

الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط-

Title Organizational trust as a mediating variable in the relationship between knowledge management and improving the performance of the faculty among the professors of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences - University of Laghouat

عبد القادر بن برطال¹

¹ جامعة عمار ثليجي الأغواط (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/09/30

تاريخ القبول: 2022/09/28

تاريخ الاستلام: 2022/09/13

ملخص: هدفت هذه الدراسة الى قياس وتحليل العلاقة والأثر بين ادارة المعرفة (تشخيص-توليد-تبادل-تخزين وتطبيق المعارف)، و تحسين أداء هيئة التدريس كلية العلوم جامعة الأغواط، بالإضافة الى متغير وسيط متمثل في الثقة التنظيمية، ولتحليل العلاقة بين المتغيرات المدروسة، تم الاستعانة باستبانة تم توزيعها على عينة عددها 50 مفردة، وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة الى وجود أثر دال احصائيا لإدارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس، وأن ما نسبته 64.50% من هذا التأثير كان بشكل غير مباشر عبر الثقة التنظيمية على متغيرات الدراسة، كما بينت الدراسة أيضا أنه لا توجد فروقات دالة احصائيا في تأثير ادارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس بوجود المتغير الوسيط (الثقة التنظيمية) في وجود البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، سنوات الخدمة، الدرجة العلمي) عند مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$.

الكلمات المفتاحية: معرفة، ادارة المعرفة، عمليات ادارة المعرفة، ثقة تنظيمية، تحسين أداء، كلية العلوم الاقتصادية.

تصنيف JEL: A23 ؛ D83

Abstract: This study aimed to measure and analyze the relationship and impact between knowledge management (storage and application of knowledge) and improving the performance of the teaching staff among the professors of the Faculty of Economics, in Laghouat University, in addition to an intermediate variable represented in organizational confidence.

Through this study, we found a statistically significant effect of knowledge management on improving the performance of the teaching staff among the professors of the Faculty of Economics, at the University of Laghouat, and that 64.50% of this effect was indirectly through organizational confidence on the study variables. The study also showed that there are no statistically significant differences in the effect of knowledge management on improving the performance of the faculty in the presence of the mediating variable (organizational confidence) at the Faculty of Economic, - University of Laghouat - in the presence of personal and functional data (gender, age, years of service, academic degree) At the level of significance $\alpha = 0.05$.

Keywords: knowledge, knowledge management, knowledge management processes, organizational confidence, performance improvement, faculty of economic

Jel Classification Codes: A23 ; D83

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية من خلال ما تقدمه من خدمات، فهي مركز إشعاع حضاري وعلمي يسعى الى تنمية المجتمع اقتصاديا وعلميا وثقافيا، ويعتبر عضو هيئة التدريس من أهم العناصر في مؤسسات التعليم العالي، حيث تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها من خلال قيامه بدوره واجراء الأبحاث العلمية. وتسعى الجامعات نحو مزيد من الكفاءة والابداع وتحسين وتطوير مخرجاتها، والخدمات التي تقدمها، في ظل عالم يزخر بالتغيرات والتحديات، وقد ازدادت أهمية دور عضو هيئة التدريس الجامعي في هذا العصر، وتتوقف جودة التعليم الجامعي على ما يؤديه من وظائف، حيث أصبحت ادارة المعرفة من أهم مدخلات التطوير والتغيير في عصرنا الحالي، حيث استطاعت احداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات وذلك لارتباطها معا بصفتها منظمات معرفية، والتي تعطي عضو هيئة التدريس مميزات وذلك من خلال وجود مقومات للثقة بينه وبين زملائه ورؤسائه وادارة الجامعة، وهذا يؤدي الى مزيد من التطور والكفاءة لقدراته الأكاديمية، وبالتالي يعود على الجامعة ويحقق لها معايير الجودة التي تجعلها قادرة على المنافسة. وتعمل ادارة المعرفة من خلال عملياتها على ارتباط الأفراد ببيئة عملهم بشكل أكبر، حيث يعتبرون ما تواجهه المؤسسة من تحديات تهديدا لهم ولأمنهم ولاستقرارهم، الأمر الذي يؤدي الى تقبلهم لروح المشاركة لرغبة وروح معنوية عالية، وبالتالي تكون الثقة التنظيمية بين أعضاء المؤسسة مما يحقق التوافق في الأداء وتسهيل مشاركة ونقل المعارف بين جميع أعضاء هيئة التدريس.

اشكالية الدراسة :

هل يوجد أثر دال احصائيا لإدارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية الأغواط ؟

التساؤلات الفرعية:

- هل يوجد أثر دال احصائيا لبعث تشخيص المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية؟
- هل يوجد أثر دال احصائيا لبعث توليد المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية؟
- هل يوجد أثر دال احصائيا لبعث تبادل وتشارك المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية؟
- هل يوجد أثر دال احصائيا لبعث تخزين المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية؟
- هل يوجد أثر دال احصائيا لبعث تطبيق المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية؟
- هل يوجد أثر دال احصائيا لإدارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية الأغواط؟

فرضيات الدراسة: استنادا على اشكالية الدراسة وعناصرها، يمكن الانطلاق من الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر دال احصائيا لإدارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية الاغواط؟

- لا يوجد أثر دال احصائيا لتشخيص المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية الأغواط؟
- لا يوجد أثر دال احصائيا لتوليد المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية الأغواط؟
- لا يوجد أثر دال احصائيا لتبادل المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية الأغواط؟
- لا يوجد أثر دال احصائيا لتخزين المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية الأغواط؟
- لا يوجد أثر دال احصائيا لتطبيق المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية الأغواط؟

أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

- 1- إبراز الجوانب النظرية لكل من ادارة المعرفة والتعرف على أبرز عملياتها؛
 - 2- التعرف على دور الثقة التنظيمية في رفع مستوى أداء هيئة التدريس؛
 - 3- رفع درجة الثقة لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية، ومساعدتهم في رفع أداء الهيئة التدريسية؛
- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الى:
- 1- التعرف على مستوى المشاركة بالمعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأغواط؛
 - 2- التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأغواط؛
 - 3- التعرف على نوع العلاقة بين ادارة المعرفة والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأغواط؛
 - 4- التعرف على الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية الأغواط على مستوى المشاركة بالمعرفة والثقة التنظيمية وفقا للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن)؛
 - 5- التعرف على الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية الأغواط على مستوى المشاركة بالمعرفة والثقة التنظيمية وفقا للمتغيرات الوظيفية (سنوات الخدمة في المؤسسة-الدرجة العلمية)؛
 - 6- اللقاء الضوء على ادارة المعرفة كأحد المداخل الجديدة والمهمة للجامعات الجزائرية عامة وجامعة الأغواط بصف خاصة؛
 - 7- اللقاء الضوء على مفهوم الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مما يجعل التشارك بالمعارف في تزايد؛
 - 8- اثراء البحث العلمي في مجال ادارة المعرفة، الثقة التنظيمية، وتحسين أداء هيئة التدريس؛

