

## إدارة المعرفة الاستراتيجية كمدخل لتعزيز وعي الموظفين بالهوية التنظيمية في الجامعات العراقية

م.م. مصطفى عماد أحمد النجار

وزارة الداخلية / كلية الشرطة

Mostafa.zh.j@gmail.com

### المستخلص:

يهدف البحث إلى بيان أثر إدارة المعرفة الاستراتيجية في تعزيز وعي الموظفين بالهوية التنظيمية في الجامعات العراقية الحكومية، وأُعدت الدراسة بأبعاد إدارة المعرفة الاستراتيجية (صناعة المعنى، استكشاف المعرفة، مشاركة المعرفة، استخدام المعرفة) وثلاثة أبعاد للهوية التنظيمية (السمات المركزية، السمات المتفردة، الاستمرارية). اعتمد البحث المنهج (الوصفي التحليلي) وتم جمع البيانات من خلال استبانة صممت لهذا الغرض، بلغت عينة البحث (90) شخصاً من أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين في الجامعات الحكومية في بغداد.

أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة إدارة المعرفة الاستراتيجية والوعي بالهوية التنظيمية كان متوسطاً، مع تفوق بعدي استخدام المعرفة والاستمرارية في الأهمية النسبية. كما أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير قوي لإدارة المعرفة الاستراتيجية في الهوية التنظيمية، مما يؤكد دور إدارة المعرفة في ترسيخ القيم والهوية التنظيمية، ويوصي البحث بضرورة تبني إطار عمل متكامل لإدارة المعرفة بما يساهم في تعزيز الهوية التنظيمية، ويرسخ الانتماء والتميز والاستدامة في الجامعات المبحوثة.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة المعرفة الاستراتيجية، الهوية التنظيمية، الجامعات العراقية.

### المقدمة:

تواجه المنظمات اليوم تحولات رقمية متسارعة، ونتيجة لذلك أصبحت المعرفة المورد الأكثر تأثيراً في بناء القدرات التنافسية للمنظمات، حيث تحول الاقتصاد العالمي من اقتصاد يعتمد على الموارد المادية إلى اقتصاد قائم على المعرفة، تُعد فيه الخبرات والمعلومات رأس المال الأكثر قيمة في تحقيق التميز والاستدامة، وفي هذا الإطار برز مفهوم إدارة المعرفة الاستراتيجية بوصفه مدخلاً إدارياً حديثاً يسعى إلى مواءمة المعرفة مع أهداف المنظمة العليا، من خلال مجموعة من العمليات المتكاملة تشمل صناعة المعنى، واستكشاف المعرفة، ومشاركتها، واستخدامها، بما يضمن توظيف المعرفة في دعم القرارات الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي.

وتزداد أهمية هذا المفهوم في المؤسسات الأكاديمية، ولا سيما الجامعات، لكونها مؤسسات قائمة على إنتاج المعرفة ونشرها، مما يجعل فاعلية إدارتها للمعرفة عاملاً رئيساً في تطوير أدائها الأكاديمي والإداري، وتعزيز قدرتها على التكيف مع بيئة تنافسية تتسم بالتغير السريع.

في المقابل، تُعدّ (الهوية التنظيمية) من المرتكزات الجوهرية التي تعكس شخصية المنظمة وقيمها ومعتقداتها وتمييزها عن غيرها من المنظمات، فهي تمثل الإطار العام الذي يوجّه سلوك العاملين ويعزز من انتماءهم للمنظمة، كما تساهم في بناء صورة إيجابية داخل المنظمة وخارجها، وتُعدّ الهوية التنظيمية المستقرة دليلاً على استمرارية القيم الجوهرية للمنظمة وقدرتها على المواءمة بين الأصالة والتجديد، بما يعزز المصداقية والثقة التنظيمية.

وانطلاقاً من العلاقة الوثيقة بين هذين المفهومين (إدارة المعرفة الاستراتيجية والهوية التنظيمية) تبرز أهمية هذا البحث في تحليل أثر إدارة المعرفة الاستراتيجية بأبعادها الأربعة (صناعة المعنى الاستراتيجي، واستكشاف المعرفة، ومشاركة المعرفة، واستخدام المعرفة) في تعزيز وعي الموظفين بالهوية التنظيمية بأبعادها الثلاثة (السمات المركزية، والسمات المتفردة، والاستمرارية) في الجامعات

المبحوثة، بهدف تقديم إطار عمل شامل يعين متخذي القرار على بناء هوية تنظيمية راسخة تدعم التميز المؤسسي والاستدامة التنظيمية في بيئة أكاديمية متغيرة.

### المبحث الأول: منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

#### أولاً: منهجية البحث

##### 1- مشكلة البحث:

تواجه الجامعات العراقية في الوقت الحالي تحديات متزايدة نتيجة التحولات العالمية المتسارعة، سواء على صعيد التطورات التكنولوجية أو التغيرات التنظيمية والاجتماعية، الأمر الذي يجعل من الضروري تبني استراتيجيات فعالة لإدارة المعرفة تُمكنها من تعزيز وعي موظفيها بهويتها التنظيمية والمحافظة على تميزها واستمراريتها.

ومن خلال ماسبق و الملاحظة الميدانية تم التوصل الى أن بعض الجامعات العراقية لا تُوظف إدارة المعرفة الاستراتيجية بصورة كافية لتكوين هوية تنظيمية راسخة بين منتسبيها، مما يؤدي إلى ضعف انتماء العاملين وغياب التوجه المشترك نحو أهداف المنظمة.

##### 2- أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية المتغيرين الذين يتناولهما، وهما (إدارة المعرفة الاستراتيجية) و(الهوية التنظيمية)، إذ يشكلان ركيزتين أساسيتين لنجاح الجامعات وتميزها، وتتجسد أهمية البحث في النقاط الآتية:

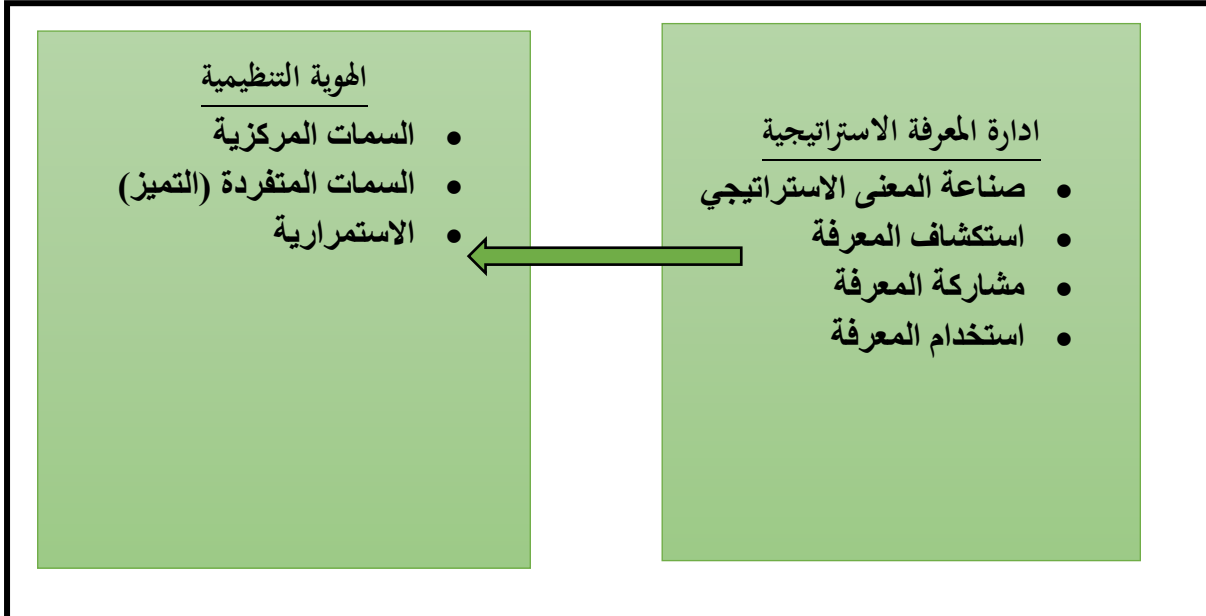
- يسهم البحث في إثراء الأدبيات النظرية الخاصة بإدارة المعرفة الاستراتيجية والهوية التنظيمية في البيئة الجامعية العراقية.
- يساعد الإدارة في الجامعات المبحوثة في توظيف المعرفة الاستراتيجية لبناء هوية تنظيمية قوية تسهم في رفع مستوى الولاء والانتماء المنظمي.

##### 3- أهداف البحث:

- هنالك مجموعة من الاهداف يهدف البحث إلى تحقيقها، ومن أبرزها الآتي:
- تحديد مستوى ممارسة إدارة المعرفة الاستراتيجية في الجامعات المبحوثة.
  - قياس مستوى وعي الموظفين بالهوية التنظيمية في الجامعات المبحوثة.
  - تحديد أثر إدارة المعرفة الاستراتيجية في تعزيز وعي الموظفين بالهوية التنظيمية.
  - تقديم توصيات عملية لتطوير إدارة المعرفة الاستراتيجية بما ينعكس إيجاباً على ترسيخ الهوية التنظيمية.

##### 4- النموذج الفرضي للبحث: الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

من أجل تحقيق أهداف البحث وتوضيح طبيعة العلاقة بين متغيراته، تم وضع الإنموذج الفرضي الآتي



## المصدر: من اعداد الباحث

5- **فرضيات البحث:** يقوم البحث على الفرضية الآتية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين إدارة المعرفة الاستراتيجية وابعادها في الهوية التنظيمية وابعادها لدى الجامعات المبحوثة.

6- **منهج البحث:**

اعتمد البحث على (المنهج الوصفي التحليلي) كونه الأنسب لبحث العلاقات بين المتغيرات ووصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليلها بالاعتماد على البيانات تم جمعها بالاستبيان الموجه الى عينة البحث.

7- **حدود البحث:**

أ. الحدود المكانية: أقتصرت الحدود المكانية للبحث على مجموعة من الجامعات العراقية الحكومية في بغداد وهي كل من (جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، الجامعة العراقية، الجامعة التكنولوجية ، جامعة الكرخ).

ب. الحدود الزمانية: امتدت فترة البحث من ايلول (2025) لغاية تشرين الاول (2025)، والتي تم خلالها إعداد الجانبين النظري والعملي.

8- **مجتمع وعينة البحث:**

يمثل مجتمع البحث بالافراد العاملين في مجموعة من الجامعات الحكومية العراقية في بغداد (اعضاء الهيئات التدريسية والاداريين)، تم اختيار (90) فرداً منهم يمثلون عينة البحث .

ثانياً: الدراسات السابقة1- **بعض الدراسات التي تناولت متغير (ادارة المعرفة الاستراتيجية)**

أ. دراسة (López & Meroño, 2011) (بحث منشور)

(Strategic knowledge management, innovation and performance)

(ادارة المعرفة الاستراتيجية والابتكار والاداء)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر إدارة المعرفة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار والأداء التنظيمي، حيث اعتمد الباحثان اسلوب المنهج (الكمي التحليلي) من خلال استخدام انموذج المعادلات الهيكلية ، وذلك من خلال تطبيق استبانة على عينة مكوّنة من (310) منظمة إسبانية من مختلف القطاعات، وتحليل البيانات باستخدام برنامج (LISREL)، بينت نتائج الدراسة أن لإدارة المعرفة أثراً إيجابياً في جميع أبعاد الأداء للمنظمات المبحوثة (المالي، والعملي، والداخلي)، وأن الجمع بين البعدين التقني والبشري في إدارة المعرفة يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية والربحية، وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات استراتيجية متكاملة لإدارة المعرفة تجمع بين توظيف التكنولوجيا وتعزيز التفاعل البشري وتبادل الخبرات، لما لذلك من دور في رفع القدرة الابتكارية وتحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

ب. دراسة (Venkitachalam, & Willmott, 2017) (بحث منشور)

(Strategic knowledge management—Insights and pitfalls)

(ادارة المعرفة الاستراتيجية- الرؤى والمخاطر)

هدفت الدراسة الى بيان مفهوم إدارة المعرفة الاستراتيجية في المنظمات، من خلال توضيح دور كلٍ من الترميز والتخصيص في تحسين الإنتاجية والقدرة الابتكارية، وبيان المخاطر التي قد تواجه المنظمات عند الإفراط في الاعتماد على أحد النهجين دون تحقيق توازن بينهما، اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي المفاهيمي، من خلال تحليل مجموعة من النماذج والتجارب التنظيمية الواقعية لشركات الاستشارات العالمية مثل شركة (Xerox و IBM)، لاستخلاص رؤى تطبيقية ومخاطر محتملة تتعلق بإدارة المعرفة الاستراتيجية، توصلت الدراسة إلى أن التركيز المفرط على الترميز يؤدي إلى ما يسمى ب(هيكل المعرفة) مما يحدّ من الإبداع والابتكار في المقابل يؤدي التركيز الزائد على التخصيص إلى

(تضخم المعرفة) الذي يسبب ضعفاً في الإنتاجية وصعوبة في استثمار المعرفة المتاحة، أكدت الدراسة على ضرورة تحقيق التوازن بين الترميز والتخصيص للحفاظ على الإنتاجية المستدامة والقدرة على الابتكار داخل المنظمة.

