

متطلبات إدارة المعرفة ودورها في تحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية العمومية
- دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة-

Knowledge management requirements and their role in improving the quality of organizational communication in public economic institutions - case study of the Algerian Industrial and Technical Tissue Corporation (EATIT) in M'sila

نورة علواني¹، الأمين حلموس²

¹ مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، جامعة الأغواط (الجزائر)، n.allouani@lagh-univ.dz

² مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، جامعة الأغواط (الجزائر)، lamine_halmous@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2023/12/30

تاريخ القبول: 2023/12/27

تاريخ الاستلام: 2023/06/11

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية باستهداف عينة عشوائية من الموظفين مقدر عددهم بـ 50 مفردة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة مكونة من 36 فقرة وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة وتحليل واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS. تم التوصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة المتمثلة في (الهيكلة التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القيادة (الإدارة العليا)، تكنولوجيا الإعلام والاتصال) وتحسين جودة الاتصال التنظيمي (عمودي، أفقي، محوري) كما قدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات والتوصيات المهمة في الموضوع.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، جودة الاتصال التنظيمي، مؤسسة اقتصادية عمومية.

تصنيف JEL: D83, J53, L32.

Abstract:

The aim of the study was to understand the relationship between the application of knowledge management requirements and improving the quality of organizational communication in Algeria's public economic institutions by targeting a random sample of staff estimated at 50 individuals at the Algerian Institute for Industrial and Technical Tissue. (EATIT) In order to achieve this goal, a 36-paragraph identification was designed and the analytical descriptive curriculum was used in the study, analysis and testing of hypotheses using the SPSS statistical Package Program.

The study statistically significant relationship between knowledge management requirements (organizational structure, organizational culture, leadership (senior management) and information and communication technology) was found to improve the quality of organizational communication (vertical, horizontal and pivotal). The study also provided a set of important suggestions and recommendations on the subject.

Keywords: Knowledge Management Requirements, Quality of Organizational Communication, Public Economic Institutions.

JEL Classification: D83, J53, L32.

1. مقدمة:

تعتبر المعرفة في الوقت الراهن من بين اهم المصادر الأساسية التي تساهم في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، حيث أصبحت تشكل مرتكزا هاما وفعالا لنجاحها واستمرارها في ظل حدة المنافسة التي تعتمد في قوتها على القدرة على امتلاك واستخدام أكبر قدر ممكن من المعرفة المتاحة، لذا أصبح من بين الرهانات التي تواجه معظم المؤسسات المعاصرة هي قدرتها على توفير اهم المتطلبات الأساسية التي تسهل عليها عملية إدارة المعرفة من خلال خلق ونقل وتخزين واستخدام المعرفة. كما تعتبر العملية الاتصالية بجميع أشكالها واتجاهاتها داخل بيئة المؤسسة وسيلة هامة لنقل المعلومات وتبادل الأفكار بين مختلف المستويات التنظيمية داخلها وتساهم في تحسين بيئة العمل، وعليه كان من الضروري على المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية وفي إطار عصرنة أنظمتها تهيئة الظروف الملائمة للاستفادة من تطبيق إدارة المعرفة بما يتلاءم والطبيعة القانونية لها، ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لطرح الإشكالية التالية:

1.1 إشكالية البحث:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؟

2.1 أسئلة البحث:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وجودة الإتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وجودة الإتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة (الإدارة العليا) وجودة الإتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والإتصال وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؟

3.1 فرضيات البحث:

1.3.1 الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة وجودة الإتصال عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

2.3.1 الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وجودة الإتصال التنظيمي عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وجودة الإتصال التنظيمي عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة (الإدارة العليا) وجودة الإتصال التنظيمي عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة؛

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وجودة الإتصال التنظيمي عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

4.1 أهداف الدراسة:

- الوقوف على مستوى توفر متطلبات إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؛
- التعرف على مختلف اتجاهات وأشكال الإتصال التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؛
- إبراز العلاقة بين مختلف متطلبات إدارة المعرفة وأشكال واتجاهات الإتصال التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

5.1 أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في تحليل العلاقة بين مختلف متطلبات إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية ومدى مساهمتها في تحسين ودعم اتجاهات الاتصال التنظيمي باعتباره أسلوب وفلسفة إدارية جديدة تساهم في تحسين عملية اتخاذ القرارات والتأثير على مستوى أداء المؤسسات الاقتصادية العمومية بالاعتماد على تطبيق إدارة المعرفة باعتبارها أصل من أصول المؤسسة.

6.1 منهج الدراسة: لمعالجة العلاقة بين متغيرات موضوع الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة وإختبار الفرضيات المقترحة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، من خلال التطرق إلى مفاهيم ومحور متطلبات إدارة المعرفة ومختلف اتجاهات الإتصال التنظيمي، أما في الجانب التطبيقي فتم إستخدام منهج دراسة الحالة حيث تمت جمع البيانات بإستخدام إستبانة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تم إستنتاجها من الجزء النظري والدراسات السابقة، وتم تحليلها بإستخدام على البرنامج الإحصائي spss .

7.1 الدراسات السابقة: التي تناولت متغيرات الدراسة نذكر من بينها ما يلي:

- دراسة (كتفي، 2020-2021):¹ تحت عنوان "مهارات الاتصال التنظيمي وعلاقتها بالفعالية التنظيمية دراسة ميدانية على عينة من مديري بعض متوسطات ولاية المسيلة" حيث هدفت الدراسة إلى البحث في العلاقة بين مهارات الاتصال التنظيمي لدى بعض مديري متوسطات ولاية المسيلة والفعالية التنظيمية للمتوسطات من خلال عينة استهدفت 38 مديرا وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط بعلاقة طردية بين ممارسة المديرين لمهارات الاتصال التنظيمي وفعالية المؤسسة.

- دراسة (Syallow, 2018):² تحت عنوان

"The role of organizational communication on employee job satisfaction in telecommunication industry in Kenya"

هدفت الدراسة إلى تحليل دور الاتصال التنظيمي في الرضا الوظيفي للموظف في صناعة الاتصالات السلكية واللاسلكية في كينيا من خلال الاستبانة التي شملت 8% من الموظفين كعينة قصدية، وتم تحليلها باستخدام برنامج spss، ومن اهم النتائج التي تم التوصل اليها أن غالبية الموظفين في هذه المؤسسات على دراية بما يستلزم الاتصال التنظيمي وأوصت الدراسة على تشجيع الاتصال التنظيمي بكل أشكاله (الرأسي والأفقي والمحوري) من اجل تحسين العمليات المتعلقة بالمهام الإدارية والأداء الفردي في المؤسسة.

