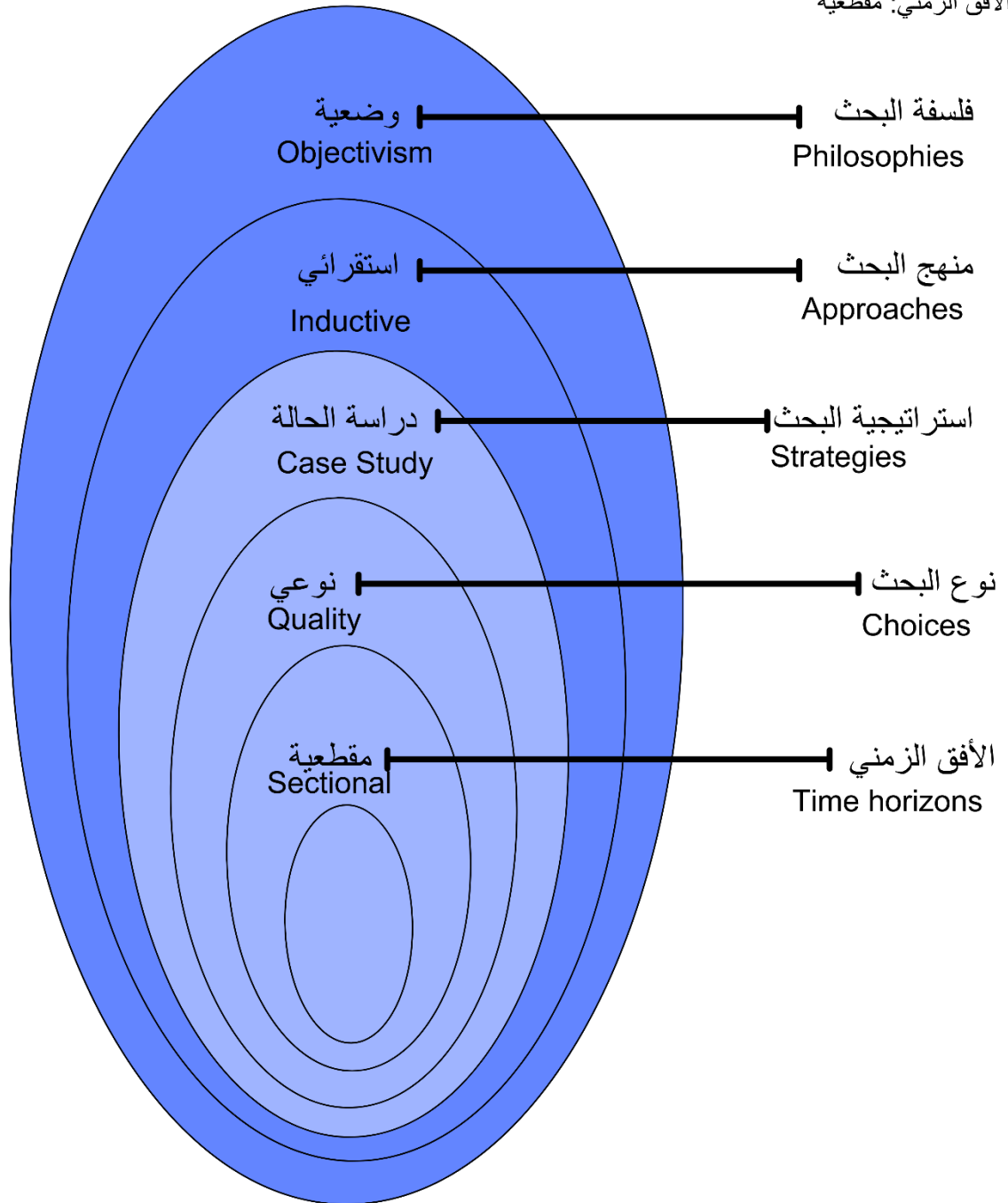
منهج البحث: استقرائي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

نوع البحث: أسلوب نوعي

الأفق الزمني: مقطعية

الأفق الزمني: مقطعية



الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

2.1 مقدمة

تعد إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تلعب دورًا محوريًا في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز التميز التنظيمي. وتتناول الدراسات السابقة أهمية توظيف هذه العمليات في مختلف القطاعات، مثل المؤسسات التعليمية، الأمنية، ومراكز البحث العلمي. تسلط هذه الدراسات الضوء على كيفية استخدام إدارة المعرفة كأداة استراتيجية لتوليد المعرفة، تخزينها، ونقلها داخل المؤسسات، مما يساهم في تحسين جودة الأداء وزيادة القدرة التنافسية. كما تبرز أهمية التعلم التنظيمي في تطوير القدرات البشرية وتعزيز الابتكار لتحقيق أهداف المؤسسات بشكل فعال.

2.2 المتغير المستقل

الدراسات المتعلقة بإدارة المعرفة : دراسة نضال محمد الزطمة بعنوان : "إدارة المعرفة و أثرها على تمييز الأداء ،دراسة تطبيقية على الكليات و المعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى إدراك العاملين في الكليات المتوسطة العاملة في قطاع غزة لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها .التعرف على العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وعملياتها وبين تميز الأداء المؤسسي للكليات والمعاهد التقنية المتوسطة.

التعرف على مدى تطبيق الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة لعمليات إدارة المعرفة" . توصلت الدارسة إلى العديد من النتائج أهمها :

-تحرص الكليات التقنية المتوسطة على توفير مصادر للحصول على المعلومات الي تساعد العاملين على وضع حلول للمشكلات التي تواجههم.

الكليات التقنية المتوسطة العاملين فيها على حضور المؤتمرات وورش العمل الأمر الذي يزيد من خبراتهم ومهاراتهم بما يمكنهم من المساهمة في تطوير المناهج الدراسية وتقديم المقترحات المتعلقة بعمل الكلية.

-تحرص الكليات التقنية المتوسطة على أن تكون مكان لتوليد الأفكار والمعرفة.

- تقوم الكليات التقنية المتوسطة بتخزين البيانات والمعلومات المتوفرة بطرق متنوعة ضمن معايير تتناسب مع أعمالها .

-تبادر الكليات التقنية المتوسطة بتوزيع و إيصال المعرفة المتوفرة إلى الأفكار .

- يوجد لدى العاملين في الكليات التقنية المتوسطة إدراك بأهمية المعرفة وهذا يظهر من خلال ملاحظتهم لنتائجها الايجابية على أدائهم أثناء العمل.

- دراسة زكية بنت ممدوح قاري عبد الله طاشكندي بعنوان " :إدارة المعرفة :أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات . و المشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة".

وقد هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية توظيف إدارة المعرفة في إدارة التربية والتعليم وبيان أثرها في التطوير التربوي وتحليل الواقع الحالي لإدارة المعرفة في إدارة التعليم وكذلك هدفت إلى توضيح مفهوم إدارة المعرفة وأهم عملياتها. وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج أهمها - :

- يدرك أفراد مجتمع الدراسة أهمية إدارة المعرفة وأهمية توظيفها في إدارة التربية والتعليم من خلال توفير الميزانية المناسبة لدعم مشاريع المعرفة.

- إن أفراد مجتمع الدراسة يرون بأن إدارة التربية والتعليم لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة - .
يجد أفراد مجتمع الدراسة أن عملية اكتساب المعرفة وتطويرها من أهم عمليات إدارة المعرفة وأكثرها ممارسة يليه عملية نقل المعرفة واستخدامها ثم عملية تنظيمها وتقييمها.

دارسة طارق بن صالح المسند بعنوان متطلبات نجاح تطبيق إدارة المعرفة في العمل الأمي .
وهدف هذه الدراسة إلى - : عرض أهم المتطلبات البشرية والتنظيمية والتقنية لنجاح تطبيق برامج إدارة المعرفة في العمل الأمي - . إبراز أهم المعوقات التي يمكن أن تواجه توظيف إدارة المعرفة في العمل الأمي والوقوف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين إزاء تلك المتطلبات أو المعوقات وفقا لمتغيراتهم الديموغرافية (الرتبة، المؤهل، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التخصصية).

-توجد فروق ذات دلالة احصائية بين رؤية الضباط العاملين بالجهاز الرئيسي لمديرية الأمن العام حول أهمية المتطلبات البشرية والتنظيمية والتقنية أو المعوقات وفقا لإختلاف مستوى الرتبة وعدد سنوات الخدمة، عدد الدورات.

2.3 المتغير التابع

الدراسات المتعلقة بالتعلم التنظيمي:

دراسة عيشوش خيرة بعنوان : التعلم التنظيمي كمدخل لتحسين أداء المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونطراك هدفت الدراسة إلى:

تسليط الضوء على أبرز المفاهيم الإدارية المعاصرة و المتمثلة في التعلم التنظيمي و ذلك من خلال دراسة التعلم التنظيمي بشكل متكامل يجمع بين المستوى الفردي و الفرقي و مجاولة ربط ذلك ببعض العوامل التي تساعد في تحسين أداء المنظمة وكان مجتمع الدراسة مؤسسة سونطراك . و تتمثل أهم النتائج التي توصلت لها : التعلم التنظيمي مدخل مهم من مداخل تحسين أداء المنظمات ، و ذلك لأن تطبيقه يحسن من وضع المنظمة و أفرادها وذلك ينقلها من الوضع الحالي إلى وضع جديد يقوي من مركزها التنافسي.

دراسة براء عبد الكريم بكار :بعنوان إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة هدف هذه الدراسة إلى إكتشاف مدى وجود العناصر الملائمة لبناء المنظمة المتعلمة ، ثم بحث العلاقة بين مدى وجود أسس المنظمة المتعلمة و بين الإبداع التنظيمي في شركة مبايلكوم ، و مدى تأثير ذلك على قدرتها في إدارة الإبداع.

و تتمثل أهم النتائج فيما يلي : أن هناك علاقة إيجابية بين عناصر المنظمة المتعلمة من جهة و بين الإبداع من جهة أخرى.

دراسة عبد الرحمان الهيجان . بعنوان التعلم التنظيمي كمدخل لبناء المنظمات القابلة للتعلم هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمفهوم التعلم التنظيمي وكذا تقييم نموذج له وشرحه وبعدها تطرق إلى آلية بناء المنظمات القابلة للتعلم بالتركيز على نموذج مراحل التخطيط الأربعة للتعلم التنظيمي حيث استخدم لدراسته المنهج الوصفي كانت النتائج المتحصل عليها كما يلي :

- التعلم التنظيمي يقدم الأجدود و الأحسن للمؤسسات الرائدة في المنافسة .

عدم كفاية النظرية التقليدية للإدارة و عدم تحقيقها للأهداف الموجودة للمنظمات المالية مع تزايد التطورات السريعة لذا وجب البحث عن بديل لها.

- يعد التعلم التنظيمي إحدى الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها من قبل الشركات لمعالجة المشكلات .

دراسة صولح سماح، دور تسيير الراسمال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة ،دراسة ميدانية حول مراكز البحث العلمي في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الإقتصادية جامعة محمد خيضر سبكرة-، اجزائر 2012/2013 . هدفت هذه الدراسة

إلى :

- اختبار دور تسيير الراسمال البشري، تسيير الكفاءات وتسيير المعارف في تحقيق التميز لمراكز البحث العلمي في الجزائر.

- تحديد مؤشرات تسيير الراسمال البشري (تسيير الكفاءات وتسيير المعارف) ذات التأثير في امتلاك مراكز البحث العلمي في الجزائر باعتبارها مؤسسات متعلمة لعوامل التميز.

- إبراز دور تسيير الراسمال البشري في تحقيق التميز في الإبداع، التميز في تمكين الكفاءات و التميز في أسلوب القيادة للمراكز البحث العلمي في الجزائر توضيح آليات تمييز البحث العلمي في الجزائر من خلال الشراكة قطاع البحث العلمي قطاع المؤسسات.

