



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
المجلد (25)، العدد (1)
ص.ص 68-58

واقع ابعاد الذاكرة التنظيمية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني / مديرية تربية نينوى

نبأ مؤيد عبد الحسين الطائي

قسم إدارة تقنية المعلومات، الكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الشامية، الموصل، العراق

المستخلص

يهدف البحث الى التعرف على واقع ابعاد الذاكرة التنظيمية، اذ تمثلت ابعاد الذاكرة التنظيمية بالذاكرة الادارية والذاكرة الثقافية والذاكرة التكنولوجية ومعالجة التحديات التي يمر بها قسم التعليم المهني من حيث طرح التساؤل الرئيس الذي هو ما مستوى توافر الذاكرة التنظيمية بأبعادها في المنظمة المبحوثة حسب تصورات افراد عينة البحث؟، حيث بلغ مجتمع البحث (68) فرداً من الموظفين في قسم التعليم المهني ولتحقيق أهداف البحث فقد استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، إذ ورّعت (68) أستبانة من مجتمع البحث وتمثلت عينة البحث بإجابات (63) فرد كإجابات صالحة للتحليل، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال عددٍ من الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك باعتماد البرنامج الاحصائي SPSS V26، واستناداً إلى وصف وتشخيص ابعاد البحث عبر اختبار علاقات التأثير بين تلك الابعاد على وفق مخطط الفرضي للبحث، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها البحث عدم وجود تباين بين ابعاد الذاكرة التنظيمية في قسم التعليم المهني، ومن اهم التوصيات التي توصل اليها البحث هو ضرورة الاهتمام بأبعاد الذاكرة التنظيمية في قسم التعليم المهني فقد اوضحت نتائج البحث تباين الابعاد وعليه اذا ارادت هذه المنظمة ان تحقق التميز والابداع في أداؤها والاستفادة من الذاكرة التنظيمية لجميع المستفيدين يجب عليها ان تضع البرامج والسياسات التي تحرص على الوصول في ابداع الذاكرة التنظيمية وتطبيق مبادئه.

الكلمات المفتاحية: الذاكرة التنظيمية، الذاكرة التكنولوجية، الذاكرة الثقافية، قسم التعليم المهني.

1. المقدمة

انشطتها التنظيمية بشكل أفضل في المستقبل، والتي تسمى بالمعرفة التنظيمية تشمل الخبرات المستمدة من مشاريع مختلفة، ومواجهة الصعوبات والمشاكل ومواقف ومبادرات من أجل تسهيل إجراءات عمل المنظمة، فالذاكرة التنظيمية المسؤولة عن جمع المعرفة التنظيمية وإعادة توزيعها بنشاط بين أعضاء المنظمة والموظفين، ولكي تكون أكثر دقة، فإن الذاكرة التنظيمية هي أداة لنقل المعرفة المكتسبة في الماضي إلى الأنشطة الحالية (Ayazi and Shams Aleei, 2007). لإنشاء أي منظمة يسعى كل عضو فيها إلى أن يكون على علم باحتياجات التغيير واكتساب المعلومات والمعرفة ذات الصلة من أجل تلبية هذه الاحتياجات واستخدام المعرفة المكتسبة في الممارسة العملية لبنني الذات والمنظمة مع التغييرات التي حدثت في البيئة الخارجية، وقد تضاعف البحث في هذا المجال في مجموعة متنوعة من السبل المثمرة بسبب الاعتراف بأن الذاكرة هو سمة محممة للحياة التنظيمية، فهناك عدد من الباحثين درسوا أهمية الذاكرة التنظيمية بالنسبة للعمل الإداري وقدرة المدراء على تسخير الذاكرة لأغراض تنظيمية، مثل تخزين التغيير والهوية التنظيمية (Kaufmann et al., 2019)، (Toulabi et al., 2013)، (Al-Nasrawi et al., 2018)، وسلط آخرون الضوء على دور أصحاب المصلحة المتنوعين، مثل الموظفين والعملاء والمستثمرين/المائنين، في تشكيل الذكريات

في العصر الجديد، عادت الذاكرة إلى الظهور كجال مهم للبحث في دراسات الإدارة والسلوك التنظيمي لا يمكن لمنظمتنا الخاصة استيعاب خصائص تطور العصر إلا من خلال تعزيز المعرفة في الذاكرة التنظيمية بشكل مستمر، والتكيف مع متطلبات تطور العصر، والبقاء والتطور في البيئة المنافسة، وتمتلك المنظمات في الواقع قاعدة موارد معرفية كافية، تسهم في تحقيق أهداف الذاكرة التنظيمية، اذ تكتسب المنظمات أثناء أداء انشطتها خبرات ومعارف تعتبر ذات قيمة عالية ويمكن أن تساعد على أداء

مجلة بحوث مستقبلية

المجلد 25، العدد 1 (2025).

أستلم البحث في 11 تشرين الأول 2024؛ قبل في 2 كانون الثاني 2025

ورقة بحث منتظمة: نُشرت في 27 كانون الثاني 2025

البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل: nabamouyad@ntu.edu.iq

تعريف الذاكرة التنظيمية بواسطة (Li and Zhong, 2004) على أنها مجموع أصول المعرفة التي تمتلكها المنظمات، والذاكرة التنظيمية هي إمكانيات المنظمة، والتي تمكنها من تذكر الأحداث الماضية التي تعتمد على قرارات الإدارة الحالية (Garvin et al., 2008). كما تم تعريف الذاكرة التنظيمية على أنها ذكريات صلبة وناعمة إن وجود كلا النوعين من المعرفة (أي الموضوعية والجماعية) لا يوجه تصرفات الأفراد فحسب، بل أيضاً أفكارهم على سبيل المثال، في حين توفر القواعد والإجراءات الإطار المرجعي لتطبيق المعرفة، فإن الفلسفة والثقافة المشتركة توفر الفهم الأساسي لتفسير التصورات والعواطف وراء ما يقال (Cegarra-Navarro and Martelo-Landroguez, 2020). وهناك من عرف الذاكرة التنظيمية هي المكون الأساسي للوعي التنظيمي، فهي تحتوي على المعتقدات التوجيهية ومجموعة القيم والتفاهات المتبادلة ونمط الذكاء في العقل الواعي و اللاواعي لذاكرة الفرد (Lai, 2021)، اذن يمكن القول ان الذاكرة التنظيمية هي جميع مكونات المنظمة الداخلية والخارجية بكل إجراءاتها وثقافتها وأفكارها وتقنياتها. ان الذاكرة التنظيمية جزء لا يتجزأ من نظرية الإدارة والسلوك التنظيمي ترتبط مفهوم إداري بمفاهيم التعلم مقابل عدم التعلم، والموارد البشرية مقابل تكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن أهميتها في التخطيط والاتصال واتخاذ القرارات الإدارية والتعامل مع كمية كبيرة من المعلومات في المنظمة، حيث تعد الذاكرة التنظيمية النشاط اليومي لمعظم المنظمات بأبعاد مختلفة، وهي توفر المعلومات التي تمكن المنظمة من العمل بشكل فعال، وبهذا الصدد ترى الباحثة ان الذاكرة التنظيمية بانها المجموعة التي تحوي دماغ المنظم بكل تفاصيله اليومية من مؤثرات داخلية وخارجية يمكن الاستفادة منها في المستقبل من أجل تحسين الأداء المنظمي.