- دراسة (سعدون، 2013-2014):³ تحت عنوان "الاتصال التنظيمي وأثره على تطبيق استراتيجية الإدارة بالمعرفة دراسة ميدانية في مركب فصل غاز البترول GP2/z" هدفت الدراسة إلى تحليل اثر الاتصال التنظيمي على تطبيق استراتيجية الإدارة بالمعرفة بمركب فصل غاز البترول Z/GP2 ببطوية وهران من خلال تحليل مخرجات الاستبانة التي شملت 137

عاملاً، والتي توصلت من خلالها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الاتصال التنظيمي ومتغيرات الإدارة بالمعرفة المتمثلة في: التوليد، التخزين والتنظيم، المشاركة، التطبيق.

- دراسة (بوعطيط، 2008-2009):⁴ تحت عنوان "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز بعنابة" هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العمال التنفيذيين، من خلال الاستبانة التي شملت عينة مكونة من 49 موظفاً بمؤسسة سونلغاز بعنابة وخلصت إلى وجود علاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي بالمؤسسة كما أوصت على ضرورة زيادة وتطوير قدرات العمال من خلال تكثيف وترقية العمليات التكوينية والتدريبية في مجال الاتصالات وفهم المعلومات المتلقاة الذي له تأثير مباشر أو غير مباشر على أدائهم المهني أو الوظيفي.

2. الجانب النظري للدراسة:

تم من خلال هذا الجانب إدراج تعريف لمختلف المصطلحات الواردة في مجال هذه الدراسة بالتطرق لمفهوم المعرفة وإدارة المعرفة وتحديد أهم متطلباتها، ومفهوم الاتصال التنظيمي في المؤسسة والتطرق إلى أهم أشكاله واتجاهاته المختلفة.

1.2 المعرفة، متطلبات إدارة المعرفة:

المعرفة: إن الأصل في كلمة معرفة اشتقاقها من الفعل (عرف) ومعرفة الشيء إدراكه بحاسة من الحواس⁵. وهي "كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة"⁶ والمعرفة هي "معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلات معينة"⁷.

1.1.2 إدارة المعرفة: هي "العملية المنهجية المنظمة للاستخدام الخلاق للمعرفة وإنشائها"⁸ وعرفها الكبيسي بأنها "المصطلح المعبر عن العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المؤسسة لاكتساب وخزن وتوزيع المعرفة لتنعكس على عمليات الأعمال للوصول إلى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف"⁹ وبالتالي فإن إدارة المعرفة "هي عملية تساعد المؤسسات في تعريف واختيار وتنظيم وبحث ونقل المعلومات المهمة والخبرات والتي هي من ذاكرة المؤسسة وعادة تكون موجودة في المؤسسة بطريقة غير منظمة ومهيكلية"¹⁰ وهي عملية واسعة لتحديد وتنظيم، ونقل واستخدام المعلومات والخبرات داخل المؤسسة، مدعوماً بأربعة عوامل رئيسية: القيادة، والثقافة، والتكنولوجيا، والقياس"¹¹.

2.1.2 عمليات إدارة المعرفة: والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:¹²

- أ- اكتشاف المعرفة: وهي عملية تطوير معرفة ضمنية أو ظاهرة من بيانات ومعلومات أو من تحليل معرفة أخرى سابقة.
- ب- التقاط المعرفة: عملية استرجاع المعرفة سواء كانت ضمنية أو صريحة والمتواجدة في عقول بعض الأفراد، ناتجة عن الصناعة أو في العمليات التنظيمية للمؤسسة، ومن الممكن التقاطها من: المستشارين، المنافسين، العملاء، الموردين، الموظفين ذوي الخبرة العالية وغيرهم.
- ت- مشاركة المعرفة: العملية التي من خلالها يتم إيصال المعرفة الضمنية أو الصريحة للآخرين.
- ث- تطبيق المعرفة: العملية التي تدعم تطبيق الأفراد للمعرفة والتي تعتبر مملوكة من قبل أفراد آخرين بدون الحصول على المعرفة الفعلية وبدون تعلم هذه المعرفة.

3.1.2 متطلبات تطبيق إدارة المعرفة: والتي تعتبر كدعائم أو أركان مهمة تساهم في تطبيق إدارة المعرفة والتي يمكن التطرق إلى أهمها كما يلي:

أ. الهياكل التنظيمية:¹³ وهي تلك الهياكل التي تتسم بالمرونة والتكيف مع البيئة وسهولة الاتصالات وقدرتها على الاستجابة للمتغيرات السريعة وبصفة عامة فان تهيئة المناخ المناسب لتطبيق إدارة المعرفة يتطلب التحول إلى الممارسات الأكثر توافقاً مع معطيات عصر المعرفة مثل:

- التحول من الهيكل التنظيمي الهرمي الشكل المتعدد المستويات إلى الهياكل التنظيمية الأكثر تفلطحاً؛
 - التحول من النظم المركزية التي تعتمد على احتكار المعرفة وتركيزها في مستوى تنظيمي واحد إلى النظم اللامركزية التي تستند إلى تدفق وانتشار معرفي يغطي المؤسسة كلها؛
 - التحول من أنماط التنظيم القائمة على العمل الفردي المنعزل إلى نمط العمل الجماعي في فوق عمل.
- ب. الثقافة التنظيمية: هي مجموعة القيم والمعتقدات والأحاسيس الموجودة داخل المؤسسة والتي تسود بين العاملين ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة وجود قيم ثقافية متوافقة مع مبدأ الاستمرارية في التعلم وإدارة المعرفة وان تكون مشجعة لروح الفريق في العمل وتبادل الأفكار.¹⁴

ت. القيادة: أكد دافنبورت (Davenport) وبورن (Buren) على إن دعم القيادة أو الإدارة العليا يعتبر من أكثر العوامل الهامة لنجاح تطبيق إدارة المعرفة، حيث يجب على القيادة التعرف على العاملين المتميزين والمخلصين داخل المؤسسة لتقوم بتشجيعهم حتى يصبحوا مساندين لإدارة المعرفة في مؤسساتهم وتشجيعهم على التفاعل والمشاركة في تبادل المعرفة.¹⁵