نتائج الدراسة- : تسيير و تأهيل مواردها البشرية و معارفها لأن من نتائجها هي إكتساب كفاءات و نماذج عقلية مشتركة و هذا يعتبر تعلما مما يساهم في تحسين الأداء - . التركيز أكثر على مفهوم المؤسسة المتعلمة و التعلم المستمر- . إعداد مواصفات الكفاءات و تحليل الوظائف في ضوء الكفاءة الإستراتيجية للمؤسسة . رسملة ، تمييز ، و تجنيد المعارف على الحوامل التكنولوجية و البشرية .دراسة حمادي عبلة ، دور إدارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلمة ، دراسة حالة مؤسسة- ENAD SIDET بسور الغزلان مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة أكلي محند الحاج ، البويرة ، الجزائر . يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية - : تسليط الضوء على أبرز المفاهيم الإدارية المعاصرة ، وفي ظل اقتصاد قائم على المعرفة ، فإدارة المعرفة للمنظمة تسمح للمنظمة بالبحث والحصول على الموارد المعرفية ، وبناء كيان معرفي لها يعزز مكانتها في السوق -

الوصول الى ان عملية التعلم التنظيمي هي السبيل الوحيد لنجاح المنظمة في سلوكها الاستراتيجي وتحقيق ما ترمي اليه من اهداف جوهرية -ارادة أي منظمة بان تكون منظمة متعلمة متعلق بمدى اعطائها اولوية للمعرفة وتسييرها وتخزينها وكذلك حرصها على عملية التعلم المستمر -SIDET, ENAD التعرف على واقع ادارة المعرفة في مؤسسة -البحث عن علاقة ادارة المعرفة بالتعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة على مستوى مؤسسة ENAD -SIDETتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من خلال قسميها النظري و التطبيقي، وهذه النتائج جاءت كمايلي - :إدارة المعرفة هي الإدارة الأكثر حيوية في المنظمة ، اذ يعول عليها في انتاج وتوليد المعرفة التي تستخدمها المنظمة ضمن عملياتها كافة -تطبيق إدارة المعرفة يتطلب توفير جميع سبل النجاح من مادية وبشرية ، فيجب ان يتم اختيار افراد اكفاء وتدعيمهم وتوفير البيئة المناسبة لتقديم كل ما يملكون من قدرات وخبرات تخدم نجاح وتميز المنظمة - . جوهر إدارة المعرفة هو تنمية القدرات الإنسانية والأصول المعرفية الأخرى لبناء منظمات المعرفة ، ومن اجل انتاج وصناعة المعرفة ، فلا بد من معرفة كيف يفكر الانسان وكيف يتعلم - . يمكن لأي منظمة ان تبدأ تنفيذ مبادرة إدارة المعرفة بوضع استراتيجية خاصة بذلك ، بعد تحديد فجوة المعرفة في المنظمة، ووفقا لرؤيتها -نجاح إدارة المعرفة يتوقف على تبني عملية تغيير في الأساليب وطرق التحفيز ، لخلق ثقافة المشاركة المعرفية وتعميمها في المنظمة - . تظهر اثار تطبيق مدخل إدارة المعرفة في المنظمة ، من خلال ما تطرحه في السوق من منتجات ، او ما تقدمه من خدمات لزبائنهم ، وفي التكنولوجيا والنظم ، وإجراءات سير العمل.

دراسة :حسين وليد حسين ،أحمد عبد محمود ،رسل سلمان نعمة ،تفعيل عمليات التعلم التنظيمي بالإستناد إلى أبعاد إدارة المعرفة، المجلد(24)،العدد(6)، مجلة جامعة بابل، العلوم المصرفية و التطبيقية2016 .

تهدف هذه الدراسة إلى - : تشخيص واقع عمليات إدارة المعرفة و أهميتها في المنظمة المبحوثة بدءا من عملية توليد المعرفة و إنتهاءها بخزنها- . تشخيص واقع و أهمية التعلم التنظيمي لدى المنظمة المبحوثة من خلال أبعاده- . تحديد طبيعة العلاقة و التأثير بين متغير إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي . تقديم إضافة متواضعة للمكتبة العراقية ببعض المواضيع الحديثة و فيما يتعلق بمتغيرات البحث . نتائج الدراسة اهتمام المنظمة المبحوثة باستثمار المعرفة من خلال تحويل الأفكار المقدمة من قبل مواردها البشرية إلى المنتجات و الخدمات التي تقوم بتقديمها إلى المجتمع .اهتمام المنظمة المبحوثة بتنمية التفكير الأخلاقي لدى مواردها البشرية من خلال البرامج التدريبية و التطويرية التي تقوم بتوفيرها إليهم- . إن إدارة المعرفة تعد أحد المحركات الأساسية لدعم وظائف المنظمة و التي تلعب دورا كبيرا في ترسيدها، كما تمارس دورا مهما في دعم عملية التعلم التنظيمي فيها . التعليق على الدراسات السابقة من خلال مراجعة الدراسات السابقة يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناولها للمتغيرين إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي ،حيث أشارت الدراسات السابقة أن توظيف وتطبيق إدارة المعرفة بمختلف عملياتها بالمنظمة يعتبر من الوسائل الأساسية التي تمكن المنظمة من الوصول إلى مرحلة التميز والارتقاء بمستوى خدماتها وبالتالي تحقيق المنافسة و التميز.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي تمثل محورًا أساسيًا في تحسين أداء المؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال. يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

إدارة المعرفة كأساس للتعلم التنظيمي
إدارة المعرفة تسهم في توفير المعلومات والمعارف الضرورية التي تعد مدخلًا أساسيًا لعمليات التعلم التنظيمي. إذ تقوم بتوليد المعرفة، وتخزينها، وتوزيعها بما يمكن الأفراد من استخدامها لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.

التعلم التنظيمي يعزز استدامة إدارة المعرفة
من خلال عمليات التعلم التنظيمي، يتم تعزيز قدرات المؤسسات على استيعاب المعرفة الجديدة وتحليلها وتطبيقها، مما يدعم استمرارية إدارة المعرفة بفعالية داخل المنظمة.

التكامل لتحفيز الإبداع والابتكار
الجمع بين إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي يخلق بيئة تحفز الإبداع والابتكار، حيث يتم تحويل المعرفة المكتسبة إلى ممارسات مبتكرة تخدم أهداف المؤسسة وتدعم تميزها التنافسي.

ثقافة التعلم والمشاركة
تتطلب إدارة المعرفة بيئة مشجعة على المشاركة الفعالة للمعرفة، وهي البيئة ذاتها التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها من خلال التعلم التنظيمي. لذا، فإن العلاقة بينهما هي علاقة تكاملية تغذي كل منهما الأخرى.

2.5 الخاتمة

ختامًا، يتضح أن العلاقة بين إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي هي علاقة تكاملية، حيث تعمل إدارة المعرفة على تمكين المؤسسات من بناء قاعدة معرفية قوية تستخدمها لتعزيز عمليات التعلم التنظيمي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى التميز والابتكار. وعلى الجانب الآخر، يسهم التعلم التنظيمي في توظيف المعارف المكتسبة لتحسين العمليات وصنع قرارات أكثر فعالية، مما يعزز استدامة إدارة المعرفة ويدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. لذلك، فإن الجمع بين إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي يمثل ضرورة ملحة لضمان النجاح في بيئة العمل الحديثة والمتغيرة.

الفصل الثالث

منهجية البحث

3.1 المقدمة

إن الهدف من القيام بالدراسة الميدانية هو محاولة قياس أثر المعرفة بأبعادها على التعلم التنظيمي و عليه سنتطرق من خلال هذا البحث إلى المنهج المتبع في الدراسة وحدودها بالإضافة إلى مجتمع و عينة الدراسة كما سنتطرق إلى الأدوات من حيث بناءها و الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة بيانات الدراسة.

3.2 التعريفات الأساسية لمتغيرات الدراسة

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائية كيفية قياس المتغير أو ما لحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

3.2.1 ادارة المعرفة (المتغير المستقل)

من أهم مقومات نجاح المنظمات هو قدرتها على اللحاق بأحدث المتغيرات و الحفاظ على قدرها على المنافسة و البقاء في السوق في ظل الثورة التي يشهدها اقتصاد المعرفة حيث أصبحت المعرفة من أهم المعايير التي تحدد درجة تميز المنظمات، بل أكثر من ذلك تعد عاملا محددًا لاستمراريتها ولبقاءها بسبب ما يميز بيئة الأعمال اليوم من تغير سريع ومنافسة حادة، بحيث أصبح من غير الممكن على المنظمات أن تكتسب ميزتها التنافسية وتكون فاعلة إلا عن طريق ، إدارتها لمواردها الغير ملموسة ، معبرا عنها برأس المال الفكري الذي يعد سلاحا تنافسيا فاعلا في ظل هذا الاقتصاد قد اكتسبت إدارة المعرفة أهمية متزايدة في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمة ، وفي هذا الإطار و بغرض تقديم صورة واضحة لمفهوم المعرفة و دورها في المنظمة .

3.2.2 التعلم التنظيمي (المتغير التابع)

أحدثت التحولات التي أفرزتها أحداث المرحلة الراهنة قناعة شاملة بأهمية وضرورة اعتماد التعلم كأنجح وسيلة للتكيف مع المستجدات ومواجهة التحديات، وبات لزاما على مختلف المنظمات اقتحام مجال التعلم التنظيمي لضمان البقاء والنمو. كما يعتبر التعلم التنظيمي مفهوم إداري متكامل مع إدارة المعرفة ورأس المال البشري واقتصاد المعرفة لذلك يعد من المتطلبات الأساسية لنجاح أي منظمة في الوقت الحاضر لضمان التطوير والتغيير. بالإضافة إلى أن المنظمة المتعلمة تعد منظمة القرن الحادي والعشرين التي تنسم بسرعة التغيرات، وكثرة التحديات وتحفيز التعلم والابتكار والمشاركة في صناعة الرؤيا وبلورة الاستراتيجية واتخاذ القرار باعتبار أن المعرفة هي المصدر الوحيد لذلك.

3.3 تصميم البحث

فلسفة البحث: وضعية

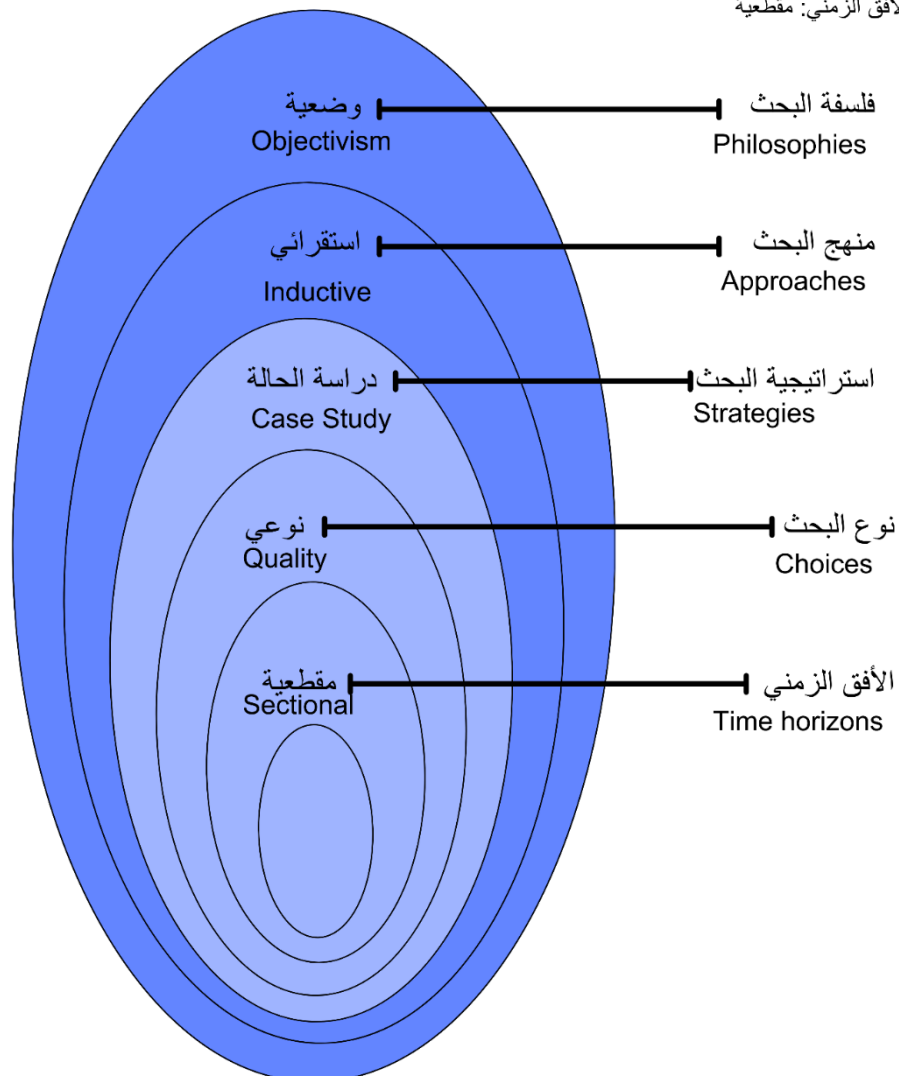
منهج البحث: استقرائي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

نوع البحث: أسلوب نوعي

الأفق الزمني: مقطعية

الأفق الزمني: مقطعية



3.4 مجتمع البحث:

3.4.1 مجتمع الدراسة

تم أراء هذا البحث في جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل بالدمام و يبلغ عدد موظفيها 4550 موظفاً و عدد أعضاء التدريس 3179 عضواً.

