

أثر توليد المعرفة على بناء الذاكرة التنظيمية -دراسة حالة مؤسسة سیدار الحجار عنابة-

The Impact of knowledge Creation Process on building organizational memory - Case study in the Sider El hadjar Foudation Annaba.

بوفطيمة فؤاد

Boufetima Foued

مخبر النقل الإدارة والإمداد

جامعة باتنة 1 الحاج لخضر-الجزائر

foued.boufetima@univ-batna.dz

*كوال روفيا

Koual Roufia

مخبر اقتصاديات استثمارات الطاقات المتجددة

واستراتيجيات تمويل المناطق النائية

جامعة باتنة 1 الحاج لخضر-الجزائر

roufia.koual@univ-batna.dz

تاريخ النشر: 2023/04/30

تاريخ القبول: 2023/03/31

تاريخ الاستلام: 2022/11/20

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى وجود أثر لعملية توليد المعرفة على بناء الذاكرة التنظيمية، حيث تم استخدام الاستبيان أداة لجمع البيانات اللازمة على متغيرات الدراسة، من خلال توزيعه على عينة عرضية بلغت 30 موظفا بمركب الحديد والصلب سیدار الحجار عنابة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS 24 V. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد توليد المعرفة على الذاكرة التنظيمية، لنقترح في الأخير مجموعة من التوصيات أبرزها توفير نظام حوافز يشجع على توليد المعرفة بين مختلف المستويات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: المعرفة؛ توليد المعرفة؛ الذاكرة التنظيمية؛ الحوافز.

تصنيفات JEL: D83; M10; M53; L 32.

Abstract :

The study aims to identify the impact of the effect of the process of generating knowledge on building organizational memory where the questionnaire was used as a tool to collect the necessary data on the variables of the study, through a random sample of 30 employees in the Sider El hadjar Foudation Annaba, and the data was analyzed using the SPSS 24 V program. The study concluded that there is a statistically significant effect of the dimensions of knowledge generation on organizational memory, to propose a set of recommendations, most notably the provision of an incentive system that encourages knowledge generation among the various administrative levels.

Keywords: Knowledge; Knowledge Creation Process; Organizational Memory, Incentives.

JEL Classification: D83; M10; M53; L32.

1. مقدمة:

تواجه المنظمات العديد من التحديات والتغيرات التكنولوجية والديناميكية التي تفرضها بيئة الأعمال، وفي ظل الثورة المعلوماتية والتكنولوجية وزيادة حدة المنافسة، كل هذا أصبح مرهونا بمدى قدرتها على امتلاك الموجودات المعرفية، وأضحى نجاحها يقاس في هذا الإطار لأن المعرفة من أهم الإستراتيجيات والأساليب الإدارية الحديثة التي تسهم في إحداث التغيير وتحقيق الميزة التنافسية.

تعد عملية توليد المعرفة من أهم عمليات إدارة المعرفة وأكثرها شيوعا واستخداما، وذلك لأنها تتضمن شراء وابتكار واكتساب المعرفة، إذ تعتبر أساسا لإنشاء والتقاط المعارف التي تميز المنظمة عن غيرها وابتكار المنتجات والخدمات الجديدة، وتطوير الأفكار والحلول الابتكارية، ونتيجة لذلك أصبحت المنظمات اليوم تهتم بتوليد المعارف واستثمارها لتكوين طرق وأساليب عمل جديدة وحل المشاكل بطرق مبتكرة، الأمر الذي حتم عليها الاهتمام بتخزين هذه المعارف فيما يعرف بالذاكرة التنظيمية.

نظرا لأهمية الذاكرة التنظيمية كونها المستودع الفكري الذي يتضمن تخزين واسترجاع معارف المنظمة للاستخدام المستقبلي خوفا من خسارتها لأسباب متعددة كدوران العمل أو الاستقالة أو الموت، إذ تساعد على الحفاظ على خبراتها ومعارفها وتعزيز فعاليتها، كما تساعد على التخلص من ممارسات الماضي وتطوير وابتكار ممارسات جديدة.

وانطلاقا من أهمية عملية توليد المعرفة ودورها المهم في التقاط واكتساب المعارف والحقائق الجديدة، جاءت هذه الدراسة للتعرض لأثر هذه العملية على الذاكرة التنظيمية في مؤسسة سيدار الحجار.

أ. الإشكالية: من خلال ماسبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يوجد أثر لعملية توليد المعرفة على بناء الذاكرة التنظيمية في مؤسسة سيدار الحجار عناية؟

ب. فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية تمت صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد توليد المعرفة على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التنشئة الاجتماعية على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التجسيد على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الإستيعاب على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التجميع على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛

ج. أهداف الدراسة:

- إلقاء الضوء على مفهوم توليد المعرفة والذاكرة التنظيمية كأحد المفاهيم المعاصرة والمهمة؛
- التعرف على الدور الذي تلعبه عملية توليد المعرفة في إمداد المؤسسة بالمعلومات والخبرات الجديدة التي تساعد في فهم محيط الأعمال؛
- سعت هذه الدراسة إلى الوقوف على أهم الجهود المبذولة لبناء الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة؛
- هدفت هذه الدراسة لتقديم اقتراحات وتوصيات لبيان مدى أثر توليد المعرفة على بناء الذاكرة التنظيمية في مؤسسة سيدار الحجار عناية.

د. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة في كونها تعالج موضوع جديد، وتقوم بإلقاء الضوء على مفهومين في غاية الأهمية وهما توليد المعرفة والذاكرة التنظيمية، كما تلمس أهمية الدراسة في استهدافها مركب الحديد والصلب سيدار الحجار عناية والذي يحاول توليد المعارف الجديدة وتطوير الخدمات الجديدة، وتوثيق هذه المعارف باعتباره مصدر حيوي للميزة التنافسية.

هـ. منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الموضوع والأهداف المرجو تحقيقها من خلال الدراسة، فقد انتهجنا المنهج الوصفي التحليلي، معززا بجانب تطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة حالة على عينة عشوائية من العاملين لدى مؤسسة سيدار الحجار عناية، وتم الاعتماد في ذلك على الاستبيان، أما من أجل معالجة البيانات فقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (24 VSPSS).

الإطار النظري للدراسة.

1.2 ماهية توليد المعرفة

هي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تكيف المؤسسات مع تغييرات البيئة وتعزز من قدرتها على التحول إلى مؤسسات معرفية، وتضمن لها البقاء والنمو، فالأصول المعرفية تشكل محرك أساسي للتفوق والابداع وركيزة لتحقيق الميزة التنافسية التي ترفع من كفاءة المنظمة وتحسن من أدائها وتحقق لها التميز المستدام.

2.2 مفهوم توليد المعرفة:

تعد عملية توليد المعرفة من الاستراتيجيات الجديدة التي ساهمت في تغيير جذري للأوضاع وتحولات عميقة على كافة المستويات، وحظيت باهتمام الباحثين باختلاف تخصصاتهم ومجالاتهم يرى كل من Nonaka&Tekeuch " أن الأفراد هم الذين يكتسبون ويولدون ويبدعون المعرفة أي أن المنظمة لا تستطيع ذلك بدون الأفراد وبالتالي على المنظمة أن تحفز نشاطات اكتساب وتبادل وتوليد المعرفة". (العوفي، 2019، صفحة 60)

كما عرفها Loudon " أن المنظمات تحصل على المعرفة بعدة طرق اعتمادا على نوع المعرفة التي تبحث عنها فقد تحصل عليها من الوثائق والتقارير والتطبيقات الخاصة بالمنظمة أو من خلال تطوير شبكات الخبرة عبر الأنترنت بحيث يجد العاملون الخبرة في المنظمة التي تملك المعرفة". (الياسري و حسين، 2015، صفحة 61)

كما أشار Cofee "هي العملية التي تبدأ بفكرة يقدمها الفرد أو ابتدعها، حيث ان المعرفة موجودة في عقول المستخدمين ويتم توليدها من خلال أقسام البحث والتطوير والتفكير الإبداعي". (بعلبي، 2016، صفحة 28)

وعليه فتوليد المعرفة من أهم عمليات إدارة المعرفة فهي مزيج من تجميع تنظيم وابتكار وأسر المعرفة، ووسيلة لخلق الأفكار والحقائق الجديدة وابتكار معارف ومنتجات جديدة وابداعية، بهدف تحقيق التميز للمنظمة من خلال انتقاء وتوظيف الموارد البشرية التي تتمتع بالخبرة والذكاء والابداع وتشجع على تبادل وتأمين المعرفة بهدف تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة وتحسين كفاءتها وتزويدها بطرق واستراتيجيات لحل مشاكلها.

وعملية توليد المعرفة هي اكتساب والحصول على المعرفة من مصادر داخلية وخارجية وذلك من خلال:

-استقطاب الكوادر ذات الخبرة والمهارة والكفاءة العالية؛

-تحويل المعارف الداخلية الضمنية الكامنة في عقول الافراد إلى معارف صريحة أي من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي من خلال توفير بيئة مناسبة بالتحفيز على التفاعل والمشاركة وتبادل الخبرات؛

-اكتساب المعارف من مصادرها الخارجية مما يدعم نشاطها الداخلي ويدعم مركزها التنافسي.(فني، 2019، صفحة 274)

3.2 أبعاد توليد المعرفة:

يرى كل من Nanoka&Takeuchi أن عملية توليد المعرفة تتم من خلال التفاعل المستمر والديناميكي بين المعرفة الضمنية والصريحة، فعملية توليد المعرفة تجعل المؤسسة أكثر تنافسية وديمومة ويقودها هذا إلى اكتساب معارف جديدة، كما أن هذه العملية تتم عبر ثلاث مستويات أساسية متمثلة في الرد وجماعته وبيئته.

