مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا / جامعة زاخو
اسم الكاتب: زار محمد علي السليفاني
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10156
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 17:40 +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 تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 43, No. 144
Dec. 2024

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: ALsulaifani, Nizar M. A. (2024). " The Impact of Knowledge Absorptive Capacity in Organizational Brilliance Through the Moderating Role of the Bologna Process/ University of Zakho as a Model: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at the University of Zakho".
TANMIYAT AL-RAFIDAIN, 43 (144), 155-184, https://doi.org/10.33899/tanra.2024.185419

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

Research Paper

The Impact of Knowledge Absorptive Capacity in Organizational Brilliance Through the Moderating Role of the Bologna Process/ University of Zakho as a Model: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at the University of Zakho

Nizar M. A. ALsulaifani
College of Administration and Economics - University of Zakho - Kurdistan Region - Iraq

Corresponding author: NIZAR M. A. ALsulaifani, College of Administration and Economics - University of Zakho - Kurdistan Region - Iraq
nizar.ali@uoz.edu.krd

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.185419

Article History: *Received*: 5/6/2024; *Revised*: 3/7/2024; *Accepted*: 20/8/2024; *Published*: 1/12/2024.

Abstract
The research aims to study the impact of Knowledge Absorptive Capacity represented by (knowledge acquisition, knowledge absorption, knowledge transformation, and knowledge exploitation) in Organizational Brilliance represented by (Leadership Brilliance, Cognitive Brilliance, Service Brilliance, and Technological Brilliance) through the Moderating role of the Bologna Process, and Analyze the Relationship Between them at the University of Zakho. A descriptive analytical approach was used, and an electronic questionnaire form (Google Form) was adopted to collect data, and the final number of respondents was (103) from faculty members at the University of Zakho. The research hypotheses were tested using the (SPSS Version25) program. One of the most important results of the research is the impact of Knowledge Absorptive Capacity on achieving Organizational Brilliance. It also showed the lack of improvement in the influential relationship of Knowledge Absorptive Capacity in achieving Organizational Brilliance through the Moderating Role of the Bologna Process at the level of the overall indicator, which means that the more the University of Zakho adopts Knowledge Absorptive Capacity, the greater the opportunity to achieve higher levels of Organizational Brilliance, and without the Bologna Process. Based on the results, several proposals were presented, the most important of which is that Zakho University must rely on the capacity to absorb knowledge in its Dimensions and apply it in reality effectively to achieve organizational brilliance and adapt to environmental pressures and variables.

Keywords:
Absorptive Capacity for Knowledge, Organizational Excellence, Bologna Process, University of Zakho.

ورقة بحثية

تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا/ جامعة زاخو أنموذجاً: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو

نزار محمد علي السليفاني

جامعةزاخو، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم العلوم الإدارية

المؤلف الواسل: نزار محمد علي السليفاني، جامعة زاخو، كلية الإدارة والاقتصاد،
nizar.ali@uoz.edu.krd

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.185419

تاريخ المقالة: *الاستلام:* ٢٠٢٤/٠٦/٠٥؛ *التعديل والتنقيح:* ٢٠٢٤/٠٧/٠٣؛ *القبول:* ٢٠٢٤/٠٨/٢٠؛ *النشر:* ٢٠٢٤/١٢/٠١.

المستخلص

يهدف البحث الى دراسة تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة والمتمثلة بـ(اكتساب المعرفة، استيعاب المعرفة، تحويل المعرفة، واستغلال المعرفة) في التألق المنظمي والمتمثل بـ(التألق القيادي، التألق المعرفي، التألق الخدمي، التألق التكنولوجي) من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا، وتحليل العلاقة بينهما في جامعةزاخو. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت استمارة الاستبانة الالكترونية (google Form) لجمع البيانات، وبلغ العدد النهائي للمستجيبين (١٠٣) من أعضاء هيئة التدريس في جامعةزاخو. وجرى اختبار فرضيات البحث باعتماد برنامج (SPSS Version25). ومن أهم نتائج البحث، وجود تأثير للقدرة الاستيعابية للمعرفة في تحقيق التألق المنظمي. كما تبين أن عدم تحسن العلاقة التأثيرية للقدرة الاستيعابية للمعرفة في تحقيق التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا على مستوى المؤشر الكلي، مما يعني كلما تبنت جامعةزاخو القدرة الاستيعابية للمعرفة كلما زادت فرصة تحقيق مستويات أعلى من التألق المنظمي، وبدون عملية بولونيا. وبناءً على النتائج تم تقديم عدد من المقترحات أهمها، من الضروري على جامعةزاخو من الاعتماد على القدرة الاستيعابية للمعرفة بأبعادها وتطبيقها في الواقع بشكل فاعل في تحقيق التألق المنظمي والتكيف مع الضغوطات والمتغيرات البيئية.

الكلمات الرئيسة

القدرة الاستيعابية للمعرفة، التألق المنظمي، عملية بولونيا، جامعةزاخو.

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): **مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٤٣)، العدد (١٤٤)،
كانون أول ٢٠٢٤

© جامعة الموصل |
كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب وترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: السليفاني، نزار محمد علي (٢٠٢٤). "تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا/ جامعة زاخو أنموذجاً: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو" ***تنمية الرافدين***، ٤٣ (١٤٤)، ١٥٥-184، https://doi.org/10.33899/tanra.2024.185419

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

المقدمة

في عصر التحولات السريعة والتحديات المتزايدة، أصبحت المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات، مطالبة بتحقيق مستويات عالية من الجودة والتميز لضمان بقاءها ومساهمتها الفاعلة في المجتمع الأكاديمي والعالمي، وأن القدرة على اكتساب المعرفة من مصادر متعددة، سواء كانت داخلية أو خارجية، واستيعابها وتحويلها إلى موارد تعليمية تطبيقية تعزز الأداء والابتكار، وتوفير بيئة تعليمية وبحثية محفزة، تعتبر من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الجامعات لتحقيق أهدافها التعليمية، هذه القدرة تُعرف بمفهوم "القدرة الاستيعابية للمعرفة"، التي يشير إلى قدرة الجامعة على تحليل المعرفة وتطبيقها بفاعلية لتحقيق مخرجات تعليمية وبحثية متميزة.

فضلاً عن ذلك، يتطلب التألق المنظمي من الجامعات تبني استراتيجيات تضمن التميز في جميع جوانب أنشطتها من تحقيق التفوق الأكاديمي إلى تحسين العمليات الداخلية، وتطوير المهارات والقدرات الفردية والجماعية، وتحفيز الابتكار. هذه الاستراتيجيات تسهم في بناء سمعة قوية للجامعة، وتعزز قدرتها على المنافسة في بيئة أكاديمية عالمية ديناميكية.

وفي هذا السياق، تأتي أهمية "عملية بولونيا"، التي تهدف إلى تبني معايير وسياسات التعليم العالي الأوروبية. وتعتبر هذه العملية إطاراً مرجعياً يسعى إلى تحسين الجودة الأكاديمية، وتسهيل تنقل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بين الجامعات الأوروبية، وضمان توحيد وتحديث المناهج الدراسية وفقاً للمعايير الأوروبية. حيث جامعة زاخو، من خلال تبنيها لهذه العملية، تسعى إلى تحقيق تكامل أكبر مع النظام التعليمي الأوروبي، مما يعزز فرص التوظيف لخريجيها على الصعيدين المحلي والدولي، ويزيد من قدرتها على المنافسة في المجال الأكاديمي العالمي.

ويهدف هذا البحث إلى تحليل وتقييم تأثير عملية بولونيا في جامعة زاخو، من حيث قدرتها على تحسين الجودة الأكاديمية، وتعزيز التنقل الأكاديمي، وتوفير بيئة تعليمية وبحثية متميزة من خلال هذا التحليل، وسيتم تسليط الضوء على كيفية تأثير هذه العملية في العلاقة بين القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي للجامعة، مما يسهم في تحقيق نجاح مستدام وتعزيز سمعتها الأكاديمية محلياً ودولياً.

ولتنفيذ هذه الحلول التحليلية في الجامعة، يجب أن تكون النتائج "قابلة للمعالجة". وهذا يتطلب تقنية مناسبة وأيضاً عدداً من القدرات والسلوكيات في الجامعة، والتي ستكون أساسية لتحقيق مستوى عالٍ في التألق المنظمي. حيث تكونت هيكلية البحث من أربعة مباحث، إذ خصص المبحث الأول منها لعرض المنهجية العلمية للبحث، أما المبحث الثاني فتناول الجانب النظري للبحث، فيما اختص المبحث الثالث بالجانب العلمي للبحث، واختتم البحث بمبحثه الرابع للاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الأول/ المنهجية العلمية للبحث

أولاً. مشكلة البحث

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم في مجالات التعليم العالي، تزايدت المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي التي بادرت إلى اتخاذ الترتيبات اللازمة للبقاء والحصـــول على مكانة متميزة أكاديمياً وتنظيمياً، وسعيها لتحقيق أعلى مستويات التألق المنظمي بين الجامعات. وقد بدأت هذه المؤسسات في تحويل اعتمادها من الأصـول المادية إلى الأصـول غير المادية باحثة عن حلول جديدة لتطوير أنشطتها في السوقين المحلية والعالمية. حيث سعت جامعة زاخو منذ تأسيسها عام ٢٠١٠م إلى تحقيق مراتب متقدمة في التصنيف المحلي والعالمي للجامعات، وفي أحدث تصـــنيف للجامعات في (٣١ يناير ٢٠٢٤)، ووفقاً لنظام تصـــنيف (Webometrics) لجامعات العالم، حصـــلت جامعة زاخو على المركز (٢٨٩٤) عالمياً، والمرتبة (٣) بين الجامعات الحكومية في إقليم كوردســـتان العراق، والمرتبة (١٣) بين الجامعات العراقية. تتمثل مشـــكلة البحث الحالي في كيفية تحقيق مستويات عالية من التألق المنظمي في جامعة زاخو، باعتمادها على القدرة الاستيعابية للمعرفة التي تعد أحد الأصول الحيوية غير الملموسة التي تساعد المنظمة على كسب ميزة تنافسية مستدامة في هذا العصـر الذي يتسـم بالأعمال المعقدة وعالية السـرعة، لذلك، سـعت جامعة زاخو إلى القيام بتوظيف سـريع للمعرفة عبر قنوات مناسبة، ومن أهمها عملية بولونيا الذي تم اعتمادها في جامعة زاخو عام ٢٠١٨م. ومن هذا المنطلق، تتجسـد مشـكلة البحث الرئيسـة في السـؤال التالي: **"هل للقدرة الاسـتيعابية للمعرفة تأثير في التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا؟" وذلك من وجهة نظر عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو**. ويتفرع من هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مسـتوى إدراك أعضـاء الهيئة التدريسـية للقدرة الاسـتيعابية للمعرفة والتألق المنظمي وعملية بولونيا في الجامعة المبحوثة؟
٢. ما مستوى تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة؟
٣. ما مستوى تأثير أبعاد القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة؟
٤. هل تتحسـن العلاقة التأثيرية للقدرة الاسـتيعابية للمعرفة في تحقيق التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا في الجامعة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث في إمكانية الاستفادة من تعزيز القدرة الاستيعابية للمعرفة من خلال تطبيق مبادئ ومعايير عملية بولونيا، مما يسهم في تحقيق مستويات أعلى من التألق المنظمي، ويتجلى تحقيق ذلك من خلال تحســـين جودة التعليم، وتعزيز التوافق الأكاديمي والمعرفي، وزيادة القدرة على تبني الابتكارات الأكاديمية والإدارية. فباعتبار هذه المتغيرات كجوانب مترابطة، يمكن للبحث والتحليل بينها أن يســـهم في تحديد أهمية البحث في الجوانب الآتية:

١. يتيح للباحثين فهم عميق لكيفية تأثير القدرة الاســـتيعابية للمعرفة في التألق المنظمي في جامعة زاخو، هذا الفهم يمكن أن يســـاعد الجامعة على تطوير اســـتراتيجيات فاعلة لتعزيز أدائها الأكاديمي وتنظيم عملياتها الداخلية بشكل أكثر كفاءة.
٢. التفاعل بين التألق المنظمي وعملية بولونيا يفتح آفاقاً جديدة لتحسين هيكل المنظمة وعملياتها الداخلية. فمن خلال تحســـين نظام الإدارة وتوزيع الســـلطات بشـــكل فاعل، يمكن للمنظمة أن تعزز قدرتها على التكيف والاستجابة للتحديات الخارجية بفاعلية أكبر.
٣. الإســـهام في تعزيز المعرفة والفهم لعلاقة العوامل المختلفة التي تؤثر على أداء المنظمة، مما يســـاعد على توجيه السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية بشكل أفضل. ففهم كيفية تفاعل القدرة الاستيعابية للمعرفة مع التألق المنظمي وعملية بولونيا يمكن أن يوجه استراتيجيات التطوير والتحسين داخل الجامعة المبحوثة.
٤. يمكن أن تكون نتائج هذا البحث أنموذجاً يحتذى به لمؤسسات تعليمية أخرى تسعى إلى تحسين جودة أدائها الأكاديمي والتنظيمي. ومن خلال مشـاركة نتائج هذا البحث، يمكن لجامعة زاخو أن تسـهم بشـكل فاعل في قيادة جهود تطوير التعليم في المنطقة.