3.4.1 عينة الدراسة

عدد عينة البحث 188 عضواً منها حيث تم توزيع 66 استمارة عليهم و استرجاع 50 منها و بعد فحصها تبين أن جميعها صالحة للتحليل.

3.4.2 أخذ العينات:

بسبب أن أداة البحث المستخدمة هي الاستبيان و تعتبر من الأدوات الكمية فإن أسلوب أخذ العينات هو الاحتمالية وطريقة أخذ العينات هي العينة العشوائية البسيطة.

3.5 طرق جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها احصائياً يتضمن التحليل الاحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (أثر إدارة المعرفة) على المتغير التابع (التعلم التنظيمي)

3.5.1 المتغير المستقل:

اعتمدت الباحثة أم الخير من أجل قياس المتغير المستقل (إدارة المعرفة) على 4 أبعاد و هي (توليد المعرفة، تخزين المعرفة تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة). حيث أن توليد المعرفة يتضمن 4 عناصر و تخزين المعرفة يتضمن 4 عناصر و تشارك المعرفة تضمن 5 عناصر و تطبيق المعرفة يتضمن 3 عناصر. نوع الأداة ليكرت.

ابداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
إدارة المعرفة	توليد المعرفة	4	أم الخير
	تخزين المعرفة	4	
	تشارك المعرفة	5	
	تطبيق المعرفة	3	

3.5.2 المتغير التابع :

اعتمدت الباحثة أم الخير من أجل قياس المتغير التابع (التعلم التنظيمي) على 5 عوامل التفكير التنظيمي، الرقابة الذاتية الرؤية المشتركة العمل الفرقي، النماذج الذهني). حيث تضمن عوامل التفكير التنظيمي 3 أبعاد و تضمن الرقابة الذاتية 3 أبعاد و الرؤية المشتركة 3 أبعاد و العمل الفرقي 4 أبعاد و النماذج الذهنية 3 أبعاد. نوع الأداة ليكرت.

ابدا، نادر، أحيانا، غالبا، دائما

المتغير التابع	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
إدارة التعلم التنظيمي	عوامل التفكير التنظيمي	3	ام الخير
	الرقابة الذاتية	3	
	الرؤية المشتركة	3	
	العمل الفرقي	4	
	النماذج الذهني	3	

3.6 أنواع البيانات

في هذا القسم، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

3.6.1 البيانات الأولية

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال - تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

3.6.1 البيانات الثانوية

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة - تم الاطلاع على

المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث - .تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

3.7 طرق و إجراءات تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديد الإصدار 28، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعد اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. صحة اختبارات تحليل العوامل الاستكشافية) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما يقصد بها القياس، بينما تقيم اختبارات الموثوقية (اختبار كرونباخ ألفا) اتساق النتائج بمرور الوقت.

3.8 الخاتمة

في الختام تركز هذه ادارة على أهمية إدارة المعرفة في تمكين القطاعات من بناء قاعدة معرفية قوية تعزز في استخدامها لعمليات التعلم التنظيمي مما يؤدي لتحسين مستوى القطاعات و النهوض بها في عالم متغير قائم على المعرفة.

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي

1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS بالإصدار 28 يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار لصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، بهدف التأكد من قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرنامج المذكور، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني. علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر البرنامج SPSS الإصدار 28. يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

2 خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس - العمر - عدد سنوات الخبرة - المؤهل العلمي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل: الجنس ويشمل على (ذكر - أنثى).

العمر ويشمل أقل من 30 - من 30 إلى 39 سنة - من 40 إلى 49 سنة - أكثر من 49).

المؤهل العلمي ويشمل ابتدائي - متوسط - ثانوي - دراسات عليا).

عدد سنوات الخبرة وتشمل أقل من 5 سنوات - بين 5 و 10 سنوات – بين 10 و 15 سنة – أكثر من 15 سنة).

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	%36
	أنثى	32	%64
	المجموع	%50	%100
العمر	أقل من 30	4	%8
	من 30 إلى أقل من 40	38	%76
	من 40 إلى أقل من 50	8	%16
	المجموع	50	%100
المؤهل العلمي	ماجستير	22	%44
	دكتوراه lmd	8	%16
	دكتوراه	20	%40
	المجموع	50	%100
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	7	%14
	من 5 إلى أقل من 10	23	%46
	من 10 إلى 15	13	%26
	من 15 إلى 20	6	%12
	أكثر من 20	1	%2
	المجموع	50	%100
الرتبة العلمية	مساعد أ	16	%32
	مساعد ب	11	%22
	محاضر أ	17	%34
	محاضر ب	50	%100

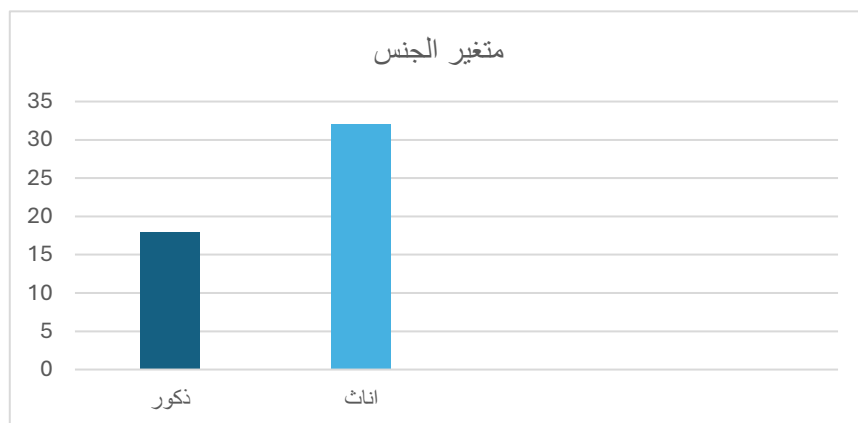
%100

50

المجموع

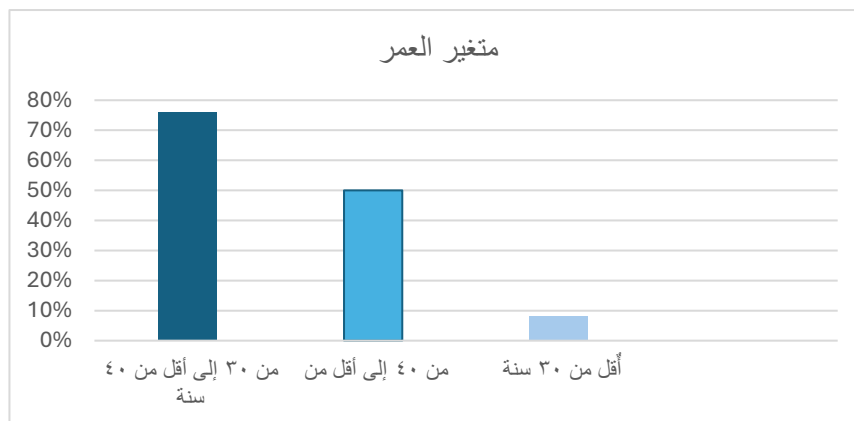
متغير الجنس:

يبين الجدول أن غالبية المبحوثين كانوا من الإناث حيث بلغ عددهم 32 بنسبة 64% في حين بلغ عدد الذكور 18 بنسبة 36% من مجموع أفراد عينة البحث.



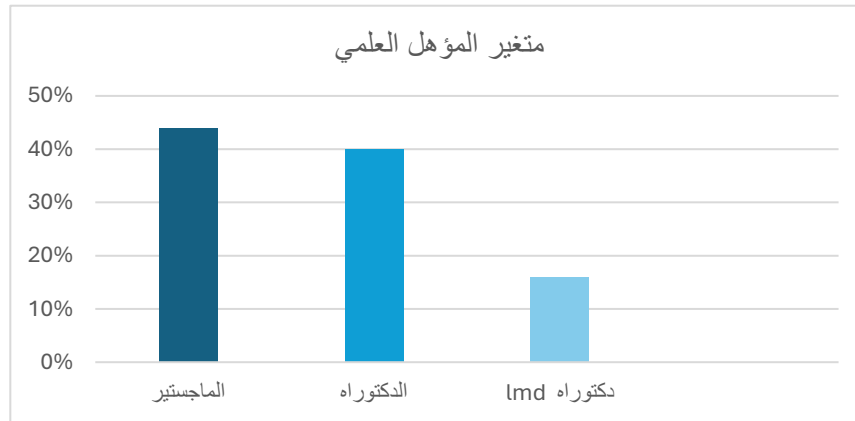
متغير العمر:

نلاحظ من الجدول أن الفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة بلغت أعلى نسبة بواقع 76% من أفراد عينة البحث تليها الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 بنسبة 16% ثم الفئة الواقعة في مجال أقل من 30 سنة بنسبة 8%.



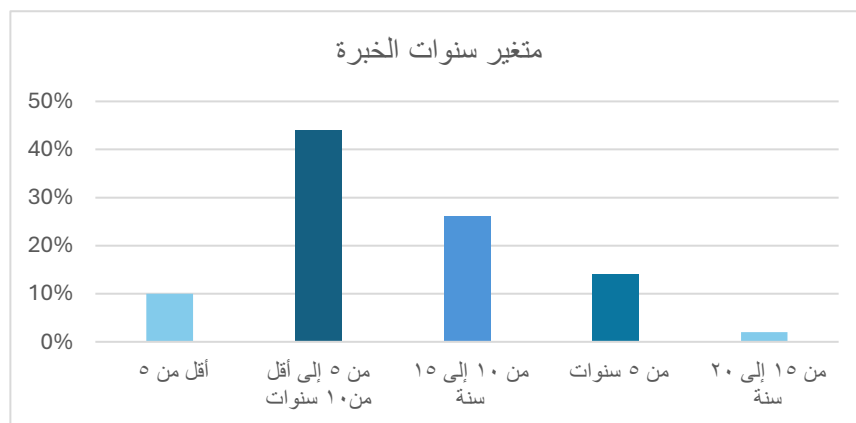
متغير المؤهل العلمي

من خلال الجدول نجد أن معظم المبحوثين من حاملي شهادة الماجستير بنسبة 44% يليها حاملي شهادة الدكتوراه بنسبة 40% و أخيرا حاملي lmd دكتوراه بنسبة 16 %.



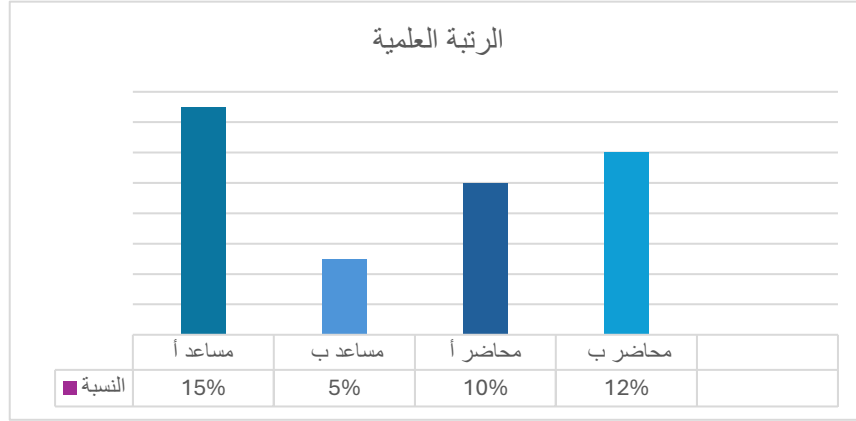
متغير سنوات الخبرة

يوضح الجدول أن أغلبية المبحوثين يمتلكون خبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 46% في حين تليها ذوي الخبرة من 10 إلى 15 سنة بنسبة 26% ثم الفئة الأقل من 5 سنوات بنسبة 14% ثم من 15 إلى 20 سنة و أخيرا فئة الأكثر من 20 سنة بنسبة 2%.