ث. تكنولوجيا المعلومات: وتوفر تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة لإدارة المعرفة الكثير من الإمكانيات مثل: شبكة المعلومات، الشبكة الداخلية (Intranet) برنامج التصفح (Browsers) مخازن البيانات (Base Data) مصفاة البيانات (Data Filer) وغيرها مما يسهل ويسرع من إدارة المعرفة في المؤسسة بالإضافة إلى محركات البحث الإلكتروني وقواعد بيانات رأس المال الفكري التي تعمل على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بصورة تكنولوجية، لهذا فإن المؤسسة تسعى إلى التميز في امتلاك تكنولوجيا المعرفة.¹⁶

فوائد إدارة المعرفة: عرضت دراسا عديدة الفائدة المتوقعة من مشروعات وبرامج إدارة المعرفة ويمكن أدرجها في النقاط التالية:¹⁷

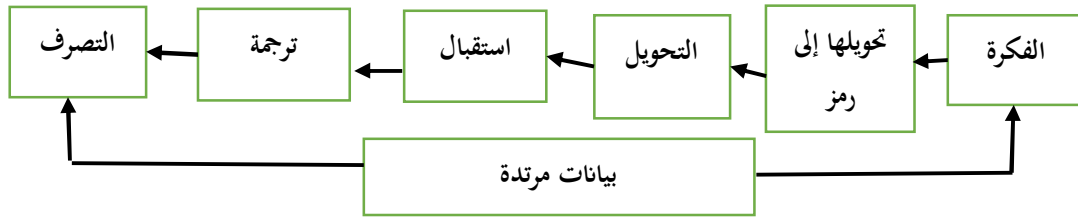
- تحسين الإبداع داخل المؤسسة وزيادة إنتاجية المؤسسة وتحسين أدائها؛
- تحسين عملية اتخاذ القرارات وتنفيذها بصورة أفضل؛
- زيادة وعي الأفراد وتحسين خبراتهم فيما يتعلق بعمليات التشغيل ومحتوي وطبيعة المنتجات والخدمات وحاجات الزبائن وسياسات المنظمة وإجراءاتها؛
- زيادة وعي الأفراد بما يحدث في موقع العمل وفي المؤسسة وزيادة مستوى التعاون بينهم بصورة أفضل؛
- يميل المستخدمون إلى البحث عن طرق وأساليب جديدة للعمل أكثر براعة وجدية.

2.2 الاتصال التنظيمي:

1.2.2 أهمية الاتصال التنظيمي:

أ. الاتصال: عملية مشتركة هدفها نقل معلومات ذات غرض محدد من شخص لآخر تتطلب مرسل للمعلومات ومستقبل لها (المعلومات والأفكار)¹⁸، ويعرفه قاموس أكسفورد بأنه "نقل وتوصيل وتبادل الأفكار والمعلومات بالكلام أو الكتابة أو بالإشارة"¹⁹ وهو بذلك عملية "استقبال وترميز وتخزين وتحليل واسترجاع وعرض وإرسال المعلومات"²⁰ ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

الشكل رقم (01): يوضح خطوات الاتصال.



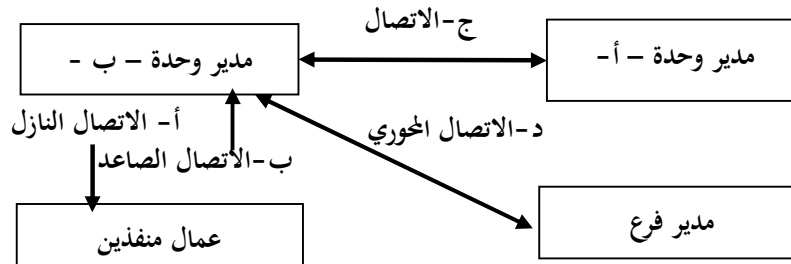
المصدر: محمود يحيى سالم، تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، القاهرة، 2012، ص70.

ب. الاتصال التنظيمي: "هو ذلك الاتصال المتواجد في المؤسسة وينحدر من السلطات ويشارك في تسيير الأفراد، بمعنى التأثير في دافعية الأفراد والتماسك الاجتماعي للمؤسسة وتستعمل في هذه الاتصالات العديد من الوسائل كالسجلات الداخلية ولوائح الإعلانات"²¹، وهو "عملية وظيفية وغرضية لكونها أداة لمساعدة أفراد التنظيم للوصول إلى ما يرجون تحقيقه"²².

2.2.2 اتجاهات الاتصال التنظيمي وأشكاله: يمكن تقسيم الاتصال التنظيمي حسب طبيعة وشكل العلاقة بين أطراف العملية التواصلية إلى شكلين أساسيين (رسمي، غير رسمي)

أ. الاتصال التنظيمي الرسمي: هو ذلك الاتصال الذي يتم في المؤسسات الإدارية المختلفة، ويكون خاضعا في مساراته وقنواته للاعتبارات التي تحددها القوانين والأنظمة واللوائح والقواعد العامة المتبعة في هذه المؤسسة.²³

الشكل رقم (02): يوضح اتجاهات وأشكال الاتصال التنظيمي الرسمي.



المصدر: بشار حزي، الاتصال التنظيمي، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2020، ص17.

ويمكن شرح ذلك على النحو التالي:²⁴

- الاتصال الداخلي: هو الاتصال الذي يحدث داخل الجهاز الإداري - إدارة بإدارة أو قسم بقسم أو الرئيس بالفروع.
- الاتصال الخارجي: هو الاتصال الذي يحدث بين جهاز وجهاز آخر في نفس المنطقة أو منطقة أخرى.
- الاتصال النازل: هو الاتصال التي تجريه الإدارة مع مختلف العاملين في المؤسسة.
- الاتصال الصاعد: هو الاتصال الذي تجريه المستويات الإشرافية أو العاملون مع المستويات الإدارية الأعلى منها إداريا.
- الاتصال الأفقي: هو الاتصال الذي يكون بين الإدارات والأقسام والوحدات والتي تكون في مستوى إداري واحد بهدف تبادل المعلومات والتنسيق فيما بينها.
- الاتصال المحوري: هو الاتصال الذي يحدث بين رؤساء الإدارات ومروؤسين لا يتبعونهم بهدف التنسيق ومتابعة المشاريع لاختصار قنوات الاتصال.

ب. الاتصال التنظيمي غير الرسمي: هو الاتصال الذي يحدث خارج خطوط السلطة طبقا لرغبة الأفراد في تبادل الأفكار والآراء والاتجاهات والمشاعر وتوسعي إلى تحقيق الأهداف الشخصية، ويعتبر الاتصال غير الرسمي مكملا للاتصال الرسمي إذا أحسن استخدامه²⁵

3.2.2 وسائل الاتصال الإداري: تأخذ عدة أشكال منها ما يلي: 26

أ. الاتصالات الشفوية: هو الاتصال الذي يتم عن طريق تبادل الحديث بين المتصل والمتصل به مثل: المقابلات، الحديث الشفوي، المؤتمرات والاجتماعات.