المنهج المتبع في الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي لفهم الأسس النظرية للموضوع، وهذا من أجل وصف الجوانب المتعلقة بالدراسة مثل التعاريف والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالمتغيرات الدراسة، أما بالنسبة لدراسة الحالة ، فتم اعتماد المنهج التحليلي والاستعانة بكل من برنامج Smart pls و برنامج Spss 24 لتفريغ بيانات الاستبيان الخاصة بالعينة المدروسة وتحديد مجال مسار نموذج الدراسة بين المتغيرين بوجود المتغير الوسيط وهذا بغية التعرف على الأثر بين المتغيرات إحصائيا والإجابة على الإشكالية واختبار صحة الفرضيات إحصائيا من خلال تحليل إجابات العينة المدروسة.

2. الاطار النظري

1.2 مفهوم إدارة المعرفة

حاول بعض الباحثين التأطير لمفهوم إدارة المعرفة تبعاً لتوجهاتهم وميولاتهم الفكرية، وقد تباينت المفاهيم، وسنحاول من خلال هذه الدراسة تناول مفهوم إدارة المعرفة وفقا للتوجهات التالية: (الكبيسي، 2004)

- توجه إدارة الوثائق: يركز هذا الاتجاه على استخلاص المعرفة من أصحابها وتحليلها وتصنيفها ثم تحويلها إلى وثائق مطبوعة أو الكترونية.
* التوجه التقني: يركز على دور تقنية المعلومات كمسوق لإدارة المعرفة، باستخدام تقنيات تسهل نشر المعرفة وتطبيقها، وبذلك عدّ مفهوم إدارة المعرفة بأنه العملية المنظمة للبحث والاختيار والتنظيم، وعرض المعلومات بطريقة تحسن فهم العاملين والاستخدام الأمثل لموجودات منظمات الأعمال. (A.Usoro, 2007)

* التوجه الاجتماعي: يركز على التفاعل بين الأفراد من خلال المشاركة الجماعية في الخبرات والثقافة، وفي هذا السياق يرى (Burk) أن إدارة المعرفة هي عملية اكتساب وتبادل الخبرة في شكل جماعي من أجل تحقيق وإنجاز الرسالة. (Burk, 1999)

* توجه القيمة المضافة: دور إدارة المعرفة في خلق القيمة المضافة من خلال استعمال، وفي الاتجاه نفسه أشار (Trigg) إلى أن إدارة المعرفة هي المصطلح الذي استخدم لتوضيح العمليات التي تجمع الأفراد والمعلومات سوية لتحديد الاكتساب والمعالجة والخزن واستخدام وإعادة استخدام المعرفة لتطوير الفهم لابتكار القيمة.

*التوجه المالي: هذا المدخل يركز على مفهوم المعرفة كونها رأس مال فكري، وفي هذا السياق حددت شركة (IBM) مفهوم إدارة المعرفة في مهام صنع رأس المال التقني والعملي، وإمكانية إعادة استعماله والمحافظة عليه، وهيكله المعرفة، وخلق وتطوير رأس المال الفكري. (Mertins, 2001)

* توجه المنظمة المعرفية: ينظر هذا الاتجاه إلى إدارة المعرفة على أنها ليست مجرد مبادرة أو مشروع، بل هي مفهوم شامل لكل أقسام المنظمة، ويركز على قيمة المعرفة كنتاج لإدارة المعرفة تدرك في نموذج العمل (الكبيسي، 2004) ويتم تحقيق ذلك من خلال إقامة أربعة أركان أساسية، أولها الثقافة والالتزام، وثانيها الشكل التنظيمي، وثالثها معرفة كيف (للأفراد)، وأخيرا دعم تقنية المعلومات.

*التوجه العملي: يعد هذا المنهج الأكثر شيوعا عند أغلب الباحثين في تناولهم لمفهوم إدارة المعرفة فقد عرفها (Rastogi) إلى أنها العملية المنظمة والموجهة لتنظيم أنشطة المنظمة من خلال اكتساب المعرفة وخلقها وأسرها وتبادلها وتطويرها وتكرارها من قبل الأفراد والجماعات من أجل تحقيق أهداف المنظمة. (Rastogi, 2000)

2.2. عمليات إدارة المعرفة

ويقصد بها مجمل العمليات التي تمر بها إدارة المعرفة وقد قدم الباحثون في هذا المجال العديد من وجهات النظر حول هذه العمليات، التي يمكننا تقديمها في الخطوات التالية: (الكبيسي، 2004)

أولاً- **تشخيص المعرفة (Knowledge Identification)**: تعتبر عملية تشخيص المعرفة من الأمور الهامة في إدارة المعرفة لأنها تحدد طبيعة المعرفة الموجودة داخل المنظمة، وأماكن تواجدها، وتعتبر واحدة من التحديات التي تقف أمام المنظمة لأن، من خلال عقبتين هامتين هما: الأول تتعلق بكيفية تشخيص المعرفة الموجودة، والثاني يتعلق بكيفية أسر وخزن هذه المعرفة ومن الأمثلة على هذا التحدي نجد مؤسسة (AMS) الأمريكية

ثانياً- **توليد المعرفة (Generating Knowledge)**: أي الحصول على المعرفة أو اكتسابها أو خلقها بمختلف الطرق والأساليب ومن مختلف المصادر الداخلية والخارجية، وهذا من خلال شراءها من مصادرها عن طريق اتفاقيات تبرمها المنظمة مع أطراف أخرى، أو عن طريق الامتناع الذي يعتمد على قدرة الأشخاص في الاستيعاب والفهم، أو عن طريق الابتكار من خلال استغلال القدرات الإبداعية للأفراد لإنتاج معرفة جديدة لم تكن موجودة من قبل.