-**التمشئة الاجتماعية:** يعني تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية، وتقوم هذه العملية على التفاعل الاجتماعي والمعرفي بين الأفراد والعمليات الثقافية المرتبطة بالأنشطة التنظيمية الجارية، من خلال التجارب والحوار والاجتماعات والنقاش مما يسمح لهم بتقاسم المعلومات والمعارف والأفكار وتبادل الخبرات في المناقشات الرسمية وغير الرسمية، وأثناء العمل والتدريب خارج العمل.

أوضح Nanoka أنه عادة ما تحدث هذه العملية في مرحلة التدريب المهني حيث أن الافراد يكتسبون المعارف والمهارات اللازمة لمزاولة عملهم من خلال التفاعل الاجتماعي وتبادل الخبرات ومن خلال الاجتماعات الغير رسمية في مكان العمل والثقة المتبادلة بينهم بالإضافة إلى تبادل الآراء وجهات النظر وليس من خلال الطرق التقليدية المتمثلة في الكتيبات المكتوبة أو الكتب التعليمية.(العمامي، 2018، صفحة 19)

-**التجسيد:** يعني تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة، وتعتبر عملية جوهريّة لكونها تتبلور حول نشر وشرح المعرفة الضمنية الموجودة في عقول الأفراد إلى معرفة صريحة من خلال الحوار والتعاون، لتتجسد في شكل مفاهيم وكتب ووثائق ورسومات، فكون المعرفة ملموسة يسهل على المنظمة تبادل المعارف والخبرات كما يعمل على زيادة المعارف الجديدة.(يحيوي و شوشان، 2017، صفحة 529)

-الإستيعاب: ويعني تحويل المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية، تتضمن هذه العملية إثراء معارف الافراد الضمنية وإعادة تشكيلها وتشاركها لتكوين معارف جديدة، كما أنها ترتبط بعملية التعلم والخبرة والتجربة والخطأ، إذ تستخدم برامج التدريب والمحاكاة والقراءة ووثائق حول مهام العمل بتعزيز كفاءة استيعاب معرفة الأفراد، فتكرار أداء المهام والأعمال يؤدي إلى ترسيخها في ذاكرة وأعمال الأفراد وخلق معارف جديدة.(بن خليفة و معاليم، 2020، صفحة 361)

-التجميع: تعني تحويل المعرفة الصريحة إلى معرفة صريحة، حيث تتضمن جمع ومبادلة المعارف الصريحة من مصادر داخلية وخارجية للمنظمة، إعادة تشكيل البيانات والمعلومات المتوفرة وإعادة تنظيمها من خلال الاتصالات والمكالمات الهاتفية والوثائق لإعادة تصنيفها يؤدي إلى خلق معارف جديدة.

وعملية تجميع المعرفة تتضمن عدة مراحل:

-يتم جمع المعرفة من الصريحة من داخل وخارج المنظمة ليتم تجميعها جميعاً؛

-يتم نشر المعرفة الصريحة الكلية على كامل مستويات المنظمة من خلال العروض والاجتماعات؛

-يتم تحرير المعرفة الصريحة ومعالجتها داخل المنظمة، لجعلها أكثر فائدة وأكثر قابلية للاستخدام.(السعدي و مسعي، 2014، صفحة 129)

مفهوم الذاكرة التنظيمية.

يعرفهاHuber بأنها "المستودع الذي تخزن فيه معرفة المؤسسة من أجل الاستخدام المستقبلي". (جوادي و قبوقب، 2019، صفحة 298)

وعرفها كل منDieng&Palanyi بأنها " مجموعة من المعارف الصريحة التي تنتقل عن طريق اللغة والتي يمكن كتابتها وإيصالها عن طريق الكتابة أو عن طريق الوثائق، والضمنية التي يمتلكها الافراد ولا يدركونها ويصعب إضفاء الطابع الرسمي عليها". (قوسي و عنان، 2021، صفحة 195)

كما عرفهاFicher بأنها " نظم معلومات تستند إلى تسجيل العرف لجعلها معرفة مفيدة للأشخاص والمشاريع من خلال التطبيقات الاجتماعية مستقبلا (Ogundare , Shonubi , & Oluleti , 2021, p. 04) ."

كما تعرف الذاكرة التنظيمية بأنها "العملية التي يتم من خلالها التقاط وتخزين البيانات والمعلومات والمعرفة الصريحة أو الضمنية وتخزينها المستودعات التنظيمية (Al-Hashem, Almasri, & Abu Orabi, 2021, p. 03).

تعتبر الذاكرة التنظيمية المستودع المعرفي الديناميكي الذي تخزن فيه المعارف والمعلومات والخبرات والحقائق والممارسات والقواعد من أجل الاستخدام المستقبلي والتي تساهم في بقاء واستمرارية المنظمة ويساعدها على تقوية شخصيتها وهويتها.