3.2 أبعاد الذاكرة التنظيمية:

ذكر (Almomani et al. (2019) ان الذاكرة التنظيمية هي المعرفة المحفوظة حول أداء المنظمة، هناك أبعاد للذاكرة التنظيمية ولقد ذكر عدد من الباحثين هذه الأبعاد منها (Li and Zhong, 2004)، (Lai, 2021)، (Nafei, 2019)، (جودي وقبوق، 2019)، (عبدالكريم، 2020).

3.2.1 الذاكرة الإدارية:

هي جزء من الذاكرة التنظيمية التي تخدم وظيفة محددة في المنظمة، اذ تركز أبحاث الذاكرة التنظيمية الإدارية على كيفية الوصول إلى الذاكرة التنظيمية ونشرها وإدارتها لتعزيز الكفاءة وتشجيع الابتكار وتوليد القدرة التنافسية، ومع ذلك فإن الذاكرة ليست قاعدة بيانات متجانسة بل هي مجموعة من أنواع مختلفة من صناديق الاحتفاظ كسجل الموظفين والروتين والهياكل وثقافة المنظمة (Walsh and Ungson, 1991)، ولصناديق الاحتفاظ المختلفة هذه وظائف محددة وتتفاعل مع بعضها البعض لتزويد أعضاء المنظمة بالمعلومات المناسبة المحفوظة من الماضي، وتعالج الذاكرة الإدارية مشكلة نسيان المعرفة وتقدمها (Haunschild et al., 2015)، وترى الباحثة ان الذاكرة التنظيمية الإدارية هي المعرفة التي تتحكم في العمليات الإدارية داخل المنظمة، هذه المعرفة موجودة في ادارة الموارد البشرية والاستراتيجيات الإدارية وتدريب الموارد البشرية وسجلاتهم وإدارة الأزمات داخل المنظمة وغيرها، وتعتمد الذاكرة على تاريخ المنظمة والذي يجب أن يكون معروفاً للموظفين حتى يتمكنوا من تحقيق أهداف المنظمة في إطار استراتيجيات وسياسات وبرامج وقواعد المنظمة.

التنظيمية (Cegarra-Navarro and Martelo-)، (Foroughi et al., 2020)، (Landroguez, 2020)، (Jameel et al., 2021)، بينما استكشف آخرون سياسات الذاكرة والصراعات والتزاوجات (Al-Hakim and Hassan, 2013)، (Al-Hakim et al., 2017) وهذا أدى الى الافتتاح على مجموعة متنوعة من وجهات النظر والاهتمامات، وتعزيز مجموعة من الأساليب التي تحرك فهما للتقاطع بين الذاكرة والمنظمات إلى الأمام، بشكل الذي يوفر بعض الامور المطلوبة بشدة والتي تحد من قضايا التذكر والنسيان، ولابد من الإشارة للذاكرة إما كمعرفة أو تاريخ (Raewf et al., 2021)، وهناك نظرة عامة على دراسات الذاكرة التنظيمية من منظورين دراسات المنظمة التاريخية واستخدامات الماضي، و التأكيد على الاختلافات بين هذه الأساليب بحيث يكون من الواضح ما هو المميز في الذاكرة التنظيمية، من خلال الابعاد الوظيفية والتفسيرية والتقديرية والأدائية. للوصول الى الذاكرة التنظيمية وما قد يعنيه هذا داخل المنظمات (Foroughi et al., 2020).

2. منهجية الدراسة

2.1 مشكلة الدراسة:

تركز الدراسة على معرفة مستوى توافر ابعاد الذاكرة التنظيمية في المنظمات لنا سوف نطرح التساؤل الذي هو ما مدى توافر ابعاد الذاكرة التنظيمية في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر افراد عينة البحث؟.

2.2 هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع ابعاد الذاكرة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

2.3 أهمية الدراسة:

تبحث هذه الدراسة في التعرف على واقع توافر ابعاد الذاكرة التنظيمية في المنظمة المبحوثة ومدى الاهتمام بهذه الأبعاد التي تسهم في المحافظة على اهم المعلومات والمعرفة الخاصة بالمنظمة.

2.4 المخطط الفرضي للدراسة:

لقد عمدت الباحثة الى تم تقسيم الدراسة على النحو الى مراجعة للأدبيات والتي هي الاطار النظري ومناقشتها، وتوضيح نموذج الدراسة وفروضها، علاوة على ذلك، مناقشة منهجية الدراسة، كما تم توضيح نتائج الدراسة ومناقشتها في القسم الخامس، وفي النهاية عرضت الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وحدودها.

3. مراجعة الادبيات: الإطار النظري

3.1 مفهوم الذاكرة التنظيمية وابعادها:

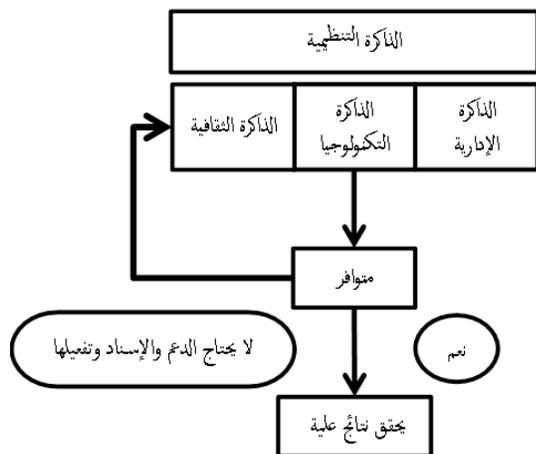
يكشف الاستعراض الأولي للأدبيات عن العديد من التعريفات للذاكرة التنظيمية، حيث تشير الذاكرة التنظيمية وفقاً (Walsh and Ungson, 1991) إلى المعلومات المخزنة من تاريخ المنظمة والتي يمكن الاستعانة بها في اتخاذ القرارات الحالية، كما تم

3.2.2 النذاكرة التكنولوجية:

المرتبة الأولى ثم التكنولوجي، ويتبع ذلك إدارة التسويق، أذ هدفت دراسة عبدالكريم (2020) الى التعرف على أثر النذاكرة التنظيمية على الأداء المنظمي في البنك العربي، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر التنظيمية المتمثلة في النذاكرة الثقافية والنذاكرة الإدارية والنذاكرة التقنية على الأداء التنظيمي في البنك العربي، اما دراسة Hussein et al. (2021) فقد اهتمت بتحديد أثر استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين على النذاكرة التنظيمية وركزت على النذاكرة الإدارية، وأشارت دراسة جودي وقبوق (2019) الى العلاقة بين توجه النذاكرة التنظيمية الإداري والتكنولوجي والثقافي، اما دراسة حسنين ومحمد (2022) فأوضحت أهمية النذاكرة التنظيمية الممارسة أنشطة المنظمة، وجاءت اغلب الدراسات متشابهة مع ابعاد البحث الحالي وبعضها مختلف في احد الابعاد ومجتمع الدراسة. تهدف البارسة الحالية إلى معرفة مدى توافر ابعاد النذاكرة التنظيمية في قسم التعليم المهني وتركز هذه الدراسة في المقام الأول على المراجعة المنهجية للعديد من الدراسات في الأدبيات التي قامت بتحديد ابعاد النذاكرة التنظيمية، ولذلك من خلال هذه الدراسة البحثية يتم استكشاف وتبسيط الضوء على مدى توافر النذاكرة الإدارية والنذاكرة التكنولوجية والنذاكرة الثقافية، وبناء على ما سبق نلاحظ أن الدراسات ركزت على استعراض ابعاد النذاكرة التنظيمية، كما ركزت على مستوى التباين لأبعاد النذاكرة التنظيمية، لذا جاءت الدراسة الحالية لتلماً هذه الفجوة من خلال دراسة الابعاد ومستوى توافرها في قسم التعليم المهني.

