

أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي

دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

Impact of knowledge sharing on organizational loyalty
a Field study in Mohamed Boudiaf University- M'silaفراحتية العيد¹، زلاقي وهيبة²،

1 جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، laid.ferahtia@univ-msila.dz

2 جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، wahiba.zellagui@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2020/05/04 تاريخ القبول: 2020/10/02 تاريخ النشر: 2020/11/09

Abstract:

The study aimed at identifying the impact of knowledge sharing on organizational loyalty among professors of the Faculty of Economics and Commercial Sciences and the management sciences in M'sila University. In order to achieve this goal, a sample of 50 professors was surveyed, research was based on descriptive methodology and the form was distributed for data collection. After analysis of the results, it became clear that there was a statistically significant impact at the level of (0.05) knowledge sharing on organizational loyalty to the three sections of the professors of the Faculty of Economics and Commercial Sciences and the management sciences in M'sila

Key words: knowledge sharing, organizational loyalty, organizational trust, functional satisfaction, morale

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، ولأجل تحقيق هذا الهدف تم استطلاع عينة من الأساتذة والبالغ عددهم 50 أستاذًا، واعتمد البحث على المنهج الوصفي وتم توزيع الاستمارة لجمع البيانات، وبعد تحليل النتائج اتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

كلمات مفتاحية: التشارك المعرفي، الولاء التنظيمي، الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الروح المعنوية.

1. مقدمة:

تواجه مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن العديد من التحديات التي برزت مع ظهور الاقتصاد الرقمي والثورة الرقمية، من أهم هذه التحديات الانتاج المعرفي الذي يحتاج إلى أساليب وإدارة جديدة ألا وهي إدارة المعرفة؛ والتي تعاضم دورها لما تنتجه للجامعة من معرفة مطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها وتطبيقها والاعتماد عليها في تفوقها وتطوير أدائها. إن التشارك المعرفي كأحد ركائز عمليات إدارة المعرفة يبرز دوره في حاجة الجامعة لنقل المعرفة ونشرها والتشارك بها داخل الجامعة وخارجها، كما أن له دور في تنمية الموارد البشرية والتغيير في سلوكها، وخاصة جانب الولاء التنظيمي. فهذا الأخير يعتبر عنصر حيوي في بلوغ الأهداف التنظيمية كما يساهم في تطوير قدرات المنظمة على التطور والنمو؛ لذا نجد أن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كغيرها من الجامعات تسعمل إيجاد بيئة معرفية تشاركية يتم من خلالها تقوية معارف الأساتذة وتشجيع مهاراتهم وأدائهم وهذا ما يخلق حالة من الشعور بالولاء. وتم اختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة كميدان للدراسة.

إن اشكالية البحث تتمثل فيما يلي:

ما أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ؟

ويندرج تحت هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

- ما درجة اهتمام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة بالتشارك المعرفي؟

- ما درجة اهتمام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة بالولاء التنظيمي؟

- ما تأثير التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة ؟

فرضيات الدراسة: بناء على إشكالية الدراسة يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية؛

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي

لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

أوجه توجيه ظواهر الرسم القرآني

من خلال الفرضية الرئيسية تتبثق مجموعة من الفرضيات الفرعية هي كالتالي:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

أهداف الدراسة:

- تناول المفاهيم النظرية المتعلقة بالتشارك المعرفي والولاء التنظيمي.
- التعرف على درجة اهتمام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة بالتشارك المعرفي.
- التعرف على درجة اهتمام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة بالولاء التنظيمي.
- توضيح أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

منهجية البحث: بغرض استكمال هذه الدراسة سيتم استخدام المنهج الوصفي، والذي يهدف إلى جمع المعلومات المرتبطة بالمشكلة موضوع الدراسة وتحليلها وتفسير النتائج المتوصل إليها والوقوف إلى إمكانية تعميمها. كما سيتم الاعتماد على أداة واحدة لجمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان، حيث تمس فقرة الاستبيان الخاصة بالمتغير المستقل المتمثل في التشارك المعرفي، أما المتغير التابع المتمثل في الولاء التنظيمي.

2. الإطار النظري

1.2 مفهوم التشارك المعرفي

قبل التطرق إلى مفهوم التشارك المعرفي لابد من التطرق إلى المعرفة وإدارة المعرفة كون التشارك المعرفي عنصر من عناصرها.

أ- تعريف المعرفة

قدّم العديد من الباحثين تعاريف مختلفة للمعرفة، كل حسب وجهة نظره وتصوره، ومن هذه التعاريف ما يلي :

تعرف المعرفة على أنها: "تفاعل بين المعرفة الضمنية وما تحويه من خبرات ومهارات وأفكار يكتسبها الفرد بالمعرفة الظاهرة الناتجة عن التفاعل مع البيئة الخارجية". (جمال يوسف بدير، 2009، ص32)، وتعرف المعرفة بأنها "نتائج معالجة البيانات بمعلومات اذ تصبح معرفة بعد استيعابها وفهمها وتكرار التطبيق في الممارسات، يؤدي إلى الخبرة التي تقود إلى الحكمة" (ابراهيم خروف الملكاوي، 2007، ص31). أما

(Drucker) (عرفها بأنها "القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد وهذه القدرة لا تكون إلا عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية) (صلاح الدين الكبيسي، 2005، ص26). أما leinder et Alavi فأعطى تعريفاً أكثر وضوحاً للمعرفة على أنها "المعلومات الكامنة في عقول الأفراد، فهي معلومات شخصية مرتبطة بالحقائق، الاجراءات، المفاهيم، التفسيرات، الأفكار، وكذلك المشاهدات والأحكام" (مصطفى حوحو، 2016، ص24).

