

الإستهلال

قال تعالى:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ
عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4)
عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)

صدق الله العظيم
(سورة العلق آية 1-5)

إهداء

الي الوطن الفيض الذي يفيض في دواخلنا ويعطينا
معني أن نعيش،
الي من علمني أن اقتسام الحياه والروح شيء
ممكن،
الي من علمني الجد والمثابرة والصبر
وتحمل المسئولية،
الي من رباني وأحسن تربيتي فهذه ثمرة من ثمرات
غرسك الطيب أطلال الله عمرك أبي العزيز،
الي التي هي مدرسة ترعرت واستمتعت فيها
بأريج المحبة وصالح الدعوات، يا عبق روعي ومصدر
عزيمتي وسرنجاحي ...أمي العزيزة،
الي هم ملاذي ورمز فخري واعتزازي فأنا
منهم وهم مني إخوتي الأعزاء،
الي الرثعيين الذين عرفتهم رفقاء العلم والقلم...
زملائي الأعزاء،
الي النبلاء والعظماء شموع العلم والمعرفة ...
أساتذتي الأجلاء.

شكر

يقول تعالي في محكم تنزيله (لان شكرتم لازيدنكم) ويقول النبي عليه الصلاة والسلام (من لا يشكر الناس لا يشكر الله) وإنطلاقاً من هذا الهدي القرآني والهدي النبوي الشريف أتوجه بخالص الشكر الي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وكلية الدراسات التجارية، كما أتوجه بخالص الشكر الي استاذي الفاضل الدكتور/ **صديق بلل ابراهيم** ، علي تفضله بالإشراف علي هذا البحث ، وعلي نصائحه وتوجيهاته القيمة التي لها الأثر العظيم وكان خير معين في ان يخرج هذا البحث في صورته النهائية. كما أخص بالشكر الي أسرة مكتبة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة النيلين ومعهد الدراسات والبحوث الانمائية - جامعة الخرطوم.

المستخلص

تأتي الحاجة للتغيير التنظيمي في المنظمات، علي الأقل لمواكبة الحركة الدائبة للتغيرات الاقتصادية وقوة المنافسة ، وذلك لضمان استمراريتها . نتجية لذلك تسعى المنظمات الي ترسيخ ثقافة فعالة من شأنها تنمية قدرات ومهارات الأفراد وتراعي نشاطات المشاركة المعرفية لتحقيق أهدافها في دعم وتعزيز كفاءة وفعالية العاملين. تناولت هذه الدراسة أثرالمشاركة المعرفية في العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومواقف التغيير التنظيمي بالمصارف السودانية، وهدفت الدراسة الي التعرف علي أنماط الثقافة التنظيمية ، ومستوي تأثير الثقافة التنظيمية السائد علي مواقف التغيير التنظيمي ، ودراسة العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية والمشاركة

المعرفية ، وإختبار تأثير المشاركة المعرفية على العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومواقف التغيير التنظيمي. للوصول الي هذه الأهداف تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، والإستبيان كاسلوب لجمع المعلومات من موظفي المصارف السودانية ، حيث تم توزيع (205) إستبانة واسترد منها (145)، أي 71% من الاستبيانات الموزعة صالحة للتحليل، ومن الأساليب الاحصائية المستخدمة التحليل العاملي الاستكشافي ، وتحليل الاتساق وكرمباخ الفا، كما تم استخدام أسلوب الإنحدار والإرتباط ، وتوصلت الدراسة الي نتائج أهمها، يعطي قطاع المصارف أهمية كبرى لبُعد ثقافة الانجاز بالمشاركة ، وتوجد علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية ومواقف التغيير التنظيمي ، كما ان هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والمشاركة المعرفية ، وحيث وجد ان المشاركة المعرفية تتوسط جزئياً بين الثقافة التنظيمية ومواقف التغيير التنظيمي. وأوصي الدراسة الي ضرورة تفعيل ثقافة الاتساق والثقافة التكيفية في حالة التغيير التنظيمي ، وتعزيز ثقافة الإنجاز بالمشاركة، ودعم المشاركة المعرفية في جميع المستويات الإدارية.

Abstract

Importance of this study stemmed from the importance of Organizational Exchange in organizations, at less to adapting to the full swing of Economical Exchanges and Competition power- in order to survive and going on, since that the organizations endeavor to establishes to efficiency culture that could improve the abilities and skills of workers through knowledge sharing activates to accomplish their target aim among supporting of efficiency and efficacy .The study focus on the Effect of knowledge sharing on the relationship between Organizational culture and Organizations Exchanging attitudes among the Sudanese Banks. It aimed to study to fine-out the types of cultural organization and knowledge sharing and Examining the Effect of knowledge sharing on the relationship between Organizational Exchanging attitudes ,And to reach at these aims

the analytical descriptive approach using the analysis questionnaire moth to data collect from Sudanese banks employees (205)questionnaire has been distributed and(145)returned pre(71%)of distributed questionnaire are suitable for analysis ,and statistical methods factor analysis exploratory, analysis consistency and cronbach alpha ,also regression and correlation method has been used. And the study showed that there are relationship between organizational culture and knowledge sharing, and also the knowledge sharing has mediate partition ally between Organizational culture and Organizations Exchange attitudes .and here are following recommendation and it is so important to activation the adaptation culture when there are Organizational Exchange and accomplishment culture ensure and supporting the knowledge sharing among all levels (management levels).