4. منهج الدراسة

يمكن رؤية متغيرات البحث الحالي في مخطط البحث الفرضي والتي تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء إطارها النظري ومضامينها الميدانية تصمim نموذج البحث في الشكل (1) تعبيراً عن الفرضيات التي تقترحها للإجابة على التساؤلات البحثية المثارة في مشكلة الدراسة، اذ تشير الدراسة إلى الموظفين العاملين في قسم التعليم المهني والتي يبلغ عددها 68 موظفاً حسب الموقع، وتشير العينة إلى مجموعة يتم اختيارها من العينة للتمثيل، وقد تم اختيار عينة هذه الدراسة بشكل عشوائي، حيث أن جميع المستجيبين لديهم فرصة متساوية في الاختيار بسبب تجانس المستجيبين، تم إجراء تحليل SPSS لاختيار عينة مجتمعية مكونة من (63) فرد كعينة إحصائياً.



الشكل (1): نموذج البحث.

المصدر: من إعداد الباحثة

هي المستودع الذي يحتفظ بالمعرفة القائمة على التكنولوجيا وتشمل إدارة العمليات التكنولوجية متغيرات مختلفة مثل أنظمة تطوير الإنتاج وطريقة التحكم في الإنتاج وشبكة المعلومات والطريقة التكنولوجية المستخدمة وإدارة الجودة الشاملة وغيرها. (Eric and Vladimir, 1995). إن النذاكرة التكنولوجية هي التي تجمع بين الحوسبة والاتصالات التي تحمل البيانات والصوت والفيديو، ان التكنولوجيا لا تشمل فقط الأجهزة والبرامج المستخدمة لمعالجة وتخزين المعلومات وتشمل تكنولوجيا الاتصالات لإرسال المعلومات. تكنولوجيا المعلومات هي المهارة التنظيمية التي تمكن وظيفة تكنولوجيا المعلومات من إعطاء قيمة لأنشطة المنظمة المختلفة، فالذاكرة التكنولوجية تهدف الى توفير المعلومات القيمة للمنظمة، لأن معظم هذه المعلومات تعتبر خدمة متاحة في المنظمة، من ناحية أخرى هي النوع الثالث من النذاكرة، والتي يتم تحويلها إلى أدوات، وبالتالي يمكن نقلها إلى الجيل التالي خارج المنظمة وتحديد مهارة تكنولوجيا المعلومات على أنها مسؤولية الأداء التشغيلي للمنظمة، وتتميز النذاكرة التكنولوجية بأنها المعرفة التي تمكن المنظمات من القيام بأنشطة ذات صلة ببقائها وقدرتها التنافسية، في الواقع تعد قدرة تكنولوجيا المعلومات مثل العلاقات الداخلية والقدرة الفنية ان النذاكرة التكنولوجية التي تمكن تكنولوجيا المعلومات من تقديم الخدمة بشكل فعال باستخدام الموارد المتداخلة.

عرفت النذاكرة التكنولوجية أنها قدرة المنظمة على تجميع ودمج وتطبيق الموارد القائمة على تكنولوجيا المعلومات، وان قياس قدرة تكنولوجيا المعلومات ينطوي على العلاقات بين قسم تكنولوجيا المعلومات وبقية وحدات الأعمال الأخرى، ومع تذكر أهمية المعلومات بشكل أكبر في بيئة الأعمال، أصبح تحقيق الكفاءة والقدرة المتعلقة بالأداة والعملية المستخدمة لإدارة المعلومات أمراً ملحاً جديداً، اذ تتمكن النذاكرة التكنولوجية على تحليل قدرة تكنولوجيا المعلومات على البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ومهارة تكنولوجيا المعلومات اللازمة للاستفادة من النذاكرة التكنولوجية (Mashudi et al., 2021). وترى الباحثة ان النذاكرة التكنولوجية هي قدرة تكنولوجيا المعلومات في المنظمة على أنها القدرة على اختيار واستلام وتكوين وتطبيق تكنولوجيا المعلومات لدعم الانشطة والمعرفة ذات العلاقة بالأداء.

3.2.3 النذاكرة الثقافية:

هي الثروة الفكرية التي تراكمت مع تطوير المنظمة، والتي تتواجد تقريبا في أي مكان في المنظمة، مثل تاريخ المنظمة والقيم المشتركة والمعتقدات والعلامة التجارية وغيرها (Schein, 2004). وتعمل هذه النذاكرة على تمير الاستراتيجيات الثقافية والذكريات إلى الأجيال القادمة وتشمل النذاكرة الثقافية المعتقدات والقيم والمعايير المشتركة التي هي أيضاً جزء لا يتجزأ من النذاكرة التنظيمية (Lai, 2021)، وترى الباحثة ان النذاكرة الثقافية هي أنواع الافتراضات التي تعلمتها المجموعة بشكل مشترك من خلال ممارسة الاعمال وتم انشاء عناصر استفادت من فهم المعايير والقيم والأولويات التنظيمية.

3.3 دراسات السابقة:

ذكرت دراسة (Nafei 2019) والتي جاءت بتحليل أثر النذاكرة التنظيمية على الأداء التنظيمي، وتوصلت الى النتائج انه احتل البعد الإداري كأحد أبعاد النذاكرة التنظيمية

<p>- تمتلك المنظمة القدرة على تخزين البيانات والصور والفيديو .</p> <p>- لدى المنظمة البرمجيات التي توفر المعلومات القيمة لها .</p> <p>- توفر الذاكرة التكنولوجية القدرة على إرسال المعلومات المطلوبة .</p> <p>- تسهم الذاكرة التكنولوجية في أداء أنشطة المنظمة من خلال قاعدة بيانات محدثة باستمرار .</p> <p>- مشاركة المعرفة التقنية بين الموظفين.</p>	الذاكرة التكنولوجية
<p>- تتضمن الذاكرة الثقافية كيفية نقل التقاليد والعادات من جيل إلى جيل في المنظمة.</p> <p>- تساعد الذاكرة الثقافية المنظمة على الحفاظ على هويتها وتفرداها.</p> <p>- تساهم في تشكيل الهوية الثقافية للمنظمة.</p> <p>- الذاكرة الثقافية تتيح للأجيال الحالية من الموظفين تعلم الدروس من تجارب الماضي، وتجنب تكرار الأخطاء.</p>	الذاكرة الثقافية

المصدر: من إعداد الباحثة

4.4 حدود:

- الحدود المكانية: تمثلت في قسم التعليم المهني / مديرية تربية نينوى وموقعها في محافظة نينوى.
- الحدود الزمنية: يغطي البحث الفترة الزمنية من 2024/5/1 ولغاية 2024/8/1 لغرض الحصول على البيانات اللازمة للدراسة.
- الحدود البشرية: عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني غطت (63) فرد وعلى نحو عشوائي.