ب- تعريف إدارة المعرفة

تعرف إدارة المعرفة "بانها العملية المنهجية لتوجيه رصيد المعرفة وتحقيق رافعتها في المؤسسة وأيضاً أن إدارة المعرفة هي مدخل لإضافة أو إنشاء قيمة من خلال المزج أو التركيب أو التداؤب بين عناصر المعرفة لعمل توليفات معرفية أفضل مما هي عليه كبيانات أو معلومات أو معارف منفردة بإضافة إلى ذلك فإن إدارة المعرفة هي العملية المنهجية منظمة للاستخدام الخلاق للمعرفة وإنشائها" (عبدالستار العلي، 2006، ص27). أما "سكوت Scott" فيعرفها بأنها: "التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل الشركة أو خارجها، وتحليلها، وتفسيرها، واستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات وتحسين أداء الشركة مقارنة بأدائها السابق أو بأداء المنافسين" (علي السلمي، 2002، ص208). كما عرفت أيضاً: هي إيجاد طرق للإبداع وأسر معرفة المؤسسة للحصول عليها للاستفادة منها والمشاركة بها ونقلها إلى الموظفين الذين هم بحاجة إليها لإدارة أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وباستخدام الإمكانيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات بأكبر قدر ممكن (نعيم إبراهيم الظاهر، 2009، ص78).

وتعرف إدارة المعرفة على أنها "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" (صلاح الدين الكبيسي، 2005، ص42).

من خلال التعاريف السابقة يمكن تقديم التعريف التالي لإدارة المعرفة على أنها الاستغلال الأمثل للمعلومات والخبرات، والمهارات والقدرات المتوفرة لدى المؤسسة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف من خلال تشخيص المعرفة وتوليدها، وتخزينها، وتطبيقها بشكل فعال من أجل تعزيز وضعها التنافسي في السوق.

ج-تعريف التشارك المعرفي

يعرف التشارك المعرفي على أنه "عملية تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة وبين المنظمة والأوساط الخارجية" (العتيبي، ياسرينعبدالله، 1428، ص21)؛ ويعرف أيضا بأنه "تطبيق معتمد ونقل للأفكار والرؤى و الحلول والخبرات من شخص لآخر" (Turban,2004 ,p314). أما link فيرى أنّ التشارك المعرفي "هو فعل تبادل المعرفة بين وحدات المنظمة من أجل الوصول إلى منافع حالية ومستقبلية" (أحمد كريم جاسم ووثام وهاب الياسري، 2017، ص68). في حين يرى Rong أن "التشارك المعرفي يعبر عن واحدة من أهم عمليات إدارة المعرفة التي تعمل بشكل تدريجي على تطوير وتحسين العمليات الإنتاجية والخدمية، في المنظمات المختلفة والعناصر التي تشكلها وبالتالي فهي تربط بشكل وثيق بالأداء الاستراتيجي والقدرة التنافسية للكثير من المنظمات المعاصرة" (أحمد كريم جاسم ووثام وهاب الياسري، 2017، ص68).

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن التشارك المعرفي هو أحد أهم أنشطة إدارة المعرفة، هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسة، كما يتم من خلالها تبادل الأفكار، المعارف والخبرات والمعلومات وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين.

2.2 مفهوم الولاء التنظيمي.

تعددت الاتجاهات والآراء التي تناولت مفهوم الولاء التنظيمي وهذا ما يتم التطرق إليه في هذا المحور بالإضافة إلى العوامل المؤثرة عليه وأهم مؤشرات وطرق قياسه.

أ-تعريف الولاء التنظيمي

نذكر أهم التعاريف التي تناولت مفهوم الولاء التنظيمي:

يعرف الولاء التنظيمي بأنه "بأنه قوة انتماء الفرد لمنظمة ومساهمته الفعالة بها" (مزوار منوبة، 2013، ص57). كما يعرف الولاء التنظيمي بأنه "حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها" (عبد الفتاح صالح خليفات، منخلف الملاحمة، 2009، ص292). كما يعتبر ولاء العاملين درجة متقدمة من الرضا، حيث أن العاملين ذوي الولاء مرتاحون لعلاقتهم مع رب العمل أي أنهم راضون بدرجة كبيرة، ويزداد دوران العمل عند انخفاض درجة ولاء العاملين وأن شعور الرضا الوظيفي هو الشعور الإيجابي الذي يحسبه العامل تجاه عمله نتيجة الأفكار التيكونها عنه" (ريبرتميثاسوجونماكسون، 2009، ص100).

