

عنوان الرسالة: مشاركة المعرفة الضمنية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية

اسم الطالب: محمد بن أحمد بن سعيد المزيني

اسم المشرف: أ.د/ محمد أمين عبدالصمد مرغلاني

## المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، ومعرفة سبل مشاركة المعرفة وعوامل تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، بالإضافة إلى تصميم نموذج مقترح للعلاقة بين مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وبلغت الاستبانات المستردة (١٨٤) استبانة تمثل ما نسبته (٧٦,٠٣٪) من المجتمع الكلي لاختصاصي مراكز مصادر التعلم والبالغ عددهم (٢٤٢) فرداً، ومن أهم نتائج الدراسة أن سبل مشاركة المعرفة في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة حصلت على متوسط حسابي عام بلغ (٢,٢٣)، وأن هذه السبل يتقدمها استخدام التقنية وتطبيقاتها بنسبة (٦٣,٣٪)، ثم حضور البرامج التدريبية بنسبة (٥٧,١٪)، ثم ورش العمل بنسبة (٥١,١٪)، أما العوامل الدافعة لتحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم فقد حصلت على متوسط حسابي عام بلغ (٢,٤١) وأن هذه العوامل يأتي في مقدمتها الشعور بالمسؤولية اتجاه العمل في مركز مصادر التعلم بنسبة (٧٧,٧٪)، ثم الشعور بالارتياح الشخصي بنسبة (٦٧,٤٪)، ثم مناسبة العمل في المركز بالنسبة للعينة بنسبة (٦٦,٨٪)، أما العوامل الوقائية فقد حصلت على متوسط حسابي عام بلغ (٢,١٨)، وأن هذه العوامل يتقدمها جاذبية المركز للمتعلمين بنسبة (٥١,١٪) ثم كسب احترام الآخرين من خلال العمل في المركز بنسبة (٤٥,١٪)، ثم مساهمة العمل في المركز على تحسين العلاقة مع زملاء العمل بنسبة (٤٤٪)، أما أبعاد مشاركة المعرفة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي ف جاء بُعد الاستخدام أولاً بمتوسط (٢,٥٠) ثم بُعد الثقافة التنظيمية بمتوسط (٢,٤٨) ثم بُعد السلوك بمتوسط (٢,٤١) ثم بُعد التقنية بمتوسط (٢,١٥)، ومن نتائج الدراسة أنّ المرحلة التعليمية التي يعمل بها اختصاصي مركز مصادر التعلم ليس لها تأثير على العلاقة بين مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي، وقد قدمت الدراسة أنموذجاً مقترحاً للعلاقة بين مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم، كما خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها إجراء دراسات مماثلة لمعرفة العلاقة بين مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسات معلوماتية مختلفة، والاهتمام بتبادل الخبرات بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم وتفعيل البرامج التدريبية وورش العمل

للاختصاصيين للمساهمة في نشر ثقافة مشاركة المعرفة فيما بينهم لما لها من دور في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم.

## **Share implicit knowledge and its role in achieving job satisfaction in the environment of learning resource centers in Saudi Arabia**

**Student name: Almozaini, Mohammed Ahmed Saeed**

**Supervisor name: Dr. Mohammed Ameen Marghlany**

### **Abstract**

The study aims to identify the role of knowledge sharing in achieving job satisfaction in the environment of learning resources centers in Jeddah. In addition, the study aims to identify the ways to share knowledge, besides factors that help achieve job satisfaction in this environment. Moreover, the study aims to propose model for the relationship between knowledge sharing and job satisfaction in learning resources centers' environment. The researcher used the survey research method and used the questionnaire to collect data from the study community. The retrieved questionnaires were (184). Representing (76.03%) from the total community of specialists of learning resources centers (242) individuals. Moreover, the most important results of the study that the ways of knowledge sharing in learning resources centers' environment in Jeddah, obtained a general average of (2.23), and the study sample prefer using of technology with its applications by (63.3%), and then attending the training programs by (57.1%), followed by workshops by (51.1%). The motivator factors for job satisfaction in learning resources centers' environment in Jeddah have a general average of (2.41), these factors include the responsibility to work at the learning resources centers (77.7%), followed by a sense of personal satisfaction (67.4%), and then the relevance of work in the center for the sample by (66.8%). As for the hygienic factors, have general average of (2.18), and These factors include attraction of center' environment for students by (51.1%) and then gaining respect from others through working at the center by 45.1%, then the contribution of the work in the center in improving the relationship with co-workers by (44%). The dimensions of knowledge sharing and its role in achieving job satisfaction came first the dimension of use with an average of (2.50) and then the dimension of organizational culture with an average of (2.48) and then the dimension of behavior with an average of (2.41) and lastly the dimension of technology with an average of (2.15). The study also pointed out that the educational stage in which the learning resources centers specialist works has no effect on the relationship between knowledge sharing and job satisfaction, also, the study presented a proposed model for the relationship between knowledge sharing and job satisfaction in the learning resources centers' environment. The study also came up with several recommendations, including the conduct of similar studies to know the relationship between the knowledge sharing and job satisfaction in different information institutions. In addition, interest in the exchange of experience between learning resources centers specialists, and the activation of training programs and workshops for specialists

to contribute to the dissemination of the culture of knowledge sharing among them, which lead to achieving job satisfaction in learning resources centers environment.