

تأثير المكانة التنظيمية في مشاركة المعرفة

دراسة تحليلية لآراء عينة من اساتذة جامعة الفرات الاوسط التقنية

م.م. ضرغام حسن عبد م.م. اميرة هاتف م.م. نضال عبد الهادي

الكلية التقنية الادارية/ كوفة

المستخلص:

تعد عملية نشر المعرفة حجر الاساس لادارة المعرفة ، فالمعرفة تزداد وتنمو حين يتم نشرها والاستفادة منها وتخضع عملية نشر المعرفة للعديد من العوامل التي قد تدفع او تمنع الاشخاص من نشر ما يمتلكون من معرفة صريحة او ضمنية، يتناول البحث الحالي اثر المكانة التنظيمية التي تعد من الموضوعات الادارية الحديثة والتي لازال الباحثون يتناولونها بالبحث والاستقصاء في عملية نشر المعرفة وقد اختيرت الهيئات التدريسية في جامعة الفرات الاوسط التقنية مجتمعاً للبحث.

ولغرض اثبات صحة فرضيات البحث اعد الباحثان استمارة استبيان تم توزيعها على ١٢٢ تدريسي وكان المسترجع منها ١٠٧ فقط وتم استبعاد ٨ منها كونها غير صالحة وكان المتبقي ٩٩ استمارة ،

خرج البحث بجملة من الاستنتاجات منها ظهور تقبل واضح وايجابي لافراد عينة البحث في الجامعة اتجاه توفر فقرات المكانة التنظيمية وهذا يعني ادراكهم لمكانة الجامعة في المجتمع واهميتها وادراكهم بامكانية تعظيم المكانة الفردية للاشخاص من خلال المساهمة في تعظيم مكانة المؤسسة التعليمية ، ومن اهم التوصيات التي خلص اليها البحث تنمية المهارات المعرفية لدى الهيئات التدريسية باشرافهم في ندوات ومؤتمرات ودورات تطويرية بهدف حصولهم على الخبرات والمعارف التي تمكنهم من نشر المعرفة وتعزز من الانشطة الابداعية لديهم.

الكلمات المفتاحية : المكانة التنظيمية، مشاركة المعرفة، الهوية التنظيمية، السمعة التنظيمية

Abstract:

The process of KNOWLEDGE SHARING is considered stone of the management of knowledge. Knowledge is increasing and grow while being deployed and utilized and subjected to the process of share knowledge for many factors that may be paid or prevent people from publishing their explicit knowledge or implied ,this research studies impact of Organizational Prestige, which is one of the subjects modern management and that researchers still survey research and the KNOWLEDGE SHARING process of teaching staff have been chosen in the al-furat al-awsat Technical University community to search. In order to prove the validity of the research hypotheses the researchers prepared a questionnaire that distributed to 122 teaching and was recovered

only 107 of them were excluded eight of them being invalid and the remaining 99 questionnaire, Find out a set of conclusions, including the emergence of and positively accepted for members of sample research at the university about provide paragraphs Organizational Prestige. This means that their awareness the importance of university in society and their importance and their awareness of the possibility of maximizing the individual status of the people by contributing to expand the educational institution status, and the most important recommendations of the Search cognitive skills development among faculty by involving them in seminars, conferences and courses in order to access to developmental experiences and knowledge that will enable them to KNOWLEDGE SHARING and promote creative activities of their

المقدمة :

يتوقف مستقبل منظمات الاعمال اليوم على مدى استثمارها لمواردها وموجوداتها بشكل امثل لزيادة حصتها السوقية والتنافسية ومحاولة التسلح بالمدخل المعرفي الذي يعتمد على اهمية ادراك المعرفة بوصفها موجودا مهما للمنظمات وأحد الموارد النادرة،

ولكي يتم استثمار الموارد المعرفية لابد من محاولة نشرها بين اعضاء المنظمة لكي تتم الاستفادة القصوى من المعلومات والمعارف والخبرات وتحويل المعرفة الضمنية الى صريحة ، لكن ذلك قد يتأثر ببعض الجوانب لعل من ابرزها المكانة التنظيمية للشخص وللمنظمة، فادراك الافراد للمكانة التنظيمية لمنظمتهم يعد عاملا مهما ومحفزا لهم لتحسين الصورة الخارجية للمنظمة من خلال نشر وتبادل المعلومات والمعارف كما ان المكانة التنظيمية للافراد تتأثر بمكانة المنظمة في المجتمع وسمعتها.

وعلى وفق ذلك تكمن اهمية البحث بوصفه محاولة لتقديم اطار فكري وميداني لدور المكانة التنظيمية في تعزيز عملية نشر المعرفة من خلال وصف متغيرات البحث وتشخيصها فضلا عن تحليل العلاقة والتأثير لتلك المتغيرات وتقديم التوصيات للمنظمة المبحوثة والباحثين في هذا الموضوع مستقبلا.

المبحث الاول: المنهجية العلمية للبحث

اولاً: مشكلة البحث

تتسم البيئة الحالية بالتحديات التنافسية والتغيير الدائم ، بحيث اصبح من غير الممكن على المنظمات لاسيما الخدمية منها ان تكون فاعلة عن طريق ادارتها لمواردها الملموسة فقط لاسيما بعد ظهور اقتصاد المعرفة الذي يركز على الموارد غير الملموسة ، والمعرفة احد اهم تلك الموارد وعملية مشاركة المعارف والخبرات تعد احد اهم عمليات ادارة المعرفة اذ اشار الباحثين ان المعرفة تنمو وتزدهر عند مشاركتها ونشرها، كما ان المكانة التنظيمية

تلعب دوراً استراتيجياً في حياة المنظمات كونها تمثل المحور الداعم لتحقيق الموائمة بين الأفراد والموارد المتاحة للمنظمة، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:

- ١- ماطبيعية العلاقة بين المكانة التنظيمية ومشاركة المعرفة؟
- ٢- ما هي المرتكزات المعرفية والاطر المفاهيمية لكل من المكانة التنظيمية ومشاركة المعرفة؟
- ٣- كيف تستطيع المنظمة المبحوثة (جامعة الفرات الاوسط) استثمار المكانة التنظيمية في عملية مشاركة المعرفة؟.

ثانياً: اهداف البحث : يهدف البحث الحالي الى:

- ١-الوقوف على مستوى عملية مشاركة المعرفة للكادر التدريسي بجامعة الفرات الاوسط التقنيه.
- ٢-تقديم اطار نظري شامل يتناول في ثناياه المفاهيم الاساسيه للمكانة التنظيمية والمفاهيم الرئيسة لنشر المعرفة.
- ٣-الكشف عن مستوى تقييم المكانة التنظيمية بجامعة الفرات الاوسط التقنيه .
- ٤-اختبار تأثير مستوى ادراك المكانة التنظيمية من الكادر التدريسي على مستوى مشاركة المعرفة.

ثالثاً: اهمية البحث

يمكن توضيح اهمية البحث بالنقاط الآتية.

- ١- يعد قطاع التعليم العالي من القطاعات المهمة والحيوية في بلدان العالم وبالعراق بشكل خاص في الوقت الحالي وهذه الاهمية تتبع سواء من دوره في مد المجتمع بالكوادر الكفوئه او دوره في معالجة المشاكل التي تواجهها المؤسسات الحكومية او غير الحكومية.ونظراً لما يمثله العنصر البشري من اهمية خاصة كونه العامل الحاسم في منظومة إنتاج هذا القطاع ، تأتي اهمية هذه الدراسة للتعرف على مستوى المكانة التنظيمية للكادر التدريسي الذي أثبتت العديد من الدراسات دورها في نشر المعرفة وتعزيزها.
- ٢- يشكل مفهوم المكانة التنظيمية موضوعاً مهماً وحديثاً في الفكر الإداري المعاصر ، الذي لم تتناوله الدراسات العربية على حدالمراجعة المتواضعة لأدبيات الإدارة من قبل الباحثين ، لذا جاءت هذه الدراسة لتمثل إضافة جديدة للفكر الإداري على المستوى العربي.
- ٣- قد تفيد هذه الدراسة عميد ورؤساء اقسام كليات جامعة الفرات الاوسط التقنيه بشكل عام والكليات التقنيه الاداريه بشكل خاص في تكوين اطار متكامل يمكن الاعتماد عليه في تشخيص نقاط القوة والضعف حول المكانة التنظيمية المدركة من الكادر التدريسي ومستوى مشاركة المغرفه ومن ثم المساهمه في عملية التحسين والتطوير .

رابعا: انموذج وفرضيات البحث

تتمثل هذه الدراسة بفرضيتين اساسيتين:-

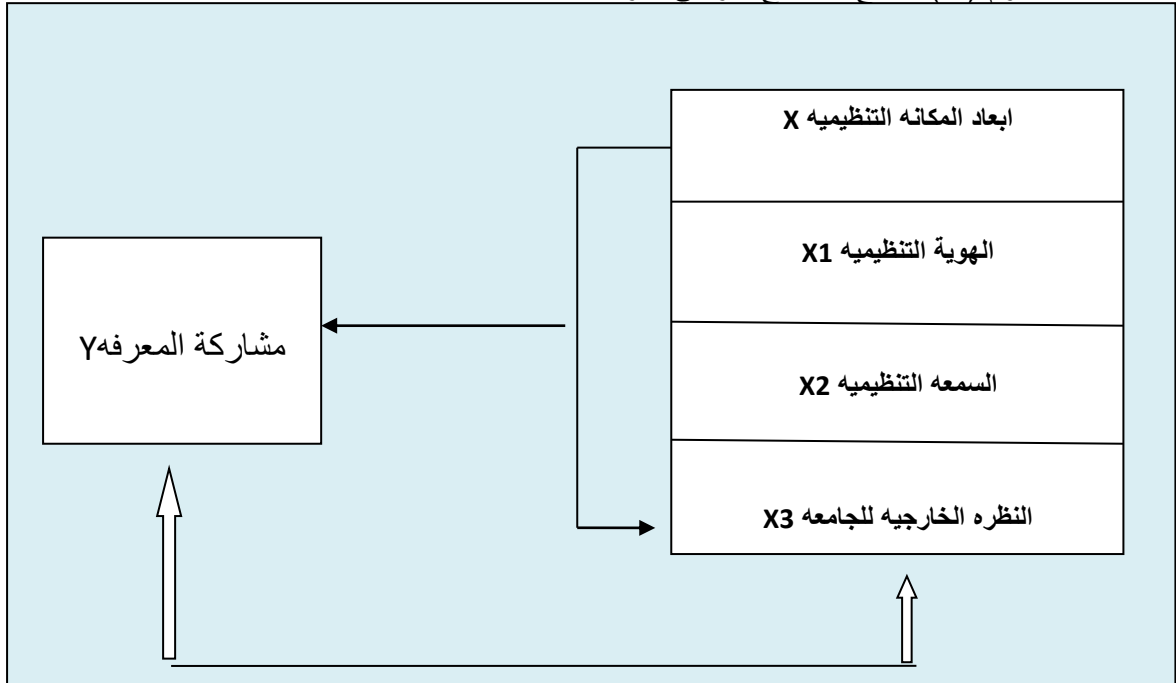
- ١- ترتبط إبعاد المكانة التنظيمية المدركة معنوياً بمستوى مشاركة المعرفة. وينفرد منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ❖ توجد علاقة ارتباط معنوية بين الهوية التنظيمية وعملية مشاركة المعرفة
- ❖ توجد علاقة ارتباط معنوية بين السمعة التنظيمية وعملية مشاركة المعرفة
- ❖ توجد علاقة ارتباط معنوية بين النظرة الخارجية للجامعة وعملية مشاركة المعرفة

٢- تؤثر إبعاد المكانة التنظيمية المدركة معنوياً بمستوى مشاركة المعرفة ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ❖ يوجد اثر ذو دلالة معنوية للهوية التنظيمية في عملية نشر المعرفة
- ❖ يوجد اثر ذو دلالة معنوية للسمعة التنظيمية في عملية نشر المعرفة
- ❖ يوجد اثر ذو دلالة معنوية للنظرة الخارجية للجامعة في عملية نشر المعرفة

والشكل رقم (1) يوضح الأنموذج الفرضي للدراسة:-



شكل (١) انموذج البحث

خامساً: مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار جامعة الفرات الاوسط التقنية مجتمعا للبحث وقد تمثلت العينة بالكوادر التدريسية في الكلية التقنية الادارية كوفة/ والمعهد التقني /كوفه والكلية التقنية الطبية. وقد تم توزيع استمارة الاستبيان على الكادر التدريسي في الجامعه اذا تم توزيع (122) استمارة استلم منها (107)، استخدم (٩٩) استبانته منها في التحليل اي بنسبة اكثر من (92%) من مجموع الاستبانات.