ثالثاً. أهداف البحث

هنـاك العديـد من الأهداف التي يمكن تحقيقهـا من خلال تقديم رؤى علميـة ومنهجيـة حول تـأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة، والتألق المنظمي، وعملية بولونيا على أداء جامعة زاخو. ومن بين هذه الأهداف:

١. الإســـهام في تأطير نظري وفلســـفي لمتغيرات البحث الحالي (القدرة الاســـتيعابية للمعرفة، والتألق المنظمي، وعملية بولونيا)، من خلال تتبع المســـارات التنظيرية للأدبيات المتخصـــصـــة، والربط بينها في إطار بحث علمي يسهم في إغناء الفكر التنظيمي لتحقيق حالة من الانسجام بين أبعاده.
٢. اختبار مدى تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.
٣. تحليل كيفية تأثير تطبيق عملية بولونيا في العلاقة بين القدرة الاســـتيعابية للمعرفة والتألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.
٤. تقديم مجموعة من المقترحات العملية للجامعة المبحوثة حول كيفية تحســـين أدائها وتحقيق التألق المنظمي المستدام وتعزيز مكانتها الأكاديمية من خلال تبني استراتيجيات فاعلة لزيادة القدرة الاستيعابية للمعرفة في الجامعة وتعزيز عملية بولونيا.

رابعاً. منهج البحث

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعد منهجاً ملائماً لدراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكية ويوفر وصفاً تفصيلياً للحالة المبحوثة، وذلك من خلال جمع البيانات الحقيقية من مشاهدة الواقع الفعلي لها من خلال استطلاع آراء وتوجهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو، للوصول إلى العلاقات بين المتغيـرات الرئيسة والفرعية.

خامساً. مجتمع البحث وعينته

تشكل مجتمع البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو/ محافظة دهوك. حيث بلغ مجتمع البحث (١٧٠) تدريسياً، قام الباحث بتوزيع (١٢٠) استمارة استبانة عليهم، حيث الاستمارات الصالحة للتحليل (١٠٣) استمارة، أي بنسبة استجابة بلغت (٨٥.٨٪) من مجموع الاستمارات الموزعة. وتم اختيار جامعة زاخو ميداناً للدراسة وفقاً لقرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اقليم كوردستان العراق، لتطبيق عملية بولونيا في الجامعات الحكومية في عام ٢٠١٨م.

سادساً: اختبار ثبات الاستبانة والتوزيع الطبيعي للبيانات

لقياس ثبات الاستبانة لمتغيرات البحث، طبق تحليل الثبات (Reliability Analysis) بطريقة ألفا كرونباخ (Alpha–Cronbach)، لأنه من الأساليب المفضلة في تقدير ثبات الاستبانة للفقرات الوصفية، ووفقاً لمستويات تحليل الاعتمادية في العلوم الاجتماعية فإن الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا كرونباخ يساوي (٧٠٪)، وبعد تفريغ البيانات باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) بحسب معامل الثبات لفقرات الاستبانة على أساس متغيرات البحث الرئيسة وأبعاده، ومن خلال الجدول (١) نلاحظ نتائج تحليل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لكل المتغيرات مرتفع وتفوق الحد الأدنى (٧٠٪) مما يدل على أن مقاييس البحث تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي بين محتوياتها، وهذا ما يجعل من ثبات وموثوقية استمارة الاستبانة مرتفعة وصالحة للتطبيق. إذ تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ، وكما يظهرها الجدول (١) بين (0.868) و(0.966)، وتؤكد الثبات المطلوب لعبارات متغيرات البحث.

الجدول (١): نتائج اختبار ثبات الاستبانة والتوزيع الطبيعي للبيانات

المتغيرات الرئيسة	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	كرونباخ الفا	معامل الالتواء	Sig.	معامل التفلطح	Sig.
القدرة الاستيعابية للمعرفة	اكتساب المعرفة	**3**	0.868	-0.537	0.238	-0.303	0.472
	استيعاب المعرفة	**3**	0.872	-0.686	0.238	.0.203	0.472
	تحويل المعرفة	**3**	0.881	-0.459	0.238	-0.483	0.472
	استغلال المعرفة	**3**	0.905	-0.580	0.238	-0.535	0.472
	المؤشر الكلي للقدرة الاستيعابية للمعرفة	**12**	**0.957**	**-0.602**	**0.238**	**-0.166**	**0.472**
عملية بولونيا	**المؤشر الكلي لعملية بولونيا**	**6**	**0.911**	**-0.317**	**0.238**	**-0.646**	**0.472**
التألق المنظمي	التألق القيادي	٤	**0.901**	-0.157	0.238	-0.520	0.472
	التألق المعرفي	٤	**0.907**	-0.372	0.238	-0.657	0.472
	التألق الخدمي	٤	**0.903**	-0.537	0.238	-0.288	0.472
	التألق التكنولوجي	٤	**0.917**	-0.602	0.238	-0.164	0.472

المتغيرات الرئيسة	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	كرونباخ الفا	معامل الالتواء	Sig.	معامل التفلطح	Sig.
	المؤشر الكلي للتألق المنظمي	16	0.966	-0.366	0.238	-0.422	0.472

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS V.24).

وبهدف اختبار مدى كون بيانات البحث تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، تم استخدام كل من معامل الالتواء "Skewons" ومعامل التفلطح "Kurtosis"، حيث إن القيمة المعيارية لمعامل الالتواء يجب أن تكون محصورة بين (٣) و (٣-)، بينما يجب أن تكون القيمة المعيارية لمعامل التفلطح محصورة بين (٧) و (٧-) (Kline, 2016)، وتبين من نتائج هذا التحليل والمذكورة في الجدول (١) أن جميع قيم معامل الالتواء لمتغيرات الدراسة وأبعادها تقع بين (0.157-) و (0.686-) وهي ضمن القيم المعيارية لهذا المقياس، كما أن جميع قيم معامل التفلطح لمتغيرات الدراسة وأبعادها تقع بين (0.164-) و (0.657-) وهي ضمن القيم المعيارية أيضاً لمعامل التفلطح، وتؤكد ذلك جميع نسب مستوى المعنوية وهي أكبر من (٠.٠٥). مما يعني توافر شرط التوزيع الطبيعي في بيانات البحث.

المبحث الثاني/ الجانب النظري

تعتبر الجامعات من المؤسسات المهمة في المجتمع، حيث تؤدي دوراً حيوياً في نقل المعرفة وتوليدها وتحقيق التألق المنظمي في مجالات التعليم والبحث. ويتأثر أداء الجامعات وتحقيق أهدافها بعدة عوامل، منها القدرة الاستيعابية للمعرفة، والتألق المنظمي، وعملية بولونيا. حيث تتمثل قدرة الاستيعابية للمعرفة لدى الجامعة في القدرة على تحليل المعرفة وتحويلها إلى موارد تعليمية وبحثية مفيدة. وتشمل هذه القدرة على جمع المعرفة من مصادر متعددة، وتحليلها بشكل فعال لاستخلاص الفوائد القصوى منها، وتحويلها إلى تطبيقات عملية تسهم في تطوير البرامج التعليمية والأبحاث. من جانبه، يسهم التألق المنظمي في تحقيق أهداف الجامعة بشكل فاعل، حيث يرتبط بقدرتها على تنظيم عملياتها الداخلية وتحسين أدائها بما يتناسب مع متطلبات الوقت. فتحقيق التألق المنظمي يشمل تعزيز الابتكار والإبداع، وتحسين الجودة والكفاءة في الخدمات التعليمية والبحثية. وبالنسبة لعملية بولونيا، يلعب دوراً حيوياً في تحقيق التنظيم والتنسيق الفاعل داخل الجامعة، من خلال تحديد المسؤوليات وتوزيع السلطات بشكل واضح ومنظم. وبالتالي، تساعد عملية بولونيا في تعزيز التفاعل وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والباحثين، مما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة بشكل شامل.

واتساقاً مع ما سبق، لفهم ودراسة هذه المتغيرات الثلاثة (القدرة الاستيعابية للمعرفة، التألق المنظمي، وعملية بولونيا) وتفاعلها مع بعضها البعض في الجامعة المبحوثة. سوف نتطرق إليها ضمن المحاور الآتية:

المحور الأول. القدرة الاستيعابية للمعرفة Knowledge Absorptive Capacity

في ظل التطورات السريعة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، يصبح من الضروري على الجامعات أن تكون قادرة على تحليل المعرفة بشكل فاعل وتحويلها إلى موارد تعليمية وأبحاث مفيدة. تتمثل قدرة الاستيعابية للمعرفة في القدرة على جمع المعرفة من مصادر متعددة، وتحليلها، وتبني استراتيجيات لتحويلها إلى تطبيقات عملية في مجالات التعليم والبحث. وتعد الجامعات مركزاً حيوياً لنقل المعرفة وتوليدها، وذلك من خلال توفير بيئة تعليمية وبحثية تشجع على التفاعل وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والباحثين. يتيح هذا التفاعل الديناميكي إمكانية تطوير الأفكار والابتكارات، وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة التعليمية والبحثية بشكل فاعل. فضلاً عن ذلك، تسعى الجامعات إلى المحافظة على مكانتها وسمعتها في المجتمع الأكاديمي والمجتمع بشكل عام، وذلك من خلال تقديم برامج تعليمية عالية الجودة والمساهمة في إثراء المعرفة من خلال الأبحاث العلمية والتطبيقية. من خلال تطوير قدراتها في استيعاب المعرفة وتطبيق النتائج البحثية بشكل فاعل، تصبح الجامعة قادرة على تحقيق التميز والتألق في مجالات التعليم والبحث، وبالتالي تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية بشكل شامل وفاعل. وعليه سنتطرق إلى الفقرات الآتية:

أولاً. مفهوم القدرة الاستيعابية للمعرفة

إن الديناميكية المتزايدة في البيئة تجبر المنظمات على تطوير وتعزيز قدرتها الاستيعابية إلى جانب القدرات التنظيمية الأخرى، ومنها القدرة الاستيعابية للمعرفة فهي بناء رئيس في أدبيات علم المنظمة، وتُعرَّف على أنها "قدرة المنظمة في التعرف على قيمة المعلومات الخارجية الجديدة، واستيعابها، وتطبيقها" (Lewandowska, 2015: 34)، وتعتمد أيضاً على كفاءة نقل المعرفة داخل المنظمة، والمواجهات بين المنظمة والبيئة الخارجية، وكذلك بين الوحدات/ الأقسام التنظيمية (Baškarada, 2016: 417). ويصفها (Rodríguez, 2014: 48) على أنها مجموعة واسعة من القدرات اللازمة للتعامل مع المكونات الضمنية للتكنولوجيا المنقولة، فضلاً عن الضرورة المتكررة لتعديل المصادر الخارجية لتلك التكنولوجيا الموجه نحو استيعاب المعرفة التكنولوجية. وأشارت (Poliakova, 2017: 10) إلى أن القدرة الاستيعابية للمعرفة هي النتيجة لتجميع الجهود وتطبيق قواعد المعرفة، والقدرة على اكتسابها، واستيعابها واستغلالها وتحويلها واستخدامها بطريقة تعزز قدرة المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية والحفاظ عليها. وتُعرَّف أيضاً من قبل (Grabowski & Stawasz, 2023: 8) بأنها القدرة على التعرف على قيمة المعرفة الجديدة، واستيعابها وتطبيقها في سياق الأعمال.