4.5 عينة ومجتمع الدراسة:

يعد قسم التعليم المهني احد اقسام مديرية تربية نينوى، والذي يتكون من مجموعة من الشعب والوحدات كشعبة الموارد البشرية وشعبة شؤون الطلبة والشهادات والوثائق وشعبة العلمية والفنية وشعبة الحسابات والشعبة القانونية ووحدة الرقابة والتدقيق وغيرها من الوحدات ويتعامل هذا القسم مع إدارة المدارس التابعة للتعليم المهني، حيث تحددت عينة الدراسة الحالية بعدد (63) فرد من الموظفين في قسم التعليم المهني وقد تم اختيارهم بشكل عشوائي، وقد خضعت استمارة الاستبانة لاختبار الصدق والثبات وقد تم توزيعها على مجموعة من الخبراء لبيان آرائهم تجاه متغيرات البحث والابعاد المفسرة لها وقد تم اجراء التعديلات في ضوء ملاحظات الى ان استقرت على وضعها المقبول، اما بشأن اختبار الثبات فقد عمدت الباحثة الى توزيع (15) استبانة على العينة المبحوثة وتم الحصول على اجاباتهم وبعد مرور أكثر من أربعة أسابيع تمت عملية إعادة توزيع استمارة الاستبانة على ذات العينة وتم الحصول على إجابات مشابهة لإجابات التوزيع الأول وبنسبة (75%).

4.1 الفرضيات:

استنادا إلى نموذج البحث المشار إليه يمكن صياغة الفرضيات الرئيسة الآتية:

- الفرضية الرئيسة الأولى: تتوفر أبعاد الذاكرة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- الفرضية الرئيسة الثانية: تتباين مستويات توافر أبعاد الذاكرة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

4.2 أداة البحث:

تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان، ويتكون الاستبيان من جزأين، يتكون الجزء الأول من التركيبة المجتمعية مثل العمر والجنس والمؤهل وسنوات الخبرة، وفي الوقت نفسه، يتكون الجزء الثاني من الأسئلة المتعلقة بالابعاد لهذه الدراسة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للمدى (1 غير موافق بشدة، 2 غير موافق، 3 محايد، 4 موافق، 5 موافق بشدة)، وكما موضح في الجدول (2).

4.3 جمع البيانات:

تم توزيع الاستبيان بشكل ورقي على الموظفين، علاوة على ذلك تم منح المشاركين حوالي أربعة أسابيع لملاء الاستبيانات، وأخيراً تم جمع بيانات الاستبيان واستخدام الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك باعتماد البرنامج الاحصائي SPSS V26 واختبار الفرضيات حول التباين بين الابعاد. اذ تم اعتماد استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد البحث واقع ابعاد الذاكرة التنظيمية وقد غطت الاستمارة جزأين خصص الاول للبيانات الشخصية وخصص الجزء الثاني لابعاد الدراسة عبر الفقرات المعبرة عن كل بعد من ابعاده والتي تمثلت بالذاكرة الإدارية وقد فسرت الفقرات (X1-X5)، اما بعد الذاكرة التكنولوجية فقد ترجمته الفقرات (X10-X6)، وبأبي بعد الذاكرة الثقافية الذي تمثلت الفقرات (X11-X14)، علماً ان كل بعد من ابعاد الذاكرة التنظيمية، قد تم استناده الى مصادر ذات صلة بالمفاهيم والمؤشرات والمقاييس وصولاً الى استمارة الاستبانة، والجدول (1) يعكس ذلك.

جدول (1): المفاهيم والمؤشرات والمقاييس استنادا الى مجموعة من المصادر التي تم اعتمادها.

المصادر المعتمدة	الفقرات الفرعية	الابعاد والمؤشرات	المتغيرات الرئيسة
(بورني وثقوب، 2022)، (Lai، 2021)، (عبدالكريم، 2020)، (حسين وشمس، 2019)، (Nafiei، 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - لدى المنظمة مستودع يتم فيها تخزين اشكال مختلفة من المعرفة. - يمكن للموظف أن يفعل ما تطلبه الإدارة من الإجراءات. - تمتلك المنظمة إمكانية الوصول الى المعرفة ومشاركها. - سهولة إعادة استخدام وتحديث المعرفة من قبل موظفي المنظمة. - المنظمة ملتزمة بالحفاظ كل ما تم تعلمه في الأنشطة الإدارية. 	الذاكرة الإدارية	الذاكرة التنظيمية

4.6 مبررات اختيار الميدان:

تم اختيار هذا الميدان للمبررات الآتية:

- لما يتمتع قسم التعليم المهني من بيئة مناسبة تلائم طبيعة عنوان البحث من حيث مستوى توافر ابعاد المناكزة التنظيمية.

- توفر رؤى استراتيجية حول ابعاد المناكزة التنظيمية.

5. النتائج

5.1 التركيبة المجتمعية للمستجيبين:

تم الحصول على البيانات الديموغرافية من الموظفين في قسم التعليم المهني، في المجموع شارك (63) فرد للإجابة على بنود الاستبيان وتتراوح أعمار معظم المشاركين بين (26-35) عاماً بنسبة (20%) و(36-45) بنسبة (29%)، بالإضافة إلى أن المشاركين يتكونون من (33) موظف (52%) و(30) موظفة بنسبة (48%)، منهم حاصلون على درجة البكالوريوس (37%) ودرجة دبلوم فني (24%) وتتراوح سنوات الخبرة بين (1-5) بنسبة (41%) و(6-10) بنسبة (23%).

5.2 التحليل:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في كتابة الجانبين النظري والعملي وصولاً إلى الاستنتاجات والتوصيات، واستخدامت الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المتوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك باعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS V26) واختبار الفرضيات حول التباين بين الأبعاد، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

5.3 وصف وتشخيص متغيرات عينة الدراسة:

تم ترميز هذه المتغيرات وتصنيفها بهدف معالجتها ابتداءً من التحليل الأولي للبيانات المتعلقة بمتغيرات البحث، وذلك عن طريق استخدام التوزيعات التكرارية ونسبها المتوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث وإعادته وذلك باعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS V26) واختبار الفرضيات حول التباين بين الأبعاد لتحليل البيانات التي تم جمعها، وسوف نوضح وصف مجتمع البحث وعينته، ثم وصف متغيرات البحث وتشخيصه وأخيراً اختبار فرضيات البحث.

