

دور الصحة التنظيمية في التشارك التعارفي

"دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في كليات جامعة صلاح الدين / اربيل"

أ.م. مظفر حمد علي

ادارة الاعمال، الكلية ادارة و الاقتصاد، جامعة صلاح الدين/أربيل ، العراق

mudhafar.ali@su.edu.krd

رونيان هياس محمود

ادارة الاعمال، الكلية ادارة و الاقتصاد، جامعة صلاح الدين/أربيل ، العراق

runeazh@gmail.com

المخلص

تهدف البحث الحالي الى بيان دور الصحة التنظيمية بأبعادها في التشارك المعرفي، اذ عدت الصحة التنظيمية متغيراً مستقلاً بأبعادها الفرعية المتمثلة في القيادة بالمهام، الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة، و الحاجات النمو و التنمية)، في حين تعد التشارك المعرفي متغيراً متعمداً بأبعادها الفرعية المتمثلة بـ (الفردية، المنظمي، التكنولوجي)، حيث غاية البحث هي تحقيق مجموعة الاهداف من أهمها واقع الكليات المبحوثة في استخدام المتغيرين و وصف ابعاد الصحة التنظيمية و التشارك المعرفي، و اختبار علاقة الارتباط و الاثر بينهما.

ولأجل الوصول الى هدف البحث تم تصميم مخطط فرضي للبحث عبر مجموعة من فرضيات رئيسية، ولأجل التأكد من صحة الفرضيات خضعت جميعها لأختبارات متعددة وقد استخدمت البحث استمارة الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات.

انتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم وصف المتغيرات الرئيسية و الفرعية، وكذلك لتحليل العلاقات و الاثر بين المتغيرات، تمثل مجتمع البحث كليات جامعة صلاح الدين- اربيل وبلغ عددها (15) كلية. أما الأفراد المستجيبين فبلغ عددهم (247) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة. تم أختبار الفرضيات من خلال تطبيق الأساليب الاحصائية بواسطة البرنامج الحاسوبي. (SPSS V.25)

توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات الرئيسية منها كشف نتائج تحليل الارتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة وبمستوى عالي بين الصحة التنظيمية و التشارك المعرفي على المستوى الكلي و الجزئي. فضلاً عن، وجود تأثير ايجابي وبمستويات معنوية لمتغير الصحة التنظيمية في متغير التشارك المعرفي، و بحسب ما أفرزته مؤشرات التحليل على المستوى الكلي و الجزئي و اقترحت البحث مجموعة من المقترحات أهمها ضرورة تركيز الكليات المبحوثة أستثمار الأمل لأبعاد الصحة التنظيمية و توجيهها نحو خدمة التشارك المعرفي ، كذلك اقترح البحث تنمية و تطوير قدرات الابداع المنظمي بشكل

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: 2019/7/1

القبول: 2019/8/5

النشر: شتاء 2022

الكلمات المفتاحية:

Organizational Health,
Knowledge Sharing,
Organizational Climate,
Knowledge
Management, Teaching
Staff, Faculties

Doi:

10.25212/lfu.qzj.7.4.30

متواصل من قبل الإدارة العليا، من خلال تشجيع الهيئة التدريسية المبدعة لديها ومنحها بعض الامتيازات و الحوافز لإشعارها بثمرة جهدها وتمييزها.

1. المقدمة

تعتبر مؤسسات التعليم العالي من أهم المؤسسات التي أنشأها المجتمع و فوضها مهمة تنمية الناشئين و الشباب، التي كانت تلعب دوراً أساسياً في بناء المجتمعات و تنميتها نظراً لطبيعة نشاطاتها و مواردها البشرية الفعالة و المتمثلة بالكوادر التدريسية إذ يرجع لهم الفضل في تكوين و تخريج الناشئين و الشباب و تزويدهم بالخبرات الملائمة و اختصاصات و مهارات و مستويات متنوعة و تقديم المساهمات الفكرية ليم تسخيرها جميعاً في خدمة و تطوير المجتمع و حل مشاكله.

