مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهوية التنظيمية "دراسة حالة في مدارس الشمس التعليمية الخاصة في مدينة السويداء"
اسم الكاتب: محمد يوسف داوود، نعيم سمير مرتكوش
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9519
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 14:49 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية
المجلد 41- 3- 2025 :146- 177

Damascus university Journal for the economic and political sciences
Vol 41 - 3- 2025 : 146 - 177

أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهوية التنظيميّة

- دراسة حالة في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء-

محمد يوسف داوود[1]،نعيم سمير مرتكوش[2]

1: طالب دراسات عليا- ماجستير إدارة الأعمال، كليّة الاقتصاد، جامعة دمشق،
mohammed.dawood@damascusuniversity.sy
2: مدرس، قسم إدارة الأعمال، كليّة الاقتصاد، جامعة دمشق،
naeem.martakouche@damascusuniversity.sy

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهوية التنظيمية واعتبار أن عمليات إدارة المعرفة لها تأثير واضح في تعزيز الهوية التنظيمية للعاملين في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء، وينعكس ذلك إيجاباً على تحسين أداء المنظمات، وبذات الوقت تُعتبر الوسائل والأساليب المهمة في تحقيق التميز والنمو وزيادة كفاية للمنظمة محل الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة المكون من (95) مفردة، وقد تم توزيع (95) استبانة على مجتمع الدراسة وتم استرداد (68) استبانة صالحة للدراسة وذلك بنسبة استجابة بلغت (71.6%) وفق أسلوب المسح الشامل وباستخدام استراتيجية البحث (دراسة حالة). وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البينات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 22.0 ، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وقد تمثلت أهم نتائج البحث: وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل عمليات المعرفة بأبعادها والمتغير التابع تعزيز الهوية التنظيمية في المنظمات محل الدراسة، جاءت عملية توليد المعرفة العملية الأكثر تأثيراً في تعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمات محل الدراسة، وبالمرتبة الثانية (تخزين المعرفة)، وبالمرتبة الثالثة (تطبيق المعرفة)، وبالمرتبة الأخيرة (نشر المعرفة)، وأيضاً جاء مستوى الهوية التنظيمية مرتفعاً لجميع مجالات الدراسة الخاصة بالهوية التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: عمليات إدارة المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة، تعزيز الهوية التنظيمية.

تاريخ الايداع: 2023/5/13
تاريخ النشر: 2023/6/8

حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

The impact of Knowledge Management Processes on Enhancing Organizational Identity "A Case Study in Al-Shams Private Educational Schools in the City of Suwayda"

Mohammed Yousuf Dawood [1] , Naeem Samir Martakouche[2]
1: Prof. Dr.,Business Administration Department,Economic Faculty, Damascus Unv,
E-Mail: naeem.martakouche@damascusuniversity.sy
2: Postgraduate Student, Master Adminstration – Economic Faculty, Damascus Unv,
E-Mail: mohammed.dawood@damascusuniversity.sy

Received: 13/5/2023
Accepted: 8/6/2023

Copyright: Damascus University-Syria
The authors retain the copyright under a
CC BY- NC-SA

Abstract:

This study aimed to identify the effect of knowledge management processes on enhancing organizational identity and to consider that knowledge management processes have a clear impact in strengthening the organizational identity of workers in Al Shams Private Schools in Sweida city, this is reflected positively on improving the performance of organizations and the same time it is considered as important means and methods in achieving excellence, growth and increasing the efficiency of the organization The place of study. To achieve the objectives of the study ،the researcher designed a questionnaire to collect primary data from the study population consisting of (95) individuals which (95) questionnaires were distributed to the study population, and (68) valid questionnaires were retrieved for the study, with a response rate of (%71.6) according to the comprehensive survey method and using the research strategy (Case Study).In light of this, data was collected and analyzed and hypotheses tested using the statistical package for social sciences SPSS 22.0, where the researcher relied on the descriptive approach.The main results of the resarech: The process of generating practical knowledge was the most influential in enhancing the organizational identity in the organizations under study, ranked second (knowledge storage), third (knowledge application), and finally (knowledge dissemination).Also, the level of organizational identity was high for all fields of study related to organizational identity

.

Keywords: Knowledge Management Processes, Knowledge Generation, Knowledge Storage, Knowledge Dissemination,Knowledge Application Organizational Identity Enhancing**.**

المقدّمة: Inrtoduction

إن التطورات التكنولوجية الهائلة والمتسارعة التي شهدها العالم خلال السنوات الأخيرة الماضية حتّم على منظمات الأعمال ضرورة سعيها لتطوير نفسها والتميز عن مثيلاتها وذلك لضمان بقائها واستمراريتها، حيث أنه لابد للمنظمة أن تكتسب هوية تنظيمية قويّة تميزها عن غيرها من المنظمات، ولتحقيق ذلك لا بدْ من وجود قيادة حكيمة تكون ذات بُعد استراتيجي ورؤية ثاقبة في استشراف ما خلف الستار وما هو مجهول. فإنه ومع تزايد الضغوطات والتحديات الكبيرة التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر ظهرت حاجة المنظمة إلى إدارة المعرفة بحيث يكون لها الدور الكبير في تحويلها من حالة التفكك والانحدار إلى منظمة قويّة ومتميزة، في ظل تحول العالم اليوم إلى اقتصاد المعرفة، حيث تُعتبر إدارة المعرفة من الأساليب الإداريّة الحديثة التي يجب على المنظمات اعتمادها في الوقت الحاضر، حيث أصبحت المعرفة من العوامل الفارقة في مدى تقدم وتميز المنظمات المجتمعات (عبود،2020،194). وفي سياق متصل، تسعى المنظمات المعاصرة على اختلاف أنواعها وأشكالها أن تتميز عن غيرها من المنظمات المناظرة لها في إطار بيئتها الداخليّة والخارجيّة، ومن ثم تحتاج تلك المنظمات إلى إدراك ماهيتها والتعرّف إلى شعور أعضائها وما يفكرون به تجاهها من إيجابيات وسلبيات بحيث تعمل على تعزيز الإيجابيات واستثمارها، والحدّ من السلبيات وعلاجها بما يمكّنها من البقاء والاستمرار، وتحقيق رسالتها وأهدافها المنشودة، وهو ما يطلق عليه الهوية النظيميّة، حيث تُشكل الهوية التنظيميّة اليوم عاملاً مُهماً في بقاء المنظمات أو انهيارها، فهي تحتاج إلى ترسيخ الهوية الخاصة بها لما لها من أثر في زيادة كفاية وفاعلية أداء المنظمة؛ تلك الهوية التنظيميّة التي تجعل العامل في المنظم يتفانى من أجل بقائها ودوام نجاحها وتفوقها، فمجموعة القيم التي تتبناها المنظمة تعكس ولاء تنظيمياً وشعوراً بالرضا نابعاً من إيمان الفرد بانتسابه إلى هذه المنظمة (Dowling & Otubanjo,2011,171).

1- الدراسات السابقة: Previous Studies

نتناول في هذه الفقرة أهم الدراسات التي تناولت موضوع البحث وعلى أهم النتائج التي توصلت إليها وسوف يتم التعرف على هذه الدراسات من خلال العرض الآتي:

1/1- الدراسات العربيّة:

هدفت **دراسة (العلوان،2020) بعنوان " أثر عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات صناعة الأدويّة في الأردن – دراسة حالة، مشاريع صناعة الأدويّة في محافظة البلقاء"**

إلى التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية واعتمد الباحث على عينة قصدية تحكمية من الموظفين في الوظائف الإشرافية بلغ حجمها 87 مستجيباً، وقد توصلت الدراسة إلى رفض الفرضية القائلة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات صناعة الأدوية في الأردن حيث بلغ المتوسط الحسابي للقوة التفسيرية لعمليات إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية (R2= 0.94) وهذا يعني أنها قوة تفسيرية عالية وأن أبعاد إدارة المعرفة تُفسر 44% من المتغير التابع الميزة التنافسية. وأظهرت النتائج أن استجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة وقد تبين أن عمليات إدارة المعرفة تسهم اسهام كبير في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات صناعة الأدوية في الأردن.

وهدفت **دراسة (صقور ونجيرفان،2020) بعنوان "الدور الوسيط لأخذ المخاطرة في العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع – دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلويّة في سورية"**

إلى اختبار الدور الوسيط الذي يؤديه أخذ المخاطرة في العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، وتطبيق المعرفة) والإبداع في شركات الاتصالات الخلويّة في سورية قيد الدراسة. تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (95) استبانة وتم استرداد (87) بنسبة استجابة (92%)، كما تم الاعتماد على البرمجيات (Spss Ver.25) و(AMOS V.23) لإجراء التحليل الإحصائي المطلوب، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وفقاً للفلسفة الوضعية وبأسلوب الدراسة الميدانية وطريقة بحث كمية وفق منطق أسلوب الاستنتاجي. توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأخذ المخاطرة في تحقيق الإبداع في شركات الاتصالات الخلوية السورية، وأن متغير أخذ المخاطرة يؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين المتغيرين، من خلال اكتشاف الأفكار الجديدة، ورصد تحركات المنافسين وغيرها.

وهدفت **دراسة (علي،2020) بعنوان "الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي – دراسة تطبيقية على عينة من الكليات العراقية الخاصة في ميدنة كركوك "**

إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة العراقية في مدينة كركوك. إضافة لتحديد ما إذا كان للهوية التنظيمية دوراً وسيطاً في تلك العلاقة. صُممت الاستبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع (300) استبانة وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (263) استبانة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي، كما أوضحت الدراسة وجود أثر ذو دلالة معنوية للهوية التنظيمية على الالتزام التنظيمي. كما وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين القيادة التحويلية والهوية التنظيمية، ووجدت الدراسة أيضاً أن الهوية التنظيمية تتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي.

وهدفت **دراسة (العشري، 2020) بعنوان: "خصائص الهوية التنظيميّة وأثرها في التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا"**

إلى التعرف على العلاقة بين خصائص الهوية التنظيميّة وأثرها في التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج التي تقع في نطاق أقليم دلتا، حيث أن عدد المديرين قد بلغ 1123 في عام 2020، ووزّع العددُ الإجمالي لمفردات العينة على الشركات موضع الدراسة بطريقة التوزيع المتناسب والذي بلغ 278 مفردة، وبلغت نسبة الاستجابة 93.5% (أي 260 مفردة)، وقد استُعمِلت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الهويّة التنظيميّة وجميع أبعاد التماثل التنظيمي.

2/1- الدراسات الأجنبيّة:

هدفت **دراسة (Doepgen,*et al.*,2021) بعنوان:**

"Knowledge Management Capabilities and Organizational Risk-Taking for Business Model Innovation in SMEs"

"قدرات إدارة المعرفة وأخذ المخاطرة التنظيمية لأجل نماذج العمل الابتكارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"

الى تأثير العمليات الداخلية والخارجية لإدارة المعرفة على الإبداع في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، إضافة لدراسة تأثير قبول المخاطرة على هذه العلاقة، وذلك من خلال التحليل النوعي المُقارن وتطبيق نماذج المعادلات الهيكليّة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث تمّت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مؤلفة من (197) شركة صغيرة ومتوسطة، ومن خلال التحليلات السابقة توصلت الدراسة إلى أن العمليات الخارجية لإدارة المعرفة يزداد لدى الشركات التي تقوم بقبول المخاطرة بدرجة عالية، بالمقابل وُجد أن العمليات الداخلية لإدارة المعرفة (المعارف الداخلية في الشركات) فعّالة فقط لدى الشركات ذات المستوى المنخفض من قبول المخاطرة.