سادسا: اختبارات الصدق والثبات:

اجريت على استمارة الاستبيان الاختبارات الاتية للتحقق من صدقها وثباتها وعلى النحو الاتي:

1- اختبار صدق المحتوى:

ويقصد به قدرة الاستبانة للتعبير عن الهدف الذي صممت من اجله . هناك طرائق احصائية لقياس (The comparison of Extreme Groups) صدق الاستبانة اهمها واكثرها شيوعا ودقة هي طريقة المقارنة الطرفية وتتخلص فكرة هذه الطريقة بترتيب نتائج الاستبيان ترتيبا تصاعديا ونقسم الى مجموعتين ويتم اختبار ٢٧% من اعلى الدرجات كمجموعة اولى و ٢٧% من اوطا الدرجات كمجموعة ثانية ويتم احتسابه بالصيغة الاتية: t اختبار

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

هما متوسط المجموعة الاولى ومتوسط المجموعة الثانية \bar{x}_1, \bar{x}_2

هما تباين المجموعة الاولى وتباين المجموعة الثانية S_1^2, S_2^2

فاذا تبين ان (n_1+n_2-2) المحسوبة مع القيمة الجدولية عند مستوى دلالة معين ودرجة حرية t ثم تقارن قيمة

المحسوبة اكبر من الجدولية فهناك فروق بين المتوسطين ويكون الاستبيان صادقا في قياسه والعكس صحيح

ب - اختبار ثبات الاستبانة

يقصد بالثبات ان مقياس الاستبانة يعطي النتائج نفسها لمواعيد تطبيقها على مجتمع الدراسة نفسه بعد فترة من الزمن . وتوجد طرائق احصائية كثيرة لبيان مدى ثبات مقياس الاستبيان وتعتمد جميعها على فكرة (وهي Guttman L.A) معامل الارتباط ومن اهم الصيغ واكثرها صلاحية وشيوعا هي صيغة جتمان

$$R = 2\left(1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S^2}\right)$$

معامل الثبات R

تباين درجات الاسئلة الفردية S_1^2

تباين درجات الاسئلة الزوجية S_2^2

تباين درجات جميع الاسئلة S^2

والجدول (١) الاتي يبين نتائج الصدق ومعامل الثبات

معامل الثبات	المحسوبة (الصدق) t	الاستبيان
0.79	8.14	المكانة التنظيمية

نشر المعرفة	7.12	0.65
الاجمالي	9.22	0.77

مع العلم ان القيمة الجدولية لاختبار الصدق (١,٦٤٥) فيتضح ان القيمة المحسوبة كانت اكبر من الجدولية وهذا يؤكد صدق مقياس الاستبانة. كما ان معامل الثبات اكثر من ٠,٥ الذي يؤكد ثبات مقياس الاستبانة .

سابعا: مقاييس البحث :

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على عدد من المقاييس المستخدمة سابقا في الادبيات الادارية والتي تمتاز بالثبات والمصداقيه العاليه والجدول (١) يقدم توضيح حول هذه المقاييس وكالاتي .

الجدول (2) يلخص مقاييس البحث

الفقرات	عدد الفقرات	مصدر المقياس	الرمز	معامل كرونباخ
المكانه التنظيميه	12	Carmeli , et al , 2006 : 92	x	0.79
مشاركة المعرفه	10	Smith , 2012 : 2	Y	0.65

وقد صممت جميع مقاييس البحث بالاعتماد على مقياس (lakert) الخماسي ، وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (0.65 - 0.79) وهي مقبولة احصائيا في البحوث الادارية والسلوكية لان قيمتها اكبر من (0.75) التي تدل على ان المقاييس تتصف بالاتصاق الداخلي.

المبحث الثاني : الاطار المفاهيمي Conceptual Framework

المقدمة Introduction:

تلعب المكانة التنظيمية دوراً استراتيجياً كبيراً في حياة المنظمات ، وذلك كونها تمثل المحور الداعم في تحقيق الموائمة بين الأفراد والموارد وبما يضمن تحقيق الاستقرار التنظيمي ، فقد أشار (Weakliem , et al , 310 : 2012) إلى أن النتائج الخاصة بهذا الموضوع في الأدبيات السابقة وجدت تحقيق قدرأ من الاستقرار التنظيمي بشكل عام ناتجاً عن المكانة التنظيمية التي تمتلكها المنظمة .

وهذا ما أكده (DAVENI , 1990 : 121) حيث قال إن للمكانة التنظيمية دوراً كبيراً يسهم في التأثير على التبادلات الاجتماعية ومن خلال ثلاثة مستويات رئيسة تكون عادة من خلال العلاقات الشخصية ، و التفاعلات التنظيمية المشتركة ، والتفاعلات على المستوى الاجتماعي (التفاعلات الطبقيه) .

مفهوم المكانة التنظيمية concept of organizational prestige :

قبل التطرق إلى مفهوم المكانة التنظيمية بشكلها الكامل لابد من تحديد ومعرفة مفهوم المكانة prestige فقد عرف (BARTELS , et al , 2007 : 176) المكانة على إنها دالة أو مؤشر من عدة معايير تمثل السلوك العام للمعنى بذلك (سواء كان شخص أو منظمة) ، وقد وردت العديد من المفاهيم التي تناولت مفهوم المكانة التنظيمية ولكنها لم تصل إلى اتفاق شبه تام عن ماهية هذا المفهوم فقد تم تفسيره من وجهات نظر عديدة فمن وجهة النظر التنظيمية حسب ما يرى (Weakliem , et al , 2012 : 311) ينطبق مفهوم المكانة التنظيمية على كل تلك الأحداث التي تساعد في جذب الأفراد العاملين والزبائن إلى المنظمة بغض النظر عن جميع المزايا المادية وغير المادية التي يمكن أن تقدم لهم.

والسبب في ذلك حسب يعود إلى الدرجة العالية من الاستقرار النتائج عن المكانة التنظيمية والتي يمكن وصفها وتفسيرها بشكل علمي دقيق بأنها تعبير عن الحالة التي تتكون بها الميزة التراكمية cumulative advantage .

حيث أشار (SMIDTS , et al , 2001: 1502) إلى أن المكانة التنظيمية ما هي ال مدى إدراك الشخص للصورة الخارجية التي يفكر بها الغرباء (الأشخاص الآخرين) عن المنظمة التي يعتبر نفسه جزءاً منها ، في حين عرفها كل من (Melguizo & Strober , 2007 : 635) على إنها السمعة المرموقة المستندة على أساس التآلق في الانجاز والطابع وغيرها من الأمور حيث يمكن من خلال تعظيم المكانة الفردية للشخص في المساهمة في تعظيم المكانة التنظيمية للمؤسسة ككل .

وقد بين (Ciftcioglu , 2010 : 86) على إن المكانة التنظيمية ما هي إلا ترجمة على المستوى الفردي وتقييم لواقع المنظمة بالاستناد على المعلومات الخاصة للناس في حين أشار (Smith , 2012 : 9) إلى مفهوم المكانة التنظيمية على انه تلك الدرجة التي تكون فيها المنظمة بحالة جيدة جداً وبشكل فريد وخصوصاً عند إجراء المقارنة مع المنظمات الأخرى من الأشخاص المتواجدين فيها .

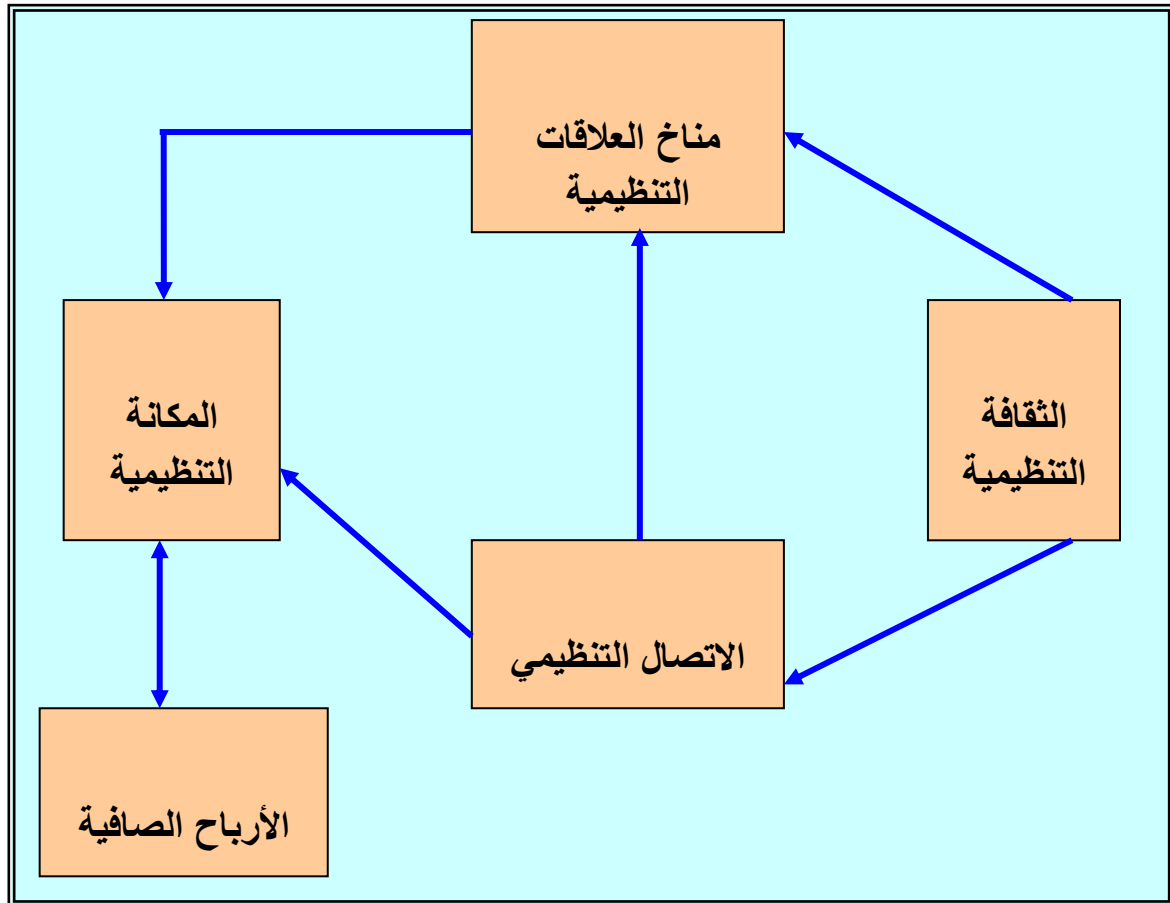
ولابد من الإشارة إلى أنه يمكن اشتقاق المكانة التنظيمية من المكانة الاجتماعية للشخص أو للمنظمة حيث قدم (DAVENI , 1990 : 128) مجموعة من المقومات للمكانة الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر في تكوين المكانة التنظيمية للمؤسسة أو الشركة و منها ما يأتي :-

- ١) العضوية في النخب السياسية membership in the political elite
- ٢) العضوية في النخب العسكرية membership in the military elite
- ٣) العضوية في نخب الأوساط التعليمية membership in elite educational circles
- ٤) العضوية في مجالس إدارة الشركات membership in webs of board directorates
- ٥) العضوية السابقة ضمن كبار مسؤولي الشركات previous acceptance into the ranks of high ranking corporate officers

أهمية المكانة التنظيمية : importance of organizational prestige

إن المكانة التنظيمية يمكن أن تساعد الإدارة وعلى مختلف مستوياتها في الحصول على المزيد من الفرص للحصول على الموارد لتحقيق النتائج المبتغاة حيث أشار (Smith , 2012 : 11) إلى أن المنظمات التي ترغب في تحقيق مستويات عالية من الالتزام التنظيمي وتحقيق سلوكيات مواطنة تنظيمية أفضل يتوجب عليها تحسين مكانتها التنظيمية .

حيث يرى (DAVENI , 1990 : 123) إن المستويات العالية من المكانة التنظيمية تساعد المؤسسة على البقاء لان هذه المكانة ستخلق الثقة العالية لدى الإدارة الحالية في المنظمة ، وقد بين (Carmeli , 2004 : 315) إن المكانة التنظيمية ذات فائدة كبيرة للمنظمة تتجلى من خلال تحسين الثقافة التنظيمية لها حيث يكون تأثيرها مباشراً على الاتصال التنظيمي والمناخ التنظيمي ، ويمكن توضيح أهمية المكانة التنظيمية من خلال شكل (٢) .