وانسجاماً مع ما سبق يرى الباحث أن المفهوم الاجرائي للقدرة الاستيعابية للمعرفة تشير إلى قدرة الجامعة على تحليل المعرفة، وتحويلها إلى موارد تعليمية وأبحاث مفيدة، وكذلك توفير بيئة تعليمية وبحثية تشجع على تبادل المعرفة والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والباحثين، وتحقيق أهدافها التعليمية والبحثية بشكل فاعل والمحافظة على مكانتها وسمعتها في المجتمع الأكاديمي والمجتمع بشكل عام.

ثانياً. أهمية القدرة الاستيعابية للمعرفة

لفهم أهمية القدرة الاستيعابية للمعرفة، إلى جانب المفاهيم السابقة المذكورة آنفاً تعد كفاءة المنظمة في اكتساب المعرفة واستيعابها أمراً بالغ الأهمية، حيث تقوم بتحويل نماذج الابتكار الخاصة بها من النماذج المغلقة إلى النماذج المفتوحة، حيث تبرز أهمية الجمع بين المعرفة الداخلية والخارجية بوصفها جزءاً من استراتيجية الابتكار الخاصة بالمنظمات (Lau & Lo, 2015: 102). وعلى الرغم من أن القدرة الاستيعابية للمعرفة تعتمد على فكرة أن المنظمات يمكنها الاستفادة من المعرفة المولدة خارجياً لتحسين أدائها الابتكاري. مما يسمح للمنظمة بالتنبؤ بشكل أكثر دقة بطبيعة التقدم التكنولوجي وإمكاناته. وفي هذا الصدد، أنه كلما ارتفع مستوى القدرة الاستيعابية للمعرفة زادت احتمالية أن تكون المنظمة استباقية في استغلال الفرص المتاحة في البيئة، بشكل مستقل عن الأداء الحالي (Lucena& Roper, 2016: 160). فضلاً عن، قدرة المنظمة على استيعاب المعرفة الخارجية، والتي تعد من أهم القدرات الديناميكية التي تساعدها على تحقيق الميزة التنافسية. ويعتبر عدم القدرة على استيعاب المعرفة الخارجية بمثابة العائق في تحقيق التألق المنظمي (Rodríguez, 2014: 48).

واتساقاً مع ما سبق، تتجسد أهمية القدرة الاستيعابية للمعرفة في كفاءة المنظمة في اكتساب المعرفة واستيعابها مهمة لتحويل نماذج الابتكار من مغلقة إلى مفتوحة واستثمارها، مما يعزز الجمع بين المعرفة الداخلية والخارجية. وتساعد على التنبؤ بالتقدم التكنولوجي واستغلال الفرص البيئية بشكل استباقي. وتعد هذه القدرة أساسية لتحقيق التألق المنظمي للجامعة.

ثالثاً. أبعاد القدرة الاستيعابية للمعرفة

اعتمد البحث الحالي على أنموذج القدرة الاستيعابية للمعرفة الذي طورته (Zahra & George, 2002) على أربعة أبعاد أساسية، وهي: القدرة على اكتساب المعرفة، استيعابها، تحويلها، واستغلالها (Poliakova, 2017: 11-15).

١. **اكتساب المعرفة Knowledge Acquisition**: هي قدرة المنظمة على تحديد المعرفة واكتسابها من المصادر الخارجية لتوليد المهارات والرؤى والعلاقات الضرورية وفهم قيمتها العالية في تحقيق أهدافها.
٢. **استيعاب المعرفة Knowledge Assimilation**: يشير إلى الإجراءات الروتينية والعمليات التي تسمح بتحليل ومعالجة وتفسير وفهم المعلومات التي تم الحصول عليها من مصادر خارجية.
٣. **تحويل المعرفة Knowledge Conversion**: يشير إلى قدرة المنظمة على تطوير وصقل الإجراءات الروتينية التي تسهل الجمع بين المعرفة الحالية والمعرفة المكتسبة والمستوعبة حديثاً، من أجل إنتاج منتجات وخدمات ذات قيمة أعلى.
٤. **استغلال المعرفة Knowledge Exploitation**: هو قدرة المنظمة على التعرف على قوة المعلومات الخارجية الجديدة والمعرفة الجديدة واستيعابها وتطبيقها في سياق الأعمال، وتطوير الإجراءات الروتينية والمهارات والكفاءات والتقنيات القائمة بهدف انشاء مخططات جديدة تستخدم في العمليات الداخلية للمنظمة.

المحور الثاني. التألق المنظمي Organizational Brilliance

تواجه المنظمات العديد من التحديات التي تدفعها إلى البحث عن طرائق مبتكرة لتحقيق أهدافها في تقديم الخدمات بأعلى كفاءة ممكنة. وتسعى المنظمات بمختلف أنشطتها ومجالاتها إلى تبوء مكانة مرموقة لدى زبائنها أو جمهورها. فضلاً عن ذلك، تهدف بعض المنظمات إلى تحقيق ميزة تنافسية لتعزيز قدراتها التنافسية. تُعتبر القدرة التنافسية أحد أبرز ملامح التألق المنظمي (Joshi, 2017: 283)، وبسبب العولمة، أصبح هناك اهتمام كبير بين العديد من العلماء والأكاديميين ببيئة العمل وكيف أن توظيف العاملين على أساس المتطلبات التقليدية والهيكل الهرمي لم يعد ممكناً بسبب قدوم عصر المعرفة. وبالتالي، ينبغي على المنظمات نقل رؤيتها إلى الموظفين، وربط التألق بالعمليات والإجراءات، وتقييمه، وتحسين التكنولوجيا، وتعزيز التعلم. لذلك فهي تسعى إلى تحقيق بيئة عمل رائعة، حيث يتم التألق بالإتقان أو التفوق والخيال والخبرة (Mousa & Othman, 2020: 2)، وأصبح السعي إلى التميز شرطاً أساسياً للمنظمات التي تسعى إلى التميز والمنافسة في بيئة العمل نتيجة للتغير السريع والاضطرابات المتزايدة والعولمة. من خلال التقدم الهائل في الخدمات والتكنولوجيا، تبحث المنظمات عن مستوى أعلى من التميز، وهو ما يعرف بالتألق المنظمي (Nafei, 2018: 29). وعليه سنتطرق إلى الفقرات الآتية:

أولاً. مفهوم التألق المنظمي

يشير مصطلح التألق إلى معاني الإبداع والإتقان والتميز والتفوق، أي الشيء الذي يبدع فيه الفرد ويتميز به. وقد ظهر مفهوم التألق المنظمي في ظل التطورات الكبيرة التي أحدثتها الثورة المعرفية في عالم الأعمال. يُعتبر التألق المنظمي مفهوماً شاملًا يحدد الغايات والأهداف التي تسعى إليها المنظمة من جهة، ويمثل الركيزة الأساسية التي تتصف بها المنظمة وتتميز بها من جهة أخرى. في هذا السياق، تؤدي الجامعات دوراً محورياً في تطوير هذا المفهوم من خلال الأبحاث الأكاديمية والتعليم المتخصص، مما يسهم في إعداد قادة المستقبل الذين يمتلكون القدرة على تحقيق التألق المنظمي في مختلف القطاعات.

ويعرف التألق المنظمي بأنه شعور الأفراد العاملين بالسلامة النفسية وأن حياتهم تسير بشكل جيد؛ لأنهم يؤدون عملهم بفاعلية والشعور بالرضا الوظيفي (Demerouti, 2015: 88). ويصفه (Terouhid *et al.*, 2016: 916) على أنه مجموعة من الخصائص والمزايا التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة بالموارد والمقدرات الجوهرية التنظيمية واستراتيجيات ابتكارية وثقافة تنظيمية ملتزمة بالتميز، والتي يصعب تقليدها من قبل المنظمات المنافسة الأخرى التي تعمل في القطاع نفسه لتمكن المنظمة من تحقيق تفوق تنافسي. ويشير (Nafei, 2018: 29-30) إلى التألق المنظمي على أنه مستوى عالٍ من التميز من قبل الموظفين نتيجة للمعرفة والمهارات القيادية والابتكارات التي يمتلكونها أو التي تميز المنظمات عن المنظمات الأخرى على المدى الطويل في القيادة والخدمة والمعرفة. ووصف (Al Dulaimi & Abdel Razzaq, 2022: 901) التألق المنظمي بأنه مزيج من المشاعر الايجابية التي يتمتع بها الموظفون، مما يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الرفاهية والإبداع داخل المنظمات يميزها عن غيرها في المدى البعيد في مجالات القيادة، الخدمة،

والمعرفة. يؤدي إلى انتاج مخرجات تُعزز قدرة المنظمة على التنافس والابتكار في السوق. حيث يوضح (Jinan *et al.*, 2023: 233) الفرق بين التميز والتألق هو أن التميز يركز على إدارة العمليات وتحسينها، في حين يركز التألق على الموارد التنظيمية والقدرات وإدارة المعرفة التي يصعب تقليدها لتحقيق أهداف المنظمة.

واتساقاً مع ما سبق يرى الباحث بأن المفهوم الإجرائي للتألق المنظمي يشير إلى القدرة على تحقيق التميز والتفوق في جميع جوانب العمل الذي تقوم به الجامعة، والتكيف مع التحولات البيئية والاقتصادية، وتحسين العمليات الداخلية، وتطوير المهارات والقدرات الفردية والجماعية، وتحفيز الابتكار، مما يسهم في بناء سمعة قوية للجامعة، وتحقيق نجاح مستدام في مجال القيادة والخدمة والمعرفة والتكنولوجيا، مما يؤدي إلى مخرجات تعزز القدرة على المنافسة.

ثانياً. أهمية التألق المنظمي

تسعى منظمات الأعمال إلى تحقيق أعلى مستويات التألق في الأداء، نظراً لأهميته الكبيرة في تقديم ما يتم ابتكاره وانتاجه بشكل متميز للأسواق والزبائن بطريقة غير متوقعه. وتركز هذه الأهمية على مشاركة القادة ودورهم داخل المنظمة وكيفية إدارة أنشطتها وعملياتها المستقبلية. ويشير (Yoon & Kelly, 2008: 30-31) إلى أهمية التألق المنظمي لما له من آثار في المنظمة والعاملين، وتتجلى هذه الأهمية بوضوح فيما يأتي:

١. استكشاف المواهب التنظيمية التي تتجاوز الأفكار التقليدية وتقدم أفكاراً جديدة.
٢. توضيح الرؤية الشاملة للمنظمة وأعضائها من خلال الظواهر التنظيمية المتميزة.
٣. يسهم في تعظيم الأرباح التي تحققها المنظمة من خلال تحقيق الكفاءة في استغلال الموارد البشرية والمادية.
٤. تعزيز المزايا التنافسية للمنظمة عن طريق التركيز على القيادة المتميزة والمنتجات المبتكرة والموظفين المبدعين.
٥. تقليل مقاومة التغير التنظيمي عن طريق تحسين أداء الإدارة وفاعلية الأداء في مختلف المستويات.

وتتوضح أهمية التألق المنظمي من وجهة نظر عدد من الباحثين والكتاب، فيما يأتي:

١. تسعى المنظمات إلى تحقيق التألق المنظمي في الأداء نظراً لأهميته في تقديم ابتكارات ومنتجات متميزة للأسواق والزبائن. يتم تحقيق هذا من خلال القيادة الفاعلة وتنظيم الأنشطة والعمليات بشكل استراتيجي. وأصبح تبني التألق المنظمي ضرورة في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية وزيادة المنافسة، مما دفع المنظمات في البلدان المتقدمة والنامية إلى اعتماد هذا المفهوم لتعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق الاستدامة (Shirvani & Iranban, 2013: 3012-3013).
٢. يعد التألق المنظمي أحد أبرز مؤشرات نجاح أي منظمة، حيث يعزز من ميزتها التنافسية ويزيد من ربحيتها في المجالات الحالية والمستقبلية. ويتحقق هذا النجاح من خلال ضمان قاعدة إعلامية ذات سمعة ممتازة للمنظمة، واستغلال الأدوات والوسائل المختلفة بفاعلية في تبني مفهوم التألق المنظمي (Stoyanova & Ilie,2017: 25-26).