1.3 أسباب تكوين الذاكرة التنظيمية

- تعتبر الذاكرة التنظيمية مستودع معرفي يساهم في زيادة فاعلية المنظمة وعاملاً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية من خلال احتفاظها بمعارف وخبرات عمالها حتى بعد تركهم للمنظمة واسترجاعها عند الحاجة من أجل الاستخدام الحالي أو المستقبلي؛

- إن الاستخدام العالي للذاكرة التنظيمية يسهل عليها حل المشاكل واتخاذ القرارات المناسبة من خلال استحضار المعارف الماضية للتأثير بها على الأنشطة والأعمال الحالية؛

- تعد الذاكرة التنظيمية ضرورة لتشجيع عملية التعلم التنظيمي إذ تزيد من الوعي بعملية توثيق التجارب الناجحة والفاشلة للمنظمة، إضافة إلى مساعدتها على تجنب تكرار نفي الأخطاء والتكيف مع المتغيرات؛

- جعل العمل التنظيمي داخل المنظمة يتم بشكل مؤسسي أي لا فردي، فالعمل المؤسسي يدوم لفترة أطول من العمل الفردي، إذ أن فترة بقاء المنظمة أطول من فترة بقاء العاملين فيها. (شرفة و صوالحية، 2018، الصفحات 572-573)

وقد فسر Jean Yves Prax بأن مسألة الذاكرة التنظيمية مسألة حيوية حيث تمكن من:

- تجنب الحوادث المكلفة وتجنب إعادة حل المشكلات؛

- الحفاظ على هياكل وأجهزة حساسة تتعدى فترة حياة العاملين فيه؛

- تعتبر الذاكرة التنظيمية وسيلة لتخزين واسترجاع المعرفة وتتضمن المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية، وتساهم بشكل فعال في تعزيز فاعلية المنظمة من خلال توثيقها لمختلف خبراتها ومعارفها بأشكالها المختلفة. (عوادي، رحال، و بن خليفة، 2020، صفحة 191)

2.3 أهمية الذاكرة التنظيمية

يمكن ان نوجز أهمية الذاكرة التنظيمية فيما يلي:

-الذاكرة التنظيمية لها دور جوهري ومهم في تكوين شخصية المنظمة وثقافتها، باعتبارها مستودع تخزين الخبرات والمعارف وخصائص القدرات الجوهرية للعاملين المنتشرة والغير مهيكله؛
-تعمل الذاكرة التنظيمية على رفع كفاء وفعالية صنع القرارات، وتساعد المستخدمين على اتخاذ القرارات واسترجاع الحلول السابقة ومعالجة المشكلات الحالية، كونها تستوعب جميع المعارف وتقوم بتوجيهها لجعلها متاحة للمستخدمين عند الحاجة إليها؛
-القدرة على تمثيل التفكير السببي من خلال الهيكل المفاهيمي الذي يؤدي إلى المؤسساتية التي تقود إلى الابداع وتصنيف الموجودات المعرفية الجديدة في المؤسسة؛
-القدرة على استرجاع المعلومات المعتمدة على السياق التنظيمي تمثيلها في السياق المعرفي بالنسبة لمصادر المعلومات، خاصة فيما يتعلق بحل المشكلات والعمليات. (صالح، 2021، صفحة 32)

منهجية الدراسة الميدانية

1.4 أدوات جمع البيانات.

تم جمع البيانات الأولية من خلال الاعتماد على الاستبانة وقد تضمنت الاستبانة 03 محاور أساسية: محور يتناول البيانات الشخصية للمستجوبين، ومحور يتعلق بتوليد المعرفة كمتغير مستقل من خلال أربعة أبعاد (التنشئة الاجتماعية، التجسيد، الاستيعاب، التجميع). ويتعلق المحور الثاني بالذاكرة التنظيمية كمتغير تابع، حيث تم الاعتماد في قياس إجابات المستجوبين على سلم ليكارت ذو الخمس مستويات (موافق تماماً، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتكون مجتمع الدراسة في كافة العاملين في مؤسسة سيدار الحجار عناية، وتم اختيار عينة عرضية بسيطة بلغ حجمها 30 عاملاً، وقد تم اعتماد 30 استبانة قابلة للتحليل الإحصائي.

2.4 خصائص عينة الدراسة.

• الجنس:

الجدول 01: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
ذكر	16	53.3	01
أنثى	14	46.7	02
المجموع	30	100	/

المرجع: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

يوضح الجدول توزيع أفراس العينة وفقا لمتغير الجنس، حيث كانت الغالبية من الذكور بنسبة 53.3%، أما نسبة الاناث قدرت بـ 46.7% تعكس هذه النتيجة هيمنة الذكور على الوظائف الإدارية ومحدودية مشاركة لعمل المرأة في المناصب الإدارية العليا.

