

اثر الثقافة التنظيمية في تطبيق نظم ادارة المعرفة
(دراسة حالة مديرية الصيانة بسوناطراك - الأغواط)

The impact of organizational culture on the application of knowledge management systems
(A case study of the Maintenance Directorate in Sonatrach-Laghouat.)

عواي أمحمد^{1*}، طالبي صلاح الدين²

¹ طالب دكتوراة، المركز الجامعي نور بشير البيض (الجزائر)، مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق

الصحراوية m.aouay@cu-elbayadh.dz

² أستاذ التعليم العالي، المركز الجامعي نور بشير البيض (الجزائر)، مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق

الصحراوية s.talbi@cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2024/02/11

تاريخ القبول: 2024/01/30

تاريخ الاستلام: 2023/10/18

Abstract :

This study aims to investigate the impact of organizational culture on the application of knowledge management systems. To find out, we chose a random sample of 40 workers in the Maintenance Directorate of Sonatrach in the state of Laghouat, and we relied on the questionnaire to collect and process data using the statistical program spss24. We concluded that there is a statistically significant effect of organizational culture on the application of Knowledge management systems. The study recommended the need to strengthen an organizational culture that encourages more adoption of knowledge management systems

Keywords : Organizational culture, Elements of organizational culture, knowledge management systems.

JEL Classification Codes : M14 ، M19،L29

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى البحث في اثر الثقافة التنظيمية في تطبيق نظم ادارة المعرفة، ولمعرفة ذلك اخترنا عينة عشوائية مكونة من 40 عاملا في مديرية الصيانة بسوناطراك بولاية الأغواط، واعتمدنا على الإستبانة في جمع البيانات ومعالجتها بإستعمال البرنامج الإحصائي spss24. وتوصلنا الى وجود اثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تطبيق نظم ادارة المعرفة، و اوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة تنظيمية تشجع اكثر على تبني نظم إدارة المعرفة.

الكلمات الدالة: الثقافة التنظيمية، عناصر الثقافة التنظيمية، نظم ادارة المعرفة

تصنيفات JEL: M14، M19، L29

* المؤلف المرسل.

مقدمة

لقد شهدت السنوات الأخيرة تغيرات عالمية سريعة ومتلاحقة وعميقة في أثارها وتوجهاتها المستقبلية، فلقد تحول العالم الى قرية صغيرة متنافسة بفعل الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، وتوسعت مجالات المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية، كما ولدت التطورات المتسارعة في مجال المعلوماتية حضارة مغايرة بملامحها ومفاهيمها عما كان سائدا، واصبحت ادارة المعرفة من بين اهم المتغيرات المعاصرة في الفكر والتسيير الإداري، وفرضت نفسها نتيجة ملاءمتها للتحويلات الحاصلة، حيث اصبح اكتساب المعرفة وتوليدها وتوزيعها وتوظيفها بالطريقة المثلى للإستفادة منها من بين المؤشرات التي تدل على تميز المؤسسات وقدرتها على تحقيق الجدارة والمنافسة في اقتصاد اصبح يطلق عليه مصطلح اقتصاد المعرفة، ومن هذا المنطلق فإن سعي المؤسسات لتطبيق ادارة المعرفة يفرض عليهما ان تكون القيم الثقافية السائدة ملائمة ومتوافقة مع مبدأ الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، وأن تكون الثقافة التنظيمية مشجعة لروح الفريق في العمل، وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين، والقودة والمثل الأعلى للقيادة الفعالة التي تعتنى بالمعرفة والعوامل التي تساعد وتحفز على تبني مفهوم إدارة المعرفة، لذا فإن الثقافة التنظيمية تعد عنصرا مهما وفعالا في تبني وتطبيق ادارة المعرفة بما تحتويه من انظمة وعمليات، لأنها تتطلب ثقافة تنظيمية داعمة ومحفزة، ومن خلال اقتناعنا بهذه الأهمية اردنا في هذه الدراسة ان نلقي الضوء على واقع الثقافة التنظيمية في احدى فروع احد أهم المؤسسات الاقتصادية الفاعلة في المجتمع ومدى تأثيرها في تطبيق نظم ادارة المعرفة المتمثلة حسب (ياسين سعد غالب، 2007) في نظم توليد المعرفة، وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها من خلال طرحنا للإشكالية الرئيسية التالية:

ما اثر الثقافة التنظيمية في تطبيق نظم ادارة المعرفة في مديرية الصيانة بسوناطراك بالأغواط؟ومن خلالها تم طرح الإشكالات الفرعية الآتية:

- ماهي طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية ونظم ادارة المعرفة؟

- ماهي طبيعة العلاقة بين المعتقدات التنظيمية ونظم ادارة المعرفة؟

- ماهي طبيعة العلاقة بين التوقعات التنظيمية ونظم ادارة المعرفة؟

- ماهي طبيعة العلاقة بين الأعراف التنظيمية ونظم ادارة المعرفة؟

فرضية الدراسة: بغرض تحقيق اهداف الدراسة قمنا ببناء الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للثقافة التننظيمية على تطبيق نظم ادارة المعرفة، وتنبثق منه الفرضيات الفرعية:

- يوجد اثر ذو دلالة احصائية للقيم التنظيمية على تطبيق نظم ادارة المعرفة.

- يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمعتقدات التنظيمية على تطبيق نظم ادارة المعرفة.

- يوجد اثر ذو دلالة احصائية للأعراف التنظيمية على تطبيق نظم ادارة المعرفة.

- يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتوقعات التنظيمية على تطبيق نظم ادارة المعرفة.

اهداف الدراسة: من خلال معالجتنا لهذين المتغيرين فإننا نهدف الى:

* التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة داخل احدى اهم المؤسسات الاقتصادية الفاعلة في المجتمع.

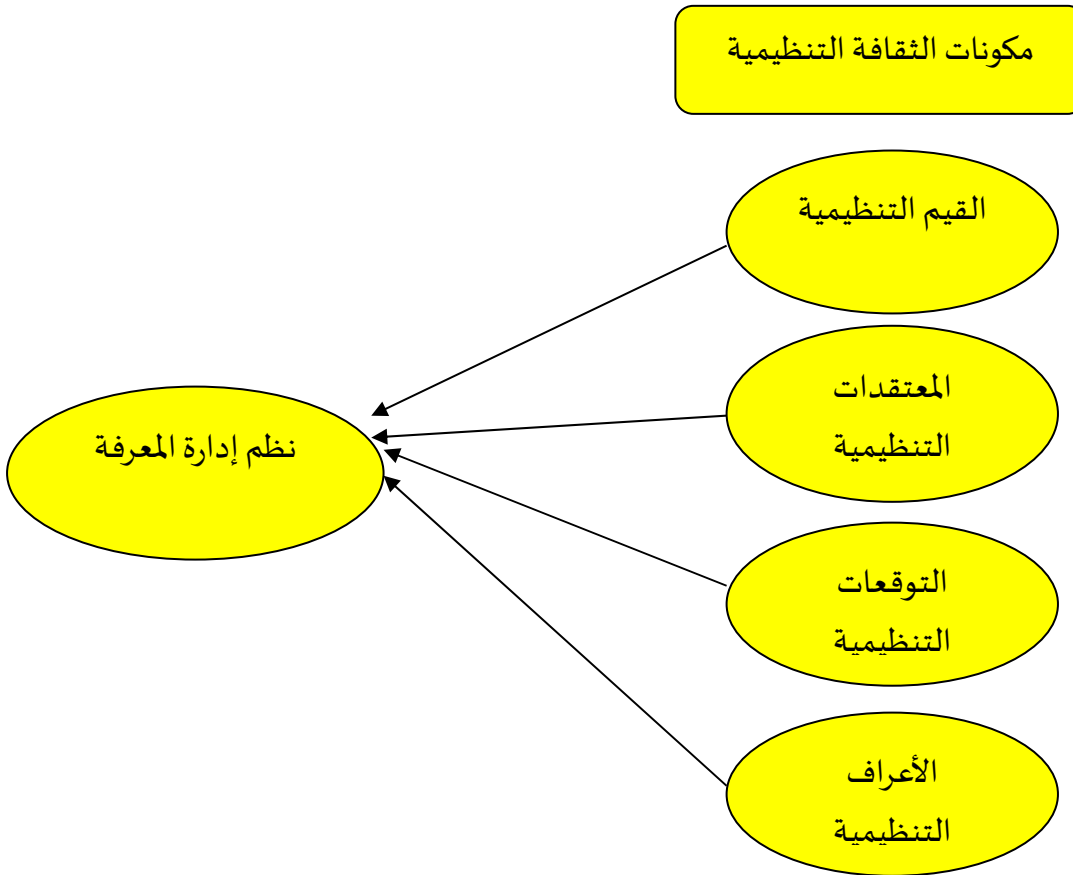
* معرفة مدى توافر أنظمة ادارة المعرفة وتطبيقها ومدى اهتمام الإدارة والعاملين بها.

