

أثر المشاركة المعرفية على التميز التنظيمي

رجاء ابراهيم محمد النور¹

د. صديق بلل ابراهيم بلل²

د. عبد السلام ادم حامد³

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر راس المال البشري على التميز التنظيمي في مؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة اداة رئيسية لجمع البيانات عن طريق العينة الغير الاحتمالية (الميسرة)، وبناء على ذلك تم توزيع (370) استبانة لمؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم نسبة استرداد (90%)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسات السابقة لبناء نموذج الدراسة وكذلك تطوير الفرضيات، وتم استخدام أسلوب تحليل المسار ونمذجة المعادلة البنائية (AMOS)، تم التأكد من صلاحية النموذج عن طريق اختبار الفا كرونباخ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: ان هنالك علاقة إيجابية ما بين المشاركة المعرفية على التميز التنظيمي بمؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم، تم مناقشة النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة كما تم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات بشأن الدراسات المستقبلية

الكلمات المفتاحية: مشاركة المعرفة - التميز التنظيمي

Abstract:

the purpose of this study is to investigate the effect of knowledge sharing on organizational excellence in service sector of Khartoum State. The study used descriptive method analysis, the questionnaire were used as a major tools to collect data analysis. The study used improbability sample, the questionnaire were distributed 384 questionnaire response rate of 90% for service sector of Khartoum state. The study adopted previous studies to built conceptual framework and hypotheses development, the

1 باحثة.

2- أستاذ مشارك - كلية العلوم الإدارية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

3 أستاذ مساعد - كلية العلوم الإدارية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

study used (AMOSv25) and path analysis to validity study model and Cronbach alpha. The study findings revealed that there is a positive relationship between knowledge sharing and organizational excellence in service sector of Khartoum State. The results were discussed and compare it with precious studies and then offer a number of recommendation and suggestion for future research.

Keywords: knowledge sharing, organization excellence

المقدمة:

لقد شهد العالم تطورات هائلة وتغيرات معلوماتية وتكنولوجية كبيرة ومتسارعة علي كافة المؤسسات الخاصة منها والعامه مما أدى إلى تغير كبير في متطلبات البقاء لهذه المؤسسات وأصبح عليها العمل على التغيير وتبني استراتيجيات إدارية حديثة ومعاصرة للوصول إلى التميز في الأداء بشكل يضمن لها البقاء والاستمرار، أن الاستمرار والنمو في المنظمات الخدمية المعاصرة يفرض عليها ضرورة التكيف مع التطورات الجديدة من خلال السعي إلى تبني الاتجاهات الإدارية الحديثة ويعد ذلك من الوسائل الإستراتيجية الهامة التي تساهم في بناء ونمو المنظمات مما يزيد في تحقيق قدراتها على تحقيق أهدافها وتميزها عن منافسيها، المخلاقي (2018)

ولضمان نجاح المنظمة ورفع فعاليتها وإنتاجيتها وتحسين أداءها لا بد من وجود تشارك معرفي، لما له من أهمية فهناك دوماً حاجة لنقل المعرفة وتحويلها ونشرها في مختلف أنحاء المنظمة. فالיום يعتبر خلق وتطبيق المعرفة الجديدة هو الأساس لبقاء معظم المنظمات. كما أن أهمية المعارف لا ترجع إلى أهمية المعرفة بحد ذاتها بقدر ما ترجع إلى القيمة التي تخلقها هذه المعرفة والتي تشكل هدف تشارك المعرفة ، بورغدة وآخرين (2015)،

وبالرغم من أن المنظمات العامة والخاصة في جميع أنحاء العالم تلعب دوراً بارزاً واستراتيجياً في عجلة الاقتصاد وتنمية الموارد البشرية، إلا أن المنظمات الخدمية في السودان لم تستطع أن تلعب الدور المناط بها لدفع عجلة التنمية، فعدم توافر الموارد البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على التكيف مع المتغيرات والتحديات في البيئة الخارجية يؤدي إلى ضعف تنمية المورد البشري، وبالتالي قدرة المنظمة على المنافسة عالمياً . فضل الله (2013)،

مشكلة الدراسة:

تعاني المؤسسات الخدمية في ولاية الخرطوم كثير من المعوقات التي تعترض طريقها في الوصول لدرجة التميز والنمو منها علي سبيل المثال لا الحصر المشكلات المتمثلة في الصراعات التنظيمية، عدم تماسك العاملين بها والعمل بروح الفريق الواحد، وعدم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، فضلا عن المسافة الكبيرة الفاصلة بين القيادات والعاملين، وعدم تفاعل هذه القيادات معهم في الكثير من المنظمات مما أدى إلى تدني مستويات أدائها (عليان، 2014) ومن خلال إطلاع الباحث علي عدة دراسات سابقة متعلقة بمتغيرات الدراسة تبين بان هنالك بعض الفجوات التي ظهرت وأغفلت عنها تلك الدراسات تمثلت في عدم ربط المشاركة المعرفية بالتميز التنظيمي فعلي سبيل المثال هنالك دراسات تناولتها كمتغير تابع كدراسة الشهري (2017)، العسكري (2013)، جوهره (2014)، كذلك اختلافها في الأبعاد والبيئات، كدراسة الحمداني (2018)، ودراسة ناصر (2017)، وأيضاً اختلاف في القطاعات المطبقة فيها كدراسة Huang,el,al (2010)، ودراسة عبد المالك (2014)

وبناءً علي ما تقدم ولتغطية الفجوات البحثية السابقة تتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة علي السؤال الرئيسي التالي:

كيف تؤثر المشاركة المعرفية على التميز التنظيمي بمؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم؟

وتتفرع منه التساؤلات الآتية:

- ما هو اثر نقل المعرفة على تميز القيادة في المؤسسات الخدمية السودانية ؟.
- إلي أي مدي تؤثر تحويل المعرفة على تميز القيادة في المؤسسات الخدمية السودانية ؟.
- ما هو اثر نقل المعرفة على تميز الهيكل التنظيمي في المؤسسات الخدمية السودانية ؟.
- إلي أي مدي تؤثر تحويل المعرفة على تميز الهيكل التنظيمي في المؤسسات الخدمية السودانية ؟.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من الدراسة هو التعرف علي طبيعة العلاقة بين أبعاد المشاركة المعرفية (نقل المعرفة . تحويل المعرفة) على التميز التنظيمي (تميز القيادة ، تميز الهيكل) في المؤسسات الخدمية السودانية .