من التعاريف السابقة يتضح أن الولاء التنظيمي ينظر له من اتجاهين وهما:

-أصحاب الاتجاه التبادلي: حيث ينظرون إلى الولاء العاملين في المؤسسات التي تعمل بهدف تحقيق الأرباح على انه ظاهرة تبادلية، تعتمد على معرفة العاملين وشعورهم وإدراكهم للتوازن بين جهودهم المبذولة و الإغراءات المقدمة لهم. "إيمان الفرد بتبادل الفائدة أو المنفعة المدركة للمشاركة المستمرة في المنظمة"

(Wehsh. A.P ,Levon. H, 1981, p1075).

- أصحاب الاتجاه السلوكي: فقد حاولوا تعريف وتوضيح ولاء العاملين ووصفه من المنظور السلوكي بأنه "انجراف الأفراد وتعلقهم الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة"

(Bateman. T.S ,Strasser. S, 1984, p95).

يمكن أن نحصر ولاء العاملين في ثلاث مراحل هي (Steven Whiting et All, 2008, p128):

- **مرحلة الطاعة:** وهنا تتحدد نوعية الرابطة بين العامل والمؤسسة بحسب الفوائد التي يحصل عليها منهذها المؤسسة، وتبعاً لذلك فهو يتقبل سلطة الآخر نيولتزم بما يطلب منه من أعباء للحصول على تلك الفوائد؛
- **مرحلة الاندماج مع الذات:** وفيهذه المرحلة يتقبل العامل امتلاك السلطات من قبله لآخرين لرغبته في الاستمرار بالعمل لناجمع شعور به بالفخر والاعتزاز لانتمائه لهذا المؤسسة دون غيرها؛
- **مرحلة الهوية:** وهنا تتشكل ملامح ماهية الولاء عند العامل، ذلك الولاء الناجم عن قبوله وتبنيها للقيم والأهداف التنظيمية كما لو كانت قيمها الخاصة.

ب- أبعاد الولاء التنظيمي

تختلف صور ولاء العاملين باختلاف القوة الباعثة والمحركة لهم، حيث تشير الدراسات إلى أن هناك أبعاد مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، وفيما يلي سنقوم بتوضيح ثلاثة أبعاد كما يلي:

- **الثقة التنظيمية (organizational trust):** تعتبر إحدى المتغيرات الرئيسية في تكوين الولاء التنظيمي، وتعرف بأنها "مجموعة من المعتقدات حول الطرف الآخر مما يجعل منه موضع ثقة وذا عواقب ايجابية" (هنا جاسم ومحمد العسكري، 2013، ص22)، كما تعرف الثقة التنظيمية بأنها "توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها الأفراد اتجاه المنظمة التي يعملون فيه" (الشكرجي وأسماء طه نوري، 2008، ص57).

وهناك نوعان من الثقة هما: الثقة بالسلطة والولاء بالسلطة؛ النوع الأول يدعي بالإنسانية وهو إشارة إلى تفكير الفرد بعمل الخير وعدم الضرر، أما النوع الثاني يدعي بالكفاءة والتي تصف علاقة الفرد بالشخص المقابل وهو على دراية بموضوع معين (Levin, Daniel, Z, 2013, p36).

-**الروح المعنوية Moral**: تعرف الروح المعنوية بأنها مفهوم غير ملموس يشير إلى الشعور الايجابي الداعم للمجموعة اتجاه المنظمة التي تنتمي إليها، وهذه المشاعر الخاصة بأعضاء المجموعة تشارك مع الآخرين مثل الثقة وتقدير الذات والفخر والإيمان بالنجاح المنظمي، وان الروح المعنوية للجماعة تعتمد على الروح المعنوية لكل فرد داخل الجماعة (Ngambi, H., 2011, p764)، كما تعرف بأنها تلك الروح السائدة بين العاملين والتي تتميز بالثقة في المنظمة وفي جماعة العمل، وبالتقدير الذاتي لدور كل عامل في المنظمة وأهميته لجماعة العمل، وبالإستعداد للكفاح والنضال من أجل تحقيق أهداف المنظمة والعمل على انجاحها والمحافظة عليها والدفاع عنها ضد أي تهديد لها(محمد رريب الله، 2012، ص284).

- **الرضا الوظيفي Job Satisfaction**: يعرف الرضا الوظيفي بأنه الاتجاه العام للعاملين نحو الأجور وظروف الوظيفة والرقابة والترقية والعلاقات الاجتماعية والاعتراف بالموهبة وغيرها من المتغيرات المتشابهة، وبصورة أوسع عرف بأنه شعور العامل الايجابي عن العمل الذي ينتمي إليه نتيجة لتأثره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة الأعمال(Tang, Xiuli&Gu, Yingkang, 2010,p10).

3.الإطار التطبيقي

3.1مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ممثلة في أساتذة كلية الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الذين يبلغ عددهم الاجمالي 181أستاذ موزعين على أربعة أقسام، وتم اختيار عينة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع واسترجاع(50) استمارة،

3.2أداة الدراسة: قام الباحثان بإعداد استمارة لجمع المعلومات، وقد اشتملت على قسمين، بالإضافة إلى رسالة موجهة للأساتذة تؤكد أهمية الدراسة وأهدافها وتتمثل هذه الأقسام في: القسم الأول: ويتعلق بالمعلومات الأولية للمبحوثين ويضم خمسة عبارات (الجنس، العمر، الشهادة العلمية، الخبرة المهنية، القسم).