وهدفت دراسة (Junior,*et al*.,2021) بعنوان:

"Perspectives of Organizational Identity In a Health Higher Education Institution: Mixed-Method Analysis"

"**وجهات نظر الهوية التنظيمية في مؤسسة التعليم العالي الصحي: تحليل متعدد الأبعاد**"

إلى فهم السّمات المركزية وعناصر الهوية التنظيمية التي يتميز بها هذا النوع من المنظمات العاملة في مجال التعليم العالي الصحي، تلك السّمات المميزة التي تبرر نجاحها النسبي رغم نقاط ضعفها العديدة. تمّ استخدام مدخل التحليل المتعدد. ومن أجل الدراسة النوعية، تم تكوين مجموعتي تركيز لإجراء الدراسة، كما تمّ اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدم مقياس ليكرت لتحليل بيانات العينة التي بلغ عددها 297 مفردة. أوضحت نتائج الدراسة أن هنالك ستة عناصر أساسية للهوية التنظيمية أوضحتها مجموعات التركيز، وهي: الصراع الإيديولوجي السياسي، منهجيات التدريس والتعلم النشطة، موقع الجامعة، أوقات التواجد، مهنة التدريس، والتحولات السياسية والإدارية داخل المنظمة. وكشف التحليل الكمي عن المزيد من التفاصيل حول الانطباعات العامة التي أثيرت في مجموعات التركيز، وكانت معظم النتائج قادرة على إظهار هوية تنظيمية للمنظمة بالرغم من نقاط ضعفها المشكوفة. وخلصت الدراسة إلى أن الافتقار إلى الاستقلالية، وأوجه القصور الإدارية والهيكلية، والصراعات الإيديولوجية أو السياسية قدمت نفسها على أنها مشاكل قادرة على زعزعة استقرار هوية منظمة التعليم العالي العامة. من ناحية أخرى، تتمثل إحدى طرق مكافحة مثل هذا النوع من المشكلات في تطوير المنظمة نفسها، وأن تصبح أكثر نشاطاً وفائدة للمجتمع الذي تعمل به.

وهدفت دراسة (Garcia-Piqueres,*et al*.,2019) بعنوان:

"Knowledge Management Practices and Innovation Outcomes: The Moderating Role of Risk – Taking and Proactiveness"

" **ممارسات إدارة المعرفة ونتائج الابتكار: الدور المعدل لتحمل المخاطرة والاستباقية** "

إلى استكشاف العلاقات بين ممارسات إدارة المعرفة (KMP) ونتائج الابتكار، حيث بحثت في كيفية إدارة الابتكار من خلال بُعدين من التوجه الريادي (الاستباقية، وأخذ المخاطرة). تم إجراء هذه الدراسة على عينة من (288) شركة صغيرة ومتوسطة في إسبانيا، من خلال تطبيق الانحدار الخطي بواسطة المربعات الصغرى العادية (OLS). أظهرت النتائج بأن ممارسات إدارة المعرفة تؤثر إيجابياً على إدارة الابتكار، حيث كان التأثير المعدل لبعد الاستباقية إيجابياً بين تطبيق المعرفة وعملية الابتكار، أيضاً كان التأثير المعدل للأخذ بالمخاطر إيجابياً بين تخزين المعرفة والابتكار، بالمقابل كان هذا التأثير سلبياً بين إنشاء المعرفة ونقلها والابتكار في العمليات والتجارة.

3/1- تقييم الدراسات السابقة وأوجه الاختلاف بينها وبين الدراسات السابقة:

بعد استطلاع مجموعة من الدراسات التي تناولت عمليات إدارة المعرفة والهوية التنظيميّة، نُلاحظ وجود العديد من الدراسات المنشورة في البيئة العربيّة والتي قامت بدراسة عمليات إدارة المعرفة أو الهويّة التنظيميّة ولكن هناك قلة من الدراسات التي تطرقت إلى العلاقة بطريقة مُباشرة أو غير مباشرة بين عمليات إدارة المعرفة والهويّة التنظيميّة، لذلك تُعدّ الدراسة الحالية دراسة جديدة في البيئة المحلية، حيث استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة "الاستبانة"، وفي إعداد الإطار النظري للدراسة من ناحية توضيح المفاهيم المختلفة لإدارة المعرفة وعملياتها وأهميتها، والهوية التنظيميّة وأبعادها. كما أن النتائج التي يُمكن أن نتوصل إليها من خلال

هذه الدراسة قد يكون لها تأثير كبير ومهم في المنظمات التي تعتمد على عمليات إدارة المعرفة، وإمكانية الاستفادة لتحسين أداء المنظمات ونجاحها وقدرتها على الحفاظ على كيان مرموق.

2- مشكلة البحث: Research Problem

لقد احتل موضوع الهوية التنظيمية اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين لِما له من أهمية بالغة على سلوك العامل وعلى المنظمة التي يعمل بها على حد سواء، ولا بدْ للمنظمة أن تسعى دائماً لتطوير الهوية التنظيميّة لموظفيها بما يتلائم وبيئتها، ولقد تبين لدينا من مراجعة الأدبيات السابقة والأبحاث الأكاديميّة ذات الصلة التي تتعلق بالهوية التنظيميّة، ومنها دراسات: (Lauro, et al.,2021)،(العشري،2020). كما أن للهوية التنظيمية أهمية قصوى في كسب ولاءات الأفراد، حيث يسعى القادة في المنظمات إلى انتهاج الأنماط القيادة الأكثر تأثيراً في سلوك الفرد، حيث تعمل المنظمة على تنشئة وتكوين العاملين حتى يمتثلو بالهوية التنظيمية الخاصة بها، وذلك ما ينعكس إيجاباً على فاعلية وتحسين أداء العاملين من أجل تحقيق الأهداف المسطّرة. وبالتالي فإن الهوية التنظيمية هي المرآة العاكسة لحقائق متصلة بمسار المنظمة وتطورها وفاعليتها، وانطلاقاً من تشخيص المشهد الميداني يتضح للباحث بأن بيئة الأعمال السوريّة تواجه تحولات كبيرة وواسعة تتصف بالعمق والجذريّة أحياناً والفجائيّة أحياناً أخرى، تركت آثارها الإيجابية أو السلبية على منظمات الأعمال، فحالات عدم التأكد التي تتولد نتيجة الاضطرابات البيئيّة المتمثلة بالديناميكيّة والتعقيد تعدَ الآن مبدأً وليس استثناءً، وهنا يُمكن طرح السؤال المهم: لماذا يكون لبعض المنظمات القدرة على النجاح والتفوق على منافسيها وغزو الأسواق والتفوق بمنتجاتها وخدماتها الكثيرة والمتنوعة، في حين لا ينجح بعضهم في تحقيق ما يُهدف إليه، وما العوامل التي تُمكن المنظمات من الاستجابة السريعة والتكيف مع التحولات السريعة لبيئة الأعمال، ومن أجل معرفة ذلك لجأ الباحث إلى الاعتماد على الوثائق ونتيجة **للدراسة الاستكشافية (الاستطلاعية)** التي قام بها لوحظ أن بعض منظمات السّورية تتبنى مفاهيم تعزيز الهوية التنظيميّة، ومدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء تُعتبر واحدة من المنظمات التي اعتمدت على جملة من الممارسات التنظيميّة المتعلقة بكيفية تعزيز هويتها البصرية؛ مما يمكننا افتراض أن هذه المنظمة تُقدم نموذجاً لعمليات إدارة المعرفة وتحاول تعزيز هويتها التنظيميّة من خلالها. انطلاقاً مما سبق تتضح أهمية تبني عمليات إدارة المعرفة باعتبار أن مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء تُعتبر من نماذج التي تعمل على تكوين ثروة فكرية متميزة حقيقية في محاولة منها لتعزيز هويتها التنظيميّة؛ مما يمكننا افتراض بأن تبني عمليات إدارة المعرفة يُمثل مورداً يختزن القيمة ومستكشفاً للفرص البيئية المتاحة بوصفه أسلوباً لتعزيز الهوية التنظيميّة. هذا الافتراض يدفعنا إلى العمل على دراسة واقع تلك المتغيرات واختبار درجة تأثيرها ببعضها البعض، ومن خلال ماسبق يُمكننا بلورة القضية البحثيّة في طرح في التساؤل الرئيس التالي: **ما أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهوية التنظيميّة في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء؟ ويتفرع عن التساؤل الرئيس لمشكلة البحث عدد من الأسئلة الفرعيّة:**

السؤال الفرعي الأول: ما هي أهمّ عمليات إدارة المعرفة التي تتبناها القيادات الإداريّة في المنظمة المدروسة، وأيّها الأكثر تأثيراً (توليد المعرفة، تحزين المعرفة، نشر المعرفة، وتطبيق المعرفة) في تعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمة المدروسة؟

السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى تقييم أبعاد الهويّة التنظيميّة (التمركز حول قيم المنظمة، تميّز المنظمة، والاستمراريّة) حسب آراء العاملين في المنظمة المدروسة؟

السؤال الفرعي الثالث: ما أثر عمليات إدارة المعرفة السائدة في تقييم أبعاد الهويّة التنظيميّة حسب آراء العاملين في المنظمة المدروسة؟

السؤال الفرعي الرابع: هل توجد فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تقييم عمليات إدارة المعرفة والهوية التنظيميّة بناءً على المتغيرات الديمغرافية التاليّة (الجنس، الفئة العمريّة، المؤهل العلمي، المُسمّى الوظيفي، وعدد سنوات العمل) في المنظمة المدروسة؟

3- أهداف البحث: Research Objectives

تهدف هذه الدراسة إلى التعرّف على أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهوية التنظيميّة في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة ومدى اهتمامها بتطوير عناصرها البشريّة على اعتبار أن عمليات إدارة المعرفة من الوسائل الفاعلة في تحقيق الأداء الأفضل للمنظمات، ويهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الرئيس: تحديد أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهويّة التنظيميّة في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء؟

ويتفرع منه الأهداف الفرعيّة التالية:

الهدف الفرعي الأول: تحديد عمليات إدارة المعرفة السائدة، وأيّها الأكثر تأثيراً في تعزيز الهوية التنظيميّة حسب آراء العاملين في المنظمة محل الدراسة؟

الهدف الفرعي الثاني: تعرّف واقع الهوية التنظيميّة حسب آراء العاملين، ومدى توافرها ضمن استراتيجيّات المنظمة محل الدراسة؟

الهدف الفرعي الثالث: تحديد أثر عمليات إدارة المعرفة السائدة في تعزيز الهوية التنظيميّة حسب آراء العاملين في المنظمة محل الدراسة؟

الهدف الفرعي الرابع: دراسة الفروقات بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تقييم عمليات إدارة المعرفة والهوية التنظيميّة بناءً على المتغيرات الديمغرافية التاليّة (الجنس، الفئة العمريّة، المؤهل العلمي، المُسمّى الوظيفي، وعدد سنوات العمل) في المنظمة المدروسة؟

4- أهميّة البحث: Research Importance

يستمد البحث أهميتهُ من أهمية الموضوع الذي يتناولهُ وهو إدارة المعرفة الذي يعدْ من أهم الأدوات التي تُمكّن المنظمات من تحسين مهاراتها وقدراتها وفعاليتها وتزداد أهميّة إدارة المعرفة خلال الفترة الحالية لِما تشهدهُ المنظمات التعليميّة من تحديات.

1/4- الأهمية العلميّة (النظريّة):

1. تعدْ هذه الدراسة محاولة لتسليط الضوء على متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات التعليميّة وذلك من خلال أهميّة تبني مدخل إدارة المعرفة كأسلوب في تحسين النظام الإداري وتطويره في القطاع التعليم.
2. يُمكن اعتبار هذه الدراسة كمصدر للباحثين الذين يودون التعرّف على كيفية وصول المنظمات إلى امتلاك هويّة تنظيميّة قوية في المنظمة محل الدراسة؟
3. تركيز على إغناء البحث بالمعلومات القيّمة والتي تستند إلى نظريات علمية، منها:

<u>- نموذج (Wiig,1993,55) لعمليات إدارة المعرفة كمتغيّر مستقل:</u>

<u>- نظريّات تعزيز الهويّة التنظيميّة كمتغيّر تابع:</u>

- ✓ نظرية الهويّة الاجتماعيّة (Social Identity Theory) عند (تاجفل Tajfel).

- ✓ الهويّة التنظيميّة عند (كلود دوبار Claud Dubar).
- ✓ الهويّة المهنيّة عند (رونو سانسيلو Renault Sainsaulieu).