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة بوصفها إحدى المحاولات التي تناولت الربط بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي كما إنها تعالج موضوعاً لم يلقي اهتماماً كبيراً علي حد علم الباحث في المؤسسات الخدمية السودانية، لذا جاءت أهميتها مقسمة الي:

الأهمية العلمية: من المؤمل أن تقدم إضافة علمية جديدة، وخاصة ان هذه الدراسة ستجمع بين متغيرات وأبعاد مختلفة تشخص تفاعل متغيراتها بما يسهم في إستنباط مفاهيم ومعطيات وعلاقات جديدة عن موضوعاتها .

الأهمية العملية:الإسهام فيما تقدمه الدراسة من معلومات مهمة لمتخذي القرارات، وما ستصل إليه من نتائج ومقترحات وتوصيات تتعلق حول العلاقة بين متغيرات الدراسة وإمكانية الإستفادة من مخرجات الدراسة في الواقع .

وفي سبيل تحقيق تلك الأهداف تتناول هذه الدراسة (مفاهيم الدراسة، تطوير الفرضيات والعلاقة بين المتغيرات، منهجية الدراسة، إختبار الفرضيات، مناقشة الفرضيات).

مفاهيم الدراسة:

المشاركة المعرفية: تواجه المؤسسات اليوم العديد من التحديات خاصة بعد تحولها إلي الاقتصاد المعرفي الذي أصبح ضرورة حتمية في الاقتصاد العالمي ، أن امتلاك الموارد المعرفية وحدها لا تكفي لتحقيق البقاء والاستمرار ، لذا وجب على المؤسسات توظيف تلك الموارد واستغلالها وإدارتها والاستفادة منها من خلال تقاسمها وصولاً للتميز المطلوب ، سعيد (2015) اذ يرى الكبيسي (2002) أن المعرفة بوصفها موجودا تزداد بالاستخدام والمشاركة وتبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأشخاص تنمو وتتعاظم لدى كل منهم ، مما يدل علي ان عملية توليد المعرفة وخلقها ليس كافياً ولا يؤدي الى أداء متميز إذا لم يتم المشاركة بها وتتم المشاركة عن طريقين ، الشكل المقصود تتم فيه المشاركة داخل المنظمة من خلال لاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد او من خلال الاساليب المكتوبة (التقارير ، النشرات المكتوبة)، الشكل غير المقصود و يعني مشاركة المعرفة داخل المنظمة من خلال الشبكات غير الرسمية ، الزنبيات(2011)

مفهوم المشاركة: تمثل المعرفة ثروة حقيقية للمؤسسات الاقتصادية والدعامة الرئيسية للمنافسة لكونها مصدر أساسي للقيمة المضافة ومفتاح لحل المشاكل خاصة إذا تم توظيف

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

المعلومات بمستوى عال من الكفاءة يؤدي إلى بلوغ الأهداف ((ججيق واخرون 2014) ، وتعرف بأنها نقل المعرفة الصريحة او الضمنية عن طريق الاتصال (العلي وآخرون 2006) قام العديد من الباحثين بوضع أبعاد مختلفة للمشاركة المعرفية والتي تتيح للمنظمة الوصول لتحقيق الأهداف المنشودة في حالة الأخذ بها، وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث التي تناولت المشاركة المعرفية ستعرض بعض منها وقد وجد الباحثون أنها الأنسب للدراسة: نقل المعرفة: هي الخطوة الأولى في عملية مشاركة المعرفة وهي جزء لا يتجزأ من حياة المنظمة ويتم نقل المعرفة عن طريق الاتصال التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مصدر ومستقبل ، وتتم عبر (النقل القريب . النقل البعيد. نقل الخبير) ، بورغدة وآخرون(2015) او بشكل مباشر من خلال فرق العمل ، الاتصالات والتعلم من خلال العمل ، والالتقاء وجها لوجه أو من خلال تضمينها أي المعرفة بالإجراءات ويتم نقل المعرفة من مخازنها المختلفة أي أماكن وجودها بين الأفراد (نجادات 2012) حيث تعرف ، بأنها إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة ، زوابي(2015) تحويل المعرفة: أن عملية تحويل المعرفة والمرور من المستوي الضمني إلى المستوي الظاهري ومن المستوي الفردي إلي المستوي الجماعي إذ تؤكد تلك العمليات على خلق المعرفة والأكثر أهمية العمل على تحويل المعرفة عبر التفاعل الاجتماعي بين المعرفة الضمنية والظاهرة عبر أربعة أنماط من التفاعلات الديناميكية التي تتضمن (التنشئة والتزويب والترابط والتخريج) العزاوي (2015) حيث تعرف بتحويل المعرفة الضمنية لصريحة والعكس .