نظراً لزيادة الاهتمام بالمؤسسات التعليمية و العنصر البشري فيها، و نتيجةً للتطور العلمي و التكنولوجي زاد الاهتمام بتطبيق المبادئ الجودة في مجال التعليم، و ذلك بهدف زيادة فاعليته، و تطوير خطته، و يستخدم الأساليب و الوسائل الحديثة الإدارية و الابتكارية، و الاستفادة منها في الارتقاء بمستوى الأداء و تحسينه، و لإضفاء صفة التفاعل بين المنظمة و بيئتها، و بهدف إحداث التغيير في السلوك ظهر مفهوم الصحة التنظيمية كمفهوم حديث. و ان هذا المفهوم تطور لإحداث التغييرات اللازمة في أداء المؤسسات و من أجل الإبداع في إنجازاتها، و اداء مهامها بفاعلية، و بيئة العمل تكون ايجابية بحيث يرغب الافراد ذو المواهب و المهارات الاستمرار فيها و يستخدمون تلك المواهب و المهارات لتحقيق الاهداف الرئيسية للمنظمة بكفاءة و فاعلية.

ان مؤسسات العصر الحالي تواجه العديد من التحديات، خاصة نحن على علمنا بأننا نعيش في عصر المعرفة، لأنها تعتبر احدى الموارد اللاملموسة و نقاط القوة للمؤسسات، و تستطيع من خلالها اكتساب الميزة التنافسية في البنية الديناميكية السريعة. إلا ان استدامة الميزة التنافسية يتطلب ان تتم مشاركتها بين الافراد و الجماعات، و ادارتها في البيئة الداخلية و الاستفادة منها، و ان التغييرات و التطورات الهائلة في التكنولوجيا أدت الى تعزيز التشارك المعرفي، و انه اصبحت الركيزة الأساسية للمؤسسات على مختلف الأصعدة.

و في ضوء هذه المعطيات و نظراً لمحدودية الدراسات التي تناولت الأثر التتابعي لمتغيرين البحث في بيئة اقليم كوردستان و البيئة العراقية، جاء البحث الحالي لتبحث في قطاع حيوي وهو قطاع التعليمي و دوره في تنمية المجتمع و الدولة .

تناول البحث دور الصحة التنظيمية في التشارك المعرفي من خلال ثلاث محاور خصص الاول لمنهجية البحث متضمننا مشكلة البحث وأهميتها وأهدافها وفرضيات البحث واساليب جمع البيانات، فيما خصص المحور الثاني للجانب النظري متضمننا متغيري بحث الصحة التنظيمية اما المحور الثالث فقد خصص للجانب الميداني بالاضافة الى اهم الاستنتاجات والمقترحات.

المحور الاول:- الإطار العام للبحث ومنهجيتها و دراسات السابقة

أولاً: الإطار العام للبحث ومنهجيتها

1:1 مشكلة البحث

بالرغم ان إدارة المعرفة ظهرت في حقل الأعمال، إلا أن ممارستها أنتشرت في المنظمات غير الربحية، و نذكر منها المؤسسات التعليمية (الجامعات). ان المنظمات تسعى الى الاهتمام بمواردها المعرفية، و العمل على إدارتها من خلال العمليات المتمثلة في خلق و توليد و تخزين و تشارك، ثم تطبيق و تطوير هذه المعرفة، و قد لوحظ ان تطبيقات إدارة المعرفة تقدم العديد من المميزات للمؤسسات التعليمية مثل (تحسين الاتصال بين الأفراد، و كذلك اتصالهم بالإدارة العليا و تشجيع ثقافة التشارك المعرفي).

تعكس الصحة التنظيمية لمؤسسات العمل و منظماتها المتعددة المناخ التنظيمي الايجابي السائد بها، يعد العنصر البشري في اية منظمة المحرك الرئيسي لإنجاز اعمالها و تحقيق اهدافها، لذلك لا بد من الاهتمام بهم و تهيئة المناخ التنظيمي، و لكي يقوم اعضاء الهيئة التدريسية بأعمالهم لا بد من توفر بيئة عمل مناسبة لهم داخل منظماتهم.