*توضيح طبيعة العلاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية وتطبيق نظم ادارة المعرفة في مديرية الصيانة بسوناطراك.

*إدراك ما إذا كانت المؤسسات الجزائرية تواكب فعلا ما يحصل من تغيرات في مجال التسيير الإداري.

نموذج الدراسة:

الشكل رقم (01):نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على الدراسات السابقة.

اهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة اهميتها من منطلق الحيز الكبير الذي اخذته ادارة المعرفة عامة وانظمتها خاصة في زيادة أداء المؤسسات الإقتصادية ولكون المعرفة مورد يمكن ان يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية مستدامة يصعب نسخها او تقليدها على الأقل في المدى القصير، الا ان بعض المؤسسات عند اقتنائها لهذه الأنظمة وجدت صعوبة في تطبيقها واندماج العاملين معها ومن بين العوامل المسببة لذلك حسب دراسة (بسام محمد، 2009) ان يكون عدم وجود ثقافة تنظيمية اثر على السير الحسن لتطبيق نظم ادارة المعرفة بها.وانه حسب (larson.1999) لبناء ثقافة تنظيمية داعمة للمعرفة يجب على الشركات التعرف على الثقافة الحالية السائدة قبل بدء تطبيق ادارة المعرفة لذا حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية الوقوف على توفر الثقافة التنظيمية من جهة وتطبيق نظم ادارة المعرفة من جهة اخرى.

منهجية البحث:

للإجابة على اشكالية الدراسة واختبار العلاقة بين المتغيرين فقد ارتأينا الإعتماد على المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي من خلال وصف المتغيرين المتمثلين في الثقافة التنظيمية ونظم ادارة المعرفة وكذا من خلال استخدام الإستبانة لجمع المعلومات وتحليلها احصائيا بواسطة البرنامج الإحصائي spss24 لإختبار الفرضيات بالإضافة الى ذلك تم الإستعانة بالدراسات السابقة للإحاطة أكثر بجوانب الموضوع.

الدراسات السابقة:

◀ دراسة (godwin, kherunnita. katun) سنة 2015 بعنوان **Impact of organizational culture**

on knowledge management process: استهدفت الدراسة 76 مؤسسة خاصة في مجال البناء وكان الهدف من ورائها اختبار نموذج مفترض لعملية وثقافة ادارة المعرفة، حيث شملت العينة 323 عامل من مختلف الرتب وتم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية وخلصت الدراسة الى وجود تأثير كبير للثقافة التنظيمية على ادارة المعارف بلغت نسبته 73% وان التعلم الإداري والثقة تؤثر بشكل ايجابي في عمليات ادارة المعرفة.

◀ دراسة (قردوبة نصر الدين) سنة 2018 بعنوان **أثر الثقافة التنظيمية على عمليات ادارة المعرفة وتحقيق التعلم التنظيمي**:: حيث هدفت الدراسة الى قياس اثر الثقافة التنظيمية على عمليات ادارة المعرفة توليدها وتخزينها، تشاركها ونشرها بين افراد عينة من 56 عامل من مؤسسات اقتصادية باستخدام الإستبانة في جمع البيانات والتحليل الإحصائي spss، خلصت الدراسة الى وجود علاقة طردية وقوية بين مكونات الثقافة التنظيمية وعمليات ادارة المعرفة بالإضافة الى وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين المتغيرين.

◀ دراسة (Stenford Mambo and Hanlie Smuts) سنة 2022 بعنوان **The impact of organizational**

culture on knowledge management: the case of an international multilateral organization: حيث هدفت الدراسة الى معرفة اثر الثقافة التنظيمية من حيث سماتها على ادارة المعرفة (توليد، تخزين، توزيع، تطبيق) في عينة من شركة متعددة الجنسيات، وقد تم التركيز في الدراسة على شاغلي الوظائف الإستشرافية وباستخدام الإستبانة والتحليل بواسطة النسب المئوية خلصت الدراسة الى ان بعض سمات الثقافة التنظيمية مثل البيروقراطية اعاقت توزيع وتبادل المعرفة اما سمات الترحيب والشفافية والعمل الجماعي اثرت بشكل ايجابي على ادارة المعرفة.

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة:

سنقوم في هذا الجانب بتناول مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بالدراسة والتي تشمل المتغير المستقل الثقافة التنظيمية مفاهيمها وابعادها بالإضافة للأهمية كما سنتناول ايضا المفاهيم والأبعاد المتعلقة بالمتغير التابع نظم ادارة المعرفة. .

الفرع الأول: ماهية الثقافة التنظيمية:

اخذت الثقافة التنظيمية حيزا هاما من اهتمامات الباحثين والمفكرين فبالرغم من التقدم الهائل الذي وصلت اليه التكنولوجيا في عديد المجالات الا ان غياب عدة عناصر تنطوي ضمن الثقافة التنظيمية حال دون وصول

تلك التكنولوجيا الى مبتغاها وظهرت صراعات ما بين الإدارة والعمال وحتى بين العمال انفسهم في غياب ثقافة تنظيمية بناءة وداعمة ومساعدة على الإبداع والتطور.

1. تعريف الثقافة التنظيمية:

عرفها schen على انها مجموعة من الإفتراضات الأساسية التي ابتكرتها وكشفتها او طورتها مجموعة معينة او تعلمتها اثناء حل المشكلات للتكيف مع البيئة الخارجية والتكامل مع البيئة الداخلية للمنظمة ، والتي جربت بشكل جيد بما فيه الكفاية واعتبرت صالحة ، ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأفضل طريقة للتصور ، ادراك الشعور بالمشكلات وفهمها. (scheine, 2019, p. 111) كما عرفها كل من deal and kennedy على انها مجموعة من الإفتراضات والمفاهيم والأنظمة والقوانين الضمنية التي تحكم السلوك اليومي في محيط العمل (terrance.kennedy, 2000, p. 4) بينما يرى GIBSON انها: هي تلك المشابهة لثقافة المجتمع ، وهي تتمثل في نظرة الموظفين للأمور ، والكيفية التي يخلق بها هذا التصور نمط من المعتقدات والقيم والتوقعات الخاصة (JAMES, 2012, p. 31) ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول ان الثقافة التنظيمية هي تلك المنظومة التي تشمل المعاني والرموز والمعتقدات والقيم والمعايير والممارسات التي تتطور عبر الزمن حتى تصبح مشتركة بين الأفراد ويعملون على ادراكها وفهمها بطريقة توجه تفكيرهم ومشاعرهم.