ثالثاً - **خزن المعرفة (The Storage of Knowledge)**: يعني ان المنظمة تحتم بذاكرتها التنظيمية التي تنمو وتكبر من خلال مساهمات الأفراد فيها، ويعتبر خزن المعرفة من الوسائل المهمة التي تستعملها المنظمة لضمان بقاء المعرفة داخلها حتى مع فقدان وذهاب أصحابها، جراء المعدلات العالية لدوران العمل

رابعاً- **توزيع المعرفة (Knowledge Distribution)**: هذه العملية تعتمد على زيادة قيمة المعرفة والتي تزداد بالاستخدام والمشاركة، والتي تعتمد على التحوار والعمل الجماعي، لذا سعت المنظمات إلى تشجيع المشاركة، وقد أكد (باداركو) على توافر أربعة شروط لنقل المعرفة ونذكرها فيمايلي: (باداركو، 1993)

1- يجب أن تكون هناك وسيلة لنقل المعرفة، وهذه الوسيلة قد تكون شخصاً وقد تكون شيئاً آخر.

2- يجب أن تكون هذه الوسيلة مدركة ومتفهمة تماماً لهذه المعرفة وفحواها وقادرة أيضاً على نقلها.

3- يجب أن تكون لدى الوسيلة الحافز للقيام بذلك.

4- يجب ألا تكون هناك معوقات تحول دون هذا النقل المعرفي.

خامساً – تطبيق المعرفة (Knowledge Application): إن الإدارة الناجحة للمعرفة هي التي تستخدم المعرفة المتوافرة في الوقت المناسب، ودون أن تفقد استثمار فرصة توافرها لتحقيق ميزة لها أو لحل مشكلة قائمة. ولتطبيق المعرفة أساليب وتقنيات، وقد أشار (Burk) إلى أن المنظمات الساعية للتطبيق الجيد للمعرفة عليها تعيين مدير المعرفة (Knowledge Manager) والذي يقع عليه واجب الحث على التطبيق الجيد.

3.2. الثقة التنظيمية:

تعرف الثقة حسب (Erden & Ozen 1996) بأنها "رغبة احد الاطراف بان يكون غير محصن اتجاه الطرف الاخر، استنادا للاعتقاده بقدرات الطرف الاخر ووضوحه ودرجة الاعتماد عليه (F Erden, 1996) أما (Rousseau et al 1998) فيرون أنها "حالة نفسية تتضمن النية في عدم الحصانة اتجاه الاخرين استنادا الى التوقعات الايجابية لنويا وسلوك الاخرين" من خلال التعريفين السابقين نلاحظ أن الثقة بالنسبة لهم تعتمد على عنصرين هامين هما التوقعات الايجابية، وعدم الحصانة اتجاه الطرف الآخر، وهذه التعاريف تركز على اتجاه واحد وهو سلوك الواثق اتجاه الموثوق، وهذا ما أكدته (Costa, 2003) حيث تعتبرها من العناصر الهامة لأي تعريف للثقة.

ومن جهة أخرى تذكر أدبيات الثقة التنظيمية أنها العلاقات المتبادلة التي تتواجد عندما يكون طرف محدد لديه ثقة في تكامل و اعتمادية الطرف الآخر المشارك. و الثقة هي التوقعات التي تنشأ داخل الجماعة الدائمة، والأمانة، والسلوك التعاوني والذي يبني على مشاركة العادات المألوفة كجزء من معتقدات الجماعة ويؤكد على ذلك (A.Usoro, 2007) حيث يوضح أن هذه النظرة للثقة تبنى على التوقعات للأفعال التعاونية والأمانة والتي يتم مشاركتها بواسطة العديد من العاملين. أما هذه التعاريف فتركز على العلاقة التعاونية التشاركية في الاتجاهين واثق موثوق.

4.2. خصائص عملية الثقة:

يرى (Mayer et al, 1995) أن الخصائص الثلاثة للموثوق فيه هي القدرة (Ability) والخيرية (Benevolence) و النزاهة او الاستقامة (Integrity) والتي تبدو أنها تشرح النصب الأكبر من الجدارة بالثقة. هذا وقد ذهب (Mishra, 1996) إلى أبعد من ذلك حيث حدد أربعة أبعاد للثقة هي الاهتمام (Concern) والاعتمادية (Reliability) والكفاءة (Competence) والانفتاح (Openness) وهذه المصطلحات تعرفها الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA). كمايلي:
القدرة: تعرف بصورة مباشرة بأنها الكفاءة في النشاط أو الوظيفة بسبب المهارة الفردية أو التدريب أو أى مؤهلات أخرى
الخيرية: تعرف بأنها الرغبة أو الميل لفعل الخير (المعروف) أو لإنجاز الأعمال الخيرية .
الأمانة: فهي التي تعبر عن الصدق أو الإخلاص، مثل الشعور بالعدالة أو أن تكون الأفعال متطابقة مع الأقوال.

5.2. أبعاد الثقة التنظيمية:

لدراسة أبعاد الثقة هناك مدخلين الأول عمودي يدرس الثقة داخل المنظمة بين المستويات الإدارية ويسمى مدخل "بؤرة الثقة"، ولقد لقي إهتماما الكثير من الدراسات والبحوث منها دراسة (Strater,2005);(Dirks and ferrin,2002); (Adams, 2004). أما الثاني فهو أفقي يدرس الثقة في نفس المستوى من خلال الأسباب التي تدفع الفرد أو المجموعة الى ذلك.

1- المدخل الأول: أو ما يسمى بمدخل "بؤرة الثقة" والذي يدرس الثقة من خلال الأبعاد التالية:

أ- الثقة بالمشرفين: يعرفها (Robbins,2003) بأنها سمة رئيسة مرتبطة بالقيادة، إذ إن الأمانة والاستقامة هي سمة أساسية وحمية للقيادة فعندما يثق الأفراد بالقائد فأهم يرغبون أن يكونوا تحت طوع أو امره لأنهم على ثقة بأن كل من حقوقهم ومصالحهم سوف لن يساء لها، إذ انه من غير المحتمل أن يتبع الأفراد ما يرونه غير أمينا أو يعمل على استغلالهم.

ب- الثقة بزعماء العمل: يرى (Gupta & Becerra,2003) بأنها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشترك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة

ج- الثقة بإدارة المنظمة: إن العضلة الأساسية التي تواجه المنظمات والتي تكون تكاليفها باهظة والتي ربما تؤدي بحياتها هي فقدان الثقة بإدارة المنظمة من قبل العاملين، فالتقنية بمفردها لا يمكنها إدارة أمور المنظمة وسيبقى للأفراد العاملين الأهمية الكبرى في العمل والتطوير والابتكار، وإذا ما ريد للمنظمات النجاح في تحقيق أهدافها، وإدارتها بكفاءة ومعنوية عالية لا بد من وجود الثقة المتبادلة، فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما إن انعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض ولائهما (لساعدي، 2004).

2- المدخل الثاني: من خلال الخصائص التي قدمها (G Mayer et al, 2007) يمكن تقسيم الثقة التنظيمية إلى الأبعاد التالية:

أ- الثقة المعتمدة على القدرة: يذكر (Jarvenpaa et al, 1998) أن الثقة المعتمدة على القدرة توجد حينما يعتقد الأفراد بأن المشارك الآخر لديه معرفة غزيرة ويعتبر خبيراً في مجال محدد.