2/4- الأهمية العمليّة (التطبيقيّة):

1. تتبع الأهمية العمليّة (التطبيقيّة) للبحث من أهميّة وجود الهويّة التنظيمية في المنظمات، حيث أنه و في ظل المتغيرات البيئية المعقدة وُجب على المنظمات العمل بطريقة متميزة واستثنائية، حيث يتحقق ذلك بإيلاء الاهتمام الكافي للقيادة الاستراتيجية في المنظمة، التي تلعب دوراً كبيراً ومهماً في بناء وتشكيل هوية تنظيمية قوية للمنظمة تميزها عن غيرها من المنظمات. ومن هنا، فإنَ الأهمية العمليّة (التطبيقيّة) لهذه الدراسة تكمن في كونها تسعى إلى توفير أساس نظري يمكن تطبيقه عملياً فيما يخص الكيفية التي تؤثر فيها عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهويّة التنظيميّة للمنظمة.
2. يرغب الباحث في أن تُسهم هذه الدراسة في تعريف القيادات الإداريّة في المنظمات التعليميّة بإدارة المعرفة ومجالاتها كذلك من أهمية قطاع الخدمات ودوره المهم من الناحية الاقتصاديّة والاجتماعيّة.

5- فروض البحث: Research Hypotheses

انطلاقاً من بعض النتائج الدراسات السابقة التي استشهاد فيها في صياغة الفرضيات فمثلاً دراسة (Doepgen,*et al.*,2021) أن العمليات الخارجية لإدارة المعرفة يزداد لدى الشركات التي تقوم بقبول المخاطرة بدرجة عالية، كما أوضحت دراسة (صقور ونجيرفان،2020) يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأخذ المخاطرة في تحقيق الإبداع في شركات الاتصالات الخلوية السورية، وأن متغير أخذ المخاطرة يؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين المتغيرين، من خلال اكتشاف الأفكار الجديدة، ورصد تحركات المنافسين وغيرها. ووفقاً لِما سبق يُمكننا صياغة الفرضيات على نحو التالي:

<u>الفرض الرئيسي:</u> يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية لعمليات إدارة المعرفة السائدة (توليد المعرفة، تحزين المعرفة، نشر المعرفة، وتطبيق المعرفة) في تعزيز الهوية التنظيميّة في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء؟

ويتفرع من الفرضية الرئيسة الفرضيّات الفرعية التالية:

<u>الفرض الفرعي الأول:</u> يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية بين توليد المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمات محل الدراسة.

<u>الفرض الفرعي الثاني:</u> يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية بين تخزين المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمات محل الدراسة.

<u>الفرض الفرعيّ الثالث:</u> يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية بين نشر المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمات محل الدراسة.

<u>الفرض الفرعي الرابع:</u> يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية بين تطبيق المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمات محل الدراسة.

<u>الفرض الفرعي الخامس:</u> يتأثر تقييم كلٍ من عمليات إدارة المعرفة والهوية التنظيميّة من وجهة نظر العاملين بشكل دال إحصائياً بناءً على المتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، الفئة العمريّة، المؤهل العلمي، المُسمى الوظيفي، وعدد سنوات العمل) في المنظمة المدروسة؟

6- التعريفات الإجرائيّة لمصطلحات البحث: Procedural Research Terms:

تحتوي الدراسة على مجموعة من المصطلحات الرئيسيّة والفرعيّة، يُمكن تحديدها وتبيان مفهومها على الشكل التالي:

1/6- عمليات إدارة المعرفة: أنها مجموعة من العميات التي تستخدمها المنظمة لتحديد وإنشاء وتخزين ونشر وتطبيق والاستفادة من المعرفة والعمل على إدامة المعرفة واستغلالها واستثمارها لتحقيق الأهداف التنظيميّة (Bhatt,2001,71).

2/6- الهويـة التنظيميّـة: هي مجموعة من السّمات والخصائص التي تُميز المنظمة عن باقي المنظمات، والتي تصبغ بصبغة الاستدامة والتفرد في تقديم الخدمات، ويحظى الأفراد فيها بنوع من الاندماج والتمثل (تاوريريت،2020،478).

المراجعة الأدبيّة للبحث: Literature Review

1- مفهوم إدارة المعرفة: The Concept of Knowledge Management

أشار (Wolski & Gomolinska,2020,41) إلى إدارة المعرفة بأنّها ما ينشأ من معالجة المعلومات وإدارتها، أمّا (Wilson & Campbell,2020,772) فيرى أنّه يُمكن تعريف إدارة المعرفة بأنّها: معلومات تنشأ مع البصيرة والخبرة المؤطرة والحكم والحدس، وتقع المعرفة في مستوى الأعلى درجة قياساً برتبة المعلومات، وغالباً يتم تصويرها على أنّها مثلث يتطور من البيانات إلى المعلومات، ومن ثم إلى المعرفة، وصولاً إلى الحكمة (Karadsheh,*et al*.,2009,68)، وخلص (عوض وعبد الله، 2014،5) إلى أن إدارة المعرفة ما إلّا خلاصة استنتاجيّة للبيانات والمعلومات، ومنه فالمعرفة تأتي نتيجة المرور بمراحل عدّة، بدءاً من البيانات الخام إلى المعلومات بعد ترتيبها وتنظيمها واستخلاص الجزء المفيد منها لتتحول إلى معرفة صريحة أو ضمنيّة بعد تراكمها وتوظيفها في حل المشكلات. يُعتبر العالم (Micheal Polanyi) مؤسس تصنيف المعرفة (المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنيّة)، والذي عبّر عنها بقوله " نحن نعرف أكثر مما نقول" في دراسته عن "المنظمات الخلّاقة للمعرفة" مُشيراً بذلك إلى المعرفة الضمنية والتي يمتلكها الفرد ولكن يصعب نقلها إلى أفراد آخرين ما لم تتحول إلى معرفة صريحة (Sveiby,1994,23). **وبرأي الباحث يُمكن تعريف إدارة المعرفة بأنّها:** عملية حيوية ديناميكيّة تتعامل مع أوجه المنظمة كافة وتتفاعل باستمرار مع محيطها خارجي، ويتم تعزيزها كإطار استراتيجي للمنظمة كي تتمكن من تشخيص المعرفة واكتسابها وتوليدها وتحزينها ونشرها وتطبيقها بأفضل طريقة ممكنة، من خلال تطبيق المعرفة لأغراض التطوير التنظيمي وبناء الميزة التنافسية وخلق قيمة اقتصاديّة واجتماعيّة مُضافة لعملائها ومجتمعها.

2- أهمية إدارة المعرفة: The Importance of Knowledge Management

تبرز أهمية المعرفة للمنظمات بأنها أصبحت اليوم القوة التي تتحكم في الوصول إلى الفرص المتاحة وزيادة قدرتها التنافسية من خلال (حمدان،2020،23):

1. تساعد على تبادل الأفكار مما يحفز العاملين على الإبداع والابتكار داخل المنظمات.
2. تساعد على إمكانية اتخاذ القرارات بدقة والوصول للقرار الأمثل من خلال معرفة المنظمة للظروف البيئة الخارجية الداخلية والخارجية ورد فعل أسرع للتغيرات في البيئة المحيطة.
3. أصبحث أحد أهم العناصر لإنجاز المهمات المتزايدة التعقيد التي يواجهها العاملين وتتطلب استجابات مرنة لم يكنْ بإمكانها توقعها.
4. تتغير احتياجات ورغبات العملاء في الوقت الحاضر بسرعة وتُسهم إدارة المعرفة بتلبية تلك الرغبات المتغيرة والمتبدلة بسرعة.

3- عمليات إدارة المعرفة: Knowledge Management Processes

خلص عدد من الباحثون إلى مجموعة من العمليات الجوهريّة لإدارة المعرفة المتكونة منهم (Domuratha,*et.al*.,2020)، (Jusriadi,*et.al*.,2021):

1/3- توليد المعرفة: وهي جميع الأنشطة والعلاقات المتبادلة التي تسعى المنظمات من خلالها الحصول على المعرفة واقتنائها وتطويرها من مصادرها المتعددة كتلك المحتوية على المعرفة الصريحة والضمنيّة.

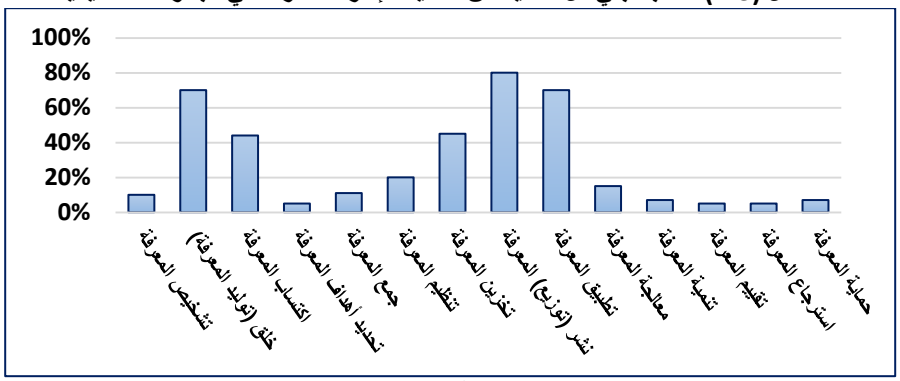
2/3- تخزين المعرفة: هي العمليات التي تشمل الاحتفاظ بالمعرفة والمحافظة عليها وإدامتها وتنظيمها وسهولة الوصول لها ومنع فقدانها، وتعدْ هذه العملية الذاكرة التنظيميّة للمنظمة.

3/3- تبادل أو توزيع المعرفة: تعني نشر وإيصال ومشاركة ونقل المعرفة من خلال التفاعل البشري إلى الأفراد المستخدمين وعلى جميع المستويات الإداريّة بشقيها الصريحة والضمنية.

4/3- تطبيق المعرفة: وهي قدرة المنظمات على الاستفادة من المعرفة المكتسبة وإمكانية تطبيقها في اتخاذ القرارات وأداء المهمات الوظيفيّة وحل المشكلات التي تواجهها بشكل المطلوب.

وفي هذا المنظور ظهرت الاختلافات بين الباحثين فيما يتعلق بتحديد عدد الأنشطة وأهميّة ومستوى أفضليّة وأسبقيّة كلٍ منها، حيث اعتمد الباحث على نموذج (Wiig,1993,55) الذي يقوم على تسلسل العمليات التالية (Build, Hold, Pool & Apply) تكون العمليات الشاملة على الشكل التالي: 1. اكتساب المعرفة 2. تخزين المعرفة، 3. تبادل أو نشر المعرفة، 4. تطبيق المعرفة، وتمّ استخدامه لكونه الأكثر استخداماً وشهرةً في تشخيص مفهوم " إدارة المعرفة" (عثمان، 2017،51) حيث يوضح الشكل (3-1) التالي نسب تبني كل عملية من عمليات إدارة المعرفة في البحوث الأكاديميّة:

الشكل (3-1): نسب تبني كل عملية من عمليات إدارة المعرفة في البحوث الأكاديميّة



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على قاعدة بيانات EBSCOhost

في ضوء مِما سبق يُميل الباحث إلى تبني التعريف التالي لمفهوم عمليات إدارة المعرفة: بأنّها تُمثل حالة الإدراك والفهم والتعلم، وترتبط بحالة واقع أو مشكلة معينة، استناداً إلى البيانات والمعلومات والتجارب المتواصلة والمتوفرة لديها، وبذات الوقت تُعبر "**عمليات إدارة المعرفة** " عن حالة التبصر والفهم التي تنعكس على المقدرة العملية باعتبارها المصدر الأساسي للعمل ببراعة، وعند نقل المعرفة إلى الأخرين، وتطبيقها بصورة متكررة تؤدي إلى تراكم الخبرات وعند استعمالها تزيد مستوى فعالية العنصر البشري.

4- مفهوم الهوية التنظيميّة: The Concept of Organizational Identity

- توجد تعاريف عديدة لمصطلح "الهوية" تختلف باختلاف مجالات المعرفة الإنسانية والاجتماعية، فمعناها يتغير من مجال معرفي إلى مجال معرفي آخر، من علم النفس إلى المنطق إلى علم الاجتماع إلى علم السياسة إلى غير ذلك من التخصصات الواسعة أو الضيقة

التي تتناول موضوع الهوية بالبحث والدراسة. سنركز في تعريفاتنا لمصطلح "الهوية" على ميدان علم النفس وعلم الاجتماع، حسب ما يخدم دراستنا. وفي هذا السياق نورد بعض التعريفات لمصطلح الهوية (بعلبكي، 2013،5): حيث عرفها المفكر الفرنسي أليكس ميكشللي باعتبارها "منظومة متكاملة من من المعطيات المادية والنفسية والمعنوية والاجتماعية، التي تتميز بوحدتها، وتنطوي على خاصية الإحساس بالجماعية والشعور بها.