5.3.1 وصف الأفراد المبحوثين:

اختيار العينة المناسبة لإجراء البحث يعتبر أمراً ضرورياً للوصول إلى النتائج الأكثر دقة التي تعكس واقع المشكلة أو الظاهرة التي تمت دراستها، ان وصف لأفراد العينة يعطي العديد من الدلائل التي تعكس مدى ملائمتها لأجراء البحث اذ اختيرت عينة عشوائية من موظفين قسم التعليم المهني، والجدول (2) يوضح اعداد الاستمارات التي تم توزيعها واستلمها ونسبة الاستجابة.

جدول (2): عدد الاستمارات الموزعة والمستلمة ونسبة الاستجابة.

الاستمارة الموزعة	الاستمارة المستلمة	نسبة الاستجابة	الاستمارة المستلمة	الاستمارة الصالحة
68	63	92%	0	63

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على الاستمارات الموزعة والمستلمة.

5.3.2 الخصائص الشخصية لعينة البحث:

- توزيع الأفراد المبحوثين بحسب الجنس:

يوضح الجدول (3) بلغت نسبة الذكور من الافراد المبحوثين (52%)، في حين مثلت نسبة الاثااث (48%) من الافراد المبحوثين، وتعود هذه النسبة إلى طبيعة العمل التي تتسجم مع الجنسين من حيث القدرة على تحمل الأعباء والمسؤوليات في قسم التعليم المهني.

جدول (3): توزيع الافراد المبحوثين بحسب الجنس.

ت	الجنس	ت	%
1	ذكر	33	52%
2	اثنى	30	48%
	المجموع	63	100%

المصدر: من اعداد الباحثة اعتماداً على استمارات الاستبانة

- توزيع الأفراد المبحوثين بحسب الفئات العمرية:

تبين البيانات الواردة في الجدول (4) والخاص بتوزيع الافراد المبحوثين، ان نسبة الافراد المبحوثين من الفئة العمرية الثانية (36-45) سنة اذ مثلت نسبة (46%) وهي تمثل نسبة الاعلى، في حين نجد الفئة العمرية الأولى (26-35) جاءت بالمرتبة الثانية اذ مثلت نسبة مقدارها (32%) وبالمقابل نجد ان الفئة العمرية الثالثة (أكثر من 46) بلغت نسبة مقدارها (19%) اما الفئة العمرية الرابعة (20-25) مثلت اقل فئة عمرية (3%) ويفسر هذا الامر للباحثة أن الفئات العمرية لعينة البحث قد تباينت في توزيعها مما وفر دلالة واضحة بأن قسم التعليم المهني ركزت على الفئة العمرية (36-45) يدل على قدرة القسم على التحسين والتطوير.

جدول (4): توزيع الافراد المبحوثين بحسب الفئات العمرية.

ت	العمر	ت	%
1	25 فأقل	2	3%
2	سنة 26-35	20	32%
3	سنة 36-45	29	46%
4	46- سنة فأكثر	12	19%
	المجموع	63	100%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على استمارات الإستبيان

- توزيع الأفراد المبحوثين بحسب المؤهل العلمي:

توضح البيانات الواردة في الجدول (5) نسبة افراد العينة الحاصلين على شهادة الدكتوراه (1%) في حين حصل حاملي شهادة الماجستير على نسبة مقدرة (11%) ثم تلتها حملة شهادة البكالوريوس (59%)، وهي تمثل النسبة الأعلى، ثم تلتها نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم الفني (24%) بينما كانت نسبة الشهادات الأخرى (5%) مما يوفر للباحثة تصور، النسبة توزيع الافراد على وفق مؤهلاتهم العلمية اعتماد قسم التعليم المهني في عملها على الملكات العلمية ذات التخصصات المختلفة والتي تساهم في تحسين مستوى وأداء الخدمات المقدمة من قبل القسم.

جدول (5): توزيع الافراد المبحوثين بحسب التحصيل العلمي.

ت	المؤهل العلمي	ت	%
1	دكتوراه	1	1%

خلاصة القول ان الباحثة ترى ان التفاوت في الخصائص الشخصية بين الباحثين حسب طبيعة العمل المتعلق بالموضوع واقرب ما يكون الى الواقعية على مستوى القسم اذ تستوعب هذه الفروقات الفردية بين الافراد الباحثين.

5.4 وصف متغيرات البحث وتشخيصها:

سيتم وصف متغيرات البحث بموجب اراء الافراد الباحثين، ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة الاحصائيات الوصفية برنامج (IBM SPSS 23 Statistics) من أجل الاستدلال على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات ونسبها المتوية واعتمدت الباحثة في قياس توافر ابعاد الذاكرة التنظيمية من خلال الابعاد المتمثلة بالذاكرة الإدارية والذاكرة التكنولوجية والذاكرة الثقافية وسيضمن الوصف الاتي:

- وصف بعد الذاكرة الإدارية:

تشير معطيات الجدول (7) أن الدرجة الاجالية لهذا (البعد متوفر كلياً ومتوفر جزئياً) كانت مرتفعة بدلالة قيمة وسطها الحسابي والبالغة (3.96) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.917) اذ نجد X_2 قد اتفقوا على أهمية الذاكرة الإدارية بنسبة (85%) اذ بلغت أعلى قيمة للأوساط الحسابية لمتغيرات هذا البعد (4.32) وانحرافاً معيارياً بلغت نسبته (0.779) والذي يشير الى ان الموظف يعمل ما تطلبه الإدارة من إجراءات إدارية هذا يدل على توافر الذاكرة الإدارية في المنظمة المبحوثة، اما اقل وسط حسابي فكانت في البعد للفقرة X_1 وكانت (3.70) وانحراف معياري (0.927).

2	ماجستير	7	11%
3	بكالوريوس	37	59%
4	دبلوم في	15	24%
5	أخرى تذكر	3	5%
	المجموع	68	100%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على استمارات الاستبيان

- توزيع الأفراد الباحثين بحسب عدد سنوات الخدمة:

وضعت البيانات في الجدول (6) ان سنوات الخدمة لأفراد العينة فئة (5 فأقل) مثلت نسبة مقدارها (41%) وتمثل أعلى نسبة وان الفئة (6-10) جاءت بنسبة (23%) ومثلت فئة (11-15) وبنسبة (16%) اما فئة (16-20) وفئة (21 فأكثر) مثلت نسبة (6%) وتمثل أقل نسبة، مما يوفر للباحثة بأن افراد عينة البحث تم توزيعهم بنسب متفاوتة. وان الفئة الأعلى (5 فأقل) يدل إمكانية الاستفادة من خدماتهم عبر الاستفادة من خبراتهم التقنية عبر سنوات الخدمة المحددة لهم.

جدول (6): توزيع الافراد الباحثين بحسب عدد سنوات الخدمة.

