

الإستهلال

قال تعالى :

{ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥) }

صدق الله العظيم

سورة التوبة – الآية 105

الاهداء

إلي من يشتهي اللسان الى نطقها

إلي من تخشع الأحاسيس لذكرها

إلي من يحن القلب الى حنانها

وتشتاق الأذن لسماع دعواتها

{ إلي روح امي الحبيبة }

إلي من تعب ناضل لأجلنا

إلي نبراس العطاء المبزل

إلي جوهر رمز الاحترام والتقدير

{ إلي روح ابي الحبيب }

إلي السد المتين والركن الحصين ادامهم الله عزاً وذخراً

إلي من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء إلي ينابيع الصدق الصافي

إلي من معهم سعدت وبرفقتهم في دروب الحياة سرت

{ أصدقائي }

الشكر والتقدير

قال تعالى { لئن شكرتم لازيدنكم }

الحمد لله الذى وهب لنا نعمة العقل والحمد لله الذى وفقنا وسهل لنا امورنا , الحمد

لله والصلاة والسلام على رسول الله محمد اعظم النعم وعلى آله وصحبه وسلم .

قال صلى الله عليه وسلم (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

خالص الشكر والتقدير إلي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا منارة العلم ممثلة في

العاملين بها وأساتذتها الاجلاء واطح بالشكر والتقدير أساتذة كلية الدراسات

التجارية , واطح بالشكر المشرف, دكتور صديق بلل ابراهيم والمشرف المعاون دكتور عبد

السلام ادم حامد

،،، وفائق الشكر والتقدير لدكتور الطاهر وبروفسير ابراهيم فضل المولي ،،،،

المستخلص

تواجه منظمات الأعمال تحديات كبيرة تؤثر في أدائها خاصة وأنها تمارس نشاطها في بيئة تتسم بعدم الإستقرار والمنافسة الشديدة , فإن قدرة المنظمة على التكيف مع التغير البيئي والإستجابة الفاعلة هي عنصر مهم للتميز .

لذا هدفت الدراسة إلى معرف أثر الدور الوسيط لرأس المال البشري في العلاقة بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي في ظل بيئة المعرفة التعاونية كمتغير معدل في المؤسسات الخدمية بولاية الخرطوم , إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي , وتم جمع البيانات عن طريق الإستبانة حيث وزعت 370 إستبانة إسترد منها 531 إستبانة بنسبة 94 % للتأكد من درجة الإعتمادية تم إستخدام أسلوب تحليل المسار (S E M) الفاكرونباخ كما توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها وجود أثر قوي للمشاركة المعرفية على التميز التنظيمي , هناك أثر قوي للمشاركة المعرفية على راس المال البشري , أيضاً كشفت نتائج الدراسة أن بيئة المعرفة التعاونية لم تعدل العلاقة بين المشاركة المعرفية وراس المال البشري , وأن راس المال البشري يتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي , تم مناقشة النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة ومن ثم قدمت توصيات منها يجب على المؤسسات الخدمية ان تزيد من جهودها في دعم عمليات الابداع والابتكار والاحتفاظ بالموارد البشرية ذات القدرات الابداعية المتميزة , ومقترحات بشأن الدراسات المستقبلية منها إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية المماثلة في بيئات مختلفة .

Abstract

Organizations nowadays face significant challenges affecting their performance, especially as they operate in an unstable environment and serious competition. Therefore, the organizations ability to adopt environment change and respond willingly is signification of excellence. The purpose of this study is to know the role of human resource capital in relationship between cognitive participation and organizational excellence, The collaborative Environmental knowledge having moderating effect in service sector institutions of Khartoum State .the Study used The descriptive method analysis, the data Collected by distributing 370 questionnaire and 351 questionnaire returned the questionnaire response rate of 94% The Study used Cranach alpha to insure the reliability and path analysis were used . the study findings revealed that there's strong effect cognitive participation on the Organization excellence, there's strong effect cognitive participation on human resource capital, also the Study results revealed that collaborative environmental Knowledge Does not moderate between the relationship between cognitive participation and human resource capital human resource mediate the relationship between cognitive participation and organizational excellence, The Study findings were discussed and Compared , with past studies.And then recommendations were made from them, so service organizations should increase their efforts to support creativity and innovation processes and retain human resources with distinct creative capabilities.And proposals for future studies, including conducting more similar independent studies in different environments