القسم الثاني: يتعلق بموضوع الدراسة المتمثل في تأثير التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة، حيث تم تصميم سلسلة من الأسئلة التي تكونت من 24 سؤالاً موجهة للأساتذة لاستقصاء آرائهم حول موضوع الدراسة، وقد اشتمل هذا القسم على محورين أساسيين هما:

المحور الأول: اشتمل على المتغير المستقل التشارك المعرفي؛

المحور الثاني: اشتمل على المتغير التابع والموسوم بالولاء التنظيمي، موضحة في الجدول:

أوجه توجيه ظواهر الرسم القرآني

الجدول 1: عدد عبارات الأبعاد لمتغيرات الدراسة

| الولاء التنظيمي | التشارك المعرفي | |
|-----------------|-----------------|----------------|
| 12 | 12 | عدد العبارات |
| 12-1 | 12-1 | ترقيم العبارات |

المصدر: من إعداد الباحثين

الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية، وتتمثل في: النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، تحليل التباين (ANOVA)، وتحليل الانحدار البسيط. كما تم الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي لقياس استجابات المستقيمين لفقرات الاستبيان وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 2: درجات المقياس ليكارت الخماسي

| الدرجات | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|--------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| القيم | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| مجالات المتوسط الافتراضي | 4,2-5 | -4,19 3,4 | -3,39 2,6 | -2,59 1,8 | 1-1,79 |
| الدرجة | مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | ضعيف | ضعيف جدا |

المصدر: من إعداد الباحثين.

3.3 اختبار الثبات: لقياس مدى ثبات الاستمارة، تم حساب مقياس ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، لتحديد درجة ثبات الأداة، لفقرات المتغير المستقل، والمتغير التابع، وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 3: قيم معاملات الثبات للاتساق الداخلي بطريقة كرونباخ ألفا.

| إسم المتغير | معامل الثبات كرونباخ ألفا |
|-----------------|---------------------------|
| التشارك المعرفي | 0.82 |
| الولاء التنظيمي | 0.89 |

المصدر: من إعداد الباحثين انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه: أن معامل ألفا كرونبارخ لمحور التشارك المعرفي يقدر بـ 0.82 أما بالنسبة لمحور الولاء التنظيمي فتقدر بـ 0.89 وهي معاملات مرتفعة، وهذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

4.3 خصائص العينة: تتميز عينة الدراسة ببعض الخصائص منها الجنس والعمر والشهادة

العلمية والخبرة المهنية والقسم. والموضحة في الجدول التالي:

الجدول 4: خصائص العينة المدروسة

| المتغير | الخيارات | التكرارات | النسبة |
|-----------------|-------------------------|-----------|--------|
| الجنس | ذكر | 36 | 72% |
| | أنثى | 14 | 28% |
| العمر | 21-35 | 25 | 50% |
| | 36-50 | 20 | 40% |
| | أكبر من 50 | 5 | 10% |
| الشهادة العلمية | ماجستير | 14 | 28% |
| | دكتوراه | 36 | 72% |
| الخبرة المهنية | أقل من 3 سنوات | 6 | 12% |
| | من 3 سنوات إلى 10 سنوات | 17 | 34% |
| | أكثر من 10 سنوات | 27 | 54% |
| القسم | علوم اقتصادية | 13 | 26% |
| | علوم التسيير | 16 | 32% |
| | علوم تجارية | 11 | 22% |
| | علوم مالية ومحاسبة | 10 | 20% |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

أوجه توجيه ظواهر الرسم القرآني

نلاحظ من خلال الجدول ما يلي:

أ- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس: نلاحظ من خلال الجدول السابق أن النسبة الذكور (72%) تفوق نسبة الإناث (28%) في العينة المدروسة.

ب- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن: إن أغلب أفراد العينة هم فئة العمرية 21-35 سنة وذلك بنسبة 50% أما الفئة العمرية 36-50 سنة كانت 40% ، والفئة العمرية أكبر من 50 كانت النسبة 10%، ونلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من فئة الشباب في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وهذا راجع لسياسة التوظيف وفتح مناصب عمل التي اعتمدها الكلية في السنوات الأخيرة.

ج- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي: نلاحظ أن نسبة الأساتذة الدكاترة بلغت 72% هي أكبر نسبة، تليها نسبة الأساتذة ذو المستوى ماجستير بنسبة 28%، يعود السبب في ذلك أن تعيينات الأساتذة اليوم باتت تعتمد كثيرا على المؤهل العلمي بدرجة دكتوراه، كما أن معظم أساتذة الكلية قد حصلوا على درجة الدكتوراه خلال مساهمهم الوظيفي.

د- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية: يبين الجدول تواجد قدرا من الخبرة لدى عينة الدراسة، إذ أن أغلبية أفراد العينة العاملة بالمؤسسة تجاوزت خبرتها 10 سنوات بنسبة 54%، وتليها الفئة التي تتراوح خبرتها من 3 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 34%، وأخيرا تأتي الفئة الأقل من 3 سنوات بنسبة 12% وهذا يعني أن معظم أساتذة الكلية لديهم الخبرة الكافية للممارسة عملهم والاستفادة من قدراتهم الفكرية.