الرتبة العلمية

يتضح الجدول أن أكبر نسبة من الأفراد عينة الدراسة هم الأساتذة المحاضرين (ب) بنسبة 34% ثم تليها الأساتذة المساعدين (أ) بنسبة 32% ثم تليها فئة الأساتذة المحاضرين (أ) بنسبة 22% و أخيرا فئة الأساتذة المساعدين (ب) بنسبة 12%.



3 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

3.1 أدوات الدراسة

الاستمارة: وفقا لطبيعة الدراسة تبين أن تقنية الاستمارة هي الأنسب في استخلاص اتجاهات و سلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها حيث تم الاعتماد عليها كأداة رئيسية للدراسة التطبيقية. «فهي تعرف على "انما مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على المعلومات وآراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين وتم انجازها استنادا إلى مراجعة الأدبيات والرسائل الجامعية والبحوث العلمية بالإضافة إلى القيام بتعديلات على فقرات المقاييس المختارة وتكييفها بناء على توجهات الدراسة الحالية .

وقد تم تقسيمها إلى قسمين حيث يشكل القسم الأول المعلومات الشخصية والوظيفية للمبحوثين اما القسم الثاني فهو خاص بمحاور الدراسة وينقسم بدوره إلى محورين:

المحور الأول: يتعلق هذا المحور بالمتغير المستقل المتمثل في إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة (توليد المعرفة ،تخزين المعرفة ،شارك المعرفة ، تطبيق المعرفة) حيث إشتمل هذا المحور على 17 عبارة و قد خصص لـ :

بعد توليد المعرفة :يتكون من 4عبارات

بعد تخزين المعرفة :يتكون من 4 عبارات

بعد تشارك المعرفة :يتكون من 5 عبارات

بعد تطبيق المعرفة يتكون من 4 عبارات

المحور الثاني: يتعلق هذا المحور بالمتغير التابع المتمثل في التعلم التنظيمي بأبعاد الخمسة (عوامل التفكير المنظم، الرقابة الذاتية، الرؤية المشتركة، العمل الفرقي، النماذج الذهنية) حيث اشتمل هذا المحور على 16 عبارة وقد خصص لـ :

بعد الرؤية المشتركة: يتكون من 3 عبارات

بعد العمل الفرقي :يتكون من 4عبارات

بعد النماذج الذهنية :يتكون من 3 عبارات

وقد تم اعتماد مقياس للإجابة على فقرات الاستمارة و الذي يدعى بسلم يكرات الخماسي بحيث تم توزيع الأوزان على البدائل الخمسة كمايلي :

ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	2	3	4	5

3.2صدق و ثبات الأداة

يعتبر صدق الأداة أهم خاصية يحب توفرها في أدوات القياس وهي أساسية ومهمة بحيث أنه لتقدير مدى صدق أداة القياس يجب أن تجمع مختلف الدلائل والقرائن التي تدعم هذا التقرير ولقد تم التأكد من ذلك من خلال

الصدق الظاهري: حي 95 عرض الاستمارة على عدد من المحكمين وبناء على ملاحظاتهم تعديل الاستمارة إما بالإضافة أو الحذف.

صدق المحك: تم حساب صدق المحك من خلال: الأخذ بالجذر التربيعي لمعامل الثبات الفاكرونباخ

الثبات

يختص الثبات بمدى الوثوق بالدرجات التي يحصل عليها من تطبيق الاختبار لذا فهو يرتبط بها يسمى إحصائيا المتضمن في كل درجات الاختبار وبشكل عام فإنه يهدف إلى ضمان الحصول على نفس النتائج إذا أعيد تطبيق الاختبار على نفس المجموعة وذلك من خلال عدة طرق منها اعتمدت هذه الدراسة على معامل الفاكرونباخ بوصفها الطريقة الأكثر شيوعا لتقدير التناسق الداخلي للمقياس وكلما اقترب هذا المعامل من القيمة ذلك يعتبر مؤشرا جيدا على تجانس مكونات المقياس كما يتم قبول المقياس إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من 0,6 .

الجدول التالي يوضح نتائج تحليل الثبات و الصدق لكل من متغيري إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي

أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
إدارة المعرفة	17	0,600	0,774
التعلم التنظيمي	16	0,863	0,928
الاستبانة	33	0,866	0,930

يشير الجدول إلى قيمة معامل الثبات لمحاول الأداة حيث يتضح من الجدول أن معاملات ثبات كل محور من محاور الاستبانة جيدة حيث بلغت قيم معامل الثبات للمحور الأول " إدارة المعرفة " 0,600 أما في المحور الثاني " التعلم التنظيمي " فقد بلغت 0,863 في حين بلغت قيم معامل الثبات لجميع محاور الاستبانة 0,855 و هذا يدل على امكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج . بناء ما سبق نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبانة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحتها لتحليل النتائج والإجابة على كافة تساؤلات البحث واختبار الفرضيات .

الأساليب الإحصائية:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستمارات وتدقيق البيانات وترميزها وإدخالها للحاسوب . تأتي عملية التحليل اللازم لها حيث اعتمدنا في تحليل بيانات الدراسة على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss v20 و ذلك باستخدام بعض أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي

التي يوفرها البرنامج فهو يعتبر من أكثر البرامج الشائعة الاستخدام في مجال تحليل البيانات الخاصة بالأبحاث والدراسات الإنسانية وهذا نظرا لما يوفره من تحليلات إحصائية لازمة وإعدادا للمخططات البيانية الى تحقق غاية الباحثين والمختصين ف مجال الإحصاء .

وقد اعتمدنا ف دراستنا على الأساليب الإحصائية التالية :

- جداول التوزيعات التكرارية مع النسب المئوية لكل فئة لتمثيل الخصائص الشخصية والوظيفية لمبحوثي الدراسة والتي تبين لنا تكرار كل فئة ونسبتها إلى المجموع الكلي لأفراد عينة الدراسة .

- المتوسط الحسابي حيث تم تحديد قيمته لكل عبار 5 من عبارات المحاور بالإضافة إلى المتوسط الحسابي لكل محور والذي تم على أساسه تحديد اتجاهات ودرجة أهمية المبحوثين اتجاه العبارات والمحاور حسب سلم ليكارت.

- الانحراف المعياري : وذلك بغية التعرف على مدى انحراف وتشتت إجابات أفراد العينة نحو كل فقرة أو بعد فكلما اقترب قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها عند المتوسط الحسابي المرجح بينهما.

- معامل بيرسون لمعرفة طبيعة الارتباط بين متغيرات الدراسة و أبعادها.

- اختيار معامل تضخم التباين (VIF) و اختبار التباين المسموح لاختبار (TOLERANCE) مدى الارتباط بين المتغير المستقل.

-اختبار معامل الالتواء (Skewness) و معامل التفلطح kurtosis لأجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات و تحليل التباين للانحدار وذلك لاختبار مدى صلاحية النموذج و اختبار الفرضيات واختبار تحليل التباين الأحادي و ذلك لمعرفة الفروقات بين المتغيرات الشخصية و الوظيفية المستقلة و التابعة.

- تحليل انحدار البسيط لاختبار أثر المتغير المستقل و أبعاده على المتغير التابع.

-تحليل الانحدار المتدرج لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

عرض و تفسير النتائج

سوف نتطرق إلى الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات من خلال إجراء الاختبارات القبلية التي تسمح باختبار أثر المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع واختبار الفروق الشخصية وأخيرا تفسير نتائج الدراسة.

تشخيص متغيرات الدراسة

سيتم على مستوى هذا المطلب تشخيص متغيرات النموذج من خلال استعراض المؤشرات الأولية لإجابات أفراد العينة بالاعتماد على المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري.

الفرع الأول: متغير إدارة المعرفة

يوضح الجدول التالي تصورات المبحوثين في كلية إدارة الأعمال بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل لأبعاد إدارة المعرفة المتوسطة الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور إدارة المعرفة

الرقم	أبعاد إدارة المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
أ- توليد المعرفة					
1	تشجع الكلية على طرح أفكار جديدة	3,54	0,46114	4	غالبا
2	يتم إجراء البحوث بشكل مستمر في الكلية	3,88	0,827	3	غالبا
3	تستفيد الكلية من التجارب الناجحة		1,112	2	غالبا
4	تعمل الكلية على استقطاب الأفراد ذوي الخبرات و المهارات العالية	3,88	0,940	1	غالبا
ب- تخزين المعرفة					
5	تهتم الكلية بتوثيق البحوث و الدراسات التي تطرح في المؤتمرات و الندوات العلمية	3,32	1,236	4	أحيانا
6	تقوم الكلية بالتحديث المستمر على وسائل خزن المعلومات وفقا للتطورات الحاصلة في هذا المجال	3,74	1,046	1	غالبا
7	تعتمد الكلية في خزن المعرفة المكتسبة في السجلات و الوثائق المكتوبة	3,68	1,298	2	غالبا
8	تعتمد الكلية في خزن المعرفة على قاعدة بيانات الالكترونية تتضمن كافة المعلومات التي تحتاجها	2,50	1,298	3	نادرا
ج- تشارك المعرفة					
9	تعتمد الكلية على التقارير و النشرات الداخلية في تشارك المعرفة	3,48	1,165	1	غالبا
10	تتبع الكلية أسلوب التنقلات و الدوران الوظيفي للأساتذة	3,8	1,027	5	أحيانا
11	تعقد الكلية اجتماعات وندوات و ورش عمل داخلية	3,12	1,189	4	أحيانا

12	تعتمد الآلية على الشبكة المعلوماتية في تشارك المعرفة	3,20	1,050	2	أحيانا
13	تعتمد الكلية على برامج تدريبية تكسب الأساتذة معارف و مهارات جديدة	3,12	0,940	3	أحيانا
د-تطبيق المعرفة		2,9850	0,62354	4	أحيانا

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لإجابات الأفراد اتجاه تطبيق إدارة المعرفة بلغ 3,2953, بانحراف معياري بلغ 0,38500 ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات آراء عينة البحث تشير إلى "أحيانا" ما يفيد بأن تصورات المبحوثين ف الكلية ذات نسب إيجابية إزاء متغير إدارة المعرفة حيث أن سلوكيات الكلية اتجاه تطبيق إدارة المعرفة مقبولة « وقد جاءت أبعاد هذا المتغير مرتبة كما يلي:

توليد المعرفة: نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد بلغ 3,2000 بانحراف معياري 0,46114 ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات آراء هذا البعد تشير إلى "غالبا" ما يعني أن الكلية تطبق توليد المعرفة بمستوى جيد و توليه أهمية مقبولة و ذلك من خلال تشجيعها على طرح أفكار جديدة وإجراء البحوث بشكل مستمر في الكلية و استفادتها من التجارب الناجحة و استقطاب الأفراد ذوي الخبرة و المهارات العالية حيث بلغت متوسطاتهم الحسابية 3,64.3,54, 3,78:3,88, 3 على التوالي.

تشارك المعرفة: نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد بلغ 3,2000 بانحراف معياري 0,595490 ووفقا لمقياس الدراسة فإن كل عباراته جاءت ضمن اتجاه "أحيانا" بمتوسطات حسابية متباينة 3,08 3,20 3, ما عدا عبارة واحدة جاءت ف اتجاه "غالبا" و التي تنص على اعتماد الكلية على التقارير و النشرات الداخلية . ما يعني ما سبق أن الكلية تطبق تشارك بشكل مقبول و ذلك من خلال تتبع الكلية أسلوب التنقلات و الدوران الوظيفي للأساتذة وكذلك عقد اجتماعات و ندوات و اعتمادها على الشبكة المعلوماتية في توزيع المعرفة و برامج تدريبية تكسب الأساتذة معارف و مهارات جديدة.