• العمر:

الجدول 02: توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
من 20 إلى أقل من 30 سنة	06	20	02
من 31 إلى أقل من 40 سنة	06	20	02
من 41 إلى أقل من 50 سنة	12	40	01
من 51 إلى أقل من 60 سنة	05	16.7	03
أكثر من 61 سنة	01	3.3	04
المجموع	30	100	/

المراجع: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر، حيث أن أعلى نسبة تقع في الفئة العمرية الثالثة (من 41 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة 36.7%، حيث نجد تساوي في النسب للفئتين (من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة) وفئة (من 31 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة 20%، تليها الفئة العمرية (من 51 سنة إلى أقل من 60 سنة) بنسبة 16.7%، وأخيرا الفئة العمرية (أكثر من 61 سنة) بنسبة 3.3%، تدل النتائج على التنوع العمري لأفراد عينة الدراسة

• المؤهل التعليمي:

الجدول 03: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل التعليمي

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
أقل من ثانوي	01	3.3	04
تكوين مهني	02	6.7	03
جامعي	24	80	01
دراسات عليا	03	10	02
المجموع	30	100	/

المراجع: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

يتوضح من الجدول توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المؤهل التعليمي، حيث أن نسبة عالية من المستجوبين في المقدمة مثلثها فئة جامعي بنسبة 80%، تليها نسبة ذوي المؤهل العلمي

دراسات عليا بنسبة 10%، ثم فئة تكوين مهني بنسبة 6.7%، وأخيرا فئة أقل من ثانوي بنسبة 3.3%، ويتضح مما سبق أن أغلبية المستجوبين من فئة جامعي وهذا يعكس الجانب الثقافي والعلمي الذي يتمتع به أفراد العينة.

• المنصب الوظيفي:

الجدول 04: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
مدير	01	3.3	03
رئيس قسم	11	36.7	01
نائب رئيس قسم	11	36.7	01
أخرى	07	23.3	02
المجموع	30	100	/

المراجع: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

حسب معطيات الجدول رقم توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المنصب الوظيفي، فإن فئتي المسمى الوظيفي " رئيس قسم " و " نائب رئيس قسم " في مقدمة الترتيب بنسبة 36.7%، تليها فئة المسمى الوظيفي "أخرى" بنسبة 23.3%، أما فئة المسمى الوظيفي "مدير" فقد احتلت المرتبة الأخيرة بنسبة 3.3%.

• الأقدمية:

الجدول 05: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
أقل من 5 سنوات	09	30	02
من 5 سنوات إلى أقل من 10	03	10	04
من 10 إلى أقل من 15 سنة	05	16.7	03
من 15 سنة فأكثر	13	43.3	01
المجموع	30	100	/

المراجع: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

حسب البيانات يوضح الجدول أعلاه توزيع افراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية، والملاحظ أن عدد موظفي المنظمة محل الدراسة يتجاوز عدد سنوات الخدمة أكثر من 15 سنة بنسبة 43.3% في المرتبة الأولى، تليها فئة المستجوبين ممن لديهم أقل من 05 سنوات بنسبة 30%، ثم فئة المستجوبين الذين نحصر سنوات عملهم بين (من 10 إلى أقل من 15 سنة) بنسبة 16.7%، وأخيرا أصغر النسب ممن لديهم أقدمية بين (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة 10

% وتشير النسب إلى أن أغلبية المستجوبين لديهم خبرة من 15 سنة فأكثر وهذا يدل على أنهم أكثر تمرسا ودراية بالعمل.

3.4 النتائج ومناقشة النتائج:

1.3.4 نتائج تحليل محاور عينة الدراسة:

بهدف الاطلاع وتحليل آراء واتجاهات عينة الدراسة قمنا بتلخيص توجهاتهم نحو كل بعد من أبعاد الدراسة على النحو التالي:

الجدول 06: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بمتغيرات الدراسة

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
التنشئة الاجتماعية	4.13	0.655	مرتفع
التجسيد	3.43	0.822	مرتفع
الاستيعاب	4.19	0.986	مرتفع
التجميع	3.95	1.031	مرتفع
الذاكرة التنظيمية	4.22	0.706	مرتفع جدا

المراجع: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

من خلال قراءة النتائج الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات عينة الدراسة حول العبارات المكونة لبعد التنشئة الاجتماعية دلت على مستوى موافقة مرتفع بإجمالي وسط حسابي قدر بـ 4.13، وانحراف معياري قيمته 0.655، مما يدل على أن معظم المستجوبين للمؤسسة محل الدراسة، يتفقون على أهمية التفاعلات الاجتماعية والروتينية التي تسمح بدعم تبادل الخبرات وتبادل الأفكار وتسهيل التعلم.

كما تبين أن المتوسط الحسابي العام لبعد التجسيد بلغ 3.43، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري 0.822، والذي يقابلها مستوى مرتفع من الموافقة، وتشير هذه النتيجة إلى عدم رضا العاملين في المؤسسة محل الدراسة عن عدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

أما فيما يخص بعد الاستيعاب فقد جاءت فقرات هذا البعد في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.19 وانحراف معياري قدر بـ 0.986 ودرجة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تمتلك نظام رقمي متطور وتوفر على مستواها الأدوات التكنولوجية الحديثة التي تدعم تنمية وتطوير اكتشاف المعرفة.