2006, Shaabani,m

التميز التنظيمي: تواجه المنظمات بصورة عامة تحديات وصعوبات كتصاعد حدة المنافسة والتقدم المتسارع في الابتكار والذي فرض على المنظمات الخدمية البحث عن فلسفة اعمق ورؤيا اشمل تعتمد على اختيار المجالات المناسبة التي تستطيع من خلالها التفوق ، فنتج عن ذلك ظهور مفهوم التميز التنظيمي الذي أصبح ضرورة ملحة لتحقيق الأهداف المنشودة، محسن (2017)، ويعد مفهوم التميز التنظيمي مفهوم شامل يشير إلى الغاية الأساسية للإدارة في المنظمات من ناحية ، ويرمز للسمة الرئيسية التي يجب أن تتصف بها من ناحية أخرى ، وهو نمط فكري وفلسفة إدارية ، تعتمد على نهج يرتبط بكيفية إنتاج نتائج ملموسة للمنظمة لتحقيق الموازنة في إشباع احتياجات الأطراف ، في إطار ثقافة من التعلم والتحسين المستمر

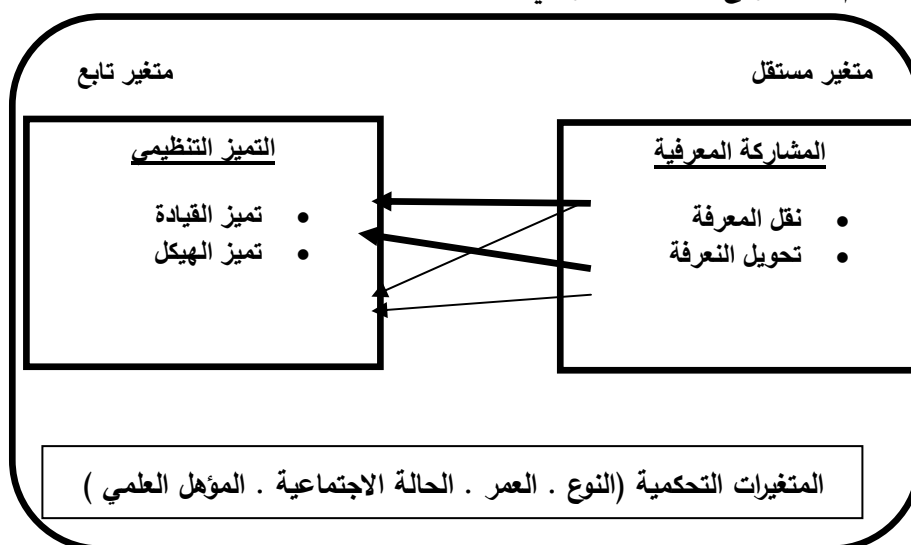
مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

(الشهراني 2017) ويعرف بأنه قدرة المنظمة على المساهمة بشكل استراتيجي بالتفوق على أداؤها وحل مشاكلها وتحقيق أهدافها بصورة فعالة (الهلالات 2014)

تميز القيادة: ان القيادة لها تأثير مباشر على التميز ذلك من خلال تنمية قدرات الأفراد وتشجيعهم بالتوجه نحو التميز من خلال الحافزية والمهارات القيادية وعلاقات العمل الفعالة والقدرة على التفكير المتجدد والاهتمام بتشجيع المنافسة بين الأفراد ودعم الاتصالات المباشرة بين الأفراد (البحيصي 2014) وتعني قدرة القائد المتميزة على استغلال الفرص التنظيمية وتوفير الفرص التطويرية وقبول الأعمال المتحدية بصورة تساعد المنظمة على مواجهة العمليات المضطربة والأزمات المتعددة ، بوسالم(2015)

تميز الهيكل التنظيمي: المفهوم: الإطار الذي يوضح من خلاله المهام والأدوار المختلفة لأعضاء المنظمة والتنسيق بين الوحدات الادارية المختلفة فضلاً عن إدارة العمليات التي تحدث داخل المنظمة مما يعزز من فاعلية المنظمة بشكل عام (محسن 2017) ويعرف علي انه: قدرة الإطار الهيكلي الذي يربط أجزاء التنظيم ، ويحدد العلاقات بين الأعمال والمراكز والقسام والتعاون المتوقع بين أجزاء التنظيم ويوضح خطوط السلطة والمسئولية بشكل يساعد على أداء الأنشطة المختلفة لتحقيق الأهداف (العنقري 2014)

شكل رقم (1) نموذج الدراسة الفرضي:



المصدر: إعداد الباحثون استناداً على العلاقة بين متغيرات الدراسة 2019م .

أستند تكوين النموذج علي نظرية الموارد التي تركز علي الموارد المادية وغير المادية بغرض إكساب المنظمات ميزة تنافسية، كما أن وجود هذه الموارد (التقنية، معرفة) المتميزة في المؤسسات، والتي تمثل متطلبات المشاركة المعرفية هو الذي يفسر الاختلاف في الأداء بين المؤسسات العاملة في نفس القطاع (فرج الله 2016م)، كما يعتبر التميز التنظيمي أداة ووسيلة هامة وأساسية لنمو وتطور المنظمات وتبقيها وذلك من أجل الوصول لتحقيق الأهداف المرجوة بالإضافة إلى تحقيق ميزة تنافسية تمكن المؤسسة من الوصول للأعلى درجات التميز.