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الاستهلال
	الإهداء
	شكر وثناء
	المستخلص
	Abstract
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
الفصل الأول	
الإطار العام للدراسة	
	المبحث الأول
	المقدمة
	مشكلة الدراسة
	أسئلة الدراسة
	أهداف الدراسة
	المبحث الثاني
	أهمية الدراسة
	تعريف مصطلحات الدراسة
	هيكل الدراسة
الفصل الثاني	
الإطار النظري	
	المبحث الأول
	المتغير المستقل المشاركة المعرفية بإبعادها
	المبحث الثاني
	المتغير الوسيط راس المال البشري بإبعاده
	المبحث الثالث

	المتغير التابع التميز التنظيمي بإبعاده
	المبحث الرابع
	المتغير المعدل بيئة المعرفة التعاونية بإبعاده
	المبحث الخامس
	الربط بين متغيرات الدراسة
الفصل الثالث	
منهجية الدراسة	
	المبحث الأول
	0/3 مقدمة
	1/3 نظريات الدراسة
	تطوير فرضيات الدراسة
	نموذج الدراسة
المبحث الثاني	
	منهجية الدراسة
	مجتمع وعينة الدراسة
	مصادر الحصول على البيانات
	الأساليب الإحصائية المستخدمة
الفصل الرابع	
نتائج الدراسة الميدانية وإختبار الفرضيات	
	المبحث الأول
	عرض وتحليل مناقشة الفروض
	المبحث الثاني
	إختبار الفرضيات
الفصل الخامس	
مناقشة النتائج والتوصيات	
	المبحث الأول
	مناقشة النتائج
	المبحث الثاني
	أسهامات الدراسة

	التوصيات
	محددات الدراسة
	مقترحات لبحوث مستقبلية
	المصادر والمراجع

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
	جدول رقم (1/2) ابعاد المشاركة المعرفية
	جدول رقم (2/2) مكونات راس المال البشري
	جدول رقم (3/2) نموذج لابعاد التميز التنظيمي
	جدول رقم (1/3) حجم المجتمع وفقاً للدراسة الميدانية
	جدول رقم (2/3) مقياس متغيرات الدراسة ومصادر عبارات متغيراتها
	جدول رقم (3/3) درجات مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة لعبارات المتغيرين المستقل والتابع
	جدول رقم (4/3) مقياس تحديد الوزن النسبي والاهمية للوسط الحسابي
	جدول رقم (5/3) نتائج إختبار الثبات والمصدقية (الفا كرونباخ) لعينة تجريبية 50 مؤسسة خدمية
	الجدول رقم (1/4) تنظيف البيانات ونسبة الاستجابة
	الجدول رقم (2/4) تحليل بيانات المستجيبين
	الجدول رقم (3/4) تحليل بيانات المؤسسات
	الجدول رقم (4/4) التحليل العاملي للمشاركة المعرفية
	الجدول رقم (5/4) العبارات التي حذفت بعد إجراء التحليل العاملي للمشاركة المعرفية
	جدول رقم (6/4) التحليل العاملي للتميز التنظيمي
	الجدول رقم (7/4) التحليل العاملي الاستكشافي للراس المال البشري
	الجدول رقم (8/4) العبارات التي حذفت بعد إجراء التحليل العاملي للراس المال البشري
	جدول رقم (9/4) التحليل العاملي بيئة العمل المعرفية
	الجدول رقم (10/4) العبارات التي حذفت بعد إجراء التحليل العاملي للبيئة العمل المعرفية
	الجدول رقم (11/4) مؤشرات جودة المطابقة للمشاركة المعرفية
	الجدول رقم (12/4) مؤشرات جودة المطابقة للتميز التنظيمي
	الجدول رقم (13/4) مؤشرات جودة المطابقة للراس المال البشري
	الجدول رقم (14/4) مؤشرات جودة المطابقة لبيئة العمل المعرفية
	الجدول رقم (15/4) مؤشرات جودة المطابقة لجميع متغيرات الدراسة
	الجدول رقم (16/4) معامل الاعتمادية الفا كرونباخ لعبارات الاستبيان (حجم العينة: 232)