ان المؤسسات التعليمية في الوقت الحالي من أهم المؤسسات في الدولة و التي يجب ان تتوفر فيها مناخ تنظيمي مناسب للعمل و لخصوصية هذه المؤسسة و حساسية عملها، و من هذا المنطلق يرى الباحثون أن مشكلة البحث تتمركز في التساؤلات الآتية :

1. هل تمارس الكليات المبحوثة الصحة التنظيمية؟ و ما هي مستوياتها؟
2. هل توفر التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة؟ و ما هي مستوياتها؟
3. ماهي طبيعة العلاقة بين التوجه الإستراتيجي و التجديد المنظمي في الجامعات المبحوثة؟
4. ماهي طبيعة التأثير بين التوجه الإستراتيجي و التجديد المنظمي في الجامعات المبحوثة؟

2:1 أهمية البحث

تتجسد أهمية البحث في جانبين يمكن استعراضها في الآتي:

- أ. نظراً لأهمية القطاع التعليمي في الكردستان و ما يقدم هذا القطاع من خدمات تعليمية دعت الحاجة القيام بممارسات تطبيقية لبلورة الدور الذي يمكن ان تلعبه متغيرات البحث في تحقيق النتائج المرجوة.
- ب. تتجسد أهمية البحث في التواصل إلى نتائج العلاقات الارتباطية و التأثيرية بين متغيرات البحث التي توفر معلومات وافية للهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة عن الجوانب الاكثر و الأقل تأثيراً و الأقوى و الأضعف ارتباطاً بما يعطي صورة واضحة عن المجالات التي يجب زيادة الاهتمام بها و تعزيزها.
- ت. تنبثق أهمية البحث عبر الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها و أملاً في أن تكون هذا البحث إسهاماً فاعلاً في تقديم معطيات علمية و واقعية للجامعات المبحوثة عبر تساؤلاتها و فرضياتها المشاركة.

3:1 أهداف البحث

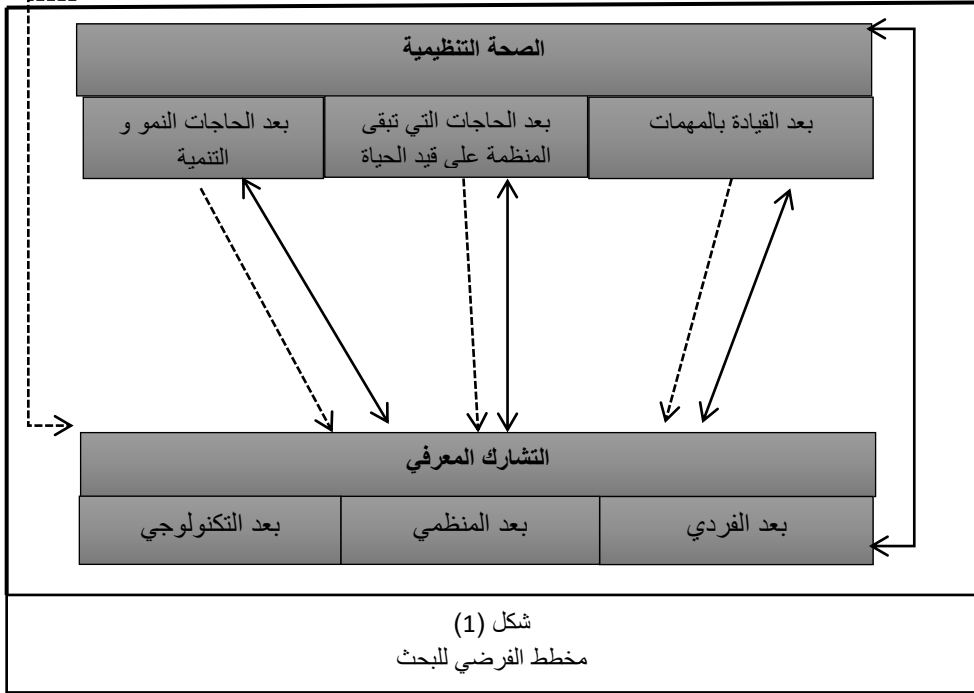
تهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