ت	عدد سنوات الخدمة	ت	%
1	5 سنوات فأقل	26	41%
2	6-10 سنوات	15	23%
3	11-15 سنة	10	16%
4	16-20 سنة	6	10%
5	21 سنة فأكثر	6	10%
	المجموع	63	100%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على استمارات الاستبيان

جدول (7): المؤشرات الاحصائية لبعد الذاكرة الإدارية.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										رمز المتغير
		غير متوفر تماماً		غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر جزئياً		متوفر كلياً		
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
الذاكرة الإدارية												
.927	3.70	3.2	2	1.6	1	38.1	24	36.5	23	20.6	13	X_1
.779	4.32	0	0	1.6	1	14.3	9	34.9	22	49.2	31	X_2
.902	3.73	3.2	2	0	0	38.1	24	38.1	24	20.6	13	X_3
.948	3.94	3.2	2	0	0	28.6	18	36.5	23	31.7	20	X_4
1.033	4.11	1.6	1	7.9	5	14.3	9	30.2	19	46.0	29	X_5
0.917	3.96	2.24		2.22		26.68		35.24		33.62		المعدل
		4.46						68.86				

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي

وانحراف معياري بلغت نسبته (0.756) الذي يشير الى امتلاك المنظمة القدرة على تخزين البيانات والصور والفيديو، اما اقل قيمة للأوساط الحسابية، فكانت في البعد للفقرة X_{10} وكانت (3.62) وانحراف معياري (0.941) وهذا يدل على توافر الذاكرة التكنولوجية بالمرتبة الثانية.

- وصف بعد الذاكرة التكنولوجية:

تشير معطيات الجدول (8) أن الدرجة الاجالية لهذا البعد متوفر كلياً، متوفر جزئياً كانت مرتفعة بدلالة قيمة وسطها الحسابي والبالغة (3.982) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.852) اذ نجد أن نسبة (81%) من الباحثين قد اتفقوا على أهمية الذاكرة التكنولوجية اذ بلغت أعلى قيمة للأوساط الحسابية لمتغيرات X_6 هذا البعد (4.24)

جدول (8): المؤشرات الاحصائية لبعء الذاكرة التكنولوجية.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										رمز المتغير
		غير متوفر تماماً		غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر جزئياً		متوفر كلياً		
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
الذاكرة التكنولوجية												
.756	4.24	0	0	0	0	19.0	12	38.1	24	42.9	27	X6
.812	3.95	0	0	3.2	2	25.4	16	44.4	28	27.0	17	X7
.831	4.05	0	0	3.2	2	22.2	14	41.3	26	33.3	21	X8
.923	4.05	0	0	6.3	4	20.6	13	34.9	22	38.1	24	X9
.941	3.62	1.6	1	7.9	5	36.5	23	34.9	22	19.0	12	X10
0.852	3.982	0.32		4.12		24.74		38.72		32.06		المعدل
		4.44						70.78				

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي

- وصف بعد الذاكرة الثقافية :
تشير معطيات الجدول (9) أن الدرجة الاجالية لهذا البعد (متوفر كلياً ومتوفر جزئياً) كانت منخفضة بدلالة قيمة وسطها الحسابي والبالغة (3.75) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.936) اذ نجد أن نسبة (66.7%) المبحوثين قد اتفقوا على أهمية الذاكرة الثقافية اذ بلغت أعلى قيمة للأوساط الحسابية لمتغيرات X11 هذا البعد وكانت (3.70) وانحرافاً معيارياً بلغت نسبته (0.835) وهذا يدل على نقل التقاليد والعادات من جيل إلى جيل في المنظمة، اما اقل قيمة للأوساط الحسابية، فكانت في البعد x13 للفقرة وكانت (3.71) وانحرافاً معيارياً (0.958).

جدول (9): المؤشرات الاحصائية لبعء الذاكرة الثقافية.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										رمز المتغير
		غير متوفر تماماً		غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر جزئياً		متوفر كلياً		
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
الذاكرة الثقافية												
.835	3.70	1.6	1	6.3	4	25.4	16	54.0	34	12.7	8	X11
.967	3.75	1.6	1	6.3	4	33.3	21	33.3	21	25.4	16	X12
.958	3.71	0	0	11.1	7	30.2	19	34.9	22	23.8	15	X13
.987	3.84	0	0	7.9	5	33.3	21	25.4	16	33.3	21	X14
0.936	3.75	0.8		7.9		30.55		36.9		23.8		المعدل
		8.7						60.7				

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي

كانت أكبر من قيمتها الجدولية والمقدرة (1.671) عند مستوى معنوية 0.05 وحجم عينة (63).

جدول (10): نتائج التحليل الاحصائي T لبعء الذاكرة الإدارية في الميدان المبحوث.

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية	نسبة الاستجابة
X1	3.70	0.927	31.669	0.000	%85
X2	4.32	0.779	43.975	0.000	
X3	3.37	0.902	32.834	0.000	
X4	3.94	0.948	32.951	0.000	
X5	4.11	1.033	31.574	0.000	
المعدل العام	3.959	0.6023	52.168	0.000	

N=63 P ≤ 0.05

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي

5.5 اختبار فرضيات البحث:

يهدف اختبار فرضيات البحث والتي بدورها يمكن ان تسهم في تحديد مستوى توافر الابعاد اذا تم اختبار المتغيرات الخاصة بهذه الابعاد من اجل نفي او اثبات الفرضية الموضوعية من خلال الاختبار الاحصائي T-test.

5.5.1 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

يهدف اختبار فرضية البحث الأولى التي نصت على توفر أبعاد الذاكرة التنظيمية والتحقق منها في قسم التعليم المهني تم اختبار المتغيرات الخاصة بهذه الأبعاد من أجل إثبات أو نفي الفرضية الموضوعية في هذا البحث العلمي من خلال الاختبار الاحصائي T-test وكما موضح في ادناه لكل بعد.

- الذاكرة الإدارية:

يتضح من معطيات الجدول (10) أن بعد الذاكرة التنظيمية حصل على نسبة استجابة عالية، إذ بلغ (85%) بمعنى أن قيم T المحسوبة لأغلب فقرات بعد الذاكرة التنظيمية

- الذاكرة التكنولوجية:

من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova إذ تبين من متابعة النتائج الخاصة باختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova، ومن معطيات الجدول (13) عدم وجود تباين بين ابعاد الذاكرة التنظيمية في الميدان المبحوثين عند مستوى معنوية 0.05 اذ بلغت نسبة F المقدره 3.97 وهي أقل من قيمتها الجدولية والمقدرة 4.11 كما وبلغت قيمة T المحسوبة 52.1 وهي أكبر من قيمتها الجدولية 1.671 ومن متابعة الإحصائيات الوصفية يتضح بأنها متقاربة بالأهمية بالنسبة للأفراد المبحوثين.

جدول (13): نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي والإحصائيات الوصفية لأبعاد الذاكرة التنظيمية.

مستوى الدلالة	F	T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد
0.038	3.972	52.168	0.602	3.959	الذاكرة الادارية
		52.224	0.605	3.981	الذاكرة التكنولوجية
		42.879	0.694	3.75	الذاكرة الثقافية
		52.168	0.602	3.95	المعدل العام

N=63 P ≤ 0.05

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي

ومن خلال هذه النتائج تظهر عدم تحقق الفرضية الرئيسة الثانية، والتي تشير إلى تباين ابعاد الذاكرة التنظيمية في الميدان المبحوث وقبول الفرضية البديلة.