تخزين المعرفة: نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد بلغ 3,0400 بانحراف معياري 0,7535485 ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات آراء هذا البعد

تشير إلى "أحيانا" مما يعني أن الكلية توليه أهمية مقبولة من خلال اهتمامها بتوثيق البحوث و الدراسات التي تطرح في المؤتمرات و الندوات و الاعتماد المحتشم في خزن المعرفة على قاعدة بيانات الكترونية في مقابل اعتمادها الدائم على خزن المعرفة في السجلات و الوثائق المكتوبة.

تطبيق المعرفة: نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد بلغ 2,9850 بانحراف معياري 0,62354 وفقا لمقياس الدراسة فإن الاتجاهات تشير إلى "أحيانا" كما جاءت كل عباراته ضمن اتجاه أحيانا بمتوسطات حسابية متباينة تراوحت ما بين 2,62,3,24 و هذا يؤكد على حسب آراء المبحوثين تطبيق المعرفة في الكلية متوسط و غير كافي و خاصة أنها مؤسسة تعليمية.

الفرع الثاني :متغير التعلم التنظيمي

الرقم	أبعاد التعلم التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
أ-عوامل التفكير التنظيمي					
1	تشجع الكلية الأساتذة على البحث عن طرق جديدة لتحسين أساليب العمل	3,14	1,050	3	أحيانا
2	تشجع الكلية الأساتذة على اعتماد التفكير المنظم في حل المشكلات	3,12	1,003	2	أحيانا
3	تحفز الكلية الأساتذة العاملين على تعلم شيء يخص المهمل و يخص الكلية	3,04	1,029	3	أحيانا
ب- الرقابة الذاتية					
4	تعتمد الكلية على ثقافة تشجيع الاعتماد على الذات في تنفيذ الأعمال	3,328	1,301	1	أحيانا
5	تتبنى الكلية فلسفة ادراك كل فرد لذاته خدمة لأهدافها	2,90	1,015	2	أحيانا
6	تسعى الكلية إلى تطبيق فهم الذات ليكون منطلقا للانفتاح على الآخرين	2,76	1,001	3	أحيانا
ج-الرؤية المشتركة					
7	تحاول الكلية رؤية واضحة يشترك في بناءها معظم أفرادها	2,92	1,248	3	أحيانا
8	تنشئة و تطوير الثقة المتبادلة بين الإدارة و الأساتذة من مسؤولية الجميع	3,44	1,171	2	غالبا
9	تمتلك الكلية أهداف واضحة	3,66	1,171	1	غالبا
د-العمل الفرقي					
10	تسعى الكلية إلى تحقيق التكامل بين قدرات الأفراد عن طريق اعتماد العمل الفرقي	3,36	1,064	2	أحيانا
11	تحرص الكلية لاعتماد مبدأ التنوع في تخصصات فرق العمل	3,62	0,967	1	غالبا
12	تحول الكلية لفرق العمل الصلاحيات الكاملة لتنفيذ الأعمال الموكلة لها	3,36	1,120	3	أحيانا
13	تعتمد الكلية على فلسفة القيادة المشاركة وعدم التفرد في اتخاذ القرارات	2,62	1,028	4	أحيانا

هـ	النماذج الذهنية	2,8267	0,72293	5	أحيانا
14	تحظى الأفكار الجديدة التي يقدمها الأساتذة بدعم من إدارة الكلية	2.94	1,096	1	أحيانا
15	تساعد الكلية الأساتذة للتخلي على الأساليب التقليدية في أداء العمل	2.86	0,857	2	أحيانا
16	تحرص الكلية على إشراك الأساتذة عند معالجة المشكلات المعقدة	2.68	0,957	3	أحيانا
	التعلم التنظيمي	3,1088	0,62062		أحيانا

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لإجابات الأفراد اتجاه التعلم التنظيمي بلغ 3,1088، بالإنحراف المعياري بلغ 0,62062 ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات آراء عينة البحث تشير إلى "أحيانا" ما يدل على أن سلوكيات الكلية إتجاه تطبيق الممارسات التي تمكن من تحقيق التعلم التنظيمي معمول بها لكن بدرجات مختلفة حيث جاءت مترتبة على النحو التالي:

الرؤية المشتركة : بلغ المتوسط الحسابي للإجابات لهذا البعد 3,3400 و بانحراف معياري 0,96301 و هو فوق الوسط الفرضي البالغ 3 من أصل 5 مما يدل على أهمية مقبولة لهذا البعد بالنسبة لعينة الدراسة أما على مستوى فقراته فنجد أنما جاءت ضمن اتجاه 'غالبا' ما عدى عبارة واحدة حيث وقعت في اتجاه "أحيانا" بمتوسط حسابي أقل من الوسط الفرضي.

العمل الفرقي: بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد 3,2400 و بانحراف معياري قدره 0,75586 و هو فوق الوسط الفرضي البالغ 3 من أصل 5 مما يدل على قيام الكلية ببعض الجهود لتشكيل فرق عمل و الاهتمام بها أما على مستوى الفقرات فتراوحت قيم المتوسط الحسابي بين أعلى قيمة حققتها فقرة "مبدأ التنوع في تخصصات فرق العمل و البالغ 3,62 و بين أقل قيمة للوسط الحسابي حققتها فقرة فلسفة قيادة المشاركة و عدم التفرد في اتخاذ القرارات حيث بلغ 2,62 بتشتت كبير بلغ 1,028.

عوامل التفكير المنظم: بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد 3,1000 و بانحراف معياري قدره 0,75586 و هو فوق الوسط الفرضي البالغ 3 من أصل 5 ما يدل على قيام الكلية ببعض

الجهود للاعتماد على التفكير المنظم و الاهتمام بها أما على مستوى الفقرات فتراوحت قيم المتوسط الحسابي بين أعلى قيمة حققتها فقرة "تشجيع الكلية الأساتذة على البحث عن طرق جديدة لتحسين أساليب العمل و البالغ 14,3 و بين أقل قيمة للوسط الحسابي حققتها فقرة تحفز الكلية الأساتذة العاملين على تعلم شيء يخص العمل و يخص الكلية حيث بلغ 3,04 بتشتت كبير بلغ 1,024.

الرقابة الذاتية: بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد 2,9933 ، و بانحراف معياري قدره 0,93433

و هو فوق الوسط الفرضي البالغ 3 من أصل 5 مما يدل على قيام الكلية ببعض الجهود لتشكيل رقابة ذاتية و الاهتمام بها، أما على مستوى الفقرات فتراوحت قيم المتوسط الحسابي بين أعلى قيمة حققتها فقرة تعتمد الكلية على ثقافة تشجيع الاعتماد على الذات في تنفيذ الأعمال و البالغ 3,32 ، و بين أقل قيمة للوسط الحسابي حققتها فقرة تسعى الكلية إلى تطبيق فهم الذات ليكون منطلقا للإنفتاح على الآخرين و البالغ 2,76 و بتشتت كبير بلغ 1,001 .

النماذج الذهنية : بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد 2,8267 ، و بانحراف معياري قدره 0,72293

و هو فوق الوسط الفرضي البالغ 3 من أصل 5 مما يدل على قيام الكلية ببعض الجهود لتشكيل نماذج ذهنية و

الاهتمام بها، أما على مستوى الفقرات فتراوحت قيم المتوسط الحسابي بين أعلى قيمة حققتها فقرة تحظى الأفكار

الجديدة التي يقدمها الأساتذة بدعم من إدارة الكلية و البالغ 2,94 و بين أقل قيمة للوسط الحسابي حققتها فقرة تحرص الكلية على إشراك الأساتذة عند معالجة المشكلات المعقدة حيث بلغ 2,68 و بتشتت كبير بلغ 0,957

اختبار الفرضيات

الاختبارات القبلية

التعلم التنظيمي	النماذج الذهنية	العمل الفرقي	الرؤية المشتركة	الرقابة الذاتية	عوامل التفكير التنظيمي		
0,6680	0,157	0,2400	0,049	-0,040	معامل الارتباط	توليد المعرفة	
0,0000	0,2750	0,0930	0,049	0,7820	مستوى الدلالة		
0,8160	0,0530	0,2400	-0,014	0,2700	معامل الارتباط	تخزين المعرفة	
0,0000	0,7120	0,0930	,9210	0,0570	مستوى الدلالة		
0,904	0,529	0,142	0,409	0,328	معامل الارتباط	تشارك المعرفة	
0,0000	0,0000	0,3270	,0030	0,0200	مستوى الدلالة		
0,730	0,443	0,660	0,644	0,2510	معامل الارتباط	تطبيق المعرفة	
0,0000	0,0010	0,0000	0,0000	0,0790	مستوى الدلالة		
0,709	0,487	0,694	0,553	0,3800	مستوى الارتباط	إدارة المعرفة	
0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0060	مستوى الدلالة		

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات نقوم بإجراء بعض الاختبارات له وذلك من أجل ضمان

ملائمة البيانات لافتراضات تحليل، وذلك على النحو التالي:

1 - طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة

قبل دراسة الأثر بين متغيرات الدراسة حاولنا معرفة طبيعة الارتباط بينهم من خلال الاعتماد على معامل الارتباط

بيرسون، وذلك لغرض تقديم دعم أولي لفرضيات الدراسة .

والجدول التالي يبين نتائج التحليل الإحصائي لهذه العلاقات.

يظهر من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين متغير بالدراسة وكذا كل بعد من أبعادها، حيث :

بلغ معامل الارتباط بين إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي " 0,709، عند مستوى الدلالة 0,0000، و هذا يشير إلى ارتباط موجب بينهما.

بلغ معامل الارتباط بين توليد إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي 0,6680 عند مستوى دلالة 0,0000 و هذا يشير إلى ارتباط موجب بينهما.

بلغ معامل الارتباط بين تخزين المعرفة و التعلم التنظيمي 0,8160 عند مستوى دلالة 0,0000 وهذا يدل على أن هناك ارتباط موجب وكبير بينهما.

بلغ معامل الارتباط بين تشارك المعرفة و التعلم التنظيمي 0,904 عند مستوى دلالة 0,0000 ويشير هذا على أن هناك ارتباط موجب وكبير بينهما.

بلغ معامل الارتباط بين تطبيق المعرفة و التعلم التنظيمي 0,730" عند مستوى دلالة 0,0000 وهذا يدل على أن هناك ارتباط موجب و قوي بينهما.

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة قمنا باستخدام اختبار تضخم التباين (VIF Variance)

Inflation Factory واختبار التباين المسموح Tolerance لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين VIF للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح Tolerance أكبر من (0.05) ، والجدول الموالي يوضح نتائج هذه الاختبارات،

5. معامل الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

اختيار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance
توليد المعرفة	1,085	0,921
تخزين المعرفة	1,245	0,803
تشارك المعرفة	1,664	0,601
تطبيق المعرفة	1,542	0,648

نلاحظ من خلال الجدول أن قيم اختبار معامل تضخم التباين VIF لجميع المتغيرات تقل عن 10 وتتراوح بين (1,085-1,542) وأن قيم اختبار التباين المسموح Tolerance تراوحت بين (0,648,0921) وهي أكبر من 0.05 ويعد هذا مؤشرا على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة.

اختبار التوزيع الطبيعي: يستخدم اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من تمثيل العينة للمجتمع الأصلي بإتباع طريقة التوزيع الطبيعي ، حيث يتم تحديد توزيع العينة المختارة فإذا كان توزيع العينة طبيعيا فان ذلك يدل على أن العينة ممثلة لمجتمع الدراسة ككل.

ومن اجل ذلك يجب أن تكون قيمة Kurtosis محصورة بين (10, -10) - بينما قيمة Skewners تكون محصورة بين (-3,3).

المتغيرات و الأبعاد	الحد الأدنى	الحد الأعلى	Kurtosis و		Skewners	
			احصائيا	الخطأ المعياري	احصائيا	الخطأ المعياري
توليد المعرفة	2,75	4,75	-0,051	0,662	-0,284	0,337
تخزين المعرفة	1,50	4,75	-0,536	0,662	0,012	0,337
تشارك المعرفة	1,40	4,20	1,415	0,662	-0,589	0,337
تطبيق المعرفة	1,75	4,25	-0,783	0,662	0,005	0,337

وفيما يلي حساب قيمة الالتواء و التفلطح:

اختبار التوزيع الطبيعي بمعاملي Kurtosis و Skewners

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	9.499	1	9,499	48,639	0,0000
الخطأ	9,374	48	0.195		
المجموع	18,874	49			

من خلال الجدول نلاحظ أن معاملات الالتواء Skewners كانت محصورة بين 09-024- وبالتالي فمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي ونتأكد من ذلك أيضا من خلال معاملات التفلطح kurtosis التي كانت محصورة بين -0,783 -0,536

6. نتائج اختبار فروض الدراسة

اختبار صلاحية النموذج

تم استخدام تحليل التباين للانحدار Analysis of variance للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات

، ونتائجها تظهر في الجدول التالي :

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

اختبارات الأثر

بناءً على الاختبارات القبلية، يمكننا اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية الأربعة من خلال معرفة أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على نحو مستقل في مستوى المتغير التابع وهو التعلم التنظيمي ثم أثر المتغير المستقل (كمتغير كلي) على المتغير التابع لنصل بعد ذلك إلى بناء أفضل نموذج باستخدام طريقة الانحدار المتدرج.