شكل (2) أهمية المكانة التنظيمية

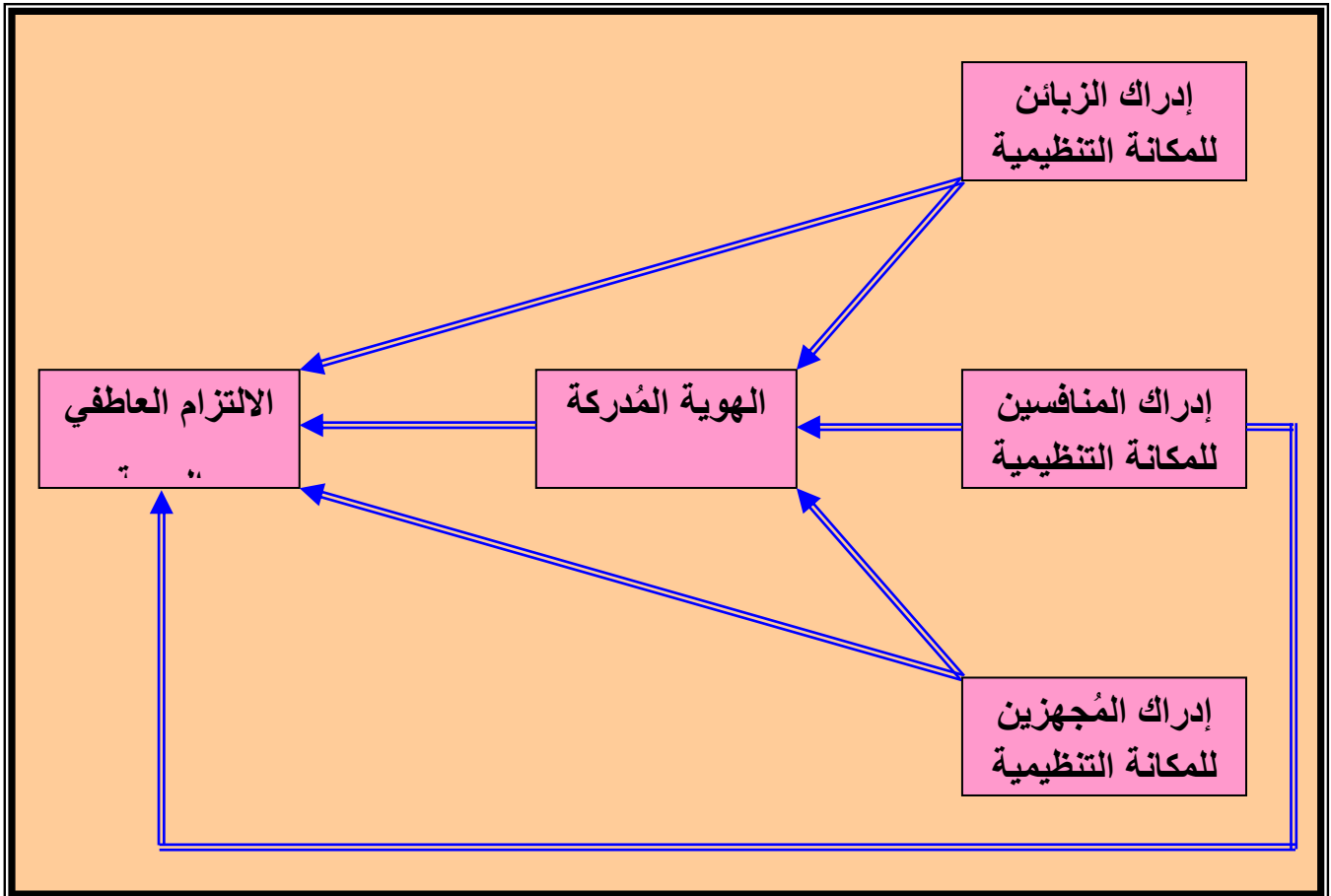
من خلال شكل (2) السابق نلاحظ إن الثقافة التنظيمية ترتبط ارتباطاً مباشراً بكل من المناخ التنظيمي والاتصال التنظيمي اللذان بدورهما يحسنان من مكانة المنظمة بين المنظمات الأخرى وبالتالي تحقيق الأرباح التي تمثل الغاية المنشودة لجميع المنظمات .

وأيضاً تتبلور إلى ذهن القارئ من خلال ما سبق أهمية المكانة التنظيمية من خلال مساعدتها للمنظمة على جعلها مرموقة بشكل أكبر هذا من جانب ومنحها المزايا الايجابية الأخرى من جانب آخر .

وعلى أساس ما تقدم فقد أشار (Nikolai & Bazley , 1957 : 882) إلى أهمية المكانة التنظيمية من خلال النقاط الآتية :-

- (١) صياغة ومتابعة المعايير التي تحسن الأداء بصورة عامة
- (٢) الحصول على أكبر قدر من الموارد من المصادر الخارجية
- (٣) نجاح عمليات التوظيف وتبادل الأفراد العاملين

و بالصدد نفسه بين (Melguizo & Strober , 2007 : 661) إن حصول العاملين في المنظمة على قدر أكبر من المكافآت المالية والأجور المجزية سيضفي المكانة العالية للمنظمة ككل في تصور عاملها ، وهذا الرأي مخالف للرأي الذي أشار إليه (Nikolai & Bazley , 1957 : 882) الذي يوضح إن المكانة التنظيمية للمؤسسة ستؤدي إلى النجاح في عمليات التوظيف وتبادل العاملين من خلال تقديم الأدنى الأجور في مقابل المكانة المرموقة في المجتمع ، و بالصدد نفسه بين (Carmeli , et al , 2006 : 101) في توضيحه لأهمية المكانة التنظيمية حيث أشار إلى أن المكانة التنظيمية يمكن أن تعزز مواقف واتجاهات الالتزام العاطفي لدى المتعاملين مع المنظمة ، ويمكن تصور ذلك من خلال الشكل الآتي :



شكل (3) أهمية المكانة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي

يتضح من شكل (3) إن هنالك تأثير لأدراك المكانة التنظيمية لكل من الزبائن والمنافسين والمجهزين على تحديد الهوية التنظيمية وبالتالي تحقيق الالتزام التنظيمي والعاطفي تجاه هذه المنظمة وهذه الأمور جميعها تعتمد على تحقيق المكانة التنظيمية الشاملة .

نماذج المكانة التنظيمية Organizational Prestige Models :

اشار الباحثون الى بعض نماذج الاداء التي استخدمت في بعض الدراسات المتعلقة بالمكانة التنظيمية والتي تتفاوت فيها ابعاد المكانة التنظيمية التي ركز عليها الباحثون ، اذا ينظر الى المكانة التنظيمية من زوايا مختلفة .

من الواضح إن إدارة المنظمة ستفقد مكانتها التنظيمية وهبتها بين المنظمات في حال قيامها بتوظيف العاملين قليلي الخبرة وتكوين الإدارات ذات المكانة المتدنية حيث ستصبح مكانتها العامة اقل جاذبية لأرباب العمل الآخرين وكذلك الحال بالنسبة للزبائن الجدد (Weakliem , et al , 2012 : 319) .

وعلى أساس ذلك يرى (SMIDTS , et al , 2001 : 1504) إن أفضل نموذج لدراسة المكانة التنظيمية يكون من خلال السمعة الجيدة reputationGood و موثوقية الأعمال reliable Works ، في حين أشار (Carmeli , et al , 2006 : 92) إلى انه يمكن دراسة المكانة التنظيمية عبر ثلاثة نماذج رئيسة هي :-

(١) سمعة المنظمة

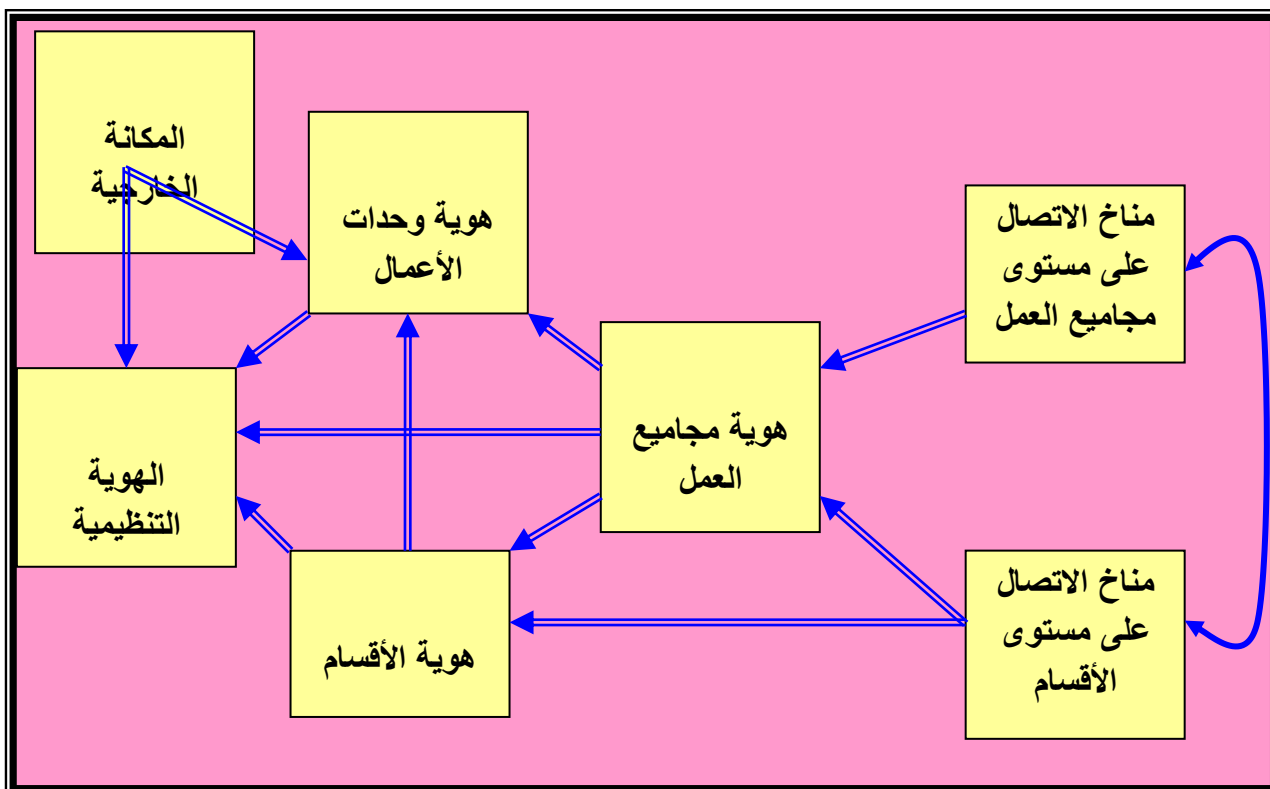
(٢) الهوية التنظيمية

(٣) النظرة الخارجية للمنظمة

ويتفق (Ciftcioglu , 2010 : 86) مع ما سبق كونه يرى إن نماذج دراسة المكانة التنظيمية تتم من خلال السمعة التنظيمية أو صورتها Corporate reputation or image ، فالصورة التنظيمية لها تأثير كبير في تعزيز السلوك الايجابي للعاملين وهي مقياس لمدى التزامهم وولائهم في العمل .

ويشاطرهم (Smith , 2012 : 2) الرأي نفسه في إشارته إلى انه يمكن النظر إلى المكانة التنظيمية أو دراستها عبر نموذج السمعة التنظيمية .

وقد جاءت فكرة (BARTELS , et al , 2007 : 180) مكملة لما سبق حيث أشاروا إلى أن أهم النماذج الخاصة بدراسة المكانة التنظيمية تتمثل بالهوية التنظيمية ، ومناخ الاتصال ، ونموذج الإدراك الخارجي للمكانة التنظيمية ، ويمكن تمثيل هذه النماذج مجتمعةً من خلال الشكل الاتي :



شكل (4) النماذج الأساسية لتحديد المكانة التنظيمية

Source :BARTELS , JOS , et al , 2007 " Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate " by . Journal of Organizational Behavior , Vol . 28 , P : 182

أبعاد المكانة التنظيمية : Dimensions of organizational prestige

تهدف هذه الفقرة الى استعراض آراء الباحثين المتعلقة بمفاهيم ابعاد المكانة التنظيمية على وفق المقياس المعتمد في هذه الدراسة، (Carmeli , et al , 2006 : 92)، والذي سيكون محور تركيز الباحثون باعتبارها الأكثر شمولية لتحديد ابعاد المكانة التنظيمية ، والتي تتمثل ب (الهوية التنظيمية، السمعة التنظيمية، النظرة الخارجية للمنظمة)، وسيتم التطرق إليها بشيء من الإيجاز وعلى النحو الآتي:

١- الهوية التنظيمية: organizational identification

يرى (SMIDTS , et al , 2001: 1501) إن من أبعاد المكانة التنظيمية هو الهوية التنظيمية والتي تختلف من منظمة لأخرى ويعزى سبب الاختلاف هذا إلى الاختلاف في سمعة المنظمات organizations reputation ، وينفق (Ciftcioglu , 2010 : 85) مع ما سبق حيث أشار إلى أن الأبعاد الأساسية للمكانة التنظيمية يمكن تحديدها بالآتي :-