	الجدول رقم (17/4) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الدراسة المعدل
	الجدول رقم (18/4) فرضيات الدراسة بعد تعديل النموذج
	الجدول رقم (19/4) المتوسطات والانحرافات المعيارية للمتغيرات الدراسة
	الجدول رقم (20/4) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة
	جدول رقم (21/4) المسار من المشاركة المعرفية الى تميز الهيكل التنظيمي (Estimate)
	جدول رقم (22/4) المسار من المشاركة المعرفية لتمييز القيادة (Estimate)
	جدول رقم (23/4) المسار من المشاركة المعرفية الى قدرة العاملين علي الابتكار والتجديد (Estimate)
	جدول رقم (24/4) المسار من المشاركة المعرفية الى مهارات العاملين (Estimate)
	جدول رقم (25/4) المسار من راس المال البشري لتمييز الهيكل التنظيمي (Estimate)
	جدول رقم (26/4) المسار من راس المال البشري الى تميز القيادة (Estimate)
	جدول رقم (27/4) تحليل المسار الأثر المباشر
	جدول رقم (28/4) الأثر غير المباشر
	جدول رقم (29/4) تحليل المسار الاثر المباشر
	جدول رقم (30/4) الأثر الغير مباشر
	جدول رقم (31/4) تحليل المسار الأثر المباشر
	جدول رقم (32/4) الأثر غير المباشر
	جدول رقم (33/4) تحليل المسار الأثر المباشر
	جدول رقم (34/4) الأثر غير المباشر
	جدول رقم (35/4) تحليل المسار الأثر المباشر
	جدول رقم (36/4) الأثر غير المباشر
	جدول رقم (37/4) تحليل الأثر المباشر
	جدول رقم (38/4) الأثر غير المباشر
	جدول رقم (39/4) تحليل المسار الأثر المباشر
	جدول رقم (40/4) الأثر غير المباشر
	جدول رقم (41/4) تحليل مسار الأثر المباشر
	جدول رقم (42/4) الأثر غير المباشر
	جدول رقم (43/4) الاشراف المباشر من المشاركة المعرفية الى قدرة العاملين على الابتكار والتجديد

	جدول رقم (44/4) اتجاهات العاملين من المشاركة المعرفية الى قدرة العاملين على الابتكار والتجديد
	جدول رقم (45/4) العمل الجماعي من المشاركة المعرفية الى قدرة العاملين على الابتكار والتجديد
	جدول رقم (46/4) الاشراف المباشر من المشاركة المعرفية الى مهارات العاملين
	جدول رقم (47/4) اتجاهات العاملين من المشاركة المعرفية الى مهارات العاملين
	جدول رقم (48/4) العمل الجماعي من المشاركة المعرفية الى مهارات العاملين
	جدول رقم (49/4) ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات الفرعية
	جدول رقم (50/4) ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية
	جدول رقم (51/4) ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة والفرضيات الفرعية
	جدول رقم (52/4) ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة والفرضيات الفرعية
	جدول رقم (53/4) ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الخامسة والفرضيات الفرعية