نتائج تحليل اختبار الانحدار البسيط لأثر المتغير المستقل و أبعاده على التعلم التنظيمي المتغير

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه إلى ما يلي:

يرتبط بعد توليد المعرفة بالتعلم التنظيمي بمقدار 0,169 ، إلا أن هذا الارتباط غير معنوي من خلال النظر إلى قيمة الاختبار T البالغة 1,190 و هي غير دالة إحصائياً حيث بلغ مستوى دلالتها 0,240 و هو أكبر من المستوى المحدد. لذا نرفض الفرضية الأولى المتعلقة بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائية بين توليد المعرفة و التعلم التنظيمي وما يؤكد على عدم معنوية النموذج الذي يعبر عن الأثر بين المتغيرين هي قيمة F التي بلغت 1,416 عند مستوى دلالة أكبر من 0,05.

يرتبط بعد تخزين المعرفة بمقدار 0,179، إلا أن هذا الارتباط غير معنوي من خلال النظر إلى قيمة الاختبار T البالغة 1,261 و هي غير دالة إحصائياً حيث بلغ مستوى دلالتها 0,213 و هو أكبر من المستوى المحدد. لذا نرفض الفرضية الثانية المتعلقة بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائية بين تخزين

المتغير المستقل و أبعاده	R	R2	F	مستوى الدلالة	الثابت a	B	T	مستوى الدلالة
توليد المعرفة	0,169	0,029	1,416	0,240	2,264	0,228	1,190	0,240
تخزين المعرفة	0,179	0,032	1,590	0,213	2,661	0,147	1,261	0,213
تشارك المعرفة	0,636	0,405	32,667	0,000	0,834	10,701	6,897	0,000
تطبيق المعرفة	0,706	0,498	47,575	0,000	1,013	0,702	6,897	0,000
إدارة المعرفة	0,709	0,503	48,639	0,000	0,660	1,144	6,974	0,000

المعرفة و التعلم التنظيمي وما يؤكد على عدم معنوية النموذج الذي يعبر عن الأثر بين المتغيرين هي قيمة F التي بلغت 1,590 عند مستوى دلالة أكبر من 0,05.

يرتبط بعد تشارك المعرفة بالتعلم التنظيمي بمقدار 0,636 كما أنه يستطيع أن يفسر 40,5% من التغير في التعلم التنظيمي. وبعد ذلك مقبولا إحصائياً بالاعتماد على قيمة الاختبار T البالغة 5,715 بمستوى دلالة 0,000، و هو أقل من مستوى الدلالة 0,05 مما يدل على معنوية هذا البعد و يثبت

وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائياً بينتشارك المعرفة والتعلم التنظيمي وعليه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

وما يؤكد ذلك أن النموذج الممثل للظاهرة معنوي بقيمة الاختبار F البالغة 32,667 بمستوى دلالة أقل من المستوى المعتمد ، لذا يمكن عرض معالم هذا النموذج في المعادلة التالية:

يرتبط بعد تطبيق المعرفة بالتعلم التنظيمي بمقدار 0,706 كما أنه يستطيع أن يفسر 498% من التغير في التعلم التنظيمي. ويعد ذلك مقبولا إحصائياً بالاعتماد على قيمة الاختبار T البالغة ب 6,897 بمستوى دلالة 0,000 و هو أقل من مستوى الدلالة 0,05 ، مما يدل على معنوية هذا البعد و يثبت وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائياً بين تطبيق المعرفة والتعلم التنظيمي . وعليه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

يوما يؤكد ذلك أن النموذج الممثل للظاهرة معنوي بقيمة الاختبار F البالغة 47,575 بمستوى دلالة أقل من المستوى المعتمد، لذا يمكن عرض معالم هذا النموذج في المعادلة التالية:

التعلم التنظيمي = 1,013 + 0,702 تشارك المعرفة

التعلم التنظيمي = 0,834 + 0,711 تشارك المعرفة

ترتبط إدارة المعرفة بالتعلم التنظيمي بمقدار 0,709، في حين أنه يستطيع أن يفسر 503% من التغيرات التي تحدث في التعلم التنظيمي. ومما يؤكد ذلك قيمة الاختبار T البالغة 6,974 وهي دالة إحصائياً بمستوى دلالة أقل من المستوى المعتمد. وعليه يتم قبول الفرضية البديلة والقالة وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائياً بين إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي.

كما أن قيمة الاختبار F والتي بلغت 48,639 هي دالة احصائيا بمستوى دلالة أقل من مستوى دلالة المحدد و بالتالي يمكن القول بأن النموذج المقترح معنوي و يعبر عنه من خلال المعادلة التالية:

$$\text{التعلم التنظيمي} = 660 + 1,1440 \text{ إدارة المعرفة}$$

بناء و تقييم أفضل نموذج ممثل لأثر المتغير المستقل على المتغير التابع:

رغم المستوى المرتفع في إجابات المبحوثين والاحتفاظ بتطبيق المعرفة وتشارك المعرفة رغم المستوى المتوسط لهما حسب إجابات المبحوثين . كما أن النموذج (2) يعد أفضل من النموذج (1) فقد ثبت معنويته بوجود متغيري تطبيق المعرفة و تشارك المعرفة ، علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود إلى متغير تطبيق المعرفة لأنه وحده يضمن ارتباط خطي بنسبة 70,6% مع المتغير التابع، ما يعني ذلك أن أهم أبعاد إدارة المعرفة المؤثرة على التعلم التنظيمي تتمثل في تطبيق المعرفة وتشارك المعرفة بحيث أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بتشارك المعرفة تؤثر بمقدار 0,418 على التعلم التنظيمي و أيضا الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بتطبيق المعرفة تؤثر بمقدار 0,513 على التعلم التنظيمي، أما باقي المتغيرات التي لم يؤخذ بها في النموذج ستؤدي الوجود التعلم التنظيمي بمقدار 0,242، أي وجود حد أدنى من هذا الأخير في غياب المتغيرين المستقلين. وبذلك يكون نموذج الانحدار المتعدد بالصيغة التالية:

$$\text{التعلم التنظيمي} = 2420 + 315,0 \text{ تطبيق المعرفة} + 0,418 \text{ تشارك المعرفة}$$

الاختبارات التي تقودنا إلى قبول النموذج كأفضل نموذج ممثل لأثر المتغير المستقل على بعد التعلم التنظيمي تتمثل في التالي:

مستوى معنوية النموذج: حيث يتبين من الجدول السابق أن قيمة (F) بلغت 35,437 بمستوى معنوية 0,000 وهو أقل من 0,05 كما أن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جاءت مرتفعة وفقا لقيمة R2 و البالغة 0,601 وهذا يشير إلى أن 60,1% من التباينات الكلية يفسرها نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

اختبار تجانس الخطأ العشوائي: نلاحظ من الشكل الموالي أن النقاط تتوزع بشكل عشوائي أي أن شكل الانتشار ليس له نمط معين، مما يعني أن التوزيعات كانت مبعثرة و بالتالي تجانس الأخطاء العشوائية.

- اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية : بين المدرج التكراري التالي اغلب النقاط تتوزع داخل المجال (2,2-) ممن يبين أن الأخطاء موزعة حسب التوزيع الطبيعي.

اختبارات الفروق الشخصية:

استكمالاً لاختبار فرضيات الدراسة ، فإننا سنعمل على مستوى الفرضية الثانية و الثالثة على الكشف عن مدى وجود

إختلافات جوهرية و فروق معنوية م خلال استخدام أسلوب التباين الأحادي Anova one way

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة إدارة المعرفة ، تعزي للخصائص الشخصية و الوظيفية عند مستوى دلالة و سيتم إختبار هذه الفرضية من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير الجنس.

نتائج تحليل التباين T حسب متغير الجنس

المتغير المستقل	متغير الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SIG
إدارة المعرفة	ذكر	3,2352	0,45565	1,997	0,164
	أنثى	3,3290	0,34230		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة F المحسوبة 1,997 و مستوى دلالة 0,164 وهو أكبر من المستوى المعتمد 0,05 و بذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير العمر

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب متغير العمر

المتغير المستقل	العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SIG
إدارة المعرفة	أقل من 30	3,4412	0,277990	1400	0,2570
	من 30 الى أقل 40	3,2446	0,385980		
	من 40 الى أقل 50	3,4632	0,398260		

من خلال نتائج الجدول أعلاه و بمقارنة قيم متوسطات لمختلف الفئات العمرية يتبين أن الفئة العمرية من (40 إلى أقل من (50) سجلت أعلى القيم ، كما أن قيمة F فكانت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة أكبر من 5%. ما يعني ذلك

قبول فرضية العدم التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير العمر

الفرضية الفرعية الثالثة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير المؤهل.

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب المؤهل:

المتغير المستقل	متغير المؤهل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SGI
إدارة المعرفة	ماجستير	3,1522	0,43079	3,547	0,037
	دكتوراه lmd	3,5412	0,38603		
	دكتوراه	3,2941	0,30151		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05

حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة F المحسوبة 3,547 و مستوى دلالة 0,037 و هذه الفروق ناتجة عن حاملي شهادة lmd دكتوراه حيث بلغ متوسط الحسابي لهم 3,54 و بذلك نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير الخبرة.

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب متغير الخبرة

المتغير المستقل	متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SGI
إدارة المعرفة	أقل من 5	3,4622	0,32474	2,681	0,043
	من 5 إلى أقل 10	3,1790	0,42325		
	من 10 إلى 15	3,4434	0,25710		
	من 15 إلى 20	3,1176	0,31568		
	أكثر من 20	3,9412	0,3850		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير الخبرة. حيث بلغت قيمة F المحسوبة 2,681 و مستوى دلالة 0,043 و هذه الفروق ناتجة عن الفئة ذات الخبرة أكثر من 20 سنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3,94 و بذلك نقبل الفرضية البديلة و نرفض الفرضية الصفرية.

الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير الرتبة.

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب متغير الرتبة

المتغير المستقل	متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SGI
إدارة المعرفة	مساعد أ	3,3676	0,42716	0,725	0,542
	مساعد ب	3,1078	0,59341		
	محاضر أ	3,3369	0,29773		
	محاضر ب	3,2664	0,31135		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغير الرتبة حيث لغت قيمة F المحسوبة 0,725 و مستوى دلالة 0,452 وهو أكبر من المستوى المعتمد و بذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة التعلم التنظيمي تعزي للخصائص الشخصية و الوظيفية عند مستوى دلالة و سيتم اختبار هذه الفرضية من الفرضيات الفرعية التالية:

المتغير التابع	متغير الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SIG
التعلم التنظيمي	ذكر	2,9757	0,67011	0,398	0,398
	أنثى	3,1836	0,58865		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة F المحسوبة 0,398 و مستوى دلالة 0,531 . و بذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير العمر.

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب متغير العمر

المتغير التابع	العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SGI
التعلم التنظيمي	أقل من 30	3,5156	0,212710	1,753	0,1840
	من 30 الى أقل 40	3,2446	0,385980		
	من 40 الى أقل 50	3,4632	0,398260		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول ممارسة التعلم التنظيمي تعزي لمتغير العمر حيث بلغت قيمة F المحسوبة 1,753 و مستوى دلالة 0,1840. و بذلك نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثالثة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير المؤهل العلمي.