## 2- بعض الدراسات التي تناولت متغير (الهوية التنظيمية)

أ. دراسة (الصديقي، 2018) (بحث منشور)

(أثر تمكين العاملين في تحسين الهوية التنظيمية)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد تمكين العاملين ودورها في تعزيز الهوية التنظيمية من وجهة نظر موظفي البنوك، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بلغت (299) موظفاً في ثلاثة بنوك هي (بنك الراجحي، والبنك الأهلي التجاري، وبنك الرياض)، أظهرت النتائج ارتفاع متوسطات أبعاد تمكين العاملين المتمثلة في وضوح الهدف، والأخلاقيات، والتقدير والاعتراف، والعمل الجماعي، والمشاركة، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي الأبعاد التمكين في تحسين الهوية التنظيمية لدى العاملين في القطاع المصرفي، وبينت النتائج أن المؤسسات المصرفية تبذل جهوداً واضحة في دعم ممارسات التمكين باعتبارها من العوامل الأساسية لتحقيق التميز والنمو التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز أبعاد تمكين العاملين من خلال تصميم برامج تدريبية وتنموية تساهم في تطوير القيم والاتجاهات والمهارات القيادية، مع التأكيد على أهمية دراسة وتحليل الهوية التنظيمية بصورة مستمرة لما لها من أثر مباشر في ترسيخ الانتماء المؤسسي ورفع مستويات الأداء التنظيمي.

ب. دراسة (البلوري، 2023) (بحث منشور)

(القيادة التحويلية كاستراتيجية مقترحة لتطوير الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك)

هدفت الدراسة إلى بناء استراتيجية مقترحة لتطبيق القيادة التحويلية بوصفها مدخلاً لتطوير الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة مكونة من (305) من أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين بالجامعة، اعتمدت الدراسة المنهج (الوصفي التحليلي) تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين تطبيق القيادة التحويلية ومستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وفي ضوء النتائج تم صياغة استراتيجية مقترحة لتطبيق القيادة التحويلية كمدخل لتطوير الهوية التنظيمية متضمنة إجراءات عملية ومرحلة تنفيذية واضحة، كما أوصت بضرورة أن تتبنى إدارة الجامعة لهذه الاستراتيجية وتوفير المتطلبات البشرية والتنظيمية اللازمة لتطبيقها على أرض الواقع نظراً لأثرها الإيجابي في تعزيز الانتماء المؤسسي ورفع مستوى الأداء الجامعي.

### المبحث الثاني: الإطار النظري للمبحث

#### أولاً: إدارة المعرفة الاستراتيجية

##### 1- مفهوم إدارة المعرفة الاستراتيجية:

يقصد بإدارة المعرفة الاستراتيجية هي مجموعة العمليات والبنى التحتية التي تستخدمها المنظمات للحصول على المعرفة وانشائها ومشاركتها، من أجل صياغة الاستراتيجية واتخاذ القرارات المتعلقة بها<sup>1</sup>. بينما عرفها (Ferreira et al., 2020) بأنها قدرة المنظمة على إنشاء المعرفة وتنظيمها وتخزينها ونقلها وتطبيقها بما يعزز قدرة المنظمة على اكتساب ميزة تنافسية والحفاظ عليها<sup>2</sup>. أما (عواي

Fisal, M. Z., & Hamed, S. A. (2022). Strategic knowledge management and its impact on strategic ambidexterity, International Journal of Research 535.

Ferreira, J., Mueller, J., & Papa, A. (2020), Strategic knowledge management: theory, practice and future challenges, Journal of 2 knowledge management, 24(2), 121.

و صلاح الدين، 2024) فيريان بأنها العملية التي تقوم من خلالها المنظمة بتحديد كيفية الاستفادة من المعلومات ذات القيمة وكيفية استثمارها للمحافظة على ميزتها التنافسية<sup>3</sup>. ويوضح كل من (Venkitachalam, & Willmott, 2017) ان هذا المفهوم يتجسد في عملية الترميز والتخصيص لجوانب المعرفة (الصريحة والضمنية) استراتيجياً داخل المنظمة من أجل رفع قدراتها<sup>4</sup>. ويرى (نذير و عبيد، 2024) ان ادارة المعرفة الاستراتيجية هي عملية ادارة المعرفة داخل المنظمة من خلال تحديد كيفية تدفقها بين الاشخاص المناسبين في الوقت المناسب مما يسهم في زيادة كفاءة المنظمة وتحقيق اهدافها<sup>5</sup>.

من خلال ماتقدم يمكن استنتاج ان ادارة المعرفة الاستراتيجية هي عملية متكاملة تهدف الى انشاء المعرفة وتبادلها وتوظيفها بفاعلية وبما ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة ويعزز من مكانتها وقدرتها على التكيف والاستمرارية والتطور لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

## 2- أهمية إدارة المعرفة الاستراتيجية:

أ. تسهم في توفير معلومات محدثة ودقيقة، مما يساعد على رفع جودة القرارات الاستراتيجية التي تتخذها ادارة المنظمة<sup>6</sup>.

ب. تحسين الاداء من خلال مشاركة المعرفة و توثيقها لتحسين العمليات داخل المنظمة<sup>7</sup>.

ج. بناء الميزة التنافسية للمنظمة وذلك بزيادة قدرتها على الابتكار والتكيف خصوصا في البيئات التي تتسم بالتغير المستمر<sup>8</sup>.

د. تقليل المخاطر البيئية من خلال تعزيز قدرة المنظمة على رصد التغيرات البيئية على الصعيدين (الداخلي والخارجي) والتنبؤ باتجاه هذه التغيرات<sup>9</sup>

## 3- أهداف إدارة المعرفة الاستراتيجية:

تسعى إدارة المعرفة الاستراتيجية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي<sup>10</sup>:

أ. بناء ثقافة التعلم وإشاعة مشاركة المعرفة والتحفيز على التطور والمنافسة.

ب. استقطاب رأس المال الفكري لوضع الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه المنظمة.

ج. جمع الأفكار المتميزة من البيئة الخارجية والعمل على نشر أفضل الممارسات داخل المنظمة.