هـ- توزيع أفراد العينة حسب انتمائهم للقسم: نلاحظ أن أغلب الأساتذة ينتمون إلى علوم التسيير ب32% من عينة الدراسة، يليها قسم العلوم الاقتصادية بنسبة 26%، وباقي الأساتذة موزعون تقريبا بالتساوي بين العلوم التجارية بنسبة 22%، والعلوم المالية والمحاسبة بنسبة 20%.

4. تحليل النتائج:

تمت دراسة نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل سؤال من فقرات الإستمارة المتعلقة بمحوري مستوى التشارك المعرفي والولاء التنظيمي، وتحديد الأهمية النسبية ومستوى الموافقة، وذلك بهدف التعرف على اتجاهات المستجوبين و الإجابة على تساؤلات البحث.

1.4 عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان

أ- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات التشارك المعرفي

جدول 5: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات التشارك المعرفي

| الرقم | العبارات | المتوسط الحس ابي | انحراف المعيار ي | مستوى الموافقة | ترتيب أهمية العبارة |
|-------|--|------------------------|------------------------|-------------------|---------------------------|
| 1 | توفر إدارة الكلية بيئة مشجعة على تشارك الأفكار والمعرفة بين الأساتذة. | 4.01 | 0.81 | مرتفع | 6 |
| 2 | يحرص أساتذة الكلية على تبادل المعارف فيما بينهم | 4.19 | 0.86 | مرتفع | 1 |
| 3 | توفر إدارة الكلية للأساتذة متطلبات القيام بواجباتهم في مجال تشارك المعرفة (المكتبات، الأجهزة. .) | 3.30 | 0.67 | متوسط | 12 |
| 4 | تعطي إدارة الكلية أهمية للتشارك المعرفي من خلال المراسيم والتنظيمات والسياسات المكتوبة | 4.08 | 0.73 | مرتفع | 4 |
| 5 | تنظم إدارة الكلية ملتقيات وندوات علمية لتحسين معارف أساتذة الكلية وزيادة مهاراتهم البحثية | 4.17 | 1.08 | مرتفع | 2 |
| 6 | توفر إدارة الكلية بريد إلكتروني للأساتذ كمستخدم لتبادل وتشارك المعرفة | 3.97 | 0.94 | مرتفع | 7 |
| 7 | تشجع إدارة الكلية استخدام وسائل التواصل الاجتماع لتبادل المعرفة بين الأساتذة | 4.06 | 0.78 | مرتفع | 5 |

أوجه توجيه ظواهر الرسم القرآني

| | | | | | |
|----|-------|------|------|---|----|
| 10 | مرتفع | 0.72 | 3.74 | تقوم إدارة الكلية بنشر وتوزيع المعرفة والأبحاث العلم للأساتذة . | 8 |
| 8 | مرتفع | 1.18 | 3.86 | توفر إدارة الكلية المصادر المالية الكافية المخصصة لبرامج تحسين المستوى المعرفي في الخارج | 9 |
| 3 | مرتفع | 0.92 | 4.14 | تمنح ادارة الكلية مكافئات وحوافز مالية للأساتذة نظير مشاركتهم في الملتقيات الدولية والوطنية | 10 |
| 11 | مرتفع | 1.07 | 3.80 | تضع إدارة الكلية معيار التشارك المعرفي لتقييم أداء الأستاذ | 11 |
| 9 | مرتفع | 1.01 | 3.75 | تسعى إدارة الكلية لإبرام اتفاقيات مع المؤسسات والجامعات في مجال التشارك المعرفي | 12 |
| | مرتفع | 0.69 | 3.95 | اتجاهات أفراد العينة نحو التشارك المعرفي | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد:

-احتلت الفقرة رقم: 2 المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ : 4.19 وانحراف معياري بلغ0.86، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن أساتذة الكلية يحرصون على تبادل المعارف فيما بينهم. حسب وجهة نظرهم.

-احتلت الفقرة رقم: 5 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ : 4.17 والانحراف معياري بلغ1.08، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية تنظم ملتقيات وندوات علمية لتحسين معارف أساتذة الكلية وزيادة مهاراتهم البحثية. ،حسب وجهة نظرهم.

-احتلت الفقرة رقم: 10 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 4.14 وانحراف معياري بلغ0.92، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن ادارة الكلية تمنح مكافئات وحوافز مالية للأساتذة نظير مشاركتهم في الملتقيات الدولية والوطنية،حسب وجهة نظرهم .

-احتلت الفقرة رقم: 4 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ: 4.08 وانحراف معياري بلغ 0.73، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية توفر للأساتذة متطلبات القيام بواجباتهم في مجال تشارك المعرفة (المكتبات، الأجهزة...)، حسب وجهة نظرهم

-احتلت الفقرة رقم: 7 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ: 4.06 وانحراف معياري بلغ 0.78، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية تشجع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لتبادل المعرفة بين الأساتذة. حسب وجهة نظرهم .

-احتلت الفقرة رقم: 1 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ: 4.01 والانحراف معياري بلغ 0.81 ، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية توفر بيئة مشجعة على تشارك الأفكار والمعرفة بين الأساتذة.. حسب وجهة نظرهم .

-احتلت الفقرة رقم: 6 المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ: 3.97 وانحراف معياري بلغ 0.94، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية توفر بريد إلكتروني للأساتذة كمستخدم لتبادل وتشارك المعرفة حسب وجهة نظرهم .