تطوير الفرضيات:

العلاقة بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي

فرضيات الدراسة هي علاقة بين متغيرين أو أكثر يعبر عنها في شكل عبارات قابلة للاختبار، ويمكن تنمية هذه الفروض من خلال الدراسات السابقة عن طريق الاستنتاج والمسح والتتبع (Sekarn,2005) ويتم تطوير الفرضية لغرض قياس العلاقة بين المتغيرات والفرضية، وهي:

وجود العلاقة بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي:

دراسة سلمان (2013) حيث ظهر تأثير المشاركة المعرفية في الإبداع التنظيمي إيجاباً وبدلالة معنوية . دراسة رشيد (2017) توصلت الدراسة لوجود علاقة وثيقة وإيجابية بين إدارة المعرفة والابتكار التنظيم . ومن هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيسية التالية
هنالك علاقة بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي في المؤسسات الخدمية بولاية الخرطوم، وتتفرع منها الفرضيات التالية:

1. هنالك علاقة ايجابية بين تحويل وتميز القيادة في المؤسسات الخدمية السودانية .
2. هنالك علاقة ايجابية نقل المعرفة وتميز القيادة في المؤسسات الخدمية السودانية .
3. هنالك علاقة ايجابية بين نقل المعرفة وتميز الهيكل في المؤسسات الخدمية السودانية .
4. هنالك علاقة ايجابية بين تحويل المعرفة وتميز الهيكل في المؤسسات الخدمية السودانية .

المنهجية:

اعتمدت هذه الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام أدوات الإحصاء المختلفة، فقد اعتمدت الدراسة علي البيانات الأولية والثانوية، ثم الاعتماد علي الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث تم تصميم الاستبانة وفق مقياس رخر الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات.

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

وتم مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين المتغيرات، وتم عرض الاستبيان علي عدد من المحكمين، وقد أعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة الدراسة وبالتالي فإن الأداة أصبحت صالحة لقياس ما وضعت له.

تم إختيار مفردات الدراسة من مجتمع الدراسة عن طريق العينة غير الاحتمالية (الميسرة)، (أوما سيكران 2010م) وذلك عن طريق الإستبانة الموجه لعينة من المدراء في ومؤسسات القطاع الخدمي بولاية الخرطوم والبالغ عددها (7) قطاع، حيث تم توزيع عدد (370) إستبانة عن طريق اليد وتم الإستلام بعد تعبئتها مباشرة وكان عدد الإستبانات المستردة (351) بنسبة (90%) من إجمالي الإستبانات الموزعة، الإستبانات التي لم تسترد (12) إستبانة بنسبة (10%) بينما بلغ عدد الإستبانات الغير صالحة للتحليل (7%) إستبانة بنسبة (2%) أما عدد الإستبانات الصالحة للتحليل فيساوي (351) إستبانة بنسبة (90%) من إجمالي الإستبانات الموزعة والمستلمة وهي نسبة تعتبر كبيرة في البحوث الوصفية التي تعتمد على قوائم الأسئلة أو الإستبانات وتعكس مدى إستجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الإستبيان المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

التحليل والنتائج:

التحليل الوصفي للبيانات الأساسية للدراسة:

إحتوت البيانات الأساسية لعينة الدراسة علي (4) عناصر كمتغيرات تحكيمية لقياس درجة تأثرها علي المتغير التابع بخلاف تأثير المتغير المستقل هي: النوع . العمر . الحالة الاجتماعية . المؤهل العلمي ، (جاءت كالآتي:

الجدول (2-4) تحليل بيانات المستجيبين

النسبة	العدد	البيان	العامل الديمغرافي
63.9%	212	ذكر	النوع
36.1%	120	أنثى	
16.6%	55	اقل من 30	العمر
41.0%	136	30واقل من 40	
41.3%	137	40واقل من 50	
53.0%	176	متزوج	الحالة الاجتماعية
39.5%	131	أعزب	

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

7.5%	25	أرمل	المؤهل العلمي
1.2%	4	قبل الجامعي	
44.3%	147	جامعي	
54.5%	181	فوق الجامعي	التخصص العلمي
19.6%	65	محاسبة	
27.7%	92	إدارة	
9.9%	33	تسويق	
8.7%	29	إحصاء	
12.3%	41	اقتصاد	
6.6%	22	سكرتارية	
15.1%	50	أخرى	

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2019

وفقاً لمتغير النوع نجد إن ذكر 212 بلغت بنسبة (64%) وهي أعلى نسبة، تلتها إناث 120 بنسبة (36%) ،

أما فيما يتعلق بمتغير العمر: فقد أوضحت نتائج التحليل أن الفئة العمرية اقل من 30 بلغت 55 بنسبة 17%، الفئة العمرية 30 واقل من 40 بلغت 136 بنسبة 41% . الفئة العمرية 40 واقل من 50 بلغت 137 بنسبة 41% ،

أما فيما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية: فقد أوضحت نتائج التحليل أن متزوج 176 بنسبة 53% ، أعزب بلغ 131 بنسبة 40% ، أرمل بلغ 25 بنسبة 8%

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي: فقد أوضحت نتائج التحليل أن قبل الجامعي بلغ 4 بنسبة 1% . جامعي بلغ 147 بنسبة 44% ، فوق الجامعي 181 بنسبة 56%

أما فيما يتعلق بمتغير التخصص العلمي: محاسبة بلغ 65 بنسبة 20% ، تسويق بلغ 33 بنسبة 10% ، إحصاء بلغ 29 بنسبة 9% ، اقتصاد بلغ 41 بنسبة 12% ، سكرتاريا بلغ 22 بنسبة 7% . أخرى بلغ 50 بنسب 15%

التحليل العاملي الاستكشافي:

يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير عروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات ولاختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة، حيث تقوم عملية

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

التحليل العاملي بتوزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب انحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى (زغلول، 2003:178).

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل مشاركة المعرفة):

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة .

جدول رقم (1) التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل متطلبات إعادة هندسة العمليات الإدارية

(حجم العينة 351)(العدد الكلي للعبارات 7عبارات).