(١) الرضا الوظيفي job satisfaction

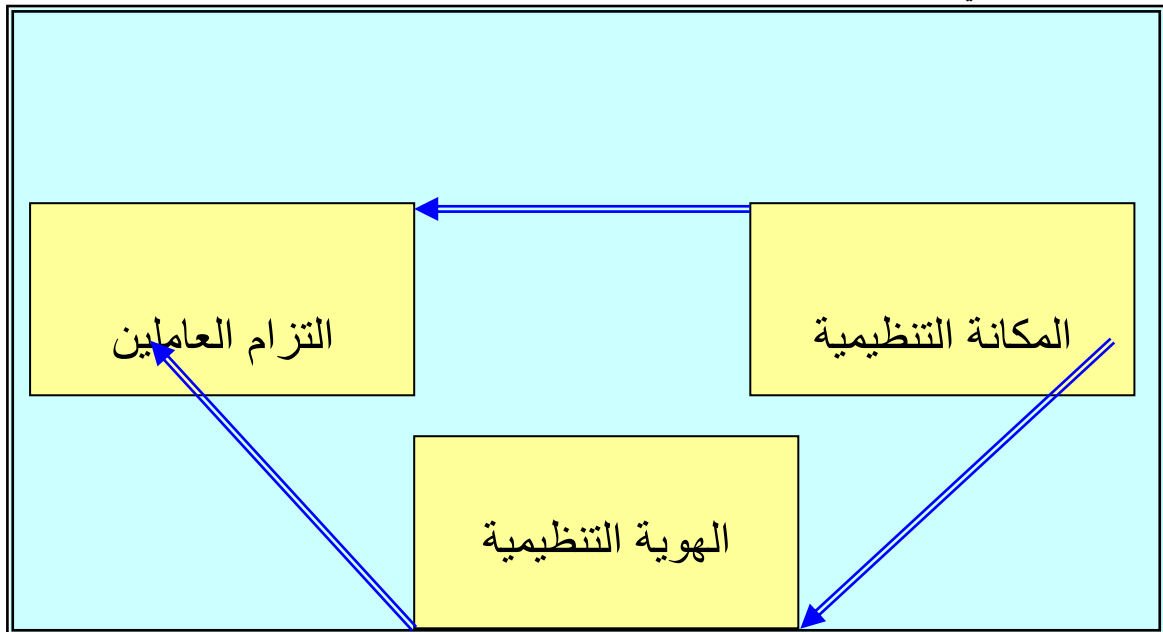
(٢) الهوية التنظيمية organizational identification : لقد عرف (Ciftcioglu ,)

(2010 : 87) الهوية التنظيمية على إنها النظرة الوجدانية نحو الانتماء إلى بعض التجمعات

الإنسانية أو هي عملية دمج الذات كعضو في تنظيم معين ، وينفق (SMIDTS , et al , 2001:)

(1501) كونه يرى إن المكانة التنظيمية تؤثر تأثيراً ايجابياً على عملية تحسين الهوية التنظيمية .

حيث يشير (Ciftcioglu , 2010 : 88) إلى أن المكانة التنظيمية يمكن أن تعزز تصور الشخص (الزبون) حول المنظمة التي يتعامل معها من خلال قيامه بعملية التقييم الذاتية فإذا كان التقييم ذو قيمة ايجابية واجتماعية فان ذلك سيحدد مصير العلاقة بينه وبين المنظمة وسيشعر برابطة عاطفية تجاهها ، والأمر نفسه بالنسبة للعاملين حيث سيولد هذا الأمر وهذه النتيجة لهم نفس المشاعر الايجابية ولكنها في هذه الحالة تتمثل بالرضا الوظيفي .



Source : Smith , Christine L , 2012 " *THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL PRESTIGE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT* " THESIS to Department of Psychology , Colorado State University , P : 35 .
 التنظيمية هي ذات صلة و بشكل إيجابي في تحديد الهوية التنظيمية، والتي بدورها سوف تكون ذات صلة و بشكل إيجابي في تحقيق التزام العاملين في حين اشار (Foreman&Whetten,202,25)، الهوية التنظيمية هي عبارة (مجموعه من القيم الجوهرية والمعتقدات التي توجه تصرفات العاملين بالمنظمة اذا يكون للاداره العليا دور اساس في تشكيلها والاجابه عن السؤال من نحن كمنظمة فذلك يؤثر في تفسير الامور وتحديد التهديدات عند صياغة الاستراتيجية والاتصال بالخارج وحل النزاعات التنظيمية بعد التعريفات السابقة يمكن النظر الى الهوية التنظيمية انها "سمات تعرف بها المنظمة بما يميزها عن غيرها من المنظمات ومن ثم فإن على ادارة المنظمة الاهتمام بها واخذها بالحسبان عند نقاط اتصال المنظمة بالاطراف المعنية كالعاملين والمنافسين والموردين "

٢- السمعة التنظيمية :

اشار (Ciftciojlu: 2010:86) ان السمعة التنظيمية لها تأثير كبير في تعزيز السلوك الايجابي للعاملين وهي مقياس مدى التزامهم وولائهم بالعمل ، ويرى (Smith: 2012: 2) ان السمعة التنظيمية عبارة عن " الامور المادية الملموسة التي يمكن تحقيقها بالعمل الجاد وليس عن طريق الممارسات والافعال التجميلية التي تجمل سمعة المنظمة وتحسن صورتها لذلك لا بد من التعامل مع سمعة المنظمة بعناية وحرص عن طريق برامج فعالة لتعالج نقاط الضعف مع بذل الجهود المهنية للحفاظ على السمعة الطيبة التي يتم التوصل اليها، وبهذا الصدد يرى (Carmeli,etal,2006:101) ان السمعة الطيبة هي احدى الدعائم الرئيسة التي يقوم عليها كيان المنظمة فالسمعة المشرقة هي التي تخلق المناخ المناسب لإقبال الجمهور على التعامل معها وجذب أفضل العناصر للعمل فيها وسعادة العاملين بالانتماء اليها ، وبذلك يزداد نجاحها وتنمو انشطتها وتصبح قادرة على مواجهة اى منافسة حالية كانت او مرتقبة. في حين اوضح (Gory,1999: 30) ان السمعة التنظيمية تتشكل بناءً على مدركات اصحاب المصلحة لاعمال محددة للمنظمة الى المدى الذي يجعل هذه الصورة تؤثر في ردود فعل اصحاب المصلحة لاعمال محددة للمنظمة ، لذلك فالمنظمات مطالبة بان تدير صورتها الذهنية لتمتلك من خلق السمعة التنظيمية الايجابية او حتى المثالية التي من شأنها ان تحقق ميزة على منافسيها وحصّة سوقية وان تجذب الزبائن والموظفين الكفاء والمستثمرين .

وبناءً على ما تقدم يرى الباحثون بان السمعة التنظيمية تساهم في تحسين السلوك والمواقف الفردية عند الموظفين وانها كنز من الصعب الحصول عليه ومن السهل ضياعه، وان هذا الادراك له تأثير كبير على قدرة المنظمات على البقاء في ظل الظروف الحالية المعقدة والتنافس الشديد.

٣: النظرة الخارجية للمنظمة :

ان أنشطة المنظمة لا يمكن ان تتجح الا اذا رضيت جماهيرها عنها وعلى هذا يجب على المنظمة ان تطلع بواجبها الاجتماعي تجاه جماهيرها على اكمل وجهلكسب ثقتهم واحترامهم وتعاملهم معها مما يساعد على اتسام اعمال المنظمة بالصدق والامانه والعدل والانصاف وان تتفق اعمالها مع اقوالها والا فقدت ثقة جمهورها الداخلي والخارجي ، فالحقيقة خير اعلان عن المنظمات وعامل أساسي في بناء

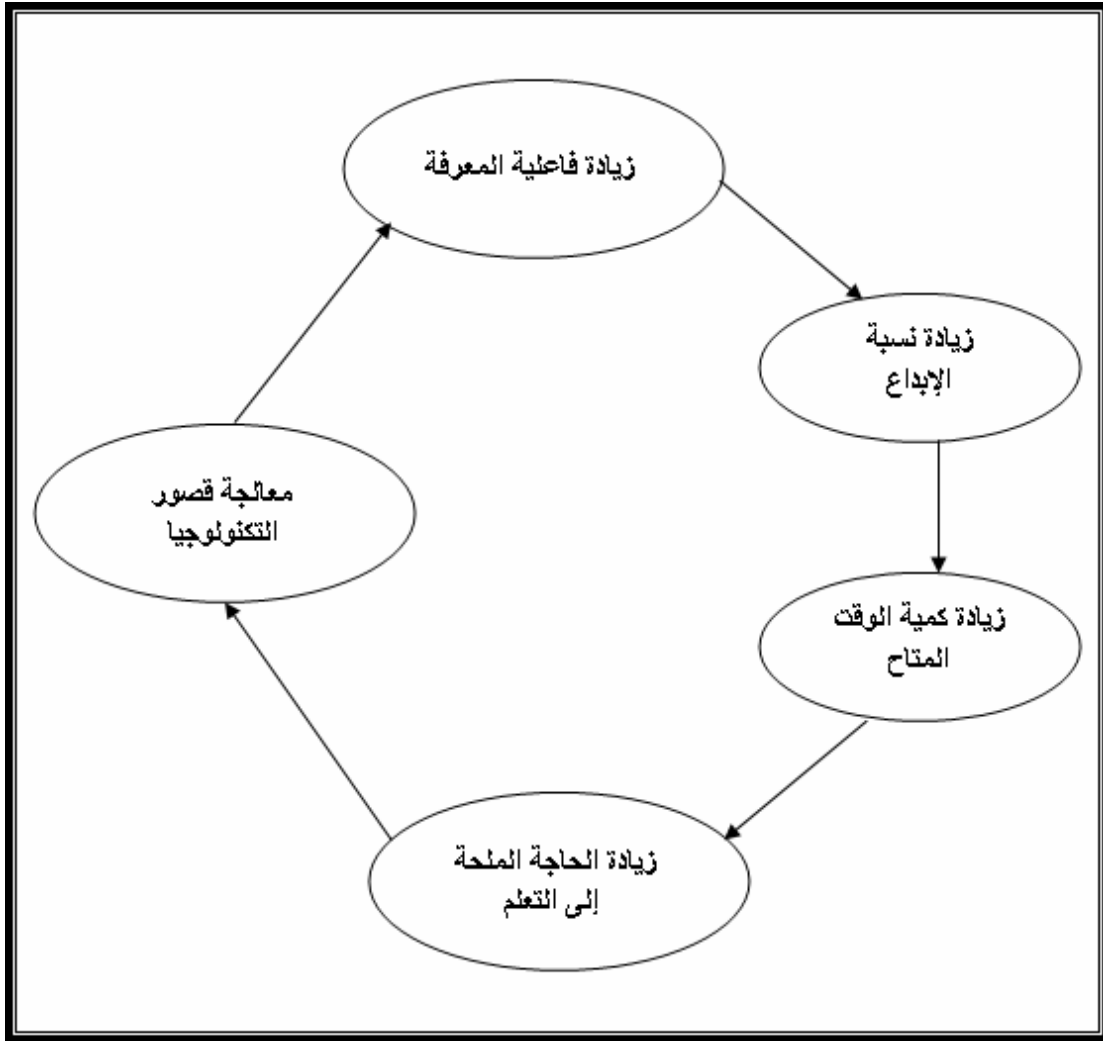
شخصيتها ، لهذا ينبغي ان تراعي المنظمات المهمة تعزيز مكانتها الخارجية في المجتمع الداخلي ومع جمهورها الخارجي عليها ان تهتم بالقيم الاخلاقية العالي في تصرفاتها جميعها وان تصيح اعمالها بالصيغة المهنية (Smith,2012:180) . ويرى (Carmeli,etal,2006:101) انه اي منظمة صغيرة كانت ام كبيرة حكومية ام خاصة تمتلك شخصية اعتبارية خاصة بها وهذه الشخصية ماثلة تماما لشخصية الافراد ، لهذا فكافة برامجها واعمالها تصب اهتمامها في بناء نظرة خارجية حسنة في البيئة التي تعمل فيها ، ولقد تعاطم الاهتمام بموضوع بناء الشخصية الاعتبارية للمنظمة في اذهان جماهيرها للمنظمات المعاصرة لما تقوم به من دور في تكوين الاداء واتخاذ القرارات وتشكيل الانطباعات السائدة لديهم حول المنظمة ويعد هذا من افضل المؤشرات المعبرة عن نجاح او فشل هذه المنظمة لان هذا الانطباع يمثل مقياس قدرة الادارة على تحقيق قدرتها الاجتماعية تجاه المجتمع الذي تعمل به . وبناء على ما تقدم ذكره يرى الباحثون ان ادارة المنظمات تسعى جاهدة لتعزيز نظرة المجتمع الخارجية من خلال وظيفتين هما (البناء والتصحيح) . حيث تعني وظيفة (البناء) خلق سمعة طيبة للمنظمة ودعم ثقة الجمهور فيها وكفالة ايمانه واقتناعه برسالتها ، اهدافها، كفاءتها، برامجها، انجازاتها، والمحافظة على علاقات وصلات قوية عن طريق ما تقدمه من خدمات...وتهتم وظيفة (التصحيح) بتصحيح الصورة السيئة للمنظمة لدى جماهيرها ، وهي الصورة التي تكون قد تكونت بسبب سلوكيات او معلومات خاطئة.