٣. تبرز أهمية التألق المنظمي من ضـــرورة تنافس المنظمات في بيئة العمل المتغيرة بســـرعة، وزيادة الاضـــطرابات والتحديات الناجمة عن العولمة والتقدم التكنولوجي. تلك المنظمات تســـعى إلى تحقيق مســـتوى متقدم من التميز، المعروف أيضـــاً "بالتألق المنظمي". حيث يتميز بالتركيز على القدرات التنظيمية وإدارة المعرفة، التي تعتبر صعبة التكرار، بغرض تحقيق الأهداف التنظيمية (O'Shea & Alonso, 2013: 556-557).

واتساقاً مع ما سبق، يرى الباحث بأن التألق المنظيمي أمراً حيوياً لنجاح المنظمات في بيئة العمل الحالية، حيث يســاعدها على تحقيق تميز مســتدام وزيادة قدرتها التنافســية. ومن خلال تبني مفهوم التألق المنظمي في الجامعات، تتمكن من تنظيم وتوجيه مواردها وتحسين عملياتها بشكل استراتيجي، مما يعزز من فرص نجاحها واســتمراريتها في مواجهة التحديات الاقتصـــادية والتكنولوجية المتزايدة. توفير قاعدة إعلامية ممتازة والاســتفادة الفاعلة من الأدوات والوسائل المختلفة يعزز من قدرة الجامعة على التألق وتحقيق أهدافها بنجاح في عالم متغير بسرعة.

ثالثاً. أبعاد التألق المنظمي

تباينت آراء الباحثين في مجال الإدارة بشكل عام والسلوك التنظيمي بشكل خاص، ومنهم مَن تناول أبعاد التألق المنظمي بشــكل موســع. وهناك ثلاثة أبعاد للتألق المنظمي اعتمدها كل من (O'Shea & Alonso, 2013)، (AI shobaki & Naser, 2016)، و (Nafei, 2018) في دراســته وهي: التألق القيادي، التألق الخدمي، والتألق المعرفي. ولأغراض هذا البحث تم الاعتماد على هذه الأبعاد الثلاثة مع إضـــافة بُعد رابع من قبل الباحث كونه أكثر توافقاً مع خصـــوصـــية الجامعة المبحوثة من جهة، ومتغيرات البحث الحالي من جهة أخرى، ويمكن توضيح هذه الأبعاد على النحو التالي:

١. **التألق القيادي Leadership Brilliance:** وهو أحد أهم الركائز التي تقوم عليها الإدارة الحديثة التي تتطلب قدرات قيادية فائقة لتتمكن من مواكبة التطورات والمتغيرات التي يفرضها عصر المعرفة. ولا شك أن القادة الذين يتمتعون بحساسية عالية في التعرف على أوجه القصور والمشاكل في كافة المواقف لديهم فرص لزيادة الميزة التنافســـية المســـتدامة، وبالتالي التقدم نحو التألق المنظمي (Nafei, 2018). ووصـــف (Sharma & Jain, 2013: 310) التألق القيادي بأنه "العملية التي يستطيع القائد من خلالها التأثير في الآخرين لتحقيق هدف مشـــترك وتوجيه المنظمة بطريقة تجعلها أكثر تماســـكا وترابطا". ويشـــير (Al-Zalemy *et al.*, 2019: 15) إلى أن التألق القيادي هو قيادة جذابة ذات حضور قوي وشخصية مؤثرة، تهتم في المقام الأول بإحداث التغيير في المنظمة وموظفيها ونقلهم إلى وضع أفضل، يعتمد على مزيج من الجاذبية الشـــخصـــية (الكاريزما) والقدرة على إلهام الآخرين، وإثارة عواطفهم، ودفعهم نحو تحقيق معدلات عالية من التألق في الأداء.

ويرى الباحث بأن التألق القيادي يشير إلى القدرة على التأثير الإيجابي والفعّال في توجيه التابعين لتحقيق الأهداف المشتركة، والقدرة على إلهام فرق العمل وتحفيزها، واتخاذ القرارات الصائبة، والقدرة على التكيف مع التحديات البيئية، وتوجيه الجهود نحو تحقيق رؤية المنظمة والأهداف المحددة.

٢. **التألق المعرفي Knowledge Brilliance:** أثبت العديد من الباحثين أن الصفات التي تميز المعرفة بالموارد الأخرى للمنظمة هي صفات غير ملموسة. من الصعب قياسها واستخدامها بشكل متزايد في عمليات مختلفة. في الوقت نفسه، يمكن استخدامه لفترة طويلة. فالجامعة هي المؤسسة الأولى والأهم التي يجب أن تتوجه إلى إدارة المعرفة، بعبارة أخرى: "الجامعات هي المؤسسات الأنسب لتبني هذا المبدأ (Nafei, 2018: 30). ويسهم تألق المعرفة في العديد من الأنشطة أهمها فاعليته في اتخاذ القرار وفي جميع مراحله سواء في مرحلة تحديد المشكلة أو اختيار البديل أو تقييم البدائل، وذلك من خلال تقديم متخذي القرار بكافة المعلومات والبيانات التي تجعل منها عملية فعالة، وكذلك تحسين قدرة العاملين على معرفة ما يتعلق بالمهام الموكلة إليهم (Razouki, 2019: 64). أكد (Al-Zalemy *et al.*, 2019: 16) إن المعرفة هي الجذر الحديث لتقويم العمليات التعليمية ونشرها وتخزينها واستخدامها، باستخدام الكفاءة البشرية والتجارب والخبرات والمهارات والمواهب والأفكار بدلاً من الحدس والالتزامات والابتكارات والممارسات والخيال ثم دمجها كمصادر للمعلومات التي تستخدمها المنظمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، ومن هنا ينبغي للمجتمع التعليمي أن يحتضن التألق المعرفي كاستراتيجية تستخدمه في تنفيذ فلسفته وعملياته التنظيمية في المؤسسات التعليمية.

ويرى الباحث بأن التألق المعرفي هو قدرة المنظمة على الابتكار والإبداع لتطوير المناهج وخدمات الطلاب والخريجين والخدمات الإدارية لتحقيق القدرة التنافسية في المؤسسات التعليمية.

٣. **التألق الخدمي Service Brilliance:** في ظل إدارة التألق يعتبر لجوء الزبائن إلى المنافسين علامة على وجود خطأ في طريقة تقديم الخدمة، وهذه الأعراض تؤدي إلى وضع خطة عمل لتصحيح الأخطاء أو العيوب. ولا شك أن استخدام المنهج المنظم في حل المشكلات يساعد على التوجه نحو التحسين المستمر. التألق في الخدمة يعني تطوير مواصفات فريدة تمنح المنظمة فرصة تحديد أسعار استثنائية (Nafei, 2018: 30). ويعد تحديد الخدمة وجودة المنتجات من الأدوات المهمة لقياس أداء المنظمات من خلال فهم احتياجات الزبائن ومعرفة مدى رضاهم عن الخدمات المقدمة، على الرغم من عدم وجود اتفاق عام على أنموذج واحد محدد يستخدم لقياس أو تحديد خدمة المنتج المقدم، ووصف (Pakurár *et al.*, 2019: 4) التألق الخدمي بأنه "القدرة على تقديم الخدمة بطريقة تتجاوز أو تتوافق مع توقعات وتصورات المستفيدين منها. مما يسهم في تحقيق زيادة رضا الزبائن مع الأخذ بعين الاعتبار عامل التكلفة". وحدد (Al-Zalemy *et al.*, 2019: 16) تألق الخدمة على أنها القدرات التي تمتلكها المنظمة لتقديم المشورة المستمرة للزبائن المميزين، وترتبط هذه القدرات بجميع الموظفين والأنشطة داخل المنظمة في تحقيق التألق في الخدمة. وتتميز الخدمة بتقديم شخصيات فريدة تعبر عن الرضا الكبير الناتج عن الأداء الجيد والمدهش.

وبالتالي فإن المنظمة الخدمية لا تحتاج فقط إلى إرضاء الزبائن، بل يجب عليها أيضاً أن تجعلهم سعداء؛ لأن السعادة دائماً هي نتيجة الخدمة الممتازة التي تتجاوز التوقعات.

ويرى الباحث بأن التألق الخدمي يشير إلى قدرة المنظمة على تقديم خدمات استثنائية ومتميزة للمستفيدين، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وتحقيق رضا الزبائن، وتفوقها في تلبية احتياجاتهم بطريقة فعّالة ومحترفة، والاستجابة بشكل فاعل للتحديات والمشكلات التي قد تطرأ أثناء تقديم الخدمات، وتعزيز سمعة المنظمة في المجتمع.

٤. **التألق التكنولوجي Technological Brilliance:** التألق التكنولوجي يعني القدرة على استخدام التكنولوجيا بطرائق مبتكرة وفاعلة لتحقيق التألق المنظمي. ويعد التألق التكنولوجي جزءاً أساسياً من التألق المنظمي، إذ يسهم في تحسين العمليات الداخلية وتحقيق التميز في الخدمة وتعزيز القدرة على المنافسة. والتألق التكنولوجي يعكس القدرة على استخدام التكنولوجيا بشكل مبتكر وفاعل لتعزيز الأداء التنظيمي (Grembergen *et al.*, 2021: 5985-5986)، من خلال تحسين الكفاءة في العمليات الداخلية مثل إدارة الموارد البشرية والتسويق، وتحفيز عمليات الابتكار، وتمكين الموارد البشرية من خلال تطوير مهارات الفرد وقدراته، وتعزيز التواصل والتعاون داخل المنظمة، حيث يسهم التألق التكنولوجي في بناء قدرات التنظيم وتعزيز قدرته على المنافسة في السوق (Terouhid *et al.*, 2016: 916-917). وبصورة عامة، يضيف التألق التكنولوجي بعناصره المتعلقة بالتكنولوجيا الحديثة واستخدامها الفاعل قيمة مضافة للتألق المنظمي بشكل عام، مما يعزز القدرة على المنافسة وتحقيق النجاح المستدام.

وعليه تم إضافة بعد التألق التكنولوجي من قبل الباحث إلى أبعاد التألق المنظمي، حيث يمكن أن يعزز القدرة التنافسية والتميز الأكاديمي للجامعة من خلال تحسين جودة التعليم والبحث وإدارة الجامعة، مستنداً إلى نظرية التعلم النشط، إذ يظهر كيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في تحقيق أهداف التعلم النشط وبالتالي تعزيز جودة التعليم والتألق المنظمي في الجامعة.

المحور الثالث. عملية بولونيا

أولاً. فكرة عامة عن عملية بولونيا

عملية بولونيا هي سلسلة من الاجتماعات الوزارية والاتفاقيات بين الدول الأوروبية لضمان المقارنة في معايير وجودة مؤهلات التعليم العالي، وقد أدت هذه العملية إلى إنشاء منطقة التعليم العالي الأوروبية بموجب اتفاقية لشبونة للاعتراف، سميت باسم جامعة بولونيا، حيث تم التوقيع على إعلان بولونيا من قبل وزراء التعليم من (٢٩) دولةً أوروبية في عام ١٩٩٩م. وقد تم فتح العملية أمام دول أخرى في الاتفاقية الثقافية الأوروبية لمجلس أوروبا، وعقدت اجتماعات حكومية في براغ (٢٠٠١)، برلين (٢٠٠٣)، بيرغن (٢٠٠٥)، لندن (٢٠٠٧)، لوفين (٢٠٠٩) (Enders & Westerheijden, 2011: 5). وقبل التوقيع على إعلان بولونيا، تم إصدار (Magna Charta Universitatum) في اجتماع لعمداء الجامعات للاحتفال بالذكرى الـ٩٠٠ لتأسيس

جامعة بولونيا (والجامعات الأوروبية) في عام ١٩٨٨م. وقبل عام واحد من الإعلان، أصدر وزراء التعليم كلود أليجري (فرنسا) وقع كل من يورغن روتجرز (ألمانيا)، ولويجي بيرلينغير (إيطاليا)، والبارونة بلاكستون (المملكة المتحدة) على إعلان السوربون في باريس عام ١٩٩٨م، والتزموا "بتنسيق بنية نظام التعليم العالي الأوروبي". تضم عملية بولونيا (٤٨) دولةً اوربية مشاركة في مجال التعليم العالي. وهو يوجه الجهود الجماعية للسلطات العامة والجامعات والمدرسين والطلاب، جنباً إلى جنب مع جمعيات أصحاب المصلحة وأصحاب العمل ووكالات ضمان الجودة والمنظمات الدولية والمؤسسات، بما في ذلك المفوضية الأوروبية، حول كيفية تحسين تدويل التعليم العالي (Yahya, 2018: 11-12).