3 عواي، محمد و طالي، صلاح الدين. (2024). اثر الهيكل التنظيمي في تطبيق نظم ادارة المعرفة. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة، 7(2)، 160.

Venkitachalam, K., & Willmott, H. (2017). Strategic knowledge management—Insights and pitfalls. International Journal of Information Management, 37(4), 313.

5 نذير، عون محمد وعبيد، جفال. (2024). إدارة المعرفة الاستراتيجية ودورها في دعم الاستجابة التنافسية دراسة ميدانية: مؤسسة موبيليس وكالة بسكرة، 22.

6 مهدي، تهاني قاسم. (2021). إدارة المعرفة وأثرها في جودة القرارات الاستراتيجية. Journal of Educational and Human Sciences, 113(6).

7 العواضي، ذوالفقار علي مكر، جاد الرب، سيد محمد و حسن ، نجلاء جمعة. (2022). تأثير إدارة المعرفة في تحسين الأداء الاستراتيجي دراسة ميدانية بالتطبيق على كليات المجتمع الحكومية اليمنية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 13(4)، 409.

8 بلقاسم، طيباوي، وأخرون. (2020). إدارة المعرفة ودورها في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات. مجلة الدراسات المحاسبية والمالية المتقدمة، 14(1)، 68.

9 شايب الذراع، سارة، (2018)، دور إدارة المعرفة في تحسين اليقظة الاستراتيجية وجهة نظر العاملين (مؤسسة اتصالات الجزائر)، رسالة ماجستير غير منشورة، 70.

10 بلقاسم، طيباوي، وأخرون. (2020). إدارة المعرفة ودورها في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات، 68، مصدر سابق.

د. مشاركة المعرفة الضمنية وجعلها معرفة ظاهرة والعمل على تعظيم عوائد الملكية الفكرية للمنظمة.

#### 4- ابعاد ادارة المعرفة الاستراتيجية:

##### أ. صناعة المعنى الاستراتيجي:

يأتي المعنى الاستراتيجي للمعرفة من خلال خبرات ومهارات الموظفين وفرق العمل، وعادةً ما يتم استخدام أساليب مختلفة للعمل على تطوير وإعادة تشكيل المعرفة الحالية والسابقة وخلق رأس المال المعرفي الذي يسهم في حل المشاكل التي تواجه المنظمة، إذ يمكن تحديد المؤشرات العلمية لصناعة المعرفة بما يأتي (وجود آلية فعالة لتحويل المعرفة الكامنة إلى معرفة صريحة ومفهومة للجميع، تشجيع ومكافأة الموظفين لتقديم افكار جديدة، الحديث وبصورة مستمرة عن تجارب واخفاقات المنظمة السابقة)، ويمكن صناعة المعرفة من خلال عدة أنشطة مثل (البحث والتطوير، وإعادة تصميم العمليات، الاستثمار في التعلم فضلاً عن السعي للوصول الى المعرفة من مصادر داخلية وخارجية)<sup>11</sup>.

##### ب. استكشاف المعرفة الاستراتيجية:

وهي عملية مستمرة تتعلق بالبحث عن المعرفة وتوليدها أو اكتسابها من مصادرهم المختلفة سواء كانت داخل أو خارج المنظمة ويشمل ذلك الابتكار، البحث والتطوير، التعلم من التجارب السابقة<sup>12</sup>.

##### ج. مشاركة المعرفة الاستراتيجية:

ويقصد بها عملية تداول ونشر المعرفة داخل المنظمة بين الموظفين وفرق العمل والاقسام المختلفة وكيفية نقلها وتميرها عبر الانظمة الرسمية (التدريب، أنظمة المعلومات وقواعد البيانات، برامج التوجيه) أو غير الرسمية (التفاعلات بين الموظفين، مشاركة الخبرة) أي لا تبقى المعرفة معزولة مما يتيح للموظفين الاستفادة من خبرات بعضهم البعض لتجنب تكرار الاخطاء<sup>13</sup>.

##### د. استخدام المعرفة الاستراتيجية:

وهي عملية التطبيق الفعلي للمعرفة الاستراتيجية المكتسبة والاستفادة منها في عملية صنع القرار وحل المشاكل وتداولها بين الموظفين لرفع مهاراتهم وقدراتهم الابداعية من أجل تحقيق أهداف المنظمة وتشتمل على تحويل المعرفة النظرية الى اجراءات عملية ونتائج ملموسة<sup>14</sup>.

#### ثانياً: الهوية التنظيمية:

تعني الهوية التنظيمية الصورة الخارجية المدركة لدى الأطراف المتعاملين مع المنظمة، وهي بمثابة انعكاس لشخصيتها المميزة، والتي تُدرك من خلال القيم السائدة في أساليب اتصال المنظمة بالأطراف الخارجية من أصحاب المصلحة مع المنظمة. وتشتمل الهوية التنظيمية كل المشاعر والاتجاهات والأفكار والرؤى المشتركة التي يحملها العاملون نحو منظماتهم<sup>15</sup>.

11 Abdullah, H. A& saida, L.S, (2024). The role of strategic knowledge management in achieving digital maturity. World Economics and Finance Bulletin, 35,644.

12 عبدالحميد، عبير عباس. (2022). إدارة المعرفة وأثرها على المرونة الاستراتيجية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 8(13)، 31.

Wenger, E., McDermott, R. A., & Snyder, W. (2002). Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge. Harvard business press, 4.

14 الحربي، مريم عبد الله فرج راشد. (2023). دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 15(1)، 6.

15 البلوري، خليفة بن حماد بن خليفة. (2023). القيادة التحويلية كاستراتيجية مقترحة لتطوير الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، 15(3)، 73.

**1- مفهوم الهوية التنظيمية:**

هي مجموعة الخصائص أو السمات التي تعبر عن شخصية المنظمة، ويعتقد الموظفون بأنها جوهرية وتميز المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، وهذه الخصائص أو السمات تتصف بأستمراريتها لوقت طويل نسبياً، إلا أنه يمكن تعديلها لكي تتكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية<sup>16</sup>.

**2- أهمية الهوية التنظيمية:**

أ. تُعتبر الهوية التنظيمية موجهاً للمدراء والموظفين في عملية صنع القرار واتخاذها، حيث تساعد الهوية التنظيمية على ضمان التناسق بين عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية من جهة وبين قيم ومبادئ المنظمة من جهة أخرى<sup>17</sup>.

ب. تساهم في الهوية التنظيمية بناء الالتزام والانتماء الوظيفي من خلال تنمية شعور الموظفين بأنهم جزء لا يتجزأ من هوية المنظمة وهذا ما يقلل من معدل دوران الموظفين ويزيد ولائهم ويحسن إنتاجيتهم<sup>18</sup>.