ثانيا: ادارة المعرفة Knowledge Management

١- مفهوم ادارة المعرفة

لم يعد خافيا على الباحثين والقيادات الادارية والتعليمية اهمية ادارة المعرفة ودورها باداء مؤسسات التعليم العالي وتحقيق اهدافها بعوائد افضل وتكاليف اقل بل ان الالتزام بتطبيق مبادئ واسس ادارة المعرفة غدا من ضرورات ديمومة مؤسسات التعليم العالي وتقدمها ونموها واستمرارها (اللامي وسعيد،2014: 25) والمعرفة knowledge تعرف بانها اصل غير ملموس من المتوقع ان يساهم في تدفق خدمات وقيم للمنظمة او المجتمع لمدة يصعب التنبؤ بها مسبقا على عكس الاصول الملموسة التي توصف بمحدودية مدة حياتها (boisot/1998) لذلك فالمعرفة اصل متجدد العوائد على عكس الاصول الملموسة التي قد تكون محدودة العوائد وتوصف المعرفة بأنها مزيج من المفاهيم والافكار والقواعد والاجراءات التي ترشد الافعال والقرارات اي انها عبارة عن معلومات ممزوجة بالتجربة والحقائق والافكار والقيم التي تعمل مع بعضها كتركيب يسمح للافراد والمنظمات بخلق اوضاع جديدة وادارة التغيير (صالح،2012:190) وانطلاقا من اهمية المعرفة كمحور استراتيجي اساس فقد ادركت ادارات المنظمات المعاصرة اهمية ممارسة أنشطة لاستخدام وتطوير هذه المعرفة مما ادى للاهتمام بموضوع (ادارة المعرفة) كعملية ادارية اساسية داخل المنظمة المعاصرة (حمزة،١٦:٢٠١٠) فقد وردت عدت تعاريف لادارة المعرفة وعلى وفق عدة منضورات للباحثين والمتتبعين فعرفها (الكبيسي، 2005:11) المصطلح المعبر عن العمليات والادوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وادائها المستفيدون من المنظمة لاكتساب وخرن وتوزيع المعرفة لتنعكس على عمليات الاعمال للوصول الى افضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الامد والتكيف، وعدها (Hackett,2003:18) مدخل نضامي متكامل لادارة وتفعيل المشاركة في كل معلومات

الشركة بما في ذلك قواعد البيانات والوثائق والسياسات والاجراءات فضلا عن التجارب والخبرات السابقة التي يحملها العاملون فقد اصبحت الشركات تنظر الى النجاح على انه الوصول الى فوائد ما يعرفه العاملون فيها وتساعد ادارة المعرفة على اكتساب العاملين خاصية التبصر من واقع خبرات كل فرد منهم فقد وفرت ادارة المعرفة الكثير من الفرص للشركات في الدول المتقدمة لتحقيق تقدم تنافسي من خلال ابتكار تقنيات ووسائل الانتاج واساليب عمل جديدة ساهمت في تخفيض التكاليف وبالتالي زيادة الارباح (يعقوب،2012:8) وعبر عنها (Quinn,2003:22) بانها عملية تجميع وابتكار المعرفة بكفاءة وادارة قاعدة المعرفة وتسهيل المشاركة فيها من اجل تطبيقها بفعالية في المنظمة، اوهي عملية ادارية لها مدخلات ومخرجات تعمل في اطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها وتنتظم الى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة (عمليات ادارة المعرفة) والهدف منها هو مشاركة المعرفة في انقا صورة للحصول على اكبر قيمة للمنظمة (Robbins,2000:55) ونلاحظ ان (robbins) ركز على اهمية نشر ومشاركة المعرفة بوصفها محصلة عمليات ادارة المعرفة بل هدف ادارة المعرفة في حين شدد (Nguyen,2010:43) على ان النجاح يمكن الحصول عليه من خلال انشطة ادارة المعرفة اذعرفها "مجموعة من أنشطة وعمليات تطوير واستغلال المعرفة لتعزيز قيمة المنظمة وتحقيق اهدافها وتعزيز الاداء طويل الامد والنجاح عموما" وأشار (Mohamed,2014:47) بانها تكوين المعرفة واكتسابها ونشرها و استعمالها حيث ماحدثت هذه الامور يتحسن اداء المنظمات وتحقق النجاح " وهناك مفهوما مختلفا لـ (KM) ابرزه (Goodwin,2007:33) اذ عدها وظيفة الادارة العليا والمسؤولة عن اختيار وتنفيذ وتقييم الاستراتيجيات التي تهدف الى تحسين استخدام المعرفة من اجل تحسين اداء المنظمة وتحقيق اهدافها . في حين صفها (الملكوي 2007:73) بانها عملية تحويل المعلومات والموارد الفكرية الى موارد ذات قيمة عليا من اجل تطوير قابليات الافراد وقدرات المنظمات ومساعدتها على اتخاذ الاجراءات الفاعلة لتحقيق اهدافها لذلك يكون على المنظمات اتباع تطبيق متطلبات ادارة المعرفة لان بقاءها مرهونا بقدرتها على التعامل مع المعلومات والمعرفة فضلا على تمكينها على زيادة ادائها الاستراتيجي والابداع مما يؤدي بها الى التعلم المستمر مدى الحياة بسبب التبادلات والاختراعات المتلاحقة والاضافات المعرفية المتجددة وكما موضح في الشكل (6)



الشكل (6) متطلبات ادارة المعرفة

العاني، علي فائق: ٢٠٠٤: دور ادارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية" رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ٦٥.

ومما تقدم يرى الباحثان ان ادارة المعرفة تتضمن الامور الاتية

* انها عملية مدروسة ومصممة لخدمة المنظمات لتحقيق اهدافها عبر بوابه تطوير افرادها * تسعى كل المنظمات لتحقيق النجاح وادارة المعرفة تسهم بشكل كبير في تحقيق ذلك من خلال توحيد وتفاعل الافكار بين افراد المنظمة لتحقيق قيمة عليا للمنظمة.

* تسهم خصائص المنظمة كالبني التحتية والثقافية واجراءات العمل المعتاده والمعايير والقواعد وانماط الاتصال على تفعيل دور ادارة المعرفة في المنظمة

* ان اداره المعرفة تعتمد بشكل كبير على الجهد الانساني فهو القوة الدافعة والمحركة والمنتجة للمعرفة بهدف الحصول على الابداع والابتكارات مما يدفع المنظمة للاهتمام بالعاملين ممن يشكلون راس مال فكري للمنظمة

* تعاضم اهمية ادارة المعرفة .. فالاقتصاد القائم على المعرفة كتوجه من خلال انتاج السلع والخدمات المبنية على المادة الى السلع والخدمات المبنية على المعرفة مما ادى الى تغيير في عمليات الانتاج والتسويق اذ ان معظم الاقتصاديات المعتمدة على المعرفة وهي الاقتصاديات المتقدمة تلعب المعرفة دور كبيرا في تفوقها وتحقيق اهدافها .

وبذلك يعرف الباحثان ادارة المعرفة بانها مجموعة من العمليات المتكاملة بهدف تشخيص وتوليد وخرن المعرفة وذلك للعمل على نشرها لتحقيق اهداف المنظمات.

٢- أهمية ادارة المعرفة Knowledge Management Importance

تمثل ادارة المعرفة الاستغلال الامثل للمعلومات والبيانات من خلال توظيف مهارات الافراد وقدراتهم والتزامهم ورغبتهم، فقد اصبحت موردا اساسيا من موارد المنظمات والقوة التي تهيئ لها البقاء والتميز في البيئه التنافسيه وذلك اكثر من رأس المال او اي من عناصر الانتاج المادية (بوعيشة ومنصور، 2012:41) و اشار (غالي، 2010: 15) الى اهمية (km) من خلال الزيادة الكبيرة والانتشار الواسع للمعرفة والمعلومات من جميع الاصناف مما يؤدي الى تعظيم ثروة البلدان ،لذلك فإن السيادة الاقتصادية في القرن الحادي والعشرين ستكون للمورد المعرفي وهو المفتاح الاساسي لتطور المجتمعات، كما ان (faul strasman) عند احتسابه الموارد المعرفيه لمايكروسوفت وجدها تتراوح ما بين (67) الى (91.6) بليون دولار كما ان السبب الرئيسي في تفوق كوكا كولا وتحقيقتها قيمة عليا في الاسواق يعود الى عظم معرفتها لطبيعة السوق واسم علامتها التجاريه وعلاقتها مع منافذ التوزيع (Housel&Bell,2001:24) ويمكن تحديد اهميه (km) بالاتي (Skyrme, 2002:4)

١- ان جزء كبير من الصناعات اصبحت صناعات معرفية فالصناعات الاعلامية وتقنيات الحاسوب والانترنت والخدمات المهنيه كلها صناعات استطاعت ان تنمو بسرعه تزيد عدة اضعاف قياسا بالصناعات الاخرى .

٢- يشكل العمل المعرفي الاجمالي قرابة (70%) من العمل داخل المنظمة وقد ظهر هذا العمل حتى في الصناعات التقليدية اذ اصبح عدد عمال المعرفة الذين يستخدمون عقولهم اكثر من العاملين الذين يستخدمون مهاراتهم البدنية.

٣- تزايد اهمية الموجودات غير الملموسة فقد لوحظ ان العديد من المنظمات ازدادت قيمة اسهمها على القيمه الدفترية لها بعشرات المرات . اذ تتمحور ادارة المعرفة بالحصول على المعرفة المناسبة أو الصحيحة للافراد المناسبين لاستخدامها ونشرها في الوقت المناسب بحيث يترجم ذلك لتحسين الأداء واطافة القيمة للمنظمة (Mohamed,2014:51) اذ يدرك عدد كبير من المدراء ان (KM) تعد اكثر المصادر المنظمية فائده وهذا ما دعا "اليولات الرئيس التنفيذي السابق لشركة هيوليت باكارد (HP) يقول عبارته الشهيرة لو ان هيوليت باكارد عرفت من قبل ماتعرفه الان لحققنا ثلاثة اضعاف ارباحنا " وتوجز هذه العبارة التحدي الذي يواجه ادارة المنظمات التي تسعى لاجاد قيمة اضافيه من المعرفة المتوفره لديها (المعاضيدي،2005:53)

واشارت (حموده، 2005:83) نقلا عن (صالح وباتي، 2013:125) ان (KM) تمثل اهميه كبيرة سواءً للمنظمة او للأفراد العاملين فيها وبشكل عام يمكن اجمال اهمية (KM) بالاتي:

اتاحة الفرصه للحصول على الميزة التنافسيه الدائمة للمنظمات عبر مساهمتها في تمكينها من تبني المزيد من الابداعات المتمثله في طرح سلع وخدمات جديده

٢- تأدية وظيفة استراتيجيه واضحه تساعد في بناء منظمة تكون يقظة وقادرة على مواجهة الصعوبات الناتجه عن التغيير

٣- تبني فكرة الابداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الافكار بحريه ف(KM) اداة لتحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الإبداعيه لمواردها البشرية

٤- تشجيع الافراد على المشاركة في المعرفة وادارتها

3- مشاركة المعرفة Knowledge Sharing

مشاركة المعرفة هي احد العمليات الاساسية لادارة المعرفة انها تعني ان المعرفة والميزات التي لدى احد الاشخاص تصبح متاحه للافراد الاخرين (Klein et al,2005:161) والمعرفة بطبيعتها تنمو وتزدهر عند نشرها اذ ان نشر هذه المعارف قد يصبح المصدر الرئيس (main source) للتكيف مع الازمات وكذلك الابتكارات وخلق المعرفة الجديده من اجل البقاء في عالم المنافسة وايجاد وسائل وطرق عمل جديده (Nonaka et al 2000) وهذا ما ذهب اليه (متعب والعطوي، 11:2007) اذ أكد ان حجر الاساس لادارة المعرفة هو نشرها اي اشراك العاملين في ادارات واقسام الشركات بالمعارف والخبرات بما ينعكس على المنظمة بتحقيق اهدافها وزيادة الازياح وعلى العاملين بتحسين دخولهم واوضاعهم المعيشيه والامن الوظيفي ، وقد اوردت الادبيات عدد من المصطلحات لوصف (KS) مثل تبادل المعرفة (Exehsnge) وتحويل المعرفة (Conversion) وتدفق المعرفة (Flows) ونقل المعرفة (Transfer) وسوف يعتمد الباحثان مصطلح مشاركة المعرفة KS، ومثلما هناك اختلاف في المصطلح المعبر عنها هناك بعض وجهات النظر المختلفه حول مفهوم موحد لـ KS ويمكن اجمال بعض تعارف نشر لمعرفة في الجدول (3).