2. اهمية الثقافة التنظيمية:

تتمثل اهمية الثقافة التنظيمية في المؤسسة في توجيهه وتسهيل قوى العاملين بإتجاه تحقيق الأهداف المشتركة ، وتسمح بإنسجام افضل ، والثقافة المشتركة المثلى يتقاسمها كل افراد المؤسسة التي تتضمن قوة الجماعة ومستوى رفيع من التضامن ، فموارد المؤسسة تنقسم الى قسمين قسم تكنولوجياي يتعلق بالربحية والإنتاجية وقسم اجتماعي متعلق بالجانب الإنساني والتضامن الإجتماعي. (delestre, 2000, p. 45) والثقافة التنظيمية هي عامل انسجام حيث هي روح التنظيم ، المعتقدات والقيم وهي التي تمدهم قوة الحياة وتجعل منهم روحا واحدة تسعى لخدمة المنظمة ككل (André gavagnol, 2009, p. 420). كما ان الإهتمام بالثقافة التنظيمية جاء نتيجة لواقع تنظيمي اقل ما يمكن القول عنه انه شديد المنافسة دفع المؤسسات الى التركيز عليها نتيجة القصور النسبي في السلوك التنظيمي، وتوسع نطاق الإشراف والتنظيمات الأفقية وكذا طبيعة ودرجة التعقيد لهذه المؤسسات. (الصرفي، 2007، صفحة 258).

3. اهداف الثقافة التنظيمية: تعمل الثقافة التنظيمية على تحقيق أربعة اهداف رئيسية وهي:

❖ تعطي الأفراد العاملين هوية المنظمة.

❖ تسهل الإلتزام الجماعي (الولاء)

❖ تعزز استقرار النظام الإجتماعي

❖ تشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على تفسير الأمور من حولهم. (Delavallée, 2002, p. 28)

4. عناصر الثقافة التنظيمية: تتكون الثقافة التنظيمية من مجموعة من العناصر نذكر منها ما يلي:

1.4..- القيم التنظيمية: وهي عبارة عن اتفاقيات مشتركة بين اعضاء التنظيم الإجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب او غير مرغوب ، جيد او غير جيد ، مهم او غير مهم ، اما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان او بيئة

العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين والإهتمام بإدارة الوقت والأداء واحترام الآخرين. (العميان، 2013، صفحة 309)

2.4.- المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن افكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل وكيفية انجاز العمل والمهام التنظيمية، ومن هذه المعتقدات اهمية المشاركة في صنع القرار، والمساهمة في العمل الجماعي واثار ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية. (السكرانه، 2009، صفحة 359).

3.4. الأعراف التنظيمية: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المؤسسة على اعتبار انها معايير مفيدة للمؤسسة ومثال ذلك التزام المؤسسة بعدم تعيين اخوين اثنين في نفس التنظيم، او الشخص الذي يتزوج بأجنبية لا يسمح له العمل في بعض التنظيمات، ويذكر هنا ان الأعراف يفترض ان تكون غير مكتوبة ويجب اتباعها. (خلوف، 2015، صفحة 23).

4.4. التوقعات التنظيمية: وهي تتمثل في التعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها او يتوقعها الفرد او المؤسسة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المؤسسة،، مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين والمرؤوسين من الرؤساء ومن الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير و الإحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات العامل النفسية والإقتصادية. (شوقي، 2010، صفحة 360). تشمل التوقعات التنظيمية الأهداف والغايات، ولكنها تمتد بشكل مهم إلى معايير الأداء والأخلاق والمبادئ التوجيهية السلوكية أيضاً. هذه التوقعات ضرورية للحفاظ على الإحساس بالاتجاه والمعنى، ولكنها أيضاً تشكل الأساس للثقافة الكلية للمؤسسة. (eikenberry, 22/03/2023, p. 23)

الفرع الثاني: نظم ادارة المعرفة

ان نظم ادارة المعرفة تعنى بتحديد المعلومات ذات القيمة وكيفية الإستفادة منها وفهم الموجودات المعرفية بالمنظمة وكيفية استثمارها على الطريقة المثلى، فالمنظمات التي تتبناها سوف تتميز بخصائص عدة مثل زيادة القدرة التنافسية والإبداع والإبتكار التكنولوجي والطبيعة العالمية للأسواق لذلك تسعى المنظمات للمحافظة على تميزها من خلال سعيها في التجديد والإبتكار.

1.تعريف نظم ادارة المعرفة: هناك من يرى بأن نظم ادارة المعرفة تشتمل على مكونات تكنولوجية وغير تكنولوجية حيث عرفت بأنها "المكونات التكنولوجية وغير التكنولوجية لإدارة المعرفة التي يمكن ان تتضمن ما يتعلق بإدارة المعرفة من برامج الكمبيوتر واجزائه المعدنية، الشبكات والأفراد والمجموعات، التنظيمات، المصادر، والأدوات والخدمات والأنشطة، الأساليب وعوامل بيئية اخرى، والأنشطة التي يمكن ان تؤلف او تؤثر على ادارة المعرفة في المنظمة. (saleh, 2010, p. 204). وهناك من يعرفها على انها "نظم مسؤولة عن تنفيذ استراتيجيات ادارة المعرفة عبر تفعيل عمليات ادارة المعرفة ودورة حياتها" و "هي منتجات تكنولوجية المعلومات التي يحقق استخدامها التطبيق الفعلي لإدارة المعرفة. (ronald, 2007, p. 125). اما بيسرا وسايبروال فعرفها على انها التكامل بين التقنيات والآليات التي تم ابتكارها و تطويرها لدعم عمليات المعرفة. (becerra, 2015, p. 37) من خلال ما سبق يمكن ان نعرف نظم ادارة المعرفة بأنها تلك الأدوات التكنولوجية وغير التكنولوجية التي تدعم وتعزز عمليات ادارة المعرفة والمتمثلة في توليد المعرفة وتخزينها وكذا توزيعها وتطبيقها.

2. أهمية نظم ادارة المعرفة:

تنبع اهمية نظم ادارة المعرفة من كونها تعد عنصرا فاعلا لتحقيق الميزة التنافسية وازضافة للقيمة ويظهر تأثيرها في النواحي الآتية:

- ❖ الناحية التكنولوجية: من خلال توفير ادوات الحفظ الفعال والمشاركة للمعرفة.
- ❖ الناحية التنظيمية: من خلال تسهيل انشاء ومشاركة المعرفة وتطوير بيئة عمل ايجابية.
- ❖ الناحية العملية: من خلال تحديد العمليات الرئيسية لإدارة وتدقيق المعرفة.
- ❖ الناحية الفلسفية: اكتساب فهم اعلى للمعرفة من خلال طرح افكار ومقترحات جديدة من اجل تطوير طرق جديدة في التفكير.

❖ حماية الأصول الفكرية: من خلال تقدير الأصول المعرفية من الناحية المالية. (اهداء، 2021، صفحة 114)

3. خصائص نظم ادارة المعرفة: تتميز نظم ادارة المعرفة بمجموعة من الخصائص من بينها:

- تعمل على تحسين انتاج المعرفة الجديدة للمنظمة.
 - تقوم بزيادة تبادل المعرفة بين العاملين وليس خزنها فقط.
 - تعمل على دعم دورة حياة المعرفة والتي تتمثل في (توليد، تخزين، توزيع، تطبيق) المعرفة .
 - تعمل على التركيز على المعرفة وليس المعلومات والبيانات واستخدام التكنولوجيا في جمع وتطبيق المعرفة.
- يتم اتخاذ القرارات بشكل موضوعي وليس ذاتي باستخدام برامج ادارة المعرفة. (hajric, 2018, p. 41) كما يرى Barnes ان نظم المعرفة يجب ان تتوفر على الخصائص التالية: نظام يسمح للعاملين في المنظمة بالتواصل ومشاركة المعرفة، ويجمع المعرفة من مصادرها ويحولها لأصول معرفية يمكن مشاركتها ويدير المستندات المعرفية ويسمح بالبحث فيه (Barnes, 2015, p. 69) ..