- **وتعرف الهوية التنظيمية إدارياً** حيث يُعرّف (Whetten & Godfrey,1985,21) الهوية التنظيمية بأنها فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية / مركزية Central في المنظمة، والتي تميزها عن غيرها Distinctive، وتتصف عادة بالاستمرارية Endurance، ويفترض بالسّمات الأكثر جوهرية في المنظمة أن تستمر وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما أنه ينبغي أن تبحث المنظمة عن الوسائل التي تساعدها على أن تميز نفسها عن المنظمات الأخرى المنافسة"، كما وصف (Whetten & Godfrey,1985,21) أيضاً الهوية التنظيمية بأنها "سؤال ذاتي" يمكن تلخيصهُ بالإجابة على السؤال "من نحن؟ كمنظمة"، حيث تُعبر الهوية التنظيمية عن السمات الأساسية التي تميز المنظمة عن غيرها. ويرى (Aust,2004,16) بأن الهوية التنظيمية تُعرّف على أنها "الشخصية المميزة للمنظمة، والتي يتم إدراكها عن طريق القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة الخارجية". وقد أشار (حريم، 2004،129) أن الهوية التنظيمية تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني.

بناء على مراجعة التعريفات السابقة، يمكننا القول بأن الهوية التنظيمية: هي عبارة عن خصائص فريدة من نوعها تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، وهنا يجب الإشارة إلى أنه على إدارة المنظمة الاهتمام بهويتها التنظيمية وأخذها بالحسبان عند نقاط اتصال المنظمة بالأطراف المعنية كالعاملين والمنافسين والموردين، وذلك بهدف تحقيق أهداف التنظيم الموضوعة.

5- أبعاد الهوية التنظيمية: Dimensions of Organizational Identity

يوضح (Whetten & Godfrey,1985,21) أبعاد الهوية التنظيمية من خلال تعريفه للهوية إذ يمكن وضع ثلاثة أبعاد أساسية في هذا المجال: السمات المركزية، والسمات المتفردة، والاستمرارية في هذه السمات. (حريم، 2004،13).

1/5- السّمات المركزية: وهي تلك السّمات التي يمكن عدها جوهرية في المنظمة، وفي الواقع لايمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلاً للسّمات المركزية المفروض توافرها في أي منظمة، إذا أن هذه السّمات تختلف من منظمة إلى أخرى، وقد تختلف في المنظمة نفسها من وقت لآخر.

2/5- السّمات المتفردة: وهي السّمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى. قد تُعرف بعض المنظمات بسّمة مميزة لها، ومثال ذلك: شركة IBM service حيث تميزت بجودة خدماتها في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية، وشركة Polaroid كذلك، حيث ارتبط اسمها بالصورة السريعة وذلك لأنها تفردت أمام منافسيها في هذا المجال.

3/5- الاستمرارية: والمقصود بها استمرار وجود السّمات المركزية والمتفردة في المنظمة بمرور الزمن، حيث أن هذه السّمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة التي تعمل بها المنظمة.

6- نظريّات الهويّة التنظيميّة: Organizational Identity Theories

1/6- <u>نظرية الهويّة الاجتماعية عند (تاجفل Tajfel):</u>

قدم هذه النظرية عالم النفس الاجتماعي تاجفل (Tajfel) ومجموعة من الباحثين في علم النفس الاجتماعي حيث درست انتماء الفرد إلى المجموعات الاجتماعيّة، ومفهوم المجموعة تميّزه العلاقة النفسية المشتركة بين أعضاء الجماعة والوعي لدى أفرادها بأن لهم هوية جماعية مشتركة ومصير جماعي مشترك، وأن الوعي الجماعي المشترك أو الشعور المشترك بالانتماء للمجموعة والذي يُشكل العامل

النفسي الأهم في تعريف؛ أي تكتل بشري أو فئة اجتماعية على أنّها مجموعة لها هوية مشتركة بالمعنى النفسي لمفهوم الهوية الاجتماعيّة، ويرى (Tajfel) أن الجماعات التي ينتمي إليها الفرد سواء كانت عائلةً أو عشيرةً أو طبقة اجتماعيةً أو حتى فرقاً رياضياً تكون مصادر مُهمة للتفاخر والتباهي وتقدير الذات (حسين، 136،2019)، وتُبين نظريّة الهوية الاجتماعيّة أن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد على أساس العلاقات الثنائيّة بين فرد وآخر، حيث تُصبح عضوية المجموعة مستنبطة من داخل الفرد وجزءاً مُهماً من مفهومه لذاته (عبد الدائم، 446،2016).

2/6- نظرية الهويّة التنظيميّة عند (كلود دوبار Claud Dubar):

حسب (كلود دوبار- Claud Dubar) الهوية ليست مُعطى نهائي منذ الولادة، وإنما تتشكل باستمرار عبر صيورة الزمن على مدى الحياة، كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن الأنا. فالهوية نسق من تمثلات الذات مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهويّة الجماعيّة، حيث أن الهويّة تمكننا من معرفة ذاتنا وتقدير كيف يمكن أن نُرى ونُعرف من قبل الآخرين (صوريا، 41،2020). تتشكل الهويّة التنظيميّة من خلال الهويّة الشخصيّة والهويّة الجماعيّة (دليلة،121،2017).

3/6-نظرية الهويّة المهنيّة عند (رونو سانسيلو Renault Sainsaulieu):

يستند (سانسيلو) في تحديد مفهوم الهويّة التنظيميّة على المقاربة الثقافيّة، والتي تنظر للمنظّمة ليس كمجال يقتصر على عملية الإنتاج، بل انطلاقاً من كونها مجال للتنشئة الاجتماعيّة وتشكل الهويّات الفرديّة والاجتماعيّة، وذلك حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المنظّمة، بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كفرد منفّذ، بل كفرد منتج ومُبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المنظّمة، لذلك فإن الهويّة التنظيميّة عند (سانسيلو – Sainsaulieu) لها سمات وبصمات البُعد الثقافي. ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم (سانسيلو – Sainsaulieu) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر، تتمثل في: الانتماء للمنظّمة، تحقيق إنجاز فردي أو جماعي، المسار الشخصي المهني والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تُفرض في مجال العمل.حيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمُعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل، كما توفر جو الثقة المتبادل بين جميع العاملين، بحيث تصبح عمليّة التعاون ممكنة، وعلاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية. (بجاج، 306،2015).

7- أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الهوية التنظيميّة:

وضحت العديد من الدراسات علاقة بين إدارة المعرفة بالهوية التنظيميّة حيث أن المنظمات المبدعة التي لديها القدرة على الاستجابة والتكيف مع التغيرات البيئيّة تُحقق مستوى تنافسي أكثر من غيرها، من خلال استخدام الأساليب الإداريّة الحديثة وتطويرها للتقانة المستخدمة، وأكدّت الدراسات أن منظمات الأعمال التي تمتلك المعرفة والاستفادة منها تمتلك ميزة تنافسية لا تمتلكها المنظمات الأخرى. وتُظهر من خلال ما تقدمه من خدمات ومنتجات جديدة ومبدعة. وقد أوضح (Alee,1997,71) أن القدرات المعرفية الجوهرية للمنظمات تحولت إلى عمليات أتاحت للمنظمات إبداع منتجات جديدة بسرعة كبيرة، أو إحداث تعديل وتطوير المنتجات الحالية بسرعة أيضاً، إلى جانب سرعتها في تقديمها إلى السوق قبل منافسيها. وأوضح (العنزي، ونعمة، 2001) أن المعرفة المدونة في السجلات والتقارير المؤرشفة التي تدخل في الحاسوب تُمثل مصدرا مهماً للهوية التنظيميّة التي تُتاجر به المنظمات. وأشار (Krogh,*et al.*,2001,432) إلى أربع استراتيجيّات للمعرفة تُسهم في تعزيز الصورة البصرية للمنظمة وهي:

1. **استراتيجية الرفع:** تُشير إلى أن نشر المعرفة من نجاح أو فشل كدروس مستفادة بين أقسام المنظمة يسمح بعملية الإبداع بشكل أسرع.
2. **استراتيجية التوسع:** تُشير إلى الإبداع في تطوير المنتجات الموجودة لدى المنظمة أو ابتكار منتجات جديدة في الأسواق الحالية أو الدخول إلى أسواق جديدة من خلال المعرفة.

3. **استراتيجية التخصصية:** وهي الحصول على المعرفة الجديدة من البيئة الخارجيّة لتعزيز الهوية التنظيميّة في المستقبل.
4. **استراتيجيّة الفحص:** وهي أن المعرفة تُقدم مفاهيم وتقنيات ونماذج جديدة لتحقيق إبداع في المنتجات بأسلوب مختلف عما يستخدمه المنافسون.

ويسلط عدد من الدراسات الحديثة الضوء على أن عمليات إدارة المعرفة والمتمثلة لها علاقة قوية بتعزيز سمعة المنظمة في السوق المنافسة، فعندما يكون لفرق العمل في المنظمة درجة عالية من الخبرات والمعارف يكون لديهم أيضاً درجة عالية من الهوية التنظيميّة، فعندما يمتلك الأفراد العاملين بجميع مستوياتهم الإداريّة في المنظمة المعرفة والمهارة تُصبح لديهم القدرة على تحسين أداء المنظمة، ومن ثم الحفاظ على قوة هوية المنظمة، كما يُمكنهم تغيير هوية المنظمة من ضعيفة إلى قوية، ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة، فعندما تفتقر فرق المنظمة إلى المعرفة سوف يؤدي هذا إلى تقليل قوة الهوية التنظيميّة (Domuratha,*et.al*.,2020,2-3).

الدراسة العمليّة للبحث: The Practical Study of The Research

1- منهجية البحث وفلسفته: Research Methodology and Philosophy

لأن مشكلة بحثنا بمتغيراتها تُعبر عن ظواهر وأحداث مدروسة استخدم الباحث الفلسفة الوضعيّة (Positivism Philosophy) كونه يتناول ظاهرة قائمة قابلة للملاحظة، التي تفترض أن الظواهر موجودة في الواقع بشكل مستقل عن الباحث (الممثل) الاجتماعي؛ أي أن الباحث مستقل ويبقى ذو موقف حيادي (Saunders,*et al*.,2016,124)، أمّا عن سبب اعتماد الفلسفة الوضعية فيعود لطبيعة المشكلة بحد ذاتها، فالمشكلة البحث جدلية ونتائج الدراسات السابقة حول طبيعة العلاقة وتحديد أبعاد لمتغيرات البحث كانت متباينة. وبناءً على الفلسفة الوضعية تم اختيار المنهج الوصفي الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة حيث أنها لا تقتصر على معرفة خصائص الظاهرة فحسب وإنما على معرفة العوامل والمسببات التي أدت إلى ظهورها، حيث تم تتبع الأدب القائم حول موضوع الدراسة، واستعراض الدراسات السابقة المتعرضة للموضوع واشتقاق الفرضيات البحثيّة منها وذلك من خلال الأسلوب الاستنتاجي (Deductive Approach) كأسلوب للدراسة والاعتماد على أسلوب دراسة حالة كاستراتيجية للبحث؛ أي أن تفكير سيكون منصباً على الانطلاق من العام إلى الخاص ومنه سيتم تحويل النظريات التي تربط بين عمليات إدارة المعرفة والهوية التنظيميّة إلى فرضيات محددة قابلة للاختبار، ومن أجل تحليل البيانات عن الظاهرة المدروسة بعد جمعها **تمّ توظيف أهم مصادر البيانات الثانويّة وهي:**

أ- الكتب والمراجع العربيّة والأجنبيّة ذات الصلة بموضوع البحث، والدوريات العلميّة والعربية والأجنبيّة ذات الصلة.

ب-الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث (عربيّة، أجنبيّة)، ومواقع الإنترنت التخصصيّة.