ب- الثقة المعتمدة على الخبرة: يعرف (Mayer et al) أن الخبرة هي إدراك التوجه الإيجابي للموثوق فيه نحو الوثائق (G Mayer et al, 2007) ويوضح (Cumming & Bromiley 1992) أن الثقة المعتمدة على الخبرة تبني على التوقع بأن الشخص الآخر أو المجموعة سوف لاتأخذ مزايا إضافية من المشارك الآخر حينما تكون الفرصة مواتية أو على الأقل سوف لا يكون هناك ضرر على مصالح الآخر.

ت- الثقة المعتمدة على النزاهة (الاستقامة): يعرف (P Blau, 1964) بأنها إدراك الوثائق بأن إخلاص الموثوق فيه من مبادئه الشخصية والتي تلقى قبولا لدى الوثائق نفسه، ويلاحظ أن إدراك الأمانة في العلاقات هو الحكم الموضوعي بتوافق وارتباط الأقوال بالأفعال السابقة للموثوق به وذلك إلى المدى الذي به تتطابق الأفعال مع الوعود المقطوعة عليه وكذلك الاعتقاد بأن الموثوق به لديه حاسة قوية نحو العدالة، وفي نفس السياق يوضح (Mayer et al) أن الثقة المعتمدة على الأمانة تبني على المدركات بأن إخلاص الموثوق به للمبادئ الموضوعية يجد قبولا من جانب الوثائق (G Mayer et al, 2007).

3.دراسة حالة لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية –جامعة الأغواط

وللتأكد من الدراسة النظرية تم اللجوء لدراسة الحالة، وقد تم اختيار كلية الاقتصاد بجامعة الأغواط من خلال توزيع 50 استبانة تم استرجاعها ورفضت منها 4 وكانت النتائج كالآتي:

نتائج الدراسة الاختبارات الاحصائية

1-دراسة اتجاهات العبارات:

1-1- تحليل اتجاهات عبارات المحور M (الثقة التنظيمية):

جدول رقم 1: اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات محور الثقة التنظيمية

عبارات محور الثقة التنظيمية											
العبارة	لا أوافق بشدة		لا أوافق		موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
1	1	2.2	4	8.7	27	58.7	14	30.4	3.17	0.67	موافق
2	2	4.3	6	13	29	63	9	19.6	2.98	0.71	موافق
3	7	15.2	30	65.2	9	19.6	0	0	3.04	0.59	موافق
4	0	0	4	8.7	31	67.4	11	23.9	3.15	0.55	موافق
5	0	0	7	15.2	30	65.2	9	19.6	3.04	0.59	موافق
6	0	0	7	15.2	25	54.3	14	30.4	3.15	0.66	موافق
7	2	4.3	7	15.2	26	56.5	11	23.9	3	0.76	موافق
8	1	2.2	18	39.1	21	45.7	6	13	2.70	0.72	موافق
9	2	4.3	10	21.7	26	56.5	8	17.4	2.87	0.74	موافق
10	1	2.2	15	32.6	21	45.7	9	19.6	2.83	0.76	موافق
متوسط عبارات المحور الأول											
عبارات البعد الأول مفهوم ادارة المعرفة في التدريس											
11	0	0	3	6.5	20	43.5	23	50	3.43	0.62	موافق بشدة

الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة

التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط

موافق بشدة	0.67	3.35	45.7	21	43.5	20	10.9	5	0	0	12
موافق	0.73	3.24	39.1	18	47.8	22	10.9	5	2.2	1	13
موافق بشدة	580.	3.34	متوسط عبارات البعد الأول								
عبارات البعد الثاني تشخيص واكتساب المعارف											
موافق	0.80	2.59	13	6	39.1	18	41.3	19	6.5	3	14
موافق بشدة	0.72	3.28	43.5	20	41.3	19	15.2	7	0	0	15
موافق بشدة	0.57	3.37	41.3	19	54.3	25	4.3	2	0	0	16
موافق بشدة	0.69	3.52	60.9	28	32.6	15	4.3	2	2.2	1	17
موافق	0.51	3.19	متوسط عبارات البعد الثاني								
عبارات البعد الثالث توليد المعارف											
موافق	0.74	2.74	13	6	52.2	24	30.4	14	4.3	2	18
موافق	0.83	2.54	15.2	7	30.4	14	47.8	22	6.5	3	19
لا أوافق	0.80	2.41	10.9	5	28.3	13	52.2	24	8.7	4	20
موافق	0.69	2.56	متوسط عبارات البعد الثالث								
عبارات البعد الرابع تبادل وتشارك المعارف											
موافق	0.86	2.52	13	6	37	17	39.1	18	10.9	5	21
موافق	0.79	2.67	15.2	7	41.3	19	39.1	18	4.3	2	22
موافق	0.79	3.17	39.1	18	41.3	19	17.4	8	2.2	1	23
موافق	0.93	2.98	32.6	15	41.3	19	17.4	8	8.7	4	24
موافق	0.67	2.83	متوسط عبارات البعد الرابع								
عبارات البعد الخامس تخزين المعارف											
موافق	0.93	2.52	19.6	9	23.9	11	45.7	21	10.9	5	25
موافق	0.88	2.54	15.2	7	34.8	16	39.1	18	10.9	5	26

الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء

هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط

لا أوافق	0.81	2.33	8.7	4	28.3	13	50	23	13	6	27
لا أوافق	0.81	2.33	8.7	4	28.3	13	50	23	13	3	28
لا أوافق	0.72	2.42	متوسط عبارات البعد الخامس								
عبارات البعد السادس تطبيق المعارف											
لا أوافق	0.82	2.39	10.9	5	28.3	13	50	23	10.9	5	29
موافق	0.70	3.11	26.1	12	63	29	6.5	3	4.3	2	30
موافق	0.66	3.09	23.9	11	63	29	10.9	5	2.2	1	31
موافق بشدة	0.74	3.37	47.8	22	45.7	21	2.2	1	4.3	2	32
موافق	0.56	2.98	عبارات البعد السادس								
عبارات المحور السابع تحسين أداء هيئة التدريس											
موافق	0.66	3.22	34.8	16	52.2	24	13	6	0	0	33
موافق	0.73	3.24	39.1	18	47.8	22	10.9	5	2.2	1	34
موافق	0.75	3.15	34.8	16	47.8	22	15.2	7	2.2	1	35
موافق	0.81	3.15	37	17	47.5	21	13	6	4.3	2	36
موافق	0.90	3.17	43.5	20	37	17	13	6	6.5	3	37
موافق	0.90	3.13	41.3	19	37	17	15.2	7	6.5	3	38

من الجدول أعلاه يتضح أن جل المتوسطات عبارات المحاور يتجه إلى درجة **موافق** ، عاذا عبارات البعد الخامس تخزين المعارف الذي يتجه الى غير موافق، ومنه نقول أنه يزداد مستوى كل من التعليم والبحث العلمي بزيادة مستوى الثقة بكل من الزملاء والمشرف في الفريق وحتى الثقة مع الادارة مما ينعكس على زيادة قدرات الأساتذة، ويرجع سبب توجه أفراد العينة نحو درجة موافق الى توفر الثقة الكاملة في كل من الزملاء المشرف والادارة.