4. انواع نظم إدارة المعرفة: يمكن تقسيم نظم ادارة المعرفة حسب (North و kumta 2014) وآخرون الى ما يلي:

◀ نظم توليد المعرفة: وهي تلك النظم التي تسمح للأفراد باكتساب المعارف و تنميتها وتطويرها لتكون تلك المعارف هي التي تولد معارف جديد من الأدوات الغير تكنولوجية الداعمة لها نجد الدردشة والمحادثات والمحاضرات المرئية مثلاما من بين الأدوات التكنولوجية الداعمة لها نجد الكتب والمجلات الإلكترونية، مواقع التواصل الإجتماعي، المشاركة في المنتديات، سير العمل (work flow)، البيانات الوصفية (metadata). (lyles, 2012, p. 48)

◀ نظم تخزين المعرفة : وهي تلك التي تساعد في الإحتفاظ بالمعارف لأطول فترة ممكنة ،وتساعد على عدم تلفها وضياعها من بين الأدوات التكنولوجية الداعمة لها نجد الحاسوب ووسائط تخزين المعلومات الرقمية، مستودع المعرفة (الإلكتروني) الأنظمة الألكترونية (من اجل معالجة المعارف المجمععة والبحث فيها).

◀ نظم توزيع المعرفة: يعتبر توزيع المعرفة من بين اهم العناصر في ادارة المعرفة ففي بعض الأحيان تتوفر المعارف الا انه يتعذر توزيعها او يصعب لعوامل عدة من بين الوسائل الداعمة لها لدينا: الإنترنت، الإنترنت، البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الإجتماعي، وسائل التعليم الإلكتروني كالمجلات والدروس المسجلة، المؤتمرات والندوات.....الخ.

◀ نظم تطبيق المعرفة: وهي التي تمكننا من تبني المعارف وتطبيقها واستغلالها بافضل الطرق من بينها نجد الأنظمة الخبيرة وأنظمة الذكاء الإصطناعي، تكنولوجيات الإتصال والأعمال الجماعية (groupware). (الطاهر، 2019، صفحة 110)

5. العلاقة بين الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة:

أكد كل من chong و choi ان الدراسات التي قدمت في تطبيق ادارة المعرفة تكاد تجمع ان الثقافة التنظيمية هي العامل الأهم في نجاح تطبيق ادارة المعرفة وفي نفس السياق أكدت lucierivard انه كي ينجح مشروع ادارة المعرفة من الضروري ان تدعمه ثقافة المنظمة. وبالمثل أكد shaw.d ان نسب اسباب نجاح المشروعات ترجع في الحقيقة الى التكنولوجيا الصحيحة والأدوات المناسبة بنسبة 20% ، بينما 80% من النجاح هو للثقافة التنظيمية المناسبة حيث اجراء تغيير ثقافي قد يكون الخطوة الأولى المطلوبة ، وفي نفس المنحنى يؤكد كل من Hutchings، Michailova ان القيم الثقافية للأفراد العاملين تؤثر تأثيراً عميقاً في بلورة عمليتي توليد المعرفة ومشاركتها بالإضافة الى تعزيز الإتصال والتعليم التنظيمي وعليه يبدو جلياً ان القيم التي يتقاسمها الأفراد داخل المنظمة ضمن بيئة اجتماعية تفاعلية ستؤدي حتماً الى تشكل سلوكيات الأفراد تجاه مقاربة ادارة المعرفة لتنتقل من صورتها الضمنية الى شكلها الصريح. (تقار، 2019، صفحة 105)

المحور الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من موظفي مديرية الصيانة بسوناطراك على مستوى الولاية وقد تم اختيارهم عشوائياً حيث قمنا بإختيار الإستبانة كأداة لجمع البيانات عن طريق توزيعها على الموظفين وقد شملت الإستبانة على ثلاثة محاور مقسمة بالترتيب على المتغيرات الشخصية وعناصر الثقافة التنظيمية وانواع نظم إدارة المعرفة.

الفرع الأول:

1.دراسة خصائص العينة:

الجدول 1:توزيع العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	البيان
57.5 %	23	ذكر
42.5 %	17	أنثى
100 %	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

نلاحظ في توزيع العينة حسب الجنس ان العنصر النسوي متواجد بنسبة معتبرة في المؤسسة فبعد ان كنا نعتقد ان الغالبية من العمال هي من فئة الذكور تفاجانا ان المرأة لم يعد يقتصر عملها في مجال الإدارة بل اقتحمت تخصصات كانت في الوقت القريب حكرا على الرجال واثبتت بذلك توجه الدولة في اعطاء المرأة حقها في مزاوله العمل الذي تريده دون قيود او تحفظات كما هو ملاحظ في الجامعات حيث اصبحت الطالبات يخترن الشعب التقنية بنسب كبيرة ويفضلنها على شعب اخرى.

الجدول رقم2: توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	البيان
% 20	08	ثانوي
%40	16	جامعي
%40	16	دراسات عليا

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

الملاحظ عند معاينتنا للمستوى الدراسي ان الأغلبية من الموظفين لديهم شهادات جامعية وان التوظيف اصبح يركز على هذا الجانب لإستقطاب الإطارات والكفاءات الشابة في العديد من التخصصات. ونشير هنا ان البعض من الموظفين في السلك التقني يمتلكون شهادات جامعية تؤهلهم للعمل في مجالات أخرى الا انهم فضلوا العمل في المجال التقني الذي يقتضي في بعض التخصصات مستوى ثانوي فقط وهذا راجع حسبهم الى توفر مناصب الشغل بنسب مقبولة بعد انتهاء التكوين وكذلك وجدنا من الإطارات من يحوز على شهادة الماجستير والدكتوراة وفضلوا العمل في شركة سوناطراك حسب ميولاتهم ودوافعهم الشخصية.

الجدول رقم3:توزيع العينة حسب الخبرة

النسبة	التكرار	البيان
% 20	8	اقل من 5 سنوات
%27.5	11	5-10 سنوات
%22,5	9	11-20 سنة
%30	12	20-30سنة

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

من خلال اختيارنا لعينة عشوائية فقد تحصلنا على عاملين ممن يمتلكون خبرات متفاوتة وهذا ساعدنا في اعطاء الفرصة للجميع لإبداء آرائهم واضفاء مزيد من الشفافية لبحثنا، وكذا معرفة ما إذا كانت طرق التسيير قد شهدت تحولا عن السابق املا. وقد كانت النسبة الأكبر ممن تتراوح خبرتهم ما بين 20 الى 30 سنوات. وقد يرجع ذلك الى طبيعة عمل المديرية والذي يحتاج الى الخبرة والكفاءة .

الفرع الثاني: تحليل بيانات الدراسة

من اجل اتمام الدراسة التطبيقية قمنا بتصميم استبانة شملت محورين هما المحور الأول تضمن مكونات الثقافة التنظيمية والمحور الثاني تضمن انواع نظم ادارة المعرفة كما ضم كل محور 4 ابعاد تتكون في مجموعها من 34 عبارة وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي مع اعطاء الأوزان التالية:(غير موافق تماما=1، غير

موافق=2، محايد=3، موافق=4، موافق تماما=5). كما تم الإعتماد على البرنامج الإحصائي spss في التحليل الإحصائي الوصفي في الحصول على نتائج الدراسة.

1. اختبار ثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم 4: حساب معامل الفاكرونباخ

معايير الفاكرونباخ	عدد الفقرات	معايير أداة الدراسة	
0.606	05	القيم التنظيمية	عناصر
0.860	04	المعتقدات التنظيمية	الثقافة
0.694	05	التوقعات التنظيمية	التنظيمية
0.647	03	الأعراف التنظيمية	
0.876	17	ثبات محور عناصر الثقافة التنظيمية	
0.730	05	نظم توليد المعرفة	نظم ادارة المعرفة
0.630	04	نظم تخزين المعرفة	
0.696	04	نظم توزيع المعرفة	
0.829	04	نظم تطبيق المعرفة	
0.855	17	ثبات محور نظم ادارة المعرفة	
0.852	34	الثبات الكلي للإستبيان	

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

جاءت قيمة الفاكرونباخ في كلا المحورين على الترتيب 0.876 و 0.855 وهو ما يدل على ثبات أداة الدراسة في كل منهما كما تم حساب معامل الثبات الكلي للإستبيان ووجد مساويا لـ 0،852 وهي قيمة مرتفعة وموجبة الإشارة واكبر من 0،6 مما يعني زيادة مصداقية البيانات في عكس نتائج العينة على المجتمع، وعلى استقرار المقياس وصلاحيته لأغراض الدراسة.