ب. الاتصال الكتابي: والذي يتم عن طريق الكتابة مثل: التقارير، الشكاوى.

4.2.2 أهداف وأهمية الاتصال التنظيمي: ومنها ما يلي: 27

- إن نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها يتوقف على نظام الاتصالات بها؛ وهذا يعني أن الاتصالات التنظيمية لا ينبغي النظر إليها على أنها عملية مستقلة بذاتها وإنما عملية تعتمد عليها كافة العمليات الإدارية في المؤسسة؛
- بفضل الاتصالات التنظيمية يتمكن كل أفراد المنظمة الحصول على مختلف المعلومات والبيانات الخاصة بالمنظمة كما يساعد على توضيح التغييرات والتجديدات والإنجازات وتطوير الأفكار وتعديل الاتجاهات واستقصاء ردود الأفعال؛
- يهدف إلى تماسك أفراد التنظيم وحل النزاعات بين الأفراد وإعطائهم قيمة والعمل على بناء روح الجماعة؛
- تحسين إنتاجية وفعالية العمل فالحصول على المعلومات يخلق الدافعية والرضا عند العاملين.

3. الجانب التطبيقي: تحليل العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وجودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة:

من اجل الإجابة على الإشكالية المطروحة والتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة والتأكد من الفرضيات المطروحة، استهدفت الدراسة الميدانية المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة " **ENTREPRISE ALGÉRIENNE DES TEXTILES INDUSTRIELS ET TECHNIQUES** " وهي مؤسسة تختص بصناعة الأنسجة الصناعية ذات الهدف الاقتصادي تقع في المنطقة الصناعية بولاية المسيلة.

1.3 مجتمع وعينة الدراسة: استهدفت الدراسة العاملين في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT)

بالمسيلة وتم اعتماد أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تمت توزيع 60 استمارة على موظفي المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

الجدول رقم (01): عينة الدراسة الأولية.

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الصالحة للتحليل
60	55	50

المصدر: من إعداد الباحثين

حيث تم استبعاد 05 استمارات لعدم صلاحيتها للتحليل بسبب عدم اكتمال الإجابات أو إجابات غير صالحة

2.3 أداة جمع البيانات: من اجل تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان يتكون من ثلاث محاور كما يلي:

- المحور الأول: يشمل البيانات الشخصية والوظيفية للعينة المستجوبة ويتكون من 5 فقرات: السن، المستوى التعليمي، المنصب المشغول، سنوات الخبرة.

- المحور الثاني: يتضمن مجموعة من الأسئلة التي توضح مدى توفر متطلبات إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية والتي شملت أربعة أبعاد تتمثل في: (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القيادة، تكنولوجيا الإعلام والاتصال).

- المحور الثالث: يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول أشكال واتجاهات الاتصال التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية والتي تتمثل في: اتصال عمودي (صاعد-نازل)، أفقي، محوري.

3.3 أساليب المعالجة الإحصائية:

1.3.3 تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة: والتي شملت عينة من موظفي المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة

الجدول رقم (02): الخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة	الفئات	التكرار	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	35	70%	أنثى	15	30%
الفئات العمرية	اقل من 30 سنة	01	02%	من 41 إلى 50 سنة	18	36%
	من 30 إلى 40 سنة	19	38%	أكثر من 50 سنة	12	24%
المستوى التعليمي	ثانوي	22	44%	جامعي	25	50%
	دراسات عليا	03	06%			
الوظيفة	رئيس مصلحة	19	38%	مكلف بالدراسات	03	06%
	رئيس قسم/رئيس فرع	07	14%	مهندس / تقني سام	03	06%
	ادري	14	28%	محاسب/ أمين مخزن	04	08%
الخبرة المهنية	اقل من 5 سنوات	01	02%	من 11 إلى 15 سنة	10	20%
	من 5 إلى 10 سنوات	17	34%	أكثر من 15 سنة	22	44%
مجموع أفراد العينة (50)						

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ في متغير النوع الاجتماعي أن أغلب الموظفين ذكور بنسبة 70% في المقابل يوجد إناث بنسبة 30% من عينة الدراسة، وبالنسبة لمتغير الفئات العمرية يوجد 19 من الموظفين بنسبة 38% أعمارهم من 30 إلى 40 سنة و 18 من الموظفين بنسبة 36% أعمارهم من 41 إلى 50 سنة ويوجد 12 من الموظفين بنسبة 25% عمره أكثر من 50 سنة ويوجد 01 من الموظفين بنسبة 02% أعمارهم اقل من 30 سنة، أما بالنسبة لمتغير الوظيفة يوجد 19 من الموظفين بنسبة 38% رؤساء مصالح ويوجد 14 من الموظفين بنسبة 28% إداريين ويوجد 07 من الموظفين بنسبة 14% رؤساء أقسام و فروع ويوجد 04 من الموظفين بنسبة 08% محاسبين وأمناء مخازن ويوجد 03 من الموظفين بنسبة 06% مهندسين وتقنيين سامين ويوجد 03 من الموظفين بنسبة 06% مكلف بالدراسات، وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي يوجد 25 من الموظفين بالنسبة 50% لديهم مستوى تعليمي جامعي ويوجد 22 من الموظفين بنسبة 44% مستوى تعليمي ثانوي ويوجد 03 من الموظفين بنسبة 06% لديهم مستوى دراسات عليا، بما يوضح أن المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة تعتمد سياسة توظيف لكفاءات من أصحاب الشهادات الجامعية، وبالنسبة لمتغير الخبرة المهنية ويوجد 22 من الموظفين بنسبة 44% لديهم أكثر من 15 سنة خبرة يوجد 17 من الموظفين بنسبة 34% لديهم خبرة من 5 إلى 10

سنوات ويوجد 10 من الموظفين بنسبة 20% لديهم من 11 إلى 15 سنة خبرة، بما يفسر أن اغلب الموظفين لديهم خبرة كبيرة في العمل.

2.3.3 المقياس المستخدم: تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابة العينة على عبارات الاستبيان، ويعتبر هذا المقياس أكثر المقاييس استخداماً، وهو يتكون من خمسة خيارات، كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): الخيارات المكونة لمقياس ليكرت الخماسي.

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على المعطيات السابقة.