اختبار الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية

أولاً: اختبار ثبات نموذج الدراسة:

- معامل التشعب (Factor Loadings) FL ، (Composite Reliability) CR ، متوسط التباين المستخرج AVE(average variance extracted) والجدول التالي يبين قيم هذه الاختبارات الثلاثة على النحو التالي:

الجدول رقم 2: قيمة الموثوقية وصحة التقارب

**الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة
التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط**

AVE	Composite Reliability	Factor Loading	العبارات	المؤشر
أكبر من 50%	أكبر من 70%	أكبر من 70%	-	معدل القبول
0.63	0.87	0.800	Q1	الثقة التنظيمية
		0.835	Q2	
		0.707	Q3	
		0.597	Q4	
		0.791	Q5	
		0.743	Q6	
		0.662	Q7	
		0.695	Q8	
		0.782	Q9	
		0.651	Q10	
0.74	0.89	0.808	Q11	مفهوم ادارة المعرفة في التدريس
		0.860	Q12	
		0.915	Q13	
0.75	0.90	0.525	Q14	تشخيص واكتساب المعارف
		0.886	Q15	
		0.769	Q16	
		0.788	Q17	
0.76	0.90	0.863	Q18	توليد المعارف
		0.913	Q19	
		0.845	Q20	
0.64	0.87	0.819	Q21	تبادل وتشارك المعارف
		0.827	Q22	
		0.769	Q23	

		0.795	Q24	
0.69	0.89	0.819	Q25	تخزين المعارف
		0.884	Q26	
		0.739	Q27	
		0.880	Q28	
0.80	0.92	0.600	Q29	تطبيق المعارف
		0.853	Q30	
		0.846	Q31	
		0.824	Q32	
0.67	0.92	0.674	Q33	التعليم والتدريس والبحث العلمي
		0.723	Q34	
		0.814	Q35	
		0.907	Q36	
		0.896	Q37	
		0.881	Q38	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة

من أجل زيادة نتائج قيم الموثوقية المركبة CR وكذا قيم متوسط تباين المفسر AVE ، فوق قيمة العتبة المقترحة، لابد من حذف العبارات التي لها تشيع خارجي اقل من 0.7 والتي تمثلت في عبارات items وهي (4,5,6,7,8,10,14,29). من خلال الجدول نلاحظ ان كل قيم العبارات بالنسبة للموثوقية المركبة تفوق قيمة 0.7 ، لذلك يمكن أن نصف أداة الدراسة المعتمد عليها في المذكرة بأنها ثابتة ، وحتى ولو أعيد تكرار العملية في نفس الظروف، وعليه يمكن الاعتماد عليها. ونلاحظ أيضا من الجدول السابق أن قيمة AVE أكبر من 0.5 لكل أبعاد الدراسة، وعليه يمكن الاستنتاج أن الشرط الثاني المتمثل في صدق التقارب محقق، ونموذج الدراسة يتصف بصدق التقارب.

ثانيا الصدق التمايزي:

-ارتباط المتغير (variable correlation) هو مؤشر قياس مدى تنافر وتباعد المحاور عن بعضها البعض، وكانت نتائجه في الجدول التالي:

	التعليم والتدريس والبحث العلمي	الثقة التنظيمية	تبادل المعارف	تخزين المعارف	تشخيص واكتساب المعرفة	تطبيق المعرفة	توليد المعرفة
التعليم والتدريس والبحث العلمي	0,820						
الثقة التنظيمية	0,749						
تبادل وتشارك المعارف	0,491	0,543	0,802				
تخزين المعارف	0,411	0,499	0,782	0,832			
تشخيص واكتساب المعرفة	0,448	0,361	0,376	0,288	0,871		
تطبيق المعرفة	0,503	0,432	0,300	0,325	0,632	0,898	
توليد المعرفة	0,584	0,620	0,829	0,772	0,417	0,331	0,874

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

يقيس مؤشر VC مدى تباعد المتغيرات او المحاور مع بعضها البعض اي ان المحور يمثل نفسه و لا يرتبط بمحور اخر، وتمثل القيم بالخط العريض في الجدول اعلاه الجذر التربيعي ل AVE حيث اذا كان قيمة VC للمتغير مع نفسه أعلى من باقي المحاور، فإننا نقول انه لا يوجد تداخل بين المحاور، وان هذا المتغير مستقل بذاته، و من خلال الجدول نرى انه لا يوجد تداخل بين المحاور مع بعضها البعض وأن المتغيرات مستقلة بذاتها .

–التحويلات المتقاطعة Cross Loading ويمكن التأكد من صحة التمايز من خلال استخدام المؤشر الثاني وهو

التحويلات المتقاطعة (Cross Loading)، وهو مؤشر يقيس مدى تباعد العبارات عن بعضها البعض في الجدول التالي:

الجدول رقم 4: نتائج مؤشر التوافق (Cross Loading)

	التعليم والتدريس والبحث العلمي	الثقة التنظيمية	المعرفة ادارة	تبادل وتشارك المعارف	تخزين المعارف	تشخيص واكتساب المعرفة	تطبيق المعرفة	توليد المعرفة	مفهوم ادارة المعرفة
Q1	0,615	0,842	0,612	0,351	0,374	0,427	0,462	0,481	0,429
Q11	0,245	0,334	0,403	0,055	0,090	0,404	0,429	0,143	0,813
Q12	0,371	0,290	0,437	0,089	-0,025	0,461	0,486	0,193	0,865
Q13	0,433	0,413	0,594	0,297	0,192	0,542	0,539	0,278	0,908
Q15	0,373	0,351	0,628	0,354	0,261	0,901	0,551	0,397	0,509
Q16	0,308	0,131	0,534	0,315	0,226	0,857	0,543	0,344	0,412
Q17	0,477	0,433	0,635	0,312	0,263	0,854	0,557	0,347	0,511
Q18	0,624	0,581	0,742	0,737	0,643	0,400	0,345	0,865	0,256
Q19	0,503	0,521	0,732	0,735	0,751	0,379	0,307	0,910	0,183
Q2	0,714	0,939	0,652	0,582	0,502	0,254	0,339	0,609	0,325
Q20	0,397	0,523	0,690	0,701	0,628	0,312	0,211	0,847	0,207
Q21	0,458	0,583	0,756	0,825	0,737	0,370	0,307	0,797	0,101
Q22	0,451	0,517	0,687	0,833	0,627	0,254	0,215	0,732	0,167
Q23	0,300	0,292	0,580	0,760	0,581	0,283	0,258	0,584	0,146
Q24	0,340	0,296	0,565	0,790	0,537	0,291	0,170	0,499	0,215
Q25	0,419	0,537	0,750	0,777	0,829	0,381	0,293	0,788	0,127
Q26	0,304	0,440	0,643	0,674	0,883	0,254	0,237	0,654	0,159