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	اسم الموضوع	رقم الموضوع
i	الاستهلال -الاية	
li	الإهداء	
lii	الشكر	
lv	المستخلص	
v	Abstract	
vi	فهرس الموضوعات	
x	قائمة الجداول	
xi	قائمة الاشكال	
	الفصل الاول- الاطار العام للدراسة	
	المبحث الاول- المقدمة	
1	المقدمة	1-1-1
2	مشكلة الدراسة	1-1-2
4	أهداف الدراسة	1-1-3

5	أهمية الدراسة	1-1-4
	المبحث الثاني- الدراسات السابقة	
7	الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية	1-2-1
12	الدراسات المتعلقة بالتغيير التنظيمي	1-2-2
13	الدراسات المتعلقة بالمشاركة المعرفية	1-2-3
	الفصل الثاني- الاطار النظري	
	المبحث الاول- المفاهيم	
14	مفهوم الثقافة التنظيمية	2-1-1
16	أهمية الثقافة التنظيمية	2-1-2
17	عناصر الثقافة التنظيمية	2-1-3
18	انواع الثقافة التنظيمية	2-1-4
19	وظائف الثقافة التنظيمية	2-1-5
20	مفهوم التغيير التنظيمي	2-1-6
22	أهمية التغيير التنظيمي	2-1-7
23	أبعاد ومجالات التغيير التنظيمي	2-1-8
25	مواقف التغيير التنظيمي	2-1-9
26	مفهوم المعرفة	2-1-10
27	مفهوم المشاركة المعرفية	2-1-11
28	أهمية المشاركة المعرفية	2-1-12
28	انواع وانماط المعرفة	2-1-13
	المبحث الثاني- العلاقات بين المتغيرات	
30	تأثير الثقافة التنظيمية علي المنظمة	2-2-1
31	علاقة الثقافة التنظيمية بالتغيير التنظيمي	2-2-2
33	علاقة الثقافة التنظيمية بالمشاركة المعرفية	2-2-3
33	علاقة مشاركة المعرفة بالتغيير التنظيمي	2-2-4
35	مشاركة المعرفة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي	2-2-5
	الفصل الثالث- منهجية الدراسة	
37	أسلوب الدراسة	3-1
38	مجتمع الدراسة	3-2
39	قياس متغيرات الدراسة	3-3
44	الأختبار المبدئي لأداة الدراسة	3-4
44	جودة وفعالية المقاييس	3-5

45	الاساليب الاحصائية المستخدمة	3-6
48	نموذج وفرضيات الدراسة	3-7
	الفصل الرابع- التحليل ومناقشة النتائج والتوصيات	
49	إجراءات الدراسة الميدانية	4-1
77	مناقشة النتائج	4-2
80	التوصيات	4-3
81	الخاتمة	4-4
82	قائمة المراجع والمصادر	4-5
87	الملاحق	4-6

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
40	يوضح العبارات التي تقيس الثقافة التكيفية	(3-1)
41	يوضح العبارات التي تقيس ثقافة الإنجاز	(3-2)
41	يوضح العبارات التي تقيس الاهتمام والمشاركة	(3-3)
42	يوضح العبارات التي تقيس ثقافة الاتساق أو القوام	(3-4)
42	يوضح العبارات التي تقيس المشاركة المعرفية	(3-5)
43	يوضح العبارات التي تقيس مواقف التغيير التنظيمي	(3-6)

50	يوضح معدل استجابة المبحوثين	(4-1)
51	يوضح توزيع مفردات العينة حسب العمر	(4-2)
51	يوضح توزيع مفردات العينة حسب النوع	(4-3)
52	يوضح توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي	(4-4)
53	يوضح توزيع مفردات العينة حسب التخصص	(4-5)
54	يوضح توزيع مفردات العينة سنوات الخبرة	(4-6)
55	يوضح توزيع مفردات العينة حسب نوع الوظيفة	(4-7)
56	يوضح توزيع مفردات العينة حسب نوع المصرف	(4-8)
59	التحليل العاملي للثقافة التنظيمية	(4-9)
60	التحليل العاملي للمشاركة المعرفية	(4-10)
62	التحليل العاملي لمواقف التغيير التنظيمي	(4-11)
65	اعتمادية مقاييس متغيرات الدراسة	(4-12)
66	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة	(4-13)
67	ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة	(4-14)
69	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	(4-15)
70	نتائج اختبار العلاقة بين المتغير المستقل والتابع	(4-16)
71	العلاقة بين ابعاد الثقافة التنظيمية والمشاركة المعرفية	(4-17)
72	نتائج اثبات اختبار العلاقة بين ابعاد الثقافة التنظيمية والمشاركة المعرفية	(4-18)
73	العلاقة بين المشاركة المعرفية ومواقف التغيير التنظيمي	(4-19)
57	يوضح أثر توسط المشاركة المعرفية بين ثقافة الانجاز بالمشاركة والموقف المعرفي السلوكي	(4-20)
76	يوضح ملخص نتائج اثبات اختبار توسط المشاركة المعرفية في العلاقة بين ابعاد الثقافة التنظيمية ومواقف التغيير التنظيمي	(4-21)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
48	يوضح نموذج الدراسة المقترح	(3-1)
63	يوضح نموذج الدراسة المعدل	(4-1)
68	يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والتابع	(4-2)
70	يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمشاركة المعرفية	(4-3)
72	يوضح العلاقة بين المشاركة المعرفية ومواقف التغيير التنظيمي	(4-4)
74	يوضح توسط المشاركة المعرفية بين ثقافة الانجاز بالمشاركة والموقف المعرفي السلوكي	(4-5)