-احتلت الفقرة رقم: 9 المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ: 3.86 وانحراف معياري بلغ 1.18، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية توفر المصادر المالية الكافية المخصصة لبرامج تحسين المستوى المعرفي في الخارج.. حسب وجهة نظرهم

-احتلت الفقرة رقم: 11 المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ: 3.80 الانحراف معياري بلغ 1.07، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية تضع معيار التشارك المعرفي لتقييم أداء الأساتذة.. حسب وجهة نظرهم

-احتلت الفقرة رقم: 12 المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ: 3.75، وانحراف معياري بلغ 1.01 أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية تسعى لإبرام اتفاقيات مع المؤسسات والجامعات في مجال التشارك المعرفي. حسب وجهة نظرهم .

-احتلت الفقرة رقم: 8 المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي بلغ: 3.74 وانحراف معياري بلغ 0.72، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى مرتفع على أن إدارة الكلية تقوم بنشر وتوزيع المعرفة والأبحاث العلمية للأساتذة .. حسب وجهة نظرهم .

أوجه توجيه ظواهر الرسم القرآني

-احتلت الفقرة رقم:3 المرتبة 12 بمتوسط حسابي بلغ :3.30 الانحراف المعياري بلغ 0.67، أي أن أفراد العينة يوافقون بمستوى متوسط على أن إدارة الكلية للأساتذة توفر متطلبات القيام بواجباتهم في مجال تشارك المعرفة(المكتبات, الأجهزة. .) حسب وجهة نظرهم .
وبصفة عامة نجد أن : متوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات التشارك المعرفي: بلغ 3.95 وهو ضمن مجال مرتفع (من 2.33 فأكثر) أي أن اتجاهات أفراد العينة ايجابية، أي هناك اهتمام بالتشارك المعرفي من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وبمستوى مرتفع.

ب- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الولاء التنظيمي

جدول 6: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الولاء التنظيمي

| الرقم | العبارات | المتوسط الحسابي | انحراف المعياري | مستوى الموافقة |
|-------|--|-----------------|-----------------|----------------|
| 1 | تبنى العلاقات بين الأساتذة وإدارة الكلية على الثقة المتبادلة | 3.66 | 1.06 | مرتفع |
| 2 | تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للتعاون والعمل الجماعي | 3.62 | 0.98 | مرتفع |
| 3 | تحقق الثقة بين الأساتذة فرصة للإبداع والتميز | 3.54 | 1.110 | مرتفع |
| 4 | توجد ثقة متبادلة بين إدارة الكلية والأساتذة في مجال التوجيه والإشراف | 4.01 | 0.93 | مرتفع |
| | بعد الثقة التنظيمية | 3.70 | 0.65 | مرتفع |
| 5 | لدى الأستاذ شعور ايجابي بانتمائه للكلية | 3.86 | 0.82 | مرتفع |
| 6 | ليس لدي الأستاذ استعداد بالعمل في كلية أخرى طالما كانت نوعية العمل واحدة | 3.84 | 0.80 | مرتفع |
| 7 | لدى الأستاذ استعداد بأن يقدم مجهودا أكبر من المطلوب وذلك لإنجاح الكلية | 3.58 | 0.95 | مرتفع |
| 8 | تأخذ إدارة الكلية بآراء الأساتذة ومقترحاتهم | 3.19 | 1.04 | مرتفع |
| | بعد الرضا الوظيفي | 3.76 | 0.68 | مرتفع |

| | | | | |
|-------|------|------|--|----|
| مرتفع | 1.01 | 3.73 | عملي في الكلية يحقق لي الكثير من المكاسب المادية والمعنوية | 9 |
| مرتفع | 0.94 | 3.65 | أشعر بالارتياح عند تعاملي مع الادارة وزملائي الأساتذة | 10 |
| مرتفع | 0.89 | 4.00 | أشعر بالفخر و الاعتزاز حينما أتحدث عن الكلية مع الآخرين. | 11 |
| مرتفع | 1.19 | 2.86 | أشعر بنزاهة إدارة الكلية في حسم المنازعات التي تحدث بين الأساتذة | 12 |
| مرتفع | 0.70 | 3.56 | بعد الروح المعنوية | |
| مرتفع | 0.54 | 3.67 | اتجاهات أفراد العينة نحو الولاء التنظيمي | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني والمتعلق بقياس مستوى الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة بلغ: 3.67 وبتحرف معياري بلغ 0.54 وقيمة المتوسط الحسابي هو ضمن مجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) أي أن هناك اهتمام أي هناك اهتمام بالولاء التنظيمي من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وبدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم، وفيما يلي تحليل وتفسير أبعاد الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة وهذا حسب ترتيبها وفقا لأراء أفراد عينة الدراسة:

- أ. بالنسبة ل**بعد الرضا الوظيفي**: نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ: 3.76 وقيمة المتوسط الحسابي ضمن المجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) وهذا يدل على أن معظم اتجاهات أفراد العينة حول الاهتمام بالرضا الوظيفي كانت بدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم
- ب. بالنسبة ل**بعد الثقة التنظيمية**: نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ: 3.70 وقيمة المتوسط الحسابي ضمن المجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) وهذا يدل على أن معظم اتجاهات أفراد العينة حول الاهتمام بالثقة التنظيمية كانت بدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم

ج. بالنسبة لبعده الروح المعنوية: نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ: 3.56 وقيمة المتوسط الحسابي هي ضمن المجال (من 3.41 إلى 4.20 درجة) وهذا يدل على أن معظم اتجاهات أفراد العينة حول الاهتمام بالروح المعنوية كانت بدرجة عالية وهذا حسب وجهة نظرهم

2.4 اختبار الفرضيات.