Q27	0,274	0,303	0,414	0,434	0,730	-0,056	0,122	0,424	0,025
Q28	0,344	0,330	0,629	0,638	0,875	0,259	0,381	0,620	0,032
Q3	0,512	0,727	0,548	0,313	0,339	0,401	0,374	0,440	0,385
Q30	0,450	0,388	0,636	0,310	0,317	0,602	0,903	0,343	0,431
Q31	0,321	0,299	0,546	0,256	0,282	0,434	0,896	0,249	0,515
Q32	0,562	0,461	0,661	0,242	0,275	0,644	0,895	0,293	0,579
Q33	0,685	0,599	0,756	0,444	0,363	0,681	0,664	0,518	0,626
Q34	0,728	0,506	0,608	0,407	0,418	0,387	0,542	0,415	0,418
Q35	0,812	0,617	0,472	0,348	0,310	0,333	0,312	0,520	0,170
Q36	0,904	0,683	0,527	0,369	0,323	0,297	0,406	0,467	0,328
Q37	0,891	0,626	0,467	0,405	0,312	0,223	0,295	0,473	0,225
Q38	0,876	0,619	0,441	0,423	0,283	0,227	0,204	0,454	0,226
Q9	0,487	0,653	0,464	0,501	0,509	0,068	0,132	0,472	0,208

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

- معامل التحديد (**R Square**) وهو مقياساً لمدى تكرار النتائج التي تمت ملاحظتها في النموذج، استناداً إلى نسبة التباين الكلي للنتائج التي أوضحها النموذج ، أي قدرة شرح المتغيرات المستقلة للمتغير التابع

الجدول رقم 5: نتائج مؤشر معامل التحديد (**R Square**)

	R Square	R Square Adjusted
التعليم والتدريس والبحث العلمي	0,603	0,585
الثقة التنظيمية	0,500	0,488
تبادل وتشارك المعارف	0,665	0,658
تخزين المعارف	0,571	0,561
تشخيص واكتساب المعرفة	0,477	0,466
تطبيق المعرفة	0,474	0,462
توليد المعرفة	0,682	0,675
مفهوم ادارة المعرفة	0,321	0,306

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

-مؤشر حجم التأثير F^2 :

الجدول رقم 6: نتائج مؤشر حجم التأثير F^2

	التعليم والتدريس والبحث العلمي	الثقة التنظيمية	المعرفة ادارة	تبادل وتشارك المعارف	تخزين المعارف	تشخيص واكتساب المعرفة	تطبيق المعرفة	توليد المعرفة	مفهوم ادارة المعرفة
التعليم والتدريس والبحث العلمي									
الثقة التنظيمية	0,373								
المعرفة ادارة	0,106	0,998		1,986	1,330	0,914	0,901	2,147	0,473

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة

التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتغير المستقل ادارة المعرفة لها أثر ضعيف 0.106 على المتغير التابع أي تحسين أداء هيئة التدريس، أما بالنسبة للمتغير الوسيط الثقة التنظيمية لها أثر عالى 0.998 على المتغير التابع تحسين أداء هيئة التدريس وهذا لأن حجم التأثير يفوق 0.3.

-مؤشر القدرة التنبؤية Q^2 : يمكن استخدام العلاقة التنبؤية بشكل فعال كمتغير للتنبؤ، حي يوضح مدى جودة اعادة تجميع البيانات التي تم جمعها تجريبيا بمساعدة النموذج، اذا كانت أكبر من الصفر فان النموذج له قدرة تنبؤية ، والعكس اذا كان اقل من الصفر فان النموذج يفترق الى الأهمية التنبؤية

الجدول رقم 7: نتائج مؤشر القدرة التنبؤية Q^2

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
التعليم والتدريس والبحث العلمي	276,000	174,566	0,368
الثقة التنظيمية	184,000	132,788	0,278
المعرفة ادارة	736,000	736,000	
تبادل وتشارك المعارف	184,000	112,487	0,389
تخزين المعارف	184,000	120,594	0,345
تشخيص واكتساب المعرفة	138,000	93,185	0,325
تطبيق المعرفة	138,000	90,570	0,344
توليد المعرفة	138,000	69,763	0,494
مفهوم ادارة المعرفة	138,000	110,542	0,199

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة Q^2 أكبر من 0 لكلا المتغيرين، وهذا يعني أن قدرة هذا النموذج على التنبؤ بالمتغير التابع جيدة جدا مما يدل على أن هناك أثر واضح للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

- مؤشر مدى الاعتماد على نموذج الدراسة GOF: وهذا المؤشر يقيس امكانية الوقوف على نموذج الدراسة للوقوف على مدى جودة النموذج، حيث يتم حسب المؤشر (Goodness of fit of the Model)

دمج الاسئلة وجميع المحاور للحصول على نتيجة اعتمادية النموذج و ذلك حسب المعادلة التالية:

$$Gof = \sqrt{AVE} \times R^2$$

اذا كانت اقل من 0.1 غير مقبول

ما بين 0.25 و 0.1 ضعف ما بين 0.36 و 0.25 متوسط أكبر من: 0.36 عال، بعد حساب متوسط R^2 من خلال جمع معاملات التحديد للمتغيرات الكامنة /عددها ، ثم حساب متوسط AVE كذلك بنفس الطريقة تصبح قيمة مؤشر الاعتماد على النموذج $GOF=0.59$ وهي قيمة عالية، ونقول ان جودة نموذج الدراسة جيدة .

الجدول رقم 8: نتائج مؤشر مطابقة الجودة (GOF)

المحور	R ²	AVE
الثقة التنظيمية	0.50	0.636
تحسين أداء هيئة التدريس	0.60	0.673

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

بعد اجراء الحسابات اللازمة تحصلنا على نتيجة GOF وهي 0.59 ومنه نستنتج أن جودة نموذج الدراسة عالية.