في حين بلغ المتوسط الحسابي العام لبعد التجميع 3.95 يقابله درجة موافقة مرتفعة، كما بلغ الانحراف المعياري 1.031، وهو ما يعكس حرص المؤسسة على نشر وتوثيق نتائجها المعرفية للاستفادة منها في مجالات وأنشطة حالية أو مستقبلية.

فيما يتعلق ببعد الذاكرة التنظيمية فقد بينت نتائج التحليل موافقة بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي قدره 4.22 وانحراف معياري قدره 0.706، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتماماً بالغاً لتشجيع ودعم موظفيها لتقديم الأفكار المبتكرة والمبادرات الناجحة عن طريق اللقاءات الرسمية والغير رسمية لتطوير العمل.

5.4 اختبار الفرضيات:

لإثبات فرضيات هذه الدراسة سيتم الاعتماد على تحليل الانحدار البسيط لمعرفة وجود الارتباط بين المتغيرات ومعامل التفسير لتفسير بكم يساهم المتغير المستقل في تفسير المتغير التابع، من خلال ما يلي:

أ. الاختبار الاحصائي للفرضية الرئيسية:

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية تم استخدام نتائج الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 07: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التفسير R^2	معامل قيمة F	مستوى الدلالة (SIG)	مستوى الموافقة
توليد المعرفة	0.764	0.583	6.262	*0.000	الرفض

المراجع: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

يتبين من الجدول أعلاه:

معامل الارتباط r : بلغ معامل الارتباط 0.764، ويدل ذلك على وجود علاقة طردية قوية بين توليد المعرفة والذاكرة التنظيمية.

معامل التفسير (R^2): بلغت قيمة معامل التفسير 0.583، وبالتالي 58.3% من التغيرات التي تطرأ على الذاكرة التنظيمية سببها توليد المعرفة، والنسبة الباقية 41.7% تعود على متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة.

معامل قيمة (F): بلغت قيمة F 39.217، وقدرت مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية (0.05)، بالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ، التي تنص أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد توليد المعرفة على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$). "

ب. الاختبار الاحصائي للفرضيات الفرعية:

أما فيما يتعلق بتأثير كل أبعاد توليد المعرفة المكونة من (التنشئة الاجتماعية، التجسيد، الإستيعاب، التجميع) على الذاكرة التنظيمية قمنا باستخراج اختبار الانحدار الخطي البسيط كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 08: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التفسير R^2	معامل قيمة F	مستوى الدلالة (SIG)	مستوى الموافقة
التنشئة الاجتماعية	الذاكرة التنظيمية	0.724	0.507	30.796	*0.000	الرفض
التجسيد	الذاكرة التنظيمية	0.760	0.578	38.347	*0.000	الرفض
الاستيعاب	الذاكرة التنظيمية	0.733	0.537	32.446	*0.000	الرفض
التجميع	الذاكرة التنظيمية	0.603	0.363	15.82	*0.000	الرفض

المراجع: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

يتضح من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

-اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

معامل الارتباط (F): توجد علاقة ارتباط طردية موجبة بين المتغير المستقل التنشئة الاجتماعية والمتغير التابع المتمثل في الذاكرة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 72.4%، وبالتالي فهذه النسبة تعتبر قوية.

معامل التفسير (R^2): 50.7% من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع الذاكرة التنظيمية سببها المتغير المستقل التنشئة الاجتماعية وهي نسبة متوسطة، والنسبة الباقية 49.3% تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل نموذج الدراسة

جودة النموذج: فمن معامل قيمة فيشر (F) والتي بلغت نسبة 30.796 ومستوى الدلالة التي قدرت ب 0.000، وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي مفادها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التنشئة الاجتماعية على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

تشير نتائج الجدول إلى وجود علاقة ارتباط قوية للتجسيد مع الذاكرة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.760، كما تبين نتائج الجدول من خلال معامل التفسير R^2 والذي بلغ 0.578، وبالتالي 57.8% من التغيرات التي تطرأ على الذاكرة التنظيمية سببها التجسيد، والنسبة الباقية 42.2% تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل نموذج الدراسة، كما نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت 38.347 عند مستوى الدلالة قدر ب 0.000، وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة التي مفادها " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التجسيد على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)".

-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

فيما يخص الفرضية الفرعية الثالثة أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة بالجدول أعلاه، أنه توجد علاقة ارتباط طردية موجبة بين المتغير المستقل الاستيعاب والمتغير التابع المتمثل في الذاكرة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 73.3%، وبالتالي فهذه النسبة تعتبر قوية. أما معامل التفسير R^2 فقد قدرت قيمته ب 53.7%، وبالتالي 53.7% من التغيرات التي تطرأ على الذاكرة التنظيمية سببها الاستيعاب، والنسبة الباقية 46.3% تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل نموذج الدراسة، وتشير قيمة معامل قيمة فيشر (F) والتي بلغت نسبته 32.446 وقدّرت مستوى الدلالة ب 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة التي مفادها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الإستهيعاب على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)".

-اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتبين من خلال معامل الارتباط r أنه توجد علاقة ارتباط طردية موجبة بين التجميع و الذاكرة التنظيمية، حيث بلغت قيمته 60.3%، وبالتالي فهذه النسبة تعتبر قوية، أما معامل التفسير R^2 فقد بلغ 0.363، أي أن ما قيمته 36.3% من التغيرات التي تطرأ على الذاكرة التنظيمية سببها التجميع، والنسبة الباقية 63.7% تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل نموذج الدراسة، كما تؤكد قيمة فيشر (F) والتي بلغت نسبته 15.982 عند مستوى الدلالة التي قدرت ب 0.000، وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)

0.05)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي مفادها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التجميع على الذاكرة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)".

6.4 النموذج الرياضي واستخلاص النتائج:

يعرض لنا الجدول رقم (09) اختبار T-Test لإختبار معنوية المعلمات، واستخلاص النموذج الرياضي الخاص بالدراسة:

النموذج	معدل الانحدار	قيمة اختبار T-Test	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الثابت (a ₀)	0.997	2.085	*0.047	مقبول
توليد المعرفة (a ₁)	0.518	3.720	*0.01	مقبول

المراجع: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V 24).

يمكن التعبير عن العلاقة بين توليد المعرفة والذاكرة التنظيمية وفق النموذج الرياضي كما يلي:

$$Y_i = 0.518X_i + 0.997$$

بحيث: b₀ قيمة الثابت

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن كل تحسن أو زيادة في توليد المعرفة بوحدة واحدة يؤدي إلى التحسين في الذاكرة التنظيمية بـ 0.518 وحدة.

خاتمة

لقد حاولت هذه الدراسة إعطاء صورة عن عملية توليد المعرفة بأبعادها الأربعة (التنشئة الاجتماعية والتجسيد والإستيعاب والتجميع)، باعتبارها من أهم عمليات إدارة المعرفة خاصة في ظل التطورات المتسارعة وتعاضم دور الأصول الغير ملموسة، فهذه العملية لها دور كبير في إثراء المخزون المعرفي للمنظمة بما يضمن لها البقاء والاستمرارية، ومحاولة معرفة العلاقة بينها وبين الذاكرة التنظيمية كونها وسيلة فعالة لتسيير مستقبل المنظمة من خلال الاحتفاظ بأهم معارفها وخبراتها.

ومما سبق فإن هذه الدراسة بحثت حول أثر توليد المعرفة على الذاكرة التنظيمية في مؤسسة سيدار الحجار بولاية عنابة، وقد تبين ان أثر توليد المعرفة على الذاكرة التنظيمية يختلف باختلاف ابعادها.

وعلى ضوء ما سبق توصلت الدراسة على مجموعة من النتائج يمكن إجمالها فيما يلي:

- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيا بين أبعاد توليد المعرفة (التنشئة الاجتماعية، التجسيد، الاستيعاب) وبين الذاكرة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة سيدار الحجار لولاية عناية؛
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية لتوليد المعرفة على الذاكرة التنظيمية في مؤسسة سيدار الحجار عناية بنسبة 58.3%؛
- من خلال دراسة تبين أن مؤسسة سيدار الحجار يتمتع بمستوى مرتفع جدا للذاكرة التنظيمية وهذا بمتوسط حسابي قدره 4.22؛
- يؤكد الموظفون محل الدراسة على أن المؤسسة تولي اهتماما بالغا ومميزا بتشجيع تبادل الأفكار والمقترحات والخبرات في ظل بيئة عمل تساعد على التفاعل الاجتماعي فيما بينهم؛
- بينت النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تحرص على تفجير طاقات وإمكانيات موظفيها من خلال الاستماع لآرائهم ومقترحاتهم بما يساهم في نقل وتحويل معارفهم الضمنية إلى معارف صريحة بما يتيح لهم إبراز طاقاتهم وتحسين مستواهم المعرف
- أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسة تسعى لمواكبة تطورات العصر من خلال امتلاكها للأدوات والوسائل التقنية والتكنولوجية التي تسهل خلق المعارف الجديدة؛
- تهتم المؤسسة محل الدراسة بنشر وتوثيق نتائجها المعرفية لزيادة وعي موظفيها بأهمية توليد المعرفة وتشجيعهم على تطوير قدراتهم ومهاراتهم لخلق أفكار إبداعية جديدة؛
- بينت نتائج الدراسة أن المؤسسة تركز على الاحتفاظ بالمعرفة في مخازن ذاكرتها، بشكل يمكن من الرجوع إليها من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات التي تسهل الوصول إلى أفكار جديدة.