وحتى يمكن قياس اتجاهات أفراد العينة تم إعطاء نقاط لهذه الاختيارات، وتم تقسيم السلم إلى ثلاثة مجالات لتحديد درجة الموافقة كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول 04: قيمة المتوسط الحسابي المرجح ودرجات الموافقة لعينة الدراسة.

الاتجاه	الاتجاه الأول	الاتجاه الثاني	الاتجاه الثالث	الاتجاه الثالث	الاتجاه الرابع
المتوسط الحسابي	1 اقل 1.8	1.8 اقل 2.6	2.6 اقل 3.4	3.4 إلى 4.2	من 4.2 إلى 5
درجة الموافقة	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: إعداد الباحثين.

3.3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية الموجودة في برنامج (Spss) إصدار (25) وهي كالاتي:

- اختبار الاتساق الداخلي بالاعتماد على معامل الارتباط (Spearman).

- اختبار الثبات بالاعتماد على معامل (Cronbach's Alpha).

- اختبار التوزيع الطبيعي بالاعتماد على معامل (Kolmogorov-Smirnov).

- اختبار الفرضيات بالاعتماد على الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression).

4.3.3 الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق أداة الدراسة اعتمدنا على حساب معامل الارتباط سبيرمان (Spearman) ومستوى الدلالة لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات كل بعد من الأبعاد لكل محور كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (05): معامل الارتباط بين العبارات ومتطلبات إدارة المعرفة في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

الأبعاد	الرقم	الفقرات	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
الهيكل التنظيمي	1	الهيكل التنظيمي سهل عملية وصول المعلومات إلى كل المستويات	0.518**	.000
	2	يساعد الهيكل التنظيمي على تدفق المعلومات من كل الاتجاهات	0.673**	.000
	3	يتلاءم الهيكل التنظيمي للمؤسسة مع طبيعة العمل	0.575**	.000
	4	يتم توزيع العمل على العمال حسب تخصصاتهم لدعم المعرفة	0.796**	.000
	5	يتم إجراء تعديلات في الهيكل التنظيمي حسب احتياجات العمل	0.794**	.000
الثقافة التنظيمية	6	تسعى إدارة المؤسسة إلى الاعتماد على أفضل الممارسات في مجال تطبيق المعرفة.	0.795**	.000
	7	تدعم المؤسسة عمليات استخدام المعرفة في كافة أنشطتها	0.768**	.000

0.000	0.636**	يتم تشجيع العاملين على استخدام المعرفة المكتسبة في حل المشكلات التي تواجههم.	8	
0.000	0.850**	يتم تنظيم اجتماعات دورية لتبادل المعارف و الخبرات بين الموظفين	9	
0.000	0.759**	تشجع المؤسسة على العمل الجماعي	10	
0.000	0.776**	تقوم المؤسسة بإعلام الموظفين بكل جديد في مجال العمل	11	القيادة الإدارة العليا
0.000	0.865**	تشجع المؤسسة على التعليم والمشاركة بالأفكار	12	
0.000	0.772**	تشجع الإدارة على التعليم المستمر من خلال دورات تدريبية	13	
0.000	0.744**	تأخذ الإدارة باقتراحات الموظفين في بعض قراراتها	14	
0.000	0.736**	تستخدم المؤسسة برامج ومعدات عالية الجودة لإدارة معارفها	15	تكنولوجيا الإعلام و الاتصال
0.000	0.885**	تتوفر المؤسسة على وسائل تكنولوجية حديثة لحفظ المعلومات والاطلاع عليها من طرف العمال	16	
0.000	0.819**	تقوم المؤسسة باستخدام شبكات الإنترنت و (إنترنت - إكسترنت) في مجال عملها	17	
0.000	0.850**	يتم الربط بين مختلف المصالح بشبكة الاتصالات الداخلية (إنترنت)	18	
0.000	0.839**	يتمتلك العمال مهارات في استخدام التكنولوجيا مما يسهل استخدام المعرفة	19	

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط المتطلبات مع العبارات التي تنتمي إليها مقبولة، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 ما يشير لصدق محور متطلبات إدارة المعرفة في الاستبيان.

الجدول رقم (06): معامل الارتباط بين العبارات واتجاهات الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة

الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

الأبعاد	الرقم	الفقرات	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
اتصال عمودي (صاعد و نازل)	20	تعتمد المؤسسة على الاجتماعات لطرح كل ما يتعلق بسير العمل.	0.691**	0.000
	21	صدور التعليمات حسب التسلسل الوظيفي يؤدي إلى سرعة العمل.	0.600**	0.000
	22	تهتم الإدارة في إيصال المعلومات والقرارات إلى كل المستويات داخل المؤسسة	0.641**	0.000
	23	المعلومات المقدمة من طرف الإدارة سهلة الفهم.	0.530**	0.000
	24	تتصل بك الإدارة بصفة منتظمة أثناء فترات عملك.	0.701**	0.000
	25	تعتمد المؤسسة على الهاتف والبريد الإلكتروني للاتصال بك.	0.475**	0.000
	26	لا تجد صعوبة في الاتصال بالإدارة.	0.618**	0.000
	27	تستغل الاجتماعات المباشرة لطرح الصعوبات التي تواجه عملك.	0.680**	0.000
	28	تحصل على المعلومات الخاصة بالعمل في وقتها المناسب.	0.713**	0.000
	29	تلجأ الإدارة لاستشارتك وطلب رأيك حول مسائل تخص عملك.	0.619**	0.000
	30	الإدارة مهتمة باستقبال العمال و الاستماع إلى شكاويهم.	0.725**	0.000
	اتصال أفقي	31	تتصل بزملائك من اجل تقسيم العمل والتنسيق بينكم.	0.751**
32		تتصل بزميلك في العمل لحل بعض الصعوبات التي تواجهك.	0.838**	0.000

0.000	0.819**	تواصل مع زملائك من خلال شبكات التواصل الاجتماعي (فايس بوك، فايبر... الخ).	33	و محوري
0.000	0.654**	تتناقش مع زملائك حول قضايا صادرة عن الإدارة.	34	
0.000	0.754**	تعقد اجتماعات دورية مع زملائك لتبادل الأفكار و المعلومات لتحسين العمل.	35	
0.000	0.664**	لا تجد صعوبة في الاتصال بزملائك أثناء العمل.	36	

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط المتطلبات مع العبارات التي تنتمي إليها مقبولة، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 ما يشير لصدق محور الاتصال التنظيمي في الاستبيان.