وهي عملية متعددة الاستخدامات تهدف إلى إنشاء إطار يجعل مؤهلات التعليم العالي متشابهة في شهاداتها والمعلومات المتوفرة فيها، وتيسر عملية المقارنة في الدرجات الجامعية في دول الاتحاد الأوروبي، وتمكن من تبني معايير وسياسات متماثلة في الجودة، وتساعد التعليم العالي في ضمان توظيف الطلاب والمنافسة العالمية (Pechar, 2007: 4)؛ (Division of Student Affairs and Registration, 2023: 3-4).

ويرى الباحث أن عملية بولونيا في جامعة زاخو تهدف إلى تبني معايير وسياسات التعليم العالي الأوروبية لتحسين الجودة الأكاديمية. وتسعى الجامعة من خلال هذه العملية إلى تحسين تنقل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بين الجامعات، وضمان توحيد وتحديث مناهجها التدريسية وفقاً للمعايير الأوروبية، وتعزيز فرص التوظيف للخريجين محلياً ودولياً، ودعم قدرة الجامعة على المنافسة في المجال الأكاديمي العالمي.

ثانياً. أهداف عملية بولونيا

تسعى عملية بولونيا إلى تحقيق الأهداف الآتية: (Bourke, 2005: 3)؛ (Pechar, 2007: 5).

١. تحسين الشفافية التعليمية.
٢. ترصين سمعة الجامعات ونظام التعليم على المستوى الدولي.
٣. تحسين جودة التعليم.
٤. تقليص الفجوة بين قطاع التعليم وسوق العمل.
٥. استخدم الأدوات ذات الشفافية متعددة الأبعاد.
٦. تصميم مناهج دراسية جديدة تلبي احتياجات سوق العمل وتحسن فرص العمل للخريجين.
٧. جعل التعليم ممتعاً وعملياً حتى يتمكن الطالب من الاستمتاع بعملية التعليم والتعلم من خلال العمل الجماعي.
٨. التعلم فيه قد يكون بالتمحور حول الطالب مع سمة التعاون الدولي وتنقل الطلاب.
٩. تسهيل عملية انتقال الطلبة بين الجامعات والدول التي تعتمد عملية بولونيا.
١٠. اعتماد نظام قراءة الدرجات ومقارنتها ومواءمتها، مما يجعل معايير الدرجات الأكاديمية ومعايير الجودة أكثر قابلية للمقارنة والتوافق مع متطلبات سوق العمل والجامعات العالمية.

١١. إنشاء نظام للوحدات الدراسية، مشابه النظام الأوربي لنقل الوحدات الدراسية، ليسهل عملية انتقال الطلبة بين الجامعات.

المحور الرابع. العلاقة النظرية بين متغيرات البحث

أولاً. العلاقة بين القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي

إن العلاقة بين القدرة الاســـتيعابية للمعرفة والتألق المنظمي تعتمد على فهم عميق لكيفية تفاعل المعرفة داخل البيئة التنظيمية وكيف يؤثر ذلك على أداء المنظمة بشـكل عام. تشـير القدرة الاسـتيعابية للمعرفة بأنها القدرة على استيعاب وتعلم المعرفة الجديدة، وتطويرها واستخدامها بفاعلية. يمكن للمعرفة أن تكون من مصـادر داخلية مثل الخبرات الســـابقة والتجارب، أو من مصـــادر خارجية مثل البحث والتطوير والتفاعل مع البيئة الخارجية، أما التألق المنظمي يشـــير إلى قدرة المنظمة على التكيف مع التحولات والتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية بفاعلية، وتحسين أدائها وابتكاراتها لتحقيق الأهداف المحددة. وعليه فإن تحسين القدرة على استيعاب المعرفة لتحقيق التألق المنظمي؛ عندما تتمكن المنظمة من فهم واســـتيعاب المعرفة الجديدة بفاعلية، يمكنها تكوين اســـتراتيجيات تنافســـية جديدة أو تحســـين العمليات القائمة. هذا يعزز قدرتها على التكيف مع التغيرات والتحولات في السوق والبيئة الخارجية. وإن استخدام المعرفة بشكل فاعل يعزز الابتكار والتطوير عندما تتمكن المنظمة من تحويل المعرفة إلى تطبيقات عملية وابتكارات جديدة، فإنها تعزز قدرتها على التفوق والابتكار في سـوقها. هذا يسـاهم في تعزيز تألقها المنظمي. فضـلاً عن، التعلم المسـتمر يدعم التألق المنظمي عندما تكون المنظمة ملتزمة بثقافة التعلم المسـتمر وتبادل المعرفة داخلياً، فإنها تصـبح أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية وتحسين أدائها بشكل مستمر. وبشكل عام، أن القدرة على استيعاب المعرفة واستثمارها بشكل فاعل تعتبر أساسية لتحقيق التألق المنظمي للمنظمات، والتي بدورها تزيد من قدرتها على الابتكار والتكيف في بيئة متغيرة وتحسـين أدائها بشـكل عام. ومن وجهة نظر أعضـاء هيئة التدريس في الجامعات، يمكن أن تكون العلاقة بين القدرة الاســـتيعابية للمعرفة والتألق المنظمي ذات أهمية كبيرة، بالتالي، وفي ضـــوء ذلك تم اقتراح الفرضية الأولى للبحث الحالي، وهي:

H1: يوجد تأثير معنوي للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

H1:1: يوجد تأثير معنوي لاكتساب المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

H1:2: يوجد تأثير معنوي لاستيعاب المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

H1:3: يوجد تأثير معنوي لتحويل المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

H1:4: يوجد تأثير معنوي لاستثمار المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

ثانياً. العلاقة بين القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي وعملية بولونيا

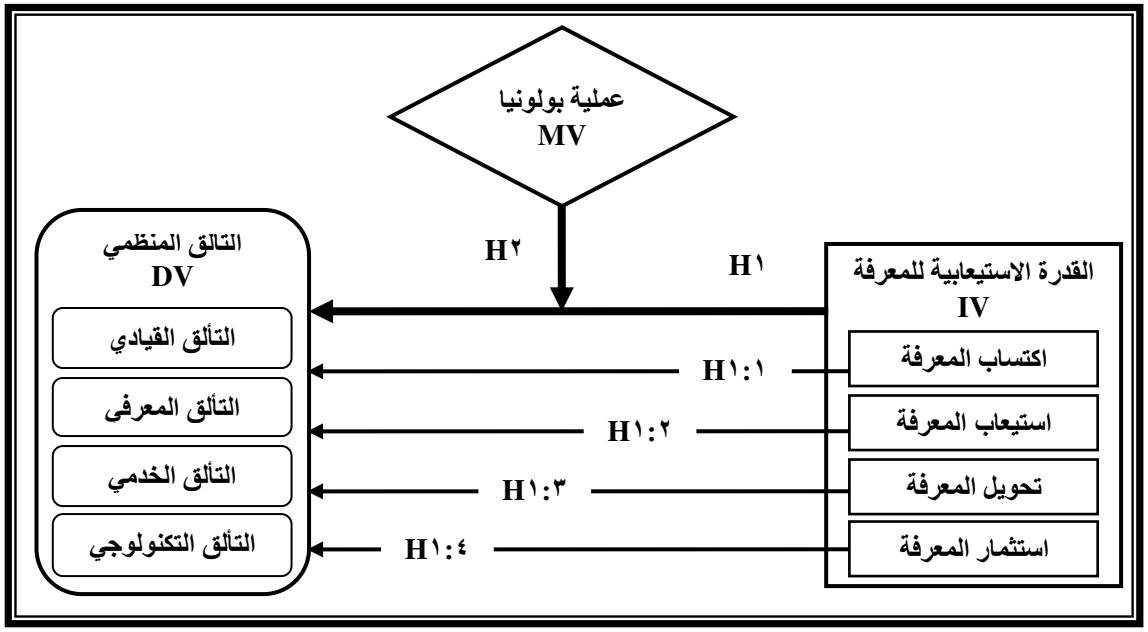
تمثل القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي تحديات مهمة تواجه الجامعات في تحقيق أهدافها التعليمية والتنظيمية. يتعلق هذا التحدي بفهم كيفية تأثير عملية بولونيا في الجامعة على هذه العمليات. تُعتبر عملية بولونيا بمثابة الإطار التنظيمي والأساس الهيكلي للعملية التعليمية، إذ يحدد السياسات والإجراءات والممارسات التي تهدف إلى تعزيز القدرة الاستيعابية للمعرفة وتعزيز التألق المنظمي للجامعة. يتوجب على الجامعات تطوير من أنظمتها التي تعكس أحدث الاتجاهات التعليمية، وتتماشى مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل. فضلاً عن ذلك، تتحمل الجامعات مسؤولية توفير بيئة تعليمية تشجع على التحفيز والتفاعل وتعزز الأداء الأكاديمي والمهني، مما يعزز بدوره التألق المنظمي، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة الاستراتيجية. حيث تتفاعل هذه العوامل معاً بطريقة تكاملية تشكل نظاماً معقداً من العلاقات الديناميكية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على تجربة الجامعة وأدائها الأكاديمي والمهني في المستقبل. وعليه، تتناول العلاقة بين القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا في الجامعة تبعاً لكيفية اكتساب وتبادل المعرفة، حيث تعتبر القدرة على فهم ومعالجة المعرفة أساسية للتألق المنظمي. فضلاً عن ذلك، عملية بولونيا في الجامعة، يمكن اعتباره عاملاً مهماً في هذه العملية. وفي ضوء ذلك تم اقتراح الفرضية الرابعة للبحث الحالي، وهي:

H2: تتحسن العلاقة التأثيرية للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا في الجامعة المبحوثة.

خامساً. المخطط الفرضي للبحث

بناءً على المناقشة السابقة عن العلاقة النظرية بين متغيرات البحث الرئيسة، نقترح مخططاً ثلاثياً يأخذ في الاعتبار العلاقات بين استخدام القدرة الاستيعابية للمعرفة، والتألق المنظمي، وعملية بولونيا. لذا يُعد المخطط الفرضي بمثابة الخلاصة الفكرية التي توصل إليها الباحث عبر تشخيص العلاقات المنطقية بين متغيرات البحث الرئيسة بالاعتماد على الاسهامات المعرفية السابقة، لذا سيتم بناء المخطط الفرضي للبحث الحالي وتطوير فرضياته، وكما في الشكل (١) الآتي:

الشكل (١): المخطط الفرضي للبحث



يظهر الشكل (١) أن متغير القدرة الاستيعابية للمعرفة يمثل متغيراً مستقلاً، ومتغير عملية بولونيا متغيراً معدلاً، أما متغير التألق المنظمي متغيراً تابعاً.