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير التابع	متغير المؤهل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SGI
التعلم التنظيمي	ماجستير	2,8971	0,81966	1,669	0,199
	دكتوراه lmd	3,3000	0,36060		
	دكتوراه	3,1821	0,50912		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة F المحسوبة 1,669 و مستوى دلالة 0,199 و بذلك نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير الخبرة المهنية

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب متغير الخبرة المهنية

المتغير التابع	متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SGI
التعلم التنظيمي	أقل من 5	3,4911	,26622	2,385	0,065
	من 5 إلى أقل 10	2,9103	,70882		
	من 10 إلى 15	3,2163	,36140		

		7,1087	3,0104	من 15 إلى 20	
			4,1875	أكثر من 20	

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير الخبرة المهنية حيث بلغت قيمة F المحسوبة 2,385 و مستوى دلالة 0,065. و بذلك نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الخامسة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير الرتبة.

نتائج تحليل التباين (Anova) حسب متغير الرتبة المهنية

المتغير التابع	متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	SGI
التعلم التنظيمي	مساعد أ	3,0938	0,67777	0,283	0,837
	مساعد ب	2,9271	1,07559		
	محاضر أ	3,0909	0,37849		
	محاضر ب	3,1985	0,52582		

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن اختبار F يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول تطبيق التعلم التنظيمي تعزي لمتغير الرتبة حيث بلغت قيمة F المحسوبة 0,725 و مستوى دلالة 0,542 و بذلك نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة.

6. نتائج اختبارات فروض الدراسة

المطلب الثالث : تفسير النتائج

الفرع الأول : تفسير نتائج البيانات الشخصية

أظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة كانت فئة الإناث وهي تحتل موقع كبير في الكلية بنسبة 64% وهذا يعود إلى النمو الديموغرافي حيث نجد أن نسبة مواليد الإناث تعتبر أكبر بكثير من مواليد الذكور هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يعود إلى قدرة المرأة على تولي مناصب التعليم والتزامها في العمل مما يدل على أن الكلية تسعى إلى استقطاب الفئة التي يمكن أن تقدم أفضل ما لديها والتي تلتزم بأداء مهامها على أفضل وجه.

أوضحت النتائج أن متوسط الأعمار لأفراد العينة التي تنتمي إلى الفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة مرتفعة بنسبة 76% مما يدل على أن الفئة العمرية الأقل من 40 سنة تحتل مكانة كبيرة في الكلية لأنها فئة عمرية شبابية يمكن أن تقدم إمكانيات و قدرات عالية للكلية.

أشارت النتائج إلى أن معظم أفراد عينة البحث هم من فئة حملة شهادة الماجستير بنسبة 44% يشير إلى أن المناصب الإدارية متاحة بنسبة كبيرة لهذه الفئة، و هذا يدل على أن الكلية تهتم باستقطاب هذه الفئة للاستفادة من مهارتها وقدراتها لتعلم تنظيمي.

أشارت النتائج أن أكثر أفراد العينة تتراوح خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 بنسبة 46%، مما يدل على أن الكلية تتوفر على الخبرات والمهارات التي تخدم المناصب فيها و اهتمام الكلية بقدراتهم وخبراتهم.

أشارت النتائج كذلك إلى أن أكثر أفراد العينة من فئة أستاذ محاضر بنسبة 34 مما يشير إلى أن المناصب المتاحة بنسبة كبيرة لهذه الفئة ، مما يدل على أن الكلية تهتم بالاستفادة من مهارتها وقدراتها للتعلم التنظيمي.

الفرع الثاني: تفسير نتائج فرضيات الدراسة

ظهرت نتائج التحليل الوصفي أن:

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور التعلم التنظيمي بأبعاده كمتغير مستقل كلي بلغ 1088.3 هذا يشير إلى اتجاهات آراء أحيانا " من وجهة نظر الأساتذة ، ما يعكس أن الكلية تهتم بتطبيق التعلم التنظيمي بشكل مقبول و لكن بنسب متفاوتة ، حيث نجد إهتمامها بالدرجة الأولى بالرؤية المشتركة التي بلغ المتوسط الحسابي لها 3,3400، وذلك من خلال بناء رؤية واضحة يشترك فيها معظم أعضائها ، كذلك تطوير الثقة المتبادلة بين الإدارة و الأساتذة و إمتلاك الكلية أهداف واضحة و محاولة تحقيقها ، تم تأني ممارسة العمل الفرقي بالدرجة الثانية من الإهتمام بمتوسط حسابي بلغ 3,2400 ، ما يدل على أن الكلية تسعى إلى تحقيق التكامل

بين قدرات الأفراد عن طريق إعتداد العمل الفرقي و الإعتداد على مبدأ التنوع في تخصصات فرق العمل ، كما تقوم الكلية بتحويل كامل الصلاحيات لفرق العمل و إعتدادها على فلسفة القيادة المشاركة في إتخاذ القرارات، أما عوامل التفكير المنظم فجاءت في الدرجة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3,1000 و هذا يدل على تشجيع الكلية الأساتذة لتحسين أساليب العمل و الإعتداد على التفكير المنظم في حل المشكلات من خلال تعلم شئ يخص العمل و الكلية ، ثم تأتي عملية الرقابة في المرتبة الرابعة من الإهتمام بمتوسط حسابي بلغ 2,9933 ما يفيد على إعتداد الكلية على ثقافة الذات في تنفيذ الأعمال و تشجيعها و تبني فلسفة إدراك كل فرد لذاته خدمة لأهدافها و كذلك سعي الكلية إلى تطبيق فهم الذات ليكون منطلقاً للإنتفاخ على الآخرين.

و أخيراً تأتي عملية النماذج الذهنية في المرتبة الخامسة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي بلغ 2,8267 و هذا يدل على الأفكار الجديدة التي يقدمها الأساتذة بدعم من إدارة الكلية كما تساعد الكلية الأساتذة للتخلي على الأساليب التقليدية في أداء العمل وكذلك معالجة المشكلات المعقدة.

المتوسط الحسابي لمحور إدارة المعرفة بأبعاده كمتغير مستقل كلي بلغ 3,2953، وهو يشير إلى إتجاهات آراء من وجهة نظر الأساتذة ، ما يعكس أن الكلية تسعى إلى حد ما إلى الإهتمام بإدارة المعرفة . أحيانا حيث نجد إهتمامها بالدرجة الأولى بعملية توليد المعرفة بمتوسط حسابي بلغ 3,7100 ما يعكس إهتمام الكلية بالتشجيع على طرح أفكار جديدة و إجراء البحوث بشكل مستمر في الكلية و الإستفادة من التجارب الناجحة ومن خبرة و مهارة الأفراد فيها . ثم تأتي عملية تشارك المعرفة في الدرجة الثانية من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي يبلغ 3,2000 ، ما يدل على إعتداد الكلية على التقارير والنشرات الداخلية و كذا تتبع أسلوب الدوران الوظيفي للأساتذة و إجتماعات و ندوات عمل داخلية و كذا الإعتداد على شبكة معلومات و على برامج تدريب تكسب الأساتذة معارف و مهارات جديدة ثم تليها عملية تخزين المعرفة في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بمتوسط حسابي بلغ 3,0400 ما يدل على أن الكلية تهتم بتوثيق البحوث والدراسات التي تطرح في الندوات و بالتحديث المستمر على وسائل الخزن و خزن المعرفة في السجلات و الوثائق المكتوبة و إعتدادها على قاعدة بيانات تتضمن كافة المعلومات التي تحتاجها. وأخيراً تأتي عملية تطبيق المعرفة بالمرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي 2,9850 ، ما يدل على أن الكلية تطبق المعرفة من خلال تحسين البرامج المقررة وجعل المعرفة من أهم أولوياتها ، كذلك استخدام معايير و مقاييس تسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 لمتغير

إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي (بجميع أبعاده)، و هذا ما عكسته قيمة T البالغة 6,974 و F البالغة 48,639 بمستوى دلالة 0,000، بالإضافة إلى معامل ارتباط قوي بلغ 0,709، حيث فسر المتغير المستقل 50,3% من التباين في مستوى المتغير التابع و هذا يعكس أن أهم مسببات التعلم التنظيمي تتمثل في إدارة المعرفة، بحيث الاهتمام بهذه الأخيرة في الكلية سيزيد من مستوى تطبيق التعلم التنظيمي.

وجود أثر ذو دلالة عند مستوى 0,05 لتشارك المعرفة على التعلم التنظيمي، و ذلك من خلال تشارك المعرفة عن طريق التقارير والنشرات الداخلية و تشجيع الكلية على استخدام أسلوب الدوران الوظيفي للأساتذة و هذا من أجل تعلم معارف جديدة و كسب مهارات من خلال البرامج التدريبية مما يسهم في تمييز الكلية .

وجود أثر ذو دلالة عند مستوى 0,05 التطبيق المعرفة على التعلم التنظيمي مما يدل على حرص الكلية على التعلم المستمر من خلال تحسين البرامج المقررة و جعل تطبيق المعرفة من أهم أولوياتها و استخدام الكلية مقاييس تسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة فهذا يوسع إمكانية التعلم المستمر.

عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على التعلم التنظيمي و ذلك يعود حسب اعتقادنا إلى وجود ضعف في الكلية على تشجيع طرح أفكار جديدة و عدم الاستفادة من التجارب الناجحة.

عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة على التعلم التنظيمي و هذا يدل على ضعف اهتمام الكلية بتوثيق البحوث التي تطرح في المؤتمرات و عدم تحديثها المستمر على وسائل خزن المعلومات والمعرفة في الوثائق المكتوبة . أشارت نتائج اختبار الفرضيات أن تطبيق و تشارك المعرفة في النموذج الأفضل يملك قدرة تفسيرية أكبر على التعلم التنظيمي بالاستناد إلى معامل التفسير، مما يعني على وفق آراء آراء أفراد العينة أنهما يشكلان مصدرا مهما لخلق الدافع نحو ممارسة التعلم التنظيمي.

بينت نتائج اختبار الفروق الشخصية

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول ممارسة إدارة المعرفة تعزي لمتغيرات الشخصية، ما عدى على مستوى المؤهل العلمي بحيث كان الإدراك الأفضل لفئة حاملي شهادة دكتوراه ل.م.د و على مستوى الخبرة بحيث كان الإدراك الأفضل لصالح الفئة التي تجاوزت 20 سنة

خبرة ما يعني مما سبق ، أن أفراد العينة مهما اختلفت خصائصهم الفردية فإنهم يستخدمون نفس المعايير في تقييم مستوى إدارة المعرفة.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق التعلم التنظيمي. وهذا يشير على عدم أهمية المتغيرات الشخصية و الوظيفية في ادراك متغير التعلم التنظيمي.

الخاتمة

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كالم برنامجي SPSS V SEM-PLS. فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصديق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والاستنتاجات

المقدمة

تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على الأثر الفعال الذي يمكن أن تلعبه إدارة المعرفة في التعلم التنظيمي، خاصة في ظل المتغيرات العالمية الحديثة وزيادة المنافسة، حيث تضطر المنظمات إلى الاستفادة الكاملة من مواردها البشرية من أجل زيادة فعالية التعلم التنظيمي. تحقيق التميز وضمان استمراريته داخل البيئة. إن اعتماد إدارة المعرفة من قبل المنظمة يمكنها من بناء القدرات المعرفية والسعي المستمر لتطوير هذه القدرات واستدامتها لأن هدفها الأساسي هو تقديم المعرفة للمنظمة بشكل دائم وتحويلها إلى إجراءات عملية تخدم أهداف المنظمة من خلال تحقيق الكفاءة السليمة والمعرفة الكافية هي جوهر الذكاء والإبداع، والتعلم يبقي الإنسان نشيطاً وفي حالة من اليقظة والوعي والفعالية الدائمة من خلال تخطيط العمل المعرفي وتنظيم المعرفة بما يحقق القيمة المضافة. كن على علم بالتغيرات في نشاطك الخاص.

يتيح لنا هذا البحث النظري والتطبيقي استخلاص مجموعة من النتائج التي نصنفها على النحو التالي:

النتائج النظرية:

تحظى إدارة المعرفة بأهمية خاصة لجميع المنظمات وجميع الإدارات، حيث تعتبر من الأساليب الحديثة لتحقيق الفعالية المطلوبة على جميع مستويات النشاط في المنظمة.

إن جوهر إدارة المعرفة هو تطوير القدرات البشرية والأصول المعرفية الأخرى لبناء منظمات المعرفة لإنتاج المعرفة وخلقها، يجب أن نفهم كيف يفكر الناس ويتعلمون.