5.3.3 ثبات الاستبانة: اعتمدت الدراسة على معامل (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات العبارات في محاور الاستبيان، كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (07): اختبار ثبات الاستبيان للدراسة.

عدد العبارات	محور متطلبات إدارة المعرفة	محور الاتصال التنظيمي	الاستبيان
19	17	50	
0.920	0.891	0.936	

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss)

نلاحظ من الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغت 0.936 وهو مرتفع، كما أن معامل الفا كرومباخ لمحاور الاستبيان تتراوح بين 0.89 و 0.92 وتتجاوز 0.5 الحد الأدنى المقبول وهي قيم ذات دلالة إحصائية تبين الارتباط بين عبارات الاستبيان مما يدل على ثبات أداة القياس وصلاحيتها في الاعتماد على نتائجه.

6.3.3 اختبار التوزيع الطبيعي: لاختبار الفروض المطروحة يجب التأكد من أن إجابات العينة تتبع التوزيع الطبيعي كشرط أساسي لإجراء الاختبارات المعلمية، ولهذا سيتم إجراء اختبار Kolmogorov-Smirnov كما يوضح الجدول التالي:

الجدول (08): اختبار التوزيع الطبيعي k-s.

رقم المحور	البيان	الجنس	قيمة اختبار K-S	مستوى الدلالة	طبيعة التوزيع
02	متطلبات إدارة المعرفة	ذ	0.144	0,065	طبيعي
		إ	0.205	0,090	طبيعي
03	الاتصال التنظيمي	ذ	0,136	0,102	طبيعي
		إ	0.194	0,134	طبيعي

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (08) الذي يوضح اختبار Kolmogorov-Smirnov حيث أظهرت النتائج بان مستوى الدلالة $\%5 > sig$ وبتالي فان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها.

4.2 تحليل ومناقشة نتائج الدراسة: من خلال التحليل الوصفي لمحاو الدراسة وتحليل ومناقشة اختبار فرضياتها وسيتم توضيحه كما يلي:

1.4.3 التحليل الوصفي لمحاو الدراسة: وذلك بالاعتماد على حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد وتحديد درجة الموافقة حسب آراء العينة المستجوبة كما يلي:

1.1.4.3 التحليل الوصفي لمحور متطلبات إدارة المعرفة:

الجدول (09): المؤشرات الإحصائية لوصف محور متطلبات إدارة المعرفة لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية

والتقنية (EATIT) بالمسيلة

المحور	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
متطلبات إدارة المعرفة	الهيكل التنظيمي	3.7	0.574	1	مرتفع
	الثقافة التنظيمية	3.32	0.733	3	متوسط
	القيادة (الإدارة العليا)	3.324	0.834	4	متوسط
	تكنولوجيا الإعلام والاتصال	3.5	0.934	2	مرتفع
	الاتجاه العام للمحور	3.284	0.639	5	متوسط

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات محور متطلبات إدارة المعرفة بلغ (3.284) بانحراف معياري يقدر ب (0.639) وهو اقل من الواحد مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة ومركزها حول المتوسط الحسابي العام للمحور وهو ضمن مجال الموافقة [2.6، 3.4] أي أن اتجاه الأفراد محايد بمستوى متوسط أما بالنسبة للبعد الأول (الهيكل التنظيمي) والبعد الثاني (تكنولوجيا الإعلام والاتصال) بلغا 3.7 و 3.5 بانحراف معياري (0.733) و (0.934) على الترتيب ويقعان ضمن مجال الموافقة [3.4، 4.2] أي أن أفراد العينة المستجوبة يوافقون على توفر الهيكل التنظيمي وتكنولوجيا الإعلام والاتصال من وجهة نظرهم.

2.1.4.3 التحليل الوصفي لمحور الاتصال التنظيمي:

الجدول (10): المؤشرات الإحصائية لوصف محور متطلبات إدارة المعرفة لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية

والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

المحور	البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الاتصال التنظيمي	الاتصال العمومي (صاعد، نازل)	3.412	0.403	3	مرتفع
	الاتصال الأفقي / المحوري	3.72	0.737	1	مرتفع
	الاتجاه العام للمحور	3,521	0.574	2	مرتفع

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات محور الاتصال التنظيمي بلغ (3.521) بانحراف معياري يقدر ب (0.574) ويقع ضمن مجال الموافقة [3.4، 4.2] وهو نفس المجال بالنسبة للبعد الأول (الاتصال العمومي) والبعد الثاني (الاتصال الأفقي والمحوري) أي أن أفراد العينة يوافقون على توفر الاتصال التنظيمي بمستوى مرتفع لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة حسب آراء أفراد العينة الذين تم استجوابهم.

2.4.3 اختبار فرضيات الدراسة: والتحقق من قبول أو رفض الفرضيات الصفرية أو الفرضية البديلة

1.2.4.3 الفرضية الفرعية الأولى:

- الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الهيكل التنظيمي وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

- الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الهيكل التنظيمي وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

الجدول (11): اختبار أثر الهيكل التنظيمي على تحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

المتغير المستقل الفرعي: الهيكل التنظيمي							المتغير التابع: الاتصال التنظيمي
دلالة T	T المحسوبة	قيمة الدلالة F	F المحسوبة	B معامل الانحدار	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.00 4	2.733	0.00 9	7.471	1.247	0.135	0.367a	

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بان قيمة معامل الارتباط $R = 0.367a$ بين الهيكل التنظيمي والاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة. ومنه يتضح وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط ، وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.135$ أي أن ما قيمة 13.5% من التغيرات في تحقيق الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة ناتج عن تطبيق الهيكل التنظيمي، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = 1.247$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في تطبيق الهيكل التنظيمي يزيد من تحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة ، بقيمة 1.247 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 حيث بلغت قيمة T المحسوبة 2.733 عند مستوى معنوية 0.004 كما بلغت قيمة F المحسوبة 7.471 عند مستوى معنوية 0,000 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتطبيق الهيكل التنظيمي على تحسين جودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة.