الاقتراحات:

- وفي إطار هذه الدراسة والنتائج المتوصل إليها يمكن الخروج بالاقتراحات التالية:
- ضرورة تحفيز العاملين وتقدير جهودهم من خلال وضع نظام حوافز يشجع على اكتساب وابتكار المعارف الجديدة؛
- تشجيع العاملين على تبادل المعارف والخبرات والعمل بروح الفريق وتشجيع العمل الجماعي؛

- توفير صلاحيات أكبر للعاملين للمشاركة في صناعة القرارات ؛
- ضرورة إقامة المواقع الالكترونية والاجتماعات والندوات لتشجيع نشر نتائج العاملين الناجحة والاستفادة من تجاربهم المتميزة؛
- ضرورة زيادة الجهود التقنية والتكنولوجية الامر الذي يسهم في اكتشاف المعارف الجديدة لتواكب التغييرات المستمرة؛
- ضرورة العمل على وضع استراتيجية واضحة والمناخ التنظيمي المناسب لتنظيم وتشجيع الأفكار الجديدة، لتعزيز قدراتهم على الابداع والابتكار وتطوير خبراتهم ومهاراتهم ؛
- العمل على تسخير أنظمة الاتصال ونظم المعلومات التي تضمن الوصول إلى مستويات عالية من حيث حفظ وتخزين المعارف والأفكار الإبداعية؛
- ضرورة تعزيز مخزون الذاكرة التنظيمية بالمعرفة حول عملائها بما يرفع من مستوى التنبؤ بالتصاميم التي تلبي احتياجاتهم.

قائمة المراجع.

-المراجع باللغة الأجنبية:

1. Al-Hashem, A., Almasri , A., & Abu Orabi , T. (2021). The mediation role of the organizational memory in the relationship between knowledge capturing and learning organization. *Cogent Business & Management, volume 08, issue 01* .
2. Ogundare , O. S., Shonubi , A. O., & Oluleti , D. J. (2021). The Nexus Between Organizational Memory And Organizational Performance Astudy Of Kresta Laurel Company In Lagos State Nigeria. *Nigeria Journal Of Management Sciences, volume 22 ; issue 02*.

-المراجع باللغة العربية

3. أسماء شرفة، و الزهرة صوالحية. (2018). المسؤولية البيئية في الذاكرة التنظيمية للمؤسسة دراسة ميدانية مؤسسة فرتبال عناية. *حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11 ، العدد 05 ، الصفحات 561-584*.
4. العمادي، ص. ع. (2018). أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية. *رسالة ماجستير .كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، عمان، الأردن ، :جامعة الشرق الأوسط .*
5. العوفي، أ. (2019). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة طاهري محمد بشار .*مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد . 493-506، pp. 03*

6. الياسري، أ. م. &، حسين، ظ. ن. (2015). مفاهيم معاصرة في الإدارة الاستراتيجية ونظرية المنظمة. Vol.1) الطبعة الأولى. (عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
7. بعلي، ح. (2016). دور تكنولوجيا المعلومات المساندة لإدارة المعرفة في خلق ميزة تنافسية دراسة حالة عينة من البنوك العاملة في ولاية عناية، أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
8. بلقاسم جوادي، و عيسى قبوقب. (2019). توجه الذاكرة التنظيمية وعلاقته بأعداد السيناريوهات المستقبلية للمنظمة دراسة استطلاعية على عينة من عمال مديرية توزيع الغاز الكهرباء والغاز بولاية الأغواط. مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد 08، العدد 02، الصفحات 289-316.
9. بن خليفة، أ. &، معاليم، س. (2020). دراسة تحليلية لأثر توليد المعرفة على تعزيز الابداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة Casnos الوادي، مجلة الباحث الاقتصادي. مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08، العدد 02، pp. 357-371.
10. رجال السعدي، و سمير مسعي. (2014). خلق المعرفة في المنظمات بالتطبيق على نموذج SECI. مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 04، العدد 02، الصفحات 115-137.
11. رشا مهدي صالح. (حزيران، 2021). دور الذاكرة التنظيمية في تعزيز الإرتجال التنظيمي بحث تحليلي لأراء عينة من القادة في مديرية شرطة محافظة البصرة. مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 10، العدد 38.
12. سميرة قوسي، و فاطمة الزهراء عنان. (2021). تأثير خصائص عمال المعرفة على تطوير الذاكرة التنظيمية للمؤسسة دراسة ميدانية في مؤسسة سيدار الحجار عناية الجزائر. مجلة دراسات و أبحاث إقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 08، العدد 02، الصفحات 187-211.
13. فني، ف. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إدارة المعرفة بالمصارف العمومية الجزائرية دراسة تطبيقية على عينة من قيادات بنوك عمومية جزائرية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 04، العدد 02، pp. 269-282.
14. مصطفى عوادي، نصر رحال، و أحمد بن خليفة. (2020). تفعيل الذاكرة التنظيمية في تعزيز رأس المال الفكري. مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 07، العدد 02، الصفحات 187-212.
15. بجاوي، ن. &، شوشان، س. (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في بناء وتطوير قيادة مبدعة دراسة حالة مجمع كوندور برج بوغريج. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية) العدد (07)، 526-541.