ج. تعمل الهوية التنظيمية على تمييز المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى من خلال بناء سمعة منظمة تسهل عملية التسويق والتواصل<sup>19</sup>. (مصدر 18)

د. تُساعد الهوية التنظيمية المُستقرة في بناء صورة موثوقة عن المنظمة لدى الاطراف الخارجية التي تتعامل معها (الزبائن، الجهات التنظيمية)، وهذا ما يُعزز العلاقات طويلة الامد لانها تُشير الى التزام المنظمة بقيمها ورؤيتها<sup>20</sup>.

**3- أبعاد الهوية التنظيمية:**

يوضح (Whetten & Godfrey, 1985) الابعاد الخاصة بالهوية التنظيمية من خلال تعريفه لها اذ عرفها بأنها مجموعة الخصائص أو السمات الجوهرية (المركزية) والمميزة والمستمرة التي تعرف ماهي المنظمة وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى ومن خلال تعريفه لها يمكن وضع ثلاثة أبعاد أساسية هي: السمات المركزية، والسمات المتفردة، والاستمرارية.

**أ. السمات المركزية :**

ويقصد بها الخصائص الأساسية والجوهرية التي تعبر عن المنظمة وطبيعتها مثل الممارسات والقيم والمعتقدات التي تُعتبر أساسية لوجود المنظمة وتُشكل اساس شخصيتها التنظيمية وتُعتبر الأساس الذي يُبنى عليه ثقافة المنظمة وسلوكها واستراتيجياتها، اذ يؤدي تغييرها الى تغيير هوية المنظمة نفسها، هذه السمات تُؤسس التوجه المشترك بين اعضاء المنظمة نحو اهدافها وتُعزز تناسق المنظمة الداخلي<sup>21</sup>.

<sup>16</sup> اسماعيل، هادي خليل و ثاميدي، كرين مصطفى خالد، (2023)، دور الهوية التنظيمية للجامعة في الابتكار لدى الملاكات التدريسية دراسة استطلاعية لآراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة دهوك، مجلة بوليتكنيك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (4)، العدد (1)، 841.

Freeman, A., & Koçak, Ö. (2023). Designing inclusive organizational identities. Journal of Organization Design, 12(4), 180.

<sup>18</sup> Syahrial, H., Rafiki, A., Tobing, F., & Pananjung, A. G. (2024). Organizational Identification and Job Performance: The Role of Organizational Commitment in Islamic Universities. IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam, 13(2), 644.

<sup>19</sup> Maholtra, N., & Sharma, S. (2019). The power of organizational identity: A strategy framework to help enhance performance. Strategic Direction, 35(6), 3.

<sup>20</sup> Freeman, A., & Koçak, Ö. (2023). Designing inclusive organizational identities. Journal of Organization Design, 181. مصدر سابق.

<sup>21</sup> Lin, Y. Y. (2004). Organizational Identity and Its Implication on Organization Development. Online Submission. 804.

## ب. السمات المتفردة (التميز):

تمثل الخصائص أو السمات التي تُميز المنظمة عن غيرها من المنظمات التي تعمل في نفس المجال، وتجعل للمنظمة هويتها الفريدة في نظر العاملين فيها ويمكن التعرف عليها بسهولة من قبل الجمهور الخارجي، ان المنظمة التي تمتلك هوية متفردة ومميزة تكون قادرة على جذب الموظفين بفاعلية أكبر وتخلق صورة ايجابية مستدامة بين الزبائن<sup>22</sup>.

## ج. الاستمرارية:

تُشير الاستمرارية الى البعد الزمني لهوية المنظمة، حيث تُعبر عن استقرار واستمرار السمات المركزية والمُتفردة التي تمتلكها المنظمة على مر السنين رغم وجود التغيرات البيئية، ان الهوية التنظيمية ينبغي لها ان تكون ثابتة نسبياً حتى تعتبر حقيقية اذ ان الاستمرارية هي التي تحفظ شخصية المنظمة عبر الزمن، فهي لاتعني الجمود اطلاقاً بل يقصد بها قدرة المنظمة على التكيف دون فقدان قيمها الجوهرية التي تشكل هويتها التنظيمية، حيث تمثل الرابط بين الماضي والحاضر والمستقبل مما يخلق شعور الثبات لدى الموظفين ويعزز المصداقية والثقة<sup>23</sup>.

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحثأولاً : الاحصاءات الوصفية

1: وصف وتشخيص إدارة المعرفة الاستراتيجية

أوضحت النتائج الوصفية لأبعاد متغير إدارة المعرفة الاستراتيجية المبينة في الجدول (1) مايلي:

1. صناعة المعنى الاستراتيجي حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.292) بانحراف معياري (0.977) ومعامل اختلاف (29.67%)، وجاء اتجاه الإجابة عند مستوى محايد. ويبدل ذلك على أن المبحوثين ينظرون إلى جهود الجامعة في توضيح رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية بدرجة متوسطة، مما يشير إلى وجود وعي استراتيجي جزئي لدى الموظفين بحاجة إلى مزيد من التعزيز عبر برامج التوعية وورش العمل التفاعلية.
2. استكشاف المعرفة الاستراتيجية سجلت وسطاً حسابياً (3.286) بانحراف معياري (0.761) ومعامل اختلاف (23.16%)، وباتجاه محايد. ويعكس ذلك أن آليات البحث عن المعرفة الداخلية والخارجية لا تزال في حدودها المتوسطة، مما يدل على الحاجة إلى تطوير أدوات رقمية أكثر فاعلية وتوسيع نطاق استكشاف المعرفة التي تدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.
3. مشاركة المعرفة الاستراتيجية جاءت بوسط حسابي (3.292) وانحراف معياري (0.829) ومعامل اختلاف (25.18%)، وباتجاه محايد كذلك. وهذا يشير إلى أن ثقافة تبادل المعرفة داخل الجامعة موجودة ولكنها لم تصل بعد إلى مستوى المشاركة الفاعلة، مما يستدعي تعزيز قنوات الاتصال وتبني حوافز تشجع الموظفين على مشاركة خبراتهم ومعارفهم بفاعلية أكبر.
4. استخدام المعرفة الاستراتيجية حصل على وسط حسابي (3.364) بانحراف معياري (0.888) ومعامل اختلاف (26.39%)، وباتجاه محايد، وهو الأعلى بين الأبعاد. ويفسر ذلك بأن الجامعة تُظهر اهتماماً نسبياً بتطبيق المعرفة في تحسين الأداء واتخاذ القرارات، غير أن هذا الاستخدام ما زال يتطلب مزيداً من التكامل بين المعرفة المكتسبة والعمليات الإدارية اليومية لضمان استثمارها الأمثل.
5. أما على مستوى متغير إدارة المعرفة الاستراتيجية ككل، فقد بلغ الوسط الحسابي العام (3.308) بانحراف معياري (0.759) ومعامل اختلاف (22.93%)، وجاء الاتجاه العام عند مستوى محايد.