2.2.4.3 الفرضية الفرعية الثانية:

- الفرضية الصفرية (H0) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الثقافة التنظيمية وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

- الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الثقافة التنظيمية وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

الجدول (12): اختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

المتغير المستقل الفرعي: الثقافة التنظيمية							المتغير التابع: الاتصال التنظيمي
دلالة T	T المحسوبة	قيمة الدلالة	F المحسوبة	B معامل الانحدار	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	4.984	0.000	24.844	1.554	0.341	0.584a	

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ بان قيمة معامل الارتباط $R = 0.584a$ بين الثقافة التنظيمية والاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة، ويتضح من خلاله وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط، حيث أن معامل التحديد $R^2 = 0.341$ أي أن ما قيمة 34% من التغيرات في تحقيق الاتصال التنظيمي ناتج عن تطبيق الثقافة التنظيمية، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = 1.554$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في تطبيق الثقافة التنظيمية يزيد من تحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة بقيمة 1.554 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.000 حيث بلغت قيمة T المحسوبة 4.984 عند مستوى معنوية 0.000 كما بلغت قيمة F المحسوبة 24.844 عند مستوى معنوية 0,000 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تطبيق الثقافة التنظيمية و تحسين جودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

3.2.4.3 الفرضية الفرعية الثالثة:

- الفرضية الصفرية (H0) : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القيادة وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القيادة وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

الجدول (13): اختبار العلاقة بين القيادة (الإدارة العليا) وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

المتغير المستقل الفرعي: القيادة (الإدارة العليا)							البيان المتغير لتابع: الاتصال التنظيمي
دلالة T	T المحسوبة	دلالة F	F المحسوبة	B معامل الانحدار	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.002	4.945	0.005	24.455	1.699	0.338	0.581a	

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ بان قيمة معامل الارتباط $R = 0.581a$ بين القيادة (الإدارة العليا) والاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة. ومنه يتضح وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط ،

وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.338$ أي أن ما قيمة 33.8% من التغيرات في تحقيق الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة ناتج عن تطبيق القيادة (الإدارة العليا) ، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = 1.699$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في تطبيق القيادة (الإدارة العليا) يزيد من تحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة ، بقيمة 1.699 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 حيث بلغت قيمة T المحسوبة 4.945 عند مستوى معنوية 0.002 كما بلغت قيمة F المحسوبة 24.455 عند مستوى معنوية 0.005 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القيادة (الإدارة العليا) و تحسين جودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

4.2.4.3 الفرضية الفرعية الرابعة:

- الفرضية الصفرية (H0) : لا علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
 - الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- الجدول (14): اختبار العلاقة بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وجودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

المتغير المستقل الفرعي: تكنولوجيا الإعلام والاتصال							البيان
قيمة الدلالة	T المحسوبة	دلالة F	F المحسوبة	B معامل الانحدار	R^2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير لتابع: الاتصال التنظيمي
0.000	2.946	0.000	8.681	0.818	0.153	0.391a	

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ بان قيمة معامل الارتباط $R = 0.391a$ بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال والاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة. ومنه يتضح وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط ضعيف، وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.153$ أي أن ما قيمة 15.3% من التغيرات في تحقيق الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة ناتج عن تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = 0.818$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال يزيد من تحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة، بقيمة 0.818 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 حيث بلغت قيمة T المحسوبة 2.946 عند مستوى معنوية 0.000 كما بلغت قيمة F المحسوبة 8.681 عند مستوى معنوية 0,000 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتحسين جودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

5.2.4.3 اختبار الفرضية الرئيسية:

- الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متطلبات إدارة المعرفة وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
 - الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متطلبات إدارة المعرفة وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- الجدول (15): اختبار العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وجودة الاتصال التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

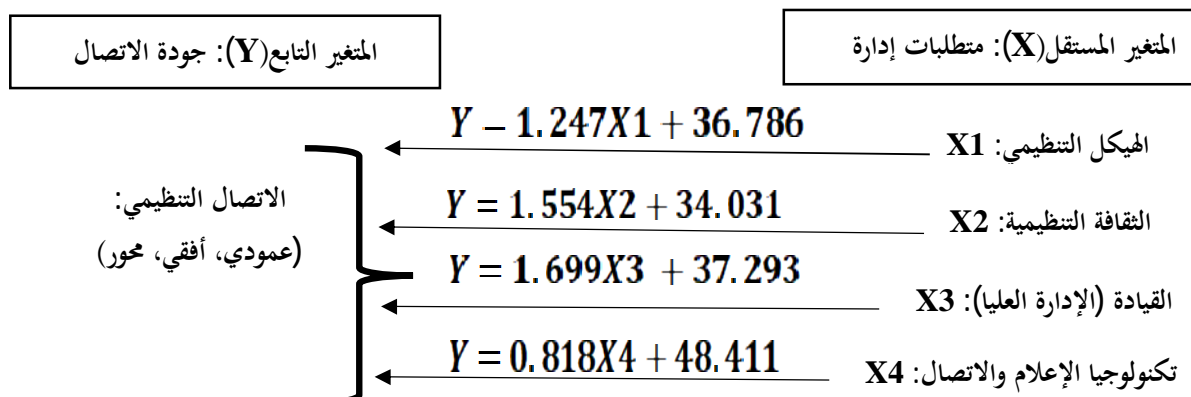
المتغير المستقل: متطلبات إدارة المعرفة						البيان
قيمة الدلالة	T المحسوبة	F المحسوبة	B معامل الانحدار	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع: الاتصال التنظيمي
0.000	4.959	24.592	0.475	0.339	0.582	

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ بان قيمة معامل الارتباط $R = 0.582$ بين متطلبات إدارة المعرفة والاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة. ومنه يتضح وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط ، وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.582$ أي أن ما قيمة 58.2% من التغيرات في تحقيق الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة ناتج عن تطبيق متطلبات إدارة المعرفة ، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = 0.475$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في تطبيق متطلبات إدارة المعرفة يزيد من تحسين جودة الاتصال التنظيمي في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة ، بقيمة 0.475 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 حيث بلغت قيمة T المحسوبة 4.959 عند مستوى معنوية 0.000 كما بلغت قيمة F المحسوبة 24.592 عند مستوى معنوية 0,000 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وتحسين جودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة.

6.2.4.3 نموذج الدراسة: من خلال نتائج الدراسة واختبار الفرضيات يصبح نموذج الدراسة على النحو التالي:

الشكل رقم (03): يوضح نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss).