ومن الجانب العملي قام الباحث بالنزول الميداني من خلال اعتماد دراسة مسّحية لجمع البيانات الأوليّة اللازمة من خلال تصميم قائمة اسبيان (استقصاء) تتضمن مجموعة من الأسئلة أو العبارات اللازمة لقياس متغيرات البحث واختبار الفرضيات، وذلك باستخدام الأساليب والبرامج الإحصائيّة المناسبة SPSS 22.0.

2- مجتمع البحث، وعينته: Research Population and its Sample

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء من المرتبة الوظيفيّة (مدير، مُدرس، موظف)، والذي بلغ حجمه (95)، وبسبب صغر حجم مفردات مجتمع البحث فقد قام الباحث باعتماد مجتمع الدراسة كحصر شامل، وخاصة أن المسح الشامل يُعطي نتائج دقيقة جداً، مقارنة مع النتائج التي تعطيها دراسة العينة المأخوذة من المجتمع الكلي، وقد تم

توزيع (95) استبانة على مجتمع الدراسة وتم استرداد (68) استبانة صالحة للدراسة وذلك بنسبة استجابة بلغت (71.6%)؛ مما يعكس مدى تجاوب الموظفين مع البحث وهذل يدل على وعيهم لأهمية الدراسة.

3- حدود البحث: Research Limitations

1/3- حدود زمانيّة: تم إنجاز هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية ممتدة من شهر كانون الثاني لنهاية شهر نيسان من عام (2023م).

2/3- حدود مكانيّة: تقتصر هذه الدراسة على مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء.

3/3- حدود بشريّة: يُعتبر العنصر البشري القاعدة المتينة والجوهر في إقامة المشروع، كما أن جهود الفرد وحده لا تكفي للوصول إلى النتائج المرغوبة دون اتحاد أفرادها، حيث تتمثل الحدود البشرية في تحديد مجتمع البحث، ويتكون هذا المجتمع من جملة أفراد أو جماعات عدّة بحيث اقتصرت على العناصر البشرية المتمثلة بالكادر الإداري الواقع في الإدارة الوسطى والعليا من رتبة (مدير، مُدرس، وموظف) في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء.

4/3- حدود موضوعيّة (علميّة): تتمثل متغيرات البحث المدروسة **بالمتغير المستقل** عمليات إدارة المعرفة، وقِيسَت من خلال: توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، وتطبيق المعرفة، **والمتغير التابع** هو تعزيز الهوية التنظيميّة، وقِيس من خلال: السّمات المركزية، السّمات المتفردة، والاستمراريّة.

4- أداة الدراسة (تصميم استمارة الاستقصاء):Study Tool (Survey Form Design)

حرص الباحث على تصميم قائمة الاستبيان بحيث تكون الأسئلة واضحة يمكن للمستقصي الإجابة عنها، وتتضمن الأقسام الأربعة الأولى تتضمن أسئلة تقيس المتغير المستقل عمليات إدارة المعرفة وكانت بنود القسم الأول موزعة لقياس عملية توليد المعرفة (العبارات من1- 6) والقسم الثاني عملية تخزين المعرفة (العبارات من 7- 12) والقسم الثالث عملية نشر المعرفة (العبارات من 13- 18) والقسم الرابع موزعة لقياس تطبيق المعرفة (العبارات من 19-24) أما القسم الخامس فيتضمن اسئلة تقيس المتغير التابع وكانت بنوده موزعة لقياس الهوية التنظيمية (العبارات من 25- 33) وللإجابة عن أسئلة الاستقصاء استخدم الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقد تم استرداد (68) قائمة استقصاء، وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لقياس متوسط إجابات مفردات العينة على العبارات لجميع متغيرات الدراسة وذلك لبيان درجات الموافقة، وتم إعطاءها القيم التصاعدية كما يأتي:

الجدول رقم (1) يبين درجات الموافقة لقائمة الإستقصاء

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحث

تمّ تصنيف متوسطات الإجابات إلى ثلاثة مستويات: عال، متوسط، ومتدنّ، على أساس أنّ درجة محايد هي درجة متوسطة للموافقة يقابلها العدد: 3، وبناء على ذلك اعتمد الباحث التصنيف الآتي:

الجدول رقم (2) يبين تصنيف الإجابات

من 1 إلى أقل من 2.5	**من 2.5 إلى أقل من 3.5**	من 3.5 إلى 5
متدنّ	**متوسط**	عالي

المصدر: بازرعة، محمود صادق،2005،ص.15

لقد تم عرض الاستبيان على عدد من الأساتذة في قسم إدارة الأعمال في كلية الاقتصاد في جامعة دمشق وأعطوا الباحث بعض الملاحظات عن الاستبيان قام الباحث بالأخذ بها.

5 – صدق وثبات أداة البحث: The Validity and Reliability of the Research Tool

قام الباحث بإجراء هذا الاختبار بتوزيع قائمة الاستقصاء على العاملين في مداس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء، وتفريغ البيانات التي حصلت عليها وتحليلها اعتمادا على البرنامج الاحصائي SPSS 22.0، من أجل قياس درجة مصداقية وثبات أداة الدراسة نقوم بإيجاد معامل ألفا كرونباخ وهو معامل الثبات ومن ثم نأخذ الجذر التربيعي له لنحصل على معامل الصدق:

الجدول رقم (3) حساب معاملي الثبات والصدق للبيانات

الرقم	المتغيرات	عدد الاسئلة	معامل الثبات	معامل الصدق
1	توليد المعرفة	6	0.893	0.945
2	تخزين المعرفة	6	0.910	0.954
3	نشر المعرفة	6	0.807	0.898
4	تطبيق المعرفة	6	0.911	0.954
5	تعزيز الهوية التنظيمية	9	0.828	0.910
6	المعامل الكلي لمحاور الاستبانة	24	0.937	0.968

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

نلاحظ ان قيمة معامل الثبات تراوحت بين 0.807 و 0.911 وبلغت قيمة المعامل الثبات الكلي لمحاور الاستبانة (0.937) أي أكبر من (0.60)، وبالتالي يُمكن القول إن الاستبانة لها درجة عالية من الاستقرار، وبالنسبة لقيم معامل الصدق (الجذ التربيعي لمعامل الثبات)، نلاحظ أن قيمها تتراوح بين (0.898) و (0.954) وقيمتها للاستبيان ككل (0.968) وهذا يعني أن الاستبانة صادقة وممثلة للمجتمع الذي أخذت منه العينة، ويُمكن تعميم النتائج التي سيتم الوصول إليها في نفس الظروف.

6 – الإحصاءات الوصفيّة: Descriptive Statistics

يهدف هذا الجزء من البحث إلى حساب وتحليل الإحصاءات الوصفية لكل عبارة من عبارات المقاييس ولكل متغير من متغيرات البحث:

الجدول رقم (4) الاحصاءات الوصفية لإجابات المبحوثين حول عمليات إدارة المعرفة: عملية توليد المعرفة

رقم السؤال	التكرارات					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيم النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
	1	2	3	4	5					
1	8	4	7	38	11	3.588	1.187	0.717	5	قوية
2	0	7	10	36	15	3.867	0.879	0.773	2	قوية
3	0	2	10	40	16	4.029	0.711	0.805	1	قوية
4	1	11	17	27	12	3.558	1.013	0.711	6	قوية
5	3	3	21	26	15	3.691	1.011	0.738	3	قوية
6	10	2	3	42	11	3.617	1.234	0.723	4	قوية
م. الكلي						3.725	0.824	0.745		قوية

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

تقيس الأسئلة من (1 إلى 6) واقع عملية توليد المعرفة في مدارس الشمس التعليميّة الخاصة في مدينة السويداء، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.558– 4.029)، حيث من الملاحظ هناك نسبة كبيرة من إجابات عينة البحث على هذا العنصر (عملية توليد المعرفة في المنظمات محل الدراسة) تتراوح بين موافق وموافق بشدة.

الجدول رقم (5) الاحصاءات الوصفية لإجابات المبحوثين حول عمليات إدارة المعرفة: عملية تخزين المعرفة

رقم السؤال	التكرارات					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيم النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
	1	2	3	4	5					
7	7	4	6	37	14	3.691	1.175	0.738	3	قوية
8	0	3	13	39	13	3.911	0.747	0.782	1	قوية
9	8	4	7	38	11	3.588	1.187	0.717	5	قوية
10	2	10	20	22	14	3.529	1.071	0.705	6	قوية
11	0	5	22	28	13	3.720	0.861	0.744	2	قوية
12	7	4	7	39	11	3.632	1.144	0.726	4	قوية
م. الكلي						3.678	0.867	0.735		قوية

المصدر: اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

تقيس الأسئلة من (7 إلى 12) واقع عملية تخزين المعرفة في المنظمات محل الدراسة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لأسئلته بين (3.529–3.911) ويدل على ذلك درجة الموافقة القوية من قبل المبحوثين على كل سؤال من أسئلة هذا العنصر، وتدل هذه النتائج عن مدى توافر عملية تخزين المعرفة في في المنظمات محل الدراسة حيث من الملاحظ أن هناك نسبة كبيرة من إجابات عينة البحث على هذا العنصر كانت موافق وبدرجة أقل بين موافق بشدة ومحايد.

الجدول رقم (6) الاحصاءات الوصفية لإجابات المبحوثين حول عمليات إدارة المعرفة: عملية نشر المعرفة

رقم السؤال	التكرارات					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيم النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
	1	2	3	4	5					
13	0	7	10	36	15	3.867	0.879	0.773	2	قوية
14	0	2	17	29	20	3.985	0.819	0.797	1	قوية
15	6	6	6	37	13	3.661	1.153	0.732	3	قوية
16	7	7	17	23	14	3.441	1.226	0.688	6	متوسطة
17	6	7	10	34	11	3.544	1.151	0.708	5	قوية
18	5	4	16	32	11	3.588	1.068	0.717	4	قوية
م. الكلي						3.681	0.756	0.736		قوية

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

تقيس الأسئلة من (13 إلى 18) عملية نشر المعرفة في مدارس الشمس الخاصة في مدينة السويداءحيث تراوحت المتوسطات الحسابية لأسئلته بين (3.441– 3.985) ويدل على ذلك درجة الموافقة بين المتوسطة والقوية من قبل المبحوثين على كل سؤال من أسئلة هذا العنصر، وتدل هذه النتائج عن مدى توافر عملية نشر المعرفة في المنظمات محل الدراسة حيث من الملاحظ هناك نسبة كبيرة من إجابات هذا العنصر تتراوح بين موافق وموافق بشدة ومحايد.

الجدول رقم (7) الاحصاءات الوصفية لإجابات المبحوثين حول عمليات إدارة المعرفة: عملية تطبيق المعرفة

رقم السؤال	التكرارات					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيم النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
	1	2	3	4	5					
19	0	2	13	43	10	3.897	0.672	0.779	1	قوية
20	6	7	10	35	10	3.529	1.139	0.705	6	قوية
21	7	4	6	37	14	3.691	1.175	0.738	2	قوية
22	8	2	11	32	15	3.647	1.206	0.729	4	قوية
23	8	4	7	38	11	3.588	1.187	0.717	5	قوية
24	5	3	15	31	14	3.676	1.085	0.735	3	قوية
م. الكلي						3.671	0.909	0.734		قوية

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

تقيس الأسئلة من (19 إلى 24) عملية تطبيق المعرفة في مدارس الشمس الخاصة في مدينة السويداءمحل الدراسة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لأسئلته بين (3.529– 3.897) ويدل على ذلك درجة الموافقة القوية من قبل المبحوثين على كل سؤال من اسئلة هذا البعد، وتدل هذه النتائج عن مدى توافر تطبيق المعرفة في المنظمات محل الدراسة حيث من الملاحظ أن هناك نسبة كبيرة من إجابات عينة البحث على هذا البعد تتراوح بين موافق وموافق بشدة.