المبحث الثالث/ الجانب الميداني

أولاً. وصف متغيرات البحث وتشخيصها

إن التحليل الوصفي مكن الباحث من تقديم تعريف دقيق بمستوى توافر متغيرات البحث الرئيسة وأبعاده على وفق آراء المستجيبين البالغ عددهم (١٠٣) مستجيباً في جامعة زاخو، وذلك عن طريق استخدام عدد من الاختبارات والمتمثلة بـــ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، والأهمية الترتيبية)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

١. **تحديد مستوى توافر أبعاد القدرة الاستيعابية للمعرفة:** توضح نتائج التحليل الوصفي في الجدول (٢) أن الأهمية الترتيبية لجميع أبعاد متغير القدرة الاستيعابية للمعرفة جاءت بمستوى أهمية ترتيبية مختلفة وبقيم متقاربة، غير أنه يلاحظ وعلى وفق آراء المستجيبين بأن هناك تركيزاً وبمستويات عالية على بعد (اكتساب المعرفة) في جامعة زاخو، حيث حاز على المرتبة الأولى بأعلى وسط حسابي بلغ (٣.٤٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٠)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٥.٧٩٪) وهذا يدل على درجة من التجانس في التعليم، إذ هناك استقرار في مستوى اكتساب المعرفة. وهذه النتائج تعكس أن جامعة زاخو قد نجحت في وضع وتنفيذ نظام تعليمي يركز على تعزيز اكتساب المعرفة، أما بُعد (استيعاب المعرفة) في جامعة زاخو فيحتل المرتبة الثانية، وبوسط حسابي قدره (٣.٣٩)، وانحراف معياري قدره (٠.٨٩)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٦.٢٥٪) يشير إلى وجود تجانس في مستويات الاستيعاب للمعرفة، وهذا يدل على أن الجامعة لا تركز فقط على

اكتساب المعرفة، ولكن التأكد على فهم واستيعاب للمحتوى التعليمي بشكل جيد، يدل على استقرار جودة التعليم والجهود المستمرة لضمان استيعاب المعرفة بشكل شامل ومتكامل. وأما بُعد (تحويل المعرفة) في جامعة زاخو فيحتل المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره (٣.٣٤)، وانحراف معياري قدره (٠.٩٣)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٧.٨٤٪). هذا يعكس تركيز الجامعة على قدرة تطبيق المعرفة المكتسبة في سياقات جديدة وحقيقية، مما يدل على فاعلية المناهج وطرائق التدريس التي تشجع على التفكير النقدي والتطبيقي، وهذا يعزز من قدرة الجامعة على إعداد خريجين قادرين على مواجهة تحديات سوق العمل والتطبيق العملي للمعرفة المكتسبة. وبالنسبة لبُعد (استثمار المعرفة) في جامعة زاخو يحتل المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره (٣.٤٧)، وانحراف معياري قدره (١.٠١)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٩.١١٪)، وهذا يعكس اهتمام الجامعة بقدرتها على استخدام المعرفة المكتسبة في تحقيق أهداف عملية وإحداث تأثير إيجابي في المجتمع. وتشير النتائج إلى وجود تفاوت أكبر في هذا البعد مقارنةً بالأبعاد الأخرى، مما قد يدل على تفاوت في الفرص المتاحة أو في القدرات الفردية لاستثمار المعرفة بشكل فعّال. ومع ذلك، التركيز على استثمار المعرفة يظهر التزام الجامعة بالمهارات اللازمة لتطبيق المعرفة في سياقات عملية، مما يعزز من جاهزيتهم لسوق العمل وتطوير المشاريع.

٢. **تحديد مستوى توافر عملية بولونيا:** تشير نتائج التحليل الوصفي في الجدول (٢) لمتغير عملية بولونيا، وعلى وفق آراء المستجيبين بأن هناك اهتماماً وبنسبة جيدة في جامعة زاخو، حيث بلغ الوسط حسابي بلغ (٣.٤٠)، والانحراف معياري بلغ (٠.٩٢)، ومعامل الاختلاف بلغ (٢٧.٠٦٪) وهذا التجانس يشير إلى اتساق وتقارب وجهات نظر المستجيبين حول أهمية وجود توجهات ومبادرات تتماشى مع مبادئ عملية بولونيا. فضلاً عن أن هناك تركيزاً كبيراً على عملية بولونيا في جامعة زاخو، وهذا يعكس التزام الجامعة بتنفيذ وتطبيق مبادئ وأهداف عملية بولونيا في نظام التعليم العالي، ويمكن تفسير هذا التركيز بأن الجامعة تولي اهتماماً خاصاً بتحسين جودة التعليم، وتعزيز التوافق والمقارنة بين برامجها التعليمية والمؤهلات الممنوحة، وتعزيز التنقل والتبادل الأكاديمي والثقافي في إطار أوروبي موحد.

٣. **تحديد مستوى توافر أبعاد التألق المنظمي:** بينت نتائج التحليل الوصفي في الجدول (٢) أن الأهمية الترتيبية لجميع أبعاد متغير التألق المنظمي جاءت بمستوى أهمية ترتيبية مختلفة وبقيم متقاربة، غير أنه يلاحظ وعلى وفق آراء المستجيبين بأن هناك تركيزاً وبمستويات عالية على بعد (التألق المعرفي) في جامعة زاخو، حيث حاز على المرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ (٣.٤٥)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٥)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٤.٦٤٪)، وهذا يعكس اهتمام الجامعة البارز بتطوير التميز الأكاديمي والفكري، والتركيز على التألق المعرفي يظهر من خلال السياسات التعليمية التي تدعم الابتكار والإبداع وتفوق الأداء الأكاديمي. مما يدل على جودة التعليم المقدمة واستقرارها. وتشير النتائج إلى أن بُعد "التألق الخدمي" في جامعة زاخو يحتل المرتبة الثانية وبوسط حسابي قدره (٣.٤١)، وانحراف معياري قدره (٠.٨٩)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٦.١٪)، وهذا يعكس مدى التزام الجامعة بالتشجيع على المساهمة في خدمة المجتمع

وتطويره بجانب تحقيق التميز الأكاديمي. مما يدل على فاعلية الجامعة في تعزيز هذا البُعد الهام من النضج الأكاديمي والاجتماعي. أما بُعد (التألق التكنولوجي) في جامعة زاخو فيحتل المرتبة الثالثة، وبوسط حسابي قدره (٣.٥٤)، وانحراف معياري قدره (٠.٩٦)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٧.١٢٪)، وهذا يعكس التركيز البارز للجامعة على استخدام التكنولوجيا في عمليات التعلم والبحث والتطوير، وتركيز الجامعة على التألق التكنولوجي يعكس استثمارها في تقديم بيئة تعليمية متطورة ومبتكرة تستخدم التكنولوجيا بشكل فاعل لتعزيز جودة التعليم. وبالنسبة لبُعد (التألق القيادي) في جامعة زاخو فحصل على المرتبة الرابعة والأخيرة، وبوسط حسابي قدره (٣.١٧)، وانحراف معياري قدره (٠.٨٧)، ومعامل اختلاف بلغ (٢٧.٤٤٪). يُمكن تفسير هذه النتائج بأن الجامعة قد تكون تركز أكثر على تطوير المهارات الأكاديمية والتكنولوجية وخدمة المجتمع، بدلاً من التركيز بشكل أساسي على تنمية مهارات القيادة. ويمكن أن يكون هذا ناتجاً عن اختلاف في الأولويات المؤسسية أو طبيعة البرامج التعليمية المقدمة في الجامعة. وبشكل عام. تشير هذه النتائج إلى تعزيز مكانة الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية رائدة تسعى لتحقيق التألق الأكاديمي وإعداد الطلاب ليكونوا مفكرين مبدعين وقادة في مجالاتهم.

الجدول (٢): الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث الرئيسة

المتغيرات الرئيسة	الأبعاد الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية الترتيبية
القدرة الاستيعابية للمعرفة	اكتساب المعرفة	3.49	0.90	25.79	الأولى
	استيعاب المعرفة	3.39	0.89	26.25	الثانية
	تحويل المعرفة	3.34	0.93	27.84	الثالثة
	استغلال المعرفة	3.47	1.01	29.11	الرابعة
	المؤشر الكلي للقدرة الاستيعابية للمعرفة	**3.42**	**0.86**	**25.15**	**الثانية**
عملية بولونيا	**المؤشر الكلي لعملية بولونيا**	**3.40**	**0.92**	**27.06**	**الثالثة**
التألق المنظمي	التألق القيادي	3.17	0.87	27.44	الرابعة
	التألق المعرفي	3.45	0.85	24.64	الأولى
	التألق الخدمي	3.41	0.89	26.1	الثانية
	التألق التكنولوجي	3.54	0.96	27.12	الثالثة
	المؤشر الكلي للتألق المنظمي	**3.39**	**0.82**	**24.19**	**الأولى**

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

٤. **الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث الرئيسة:** توضح نتائج التحليل الوصفي في الجدول (٢) مجموعة من المقاييس المتعلقة بالأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث الرئيسة، وكشفت النتائج بأن الأهمية الترتيبية للمتغيرات

جاءت بمستويات مختلفة وبقيم متقاربة، غير أنه يلاحظ وعلى وفق آراء عينة البحث بأن هناك توافراً أكثر لمتغير (التألق المنظمي) وفقاً لقيم معامل الاختلاف البالغ (٢٤.١٩٪)، وهذا يدل على أن اهتمام الجامعة بأبعاد التألق المنظمي من أجل البقاء والنمو المستدام. ويليه متغير (القدرة الاستيعابية للمعرفة) بالمرتبة الثانية، وبمعامل اختلاف بلغ (٢٥.١٥٪)، ومتغير (عملية بولونيا) بالمرتبة الثالثة، وبمعامل اختلاف بلغ (٢٧.٠٦٪). وتتجلى هذه النتائج في ترسيخ الجهود المبذولة لتحقيق التميز الأكاديمي والتطور المؤسسي في جامعة زاخو.

ثالثاً. اختبار فرضيات البحث

ضمن هذا المحور نعرض نتائج اختبار فرضيات التأثير وفقاً لنتائج التحليل الاحصائي، وكما يأتي:

الفرضية الرئيسة الأولى: يوجد تأثير معنوي للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي.

يبين الجدول (٣) نتائج اختبار تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي على المستوى الكلي، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي على المستوى الكلي، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (٠.٨٤٤)، وهي معنوية عند مستوى (٠.٠٠٠) والتي تقل من مستوى المعنوية الافتراضي لهذا البحث (٠.٠٥). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (٠.٧١٣) إلى أن ما نسبته (٧١٪) من التغير الحادث في التألق المنظمي يرجع مصدره إلى القدرة الاستيعابية للمعرفة، وأن النسبة المتبقية (٢٩٪) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في أنموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B١) وصلت قيمته إلى (٠.٨٨١) والذي يشير إلى أن التغير في القدرة الاستيعابية للمعرفة بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في التألق المنظمي بنسبة تغير تعادل (٨٨٪)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي، كما أن قيمة (T) معنوية بدلالتها وهي أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة والبالغة (٠.٠٠٠) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (٠.٠٥)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الرئيسة الأولى.

جدول (٣): نتائج تأثير القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي

المتغيرات	المتغير التابع: التألق المنظمي						
	R	R^2	B١	F المحسوبة	دلالة F	T المحسوبة	دلالة T
المتغير المستقل القدرة الاستيعابية للمعرفة	0.844	0.713	0.811	250.604	٠.٠٠٠	15.830	٠.٠٠٠
* P < 0.05, d.f = (1,101), N = 103							

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

اختبار الفرضيات الفرعية للبحث، وعلى النحو الآتي:

١. اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H1:1): يوجد تأثير معنوي لاكتساب المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

يوضح الجدول (٤) نتائج اختبار تأثير بُعد اكتساب المعرفة في التألق المنظمي، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين اكتساب المعرفة والتألق المعرفي، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (٠.٧٤٣)، وهي معنوية عند مستوى (٠.٠٠٠) والتي تقل من مستوى المعنوية الافتراضي لهذا البحث (٠.٠٥). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (٠.٥٥٣) إلى أن ما نسبته (٥٥٪) من التغير الحادث في التألق المنظمي يرجع مصدره إلى اكتساب المعرفة، وأن النسبة المتبقية (٤٥٪) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في أنموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B١) وصلت قيمته إلى (٠.٦٧٧) والذي يشير إلى أن التغير في اكتساب المعرفة بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في التألق المنظمي بنسبة تغير تعادل (٦٧٪)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية لاكتساب المعرفة في التألق المنظمي، كما أن قيمة (T) معنوية بدلالتها وهي أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة والبالغة (٠.٠٠٠) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (٠.٠٥)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الأولى.