2. تحليل الإستمارة ومناقشة النتائج:

أ. اتجاهات افراد العينة حول عناصر الثقافة التنظيمية

الجدول رقم 5: نتائج افراد العينة حول تو افرع عناصر الثقافة التنظيمية

العناصر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة	معامل الاختلاف
القيم التنظيمية	3،96	0،302	1	موافق	25،10 %
المعتقدات التنظيمية	3،89	0،560	2	موافق	17،17 %
التوقعات التنظيمية	3،63	0،460	4	موافق	22،24 %
الأعراف التنظيمية	3،83	0،523	3	موافق	26،5 %

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

نلاحظ من خلال الجدول رقم 5 ان اجابات افراد العينة فيما يخص الموافقة على عناصر الثقافة التنظيمية كانت في معظمها مرتفعة حيث نجد في المرتبة الاولى تأكيد افراد العينة على عنصر القيم التنظيمية في مؤسستهم

بمتوسط حسابي 3.96 وانحراف معياري 0,302 وهي تقع في مجال موافق، ثم نجد في المرتبة الثانية توافق آراء جل الموظفين على وجود معتقدات تنظيمية لديهم انطلاقاً من قناعتهم بأن هناك تواصل بين مختلف المستويات الإدارية لتبادل الأفكار والتعاون أثناء تادية المهام بمتوسط حسابي 3,89 وانحراف معياري 0,560 وهي تقع كذلك في مجال موافق اما في المرتبة الثالثة نجد ان اغلب الموظفين اتفقوا على ان مؤسساتهم تحوز على اعرف تنظيمية وهم متفوقون على تطبيقها وانتهاجها حيث سجلنا متوسط حسابي 3,83 وانحراف معياري قدر 0,523 وهي تقع في مجال موافق، اما فيما يخص التوقعات التنظيمية فقد لاحظنا ان اغلب اجابات من تم استجوابهم اكدت على وجود توقعات تنظيمية لديهم من منطلق ان المؤسسة تلبى توقعاته فيما يخص التحفيز والترقية وغيرها وبلغ المتوسط الحسابي لهذا العنصر 3,63 وبنحرف معياري 0,460 ضمن مجال موافق ما يدل على عدم وجود تشتت كبير في اجابات العينة.

ب. اتجاهات افراد العينة حول انواع نظم ادارة المعرفة

الجدول رقم 6: نتائج افراد العينة حول توافقهم مع ادارة المعرفة

المتغير التابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة	معامل الاختلاف
نظم توليد المعرفة	3,89	0,453	2	موافق	20,50 %
نظم تخزين المعرفة	3,94	0,373	1	موافق	13,9 %
نظم توزيع المعرفة	3,88	0,435	3	موافق	36,1 %
نظم تطبيق المعرفة	3,87	0,460	4	موافق	31,3 %

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

نلاحظ من الجدول رقم 6 ان اجابات افراد العينة حول نظم توليد المعرفة جاءت متوافقة الى حد ما حيث سجل متوسط حسابي يقدر ب 3,89 وانحراف معياري 0,453 وهي تقع ضمن مجال موافق ويمكن تفسير ذلك على انه توجد في مديرية الصيانة نظم لتوليد المعرفة بالرغم من الكثير لا يعرفانها كذلك من ناحية المصطلح فوجدنا ان هناك احتكاكا واتصالا بين الموظفين وتبادل للمعارف في مجال عملهم ويقومون بحضور الندوات والملتقيات والتعرف على مختلف التطورات الحاصلة عن طريق وسائل التعليم الإلكتروني المختلفة، كما ان وجود تربصات من حين لآخر لفائدة الموظفين ساعد كثيرا في زيادة معارفهم، اما فيما يخص جانب نظم تخزين المعرفة فهنا لاحظنا ان معظم الإجابات جاءت في مجال الموافقة و اتفقت على ان المؤسسة تولي اهمية كبيرة في تخزين المعرفة ضمن مستودعات الكترونية يسهل الوصول اليها، وان هناك معارف ليستفاد منها نتيجة تخزينها خاصة في تجميع المعارف كما لاحظنا ان اغلبية الموظفين يدركون جيدا اهمية الحفاظ على المعارف وتخزينها لإستغلالها مستقبلا في حل المشكلات، كما انهم ذكروا ان الإدارة تحاول تخزين المعارف بطريقة يسهل استرجاع المعلومات بها واستغلالها وهي في نظرهم تعتبر فعالة. اما فيما يخص نظم توزيع المعرفة فقد حصلنا على متوسط حسابي 3,88 وانحراف معياري 0,435 وهي تقع ضمن مجال موافق حيث يرى الموظفون ان هناك تبادل للمعارف عبر

شبكة المعلومات الداخلية وان الملتقيات والندوات تعد منبرا لتوزيع المعارف بالإضافة الى انهم يرون ان نظام الإتصال في مؤسستهم يعتبر فعال بالرغم من انه يتميز بنوع من بالتعقيد حسيمه الا انه يسمح بنقل المعارف الى حد ما. اما فيما يخص تطبيق نظم ادارة المعرفة فقد سجل وسط حسابي يقدر ب 3,87 وانحراف معياري 0.460 وهو يقع ضمن فئة موافق وكان هناك توافق في اجابات العينة حول هذا البعد حيث يؤكدون على ان مؤسستهم تحثهم على تطبيق معارفهم اثناء تادية اعمالهم كما انها تستعمل احداث التطبيقات في انجاز المهام كما اكدوا على توجه مؤسساتهم نحو عملية الرقمنة وتطبيقها في جميع المصالح وهو ما من شأنه حسب قولهم تسهيل أداء اعمالهم بسرعة وفعالية اكبر.

3. معاملات الإرتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغيرالتابع:

أ. معاملات الإرتباط بين القيم التنظيمية ونظم ادارة المعرفة:

الجدول رقم 7: معاملات الإرتباط لبيرسون بين القيم التنظيمية ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع المتغير المستقل	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
القيم التنظيمية	0.104	-0.012	0.017	-0.044
مستوى الدلالة	0.524	0.943	0.918	0.789

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

الملاحظ من الجدول رقم 7 هو ان جميع معاملات الإرتباط لبيرسون بين المتغير المستقل القيم التنظيمية والمتغير التابع نظم ادارة المعرفة جاءت متباينة حيث ان معامل الإرتباط بين القيم التنظيمية ونظم توليد المعرفة جاء بقيمة 0.104 عند مستوى دلالة معنوية عند $\alpha=0.524$ مما يعني عدم وجود علاقة لأنه ليست هناك دلالة احصائية، اما فيما تعلق بالعلاقة بين القيم التنظيمية ونظم تخزين المعرفة فجاء الإرتباط بقيمة سالبة مما يدل على علاقة عكسية بين المتغيرين وليست هناك دلالة احصائية ونفس النتيجة بالنسبة للعلاقة بين المتغير المستقل ونظم تطبيق المعرفة اما فيما يخص نظم توزيع المعرفة والقيم التنظيمية فتظهر لنا عدم وجود علاقة بين المتغيرين لعدم وجود دلالة احصائية.