6. الاستنتاجات والمقترحات وآليات التنفيذ

6.1 الاستنتاجات:

اهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها استناداً للجانب النظري والعملية الذي يتم من خلالها تقديم اهم الدراسات المستقبلية قادت النتائج التي توصل اليها البحث الحالي للخروج بجملة من الاستنتاجات التي أظهرتها الباحثة بالآتي:

- تبرز معالم التباين ابعاد الذاكرة التنظيمية الا ان ذلك لا يشكل نقطة تقاطع بقدر ما يمهد السبيل لطرح المزيد من الافكار بشأن هذه الأبعاد التي ما زالت تحتاج الى التحقيق في المعالجات وعلى نحو يقر اهميتها ويؤكد فعلها.

- توافر ابعاد الذاكرة التنظيمية على مستوى قسم التعليم المهني علماً ان هذا التوافر مصحوباً بوجود حالة من التفاوت.

- وجود تفاوت بسيط جداً في توافر ابعاد الذاكرة التنظيمية علماً ان بعد الذاكرة الإدارية كان له النصيب الاوفر في مجال التوافر قياساً بغيره من الابعاد.

- تتوفر لدى إدارة الدائرة قيد البحث مجموعة من الأدوات والإمكانيات التي ساعدتها في معرفة واقع ابعاد الذاكرة التنظيمية.

- يتمتع غالبية الافراد المبحوثين بخبرة جيدة بأنشطة القسم، فضلاً عن أن أغلبهم يمتلكون مؤهلات علمية جيدة تمكنهم من فهم الاستبانة والتعامل معها بشكل صحيح.

كما كشفت نتائج إجابات افراد العينة في القسم قيد البحث حول ابعاد الذاكرة التنظيمية:

- المعدل العام لإدراك الافراد المبحوثين لمغريات الاستبانة كانت جيدة والاتجاه

يتضح من معطيات الجدول (11) أن بعد الذاكرة التكنولوجية حصل على نسبة استجابة عالية، إذ بلغ (81%) بمعنى أن قيم T المحسوبة لأغلب فقرات بعد الذاكرة التكنولوجية كانت أكبر من قيمتها الجدولية والمقدرة (1.671) عند مستوى معنوية 0.05 وحجم عينة (63).

جدول (11): نتائج التحليل الاحصائي T لبعء الذاكرة التكنولوجية في الميدان المبحوث.

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية	نسبة الاستجابة
X6	4.24	0.756	44.5	0.000	81%
X7	3.95	0.812	38.645	0.000	
X8	4.05	0.831	38.642	0.000	
X9	4.05	0.923	34.795	0.000	
X10	3.62	0.941	30.538	0.000	
المعدل العام	3.981	0.6050	52.224	0.000	

N=63 P ≤ 0.05

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي

- الذاكرة الثقافية:

يتضح من معطيات الجدول (12) أن بعد الذاكرة الثقافية حصل على نسبة استجابة جيدة، إذ بلغ (66%) بمعنى أن قيم T المحسوبة لأغلب فقرات بعد الذاكرة الثقافية كانت أكبر من قيمتها الجدولية والمقدرة (1.671) عند مستوى معنوية 0.05 وحجم عينة (63).

جدول (12): نتائج التحليل الاحصائي T لبعء الذاكرة الثقافية في الميدان المبحوث.

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية	نسبة الاستجابة
X11	3.70	0.835	35.139	0.000	%66
X12	3.75	0.967	30.758	0.000	
X13	3.71	0.958	30.786	0.000	
X14	3.84	0.987	30.887	0.000	
المعدل العام	3.75	0.694	42.879	0.000	

N=63 P ≤ 0.05

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي

ومن خلال هذه النتائج تظهر تحقق الفرضية الرئيسة الاولى والتي تشير إلى توافر ابعاد الذاكرة الادارية في الميدان المبحوثين.

5.5.2 اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

تنص على تباين مستوى توافر ابعاد الذاكرة التنظيمية في قسم التعليم المهني، ويهدف اختبار الفرضية والتحقق من التباين في مستوى توافر الابعاد تم اختبار المتغيرات الخاصة بهذه الابعاد من اجل اثبات او نفي الفرضية الموضوعية في هذا البحث العلمي

حسين، السيد طه ونجدة، حمزة أحمد (2022)، دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 14(2)، 1-37.

عبدالكريم، مرام هاني (2020)، أثر الذاكرة التنظيمية على الأداء المنظم في البنك العربي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسراء، الأردن.

Al-Hakim, L. and Hassan, S. (2013), Knowledge Management Strategies, Innovation, and Organisational Performance: An Empirical Study of the Iraqi MTS. *Journal of Advances in Management Research*, 10(1), 58-71.

Al-Hakim, L., Thabit, T. and Al-Nasrawi, H. (2017), The Complementary Relationship between Organizational Architecture and Organizational Agility an Empirical Study in Mobile Carriers of Erbil-Iraq, *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(3), 19-28.

Almomani, R., Al-Abbadi, L., Abu Roman, A., Rumman, A. and Banyhamdan, K. (2019), Organizational Memory Knowledge Management Marketing Innovation and Cost of Quality Empirical Effects from Construction Industry in Jordan, *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(3), 1-13.

Al-Nasrawi, H., Al-Tameemi, A. and Thabit, T. (2018), The Impact of Organizational Dogmatism in Reducing the Employees' Internal Marketing, *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(1), 16-27.

Ayazi, F. and Shams Aleei, F. (2007), Using Ontologisms in Organizing Implicit Knowledge Flow in the Organization, 13th National Conference of Iranian Computer Association, Iran.

Cegarra-Navarro, J. and Martelo-Landroguez, S. (2020), The Effect of Organizational Memory on Organizational Agility: Testing the Role of Counter-Knowledge and Knowledge Application, *Journal of Intellectual Capital*, 21(3), 459-479.

Eric, W. and Vladimir, Z. (1995), Actualizing Organizational Memory with Information Systems, *Information Systems Research*, 6(2), 85-117.

Foroughi, H., Diego, M., Jukka, R., Sébastien, M. and William, M. (2020), *Organizational Memory Studies*, Loughborough University.

Garvin, D., Edmondson, A. and Gino, F. (2008), Is You're a Learning Organization?, *Harvard Business Review*, 86(3), 109-116.

Haunschild, P., Polidoro, F. and Chandler, D. (2015), Organizational Oscillation between Learning and Forgetting: The Dual Role of Serious Errors, *Organization Science*, 26(6), 1682-1701.

Hussein, A., Taher, M. and Luma, M. (2021), Organizational Memory, Knowledge Management, Marketing Innovation and Cost of Quality: Empirical Effects from Construction, *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(1), 1528-2686.

Jameel, A., Hamdi, S., Kareem, M. and Raewf, M. (2021), E-satisfaction Based on E-service Quality among University Students, *Journal of Physics: Conference Series* (1804(1)), IOP Publishing.

Kaufmann, E., Favretto, J., Filippim, E. and Cohen, E. (2019), Relationship between the Organizational Memory and Innovativity:

الإيجابي.