٢. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H1:2): يوجد تأثير معنوي لاستيعاب المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

يشير الجدول (٤) نتائج اختبار تأثير بُعد استيعاب المعرفة في التألق المعرفي، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين استيعاب المعرفة والتألق المنظمي، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (٠.٧٧٧)، وهي معنوية عند مستوى (٠.٠٠٠) والتي تقل من مستوى المعنوية الافتراضي لهذا البحث (٠.٠٥). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (0.603) إلى أن ما نسبته (٦٠٪) من التغير الحادث في التألق المنظمي يرجع مصدره إلى استيعاب المعرفة، وأن النسبة المتبقية (٤٠٪) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في أنموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B١) وصلت قيمته إلى (٠.٧١٤) والذي يشير إلى أن التغير في استيعاب المعرفة بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في التألق المنظمي بنسبة تغير تعادل (٧١٪)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية لاستيعاب المعرفة في التألق المنظمي، كما أن قيمة (T) معنوية بدلالتها وهي أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة والبالغة (٠.٠٠٠) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (٠.٠٥)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الثانية.

٣. اختبار الفرضـــية الفرعية الثالثة (H1:3): يوجد تأثير معنوي لتحويل المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

يوضـــح الجدول (٤) نتائج اختبار تأثير بُعد تحويل المعرفة في التألق المعرفي، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين تحويل المعرفة والتألق المنظمي، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (0.774)، وهي معنوية عند مستوى (٠.٠٠٠) والتي تقل من مستوى المعنوية الافتراضـــي لهذا البحث (٠.٠٥). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (٠.٥٩٩) إلى أن ما نســـبته (٥٩٪) من التغير الحادث في التألق المنظمي يرجع مصـــدره إلى تحويل المعرفة، وأن النســـبة المتبقية (٤١٪) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في أنموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B١) وصـــلت قيمته إلى (٠.٦٨٧) والذي يشـــير إلى أن التغير في تحويل المعرفة بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في التألق المنظمي بنسبة تغير تعادل (٦٨٪)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية لتحويل المعرفة في التألق المنظمي، كما أن قيمة (T) معنوية بدلالتها، وهي أقل من مســـتوى المعنوية (٠.٠٥). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحســـوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مســـتوى الدلالة والبالغة (٠.٠٠٠) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للـــــبحث (٠.٠٥)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الثالثة.

٤. اختبار الفرضـــية الفرعية الرابعة (H1:4): يوجد تأثير معنوي لاســـتثمار المعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

يوضـــح الجدول (٤) نتائج اختبار تأثير بُعد اســـتثمار المعرفة في التألق المعرفي، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين استثمار المعرفة والتألق المنظمي، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (٠.٧٩٣)، وهي معنوية عند مســـتوى (٠.٠٠٠) والتي تقل من مســـتوى المعنوية الافتراضـــي لهذا البحث (٠.٠٥). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (0.629) إلى أن ما نسبته (٦٢٪) من التغير الحادث في التألق المنظمي يرجع مصدره إلى استثمار المعرفة، وأن النســـبة المتبقية (٣٨٪) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في أنموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B١) وصلت قيمته إلى (٠.٦٤) والذي يشير إلى أن التغير في استثمار المعرفة بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في التألق المنظمي بنسبة تغير تعادل (٦٤٪)، وهي نسبة جيدة يمكن الاســـتناد عليها في تفســـير العلاقة التأثيرية لاســـتثمار المعرفة في التألق المنظمي، كما أن قيمة (T) معنوية بدلالتها وهي أقل من مســـتوى المعنوية (٠.٠٥). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحســـوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة والبالغة (٠.٠٠٠) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (٠.٠٥)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الرابعة.

جدول (٤): نتائج تأثير أبعاد القدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي

أبعاد القدرة الاستيعابية للمعرفة	المتغير التابع: التألق المنظمي						
	R	R^2	B١	F المحسوبة	دلالة F	T المحسوبة	دلالة T
اكتساب المعرفة	0.743	0.553	0.677	124.772	٠.٠٠٠	11.170	٠.٠٠٠
استيعاب المعرفة	0.777	0.603	0.714	153.542	٠.٠٠٠	12.391	٠.٠٠٠
تحويل المعرفة	0.774	0.599	0.687	150.968	٠.٠٠٠	12.287	٠.٠٠٠
استثمار المعرفة	0.793	0.629	0.640	170.965	٠.٠٠٠	13.075	٠.٠٠٠
* P < 0.05, d.f = (4,98), N = 103							

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

الفرضية الرئيسة الثانية: تتحسن العلاقة التأثيرية للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا في الجامعة المبحوثة.

تهدف هذه الفقرة إلى التعرف على مقدار ما يحسنه المتغير المعدل في العلاقة التأثيرية للمتغير المستقل في المتغير التابع. إذ تضمنت الفرضية الرئيسة الثانية اختبار الدور المعدل لعملية بولونيا في العلاقة التأثيرية للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي في الجامعة المبحوثة.

ولغرض اختبار الدور المعدل لعملية بولونيا في العلاقة التأثيرية للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي، لا بد من تحديد العلاقات التفاعلية بين متغيرات البحث، ويتم ذلك عن طريق استخدام أسلوب التحليل التفاعلي (المعدل) (Moderation Analysis) إذ يعتمد هذا الأسلوب على وجود ثلاثة متغيرات على الأقل هي المتغير المستقل (Independent Variable)، والمتغير المعدل (Moderation Variable)، والمتغير المعتمد (Dependent Variable)، إذ يتم التفاعل (Interaction) من تأثير متغير معدل للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد، ويتم معرفة ذلك التأثير المعدل عن طريق نموذجين لتحليل الانحدار فالتفاعل هو نتيجة الاختلاف في تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد عن التأثير للمتغير المستقل في المتغير المعتمد بوجود المتغير الثالث المعدل، وبناءً على ذلك يمكن أن يكون المتغير المعدل معززاً لعلاقة التأثير أو مخفضاً لتلك العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد، ويعتمد قبول الأنموذج المعدل على معنوية النتائج، فإذا كان التفاعل معنوياً بين المتغير المعدل والمتغير المستقل، فهذا يشير إلى أن مستوى تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد سيتغير تبعاً لمستوى المتغير المعدل، أي أن التغير في مستوى العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد سيكون نتيجة التغير بمستوى متغير آخر (Moderator) (Musairah, 2015: 3).

بهدف التعرف على قيمة التغير التي يحدثها المتغير المعدل في تحسين العلاقة التأثيرية للقدرة الاستيعابية للمعرفة في التألق المنظمي من عدمه، تم اســـتخدام تحليل الانحدار الهرمي، وقد تبين من نتائج هذا التحليل الآتي:

توضـــح نتائج التحليل في الجدول (٥) عدم وجود تأثير معنوي لعملية بولونيا، أي إن متغير عملية بولونيا ليس لها دور كمتغير معدل في تحســـين العلاقة التأثيرية للقدرة الاســـتيعابية للمعرفة في التألق المنظمي، وذلك بدلالة قيمة معامل الميل الحدي (b) والتي ظهرت القيمة مساوية إلى (٠.٠١٥)، وتؤكد عدم معنوية هذا التأثير مستوى دلالة القيمة الاحتمالية (P-value) والبالغة (٠.٧٣٨)، وهي أكبر من مستوى المعنوية (٠.٠٥)، وتؤكد نفس النتيجة عدم تشابه إشاراتي كل من الحدين الأدنى والأعلى لحدود الثقة (٩٥٪ Confidence Interval) والتي قاطعهما الصـــفر (٠.٠٧٢-)، (٠.١٠٠) على التوالي، وكذلك تبين أن قيمة معامل التحديد (R^2) للقدرة الاســـتيعابية للمعرفة في تفســـير ما نســـبته (٨١.٨٪) من التباين في التألق المنظمي بوجود المتغير المعدل والمتمثل بعملية بولونيا، وبعد إدخال المتغير المعدل فإن قيمة التغير في معامل التحديد ($\blacktriangle R^2$) كانت (٠.٠٠٢)، وهذه النسبة قليلة جداً، مما يشير إلى أن المتغير المعدل لم يسهم في تحسين العلاقة التأثيرية للقدرة الاســـتيعابية للمعرفة في التألق المنظمي، وهو ما يدل على أن إدخال المتغير المعدل لم يؤدي إلى زيادة القدرة التفسيرية للأنموذج، وأثبتت هذه النتائج قيمة وتفسير نسبة إضافية معنوية من التباين في المتغير المعتمد تزيد عن تلك النســـبة التي تم تفســـيرها من خلال المتغيرين القدرة الاســـتيعابية للمعرفة وعملية بولونيا، مما يعكس اختلافاً جوهرياً في التألق المنظمي.

الجدول (٥): نتائج اختبار المتغير المعدل بين متغيرات الدراسة الرئيسة

المتغيرات المفسرة	قيمة R^2	مقدار تغير R^2	B	LLCI	ULCI	P-Value
القدرة الاستيعابية للمعرفة عملية بولونيا	٠.٨١٨	0.002	0.015	-0.072	0.100	٠.٧٣٨

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS V.25.

واســـتناداً لنتائج تحليل الانحدار الهرمي للمتغير المعدل والتي أفصـــحت عن عدم وجود دور لعملية بولونيا في تحســـين العلاقة التأثيرية للقدرة الاســـتيعابية للمعرفة في التألق المنظمي لدى الجامعة المبحوثة، وبذلك تم رفض الفرضـــية الرئيســـة الثانية والتي تنص على أنه: "تتحســـن العلاقة التأثيرية للقدرة الاســـتيعابية للمعرفة في التألق المنظمي من خلال الدور المعدل لعملية بولونيا في الجامعة المبحوثة".

المبحث الرابع/ الاستنتاجات والمقترحات

تعتبر الاستنتاجات والمقترحات جزءاً حيوياً من أي دراسة علمية، حيث تساهم الاستنتاجات في توضيح ما توصلت إليه الدراسة من نتائج رئيسية بناءً على الأدلة والبيانات المتاحة. بينما تقدم المقترحات توصيات عملية أو نظرية للتطبيق المستقبلي أو لتحسين الممارسات المتعلقة بموضوع البحث.

أولاً. الاستنتاجات

١. تشكل القدرة الاستيعابية للمعرفة عنصراً جوهرياً لتحقيق التألق الأكاديمي في الجامعات التي تتمكن من تحليل واستيعاب وتحويل المعرفة إلى موارد تعليمية مفيدة، وتوفير بيئة مشجعة للتفاعل الأكاديمي، وتحقيق أهدافها بكفاءة، والمحافظة على سمعتها الأكاديمية، لتكون أكثر قدرة على تحقيق رؤيتها ورسالتها في خدمة المجتمع الأكاديمي والمجتمع بشكل عام.

٢. تبين بأن التألق المنظمي يتجسد في قدرة الجامعة على التكيف مع التحولات البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وتحسين عملياتها الداخلية بشكل مستمر، لتحفيز الابتكار الذي يعزز من جودة التعليم، وهذا يسهم في بناء سمعة قوية للجامعة وتحقيق نجاح مستدام في مجالات القيادة والخدمة والمعرفة والتكنولوجيا لتعزز قدرتها على المنافسة في الساحة الأكاديمية العالمية.

٣. تثبت عملية بولونيا في جامعة زاخو فعاليتها من خلال تحسين جودة التعليم الأكاديمي، وتعزز من قدرة الجامعة على المنافسة في الساحة الأكاديمية العالمية. وبذلك، تسهم عملية بولونيا في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي في جامعة زاخو، مما يدعم التنمية المستدامة ويعزز من سمعة الجامعة الأكاديمية.

٤. تبين أن هناك اختلافاً في تقدير الأهمية الترتيبية للمتغيرات في جامعة زاخو، حيث يلاحظ أن متغير "التألق المنظمي" يتمتع بأعلى درجة من التوافر، ويتبعه متغير "القدرة الاستيعابية للمعرفة" ثم "عملية بولونيا". هذا الاختلاف في الترتيب يعكس اختلافات في تفضيلات وأولويات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. قد يرجع تفضيل متغير "التألق المنظمي" إلى أهمية تنظيم العمليات الإدارية في تحقيق أهداف الجامعة وسيرورة العمل الفاعلة. بالمثل، يمكن أن يرتبط تفضيل متغير "القدرة الاستيعابية للمعرفة" بأهمية تحقيق فهم عميق وشامل للمواد التعليمية واستيعابها بشكل فاعل. فيما يتعلق بمتغير "عملية بولونيا"، يعكس تفضيله أهمية توحيد المعايير التعليمية وتعزيز التوافق مع الأنظمة التعليمية الأوروبية المعترف بها.