الجدول رقم (4-4)

التحليل العاملي المشاركة المعرفية

العوامل		العبارات	المتغيرات
2	1		
	.790	يتبادل أفراد المنظمة معارفهم وخبراتهم مع زملائهم	نقل المعرفة
	.780	يتم تبادل المهام بين العاملين من أجل تبادل الخبرات والمعرفة	
	.733	يتم استخلاص خبرات ومعارف أفراد المنظمة ومشاركتها مع الآخرين	
	.701	تعرض إدارة المنظمة على نشر المعرفة وتوزيعها داخل وحداتها وأقسامها	
.809		من السهل وجود شخص يرد على الأسئلة التي توضح طريقة العمل	تحويل المعرفة
.733		يساهم الهيكل التنظيمي على انتقال المعرفة بين العاملين	
.715		تناسب تكنولوجيا الاتصالات المستخدمة في المنظمة مع احتياجات العاملين	

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

26.477	34.320	Variance Explained
0.834		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
589.997		Bartlett's Test of Sphericity
60.797		Total Variance Explained

=N0.01332<p<0.01332, ملاحظة:

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية (2018م)

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية (2019م)

من خلال النتائج التي أوضحتها مصفوفة التدوير، حيث تم استبعاد أي عبارة يقل تحميلها عن 0.5.، حيث تم حذف العبارات نقل المعرفة (3) وأصبحت مجموعة العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل مشاركة المعرفة (4)، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (83%) من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقاً ل (Hair et al , 2010)

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع (التميز التنظيمي):

ويوضح الجدول رقم (2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع الإبداع الإداري المكون من بعدين (العدد الكلي للعبارات 10 عبارة).

جدول رقم (2) التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع الإبداع الإداري (حجم العينة 337)

التحليل العاملي التميز التنظيمي

المتغيرات	العبارات	العوامل
تميز القيادة	تسند الإدارة العليا الوظائف حسب قدرات العاملون	1
	تخلق الإدارة العليا الدافعية لدى العاملون نحو التميز في العمل	.805
	تراقب الإدارة العليا عمليات الإنجاز لإزالة أي عوائق محتملة	.786
	تحقق الإدارة العليا أهداف العاملون بتهيئة الظروف المناسبة	.734
		.668
	Variance Explained	31.375

.8840	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
945.017	Bartlett's Test of Sphericity
62.956	Total Variance Explained

=N0.01332<p< **, ملاحظة:

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية (2018م)

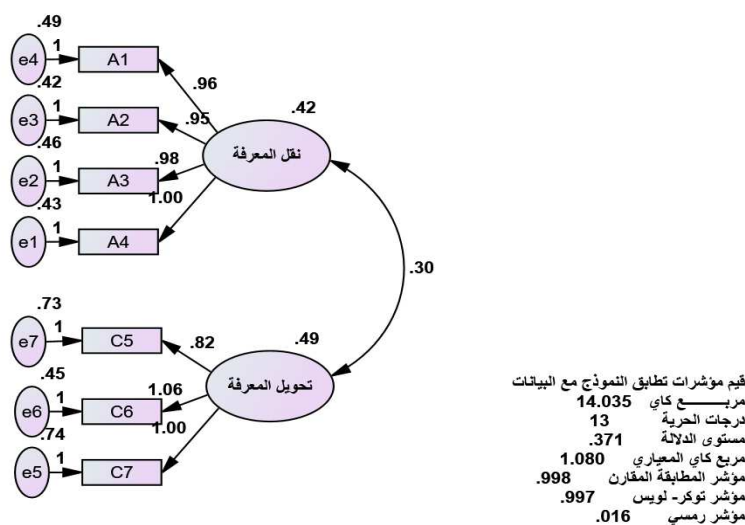
المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2019م)

من خلال النتائج التي أوضحتها مصفوفة التدوير، حيث لم يتم استبعاد أي عبارة يقل تحميلها عن 0.5) وأصبحت مجموعة العبارات التي تقيس أبعاد المتغير التابع التميز التنظيمي (4) عبارات، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (88%) من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقاً ل (Hair et al , 2010).

التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis:

تحليل الاعتمادية والصلاحية للمتغير المستقل (المشاركة المعرفية):

شكل رقم (1-4) التحليل العاملي التوكيدي للمشاركة المعرفية

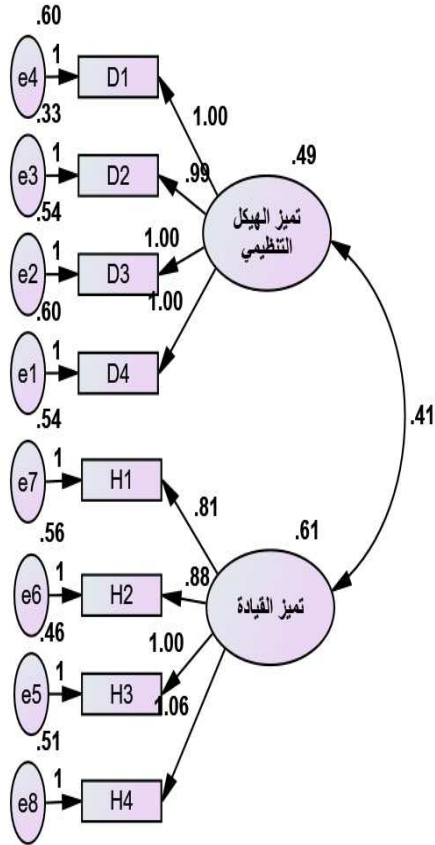


المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2019

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

Structural Model هيكل النموذج	Acceptable Level مستوى القبول	Goodness-of-fit Measures مؤشرات جودة المطابقة
14.073	غير مهمة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05	$\chi^2 = \text{Chi-square}$ كاي تربيع
13		df = degree of freedom
1.080	$1 < \chi^2/df < 5$	χ^2/df
.988	≥ 90 أكبر من 90	Goodness of fit index (GFI) مؤشر جودة المطابقة المعياري
.016	< 0.08 أقل من 0.08	Root-mean-square error of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع الانحرافات
.976	≥ 90 أكبر من 90	Normal fit index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري
0.998	≥ 90 أكبر من 90	Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
.975	≥ 90 أكبر من 90	Adjusted goodness of fit index (AGFI) مؤشر جودة المطابقة المعياري المعدل
.997	≥ 90 أكبر من 90	Tucker-Lewis Index (TLI) مؤشر توكر لويس
.893	> 0.05 أكبر من 50	P Close