اختبار فرضيات الدراسة:

سنقوم باختبار فرضيات الدراسة وذلك عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بالاعتماد على مخرجات pls smart ، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 9: نتائج اختبار الفرضيات الدراسة

البيان	معدل الانحدار	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة P	القرار
الثقة التنظيمية ---- تحسين أداء هيئة التدريس	0.512	0,172	3.171	0.002	قبول الفرضية
ادارة المعرفة ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.325	0,179	1.624	0.105	رفض الفرضية
ادارة المعرفة ----- الثقة التنظيمية	0.748	0,077	9.170	0.000	قبول الفرضية
ادارة المعرفة ----- تبادل وتشارك المعارف	0.826	0,050	16.291	0.000	قبول الفرضية
ادارة المعرفة ----- تخزين المعارف	0.767	0,054	14.033	0.000	قبول الفرضية
ادارة المعرفة ----- تشخيص واكتساب المعرفة	0.666	0,148	4.681	0.000	قبول الفرضية
ادارة المعرفة ----- تطبيق المعرفة	0.661	0,164	4.203	0.000	قبول الفرضية
ادارة المعرفة ----- توليد المعرفة	0.846	0,043	19.368	0.000	قبول الفرضية
ادارة المعرفة ----- مفهوم ادارة المعرفة	0.547	0,140	4.061	0.000	قبول الفرضية

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

نلاحظ أن، القيمة الاحتمالية لإدارة المعرفة وتحسين أداء هيئة التدريس أقل من المستوى المعنوي 0.05 ، وبالتالي نرفض الفرضية الثانية ، أما متغيرات التبادل وتشارك المعارف-تخزين المعارف-تشخيص واكتساب المعارف-توليد المعارف) قيمهم أكبر من المستوى المعنوي 0.05 ، وبالتالي نقبل الفرضيات الفرعية أي أنه يوجد أثر دال احصائيا لإدارة المعرفة على الثقة التنظيمية وعلى (تبادل-تشارك - تشخيص-تطبيق-توليد المعرفة ومفهومها) عند مستوى المعنوية 0.05 من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية-جامعة الأغواط-.

2- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

وفيما يخص الفرضية نستعين بالجدول التالي:

الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة

التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط

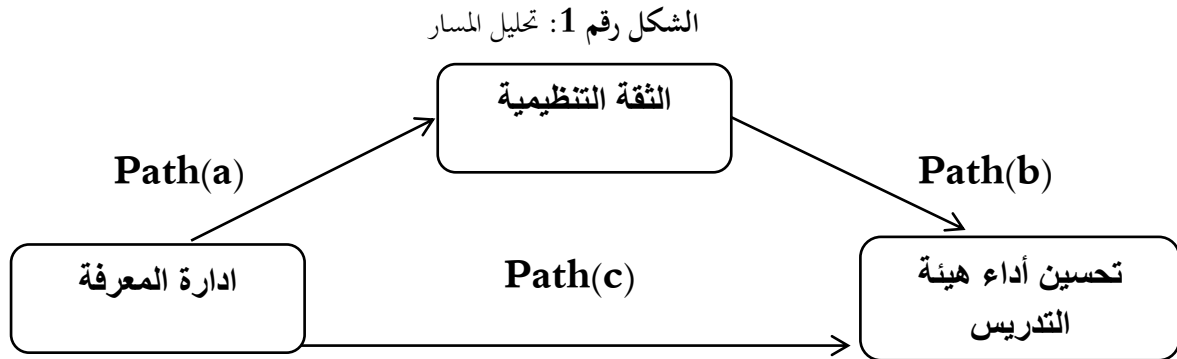
الجدول رقم 10: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

البيان	معدل الانحدار	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة P	القرار
الثقة التنظيمية ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.746	0.072	10.355	0.000	مقبولة
مفهوم ----- ادارة المعرفة الثقة التنظيمية	0.439	0.173	2.410	0.016	مقبولة
التشخيص ----- المعرفة الثقة التنظيمية	0.748	0.071	10.474	0.000	مقبولة
الثقة التنظيمية ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.456	0.199	2.344	0.023	مقبولة
توليد المعارف ----- الثقة التنظيمية	0.628	0.666	0.073	8.642	مقبولة
الثقة التنظيمية ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.745	0.759	0.759	10.166	مقبولة
تبادل المعرفة ----- الثقة التنظيمية	0.628	0.077	7.718	0.000	مقبولة
الثقة التنظيمية ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.750	0.072	10.245	0.000	مقبولة
تخزين المعرفة ----- الثقة التنظيمية	0.571	0.082	6.521	0.000	مقبولة
الثقة التنظيمية ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.746	0.083	8.923	0.000	مقبولة
تطبيق المعرفة ----- الثقة التنظيمية	0.748	0.071	10.474	0.000	مقبولة
الثقة التنظيمية ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.456	0.199	2.344	0.000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن: القيمة الاحتمالية وهي أقل من مستوى المعنوية **0.05**، ومنه نقبل الفرضية الرئيسية الثانية أي أنه يوجد أثر دال احصائيا لكل العلاقات من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط -

-دراسة المتغيرات الوسيطة: تعني العلاقة بين السبب والنتيجة في نماذج مسار النظام **PLS**، وتحدث الوساطة عندما يتدخل متغير ثالث، ويشار اليه كمتغير وسيط، بين بنائين آخرين مرتبطين بشكل أدق، يؤدي التغير في البناء الخارجي الى تغيير الوسيط المتغير، والذي بدوره يغير البناء الداخلي، وعلى نحو أدق إلى تغيير في المتغير الوسيط (Exogène) إلى تغيير في المتغير الوسيط (Médiateu)، وهو ما يؤدي بدوره الى تغيير في المتغير الداخلي Endogène في نموذج مسار PLS وبالتالي، فان المتغير الوسيط يحكم العملية الأساسية للعلاقة بين متغيرين. من اجل معرفة الأثر بين المتغير المستقل (ادارة المعرفة) والمتغير التابع (تحسين أداء هيئة التدريس) بوجود المتغير الوسيط (الثقة التنظيمية)، وجب أولا التطرق لمسارات التي تربط المتغيرات من اجل الوقوف على النتائج وتحليلها، وسوف نتطرق في الشكل الموالي الى مسارات تحليل:



المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

الخطوة الأولى: الآثار المباشرة والغير مباشرة

الجدول رقم 11: الآثار المباشرة (direct effects)