الجدول رقم (8) الاحصاءات الوصفية لإجابات المبحوثين لمتغير الهوية التنظيمية

رقم السؤال	التكرارات					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيم النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
	1	2	3	4	5					
25	1	8	16	34	9	3.617	0.914	0.723	7	قوية
26	7	4	13	30	14	3.588	1.187	0.717	9	قوية
27	3	9	14	28	14	3.602	1.094	0.720	8	قوية
28	2	5	12	35	14	3.794	0.955	0.758	2	قوية
29	5	5	6	38	14	3.750	1.097	0.750	3	قوية
30	0	2	18	36	12	3.852	0.738	0.770	1	قوية
31	7	4	6	37	14	3.691	1.175	0.738	5	قوية
32	0	5	22	28	13	3.720	0.861	0.744	4	قوية
33	2	5	21	26	14	3.661	0.986	0.732	6	قوية
م. الكلي						3.701	0.739			قوية

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

تقيس الأسئلة من (25 إلى 33) المتعلقة بمتغير الهوية التنظيمية في مدارس الشمس الخاصة في مدينة السويداءمحل الدراسة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.588–3.852) ويدل على ذلك درجة الموافقة القوية من قبل المبحوثين على أسئلة هذا العنصر، حيث من الملاحظ ان هناك نسبة كبيرة من إجابات عينة البحث على هذا البعد تتراوح بين موافق وبدرجة أقل محايد وموافق بشدة.

7- دراسة نموذج الانحدار البسيط والمتعدد: Simple and Multiple Regression Model Study

1/7- دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (عملية توليد المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيمية)

ايجاد معادلة الانحدار البسيط بين المتغير التابع الهوية التنظيمية والمتغير المستقل توليد المعرفة: (تم اختيار معادلة الانحدار البسيط لان توزيع البيانات هي الأقرب الى معادلة الانحدار البسيط).

الجدول رقم(9) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغير المستقل الأول (عملية توليد المعرفة) مع المتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

	عملية توليد المعرفة	تعزي الهوية التنظيميّة
عملية توليد المعرفة pearson correlation	1	0.860
Sig.(2-tailed)		0.000
N	68	68
تعزيز الهوية التنظيمية pearson correlation	0.860	1
Sig.(2-tailed)	0.000	
N	68	68

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.860 a	0.739	0.735	0.38061

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27.081	1	27.081	186.947	0.000
Residual	9.561	66	0.145		
Total	36.642	67			

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل عملية توليد المعرفة والتابع (تعزيز الهوية التنظيميّة) 0.860 وهي علاقة ارتباط قوية، واتجاه هذه العلاقة طردية وهذا يدل على ان اي زيادة في أحد المتغيرين سيرافقها زيادة في المتغير الاخر والعكس صحيح، كما أن قيمة معامل التحديد بلغت 0.739 أي ان المتغير المستقل يؤثر بنسبة 73.9% من التغيرات التي طرأت على المتغير التابع (بمعنى آخر إن التغيرات في المتغير المستقل تفسر ما نسبته 73.9% من تغيرات المتغير التابع، وباقي التغيرات تعود لعوامل أخرى لا علاقة للمتغير المستقل بها) وعند اختبار معنوية معامل الانحدار، وجدنا أن قيمة معامل المعنوية 0.00 = sig، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وبذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة اي توجد علاقة معنوية بين المتغيرين.

الجدول رقم (10) يُبين نموذج الانحدار البسيط بين المتغير المستقل الأول (عملية توليد المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Constant	(عملية توليد المعرفة)	0.830 0.771	.215 .056	0.860	3.860 13.673	0.000 0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

$$Y = a + bX$$

(عملية توليد المعرفة)771 .0+0.830= (تعزيز الهوية التنظيمية)

ونلاحظ أن قيمة المؤشر F المحسوبة 186.947، وبمستوى دلالة أقل من 0.01 أكبر من القيمة الجدولية وفق التعبير الرياضي التالي f(1−&,1,n−2)=f(0.99,1,0.66)=7.08 وهذا يدل على صلاحية النموذج الخطي المدروس للتعبير عن العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، وأن هناك تأثيراً معنوياً عالياً للمتغير المستقل على المتغير التابع وبالتالي يعتبر هذا النموذج هو النموذج الأقرب للتعبير عن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل توليد المعرفة.

2/7- دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (عملية تخزين المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيمية)

إيجاد معادلة الانحدار البسيط بين المتغير التابع تعزيز الهوية التنظيمية والمتغير المستقل تخزين المعرفة: (تم اختيار معادلة الانحدار البسيط لأن توزيع البيانات هي الأقرب إلى معادلة الانحدار البسيط).

الجدول رقم(11) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغير المستقل الثاني (عملية تخزين المعرفة) مع المتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

		عملية تخزين المعرفة	تعزي الهوية التنظيميّة
عملية تخزين المعرفة	pearson correlation	1	0.854
	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	68	68
تعزيز الهوية التنظيميّة	pearson correlation	0.854	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	68	68

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	26.752	1	26.752	178.518	.000
Residual	9.890	66	0.15		
Total	36.642	67			

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.854a	0.730	0.726	0.38711

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي spss 22.0

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين 0.845 وهي علاقة ارتباط قوية، واتجاه هذه العلاقة طردية وهذا يدل على أن أي زيادة في أحد المتغيرين سيرافقها زيادة في المتغير الآخر والعكس صحيح، كما أن قيمة معامل التحديد 0.730، أي أن المتغير المستقل يؤثر بنسبة 73% من التغيرات التي طرأت على المتغير التابع (بمعنى آخر إن التغيرات في المتغير المستقل تفسر ما نسبته 73% من تغيرات المتغير التابع، وباقي التغيرات تعود لعوامل أخرى لا علاقة للمتغير المستقل بها). وعند اختبار معنوية معامل الانحدار، وجدنا أن قيمة معامل المعنوية sig = 0.00، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وبذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي توجد علاقة معنوية بين المتغيرين. وبالتالي تكون معادلة الانحدار بين المتغير التابع والمتغير المستقل الأول:

الجدول رقم (12) يُبين نموذج الانحدار البسيط بين المتغير المستقل الثاني (عملية تخزين المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant (تخزين المعرفة)	1.021 0.729	0.206 0.55	0.854	4.955 13.361	0.000 0.000

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي0.22 spss

$$Y = a + bX$$

(عملية تخزين المعرفة)0.729+1.021= (تعزيز الهوية التنظيمية)

ونلاحظ أن قيمة المؤشر F المحسوبة 178.518، وبمستوى دلالة أقل من 0.01 أكبر من القيمة الجدولية وفق التعبير الرياضي التالي f(1−&,1,n−2)=f(0.99,1.0.66)=7.08 وهذا يدل على صلاحية النموذج الخطي المدروس للتعبير عن العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، وأن هناك تأثيراً معنوياً عالياً للمتغير المستقل على المتغير التابع وبالتالي يعتبر هذا النموذج هو النموذج الأقرب للتعبير عن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل تخزين المعرفة.

3/7- دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (عملية نشر المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيمية)

إيجاد معادلة الانحدار البسيط بين المتغير التابع تعزيز الهوية التنظيمية والمتغير المستقل نشر المعرفة: (تم اختيار معادلة الانحدار البسيط لأن توزيع البيانات هي الأقرب الى معادلة الانحدار البسيط).

الجدول رقم (13) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغير المستقل الثالث (عملية نشر المعرفة) مع المتغير التابع (تعزز الهوية التنظيميّة)

		عملية نشر المعرفة	تعزي الهوية التنظيميّة
عملية نشر المعرفة	pearson correlation)	1	0.771
	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	68	68
تعزيز الهوية التنظيميّة	pearson correlation	0.771	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	68	68

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.771a	0.594	0.588	0.47453

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.780	1	21.780	96.723	.000
Residual	14.862	66	0.225		
Total	36.642	67			

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي 0.22 spss

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين 0.771، وهي علاقة ارتباط قوية، واتجاه هذه العلاقة طردية وهذا يدل على أن أي زيادة في أحد المتغيرين سيرافقها زيادة في المتغير الآخر والعكس صحيح، كما أن قيمة معامل التحديد 0.594، أي أن المتغير المستقل يؤثر بنسبة 59.4% من التغيرات التي طرأت على المتغير التابع (بمعنى آخر إن التغيرات في المتغير المستقل تفسر ما نسبته 59.4% من تغيرات المتغير التابع، وباقي التغيرات تعود لعوامل أخرى لا علاقة للمتغير المستقل بها). وعند اختبار معنوية معامل الانحدار، وجدنا أن قيمة معامل المعنوية sig = 0.00، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وبذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة اي توجد علاقة معنوية بين المتغيرين. وبالتالي تكون معادلة الانحدار بين المتغير التابع والمتغير المستقل الأول:

الجدول رقم (14) يُبين الانحدار البسيط بين المتغير المستقل الثالث (عملية نشر المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant (عملية نشر المعرفة)	0.928 0.753	0.288 0. 77	0.771	3.223 9.835	0.002 0.000

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي0.22 spss

$$Y = a + bX$$

(عملية نشر المعرفة)0.753+0.928= (تعزيز الهوية التنظيمية)

ونلاحظ أن قيمة المؤشر F المحسوبة 96.723، وبمستوى دلالة أقل من 0.01 أكبر من القيمة الجدولية وفق التعبير الرياضي التالي f(1−&,1,n−2)=f(0.99,1.0.66)=7.08 وهذا يدل على صلاحية النموذج الخطي المدروس للتعبير عن العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، وأن هناك تأثيراً معنوياً عالياً للمتغير المستقل على المتغير التابع، وبالتالي يعتبر هذا النموذج هو النموذج الأقرب للتعبير عن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل نشر المعرفة.

4/7- دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (عملية تطبيق المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيمية)

إيجاد معادلة الانحدار البسيط بين المتغير التابع تعزيز الهوية التنظيمية والمتغير المستقل تطبيق المعرفة: (تم اختيار معادلة الانحدار البسيط لأن توزيع البيانات هي الأقرب نوعاً ما إلى معادلة الانحدار البسيط).

الجدول رقم (15) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغير المستقل الرابع (عملية تطبيق المعرفة) مع المتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24.418	1	24.418	131.838	0.000
Residual	12.224	66	0.185		
Total	36.642	67			

	عملية تطبيق المعرفة	تعزيز الهوية التنظيميّة
عملية تطبيق المعرفة pearson correlation	1	0.816
Sig.(2-tailed)		0.000
N	68	68
تعزيز الهوية التنظيميّة pearson correlation	0.816	1
Sig.(2-tailed)	0.000	
N	68	68

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	6.81a	0.666	0.661	0.43036

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي 0.22 spss

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين 0.816، وهي علاقة ارتباط قوية، واتجاه هذه العلاقة طردية وهذا يدل على أن أي زيادة في أحد المتغيرين سيرافقها زيادة في المتغير الآخر والعكس صحيح، كما أن قيمة معامل التحديد 0.666، أي أن المتغير المستقل يؤثر بنسبة 66.6% من التغيرات التي طرأت على المتغير التابع (بمعنى آخر إن التغيرات في المتغير المستقل تفسر ما نسبته 66.6% من تغيرات المتغير التابع، وباقي التغيرات تعود لعوامل أخرى لا علاقة للمتغير المستقل بها). وعند اختبار معنوية معامل الانحدار، وجدنا أن قيمة معامل المعنوية sig = 0.00، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وبذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي توجد علاقة معنوية بين المتغيرين. وبالتالي تكون معادلة الانحدار بين المتغير التابع والمتغير المستقل:

الجدول رقم (16) يُبين نموذج الانحدار البسيط بين المتغير المستقل الرابع (عملية تطبيق المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

Model	Unstandardi zed Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.264	0.219		5.786	0.000
(عملية تطبيق المعرفة)	0.664	0.058	0.816	11.482	0.000

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائيspss 22.0

$$Y = a + bX$$

(عملية تطبيق المعرفة)0.664+1.264=(تعزيز الهوية التنظيميّة)

ونلاحظ أن قيمة المؤشر F المحسوبة 131.838، وبمستوى دلالة أقل من 0.01 أكبر من القيمة الجدولية وفق التعبير الرياضي التالي f(1−&,1,n−2)=f(0.99,1.0.66)=7.08 وهذا يدل على صلاحية النموذج الخطي المدروس للتعبير عن العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، وأن هناك تأثيراً معنوياً عالياً للمتغير المستقل على المتغير التابع وبالتالي يعتبر هذا النموذج هو النموذج الأقرب للتعبير عن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل تطبيق المعرفة.