وبالتالي تصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

$$y = 0.475x + 30.227$$

4. تحليل النتائج: بتحليل نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ونتائج التحقق من الفرضيات المطروحة على النحو التالي:

1.4 مناقشة نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

- وجود مستوى مرتفع في تحقيق الهيكل التنظيمي الذي يساهم في تطبيق إدارة المعرفة لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
 - وجود مستوى متوسط لتوفر الثقافة التنظيمية الداعمة لتطبيق إدارة المعرفة لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
 - تحقيق مستوى متوسط للقيادة (الإدارة العليا) التي تدعم تطبيق إدارة المعرفة لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
 - وجود مستوى مرتفع لتكنولوجيا الإعلام والاتصال التي تساعد على تطبيق إدارة المعرفة لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
 - تحقيق مرتفع للاتصال التنظيمي العمودي (الصاعد، النازل) لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
 - تحقيق مرتفع للاتصال التنظيمي الأفقي والمحوري لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- #### 2.4 مناقشة نتائج التحقق من فرضيات الدراسة:

- تحقق الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الهيكل التنظيمي وجودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- تحقق الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الثقافة التنظيمية وجودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- تحقق الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القيادة (الإدارة العليا) وجودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- تحقق الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وجودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.
- تحقق الفرضية الرئيسية التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات إدارة المعرفة على جودة الاتصال التنظيمي لدى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة.

5. خلاصة:

كخلاصة لهذه الدراسة يمكن القول بان المعرفة لها دور كبير في تحسين جودة الاتصال التنظيمي سواء كانت هذه المؤسسة خاصة أو عمومية، وهذا يعتمد على مدى قابلية تلك المؤسسات لاستخدام المعرفة وتوفيرها لكافة متطلبات إدارة المعرفة (الهيكلة التنظيمي، القيادة، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا الإعلام والاتصال) التي تساعد على توفير قنوات اتصالية، تساهم في تنمية قدرات العاملين بها على الابتكار والإبداع من خلال خلق ونقل المعرفة بينهم واستخدامها بما يسهل على الإدارة العليا عملية اتخاذ القرارات التي تساعد في تحقيق الأهداف، وتساهم في عملية الولوج إلى اقتصاد المعرفة باعتباره توجه اقتصادي عالمي معاصر.

وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية للمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة، كعينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية وعلى ضوء النقائص التي لمسناها أردنا أن نقدم ببعض التوصيات والاقتراحات التي يمكن أخذها بعين الاعتبار ومنها:

- إن تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية يتطلب توفر الإطار القانوني والإدارة العليا الداعمة، بما يسهل نقل واستخدام المعرفة فيها ويسمح للعاملين بالمشاركة بأفكارهم ومقترحاتهم في مجال العمل وإعطائهم الفرصة لتجسيدها على أرض الواقع.
- توفير معدات وتجهيزات وبرامج ذات جودة عالية تسمح بالاستخدام الأمثل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في المؤسسات الجزائرية وتساهم في نقل واستخدام المعرفة من جهة ومن جهة أخرى تسهل عملية الاتصال بين العاملين داخل المؤسسة بما يضمن السرعة والدقة في إنجاز العمل.
- تحسين الربط بشبكة الإنترنت عالية التدفق بالإضافة إلى الأنترنت والإكسترنات من اجل تسهيل عملية الاتصال داخل وخارج محيط المؤسسات والاستفادة من دورات للتعليم والتكوين عن بعد للعاملين بها.
- تنظيم اجتماعات وملتقيات دورية للعاملين في المؤسسات الاقتصادية العمومية من اجل اطلاعهم على المستجدات في مجال العمل وكذا طرح انشغالاتهم بالاستعانة بباحثين وخبراء من أصحاب الاختصاص للاستفادة من أبحاثهم وآرائهم واقتراحاتهم.
- إجراء اتفاقيات مع الجامعات ومعاهد التكوين والمؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية من اجل الاستفادة من دورات تدريبية وتربصات بصفة دورية للعاملين من اجل تحسين مستواهم في مجال عملهم وتحديد معارفهم ومهاراتهم.

6. الهوامش والإحالات:

- ¹ جميلة كنفى، مهارات الاتصال التنظيمي وعلاقتها بالفعالية التنظيمية - دراسة ميدانية على عينة من مديري بعض متوسطات ولاية المسيلة -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2020-2021.
- ² Syallow, A. M, **the role of organizational communication on employee job satisfaction in telecommunication industry in Kenya**, a thesis submitted in partial fulfilment for the award of Doctor of Philosophy in mass communication, University of Agriculture and technology, Kenya, 2018.
- ³ سمية سعدون، الاتصال التنظيمي وأثره على تطبيق استراتيجية الإدارة بالمعرفة - دراسة ميدانية في مركب فصل غاز البترول -Z/GP2، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة السانبا، وهران، الجزائر، 2013-2014.
- ⁴ جلال الدين بوعطيط، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز بعنابة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.
- ⁵ ليث عبد الله القهوي، استراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، المجلد 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 14.
- ⁶ صلاح الدين الكبيسي وسعد زناد الحياوي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - بحوث ودراسات، بغداد، 2005، ص 12.
- ⁷ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 25.
- ⁸ المرجع نفسه، ص 93.
- ⁹ صلاح الدين الكبيسي وسعد زناد الحياوي، مرجع سابق، ص 42.
- ¹⁰ خضر مصباح إسماعيل طيطي، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، المجلد 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 28.
- ¹¹ Uriarte and others, **Introduction to Knowledge Management**, the ASEAN Foundation, Indonesia, Jakarta, 2008, p29.
- ¹² ربيع قرين، تقييم جودة إدارة المعرفة في المؤسسة دراسة حالة مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015-2016، ص ص 68-69.
- ¹³ عبد الله حسن مسلم، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، المجلد 1، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 46.
- ¹⁴ المرجع نفسه، ص 47.
- ¹⁵ ربيع قرين، ص 56.
- ¹⁶ المرجع نفسه، ص 56.
- ¹⁷ ليث عبد الله القهوي، مرجع سابق، ص 29.
- ¹⁸ محمود مجي سالم، تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية، المجلد 1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، القاهرة، 2012، ص 70.
- ¹⁹ - السعيد مبروك إبراهيم، الاتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات، المجلد 1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، القاهرة، 2013، ص 111.
- ²⁰ بشار حزي، الاتصال التنظيمي، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، دمشق، 2020، ص 11.
- ²¹ مصطفى يوسف كافي، الإصلاح والتطوير الإداري بين النظرية والتطبيق، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، دمشق، 2018، ص 249.
- ²² رافده الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية، عمان، الأردن، 2014، ص 55.
- ²³ جلال الدين بوعطيط، مرجع سابق، ص 39.
- ²⁴ السعيد مبروك إبراهيم، مرجع سابق، ص 117.
- ²⁵ المرجع نفسه، ص 116.
- ²⁶ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، المجلد 1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص ص 170-173.
- ²⁷ مصطفى يوسف كافي، مرجع سابق، ص ص 250-251.