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2019



قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
 مربع كاي 33.114
 درجات الحرية 19
 مستوى الدلالة .023
 مربع كاي المعياري 1.743
 مؤشر المطابقة المقارن .985
 مؤشر توكر-لويس .978
 مؤشر رمسي .047

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2019

Structural Model هيكل النموذج	Acceptable Level مستوى القبول	Goodness-of-fit Measures مؤشرات جودة المطابقة
33.114	غير مهمة أحصائياً عند مستوى دلالة 0.05	$\chi^2 = \text{Chi-square}$ كاي تربيع
19		df = degree of freedom
1.743	$1 < \chi^2/df < 5$	χ^2/df
.974	≥ 90 أكبر من 90	Goodness of fit index (GFI) مؤشر جودة المطابقة المعياري
.047	< 0.08 أقل من 0.08	Root-mean-square error of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع الانحرافات
.965	≥ 90 أكبر من 90	Normal fit index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري
.985	≥ 90 أكبر من 90	Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
.951	≥ 90 أكبر من 90	Adjusted goodness of fit index (AGFI) مؤشر جودة المطابقة المعياري المعدل
.978	≥ 90 أكبر من 90	Tucker-Lewis Index (TLI) مؤشر توكر لويس (TLI)
.530	> 0.05 أكبر من 0.05	P Close

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2019

تحليل الارتباط (Person Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما إذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين.

Correlations: (Group number 1 - Default model)

جدول رقم (5) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

			Estimate
تحويل المعرفة	<-->	نقل المعرفة	0.274
نقل المعرفة	<-->	تميز الهيكل التنظيمي	0.313
نقل المعرفة	<-->	تميز القيادة	0.277
تحويل المعرفة	<-->	تميز الهيكل التنظيمي	0.374
تحويل المعرفة	<-->	تميز القيادة	0.354
تميز الهيكل التنظيمي	<-->	تميز القيادة	0.379

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية (2019م)

يتضح من الجدول رقم (5) إن كل العلاقات بين المتغيرات ذات ارتباط موجب، فالارتباط بين أبعاد المتغير المستقل للمشاركة المعرفية كان متوسطاً ومدعوماً إحصائياً حيث بلغت قيمة الارتباط (0.379) وأيضاً بين تميز الهيكل التنظيمي وتحويل المعرفة بلغت قيمة الارتباط (0.374) وأيضاً بين تميز القيادة وتحويل المعرفة بلغ قيمة الارتباط (0.354) وأيضاً بين تميز الهيكل التنظيمي ونقل المعرفة بلغت قيمة الارتباط 0.313 وبين تميز القيادة ونقل المعرفة بلغت قيمة الارتباط (0.277) وأخيراً بين نقل المعرفة وتحويل المعرفة بلغت قيمة الارتباط 0.274.

اختبار الفرضيات:

تحليل المسار Path Analysis:

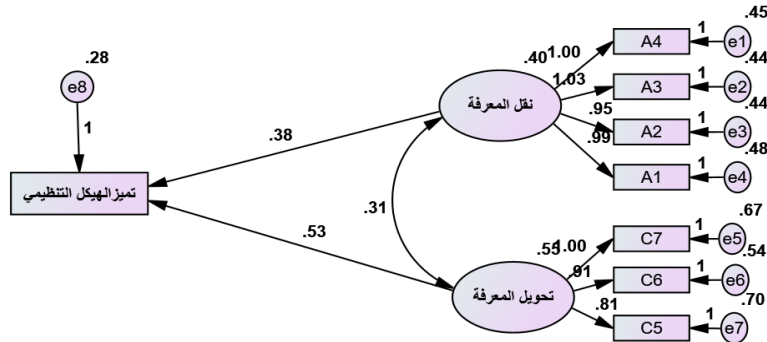
وهو أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية، والتي تعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة بهدف تحديد أهم المؤشرات أو العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة، حيث أن نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين أسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996)

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي

الشكل رقم (3) العلاقة المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي

شكل رقم (4-8) العلاقة بين المشاركة المعرفية وتميز الهيكل التنظيمي



قيم مؤشرات تطبيق النموذج مع البيانات
مربيع كاي 35.678
درجات الحرية 18
مستوى الدلالة .008
مربع كاي المعياري 1.982
مؤشر المطابقة المقارن .977
مؤشر توكس- لويس .965
مؤشر رسمي .054

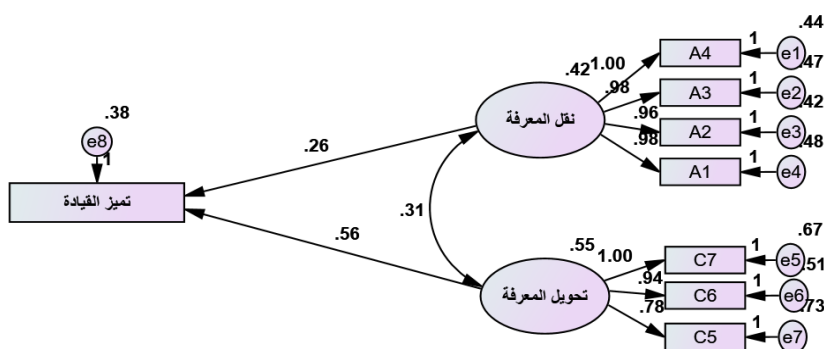
المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية (2019م)