جدول (3) تعاريف مشاركة المعرفة

ت	الباحث، السنة	التعريف
	Wang,1999	نشاط اساسي للاستيلاء على (CAPTURING) خبرات ومعارف الاشخاص او المنظمة وتوزيعه الى الاشخاص الذين يمكن ان يساعدو المنظمة لتحقيق اهدافها واهداف الافراد
	King,2001	مستوى متميز من التفاهم بين الافراد والجماعات (الباعث والمتلقي) يسمح بنشر التعلم والمعلومات وبما يخدم مصلحة المنظمة لتحقيق الابداع
	Kim&Lee,2005	عملية تبادل التجارب والخبرات والقيم والمعلومات والرؤى والافكار لغرض تكوين اطر واتجاهات جديده للعمل ودمج الخبرات والمعلومات
	Lin,2007	KS هي ثقافه التفاعل الاجتماعي التي تتضمن تبادل المعرفة والتجارب والمهارات بين العاملين
	Goodwin,2009	النشاط الذي يتم من خلاله نشر وتبادل المعارف والمعلومات والخدمات بين الافراد.
	Zilia,2010	KS تعد عنصر حيوي اساس لاي منظمة لتحقيق النجاح اذ يساهم في سرعة تطوير المنتجات الجديده وسبل تقديمها للاسواق
	Lee et al,2010	عملية التفاعل بين المعرفة الضمنية والصريحة ذات الصله التي تؤدي الى تطور المنظمة والعاملين من خلال تكوين معرفه مبتكرة
	Manaf,2012	عملية التعلم من خلال نشر وتبادل الافكار والمعلومات والخبرات والمعرفة الضمنية والصريحة بهدف خلق معرفة جديده
	Kim et al,2013	هو النشاط الذي يتم من خلاله تبادل المعلومات والمهارات والافكار بين

اعضاء التنظيم		
عملية تبادل وتقاسم المعرفة والخبرات بين الفرد والجماعة او بين الافراد مع بعضهم وهي اكثر عمليات ادارة المعرفة صعوبة اذ تتأثر بالثقافة التنظيمية السائدة والمناخ التنظيمي والدافع الشخصي لنشر المعرفة	Hart,2013	
عملية تبادل المعرفة (المهارات ،الخبرات، الافكار) بين العاملين في المنظمة بهدف زيادة الاداء التنظيمي	Zin,2013	
عملية طوعيه باتجاهين (الباعث والمتلقي) تنطوي على التفاعل الاجتماعي لاعضاء التنظيم	Schauer,2014	
هي العملية التي يتشارك فيها الافراد والجماعات واقسام المنظمة في معارفهم (الصريحة والضمنية) لخلق معارف جديدة لتبادل الافكار والمعلومات لتعم الفائدة على كل المنظمة	Mohamed,2014	

المصدر: من اعداد الباحثون بالاستناد الى المصادر الواردة فيه

وبعد الاطلاع على الجدول يمكن ملاحظة ان هنالك بعض الاختلافات في توجهات الباحثين لـ (KS) فمنهم من رأى انها عملية منظمة تهدف الى تبادل وتقاسم المعارف والخبرات مثل (Hert,2013) و(Zin,2013) و(Kim & Lee, 2005) في حين ان (Lee et al, 2010) عدها عملية من التفاعل بين نوعي المعرفة الصريحة والضمنية (Tacit & Explicit) وهنالك من الباحثين من حدد ان KS هي نشاط لنشر المعارف والخبرات التنظيمية مثل (Wang, 1999) و(Good win, 2009) و(Kim et al,2009) ومنهم من عدها ثقافة او سلوك من شأنه نشر المعرفة بين الافراد والجماعات والتنظيمات مثل (Lin 2007) ولكن اشارات الباحثين اتفقت على اهمية نشر المعرفة بالنسبة للمنظمات والافراد ويعرف البحث الحالي KS النشاط الذي يقوم من خلاله المديرين بنشر وتبادل المعلومات والمعارف والخبرات بين الافراد والجماعات بهدف تعزيز اداء المنظمة.

٤-أساليب ومراحل مشاركة المعرفة:

اشار العديد من الباحثين بان المعرفة هي احد الاصول المهمة للمنظمة ولكن لا يمكن الافاده منها دون المشاركة بها مع الاشخاص، المجموعات، أو الأقسام المناسبة وبما يسهم في خلق راس المال الفكري البشري والذي يؤدي الى الاداء التنظيمي العالي (Du et al,2007) علما ان المعرفة الضمنية ذات قيمة كبيره ويتطلب نشرها تحويل الخبرات الفردية والمعارف والمهاره الى الاخرين (Manaf,2012:47) وعملية نشر المعرفة يمكن ان تكون مقصوده ومطلوبه سواء باتجاه واحد فقط (سياق واهب المعرفة) من خلال الاتصالات الفردية او الجماعية بين الافراد او خلال كتابة المذكرات او المنشورات والمطبوعات، وقد تكون غير مقصوده (سياق متلقي المعرفة) من خلال الثقافه والاسا طير وشبكات العمل غير الرسمية (Willem&Buelens,2007) وفيما يتعلق بنوعي المعرفة الظاهره والضمنية يشير اغلب الباحثين ومنهم (Herschel, 2000:42) ان المعرفة الضاهره يمكن التعبير عنها باستعمال نظام الرموز ولهذا يمكن ايصالها ونشرها بسهولة وتجدها بصيغه مواصفات منتج وبراءات الاختراع والمخططات والنشرات اما النوع الثاني (المعرفة الضمنية) والتي تعتبر نتاج عملية التعلم التنظيمي فعلمية نشرها تبدو اصعب، لذلك اكد (Manaf,2012:48) و(Zilia,2010:175) ان آلية نشر

المعرفة الضمنية تتضمن ثلاث عناصر مهمة هي الافراد، الهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا والتي تعتبر اهم الوسائل لنشر المعرفة الضمنية اذ يؤثر الافراد وتوجهاتهم في عملية نشر المعرفة الضمنية وطبيعة الهيكل التنظيمي وتأثير الثقافة التنظيمية ومكانة الافراد داخل التنظيم ومدى تقاربهم وطبيعة علاقاتهم يؤثر بشكل كبير على نشر المعرفة، وايضا هنالك تأثير واضح للوسائل التكنولوجية في نشر تلك المعارف والخبرات وهذا ماذهب اليه (Hart2014:15) نقلا عن (Nonaka&Togama,2003) بصعوبة نشر المعرفة الضمنية اذ تتطلب اربعة مراحل هدفها تحويل المعرفة من ضمنية الى صريحة والعودة الى ضمنية وهذه المراحل هي:

١-التجانس Socialization ضمنية الى ضمنية

بمعنى السماح بنشر وتبادل المعارف بين الافراد وبناء فرق عمل (TeamWork) مثال ذلك النماذج العقلية المشتركة

٢-الاجراج(التجسيد) Externalization ضمنية الى ظاهره

تحويل المعرفة الضمنية الى ظاهرة وتشجيع اطلاع الاخرين على وجهات النظر والمعارف والخبرات المكتسبة لديهم بهدف تحويل معارفهم المخفية الى معرفة ظاهره يمكن للاخرين الاستفادة منها

٣- مرحلة الجمع (الضم) Ombination ظاهرة الى ظاهرة

في هذه المرحلة يتمكن الفرد من تنسيق وتجميع ودمج الاجزاء والمعارف غير المترابطة من المعرفة المعلنة بدليل او منشور وجعلها معارف جديدة ظاهرة وهو بذلك يحول المعرفة الظاهرة الى ظاهرة

٤-التطبيع والتذويب Internalization ظاهرة الى ضمنية

اي ان الافراد في الفريق اوالمنظمة يبدؤن بتطبيع اوتذويب المعرفة التي تشاركوها مع الاخرين ودمجها مع قاعدتهم المعرفية والشكل (7) يوضح ذلك

	معرفة ضمنية	الى	معرفة صريحة
المعرفة الضمنية	التجانس Socialization		التجسيد (الاجراج) Externalization
الى			
معرفة الصريحة	التذويب Internalization		الجمع Ombination

مراحل تحويل المعرفة الضمنية الى صريحة

Manaf,halimah:2012" The Influence of Knowledge Sharing On Performance among Malaysian Public Sector Managers and the Moderating Role of Individual Personality" Thesis the Degree ofDoctor Philosophy Public Management, University of Hull.

في حين (Zilia2010:89) حدد ثلاث مراحل لمشاركة المعرفة هي

١-حاجة لطلب المعرفة من الاشخاص او الفريق اوالمنظمة

٢- البحث عن المعرفة

- ٣- نشر المعرفة عبر الافراد والاقسام او الفريق او المنظمة.
واكد ان عملية نشر العرفة تتطلب التوافق والاندماج بين الاعضاء وكلما كانت العلاقات في ما بين اطراف نشر المعرفة (المتلقي والمانح) قوية كلما سهل ذلك عملية نشر المعرفة.
وحدد (Hass&Hansen,2007:1153) مجموعة من حواجز او عوائق نشر المعرفة وخصوصا المعرفة الضمنية اهمها
- ١- القدرة الاستيعابية للشخص المتلقي للمعرفة
 - ٢- قد يفكر مانح المعرفة ان المتلقي سينافسه على المنصب اوالمكانة التي يتمتع بها فيسعى للفردية والتحكم بالامور (المركزية)
 - ٣-انعدام الثقة بين الطرفين (مقدم المعرفة والمتلقي)
- واضاف (Mohamed,2014:96) ان عوامل نجاح KS المهمة هي
- ١- الهيكل التنظيمي ، فيما اذا كان الهيكل يعتمد على المركزية او اللامركزية في التنظيم ومدى كبر او محدودية الهيكل (Stratification)
 - ٢-الثقافة التنظيمية ، هل تدعم نشر المعرفة وتحت الافراد وخصوصا المديرين على ترك الفردية في العمل وتملك المعلومات والمعارف وتساعدهم على نشرها .
 - ٣-الدافعية،دافعية الافراد على نشر المعارف والخبرات وكذلك دافعهم في ذات الوقت على استلام المعرفة حين نشرها .

المبحث الثالث: الاطار العملي للبحث

اولا: وصف وتشخيص متغيرات البحث

١- وصف اجابات عينه البحث حول المكانه التنظيميه:

تتناول هذه الفقرة وصف مؤشرات المتغير الاول في البحث وهو المكانه التنظيميه وكما يأتي

اولا : الهويه التنظيمية :

يعرض الجدول(4) نتائج استجابات افراد عينه على فقرات الهويه التنظيميه.

ت	الفرقه	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تتشكل الهويه التنظيميه للجامعه من القيم الجوهريه والمعتقدات التي توجه التدريسين بالجامعه	3.8586	.90362
٢	الهويه التنظيميه التي تمثلها ادارة الجامعه لها تأثير فعال في السلوك الفردي للتدريسي داخل العمل وخارجه	3.5455	96121
٣	تسعى ادارة الجامعه الى افهام التدريسين السمات الاكثر جوهريه ومركزيه في الجامعه	3.5354	1.07203
٤	تتصف الهويه التنظيميه التي تحملها الجامعه بالقدره تخطي	3.4242	75716

		الازمات التي تواجهها ومن ثم تسهم في نجاحها
0.923	3.590	الاجمالي

- ١- بلغ الوسط الحسابي الاجمالي لفقرة الهوية التنظيمية (3.590) بانحراف معياري قدره (0.923) وهو اعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة افراد العينة المبحوثة مما يشير الى ان افراد العينة يحملون رؤى واتجاهات مشتركة تجاه منظماتهم ويتمسكون بانماط العمل والفلسفة المتبعة في المنظمة
- ٢- تراوحت الاوساط الحسابية ل فقرات هذا المحور بين حد اعلى قدرة (3.858) وانحراف معياري (0.903) للفقرة (X1) والتي تشير الى تشكل الهوية التنظيمية للجامعة من القيم الجوهرية والمعتقدات التي تواجه التدريسيين بالجامعة) مما يؤكد اهتمام عينة الدراسة بالقيم الجوهرية والافكار الاساسية التي تشجع التدريسيين على الاهتمام اكثر بالمادة العلمية ، وبين حد ادنى قدرة (3.424) بانحراف بلغ (0.757) للفقرة X4 والتي تشير (تتصف الهوية التنظيمية التي تحملها الجامعة بالقدرة على تخطي الازمات التي تواجهها ومن ثم تسهم في نجاحها) وبذلك تشير نتائج التحليل الى التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.434) للوسط الحسابي كما ان جميع الفقرات كانت ذات اوساط حسابيه اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار.

ثانيا: السمعة التنظيمية

يعرض الجدول (5) نتائج استجابات افراد العينة على فقرات محور السمعة التنظيمية .

ت	الفقره	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	- تسعى الجامعة الى بناء سمعه جيده من خلال بناء ثقافه تنظيميه جيده.	3.8384	.98672
٢	تولي الجامعة اهمية لاستقطاب الكفاءات المتميزه للكوادر التدريسيه لتحسين سمعتها التنظيميه	3.6364	1.05419
٣	تركز الجامعة على اشاعة ثقافة اتقان الاداء الجامعي	3.4646	.98264
٤	تهتم الجامعة بتدريب كوادرها التدريسيه المستمر لتطوير مهارتهم وتزويدهم بالمهارات والمعارف الحديثه في مجال تخصصهم	2.9697	1.21600
	الاجمالي	3.476	1.059

ونستخلص من معطيات الجدول (5) اعلاه المؤشرات التحليلية الآتية:

- ١- بلغ الوسط الحسابي لاجمالي محور السمعة التنظيمية (3.476) بانحراف بلغ (1.059) وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) مما يشير الى ان النظرة الذهنية لدى

عينة الدراسة نتجه نحو تعزيز سمعة المنظمة والحرص على البقاء في مستوى اداء متميز باستمرار بهدف ترسيخ السمعة الطيبة للمنظمة في اذهان المجتمع والمستفيدين من المنظمة.