٥. أظهر وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي، ويتضح أن القدرة الاستيعابية للمعرفة تُعد عاملاً حاسماً في تحقيق التألق المنظمي في جامعة زاخو. حيث تفسر القدرة الاستيعابية للمعرفة نسبة كبيرة من التغيرات في التألق المنظمي، مما يدل على تأثيرها المباشر. وهذا ما تؤكده أهمية الاستثمار في تعزيز القدرات الاستيعابية للمعرفة بوصفها وسيلة لتحقيق التألق المنظمي والارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعة.

٦. تبين بأن عملية بولونيا لا تؤثر بشكل معنوي كمتغير معدل في العلاقة بين القدرة الاستيعابية للمعرفة والتألق المنظمي في جامعة زاخو. على الرغم من أن القدرة الاستيعابية للمعرفة تفسر نسبة كبيرة من التباين في التألق المنظمي، إلا أن إدخال عملية بولونيا بوصفها متغيراً معدلاً لم يضف قيمة تفسيرية ذات دلالة إحصائية إلى النموذج. هذا يشير إلى أن عملية بولونيا ليست عاملاً مؤثراً في تحسين التألق المنظمي من خلال تعزيز القدرة الاستيعابية للمعرفة.

ثانياً. المقترحات

1. لتعزيز القدرة الاستيعابية للمعرفة في جامعة زاخو، وتعزيز مكانتها في المجتمع الأكاديمي والمجتمع بشكل عام، يمكن اتخاذ مجموعة من التدابير والمبادرات التي تهدف إلى تحقيق ذلك، من خلال آليات العمل الآتية:

أ. تحليل المعرفة الجديدة: القدرة على تحليل واستيعاب المعرفة المستحدثة ومتابعة التطورات العلمية والتكنولوجية واستيعابها بشكل فعال لدمجها في المناهج والبرامج البحثية.

ب. توفير بيئة تعليمية وبحثية مشجعة: توفير البنية التحتية المناسبة، مثل المختبرات الحديثة والمكتبات الغنية بالمصادر العلمية، وكذلك الأنشطة الأكاديمية التي تدعم التفاعل والتعاون بين مختلف الأطراف التي تشجع على الابتكار والتفاعل الأكاديمي.

ج. تشجيع التفاعل الأكاديمي: التفاعل المستمر بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين لتوليد الأفكار الجديدة وتبادل المعرفة. من خلال ورش العمل والمؤتمرات والمشاريع المشتركة لتسهم في بناء مجتمع أكاديمي ديناميكي ومبدع.

د. المحافظة على السمعة الأكاديمية: تُبنى من خلال التزام الجامعة بالجودة العالية في التعليم والبحث والمساهمة المجتمعية. وتعزز من مكانة الجامعة وتزيد من قدرتها على جذب الطلاب المتميزين وأعضاء هيئة التدريس البارزين.

2. لتعزيز عملية بولونيا في جامعة زاخو، يمكن اقتراح مجموعة من الخطوات والمبادرات التي تهدف إلى تحقيق ذلك، وهي على النحو الآتي:

أ. انشاء برامج تدريبية وورش عمل: تنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية تستهدف تطوير مهارات التفكير النقدي والتحليلي ومهارات التعلم الذاتي والابتكار لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

ب. تعزيز ثقافة البحث العلمي: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأبحاث العلمية ونشرها في مجالات علمية ذات تصنيف عالمي عالي (Scopus)، وتقديم الدعم المالي واللوجستي لهم لتحقيق أبحاث ذات جودة عالية.

ج. تعزيز التفاعل والتبادل العلمي: تنظيم ندوات ومؤتمرات وفعاليات أكاديمية تشجع على التفاعل والتبادل العلمي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين من داخل وخارج الجامعة.

د. دعم البنية التحتية والتقنيات التعليمية: توفير البنية التحتية اللازمة واعتماد التقنيات التعليمية الحديثة لتمكين عملية نقل المعرفة وتبادلها بشكل أكثر فاعلية.

3. اقتراح مجموعة من آليات العمل التي يمكن لجامعة زاخو اتخاذها لتحقيق التألق المنظمي والتميز في مختلف مجالات العمل الجامعي.، وهي على النحو الآتي:

أ. تطوير التخطيط الاستراتيجي: إعادة تقييم وتحديث خطط العمل الاستراتيجية للجامعة بانتظام، مع التركيز على تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تعزز التميز والتفوق في مختلف جوانب العمل الجامعي.

ب. تعزيز ثقافة الابتكار والتفكير الإبداعي: تشـــجيع أعضـــاء هيئة التدريس على التفكير بشـــكل مبتكر وتقديم الحلول الإبداعية للتحديات القائمة، وتوفير بيئة داعمة للابتكار والتجريب والتطوير.

ج. تحســـين العمليات الداخلية: مراجعة وتحســـين عمليات الجامعة الداخلية بما في ذلك إدارة الموارد البشـــرية والمالية والتكنولوجية، وتطوير أساليب العمل الجماعي وتبسيط الإجراءات لتعزيز الكفاءة والفاعلية.

د. تعزيز الثقافة التنظيمية: تعزيز قيم التعاون والشفافية والمسؤولية المشتركة داخل الجامعة، وتشجيع التواصل الفعال وبناء علاقات مثمرة بين جميع أفراد المجتمع الجامعي.

هـ. توظيف التكنولوجيا والابتكار: اسـتخدام التكنولوجيا بشـكل إبداعي لتحسـين عمليات التعليم والبحث والإدارة الجامعية، واسـتكشـاف فرص الابتكار التكنولوجي في تطوير الخدمات الجامعية وتحسـين تجربة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

و. إقامة شراكات استراتيجية: بناء شراكات مع القطاع الخاص والحكومي والمجتمع المحلي والمنظمات الدولية لتبادل المعرفة والخبرات وتعزيز التعاون في مجالات متعددة تدعم التميز الأكاديمي والتنمية المستدامة.

References

Al Dulaimi, Duha Khaled Khalaf, & Abdel Razzaq, Zainab, (2022), The Role of Distinct Core Capabilities In Achieving Organizational Brilliance/ An Exploratory Study of The Opinions of A Sample of Managers Working In The Iraqi General Company For Cement/ Kufa Cement Factory, Vol. (17), No. (9), Pp.896-908.

Al Shobaki, M. J., & Naser, S. S. A., (2016), The Dimensions of Organizational Excellence in The Palestinian Higher Education Institutions From The Perspective Of The Students, Global Journal of Multidisciplinary Studies, Vol. (5), No. (11), pp.66-100.

Al-Zalemy, Mohamed Gabaar Hadi, Al-Sherif, Ali Khadim Hussien, & Bannay Dheyaa Falih, (2019), Strategic Alignment Role in Achieving the Organizational Excellence Through Organizational Dexterity – Analytical Study of the Opinions of a Sample of Professors at Colleges of Karbala University, Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review, Vol. (3), No. (4), pp10-23.

Baškarada, Saša, Shrimpton, Diana, & Ng, Simon, (2016), Learning through foresight, Foresight Journal, Vol. (18), No. (4), pp414-433.

Bourke, Tish, (2005), Guide to The Bologna Process, The UK HE Europe Unit, UK higher education sector.

Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold B., & Gevers, Josette MP, (2015), Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing, Journal of Vocational Behavior, Vol. (91), pp.87-96.

Division of Student Affairs and Registration, (2023), Student Guide for the Bologna Process, University of Mosul, College of Engineering, Iraq - Mosul.

Enders, Jürgen, & Westerheijden, Don F., (2011), Handbook on Globalization and Higher Education "The Bologna Process: From the National to the Regional to the Global, and Back", Publisher: E. Elgar.

Grabowski, W., & Stawasz, E., (2023), Business consulting, knowledge absorptive capacity, and innovativeness: A triangular model for micro and small enterprises in Poland, Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, Vol. (19), No. (1), pp.7-40.

Grembergen, Wim Van. Joshi, Anant. De Haes, Steven. Huygh, Tim. (2021). Introduction to the Minitrack on IT Governance and its Mechanisms. Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences.

Jinan, Shihab Ahmed, Ibrahim Suleiman Masri, Manal Majed Abu Minshar, & Alhamzah F. Abbas, (2023), The Mediation Role of Psychological Empowerment on the Relationship Between Dialogical Leadership and Organizational Brilliance, Employee Responsibilities and Rights Journal, No. (35), pp.227–246.

Joshi, Prachi, (2017), To Study on Proactive Role Of HR, International Journal of Innovative Research and Advanced Studies, Vol. (4), No. (11), pp.281-285.

Kline, R. B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press.

Lau, Antonio K.W. & Lo, William, (2015), Regional innovation system, absorptive capacity and innovation performance: An empirical study. Technological Forecasting and Social Change Journal, Vol. (92), pp.99-114.

Lewandowska, Małgorzata Stefania, (2015), Capturing Absorptive Capacity: Concepts, Determinants, Measurement Modes and Role in Open Innovation, International Journal of Management and Economics, No. (45), pp.32–56.

Lucena, Abel & Roper, Stephen, (2016), Absorptive capacity and ambidexterity in R&D: linking technology alliance diversity and firm innovation, European Management Review, Vol. (13), pp.159–178.

Mousa, Sharifa K., & Othman, Mohammed, (2020), The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework, Journal of Cleaner Production, Vol. (243), 118595.

Musairah, Sharifah Khairol, (2015), Mediation and Moderation Analysis from the Perspective of Behavioral Science, Journal of Intelek, Vol. (10), No. (1), pp1-11.

Nafei, Wageeh A., (2018), The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University, Case Studies Journal ISSN (2305-509X) Impact Factor 3.582, Vol. (7), No. (12).

O'shea, M., & Alonso, A. D., (2013), Fan Moderation of Professional Sports Organizations' Social Media Content: Strategic Brilliance or Pending Disaster?, International Journal Of Web Based Communities, Vol. (9), No. (4), pp.554-570.

Pakurár, Miklós, Haddad, Hossam, Nagy János, Popp, József, & Oláh, Judit, (2019), The Service Quality Dimensions that Affect Customer Satisfaction in the Jordanian Banking Sector, Sustainability, Vol. (11), No. (4), (1113), pp1-24.

Pechar, Hans, (2007), "The Bologna Process" A European Response to Global Competition in Higher Education, Canadian Journal of Higher Education, Vol. (37), No. (3), pp.109-125.

Poliakova, Alisa, (2017), Absorptive Capacity and Organizational Culture In Russian Companies, Thesis by Master in International Business, Graduate School of Management, St. Petersburg University.

Razouki, Omar Abdul-Ghafoor, (2019), The role of visionary leadership dimensions in promoting excellence in the performance of health organizations - an analytical study of the opinions of a sample of workers in a number of hospitals in Salah al-Din Governorate, Master's thesis, College of Administration and Economics, Tikrit University, Iraq.

Rodríguez, Antonio Luis Leal, (2014), Absorptive Capacity, Relational Learning and Organizational Culture in A Knowledge Management Context: Three Essays on Their Influences In The Innovation Outcomes, Doctoral Thesis, University of Seville, Department of Business Administration and Marketing And Research of Markets (Marketing).

Sharma, Manoj Kumar, & Jain, Miss Shilpa, (2013), Leadership Management: Principles, Models and Theories, Global Journal of Management and Business Studies, Vol. (3), No. (3), pp.309-318.

Shirvani, A., & Iranban, S., (2013), Organizational Excellence Performance and Human Force Productivity Promotion: A Case Study In South Zagros Oil And Gas Production Company, Iran, European Online Journal Of Natural And Social Sciences: Proceedings, Vol. (2), No. (3), pp3010-3015.

Stoyanova, Tzvetana & Iliev, Ivaylo, (2017), Employee engagement factor for organizational excellence, International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR), Eastern Macedonia and Thrace Institute of Technology, Kavala, Vol. (10), No. (1), pp.23-29.

Terouhid, S. A., & Ries, R. (2016), "Organizational Sustainability Excellence of Construction Firms–A Framework", Journal of Modelling in Management, Vol. (11), No. (4), pp.911-931.

Yahya, Salah I., (2018), THE BOLOGNA PROCESS A Guide to Iraqi Implementation.

Yoon, P., & Kelly, J., (2008), "Organizational Excellence and Employee Retention in Social Work", Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education, Vol. (11).