البيان	معدل الانحدار	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية P
ادارة المعرفة ----- تحسين أداء هيئة التدريس	0.377	0.138	2.789	0.005
ادارة المعرفة --الثقة التنظيمية--تحسين أداء هيئة التدريس	0.377	0.138	2.789	0.005

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

يتبين من خلال الجدول وجود أثر غير مباشر لإدارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية-جامعة الأغواط-

الخطوة الثانية: فترة الثقة (interval Confidence)

دراسة الحد الأدنى والأعلى لمجال الثقة (level upper and Lower)

الجدول رقم 12: فترة الثقة (Confidence interval)

العلاقات	Path a	Path b	Indirect Effect	SE	T value	%95	%95 UL
ادارة المعرفة الثقة التنظيمية تحسين أداء هيئة التدريس	0.707	0.746	0.290	0.38	1.603	0.11	0.63

المصدر: من اعداد الباحث مخرجات SMARPLS نسخة 3.2

من نتائج الجدول أعلاه، لدينا معامل المسار غير المباشر بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة التدريس بوجود المتغير الوسيط الثقة التنظيمية ، ينتمي الى مجال الثقة لا ينتمي الى الصفر أي أننا واثقون من الناحية الاحصائية من وجود تأثير الوسيط (الثقة التنظيمية).

-مؤشر VAF: يحدد قياس عملية الوساطة، وذلك من خلال قياس تأثير المتغير المستقل على التابع بوجود الوسيط، من أجل وساطة بسيطة فان VAF يعرف ب:

$$*100 = \frac{\text{indirect effect}}{\text{total effect}} * 100 \text{ VAF} = \frac{a \times b}{a \times b + c}$$

يمكننا حساب قيمة VAF بالنسبة للمسار الذي تم اثباته للوسيط تم اثبات أن للوسيط تأثير معنوي:

$$\text{VAF} = \frac{0.527}{0.527 + 0.290} * 100$$

VAF=64.50%

ومنه يمكننا القول أنه يوجد أثر دال احصائيا لإدارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط بكلية العلوم الاقتصادية عند المستوى المعنوي

(α= 0.05) وبعد حساب مؤشر VAF للمسار تبين تأثير ادارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس بوجود الوسيط (الثقة التنظيمية) بنسبة 64.50%.

4. الخلاصة:

حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية دراسة الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة التدريس، حيث قدمنا جانبا نظريا للدراسة من خلال مطالعة أهم أدبيات عالجت متغيرات الدراسة، وللتأكد من العلاقة الموجودة بين المتغيرات قمنا بدراسة حالة من خلال الاستبانة الذي تم توزيعه على عينة من مجتمع الدراسة (50) مفردة تم إلغاء (04) منها، قبول الفرضية الأولى القائلة بأنه لا يوجد أثر دال احصائيا للثقة التنظيمية على تحسين أداء هيئة التدريس لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية عند مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ ، وهذا يعني وجود أثر دال احصائيا لثقة التنظيمية على تحسين أداء هيئة التدريس.

– هناك علاقة بين ادارة المعرفة وتحسين أداء هيئة التدريس من خلال الوسيط وهي وساطة كلية حيث بعد استخدام طريقة (Bootstrapping) وبعد حساب مؤشر **VAF** للمسار تبين أن 64.50% من تأثير ادارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس من خلال الثقة التنظيمية؛

– كما بينت الدراسة أيضا أنه لا توجد فروقات دالة احصائيا في تأثير ادارة المعرفة على تحسين أداء هيئة التدريس بوجود المتغير الوسيط (الثقة التنظيمية) بكلية العلوم الاقتصادية – جامعة الأغواط – في وجود البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، سنوات الخدمة، الدرجة العلمي) عند مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$.

– المقترحات: بناء على ما تقدم من نتائج يمكن أن نقترح مايلي:

– ضرورة تبني ادارة المعرفة كمدخل رئيسي من أجل تطوير وتحسين أداء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية جامعة الأغواط، إذ أن ذلك يستحق العديد من الفوائد أهمها، زيادة التطوير العلمي والمعرفي للجامعة من خلال ما اكتسبوه من معارف.

– تحديد خطط استراتيجية من قبل الجامعة، تحدد فيها الجامعة أهم النقاط التي ترغب في الوصول إليها، وذلك من أجل تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف التي تعيق نجاح ادارة المعرفة.

– العمل على إيجاد جو تنظيمي تسوده الثقة التنظيمية بين أعضاء هيئة التدريس وتوفير الامكانيات اللازمة لتطوير مهاراتهم التدريسية، وتوفير الامكانيات اللازمة لتطوير مهاراتهم وخبراتهم المعرفية.

– العمل على تعزيز التفاعل الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس مما يزيد من الثقة التنظيمية بينهم.

– ضرورة اهتمام الكلية بتحسين وتطوير عنصر الثقة بينها وبين أعضاء هيئة التدريس من خلال تنظيم اجتماعات لمناقشة قضايا مشتركة بينهم.

5. الإحالات والمراجع :

1. A.Usoro, A. (2007). Trust as an antecedent to knowledge sharing in virtual communities of practice. (Vol. 5). Knowledge Management Research & Practice.
2. Burk, M. (1999). Knowledge Management: Everyone Benefits by Sharing Information. New Jersey: Public Roads,.
3. Costa, A. (2003). Work Team Trust and Effectiveness, Personnel Review. Personnel Review.
4. D.Rousseau. (1998). & C. Camerer Not so Different After all: A Cross-discipline View of Trust,., Academy of Management Review, 393-404.

5. F Erden, J. O. (1996). Cognitive and Affective Dimensions of Trust in Developing Team Performance. 9, 132.
6. Fukuyama, F. (1995). Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity. NY: Free Pres.
7. G Mayer et al. (2007). an integrative organization trust: past, present and future. Academy of management review, 32, 347.
8. Mertins, K. (2001). Knowledge Management: Best Practices in Europe. Berlin Heidelberg: Springer- Verlag.
9. P Blau. (1964). Exchange and power in social life. John Wiley, 94.
10. Rastogi, P. (2000). Knowledge Management and Intellectual Capital-The New Virtuous Reality of Competitiveness. Human System Management, 19, 40.
11. الساعدي, س. ، (2004). الثقة بين الإطار الشخصي لها والمفهوم التنظيمي الحديث ، جامعة ، ص 56. المجلة العراقية للعلوم الإدارية. 56 ،
12. الكبيسي, ص. (2004). إدارة المعرفة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الادارية.
13. باداركو, ج. (1993). حلقة المعرفة: كيف تتنافس الشركات من خلال التحالفات الاستراتيجية، خلاصات كتب المدير ورجل الاعمال. القاهرة: شعاع للنشر والتوزيع.