<sup>22</sup>Mujib, H. (2017). Organizational identity: An ambiguous concept in practical terms. Administrative Sciences, 7(3), 7.

<sup>23</sup> Knorr, K., & Hein-Pensel, F. (2024). Since Albert and Whetten: the dissemination of Albert and Whetten's conceptualization of organizational identity. Management Review Quarterly, 74(2), 600.

ويُشير ذلك إلى أن الباحثين يرون أن ممارسة إدارة المعرفة الاستراتيجية في الجامعة ما تزال في مرحلة متوسطة من النضج، حيث تُظهر بعض الجوانب تقدماً نسبياً في الاستخدام، في حين تتطلب أبعاد أخرى كصناعة واستكشاف المعرفة مزيداً من الاهتمام لتفعيل دور إدارة المعرفة كعنصر داعم لعمليات التطوير والتحسين المؤسسي المستدام.

جدول (1) نتائج وصف وتشخيص متغير إدارة المعرفة الاستراتيجية

ت	الأبعاد	الوسط	الانحراف	معامل الاختلاف	الاتجاه
1	صناعة المعنى الاستراتيجي	3.292	0.977	29.67	محايد
2	استكشاف المعرفة الاستراتيجية	3.286	0.761	23.16	محايد
3	مشاركة المعرفة الاستراتيجية	3.292	0.829	25.18	محايد
4	استخدام المعرفة الاستراتيجية	3.364	0.888	26.39	محايد
	متغير إدارة المعرفة الاستراتيجية	3.308	0.759	22.93	محايد

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

## 2: وصف وتشخيص الهوية التنظيمية

- يبين الجدول (2) نتائج التحليل الوصفي لمتغير الهوية التنظيمية وعمل النحو الآتي:
- السمات المركزية (التمركز) حققت وسطاً حسابياً (3.244) بانحراف معياري (0.740) ومعامل اختلاف (22.81%)، وجاء اتجاه الإجابة عند مستوى محايد. ويدل ذلك على أن إدراك الباحثين للقيم والمبادئ الأساسية التي تميز الجامعة لا يزال عند مستوى متوسط، مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من الجهود لترسيخ هذه القيم وتعزيز وعي الموظفين بها من خلال البرامج المؤسسية والتواصل الداخلي المستمر.
  - السمات المتفردة (التميز) سجلت وسطاً حسابياً (3.300) بانحراف معياري (0.737) ومعامل اختلاف (22.35%)، وباتجاه محايد. ويعكس ذلك أن الصورة الذهنية للجامعة ككيان متميز عن غيرها من الجامعات الأخرى ما تزال في مستوى متوسط من الوضوح، مما يتطلب تفعيل سياسات الترويج المؤسسي وتعزيز ممارسات التميز الأكاديمي والإداري لترسيخ هوية الجامعة كجهة رائدة ومتفردة.
  - الاستمرارية جاءت بوسط حسابي (3.408) بانحراف معياري (0.839) ومعامل اختلاف (24.62%)، وباتجاه محايد أيضاً، وهو الأعلى بين الأبعاد. ويشير ذلك إلى وجود وعي نسبي لدى الباحثين باستمرارية هوية الجامعة وثباتها عبر الزمن، إلا أن ذلك الوعي بحاجة إلى دعم من خلال المحافظة على القيم التاريخية للجامعة وربطها باستراتيجياتها المستقبلية لضمان استقرار هويتها المؤسسية.
  - على مستوى متغير الهوية التنظيمية ككل، فقد بلغ الوسط الحسابي العام (3.318) بانحراف معياري (0.707) ومعامل اختلاف (21.32%)، وكان الاتجاه العام عند مستوى محايد. ويعني ذلك أن الباحثين يرون أن هوية الجامعة التنظيمية تتسم بدرجة متوسطة من الوضوح والثبات، حيث تُظهر الأبعاد الثلاثة اتساقاً مقبولاً يعكس إدراكاً جزئياً لمقومات الهوية المؤسسية، مع الحاجة إلى تكثيف الجهود الاتصالية والثقافية لتعزيز الشعور الجماعي بالانتماء والتميز المؤسسي.

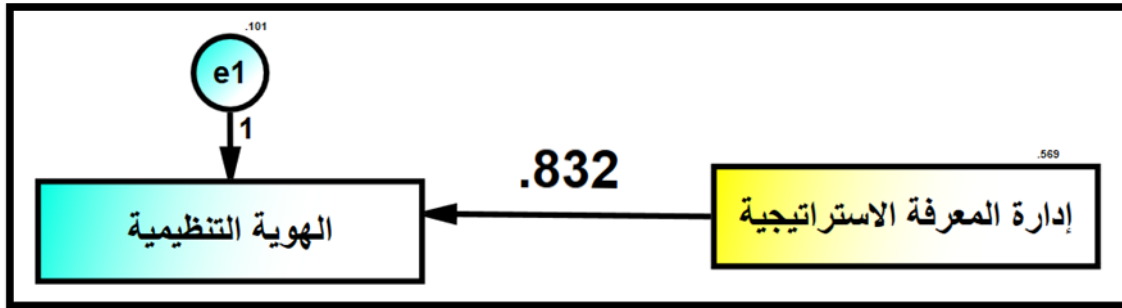
جدول رقم (2) نتائج وصف وتشخيص الهوية التنظيمية

ت	الابعاد	الوسط	الانحراف	معامل الاختلاف	الاتجاه
1	السمات المركزية (التمركز)	3.244	0.740	22.81	محايد
2	السمات المتفردة (التميز)	3.300	0.737	22.35	محايد
3	الاستمرارية	3.408	0.839	24.62	محايد
	متغير الهوية التنظيمية	3.318	0.707	21.32	محايد

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

**ثانياً : اختبار فرضيات البحث:**

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ادارة المعرفة الاستراتيجية وابعادها في الهوية التنظيمية وابعادها)  
 1- أظهرت النتائج المبينة في الجدول رقم (3) أن إدارة المعرفة الاستراتيجية تؤثر تأثيراً جوهرياً في الهوية التنظيمية، حيث بلغت قيمة ( $F = 344.251$ ) وهي أعلى بكثير من القيمة الجدولية (3.94)، مما يدل على تأثير معنوي قوي جداً. كما بلغ معامل التحديد المعدل ( $R^2_{adj} = 0.794$ )، أي أن هذا المتغير يفسر (79.4%) من التغيرات التي تطرأ على الهوية التنظيمية، وهي نسبة مرتفعة جداً تؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين. كما بلغت قيمة ( $t = 18.554$ ) وهي أكبر من (1.984)، مما يدل على معنوية معامل الانحدار ( $\beta = 0.832$ ) وتشير هذه النتيجة إلى أنه بزيادة إدارة المعرفة الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة، فإن الهوية التنظيمية ترتفع بنسبة (83.2%) مما يعكس مدى تأثير ادارة المعرفة الاستراتيجية في بناء هوية تنظيمية قوية ومستدامة.