٢- تراوحت الاوساط الحسابية لمحور سمعة المنظمة بين حد اعلى قدره (3.838) بانحراف بلغ (0.986) للفقرة X5 والتي تشير (تسعى الجامعة الى بناء سمعة جيدة من خلال بناء ثقافة تنظيمية فاعلة) مما يعكس اهتماما كبيرا توليه الجامعة بالثقافة التنظيمية وايضاح دورها من خلال شعور عينة الدراسة بأثر هذه الثقافة ضمن منظومة العمل داخل الجامعة ، وبين حد ادنى قدره (2.969) بانحراف معيارى بلغ (1.216) للفقرة X8 والتي تشير الى (تهتم الجامعة بتدريب كوادرها التدريسية المستمر لتطوير مهاراتهم وتزويدهم بالمهارات والمعارف الحديثة في مجال تخصصهم) وبذلك تظهر من نتائج التحليل الى التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.869) كما ان جميع الفقرات كانت ذات اوساط حسابية اعلى من الوسط الفرضي عدا الفقرة X8 والتي كانت اقل منه وهذا يؤكد حرص عينة الدراسة على ترسيخ السمعة الجيدة في اذهان المجتمع.

ثالثا: النظرة الخارجيه للجامعه

يعرض الجدول (6) نتائج استجابات افراد العينة على فقرات محور النظرة الخارجيه للجامعه

ت	الفقره	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تسعى الجامعة الى تبني برامج علاقات عامة من اجل بناء وتعزيز النظرة الخارجيه للجامعه	3.4545	1.17171
٢	تسعى الجامعة الى رسم صوره خارجيه جيده في اذهان المجتمع عنها.	3.3333	1.05946
٣	- تتبنى الجامعة علاقات جيده ودائمه مع الأطراف المعنيه .	3.5455	1.09984
٤	- تسعى الجامعة نحو التغيير دائما ..والمحافظة على مزاياها التنافسيه.	3.6061	1.16775
	الاجمالي	3.384	1.124

ونستخلص من معطيات الجدول اعلاه المؤشرات التحليليه الاتيه .

- ١- بلغ الوسط الحسابي الإجمالي لمحور النظرة الخارجيه (3.384) بانحراف معياري قدره (1.124) وهذا اعلى من الوسط الفرضي لميزان الاختبار البالغ (3) والمعول عليه لتفحص مستويات استجابة افراد العينة المبحوثه مما يدل على اهمية النظرة الخارجيه للجامعه لدى عينة الدراسه واهتمامهم لتعزيزها والحفاظ على بريقها .
- ٢- تراوحت الاوساط الحسابيه لفقرات هذا المحور بين حد اعلى قدره (3.606) وبانحراف معياري بلغ (1.167) للفقره (X12) والتي تشير الى (تسعى الجامعة نحو التغيير دائما والمحافظة على مزاياها التنافسيه) مما يعكس ان الافراد المبحوثين قد لمسوا الرغبه المستمره في التغيير والتحديث في الجامعه بهدف المحافظه على المزايا التنافسيه المتحققه).وبين حد ادنى بلغ (3.333)،

بانحراف قدره (1.059) للفقرة (X10) والتي تشير (تسعى المنظمه الى رسم صورته خارجيه جيده في اذهان المجتمع عنها) وبذلك تظهر النتائج ان التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.273) كما ان جميع الفقرات كانت ذات اوساط حسابيه اعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبارالبالغ(3).

رابعا: وصف اجابات عينة الدراسة حول عملية مشاركة المعرفة:

يعرض الجدول (6) اجابات عينة الدراسة حول نشر المعرفة وكما يلي .
بلغ الوسط الحسابي الإجمالي لمتغير نشر المعرفة (3.288) بانحراف معياري قدره (1.086) وهو اعلى من الوسط الفرضي لميزان الاختبار البالغ (3) والمعول عليه لتفحص مستويات استجابة افراد العينه المبحوثه مما يدل على اهمية عملية نشر المعرفة لدى عينة الدراسة واهتمامهم من خلال الوسائل المختلفه كالثائق الداخليه والتعليم.

جدول (7) نتائج استجابات افراد العينه حول فقرات محور مشاركة المعرفة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تعتمد الجامعة المنشورات الداخليه لتوزيع المعرفة على التدريسيين.	3.6162	.91146
٢	تشجع الجامعة على ايفادات ومشاركة التدريسيين في مؤتمرات خارجيه وذلك لنشر المعرفة	2.9596	1.05868
٣	وجود معايير واضحة لتقييم اداء المعرفة	3.3333	1.23718
٤	الفرق الخبيره وحلقات المعرفة ،التعليم المستمر معتمده ضمن سياسة ادارة الجامعة	3.1414	1.18675
٥	شبكة الانترنت متاحه لجميع التدريسيين	3.2626	1.23376
٦	- تستخدم الجامعة عدة انماط من الحملات الدعائيه التي تميزها عن غيرها من الجامعات	3.3939	1.09561
٧	توظف المعرفة لدعم القرارات والعمليات المتعلقة بمستقبل الكليات	3.1313	.91078
٨	وتستخدم الجامعة قنوات نشر وتوزيع المعرفة الرسمي مثل: جلسات التدريب والاتصال	3.1010	.87476
٩	هناك مبادرة من قبل الجامعة بإيصال المعرفة المتوفرة لجميع التدريسيين.	3.4848	1.16377
١٠	- تفعل الجامعة دور وسائل الاعلام وتوظيفها في نشر المعرفة.	3.4646	1.19790
	الاجمالي	3.288	1.086

١- تباينت الاوساط الحسابيه لفقرات متغير مشاركة المعرفة بين حد اعلى قدره (3.616) وبانحراف معياري بلغ (0.911) للفقرة (Y13) والتي تشير الى (تعتمد الجامعة المنشورات

الداخليه لنشر المعرفة للتدرسين) مما يعكس على ان للعينه وجهة نظر ايجابيه تجاه نشر المعرفة من خلال النشرات الداخليه التي تتبعها الجامعه وبما يحقق خدمه اكبر للتدرسيين وزيادة معارفهم).وبين حد ادنى بلغ (2.959)، بانحراف قدره (1.058) للفره (Y14) والتي تشير (تشجع الجامعه على ايفادات ومشاركة التدرسيين في مؤتمرات خارجيه مما يعكس على ضعف في جانب الايفادات الخارجيه للتدرسيين من اجل المؤتمرات العلميه من وجهة نظر افراد العينه المبحوثه) وتظهر النتائج ان التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.657) للوسط الحسابي كما ان جميع الفقرات كانت ذات اوساط حسابيه اعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبارالبالغ(3).عدا الفره (Y14) التي كانت ذات وسط حسابي اقل من الوسط الفرضي.

٢- اختبار فرضيات الدراسه

تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيري الدراسه :

تحتوي هذه الفره على علاقات الارتباط واختبارها بين متغيري الدراسه التي تضمنتها الفرضيه الرئيسيه الاولى وما انبثق عنها من فرضيات فرعيه .واستعمل لهذا الغرض معامل ارتباط الرتب سبيرمان وتم اختيار معاملات الارتباط المحسوبه باستخدام احصاءات الاختبار (T) لمعرفة معنويه العلاقات بين المتغيرات.

١- اختبار الفرضيه الرئيسيه الاولى .

من اجل اعطاء اجابه دقيقه بشأن اثبات صحة الفرضيه الرئيسيه الاولى او عدم صحتها والمتضمنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنويه بين المكانه التنظيميه ومشاركة المعرفة "وسيتم البدء باختبار الفرضيات الفرعيه المنبثقه عنها والتي اشارت الى .

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنويه بين الهويه التنظيميه وعملية مشاركة المعرفة.

الجدول (8) نتائج قياس واختبار العلاقه بين الهويه التنظيميه ومشاركة المعرفة

المتغيرالتابع المتغير المستقل	نشر المعرفة Y	قيمة T المحسوبه	قيمة T الجدوليه
الهويه التنظيميه X1	0.457	1.089	1.980
القرار الاحصائي	قبول الفرضيه الفرعيه الاولى X1		
النتيجه	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيه عند مستوى المعنويه %100=&		

يتضح من نتائج الجدول (8) بان قيمة (T) المحسوبة لعلاقة الارتباط هي (0.457) بين الهويه التنظيميه (X1) وعملية نشر المعرفه (Y) والبالغه (1.089) هي اكبر من قيمة (T) الجدوليه.

عند مستوى المعنويه ($\alpha=100\%$) ويدل ذلك على قبول الفرضيه الفرعيه الاولى وهذا يعني ان هنالك علاقة ارتباط بين الهويه التنظيميه وعملية نشر المعرفه في جامعة الفرات الاوسط التقنيه.

٢- اختبار الفرضيه الفرعيه الثانيه.

نصت الفرضيه الفرعيه الثانيه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنويه بين السمعه التنظيميه وعملية مشاركة المعرفه.

الجدول (9) نتائج قياس واختبار العلاقة بين السمعه التنظيميه ونشر المعرفه

المتغير التابع المتغير المستقل	نشر المعرفه Y	قيمة T المحسوبه	قيمة الجدوليه T
السمع التنظيميه X2	0.721	8.622	1.980
القرار الاحصائي	قبول الفرضيه الفرعيه الثانيه X2		
النتيجه	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيه عند مستوى المعنويه $\alpha=1\%$		

يتضح من نتائج الجدول (8) بان قيمة (T) المحسوبة لعلاقة الارتباط هي (0.721) بين السمعه التنظيميه (X2) وعملية نشر المعرفه (Y) والبالغه (8.622) هي اكبر من قيمة (T) الجدوليه.

عند مستوى المعنويه ($\alpha=1\%$) ويدل ذلك على قبول الفرضيه الفرعيه الثانيه وهذا يعني ان هنالك علاقة ارتباط بين السمعه التنظيميه وعملية نشر المعرفه في جامعة الفرات الاوسط التقنيه.

- اختبار الفرضيه الفرعيه الثالثه

نصت الفرضيه الفرعيه الثالثه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنويه بين النظره الخارجيه للجامعة وعملية مشاركة المعرفه.

الجدول (10) نتائج قياس واختبار العلاقة بين النظره الخارجيه ونشر المعرفه

المتغير التابع المتغير المستقل	نشر المعرفة Y	قيمة T المحسوبة	قيمة الجدوليه T
النظره الخارجيه X3	0.815	13.860	1.980
القرار الاحصائي	قبول الفرضيه الفرعيه الاولى X3		
النتيجه	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيه عند مستوى المعنويه 1% = &		

يتضح من نتائج الجدول (10) بان قيمة (T) المحسوبة لعلاقة الارتباط هي (0.815) بين النظره الخارجيه (X3) وعملية نشر المعرفة (Y) وبالبعه (13.860) هي اكبر من قيمة (T) الجدوليه.

عند مستوى المعنويه (1% = &) ويدل ذلك على قبول الفرضيه الفرعيه الثالثه وهذا يعني ان هنالك علاقة ارتباط بين السمعه التنظيميه وعملية نشر المعرفة في جامعه الفرات الاوسط التقنيه.

ثالثا: اختبار علاقات الاثر.

تنطوي معلومات هذا الجزء وحفائه وتحليلاته وتفسيراته على اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسه بهدف الاجابه عن الفرضيه الرئيسه الثانيه والتي نصت على وجود اثر ذو دلالة احصائيه للمكانه التنظيميه في عملية نشر المعرفة ولغرض اختبار صحة الفرضيه الرئيسه الثانيه من عدمها تم اجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط وعلى وفق معطيات الجدول (11).

المتغير المستقل X	المتغير المعتمد Y	R2	F المحسوبة	F الجدوليه	نوع العلاقه
المكانه التنظيميه	مشاركة المعرفة	0.209	1.185	49.019	غير معنويه
السمعنه التنظيميه	مشاركة المعرفة	0.520	74.336	49.019	معنويه
النظره الخارجيه	مشاركة المعرفة	0.664	192.113	49.019	معنويه

ويمكن ان نستخلص من معطيات الجدول (11)

١- اختبار الفرضيه الفرعيه الاولى المنبثقه من الفرضيه الرئيسه الثانيه والتي نصت على وجود اثر ذو دلالة احصائيه للمكانه التنظيميه في عملية نشر المعرفة ، ونلاحظ من الجدول (10) ان قيمة (F) المحسوبة (1.185) وهي اقل من قيمة (F) الجدوليه (49.019) وهذا يدل على عدم وجود اثر للمكانه التنظيميه في عملية مشاركة المعرفة وبالتالي رفض الفرضيه الفرعيه الاولى.