أ- اختبار الفرضية العامة

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)

للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك

المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

وكانت نتائج تحليل الفرضية الأولى كما يلي

جدول 7: مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية العامة

| معنوية (جودة) العلاقة بين المتغيرين | | | | | دراسة العلاقة بين المتغيرات | |
|-------------------------------------|----------------------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|----------------|
| معامل الانحدار | مستوى المعنوية (SIG) | قيمة F المحسوبة | معامل التفسير (R2) | معامل الارتباط (r) | | |
| 0.68 | 0.00 | 49.53 | 0.46 | 0.68 | التشارك المعرفي | الولاء لتنظيمي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يتضح من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون (r): بلغ معامل الارتباط بيرسون $r=0.68$ والعلاقة ارتباط موجبة الاتجاه يدل ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين موجبة (طردية) أي أن علاقة إيجابية بين

التشارك المعرفي والولاء التنظيمي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

-دراسة معنوية العلاقة والتأثير بين المتغيرات (جودة نموذج الانحدار):

من خلال نتيجة اختبار F (F-test) نجد قيمة F ، المحسوبة بلغت ($F_{cal} = 49.53$) وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة $SIG = 0.00$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائياً وذات تأثير معنوي بينهما وعليه نقبل (H_1) ونرفض (H_0) أي يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

-معامل التحديد (R^2) (نسبة التفسير): من خلال قيمة معامل التحديد المقدر بـ $R^2 = 0.46$ يتضح بأن التشارك المعرفي يفسر 46% من التغيرات التي تحدث في الولاء التنظيمي لأساتذة الكلية وهذا وفقاً لآراء المستجوبين والباقي 54% راجع إلى عوامل أخرى

ب- اختبار الفرضيات الفرعية

وتتمحور الفرضيات الفرعية في معرفة أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الروح المعنوية) كلا على حدا وعليه فإننا ندرس العلاقة بين المتغير المستقل وابعاد المتغير التابع باستخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط -اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

(H_0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الثقة

التنظيمية لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

(H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الثقة

التنظيمية لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

وبالاستعانة ببرنامج Spss.V25 لتقدير إحصائيات نموذج الإنحدار البسيط نتحصل على الجدول الموالي:

جدول 8: مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى

| معنوية (جودة) العلاقة بين المتغيرين | | | | دراسة العلاقة بين المتغيرات | |
|-------------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|
| مستوى المعنوية (SIG) | قيمة F المحسوبة | معامل التفسير (R2) | معامل الارتباط (r) | | |
| 0.00 | 52.16 | 0.34 | 0.59 | الثقة التنظيمية | التشارك المعرفي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول أعلاه نجد: بلغت قيمة F المحسوبة: 52.16 وهي أكبر من القيمة F الجدولية، كما بلغت SIG قيمة 0.00 وهي أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الثقة التنظيمية لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

-اختبار الفرضية الفرعية الثانية

(H0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة
(H1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.
وبالاستعانة ببرنامج Spss.V25 لتقدير إحصائيات نموذج الانحدار البسيط نتحصل على الجدول الموالي:

جدول 9: مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية

| معنوية (جودة) العلاقة بين المتغيرين | | | | دراسة العلاقة بين المتغيرات | |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------|
| مستوى المعنوية (SIG) | قيمة F المحسوبة | معامل التفسير (R2) | معامل الارتباط (r) | | |
| 0.00 | 81.54 | 0.53 | 0.73 | الرضا الوظيفي | التشارك المعرفي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول أعلاه نجد: بلغت قيمة F المحسوبة: **81.54** وهي أكبر من القيمة F الجدولية، كما بلغت SIG قيمة **0.00** وهي أقل من **0.05** وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (**0.05**) للتشارك المعرفي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة-

(H_0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (**0.05**) للتشارك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.
(H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (**0.05**) للتشارك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.
وبالاستعانة ببرنامج Spss.V25 لتقدير إحصائيات نموذج الإنحدار البسيط نتحصل على الجدول الموالي:

جدول 10: مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة

| معنوية (جودة) العلاقة بين المتغيرين | | | | دراسة العلاقة بين المتغيرات | |
|-------------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|----------------|
| مستوى المعنوية (SIG) | قيمة F المحسوبة | معامل التفسير (R2) | معامل الارتباط (r) | | |
| 0.00 | 45.07 | 0.36 | 0.60 | التشراك المعرفي | الروح المعنوية |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول أعلاه نجد: بلغت القيمة F المحسوبة: 45.07 وهي أكبر من القيمة F الجدولية، كما بلغت SIG قيمة 0.000 وهي أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشراك المعرفي على الروح المعنوية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة.