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل
	شكل رقم (1/3) نموذج الدراسة
	شكل رقم (1/4) التحليل العاملي التوكيدي للمشاركة المعرفية
	شكل رقم (2/4) التحليل العاملي التوكيدي للتميز التنظيمي
	شكل رقم (3/4) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط رأس المال البشري
	شكل رقم (4/4) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المعدل بيئة العمل المعرفية
	شكل رقم (5/4) تحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة
	الشكل رقم (6/4) نموذج الدراسة المعدل
	الشكل رقم (7/4) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة
	شكل رقم (8/4) العلاقة بين المشاركة النعرفية وتميز الهيكل التنظيمي
	شكل رقم (9/4) العلاقة بين المشاركة المعرفية وتميز القيادة
	شكل رقم (10/4) العلاقة بين المشاركة المعرفية وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
	شكل رقم (11/4) العلاقة بين المشاركة المعرفية ومهارات العاملين
	شكل رقم (12/4) العلاقة بين رأس المال البشري وتميز الهيكل التنظيمي
	شكل رقم (13/4) العلاقة بين رأس المال البشري وتميز القيادة
	شكل رقم (14/4) قدرات العاملين على الابتكار والتجديد تتوسط العلاقة بين نقل المعرفة والتميز التنظيمي
	شكل رقم (15/4) قدرات العاملين على الابتكار والتجديد تتوسط العلاقة بين تحول المعرفة والتميز التنظيمي
	شكل رقم (16/4) قدرات العاملين على الابتكار والتجديد تتوسط العلاقة بين نقل المعرفة وتميز القيادة
	شكل رقم (17/4) قدرات العاملين على الابتكار والتجديد تتوسط العلاقة بين تحويل المعرفة وتميز القيادة
	شكل رقم (18/4) مهارات العاملين تتوسط العلاقة بين نقل المعرفة والتميز التنظيمي
	شكل رقم (19/4) مهارات العاملين تتوسط العلاقة بين تحويل المعرفة والتميز التنظيمي
	شكل رقم (20/4) مهارات العاملين تتوسط العلاقة بين نقل المعرفة وتميز القيادة
	شكل رقم (21/4) قدرات العاملين على الابتكار تتوسط العلاقة بين تحويل المعرفة وتميز القيادة

شكل رقم (22/4) الاشراف المباشر يعدل العلاقة ما بين المشاركة المعرفية وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
الشكل رقم (23/4) أثر الاشراف المباشر على العلاقة ما بين نقل المعرفة وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
الشكل رقم (24/4) أثر الأشراف المباشر على العلاقة ما بين تحويل المعرفة وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
شكل رقم (25/4) اتجاهات العاملين تعدل العلاقة ما بين المشاركة المعرفية وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
الشكل رقم (26/4) أثر اتجاهات العاملين علي العلاقة ما بين نقل المعرفة وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
الشكل رقم (27/4) أثر اتجاهات العاملين على العلاقة ما بين تحويل المعرفة وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
شكل رقم (28/4) العمل الجماعي تعدل العلاقة ما بين المشاركة المعرفية وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
الشكل رقم (29/4) أثر العمل الجماعي على العلاقة ما بين نقل المعرفة وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
الشكل رقم (30/4) أثر العمل الجماعي على العلاقة ما بين تحويل المعرفة وقدرات العاملين على الابتكار والتجديد
شكل رقم (31/4) الأشراف المباشر يعدل العلاقة ما بين المشاركة المعرفية ومهارات العاملين
شكل رقم (32/4) أثر الأشراف المباشر على العلاقة ما بين نقل المعرفة ومهارات العاملين
الشكل رقم (33/4) أثر الأشراف المباشر على العلاقة ما بين تحويل المعرفة ومهارات العاملين
الشكل رقم (34/4) اتجاهات العاملين تعدل العلاقة ما بين المشاركة المعرفية ومهارات العاملين
شكل رقم (35/4) أثر اتجاهات العاملين على العلاقة ما بين نقل المعرفة ومهارات العاملين
شكل رقم (36/4) أثر اتجاهات العاملين على العلاقة ما بين تحويل المعرفة ومهارات العاملين

	شكل رقم (37/4) العمل الجماعي تعدل العلاقة ما بين المشاركة المعرفية مهارات العاملين
	شكل رقم (38/4) أثر العمل الجماعي على العلاقة ما بين نقل المعرفة ومهارات العاملين
	شكل رقم (39/4) أثر العمل الجماعي على العلاقة ما بين تحويل المعرفة مهارات العاملين