5/7- دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيمية)

إيجاد معادلة الانحدار البسيط بين المتغير التابع تعزيز الهوية التنظيمية والمستقل عمليات إدارة المعرفة: (تم اختيار معادلة الانحدار البسيط لأن توزيع البيانات هي الأقرب نوعاً ما إلى معادلة الانحدار البسيط).

الجدول رقم (17) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) مع المتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

	عمليات إدارة المعرفة	تعزيز الهوية التنظيميّة
عمليات إدارة المعرفة pearson correlation	1	0.781
Sig.(2-tailed)		0.000
N	68	68
تعزيز الهوية التنظيميّة pearson correlation	0.781	1
Sig.(2-tailed)	0.000	
N	68	68

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.781a	0.610	0.604	0.46523

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.357	1	22.357	103.295	0.000
Residual	14.285	66	0.216		
Total	36.642	67			

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss 22.0

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين 0.781، وهي علاقة ارتباط قوية، واتجاه هذه العلاقة طردية وهذا يدل على أن أي زيادة في أحد المتغيرين سيرافقها زيادة في المتغير الأخر والعكس صحيح، كما أن قيمة معامل التحديد 0.610، أي أن المتغير المستقل يؤثر بنسبة 61% من التغيرات التي طرأت على المتغير التابع (بمعنى آخر إن التغيرات في المتغير المستقل تفسر ما نسبته 61% من تغيرات المتغير التابع، وباقي التغيرات تعود لعوامل أخرى لا علاقة للمتغير المستقل بها). وعند اختبار معنوية معامل الانحدار، وجدنا أن قيمة معامل المعنوية sig = 0.00، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وبذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي توجد علاقة معنوية بين المتغيرين. وبالتالي تكون معادلة الانحدار بين المتغير التابع والمتغير المستقل:

الجدول رقم (18) يُبين نموذج الانحدار البسيط بين المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) والمتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.906	0.281		3.227	0.002
(عمليات إدارة المعرفة)	0.746	0.073	0.781	10.163	0.000

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss 22.0

$$Y = a + bX$$

(عمليات إدارة المعرفة) 0.906+0.746=(تعزيز الهوية التنظيميّة)

ونلاحظ أن قيمة المؤشر F المحسوبة 103.295، وبمستوى دلالة أقل من 0.01 أكبر من القيمة الجدولية وفق التعبير الرياضي التالي f(1−&,1,n−2)=f(0.99,1.0.66)=7.08 وهذا يدل على صلاحية النموذج الخطي المدروس للتعبير عن العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، وأن هناك تأثيراً معنوياً عالياً للمتغير المستقل على المتغير التابع وبالتالي يعتبر هذا النموذج هو النموذج الأقرب للتعبير عن العلاقة بين المتغير المستقل والتابع.

6/7- الانحدار المتعدد: تمّ إجراء تحليل الانحدار المتعدد لتحديد عمليات إدارة المعرفة الأكثر تأثيراً في تعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمة المدروسة.

جدول رقم (17) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) مع المتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)

Model Summary

		عمليات إدارة المعرفة	تعزيز الهوية التنظيميّة
عمليات إدارة المعرفة	pearson correlation	1	0.781
	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	68	68
تعزيز الهوية التنظيميّة	pearson correlation	0.781	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	68	68

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.781a	0.610	0.604	0.46523
2	0.860a	0.739	0.735	0.38061
3	0.854a	0.730	0.726	0.38711
4	0.771a	0.594	0.588	0.47453
5	6.81a	0.666	0.661	

ANOVA

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.357	1	22.357	103.295	0.000
Residual	14.285	66	0.216		
Total	36.642	67			

Cofficients

Model		Untandardized Cofficients	Standardized Cofficients		t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	0.347	0.384		0.903	0.369
	عملية توليد المعرفة	0.431	0.009	0.366	4.777	0.000
	عملية تخزين المعرفة	0.220	0.067	0.263	3.293	0.001
	عملية نشر المعرفة	0.039	0.033	0.071	1.176	0.001
	عملية تطبيق المعرفة	0.1663	0.102	0.131	1.597	0.001

Dependent Variable: تعزيز الهوية التنظيميّة

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss 22.0

من الجدول السابق يلاحظ الباحث أن أكثر عمليات إدارة المعرفة تأثيراً على الهوية التنظيميّة هو "**عملية توليد المعرفة**" حيث بلغ تأثيره (0.431)، فيما يُلاحظ أيضاً أن "**عملية تخزين المعرفة**" جاءت بالمرتبة الثانية بنسبة تأثير بلغت (0.220)، و"**عملية تطبيق المعرفة**" جاءت بالمرتبة الثالثة بنسبة تأثير بلغت (01663)، وبالمرتبة الأخيرة جاءت "**عملية نشر المعرفة**" بنسبة تأثير بلغت (0.039)، كما تُفسر المتغيرات المستقلة الفرعية نسبة (61%) من التغييرات الحاصلة في المتغير التابع، وتُشير إحصائية فيشر (F=103.295) على أن النموذج الذي جرى تقديره فعال ويُمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع، ويُمكن صياغة العلاقة بين المتغيرين (المستقل والتابع) على النحو التالي:

(تعزيز الهوية التنظيميّة) = 0.347 + (0.431* عملية توليد المعرفة) + (0.220*عملية تخزين المعرفة) + (0.039* عملية نشر المعرفة) + (0.1663*عملية تطبيق المعرفة) +

❖ **اختبار الفروق تقييم متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافيّة:**

تمّ اجراء اختبار Kolmogrove – SmirNov لاختبار التوزع الطبيعي للمتغيرات، وبقراءة معنوية الاختبار (قيمة المعنوية الإحصائيّة) (P–Value (Sig ومقارنتها مع مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نلاحظ أن قيمة: $P - Value < \propto = 0.05$، حيث أن القيمة الاحتمالية لجميع متغيرات الدراسة أصغر من مستوى الدلالة المفترض (α=0.05)، وبالتالي نرفض فرضية العدم التي تنص على أن هذه المتغيرات تتبع التوزع الطبيعي ونقبل الفرضية التي تنص على أن المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار Mann–Whitney U البديل اللامعلمي لاختبار Independent T–test لدراسة الفرق بين الجنسين في كل من عمليات إدارة المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة، كذلك استخدام اختبار Kruskal–Wallis البديل اللامعلمي لاختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفرق بين فئات (العمر، المؤهل العلمي، المُسمى الوظيفي، وعدد سنوات العمل) في كل من عمليات إدارة المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمة محل الدراسة، **حيث تبيّن لنا مايلي:**

1. بلغ متوسط محور عمليات إدارة المعرفة عند الذكور 3.84 مقابل 3.98 عند الإناث **دون وجود فروقات جوهريّة** بين الجنسين (P=0.898) حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ متوسط محور تعزيز الهوية التنظيميّة عند الذكور 3.79 مقابل 3.87 عند الإناث **دون وجود فروقات جوهريّة** بين الجنسين (P=0.629) حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05.

2. بلغ متوسط محور عمليات إدارة المعرفة عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) 4.19 يليه 3.99 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) ثم 3.75 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة) ثم 3.43 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 55 سنة فأكثر) وأخيراً 3.29 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 45 إلى أقل من 55 سنة). **ويوجد هنالك فروقات جوهريّة** ذات دلالة إحصائيّة بين فئات العمر (P=0.011) في تقييم محور عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، كما بلغ متوسط محور تعزيز الهوية التنظيميّة عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) 4.14 يليه 3.92 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) ثم 3.67 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة) ثم 3.56 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 55 سنة فأكثر) وأخيراً 3.22 عند الأفراد ضمن الفئة العمرية (من 45 إلى أقل من 55 سنة). **ويوجد هنالك فروقات جوهريّة** ذات دلالة إحصائيّة بين فئات العمر (P=0.008) في تعزيز الهوية التنظيميّة من وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05.

3. بلغ متوسط محور عمليات إدارة المعرفة عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (ثانوية عامة) 4.29 يليه 4.14 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (دكتوراه) ثم 3.96 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (ماجستير) ثم 3.82 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (معهد متوسط) وأخيراً 3.81 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (إجازة جامعية) **دون وجود فروقات جوهريّة** بين فئات المؤهل العلمي (P=0.154) في تقييم محور عمليات إدارة المعرفة وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، كما بلغ متوسط محور تعزيز الهوية التنظيميّة عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (ثانوية عامة) 4.24 يليه 4 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (دكتوراه) ثم 3.83 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (ماجستير) ثم 3.76 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (إجازة جامعية) وأخيراً 3.73 عند الأفراد ذوو المؤهل العلمي (معهد متوسط) **دون وجود فروقات جوهريّة** بين فئات المؤهل العلمي (P=0.192) في تقييم محور تعزيز الهوية التنظيميّة من وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05.

4. بلغ متوسط محور عمليات إدارة المعرفة عند (المديرين) 4.04 يليه 3.98 عند (الموظفين) وأخيراً 3.95 عند (المدرسين) **دون وجود فروقات جوهريّة** بين فئات المُسّمى الوظيفي (P=0.757) في محور عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ متوسط تقييم محور تعزيز الهوية التنظيميّة عند (المدرين) 4.11 يليه 3.83 عند (المدرسين) ثم 3.73 عند (الموظفين) وأخيراً 3.64 عند (المدرسين) **دون وجود فروقات جوهريّة** بين فئات المُسّمى الوظيفي (P=0.656) في تقييم محور تعزيز الهوية التنظيميّة من وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05.

5. بلغ متوسط محور عمليات إدارة المعرفة عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (من سنة إلى أقل من 5 سنوات) 4.08 يليه 3.89 عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (أقل من سنة) ثم 3.83 عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) وأخيراً 3.64 عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (من 10 سنوات فأكثـر) **دون وجود فروقات جوهريّة** بين فئات سنوات العمل في المنظمة (P=0.118) في محور عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، كما بلغ متوسط تقييم محور تعزيز الهوية التنظيميّة عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (من سنة إلى أقل من 5 سنوات) 4.01 يليه 3.85 عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (أقل من سنة) ثم 3.72 عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) وأخيراً 3.57 عند الأفراد الذين عملوا في الشركة ضمن المدة (من 10 سنوات فأكثـر). **ويوجد هنالك فروقات جوهريّة** ذات دلالة إحصائيّة بين فئات سنوات العمل في المنظمة (P=0.037) في تقييم محور تعزيز الهوية التنظيميّة من وجهة نظر العاملين في المنظمة المدروسة حيث كانت معنوية الاختبار أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05.

النتائج:

بيّن هذا البحث عمليات إدارة المعرفة وعلاقته بالهوية التنظيمية ويأتي هذا الجزء من البحث إلى استخلاص أهم النتائج والتوصيات التي خرج بها البحث:

1- تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى إلى وجود تأثير معنوي لتوليد المعرفة في تعزيز الهوية التنظيمية في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة. وهذا ما يتفق مع دراسة (Depgen,*et al.*, 2021) ودراسة (علي،2020) بأن العلاقة قوية بين توليد المعرفة وتعزيز الهوية التنظيمية وله تأثير إيجابي.

2- تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية إلى وجود تأثير معنوي لتخزين المعرفة في تعزيز الهوية التنظيمية في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة. وهذا ما يتفق مع دراسة (العلوان، 2020) بوجود تأثير معنوي وعلاقة ارتباط ايجابية بين تخزين المعرفة وتعزيز الهوية التنظيمية.

3- تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة إلى وجود تأثير معنوي لنشر المعرفة في تعزيز الهوية التنظيمية في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة. وهذا ما يتفق مع دراسة (Miranda Junior،2021) الذي أشار إلى ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين نشر المعرفة وتعزيز الهوية التنظيمية.

4- تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة إلى وجود تأثير معنوي لتطبيق المعرفة في تعزيز الهوية التنظيمية في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة. وهذا ما يتفق مع دراسة (Garcia,2019) بوجود علاقة إيجابية بين تطبيق المعرفة وتعزيز الهوية التنظيمية.

5- تُشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة إلى:

5/1. **لا** توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات إجابات الذكور والإناث على محاور الاستبانة كافة في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة.

5/2. **توجد** فروق جوهرية ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات إجابات المبحوثين حول تقييم محوري عمليات إدارة المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة حسب الفئة العمريّة حسب الفئة العمريّة في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة.