يعتمد نجاح إدارة المعرفة على اعتماد منهج منهجي ومحفز لعملية التغيير، وخلق ونشر ثقافة تبادل المعرفة.

ويحظى التعلم التنظيمي بأهمية خاصة لجميع المنظمات وكافة القطاعات، حيث يعتبر أحد أساليب التطوير الحديثة التي تساهم بشكل حاسم في مواجهة التغيرات والتقلبات البيئية.

- يتيح التعلم التنظيمي الاستثمار في خبرات وتجارب المنظمة والأفراد العاملين فيها، ورصد المعلومات التي تولدها هذه الخبرات والتجارب في الذاكرة التنظيمية ومن ثم مراجعتها والاستفادة منها بين الحين والآخر لحل المشكلات.

يعتمد التعلم التنظيمي في المقام الأول على ثقافة تنظيمية مبنية على رؤية مشتركة لأعضاء المنظمة تدعم وتشجع التعلم الجماعي والتطوير المستمر.

تبحث المنظمات التعليمية باستمرار عن طرق جديدة لإرضاء عملائها والأطراف التي تتعامل معها، وتسعى إلى الاستفادة من التكامل المثالي لمعلوماتها وتقنياتها ومواردها البشرية لتوليد واستخدام المعرفة الجديدة على نحو فعال.

بدون إدارة المعرفة، لا يمكن وصف المنظمة بأنها منظمة تعليمية. التعلم التنظيمي المتكامل هو منظمة تجمع الجهود اكتساب المعرفة العلمية والعملية وتوزيعها ونقلها واستخدامها في المنظمة.

النتائج التطبيقية:

ووفقاً لمقياس الدراسة فإن الكلية تطبق إدارة المعرفة بشكل مقبول في جميع أبعادها وتهتم الكلية أكثر ببعد التعلم التنظيمي تمكنت إدارة المعرفة من تفسير التباين في التعلم التنظيمي، مما يدل على أن المتغير المستقل يعد من أهم أسباب التعلم التنظيمي. أما المتغير التابع فإن اهتمام الجامعة به يؤدي إلى زيادة مستويات التعلم التنظيمي. يتمتع تبادل المعرفة وتطبيقها في أفضل نموذج بقدرة تفسيرية أكبر للتعلم التنظيمي استناداً إلى العامل التفسيري، مما يعني أنها تشكل مصدراً مهماً لتحفيز الاهتمام بالتعلم التنظيمي. على الرغم من أن توليد المعرفة وتخزينها لهما أعلى القيم المتوسطة، إلا أنهما ليس لديهما قوة تفسيرية للتعلم التنظيمي.

التوصيات:

التوصيات من النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- الاهتمام بالطريقة التي يتم بها خلق المعرفة في الجامعات من خلال تنظيم مؤتمرات واجتماعات مستمرة، والسعي لخلق ثقافة محفزة ومشجعة وداعمة لخلق المعرفة وتبادلها في الجامعات.

- السعي للاستفادة من خبرات الأساتذة والخبراء من خلال توفير فرص للتشاور وتبادل الأفكار.
- تحفيز التواصل بين الأفراد على مختلف المستويات والأقسام داخل الكلية.
- تجهيز الكلية بأجهزة الحاسب الآلي والوسائل التكنولوجية الأخرى للاتصال بالشبكات المختلفة.
- الاهتمام بمؤهلات أعضاء هيئة التدريس والسعي لتحسين مهاراتهم التعليمية والمعرفية.
- إنشاء قاعدة معلومات يتم فيها تخزين المعلومات عن مختلف إنجازات الكلية، وكذلك المعلومات الخاصة بمخرجات الكلية، بحيث يمكن التعرف على احتياجات سوق العمل وتوفير الكوادر الماهرة والكفوة.
- إجراء المقارنات المرجعية بين الجامعات من جهة والجامعات العربية والأجنبية من جهة أخرى، بهدف تحسين التعليم العالي واكتساب المعرفة.
- تقديم التسهيلات اللازمة من خلال تخصيص البرامج اللازمة وتوفير الخدمات اللازمة للمناهج الدراسية بما يحقق رسالة الجامعة وأهدافها.
- إعطاء الأولوية لإدارة المعرفة وإشراك أعضاء هيئة التدريس في جميع عملياتها مع مراعاة آرائهم الشخصية.

المراجع

المراجع: الشلاش، عبدالرحمن. (2022). تأثير عمليات إدارة المعرفة على اليقظة الاستراتيجية (رسالة ماجستير)، كليات عنيزة، عنيزة.

أم الخير، زروقي. (2017). أثر إدارة المعرفة في التعلم التنظيمي، (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خضير، بسكرة.

زدوري، أسماء. (2016). إدارة المعرفة. (مطبوعة في مقياس). جامعة 8 ماي 1954 قالم، الجزائر .

خيرة، عيشوش. (2022). التعلم التنظيمي كمدخل لتحسين أداء المؤسسة، (رسالة ماجستير)، جامعة تلمسان، الجزائر.

العبادي، دباس و البغدادي، عادل. (2010). التعلم التنظيمي و المنظمة و علاقتها بالمفاهيم الإدارية المعاصرة، دار الوراق .

الأحمري، شمسة. (2017). المنظمة المتعلمة مدخل لتطوير الدور القيادي في المدارس، الطبعة الأولى، دار الحامد.

الخلف، محمد. (2017). إدارة المنظمات المتعلمة - الذكية، الطبعة الأولى، دار الفهد.

قنديجي، عامر. (2022). المدخل الى ادارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار الميسرة.

وهبي، محمد (2014). إدارة المعرفة النظم والعمليات، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات.

الخوري، علي(2015). التعلم المؤسسي الطريق إلى المنافسة والتطور في القرن 21، الطبعة الأولى، الإدارة للتنمية العربية للمنظمة.

السالم، مؤيد(2014). إدارة المعرفة التنظيمية، دار الكتاب الجامعي.

حجازي، هيثم(2014). المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات : مدخل لتحقيق التميز التنظيمي في الألفية الثالثة، الطبعة الأولى، دار الرضوان.

الساعدي، مؤيد(2022). كيف تدار منظمات الألفية الثالثة ؛ مدخل في فلسفة التعلم التنظيمي، دار الوراق.

الطجم، عبدالله (2011). الاستراتيجيات-التطوير التنظيمي المفاهيم-النماذج، الطبعة الثالثة، دار الحافظ.

أدم، أحمد(2018). دور إدارة المعرفة والاصول الفكرية في تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبات الجامعية، المجموعة العربية للتدريب والنشر.

فصل الملاحق

استبيانہ الدراسة

الأستاذ الفاضل ...الأستاذة الفاضلة :

السلام عليكم عليكم ورحمة الله و بركاته

أتوجه إليكم بفائق الاحترام و التقدير راجية منكم حسن تعاونكم على إنجاح هذه الدراسة التي أقوم بإعدادها كجزء من متطلبات مادة مشروع تخرجي من بكالوريوس إدارة مشاريع تحت عنوان تأثير إدارة المعرفة في التعلم التنظيمي لأستاذة كلية إدارة الأعمال بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل

أتمنى من فضلكم الإجابة على أسئلة الإستبانة بكل دقة و موضوعية بحيث أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الأستاذة المشرفة :منى مصطفى

الطالبة :أماني العيسى

الجزء الأول :البيانات الشخصية و الوظيفية

يهدف هذا القسم إلى التعرف على المعلومات الشخصية و الوظيفية لأساتذة كلية إدارة الأعمال بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل بغرض تحليل النتائج فيما بعد لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة على التساؤلات التالية و ذلك بوضع إشارة x في المربع المناسب لإختيارك.

الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر : ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

☐ ماجستير ☐ LMD دكتوراه

☐ دكتوراه علوم

عدد سنوات الخبرة :

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات

☐ من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة ☐ من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة

☐ 20 سنة فأكثر

الرتبة العلمية:

☐ أستاذ مساعد (أ) ☐ أستاذ مساعد (ب) ☐ أستاذ محاضر (أ)

☐ أستاذ محاضر (ب) ☐ أستاذ التعليم العالي

الجزء الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: إدارة المعرفة فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة بسكرة ، الرجاء تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على كل من هذه العبارات ، وذلك بوضع علامة x في المكان المناسب لاختبارك

الرقم	عمليات إدارة المعرفة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالباً	دائماً
أ- توليد المعرفة						
1	تشجع الكلية على طرح أفكار جديدة					
2	يتم إجراء البحوث بشكل مستمر في الكلية					
3	تستفيد الكلية من التجارب الناجحة					
4	تعمل الكلية على استقطاب الأفراد ذوي الخبرات و المهارات العالية					
ب- تخزين المعرفة						
5	تهتم الكلية بتوثيق البحوث و الندوات التي تطرح في المؤتمرات و الندوات العلمية					
6	تقوم الكلية بالتحديث المستمر على و سائل خزن المعلومات و فقا للتطورات الحاصلة في هذا المجال					
7	تعتمد الكلية في خزن المعرفة المكتسبة في السجلات و الوثائق المكتوبة					
8	تعتمد الكلية في خزن المعرفة على قاعدة بيانات الالكترونية تتضمن كافة المعلومات التي تحتاجها					
ج- تشارك المعرفة						
9	تعتمد الكلية على التقارير و النشرات الداخلية و توزيع المعرفة					
10	تتبع الكلية أسلوب التنقلات و الدوران الوظيفي للأساتذة					
11	تعقد الكلية اجتماعات و ندوات و ورش عمل داخلية					
12	تعتمد الكلية على الشبكة المعلوماتية في توزيع المعرفة					
13	تعتمد الكلية برامج تدريبية تكسب الأساتذة معارف و مهارات جديدة					
د- تطبيق المعرفة						
14	يتم تطبيق المعرفة في الكلية من خلال تحسين البرامج المقررة					
15	ثقافة الكلية تدعم من عملية التطبيق الفعال للمعرفة					
16	تهتم الكلية بتطبيق المعرفة وجعلها من أهم أولوياتها					
17	تستخدم الكلية معايير و مقاييس تسطير من خلالها على المعرفة المطبقة					

المحور الثاني: التعلم التنظيمي

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى أبعاد التعلم التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة والمرجو تحديد درجة موافقتك أو عدم الموافقة بوضع علامة x في المربع المناسب لاختيارك

الرقم	أبعاد التعلم التنظيمي	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
أ- عوامل التفكير المنظم						
1	تشجع الكلية الأساتذة على البحث عن طرق جديدة لتحسين أساليب العمل					
2	تشجع الكلية الأساتذة على اعتماد التفكير المنظم في حل المشكلات					
3	تحفز الكلية الأساتذة العاملين على تعلم شيء يخص العمل ويخص الكلية					
ب- الرقابة الذاتية						
4	تعتمد الكلية على ثقافة تشجيع الاعتماد على الذات في تنفيذ الأعمال					
5	تتبنى الكلية فلسفة إدراك كل فرد لذاته خدمة لأهدافها					
6	تسعى الكلية إلى تطبيق فهم الذات ليكون منطلقا للانفتاح على الآخرين					
ج- الرؤية المشتركة						
7	تحاول الكلية بناء رؤية واضحة يشترك في بناءها معظم أفرادها					
8	تنشئة و تطوير الثقة المتبادلة بين الإدارة و الأساتذة من مسؤولية الجميع					
9	تمتلك الكلية أهداف واضحة					
د- العمل الفرقى						
10	تسعى الكلية إلى تحقيق التكامل بين قدرات الأفراد عن طريق اعتماد العمل الفرقى					
11	تحرص الكلية لإعتماد مبدأ التنوع في تخصصات فرق العمل					
12	تحول الكلية لفرق العمل الصلاحيات الكاملة لتنفيذ الأعمال الموكلة لها					
13	تعتمد الكلية على فلسفة القيادة المشاركة و عدم التفرد في اتخاذ القرارات					
هـ- النماذج الذهنية						
14	تحظى الأفكار الجديدة التي يقدمها الأساتذة بدعم من إدارة الكلية					
15	تساعد الكلية الأساتذة للتخلي على الأساليب التقليدية في أداء العمل					
16	تحرص الكلية على إشراك الأساتذة عند معالجة المشكلات المعقدة					

شاكرين لكم حسن تعاونكم