ب. معامل الإرتباط بين المعتقدات التنظيمية ونظم ادارة المعرفة

الجدول رقم 8: معاملات الإرتباط لبيرسون بين المعتقدات التنظيمية ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع المتغير المستقل	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
المعتقدات التنظيمية	0,515**	0.375**	0,272*	0.534**
مستوى الدلالة	.000	.001	.000	.000

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

يتضح من الجدول رقم 8 ان هناك علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع ذات دلالة احصائية حيث نجد ارتباط طردي متوسط بين المعتقدات التنظيمية ونظم توليد المعرفة وكذا نظم تطبيق المعرفة بينما ظهر الإرتباط طردي ضعيف بينه وبين نظم تخزين ونظم توزيع المعرفة وهذا مازهر من خلال نتائج معامل الإرتباطاتي

دلت في مجملها على وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية عند $\alpha=0.01$ وبلغت اعلى قيمة ما بين المعتقدات التنظيمية ونظم تطبيق المعرفة.

ج.معامل الإرتباط لبيرسون بين التوقعات التنظيمية ونظم ادارة المعرفة:

الجدول رقم9: معامل الإرتباط لبيرسون بين التوقعات التنظيمية ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع المتغير المستقل	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
التوقعات التنظيمية	0,251*	0,016	-0,015	0,252*
مستوى الدلالة	.03	.001	.00	.03

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

من خلال النتائج المتحصل عليها نرى ان العلاقة بين المتغير المستقل والتابع جاءت طردية ضعيفة فيما تعلق بنظم توليد المعرفة ونظم تطبيق المعرفة اما فيما يخص نظم تخزين المعرفة فلا توجد علاقة بين المتغيرين، وجاءت العلاقة عكسية بين نظم توزيع المعرفة والتوقعات التنظيمية ويمكن القول هنا ان التوقعات لا ترتبط بنسبة كبيرة مع نظم ادارة المعرفة في مختلف عملياتها.

د. معامل الإرتباط لبيرسون بين الأعراف التنظيمية ونظم ادارة المعرفة

الجدول رقم10: معامل الإرتباط لبيرسون بين الأعراف التنظيمية ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع المتغير المستقل	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
الأعراف التنظيمية	0,394**	0,425**	0,382**	0,570**
مستوى الدلالة	.000	.001	.000	.000

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

يتضح من الجدول ان علاقة الأعراف التنظيمية بأنظمة ادارة المعرفة جاءت كلها موجبة دلالة على وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية عند $\alpha=0.01$ ولا حظنا ان اعلى قيمة ارتباط كانت بين الأعراف التنظيمية ونظم تطبيق المعرفة ب 0.570، فوجود الأعراف التنظيمية في المؤسسة ادى ذلك الى التأثير ايجابا على نظم ادارة المعرفة فالعرف التنظيمي الذي يدعو الى تعزيز القدرات والمهارات وتشكيل فرق العمل من شأنه ان يكون داعما لتطبيق نظم ادارة المعرفة في المؤسسة.

4. اختبار الإرتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة:

الجدول رقم 11: معاملات الأرتباط بين المتغيرات المستقلة

المتغير	القيم التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	التوقعات التنظيمية	الأعراف التنظيمية
القيم التنظيمية	1	0.590**	0.422**	0.124
المعتقدات التنظيمية	0.590**	1	0.767**	0.510**
التوقعات التنظيمية	0.422**	0.767**	1	0.565**
الأعراف التنظيمية	0.124	0.510**	0.565**	1

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

تم الاعتماد على اختبار (vif) معامل التضخم من اجل اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة وتم استخراج قيمة (vif) من خلال المعادلة التالية: $vif = 1 / (1 - R^2)$ حيث R^2 هي مربع اعلى ارتباط بين المتغيرات المستقلة. نلاحظ من الجدول رقم 11 ان قيمة اعلى ارتباط هي 0,547 وهي بين التخصص والتعقيد وبلغت قيمة VIF من المعادلة السابقة 2,43 وهي اقل من (10) وهذا يعني عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة وبالتالي تحقق الشرط باعتماد الانحدار الخطي المتعدد وقبول نتائجه. (جبريل، 2020، صفحة 190)

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات

الجدول رقم 12: نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع (نظم إدارة المعرفة)					المتغيرات المستقلة	
قيمة A	قيمة F	معامل التحديد R SQUARE	القيمة الاحتمالية (SIG)	معامل الانحدار B		
1.522	11.232	0.443	0.690	0.032	القيم التنظيمية	أبعاد الثقافة التنظيمية
			0.016	0.320	المعتقدات التنظيمية	
			0.027	0.064	التوقعات التنظيمية	
			0.000	0.432	الأعراف التنظيمية	
			0.002	0.587	الثقافة التنظيمية	

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss24

من الجدول يتضح ان العلاقة بين هذه المتغيرات يمكن تمثيلها بالعلاقة التالية:

$$Y = 1 + 0.522X_1 - 0.032X_2 + 0.320X_3 + 0.064X_4$$

حيث:

Y: يمثل نظم إدارة المعرفة، X₁: القيم التنظيمية، X₂: المعتقدات التنظيمية، X₃: التوقعات التنظيمية، X₄:

الأعراف التنظيمية

يتضح لنا من خلال الجدول أن معامل التحديد R² بلغت قيمته 0,443 ما يدل على أن عناصر الثقافة التنظيمية تفسر ما مقداره 44,3% من التغيرات الحاصلة التي تحدث في تطبيق نظم إدارة المعرفة وهي نسبة مقبولة، وهو ما يدل على أن النموذج مقبول إحصائياً بدرجة ثقة 95%، كما ان قيمة F المحسوبة جاءت مساوية للقيمة 11,232 وهي ذات دلالة معنوية مرتفعة عند مستوى 5%.

1. اختبار الفرضية الرئيسية:

H₁: هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

H₀: ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

بلغت قيمة $(0.002 \geq 0.05, \text{SIG}=0.002)$ وهي اقل من $(\alpha=0.05)$ ومنه فإننا نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين الثقافة التنظيمية ونظم إدارة المعرفة في مديرية الصيانة محل الدراسة. حيث أن قيمة (B) بلغت (0.587) وهي تشير الى أن زيادة في المتغير المستقل "الثقافة التنظيمية" بوحدة واحدة تنجم عنها زيادة في المتغير التابع "نظم إدارة المعرفة" بقيمة (0.587).

2. اختبار الفرضيات الفرعية:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H_1 : هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

H_0 : ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

تبعا للنتائج الظاهرة في الجدول فإننا نجد ان قيمة $(0.690, \text{SIG}=0.690)$ وهي اكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ($0.69 \leq 0.05$) ومنه فإننا نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على انه ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية ونظم إدارة المعرفة في مديرية الصيانة بسوناطراك محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H_1 : هناك اثر ذو دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

H_0 : ليس هناك اثر ذو دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

الملاحظ في الجدول رقم 12 هو ان قيمة $(0.016, \text{SIG}=0.016)$ وهي اقل من $(\alpha=0.05)$ ومنه فإننا نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين المعتقدات التنظيمية ونظم إدارة المعرفة في مديرية الصيانة محل الدراسة. حيث أن قيمة (B) بلغت (0.320) وهي تشير الى أن زيادة في المتغير المستقل "المعتقدات التنظيمية" بوحدة واحدة تنجم عنها زيادة في المتغير التابع "نظم إدارة المعرفة" بقيمة (0.320)

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H_1 : هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التوقعات التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

H_0 : ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التوقعات التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

من خلال الجدول رقم 12 يظهر لنا أن قيمة $(0.027, \text{SIG}=0.027)$ وهي اقل من $(\alpha=0.05)$ ومنه فإننا نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين التوقعات التنظيمية ونظم إدارة المعرفة في فرع مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط. حيث أن قيمة (B) بلغت (0.064) وهي تشير الى أن زيادة في المتغير المستقل "التوقعات التنظيمية" بوحدة واحدة تنجم عنها زيادة في المتغير التابع "نظم إدارة المعرفة" بقيمة (0.064)

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H_1 : هناك اثر ذو دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

H_0 : ليس هناك اثر ذو دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية ونظم إدارة المعرفة.