- كذلك نجد ان (R2) معامل التحديد بلغ (0.209) وهذا يعني ان درجة مساهمة المتغير المستقل المتمثل بالمكانة التنظيمية الأدنى في عملية نشر المعرفة كانت واطئة جدا.
- ٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي نصت على وجود اثر ذو دلالة معنوية للسمعة التنظيمية في عملية مشاركة المعرفة ، ونلاحظ من الجدول (10) ان قيمة (F) المحسوبة (74.336) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (49.618) وهذا يدل على وجود اثر للسمعة التنظيمية في عملية نشر المعرفة كان معنويا.
- كذلك نجد ان (R2) معامل التحديد بلغ (0.520) وهذا يعني ان درجة مساهمة المتغير المستقل المتمثل بالسمعة التنظيمية في المتغير التابع عملية نشر المعرفة كانت جيدة او فوق المتوسط .مما يشير الى صحة الفرضية الفرعية الثانية.
- ٣- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي نصت على وجود اثر ذو دلالة معنوية للنظرة الخارجية في عملية مشاركة المعرفة ، ونلاحظ من الجدول (10) ان قيمة (F) المحسوبة (192.113) هي اكبر من قيمة (F) الجدولية (49.019) وهذا يدل على وجود اثر للنظرة الخارجية في عملية نشر المعرفة كان معنويا.
- كذلك نجد ان (R2) معامل التحديد بلغ (0.664) وهذا يعني ان درجة مساهمة المتغير المستقل المتمثل بالنظرة الخارجية للجامعة في المتغير التابع عملية نشر المعرفة كانت عالية نسبيا اذا بلغت (66%) مما يقودنا الى قبول الفرضية الثالثة.

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

خلص البحث بمجموعة من الاستنتاجات يمكن اجمالها بالاتي

- ١- اكدت نتائج البحث على وجود اتفاق واسع بضرورة الاعتماد على المرتكزات الاساسية للمكانة التنظيمية وادراك عينة البحث باهمية متغيرات المكانة التنظيمية (النظرة الخارجية للجامعة، السمعة التنظيمية، الهوية التنظيمية) والتي بدورها تزيد من ثقة التدريسي بالجامعة وتزيد من ثقة المواطن بالجامعة.
- ٢- اكدت نتائج البحث على اهمية مشاركة المعرفة وادراك عينة البحث بان المعلومات والمعارف تزداد وتزدهر بنشرها وايصالها الى مختلف الجهات التي يمكن ان تستفيد منها. وبالخصوص الجهات ذات العلاقة كالاقسام العلمية عندما يتشارك تدريسيوها بالمعارف والمهارات المتطورة من خلال البحوث والندوات والمؤتمرات العلمية .
- ٣- وجود تقبل واضح وايجابي لافراد عينة البحث في الجامعة اتجاه توفر فقرات المكانة التنظيمية وهذا يعني ادراكهم لمكانة الجامعة في المجتمع واهميتها وادراكهم بامكانية تعظيم المكانة الفردية للاشخاص من خلال المساهمة في تعظيم مكانة المؤسسة التعليمية
- ٤- اثبتت نتائج التحليل الاحصائي للبحث صحة الفرضية الاولى بوجود علاقة ايجابية معنوية بين المكانة التنظيمية ونشر المعرفة وهذا يدل ان ادراك الهيئات التدريسية في الجامعة لفقرات المكانة

التنظيمية سوف يسهم في تحسين عملية مشاركة المعرفة ويزيد من قابلية التدريسيين على نشر وتبادل المعارف.

٥- اظهرت نتائج اختبار الفرضية الثانية وجود اثر ذو دلالة معنوية للمكانة التنظيمية في عملية مشاركة المعرفة.

ثانيا: التوصيات

اشارة الى ما جاء في استنتاجات البحث يمكن التوصية بالاتي

- ١- ضرورة اهتمام المنظمات بشكل عام والجامعات بشكل خاص باهمية المكانة التنظيمية والحرص على تنميتها ثم عكس تلك المكانة وايصالها للافراد العاملين عموما وللهيئات التدريسية خصوصا بهدف زيادة اندفاعهم وولائهم للجامعة وبذل المزيد من الجهد لاعلاء مكانة الجامعة.
- ٢- الحرص على دفع الافراد للعناية الفائقة بكل ما من شأنه ان يميز ويطور ويحسن من النظرة الخارجية للجامعة وسمعتها وبذل المزيد من الجهود لتنمية الاعمال الابداعية والتطويرية.
- ٣- تنمية المهارات المعرفية لدى الهيئات التدريسية باشراكهم في ندوات ومؤتمرات ودورات تطويرية بهدف حصولهم على الخبرات والمعارف التي تمكنهم من مشاركة المعرفة وتعزيز من الانشطة الابداعية لديهم.
- ٤- العمل على زيادة دافعية الهيئات التدريسية نحو مشاركة المعرفة وتشجيعهم عليها من خلال المكافآت او كتب الشكر التي تقدمها الكليات اليهم.
- ٥- للمكانة دور كبير في نشر المعرفة وعلى الجامعة او الكلية الاخذ بهذا الجانب والحرص على دعم عملية نشر المعرفة من خلال مكانة الهيئات التدريسية المتميزة في المجتمع.

المصادر

اولا : الكتب

- ١- صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية) (2005)

ثانيا: الرسائل والاطاريح

- ٢- المعاضيدي، محمد عصام: ٢٠٠٥"اثر اخلاقيات العمل في تحسين ادارة المعرفة" رسالة ماجستير، جامعة الموصل

ثالثا: البحوث

- ٣- صالح، احمد صالح، ٢٠١٢: دور ادارة المعرفة في تنمية القيادات الادارية:مجلة كلية المنصور الجامعة، NO.17.
- ٤- اللامي، غسان قاسم، و سعيد، هدى: ٢٠١٤"دور التزام الادارة العليا بالجودة الشاملة في تطبيق عمليات ادارة المعرفة"مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العدد ٧

- ٥- يعقوب، صباح انور، ٢٠١٢ "اثر مساهمة ادارة المعرفة في التخطيط الاستراتيجي" مجلة بحوث مستقبلية، العدد ٤٠، كلية الحداثة الجامعة. العدد ٤٠.
- ٦- بوعشة، مبارك و بن منصور، ايليا: ٢٠١٢ "إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث للمنظمات في عصر العولمة" بحث مشارك في المؤتمر العلمي الدولي جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.
- ٧- غالي، حسين حريجة: ٢٠١٠ "امكانية تطبيق عمليات ادارة المعرفة في المنظمات التعليمية" مجلة جامعة كربلاء، المجلد ٨، العدد ٢.
- ٨- هدى، حمودة: ٢٠٠٥ "نحو آفاق الاصلاح والتطوير الاداري لاداء الاعمال الكتروني عبر شبكة الانترنت" (مركز بحوث الشرق الاوسط) جامعة عين شمس، العدد ١٥.
- ٩- صالح، قيس و باني، باسمة: ٢٠١٣ " القيادة الابداعية وعلاقتها بمتطلبات ادارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الادارية فيها" مجلة القادسية للعلوم الادارية، المجلد ١٥، العدد ٤.
- ١٠- متعب، حامد و العطوي، عامر: ٢٠٠٧ "دور المناخ التنظيمي في تعزيز سلوك نشر المعرفة في المؤسسات التعليمية" مجلة القادسية للعلوم الادارية، العدد ٤، المجلد ٩.
- ١١- عبد الرسول، حسين: ٢٠٠٦ "العلاقة بين تقانة المعلومات ومستوى نقل المعرفة" مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية،

BOOKS:

- 12-Boisot.M, H, Knowledge Assets (New York: Oxford University Press, 1998).
- 13-Robbins, Stephen.(2000) , "Essentials of Organization Behavior" ,New Jersey: prentice Hall.
- 14-James, Quinn, (2003)"Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based.
- 15-Husel . T & Bell . A " Measuring and Managing Knowledge " McGrew-Hill , Irwin , Boston , 2001
- 16- Wang, F. H. (1999). Knowledge Management, China: Economy. Shan Xi Publisher.6
- Thesis
- 17-Hackett, Barian (2003), Beyond Knowledge: New Ways to Work and Learn, The Conference Board, Vol. 3, No. 1, Aug
- 18-Nguyen, Thi Nguyet Que, 2010, " Knowledge Management Capability And Competitive Advantage: An Empirical Study Of Vietnamese Enterprises", Phd Thesis, Southern Cross University, Lismore, Nsw
- 19-Mohamed, othman:2014" KNOWLEDGE SHARING INITIATIVES IN LOCAL AUTHORITIES IN MALAYSIA" PHD thesis, University of Salford , Greater Manchester, United Kingdom.

20–Goodwin,steve:2009" FORMAL KNOWLEDGE SHARING IN MEDIUM–TO–LARGE ORGANIZATIONS: CONSTRAINTS, ENABLERS AND ALIGNMENT"PHD thesis, University of Bath, School of Management.

21–Schauer,alexander:2014" Developing a holistic framework of key categories of influences that shape knowledge sharing from an individual perspective"PHD thesis, University of Sheffield, Knowledge Management

22–Manaf,halimah:2012" The Influence of Knowledge Sharing On Performance among Malaysian Public Sector Managers and the Moderating Role of Individual Personality" Thesis the Degree ofDoctor Philosophy Public Management, University of Hull.

23– King.M.j.(2001)" Employee Participation in Organizationally–Maintained Knowledge Sharing Activities"master thesis, University of Toronto,canada.

24– Hart,penny(2013)" Investigating issues influencing knowledge sharing in a research organization, using the Appreciative Inquiry Method"PHD thesis, School of Computing, University of Portsmouth.

25–Zin.I.N,MOHD(2013) KNOWLEDGE SHARING APPROACHES IN MALAYSIAN CONSTRUCTION ORGANISATIONS FOR IMPROVED PERFORMANCE,PHD thesis, School of the Built Environment, University of Salford, Salford, UK

26–ZILIA.M.J(2010) Knowledge Sharing in Virtual Organisations:The Case of Open Source SoftwareCommunities,PHD thesis, Durham Business School.UK.

INTERNET:

27– Skyrme,2002,Leaders&Laggards, . <http://www.Skyrme.com>

28– Smith , Christine L , 2012 " THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL PRESTIGE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT " THESIS to Department of Psychology , Colorado State University , P : 2 – 9 – 11 – 35 .

Reaserch

29– BARTELS , JOS & PRUYN , AD & JONG , MENNO DE & JOUSTRA , INGE , 2007 " Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate " by Journal of Organizational Behavior , Vol . 28 , P : 176 – 180 – 182 .

30–Carmeli , Abraham , 2004 " The Link Between Organizational Elements, Perceived External Prestige and Performance " by Corporate Reputation Review , Volume : 6 , Number : 4 , P : 315 .

31-Carmeli , Abraham & Gilat , Gershon & Weisberg , Jacob , 2006 " Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach " by Corporate Reputation Review Volume 9 , Number 2 , P : 92 – 101 .

32-Ciftcioglu , Aydem , 2010 " Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm " by Business and Economics Research Journal , Volume 1 . Number4 , Henry Stewart Publications , P : 85 – 86 – 87 – 88 .

33-DAVENI , RICHARD A ,1990 " TOP MANAGERIAL PRESTIGE AND ORGANIZATIONAL BANKRUPTCY " by ORGANIZATION SCIENCE , Vol . 1 , No . 2 , P : 121 – 123 – 128 .

34-Melguizo , Tatiana & Strober , Myra H , 2007 " FACULTY SALARIES AND THE MAXIMIZATION OF PRESTIGE " by Research in Higher Education , Vol . 48 , No . 6 , Springer Science & Business Media , P : 635 – 661 .

35-Nikolai , Loren A & Bazley , John D ,1957 " The Organizational Set Prestige Ranking and Its Impact Upon Accounting Department Faculties " by The Accounting Review , P : 882 .

36-SMIDTS , ALE & PRUYN , AD TH. H & VAN RIEL , CEES B. M , 2001 " THE IMPACT OF EMPLOYEE COMMUNICATION AND PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION " by Academy of Management journal , Vol. 49. No. 5 , P : 1501 – 1502 – 1504

37-Weakliem , David L & Gauchat , Gordon & Wright , Bradley R. E , 2012 " Sociological Stratification: Change and Continuity in the Distribution of Departmental Prestige, 1965–2007 " by Springer Science & Business Media , P : 310 – 311 – 319 – 326 .

38-Klein, J. H., Connell, N., & Meyer, E. (2005). Knowledge characteristics of communities of practice. Knowledge Management Research and Practice, 3(2),106–114.

39-Nonaka, I., Toyama, R., & Nagata, A. (2000). A firm as a knowledge-creating entity: anew perspective on the theory of the firm. Industrial and Corporate Change, 9,1–19.

40-Kim, S. and H. Lee (2005).Employee Knowledge Sharing Capabilities in Public & Private Organizations: Does Organizational Context Matter?Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii

41-LIN, H. F. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study International Journal of Manpower, Vol. 28, No. 3/4.

42-Herschel, R.T., (2000), "Chief Knowledge Officer: Critical Success factor for Knowledge Management: Information Strategy", The International of Human Resource Management, Vol.16, Issue.4.

43-HAAS, M. R. & HANSEN, M. T. (2007) Different Knowledge, Different Benefits: Toward a Productivity Perspective on Knowledge Sharing in rganizations.Strategic Management Journal, 28,