- أظهرت النتائج أن الأبعاد الخاصة بالذاكرة التنظيمية متوافرة في قسم التعليم المهني، إذ أظهرت النتائج أن نسبة الاستجابة كانت (92%) وعلى جميع الفقرات الخاصة بأبعاد الذاكرة التنظيمية.

- غياب معالم التباين بين أبعاد الذاكرة التنظيمية على مستوى القسم قيد البحث وعلى نحو يضيف على هذه الأبعاد حالة من التكامل فيما بينها بحيث إن الذاكرة الإدارية لها دور في تأمين الذاكرة التكنولوجية وبالتالي إرساء الذاكرة الثقافية أي إن الأبعاد تتحرك على وفق مسار متواصل إلى حد أن كل بعد يؤمن الفاعلية للبعد الآخر على مستوى البحث الحالي.

6.2 المقترحات وآليات التنفيذ:

استناداً على ما ورد من استنتاجات، فقد عمدت الباحثة إلى تقديم مجموعة من المقترحات وآليات تنفيذ لهذه المقترحات وتمثلت بالآتي:

- زيادة عناية قسم التعليم المهني بما يتضمنه الفكر الإداري في مجال الذاكرة التنظيمية وعلى تمهيقها لدى الموظفين لأن ذلك يساهم في تدعيم قدرات القسم ومن ثم تمكن من النمو والبقاء في بيئة العمل، وآلية التنفيذ هي العمل على إقامة مكتبة متخصصة بالدراسات الإدارية والتقنية والأبحاث في الأقسام المهتمة بإدارة هذه الأبعاد وتزويدها بالكتب والرسائل والأطرايح الخاصة بهذه المجالات مع أدلة إرشادية لها.

- ضرورة تبني الإدارة العليا للمفاهيم الحديثة للذاكرة التنظيمية في القسم قيد البحث ونشر هذه المفاهيم بين الأفراد العاملين وكافة المستويات الإدارية، وآلية التنفيذ هي إقامة العديد من الورش والدورات التدريبية والقاء المحاضرات ضمن هذا الاختصاص.

- تعزيز عمل هذه الأبعاد في القسم المبحوث، وآلية التنفيذ هي مواكبة التطور التقني في مجال المنظمة عبر المشاركة والتعاقد مع شركات محلية وخارجية والتحول من العمل التقليدي الروتيني إلى العمل الرقمي خصوصاً للشركات الصغيرة فضلاً عن استخدام تقنيات ومنهجيات لتدريب الموظفين.

- زيادة عناية إدارة القسم بنقاط القوة التي تتعلق بالأبعاد ومعالجة نقاط الضعف وتحسين أنشطة القسم بشكل مستمر، وآلية التنفيذ هي زيادة التحديثات التي تطرأ على البرامج التي يتم استخدامها في العمل الإداري.

أما أهم الدراسات المستقبلية المقترحة فهي إطار الدراسات المستقبلية يقترح الباحث عدد من العناوين في دراسات مستقبلية لاحقة منها:

- إمكانية تطبيق أبعاد الذاكرة التنظيمية في المنظمات الخدمية.

- دور عوامل النجاح الحاسمة لتنفيذ الذاكرة التكنولوجية .

- تقييم مؤشرات أبعاد الذاكرة التنظيمية على الاستراتيجية الإدارية.

المصادر

جودي، بلقاسم وبقوب، عيسى (2019)، التوجه نحو الذاكرة التنظيمية وعلاقته بإعداد السيناريوهات مستقبل المنظمة: دراسة مسحية على عينة من العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الأغواط، مجلة علوم الانسان والمجتمع، 8(2)، 289-316.

- The Case of Software Development Companies in the Southern Region of Brazil, *Journal of Information Systems and Technology Management*, 16(1), 1-20.
- Lai, M. (2021), *Organizational Memory: from a Cultural Perspective*, *The International Journal of Organizational Innovation*, 13(3), 80-98.
- Li, Y. and Zhong, Y. (2004), *An Empirical Study on the Impact of Organizational Memory on Organizational Performance in Manufacturing Companies*, *Proceeding of the 37th Hawaii International Conference on System Science*, USA.
- Mashudi, M., Fauziah, L., Setianingsih, E., Dwimawanti, I. and Aini, R. (2021), *The Correlation between Information Technology Capability and Organizational Learning and Organizational Performance in Pharma, Tbk., Pasuruan, East Java*.
- Nafei, W. (2019), *Organizational Memory and Organizational Performance from the Employee Perspective: A Study in the Egyptian Context*, *International Journal of Case Studies*, 8(2), 85-100.
- Raewf, M., Mahmood, Y. and Jaafar, A. (2021), *The Impact of People in Cooperation on Cooperative Management of the Private Sector*, *UKH Journal of Social Sciences (UKHJSS)*, 5(2), 50-57.
- Schein, E. (2004), *Organizational Culture and Leadership*, 3rd edition, Jossey-Bass, San Francisco, CA, USA.
- Toulabi, Z., Mehdi, D. and Reza, T. (2013), *A Survey of the Relationship between Organizational Memory and Organizational Learning in Public Organizations of Kerman*, *International Business Research*, 6(1), 90-96.
- Walsh, J. and Ungson, G. (1991), *Organizational Memory*, *Academy of Management Review*, 16(1), 57-91.



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
Vol. (25), No. (1)
pp. 58-68

The Reality of the Dimensions of Organizational Memory

A Survey Study of the Opinions of a Sample of Employees in the Vocational Education Department / Nineveh Education Directorate

Nabaa M. Altaie

Department of Information Technology Management, College of Technical Administrative/Mosul, Northern Technical University, Mosul, Iraq

Abstract:

The research aims to explore the reality of the dimensions of organizational memory, represented by administrative memory, cultural memory, and technological memory, and to address the challenges faced by the Vocational Education Department. The main question posed is: What is the level of availability of organizational memory dimensions in the studied organization according to the perceptions of the research sample? The research population consisted of 68 employees in the Vocational Education Department. To achieve the research objectives, a questionnaire was used for data collection. A total of 68 forms were distributed, and 63 valid responses were analyzed. The research adopted a descriptive-analytical methodology and utilized various statistical methods, including frequencies, percentages, means, and standard deviations, using SPSS V26 software. Based on the description and diagnosis of the research dimensions, the study tested the influence relationships among these dimensions according to the research's hypothetical framework. The key findings revealed no significant variation among the dimensions of organizational memory in the Vocational Education Department. Among the most important recommendations, the research emphasized the necessity of focusing on the dimensions of organizational memory within the Vocational Education Department. The findings highlighted the variation in these dimensions. Therefore, if the organization aims to achieve excellence and innovation in its performance and fully benefit from organizational memory for all stakeholders, it must develop programs and policies that prioritize fostering creativity in organizational memory and implementing its principles.

Keywords: Organizational Memory, Technological Memory, Cultural Memory, Vocational Education Department.

How to Cite: Altaie, Nabaa M. (2025). "The Reality of the Dimensions of Organizational Memory: A Survey Study of the Opinions of a Sample of Employees in the Vocational Education Department / Nineveh Education Directorate", Journal of Prospective Researches, 25(1), pp. 58-68. <https://doi.org/10.61704/jpr.v25i1.pp58-68>.