تبعاً لنتائج الجدول رقم 12 والذي تظهر به قيمة (SIG=0،000 وهي اقل من) $0,05 \geq 0,000$ ($\alpha=0,05$) ومنه فإننا نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين الأعراف التنظيمية ونظم إدارة المعرفة في مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط. حيث أن قيمة (B) بلغت (0,432) وهي تشير الى أن زيادة في المتغير المستقل "الأعراف التنظيمية" بوحدة واحدة تنجم عنها زيادة في المتغير التابع "نظم إدارة المعرفة" بقيمة (0,432)

خاتمة:

يتطلب نجاح أي مؤسسة حديثة، التكيف والتعامل مع المتغيرات في بيئة العمل من خلال إيجاد ثقافة مؤسسة تدعم توفير المعلومات اللازمة لإتخاذ القرار الصائب ولتحقيق ذلك لابد من سهولة انسياب المعلومات بين المستويات الإدارية من خلال ثقافة تنظيمية مرنة تقوم على التشاركية والحوار البناء لتعزيز تدفق وانتقال المعلومات بصورة سريعة ودون معوقات وأشارت الدراسة الى اعتبار الثقافة التنظيمية عنصراً حاسماً لتطبيق نظم ادارة المعرفة.

نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها:

1- بالنسبة للمتغير المستقل عناصر الثقافة التنظيمية:

اظهرت الدراسة توافر عناصر الثقافة التنظيمية التي تم اعتمادها فوجدنا ان القيم التنظيمية بلغت نسبتها 74,9 % ، اما المعتقدات التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة فبلغ 82,83 % ، في حين بلغت نسبة التوقعات التنظيمية 77,76 % ، اما فيما تعلق بالأعراف التنظيمية فبلغت نسبتها 73,5 % . والملاحظ في هذه النتائج ان المعتقدات التنظيمية تحصلت على اعلى نسبة ويمكن تفسير ذلك باهتمام المؤسسة بموظفيها سواء تعلق الأمر بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بإنجاز المهام وكذا قناعة العاملين بأن اختيار المؤسسة لهم في مناصب معينة سيعود بنتائج افضل على الجميع.

2- بالنسبة للمتغير التابع نظم ادارة المعرفة:

اظهرت النتائج وجود توافر أنظمة ادارة المعرفة التي تم الإستفسار عنها في فرع مديرية الصيانة لسوناطراك حيث بلغت نسبة نظم توليد المعرفة 79,5 % ، وبلغت نسبة نظم تخزين المعرفة 86,1 % ، اما فيما تعلق بنظم توزيع المعرفة فسجلنا نسبة تقدر بـ 63,2 % لنسجل نسبة 68,7 % فيما تعلق بنظم تطبيق المعرفة. ويظهر لنا من خلال هذه المعطيات ان نظم توليد المعرفة تحصلت على نسبة معتبرة بالإضافة الى نظم تخزين المعرفة ، ويمكن تفسير ذلك باهتمام المسؤولين بهذه المؤسسة بتنمية معارف الموظفين وتحسينها وتطويرها وكذا تأثير التحول الرقمي الذي تمضي فيه الدولة واستغلال افضل التكنولوجيات لتخزين المعارف واستغلالها بأفضل طريقة ممكنة. كما لانسى هنا المنافسة العالمية التي تواجهها من قبل شركات اخرى متخصصة في نفس مجالها حيث ان المؤسسة لها استثمارات خارج الوطن وينبغي عليها المحافظة عليها.

بالنسبة لفرضيات الدراسة:

- من خلال الدراسة والتحليل لعناصر الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تطبيق نظم ادارة المعرفة يمكن استخلاص النتائج التالية:
- يتميز فرع مديرية الصيانة لسوناطراك بوجود ثقافة تنظيمية سائدة بين عماله حيث لمسنا ان هذه الثقافة تدعم وتشجع بناء المعرفة الا انها بحاجة الى مزيد من التطوير والإهتمام كما ان ترسيخ هذه الثقافة يتطلب على الجميع المشاركة والتعاون.
 - وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) ونظم ادارة المعرفة، حيث ان نسبة التأثير الجوهرى لهاته الأبعاد على المتغير التابع نظم ادارة المعرفة موجودة وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى $\alpha=0.05$.
 - هناك علاقات ارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وكلها ذات دلالة معنوية عند $\alpha=0.01$ و $\alpha=0.05$. الا انه يجدر التذكير هنا انه ليست جميع المتغيرات المستقلة التي تظهر لها علاقة ارتباط بالمتغير التابع في جدول الإرتباط، يكون لها تأثير جوهري كذلك في اختبار الإنحدار المتعدد..
 - ان لعناصر الثقافة التنظيمية دور في تطبيق نظم ادارة المعرفة وهذا ما فسرتة قيمة R^2 معامل التحديد والتي جاءت مساوية لـ 0.443. وهو ما يعني ان الثقافة التنظيمية تفسر ما نسبته 44,3 % من التغيرات الحاصلة في تطبيق نظم ادارة المعرفة.
 - يتوفر لدى الأفراد في مديرية الصيانة لسوناطراك بولاية الأغواط الإستعداد الكافي للشروع في تطبيق ادارة المعرفة حيث اظهرت الدراسة ان الأفراد يمتلكون فكرة عن نظم ادارة المعرفة واهميتها بالإضافة الى ان اغلهم من خريجي الجامعات ويمتلكون المهارات اللازمة لذلك.
- في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية :
- يجب ان يعي المسؤولون في مؤسسة سوناطراك باهمية تطبيق نظم ادارة المعرفة داخل فروع المؤسسة وما يمكن ان تقدمه من اضافة في تطوير انظمة التسيير بها وذلك من خلال اقامة الندوات والملتقيات وحتى الدورات التكوينية في هذا المجال.
 - ان ترسيخ ثقافة تنظيمية امر يحتاج الى وقت والى عمل كبير من طرف الإدارة العليا ولن يتأتى ذلك الا بتظافر الجهود وقناعة العاملين بالمؤسسة باهمية تبني هذه الثقافة التنظيمية التي تدعم وتعزز تطبيق نظم ادارة المعرفة.
 - على الإدارة ان تدعم نظم توزيع المعرفة في المؤسسة من خلال التقليل من المركزية حتى يتاح للجميع الإستفادة من المعارف وتطبيقها على ارض الواقع.

قائمة المراجع:

- 1) André gavagnol, p. r. (2009). *management des organisations*. paris: gualino editeur.
- 2) Barnes, S. (2015). *Designing a successful KM strategy a guide for knowledge management professional*. new jersey.unites state: information today.
- 3) becerra, f. s. (2015). *knowledge management system and processes*. new york.united state: routledge.
- 4) Delavallée, E. (2002). *la culture d'entreprise*. paris.france: Edition eyrolles.
- 5) delestre, M. (2000). *management-faison le point*. paris.france: top edition.
- 6) eikenberry, k. (22/03/2023). Setting Organizational Expectations. Indianapolis, united states.
- 7) hajric, e. (2018). *knowledge management system and practices*. united states: ingenta publishing.
- 8) JAMES, G. (2012). *organisations :Behavior, structures, processes* (éd. Fourteenth Edition). New York.united state: Mc Graw-Hill.
- 9) katun.M.idris. (2015). Impact of Organizational Culture on Knowledge Management Process in Construction. *Asian social science* , vol11 (N9), pp 281-288.
- 10) lyles, e. s. (2012). *organizational learninget knowledge management*. new jersey.united state: wiley library.
- 11) ronald, m. (2007). *knowledge management system*. berlin.Germany: springer verlag berlin.
- 12) saleh, a. h. (2010). development of km model for knowledge management implementation and application in construction project. College of Engineering and Physical Sciences: The University of Birmingham.England.
- 13) schein. (2019). *organizational culture and leadership* (éd. 3 rd edition). united states: jhon wiley and sons.
- 14) Stenford, M. H. (2022). The impact of organizational culture on knowledge management. *43rd Conference of the South African Institute of Computer Scientists and Information Technologists*. vol 85, pp. pp184-195. South African: EPiC Computing.
- 15) terrance.kennedy, d. (2000). *corporate culture :the rites and rituals of corporate*. cambridge: life pressure books.
- 16) احمد حتاملة اسماعيل عباينة. (2013). دور الثقافة التنظيمية في دعم ادارة المعرفة. *المجلة الأردنية في ادارة الأعمال* ، المجلد9 (العدد4)، ص 670-651.
- 17) اسمهان ماجد الطاهر. (2019). *ادارة المعرفة*. عمان.الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع .
- 18) بلال خلف السكارنه. (2009). *اخلاقيات العمل*. عمان.الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 19) جواد شوقي. (2010). *ادارة الأعمال منظور كلي*. عمان.الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 20) رامي صلاح جبريل. (2020). *تحليل البيانات خطوة بخطوة في spss*. قسم الإحصاء-كلية العلوم، بنغازي. ليبيا: دار الكتب الوطنية.
- 21) زهرة خلوف. (2015). الثقافة التنظيمية بين رهانات الإنتماء وديناميكية الأداء. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسبية بن بوعلی.الشلف.الجزائر.
- 22) صلاح اهداء. (2021). تجارب وممارسات تطبيق نظم ادارة المعرفة. *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات* ، المجلد3 (العدد6)، صفحة 114.
- 23) قردوبة نصر الدين. (2018). اثر الثقافة التنظيمية على عمليات ادارة المعرفة والتعلم التنظيمي. *مجلة الواحات للبحوث والدراسات* ، المجلد11 (العدد1)، صفحات115-135.
- 24) محمد الصرفي. (2007). *التطوير التنظيمي*. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- 25) محمد بسام ابو حشيش. (2009). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث* ، 25 vol (N1).
- 26) محمد علي عبد الله تقار. (2019). اثر الثقافة التنظيمية على ادارة المعرفة. *مجلة الإستراتيجية والتنمية* ، المجلد9 (العدد2)، صفحة 105.
- 27) محمود سلمان العميان. (2013). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. عمان.الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 28) ياسن سعد غالب. (2007). *ادارة المعرفة المفاهيم النظم التقنيات*. عمان.الأردن: دار الماهج للنشر والتوزيع.

الملاحق:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Centre Universitaire Nour Bachir – El
Bayadh Institut des sciences économiques
, commerciale et sciences de gestion



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي نور البشير - البيض
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

إستبانة خاصة بدراسة علمية

أخي الموظف / أختي الموظفة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يسعدني أن أتوجه لحضراتكم بهذا الاستبيان بحيث أن الباحث يقوم بإجراء دراسة بعنوان: "اثر الثقافة التنظيمية في تطبيق نظم ادارة المعرفة وذلك لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال.

وأود أن أحيط سيادتكم بأن كل ما تدلونه من آراء أو بيانات ستكون لأغراض البحث العلمي فقط. وانتهز هذه الفرصة لشكركم لتخصيصكم جزء من وقتكم الثمين لتعبئة هذه الاستبانة، متمنياً أن تتم قراءة العبارات بعناية ووضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها.

المحور الأول: المتغيرات الشخصية

الرجاء وضع إشارة (x) في الخانة المناسبة

الجنس				ذكر <input type="checkbox"/>
				أنثى <input type="checkbox"/>
الخبرة المهنية	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> من 5-10 سنوات	<input type="checkbox"/> من 11-20 سنة	<input type="checkbox"/> 21 سنة الى 30 سنة
الفئة العمرية	<input type="checkbox"/> أقل من 30 سنة	<input type="checkbox"/> من 30-40 سنة	<input type="checkbox"/> من 41-50 سنة	<input type="checkbox"/> 50 سنة و ما فوق
المستوى العلمي	<input type="checkbox"/> ثانوي	<input type="checkbox"/> جامعي	<input type="checkbox"/> دراسات عليا	
المسمى الوظيفي	<input type="checkbox"/> اطار	<input type="checkbox"/> عون تحكّم	<input type="checkbox"/> عون تنفيذي	

أثر الثقافة التنظيمية في تطبيق نظم ادارة المعرفة

المحور الثاني: الرجاء وضع إشارة (x) في الخانة المناسبة

الثقافة التنظيمية: هي تلك المنظومة التي تشمل المعاني والرموز والمعتقدات والقيم والمعايير والممارسات التي تتطور عبر الزمن حتى تصبح مشتركة بين الأفراد ويعملون على ادراكها وفهمها بطريقة توجه تفكيرهم ومشاعرهم.

العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
القيم التنظيمية: هي تلك التي تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ،ومن هذه القيم المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والأداء واحترام الآخرين					
1					
2					
3					
4					
5					
المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن افكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل وكيفية انجاز العمل والمهام التنظيمية					
1					
2					
3					
4					
التوقعات التنظيمية: هي مجموعة من التوقعات يحددها او يتوقعها الفرد او المؤسسة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المؤسسة					
1					
2					
3					
4					
5					

الأعراف التنظيمية: وهي ما تم التعارف عليه داخل اي مؤسسة دون الحاجة لكتابة تلك الأعراف ،حيث تسود ويلتزم بها الجميع.

1					
2					
3					

المحور الثالث: نظم ادارة المعرفة / الرجاء وضع إشارة (x) في الخانة المناسبة

العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
نظم توليد المعرفة: وهي تلك النظم التي تسمح للأفراد باكتساب المعارف و تنميتها وتطويرها					
1					

					يحرص الموظف على المشاركة في المنتديات والندوات وحضور التبرعات التي تقع ضمن مجال تخصصه	2
					توفر المؤسسة مجموعة من وسائل التعلم الإلكتروني كالأنترنيت والبرامج المتخصصة والأنظمة الخبيرة	3
					لدى الشركة مراكز بحث تعمل على تطوير أنشطتها	4
					يسعى الموظف للإحتكاك بمسؤوله المباشر ومن هو أكثر خبرة منه	5

نظم تخزين المعرفة: وهي تلك التي تساعد في الإحتفاظ بالمعارف لأطول فترة ممكنة، وتعمل على عدم تلفها

					تعتمد الشركة على تخزين المعرفة في الحواسيب ووسائط تخزين المعلومات الرقمية	1
					يتم في الشركة تسجيل المشاكل وحلولها في مستودع الكتروني ضمن الحواسيب	2
					تستخدم الشركة نظام الكتروني يقوم بتجميع المعارفوتتيح زيادة البحث فيها	3
					بإمكاني البحث في المعارف المخزنة بسهولة بواسطة البرامج المتخصصة	4

نظم توزيع المعرفة: وهي تلك الآليات والتقنيات التي تعمل على تسهيل نقل المعارف وتبادلها بين الأفراد

					توجد في الشركة شبكة معلومات داخلية تمكن من تبادل المعارف بين الموظفين	1
					تحتوي الشركة على نظام اتصال يتميز بالفعالية ويسهل نقل المعارف بين مختلف المستويات التنظيمية	2
					تعتبر الوسائط الإلكترونية وشبكات التواصل اهم عناصر نقل وتوزيع المعرفة	3
					يتم نقل المعارف وتبادلها من خلال الندوات والمنتديات وحتى المحاضرات المرئية	4

نظم تطبيق المعرفة:

نظم تطبيق المعرفة: وهي التي تمكننا من تبني المعارف وتطبيقها واستغلالها بأفضل الطرق

					أقوم بإستخدام ادوات البحث الإلكتروني اثناء البحث عن المعارف المطلوبة	1
					تتخذ القرارات في الشركة بالإستعانة بقواعد البيانات المستندة على المعرفة وتطبيقاتها	2
					تمتلك الشركة موقعا الكترونيا للتعريف بها وبأنشطتها والإتصال بها كذلك	3
					تعتمد الشركة على الأنظمة الخبيرة والنكاه الإصطناعي في العديد من أنشطتها في مجال الصيانة	4