5/3. **لا** توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات إجابات المبحوثين حول تقييم محوري عمليات إدارة المعرفة وتعزيز الهوية التنظيميّة كافة وفقاً للفئات (المؤهل العلمي، المُسّمى الوظيفي)، في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة.

5/4. **لا** توجد فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات إجابات المبحوثين حول تقييم محور عمليات إدارة المعرفة حسب الفئة عدد سنوات العمل في المنظمة، وبالمقابل **توجد** فروقات جوهرية بالنسبة لتقييم محور تعزيز الهوية لتنظيميّة حسب عدد سنوات العمل في المنظمة في مدراس الشمس التعليميّة الخاصة محل الدراسة.

6- تشير نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل عمليات إدارة المعرفة والمتغير التابع تعزيز لهوية التنظيمية في مدار الشمس الخاصة في مدينة السويداء محل الدراسة. وهذا ما يتفق مع دراسة (صقور ونجيرفان، 2020)، (العشري، 2020).

7- جاءت عملية توليد المعرفة العملية الأكثر تأثيراً في تعزيز الهوية التنظيميّة في المنظمات محل الدراسة حيث فسّرت ما نسبته (73.9%) من المتغير التابع، وبالمرتبة الثانية (تخزين المعرفة) بنسبة (73%)، وبالمرتبة الثالثة (تطبيق المعرفة) بنسبة (66.6%)، وبالمرتبة الأخيرة (نشر المعرفة) بنسبة (59.4%)، وبشكل عام فإن المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) فسّرت ما نسبته (61%) من المتغير التابع (تعزيز الهوية التنظيميّة)، وأيضاً جاء مستوى الهوية التنظيمية مرتفعاً لجميع مجالات الدراسة الخاصة بتعزيز الهوية التنظيمية.

التوصيات:

1- تعزيز وترسيخ توليد المعرفة في مدارس الشمس الخاصة في مدينة السويداء من خلال استقطاب الأفراد ذوي الخبرة والمهارة العالية السريعة وإجراء البحوث بشكل مستمر للمساهمة في توليد المعرفة واعتماد المدارس محل الدراسة على فرق العمل ذات التنوع المعرفي لتوليد المعرفة واكتشافها وإستقطاب المعرفة الخارجية واقتنائها وتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تساعد العاملين في عملية توليد المعرفة وبالتالي تعزيز واقع الهوية التنظيمية في المدارس محل الدراسة ككل.

2- تعزيز وترسيخ تخزين المعرفة من خلال استخدام المدارس الخاصة جميع الطرق التقليدية والالكترونية وتوفير قاعدة بيانات مناسبة وتوثيقها لتخزين المعرفة وتصنيف المعرفة بطرق علمية واضحة تمكن الجميع من استخدامها بسهولة والدقة والسرعة بتخزين المعرفة وبالتالي تحسين واقع الهوية التنظيمية في المدارس الخاصة ككل.

3- ضرورة الاهتمام بنشر المعرفة من خلال المنشورات الداخلية والبريد الكتروني والاجتماعات ونشر وتبادل المعرفة بين جميع المستويات الادارية وتوفير المصرف للعاملين قنوات اتصال مناسبة لتبادل المعرفة وعرض الأفكار الجديدة التي يمتلكها الآخرون في المدارس الخاصة محل الدراسة للمحافظة على درجة الارتباط بينهما وزيادتها أكثر إن أمكن ذلك لتكون الركيزة الأساسية في العمل وبالتالي تعزيز واقع الهوية التنظيمية في المدارس الشمس الخاصة في السويداء محل الدراسة.

4- ضرورة تطبيق المعرفة من خلال امتلاك الوسائل المناسبة لتطبيق المعرفة والاستفادة من المعرفة والمعلومات الموجودة في تحسين الخدمات المقدمة للطلاب وللمجتمع وإزالة العوائق التي تقف أمام تطبيق المعرفة والاستمرار في تطبيق الأفكار والآراء الجديدة وبالتالي الحفاظ على الدرجة القوية للارتباط التي تساهم بتحسين واقع الهوية التنظيمية.

معلومات التمويل :

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع: References

أولاً: المراجع العربية:

1. بازرعة، محمود صادق.(2005). بحوث التسويق. الطبعة الثامنة. دار مركز جامعة القتهرة للتعليم المفتوح، القاهرة– مصر، 1–439، 15.
2. بجاج، أحمد.(2015). سوسيولوجيا الممرضة – إطار نظري لتشكيل الهويّة المهنيّة للممرضة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعيّة. 20(1)، 303–314، 306.
3. بعلبكي، رمزي (2013): اللغة والهوية في الوطن العربي: إشكاليات تاريخية وثقافية وسياسية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، قطر، 1–462، 5.
4. تاوريريت، نور الدين. (2020). دور الهوية الوظيفيّة في تحقيق المتوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليميّة ببلدية بوسعادة ولاية المسلية. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربويّة. 5 (2)، 497–473، 478.
5. حريم، حسين. (2004). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع "**نقلاً عن:** عبد اللطيف، عبد اللطيف وجودة، محفوظ (2010): دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. 26(2)، 119–156، 129.
6. حسين، نغم هادي.(2019). إدارة الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالذات الرحيمة لدى العاملين بمهنة التمريض في محافظة الديوانية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. 42(1)، 1376–1354،1361.
7. حمدان، حيان.(2020). أثر القدرات الإبداعيّة لدى المديرين على تحسين أداء المنظمات الخدميّة، مجلة الجامعة الوطنية الخاصة. 38(1)، 35–66، 23.
8. دليلة، بدران.(2017). الهوية المهنيّة للعامل بين الاندماج والأمن الوظيفي مقاربة سوسيو ثقافية " لكلود دوبار" و" سان سانسيلو" لمنظور أزمة الهوية. مجلة التراث. 7(1)، 115–135 ،121.
9. شولتز،ماجكين، جوهانتش، ماري، ولارسن، موغانس.(2004): المنظّمة المعبّرة – الهويّة، السمعة والعلامة التجارية للشركة. الطبعة الأولى، الأردن، العبيكان للنشر، ترجمة: د.رياض الأبرش، 1–380، 67–71.
10. صقور، مجد، نجيرفان، عثمان.(2020، تموز). الدور الوسيط لأخذ المخاطرة في العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية السّورية. مجلة جامعة البعث، 42(31)، سوريا: منشورات جامعة البعث، 67–121.
11. صوريا، عثماني مرابط.(2020). الهوية المهنية في المؤسسة بين المقاربة وعملية البناء. مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية. 5(19)، 37–48، 41.
12. عبد الدائم، علي.(2016). دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس المال الاجتماعي: دراسة تحليليّة على عينة من موظفي وزارة الصحة / دائة الصحة بغداد الكرخ، مجلة الجامعة العراقيّة. 36(1)، 473–435، 446.
13. عبود، مد الله.(2020). دور القيادة الاستراتيجيّة في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الزيتونة. مجلة اتحاد الجامعات العربية. 40(1)، المقال رقم (10). 210–193، 194.
14. عثمان، نسيبة.(2017). قياس أثر إدارة المعرفة في أداء مؤسسات التعليم العالي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن – دراسة مسّحية على جامعة دمشق – ، أطروحة دكتوراه، كليّة الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا،1–31،255.

15. العشري، محمد حسن محمد.(2020). خصائص الهوية التنظيميّة وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال للغزل والنسيج بوسط الدلتا. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإداريّة. 8(2)، 30-1.

16. العلوان، محمد.(2020). أثر عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات صناعة الأدوية في الأردن – دراسة حالة، مشاريع صناعة الأدوية في محافظة البلقاء. الأردن، مجلة معارف.15(2)، 210-118، 142.

17. علي،عدي أحمد صالح. (2020). الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي – دراسة تطبيقية على عينة من الكليات العراقية الخاصة في ميدنة كركوك، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.1-124.

18. عوض،سليمان، عبد الله، حيدر.(2014). نظم المعلومات الإداريّة. سوريا: منشورات جامعة دمشق، دمشق،1-5،133.

19. الكبيسي، صلاح الدين.(2005). إدارة المعرفة.1(1). منشورات المنظمة العربية للتنمية الإداريّة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1-42،213.

ثانياً: المراجع الأجنبيّة:

1. Alee,V.(1997). 12 Principles of Knowledge Management،Training & Development. Scientific Research.51(11),515-534,71.
2. Bhatt,G.D.(2001).Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction Between Technologies,Techniques،and People.Journal of Knowledge Management. 5(1),68-75,71.
3. Dowling،Grahame R. & Otubanjo،Tayo.(2011).Corporate and Organizational Identity: Two Sides of the Same Coin. Academy of Marketing Science.1(3-4),171-182,171.
4. Garcia-Piqueres،G.,SerraNo-Bedia,A.M.,&Perez-Perez،M.(26 September،2019). Knowledge Management Practices and Innovation Outcomes: The Moderating Role of Risk –Taking and Proactiveness.Administrative Sciences.9(4),1-75.
5. Karadsheh,L.,Mansour,E.,Alhawari,S.,Azar،G.,&El-Bathy,N.(2009).A Theoretical Framework for Knowledge Management Process :towards Improving Knowledge Performance.Communcations of the IBIMA.1(7),67-79,68.
6. Krogh,G. & Nonaka,I.& Aben,M.(2001),Making the Most of your Company's Knowledge: A Strategic Frame work. Long Rang Planning.34(4),421-439,432.
7. Miranda Junior,U.J.P.,Novaes,M.R.C.G.,Santos,H.B.A.,Tastch,J.F.F.,Ferrira,R.S.,Vieira,W.P. Lapao,VL.(2021). Perspectives of Organizational Identity in a Health Education Institution: A Mixed-Method Analysis.BMC Medical Education.21(1),1-1.
8. Saunders,M.,Lewis,P.&Thornhill,A.(2016).Research Methods for Business Students. Seventh edition, England: Pearson Education Limited.124.
9. Sveiby,K.(1994).Towards a Knowledge Management on Organization. Doctoral Dissertation، Department of Business Administration University of Stockholm.Sweden,1-104,23.
10. Whetten,D.A.& Godfrey,P.C.(1998):Identity In Organization:Building Theory Through Conversation,Sage Publication,Usa.1-320,21.
11. Wolski,M.,& Gomlinska،A.(2020). Data meaning and Knowledge Discovery :Semantical aspects of Information Systems.International Journal of Approximate Reasoning. 119.(1),40-57,41.
12. Lauro,S.,Tursunbayeva,A.,Bunduchi,R.,Antonelie,G.,Martinez,M.(2021). Social Media Use and Organizational Identity: A Case Study, Explorting Innovation in a Digital World Cultural and Organizatioal Challenges, 291-304.
13. Wiig،K.M.(January,1993).Knowledge Management Foundations:Thinking about Thinking: How People and Organizations Represent, Create and Use Knowledge.The U.S.A: Schema Press Arlington,Texas:Limited.1-445,55.
14. Aust،P.J.(1 December,2004).Communicated Values as Indicators of Organizational Identity.Communication Studies.55(4),515-534,516.

15. Kalkan,Ü.,Aksal,A.F.,Gazi,A.Z.,Atasoy,R.,Dağli,G.(24 January,2020). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture,and Organizational Image.SAGE Open 10(1),1-15.

16. Domuratha,A.,Patzelt,H.&Liebl,A.(May,2020).Does Negative Feedback Impact New Ventures'Organizational Identity? The Role of Founding Teams'Human Capital and Feedback Source. Journal of Business Venturing.35(3),1-21.

17. Wilson,J.P.,& Campbell,L.(18 May,2020).ISO 9001:2015:the Evolution and Convergence of Quality Management for Competitive Advantage.Total Quality Management & Business Excellence.31(7-8),761-776,772.

18. Doepgen,M.,Clauss,T.,Kraus,S.,&Cheng،C.F.(June,2021).Knowledge Management Capabilities and Organizational Risk-Taking for Business Model Innovation in SMEs.The Journal of Business Research. 130(1),683-697.

19. Jusriadi,E.,Syafaruddin,S.,& Rusydi,M.(June,2021).Human Capital Development of Research Staff through Self-Leadership,Teamwork Management and Culture Diversity.Journal Minds:Manajemen Ide dan Inspirasi.8(1),1-14.