جدول رقم (4-21) المسار من المشاركة المعرفية إلى تميز الهيكل التنظيمي (Estimate)

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعيار S.E	القيمة الحرية CR	الدلالة P	النتيجة
1	نقل المعرفة <--- تميز الهيكل التنظيمي	.375	.098	3.815	***	دعمت
2	تحويل المعرفة <--- تميز الهيكل التنظيمي	.534	.095	5.634	***	دعمت

مستوي المعنوية: $p < 0.10$ ، $p < 0.05$ ، $p < 0.001$ ***

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية (2018م)
الفرضية الفرعية الثانية العلاقة بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي
شكل رقم (4-9) العلاقة بين المشاركة المعرفية وتميز القيادة



قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
مربيع كاي 22.004
درجات الحرية 18
مستوى الدلالة .232
مربيع كاي المعياري 1.222
مؤشر المطابقة المقارن .994
مؤشر توكرب- لويس .991
مؤشر رمسي .026

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية (2019م)

جدول رقم (4-22) المسار من المشاركة المعرفة إلى تميز القيادة (Estimate)

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعيار S.E	القيمة الحرية CR	الدلالة P	النتيجة		
1	نقل المعرفة	<---	تميز القيادة	.258	.106	2.426	.015	دعمت
2	تحويل المعرفة	<---	تميز القيادة	.561	.105	5.361	***	دعمت

مستوي المعنوية: $p < 0.10$ ، * $p < 0.05$ ، ** $p < 0.01$ ، *** $p < 0.001$

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية (2018م)

ملخص نتائج الفرضيات:

جدول رقم (7) ملخص نتائج الفرضيات

ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية:

حالة الإثبات	P	CR	S.E	Estimates	نص الفرضية
دعم كامل					توجد علاقة إيجابية بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي
دعمت	***	3.815	.098	.375	توجد علاقة بين نقل المعرفة وتميز الهيكل التنظيمي
دعمت	***	5.634	.095	.534	توجد علاقة بين تحويل المعرفة وتميز الهيكل التنظيمي
دعمت	.015	2.426	.106	.258	توجد علاقة بين نقل المعرفة وتميز القيادة
دعمت	***	5.361	.105	.561	توجد علاقة إيجابية بين تحويل المعرفة وتميز القيادة

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية (2019م)

مناقشة النتائج:

من خلال نتائج الدراسة أتضح بأنه توجد علاقة إيجابية بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي

بينت نتيجة التحليل ان نقل المعرفة تأثيره اقل من تحويل المعرفة في تميز الهيكل (تحويل المعرفة تساهم في تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بالهيكل التنظيمي) أيضاً أن تأثير نقل المعرفة اقل من تحويل المعرفة في تميز القيادة (ذلك لأن تحويل المعرفة يزيد في قدرات القيادة) حيث بينت نتائج الدراسة الحالية وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0'05) لمشاركة المعرفة بإبعادها (نقل المعرفة، تحويل المعرفة) على التميز التنظيمي (تميز الهيكل التنظيمي، تميز القيادة) والتي تمثل أبعاد التميز التنظيمي، وذلك في المؤسسات الخدمية بولاية الخرطوم. فيما يتعلق ببعده تبادل المعرفة قد حذف كلياً وذلك نسبة لان المؤسسات الخدمية العاملة في ولاية الخرطوم لا يضعون اعتباراً بالمشاركة المعرفية داخل المؤسسات لذا لات وجد ثقافة المشاركة المعرفية بين الإدارات والوحدات الأخرى. ومن خلال نتائج التحليل اتضح أن بعد الهيكل التنظيمي مرتفع نسبياً عن القيادة مما يشير الى اعتماد الهيكل التنظيمي على المداخل الحديثة في هيكلة التنظيم. هذا النتيجة اتفقت مع دراسة (رشيد 2017) التي هدفت لدراسة بيان أثر دور إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار لدى المنظمات وصولاً للاداء المتميز وتوصلت لوجود علاقة وثيقة بين إدارة المعرفة والابتكار وان إدارة المعرفة تساهم في تحقيق الابتكار للمنظمة

مضامين الدراسة

يمكن استخدام هذا النموذج في المستويات الإدارية الدنيا والوسطي ذلك لتفعيل العمل بروح الفريق وتنمية القدرات المعرفية والتعاون والمشاركة في اتخاذ القرار.

محددات الدراسة:

تم استخدام الاستبيان لجمع بيانات العينة وفهم اعتماد علنوعية الأسئلة المغلقة والتيليا تسمح للمبحوثا لإجابة على أسئلة الاستبيان حسب نمطها وأسلوبها الشخصي وحرصه في عدد من الإجابات المحددة مسبقاً.

أيضاً فيما يتعلق بعملية توزيع الاستبيانات تم تسليم بعضها للمؤسسات و تعهدت بعملية التوزيع، وهذا أدى بدوره إلى تقليل نسبة إسترجاعها.

الدراسات المستقبلية:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية فإن الباحثان يقترحان مجموعة من الدراسات المستقبلية، التي يمكن إجراؤها والمرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، منها:

- تطبيق نفس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة مع متغيرات وسيطة ومعدلة أخرى لدراسة مدى تأثيرها على العلاقة بينها.

- إجراء تطبيقات مماثلة لنفس موضوع الدراسة على منظمات أخرى صناعية او تجارية

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: الكتب:

1- أحمد عبد الله إبراهيم. (2013). منهجية البحث العلمي، فهرسة المكتبة الوطنية، السودان - الخرطوم.

2- أوماسيكاران. (2006). طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية، دار المريخ للنشر، الرياض-المملكة العربية السعودية.