شكل (2) تحليل التاثير بين ادارة المعرفة الاستراتيجية في الهوية التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.26

2- على مستوى الابعاد الفرعية بين ادارة المعرفة الاستراتيجية والهوية التنظيمية يبين الجدول (3) نتائج التأثير بين ابعاد ادارة المعرفة الاستراتيجية في الهوية التنظيمية، إذ حققت قيمة ( $F$ ) المستخرجة (188.016, 139.404, 103.169, 141.744) وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية والبالغة (3.94) يظهر انها أكبر قيمة منها، ويشير ذلك الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين (أبعاد ادارة المعرفة الاستراتيجية في الهوية التنظيمية).

3- أظهرت النتائج أن قيمة ( $t$ ) المستخرجة هي (13.714, 11.807, 10.157, 11.906) على التوالي وتشير النتائج الى تأثير معلمة ( $\beta$ ) للابعاد بصورة عامة هو تأثير حقيقي حيث ان زيادة التأثير لادارة المعرفة الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة الوعي بالهوية التنظيمية بمقدار (65%, 66%, 68%, 56%).

جدول (3) تحليل التأثير لأبعاد إدارة المعرفة الاستراتيجية في الهوية التنظيمية

Sig	(F)	Adj (R <sup>2</sup> )	(R <sup>2</sup> )	R	(t)	ابعاد متغير إدارة المعرفة الاستراتيجية			المتغير المعتمد
						(α)	(β)	صناعة المعنى الاستراتيجي	
0.000	141.744	0.613	0.617	0.785	8.817	1.446	(α)	صناعة المعنى الاستراتيجي	
					11.906	0.569	(β)		
0.000	103.169	0.534	0.54	0.735	4.743	1.075	(α)	استكشاف المعرفة الاستراتيجية	
					10.157	0.683	(β)		
0.000	139.404	0.609	0.613	.783	5.828	1.119	(α)	مشاركة المعرفة الاستراتيجية	
					11.807	0.668	(β)		
0.000	188.061	0.678	0.681	.825	6.632	1.106	(α)	استخدام المعرفة الاستراتيجية	
					13.714	0.657	(β)		
0.000	344.251	0.794	0.796	.892	3.716	0.565	(α)	إدارة المعرفة الاستراتيجية	
					18.554	0.832	(β)		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصياتأولاً :- الاستنتاجات

1. بينت النتائج أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة الاستراتيجية في الجامعات المبحوثة كان متوسطاً، مما يشير الى وجود بنى معرفية بحاجة إلى مزيد من التطوير والتعزيز المؤسسي.
2. أوضحت النتائج أن بُعد (استخدام المعرفة الاستراتيجية) يُعد الجانب الأقوى نسبياً في التطبيق مقارنة ببقيّة الأبعاد، وهو ما يدل على وجود توجه نحو توظيف المعرفة في دعم الأداء المؤسسي.
3. أشارت النتائج إلى أن أبعاد (صناعة المعنى، واستكشاف المعرفة، ومشاركة المعرفة) جاءت بمستويات متقاربة، مما يعكس اهتماماً مؤسسياً متوازناً لم يصل بعد إلى مرحلة النضج الكامل.
4. أظهرت النتائج وعي الموظفين بالهوية التنظيمية جاءت عند مستوى متوسط، مما يدل على وجود هوية تنظيمية واضحة جزئياً لكنها بحاجة إلى مزيد من التفعيل داخل الثقافة التنظيمية.
5. أشارت النتائج إلى أن بُعد (الاستمرارية) يُعد الأقوى بين أبعاد الهوية التنظيمية، مما يعكس استقرار هوية الجامعات المبحوثة وثبات قيمها على مدى الزمن.
6. بينت النتائج أن بُعد (السمات المتفردة) جاء بمستوى متوسط، وهو ما يدل على أن صورة الجامعة ككيان متميز تحتاج إلى مزيد من الدعم والترويج الداخلي والخارجي.
7. أوضحت النتائج أن بُعد (السمات المركزية) جاء بمستوى أقل نسبياً، مما يشير إلى أن القيم الجوهرية للجامعة لم تترسخ بعد بشكل كافٍ في وعي جميع العاملين.
8. أظهرت النتائج أن الهوية التنظيمية في الجامعة تتأثر بفاعلية نظم إدارة المعرفة أكثر من تأثرها بالعوامل الهيكلية أو الإجرائية، مما يجعل إدارة المعرفة محوراً رئيساً في تعزيز الانتماء للمنظمة.

**ثانياً: التوصيات**

1. ضرورة تبني اطار عمل متكامل لادارة المعرفة الاستراتيجية يهدف الى رفع مستوى الممارسات المعرفية وتحويلها من نشاط الى ثقافة تنظيمية مستدامة.
2. ضرورة تعزيز صناعة المعنى الاستراتيجي عبر اشراك العاملين في صياغة الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية وتنظيم لقاءات دورية لشرح خطط الجامعة واتجاهاتها المستقبلية.
3. تطوير أدوات استكشاف المعرفة الاستراتيجية الداخلية والخارجية عبر انشاء قواعد بيانات ومنصات رقمية تسهل من الوصول الى المعلومات.
4. تفعيل ثقافة مشاركة المعرفة بين الاقسام والموظفين عبر اعتماد برامج تحفيزية تُشجع على تبادل المعلومات والخبرات والممارسات الجيدة.
5. دعم استخدام المعرفة الاستراتيجية في عملية اتخاذ القرارات وربط نتائج الابحاث بالسياسات والخطط المنظمة.
6. العمل على ترسيخ القيم والمبادئ الجوهرية للجامعة في سلوكيات العاملين وبرامجها الادارية والاكاديمية.
7. ابراز السمات المميزة للجامعة وتعزيز هويتها التنظيمية من خلال الحملات الاعلامية الداخلية والخارجية تسلط الضوء على تفرداها الاكاديمي والبحثي.
8. المحافظة على استمرارية الهوية التنظيمية من خلال توثيق تاريخ الجامعة وانجازاتها وادخالها في أنشطة التدريب والتوعية.
9. ضرورة اجراء تقييم دوري لمعرفة مستوى النضج في ادارة المعرفة الاستراتيجية بهدف تطوير الاداء وتحقيق الاستدامة في ممارسات التعلم التنظيمي.