5. خاتمة:

تتوفر الجامعات الجزائرية على رصيد معرفي وبيئة معلوماتية هائلة تسمح لها بتبني إدارة المعرفة مما يساعدها على تحقيق الجودة في جميع نواحي العمل، على هذا المنحى قامت جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بالتحول نحو إدارة المعرفة والعمل على التشراك المعرفي من خلال استخدام طرق وأساليب الحوار والتدريب والوثائق والمراسلات الالكترونية والتعليم. وللاطلاع على مدى اهتمام الأساتذة بجانب التشراك المعرفي، قمنا بدراسة أثر التشراك المعرفي على الولاء التنظيمي، كما تم اختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة كميدان للدراسة، وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نقدمها فيما يلي:

أ- النتائج

✓ أفرزت النتائج بأن هناك اهتمام بالتشراك المعرفي من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وبمستوى مرتفع، ويعزى ذلك

إلى حرص أساتذة الكلية على تبادل المعارف فيما بينهم وتوفير إدارة الكلية بيئة مشجعة على تشارك الأفكار والمعرفة بين الأساتذة مع تدعيم الأساتذة الذين يملكون المعرفة واستقطاب الخبرات وتطبيق الاستراتيجيات التي تساهم في نشر المعرفة. ✓ أظهرت النتائج بأن هناك اهتمام بالولاء التنظيمي من قبل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وبدرجة عالية، فبناء العلاقات بين الأساتذة وإدارة الكلية على الثقة المتبادلة يؤدي ذلك الشعور الإيجابي للأستاذ بانتماذه للكلية وبذله مجهود أكبر لتحقيق النجاحات بروح معنوية كبيرة مما يحقق الرضا الوظيفي. ✓ أكدت نتائج الدراسة من خلال إجابة الأساتذة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشارك المعرفي على الولاء التنظيمي، فلاستثمار في المعرفة وتدعيم الأساتذة ومكافئتهم على الانتاج الفكري والتشارك المعرفي مع اهتمام الجامعة بالطاقة البشرية ورفع الروح المعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي والثقة المتبادلة، كل ذلك من شأنه تحقيق أهدافها التنظيمية.

ب- التوصيات

- العمل على تكوين فرق عمل تطوعية من الأساتذة أصحاب الخبرة المعرفية للاستشارات العلمية؛
- الأخذ بعين الاعتبار التشارك المعرفي في تقييم الأستاذ الجامعي.
- توفير الدعم المالي الكافي لتحقيق برامج التشارك المعرفي؛
- الحرص على توفير مناخ جيد لعمل الأستاذ الجامعي وتوطيد العلاقة بينه وبين الإدارة بغية تحقيق الولاء التنظيمي.
- عقد ندوات ومؤتمرات حول التشارك المعرفي والولاء الوظيفي.

6. قائمة المراجع:

- ابراهيم خلوف الملكاوي، إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم، ط1، عمان، الأردن: مؤسسة الوراقة للنشر، 2007.
- جمال يوسف بدير، اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، عمان الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، 2009.
- ريبيرت ميثاسوجونماكسون، إدارة الموارد البشرية، ط1، سوريا: شعاع للنشر والعلوم، 2009.

- صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005.
- عبدالستار العلي، وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- مصطفى حوحو، الاستثمار في رأس المال الفكري كأداة لتطوير المنظمات المتعلمة- أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير موارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية التسيير علوم تجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2016.
- الشكرجي وأسماء طه نوري، أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين، دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008.
- العنتيبي، ياسرين عبد الله، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، دراسة تطبيقية على جامعة أمالقرى، 1428.
- مزوار منوبة، أثر الحوافز على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2013.
- أحمد كريم جاسم ووثام وهاب الياسري، تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الإبداع المنظمي، مجلة جامعة ذي القار، العدد 113، 2017.
- هنا جاسم ومحمد العسكري، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد، مجلة المثلث للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 6، العدد 2013، 3.
- حسين الطيب بورغدة وناريمان بشير ادريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015.
- عبد الفتاح الحليقات، من خلف الملاحمة، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 3، 2009 .
- محمد ريب الله، واقع الروح المعنوية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح، رقلة، العدد 8، 2012.
- Turban. E, Introduction to Information Technology, 3rd ed, Newyork: John Wiley & Sons, 2002.

- Wehsh. A.P, Levon. H, Inter-Relationships between Organization Commitment and Job Satisfaction, Human Relation, 1981.
- Bateman. T.S ,Strasser. S, Atongitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment, Academy of Management Journal, 1984.
- Steven Whiting, Philip M. Podsakof, Jason Pierce, Effects of Task performance, Helping, Voice, organizationloyalty on performance Appraisal rating, Journal of Applied Psychology, , Vol 93, No 1, 2008.
- Levin, Daniel, Z, Trust and knowledge sharing: Acritical combination, Journal of Institute for knowledge-Based Organizations, vol.12, 2013 .
- Ngambi, H., The relationship between leadership and employee morale in higher education , African Journal of Business Management Vol. 5(3), 2011.
- Tang, Xiuli&Gu, Yingkang, , Research on Hotel Staff Job Satisfaction: the Case of Shanghai" , Information Management and Engineering (ICIME) , The 2nd IEEE International Conference on, Chengdu, 2010.