3-الهالات . صالح على عودة (2014) " إدارة التميز الحديثة في إدارة منظمة الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن

4- العلي ، عبد الستار(2006) " المدخل إلي إدارة المعرفة ،، الملتقى العربي الأول حول الأساليب الحديثة لإدارة المكتبات ومراكز المعلومات بالجودة الشاملة ، الإسكندرية - مصر

الدوريات:

نجدات ، عبد السلام 2012، " واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة " عولمة الإدارة في عصر المعرفة المؤتمر العلمي 15-17- جامعة الجنان طرابلس - لبنان

الرسائل الجامعية:

1- فضل الله، هاله أبو القاسم" (2013) " أثر التدريب الإداري الفعال في تنمية الموارد البشرية بمنظمات الخدمات الإستراتيجية" ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا-جامعة

السودان للعلوم والتكنولوجيا

2-الشهراني . نورة عبدالله حزام (2017) " د أكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد " رسالة دكتوراه - جامعة الملك خالد - عمادة الدراسات العليا - قسم الإدارة والإرشاد

التربوي - تخصص إدارة وإشراف تربوي

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

- 3- البحيصي، عبدالمعطي محمود، " (2014) دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي " رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر - غزة
- 4- سلمان ، قيس حمد (2014) " تأثير المشاركة بالمعرفة في الإبداع التنظيمي " دراسة اختيارية في الشركة العربية للمنظفات والكيماويات" رسالة دكتوراه كلية الإدارة والاقتصاد - قسم إدارة الأعمال-جامعة تكريت
- 5- الكبسي . صلاح الدين عواد (2002) " إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي " دراسة تطبيقية مقارنة في عينة من منظمات القطاع الصناعي المختلط ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية
- الحمداني ، حاتم على عبدالله (2018) ، أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية . مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، بالعدد 54 ، 2018 ، ص 105-130
- عليان ، عليان علي رحمة (2014) " العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم " رسالة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال جامعة السودان
- الحمداني . علي عبدالله الحمداني (2018) " أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية " مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة . العدد 54 ، ص 105-130
- فراح رشيد و قنول عادل (2017) " إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار في منظمات الأعمال رسالة دكتوراه ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية - العدد الثامن
- العسكري، هناء جاسم محمد (2013) " دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية " مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 6، العدد 3، ص 1-27
- جوهرة . أقطي (2014) أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة " دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية " رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير - قسم علوم التيسير ، جامعة محمد خضير - بسكرة
- . حسين الطيب بورغدة ، ناريمان بشير دريس (2015) " " دراسة أثر تشارك المعرفة علي أداء الموارد البشرية " دراسة حالة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيات بالجزائر " المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 11، العدد 4، ص 841-868
- سلطان (2018) " درجة تطبيق قيادة جامعة الملك خالد لمعايير إدارة التميز في ضوء الأنموذج سعيد عبده، المخلاقي

مجلة كلية التنمية البشرية - العدد التاسع الجزء الأول (9) و(9) إلكترونياً - سبتمبر 2020م

ا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" ، المجلة الدولية للبحوث التربوية ، المجلد 42، العدد 3 ، EFQM الأوربي ، جامعة الإمارات ، ص 55-195

محسن .زيد خضير (2017) " التوجه الريلدي وتأثيره في التميز التنظيمي - بحث ميداني في عدد من كلية جامعة بقداد

مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 9، العدد 18 ، بقداد ، ص ، 313-276 ذواي ، مي نجيب (2015) " أثر التشارك بالمعرفة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية " مجلة كلية بقداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 43 ، بقداد ، ص 313-335

الزنيبات ، معاذ يوسف (2011) " المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف: إيصال مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " دار المنظومة . المجلة العلمية ، المجلد |العدد 51- كلية التجارة جامعة أسيوط مصر ، ص 200-239

سعيد ، عباس محمد حسين (2015) " تأثير نظرية السلوك المخطط في الأداء التنظيمي عبر مشاركة المعرفة " بحث استطلاعي لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 7، العدد 13 ص 348 - 382

العزاوي ، فراس رحيم يونس (2015) " تأثير الدور التكامل لبرنامج ذكاء الأعمال وعمليات تحويل المعرفة في بناء المنظمة المتعلمة بحث ميداني في شركة كورك للاتصالات المتنقلة في مدينة بقداد " مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 21 ، العدد 86 ، ص 422-487

المواقع الإلكترونية:

بنك السودان المركزي "التقرير السادس والخمسون(2016م).، <http://www.cbos.gov.sd>

المراجع والدراسات الأجنبية:

- 1- Joseph F. Hair, JR. and Others (1995) , Multivariate Data Analysis with Readings, Fourth Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, USA,
- 2- Hair, J. f, Anderson, R.E, Tat ham, R.L and Black, w.c. (1998) "Multivariate Data Analysis"5thed, NJ:Prentice-Hall, Inc., p 10
- 3- Churchill, G.A. "A paradigm for developing better measures of marketing constructs", Journal (1979).

- 4- Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidel, (1996) Using Multivariate Statistics, Third Edition, HarperCollins College Publishers, USA,
- 5- James Latin and Others,,(2003) Analyzing Multivariate Data, Brooks/Cole, Thomson Learning, Inc., Canada
- 6-Shaabani , M. ,(2006) , " Development of a conceptual framework to measure organizational readiness to adopt knowledge management "Unpublished thesis , Lulea University of Technology , Department of Business Administration and Social Sciences
- 7- Huang, Tsu-Te; Chen, Le; Stewart, Rodney, (2010), "The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between manufacturing activities and business performance", Knowledge Management Research & Practice, Vol. 8, No.4: 285-306
- 8-Coakes E., (2003), "Knowledge Management: Challenges and Issues", Hershey Idea Press