**قائمة المصادر:****1- المصادر العربية:**

- 1- اسماعيل، هادي خليل و ناميدي، كرين مصطفى خالد، (2023)، دور الهوية التنظيمية للجامعة في الابتكار لدى الملاكات التدريسية دراسة استطلاعية لأراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة دهوك، مجلة بوليتكنيك للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد (4)، العدد (1)، 837-847.
- 2- البلوري، خليفة بن حماد بن خليفة. (2023). القيادة التحولية كاستراتيجية مقترحة لتطوير الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، 15(3)، 61-114.
- 3- الحربي، مريم عبد الله فرج راشد، (2023)، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 15(1)، 1-68.
- 4- الصديقي، عبد الرحمن غسان. (2018). أثر تمكين العاملين في تحسين الهوية التنظيمية: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لكلية التجارة (أسبوط)، 38(65)، 187-226.
- 5- العواضي، نوالفقار علي مكرد، جاد الرب، سيد محمد و حسن، نجلاء جمعة. (2022). تأثير إدارة المعرفة في تحسين الأداء الاستراتيجي دراسة ميدانية بالتطبيق على كليات المجتمع الحكومية اليمنية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 13(4)، 398-424.
- 6- بلقاسم، طيباوي، نادية، قويقح و بلعباس عز الدين، بسيسة. (2020). إدارة المعرفة ودورها في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات. مجلة الدراسات المحاسبية والمالية المتقدمة، 4(1)، 065-080.
- 7- شايب الذراع، سارة، (2018)، دور إدارة المعرفة في تحسين اليقظة الاستراتيجية وجهة نظر العاملين (مؤسسة اتصالات الجزائر)، رسالة ماجستير غير منشورة.

- 8- عبد الحميد، عبير عباس. (2022). إدارة المعرفة وأثرها على المرونة الاستراتيجية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 8(13)، 27-73.
- 9- عواي، محمد & طالب، صلاح الدين. (2024). اثر الهيكل التنظيمي في تطبيق نظم ادارة المعرفة. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة، 7(2)، 155-174.
- 10- مهدي، تهاني قاسم. (2021). إدارة المعرفة وأثرها في جودة القرارات الاستراتيجية. Journal of Educational and Human Sciences, 6(6), 113-126.
- 11- نذير، عون محمد وعبير، جفال. (2024). إدارة المعرفة الاستراتيجية ودورها في دعم الاستجابة التنافسية دراسة ميدانية: مؤسسة موبيليس وكالة بسكرة.
- 2- المصادر الاجنبية:

- 1-Abdullah, H. A& saida, L.S, (2024). The role of strategic knowledge management in achieving digital maturity. World Economics and Finance Bulletin, 35, 658-638.
- 2-Ferreira, J., Mueller, J., & Papa, A. (2020). Strategic knowledge management: theory, practice and future challenges. Journal of knowledge management, 24(2), 121-126.
- 3-Fisal, M. Z., & Hamed, S. A. (2022). Strategic knowledge management and its impact on strategic ambidexterity. International Journal of Research in Social Sciences & Humanities, 12(2), 530-556.
- 4-Freeman, A., & Koçak, Ö. (2023). Designing inclusive organizational identities. Journal of Organization Design, 12(4), 177-193.
- 5-Knorr, K., & Hein-Pensel, F. (2024). Since Albert and Whetten: the dissemination of Albert and Whetten's conceptualization of organizational identity. Management Review Quarterly, 74(2), 597-625.
- 6-Lin, Y. Y. (2004). Organizational Identity and Its Implication on Organization Development. Online Submission.
- 7-López-Nicolás, C., & Meroño-Cerdán, Á. L. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. International journal of information management, 31(6), 502-509.
- 8-Maholtra, N., & Sharma, S. (2019). The power of organizational identity: A strategy framework to help enhance performance. Strategic Direction, 35(6), 1-5.
- 9-Mujib, H. (2017). Organizational identity: An ambiguous concept in practical terms. Administrative Sciences, 7(3), 1-30.
- 10-Syahrial, H., Rafiki, A., Tobing, F., & Pananjung, A. G. (2024). Organizational Identification and Job Performance: The Role of Organizational Commitment in Islamic Universities. IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam, 13(2), 637-658.

11-Venkitachalam, K., & Willmott, H. (2017). Strategic knowledge management—Insights and pitfalls. *International Journal of Information Management*, 37(4), 313-316.

12-Wenger, E., McDermott, R. A., & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Harvard business press.

## Strategic Knowledge Management as an Approach to Enhance Employee Awareness of Organizational Identity in Iraqi Universities

Assist. Lect. Mustafa Imad Ahmed Al-Najar

Ministry of Interior / Police College

Mostafa.zh.j@gmail.com

### Abstract:

This research examines the impact of Strategic Knowledge Management (SKM) on enhancing employee awareness of Organizational Identity (OI) in Iraqi governmental universities. The study adopted four dimensions for Strategic Knowledge Management (meaning making, knowledge exploration, knowledge sharing, and knowledge application) and three dimensions for Organizational Identity (central characteristics, distinctive characteristics, and continuity). The research employed the descriptive-analytical methodology, and data were collected through a specially designed questionnaire. The research sample consisted of (90) faculty members and administrators in governmental universities in Baghdad. The results showed that the level of practice of Strategic Knowledge Management and the awareness of Organizational Identity were moderate, with the dimensions of knowledge application and continuity ranking highest in relative importance. Furthermore, statistical analysis confirmed a strong impact of Strategic Knowledge Management on Organizational Identity, which underscores the role of knowledge management in solidifying organizational values and identity. The research recommends the necessity of adopting an integrated framework for knowledge management that contributes to promoting Organizational Identity and establishing a sense of belonging, distinctiveness, and sustainability in the surveyed universities.

**Keywords:** Strategic Knowledge Management, Organizational Identity, Iraqi Universities.