1. توضيح المفاهيم الأساسية للصحة التنظيمية و التشارك المعرفي و صياغتها في إطار نظري فلسفي يفسر انعكاس الصحة التنظيمية على التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة.
2. كشف مستوى إدراك عينة البحث لمتغيرات البحث.
3. بناء مخطط البحث قابل لاختيار العلاقة و التأثير بين المتغير المستقل المتمثل بالصحة التنظيمية و المتغير التابع المتمثل بالتشارك المعرفي.
4. محاولة إثارة اهتمام مجالس الكليات في الجامعات المبحوثة لتناول هذه الموضوعات الحيوية و الاهتمام بها تحليلاً و تطبيقياً.
5. اختبار العلاقة و الأثر بين متغير الصحة التنظيمية و التشارك المعرفي من خلال استخدام الاساليب الإحصائية الحديثة.
6. الوصول الى استنتاجات و توصيات لغرض الافادة منها من قبل الكليات المبحوثة لتساعدهم في تحقيق التشارك المعرفي للتدريسيين.

4:1 مخطط الفرضي للبحث

في ضوء مشكلة البحث و أهدافها و بيان العلاقة بين متغيرات البحث ، وكما جرى بناء (مخطط الفرضي للبحث) الذي يوضح الصحة التنظيمية لهيئة التدريسية في كليات جامعة صلاح الدين بأبعادها (بعد قيادة بالمهمات ، و بعد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة، و بعد حاجات النمو و التنمية) ودورها في

التشارك المعرفي بأبعاده المتمثلة بـ(الفردى، و المنظمى، والتكنولوجى)، كما موضح فى الشكل (1).



5:1 فرضيات البحث

قام الباحثون بصياغة عدد من الفرضيات وصولاً لتحقيق أهداف البحث الحالية، وكما يأتي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: تختلف آراء أفراد المستجيبين فى الجامعات المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الحالى.
2. الفرضية الرئيسية الثانية: وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة وبين التشارك المعرفى على المستوى الكلى عند مستوى المعنوي (0.05) يتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:-
 - الفرضية الفرعية الأولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد القيادة بالمهمات و التشارك المعرفى.
 - الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة و التشارك المعرفى.

- الفرضية الفرعية الثالثة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد حاجات النمو و التنمية و التشارك المعرفي.
- 3. الفرضية الرئيسية الثالثة: وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لصحة تنظيمية على التشارك المعرفي عند مستوى المعنوي (0.05) و يتفرع منها الفرضيات الآتية:-
 - الفرضية الفرعية الأولى: هنالك تأثير ذات دلالة إحصائية لصحة تنظيمية على البعد الفردي.
 - الفرضية الفرعية الثانية:- هنالك تأثير ذات دلالة إحصائية لصحة تنظيمية على البعد المنظمي.
 - الفرضية الفرعية الثالثة:- هنالك تأثير ذات دلالة إحصائية لصحة تنظيمية على البعد التكنولوجي.

6:1 حدود البحث:

1. الحدود المكانية: تناولت البحث عدد من كليات جامعة صلاح الدين- اربيل .
2. الحدود الزمانية: تمثلت في مدة اعداد البحث التطبيقية في الكليات المبحوثة، التي بدأت بتوزيع إستمارة الاستبانة، واسترجاعها التي امتدت من 2019/2/17 - 2019/4/24.
3. الحدود البشرية: تشمل البحث الحالي أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة صلاح الدين- اربيل.
4. الحدود العلمية: اقتصر البحث على معرفة دور الصحة في التشارك لهيئات التدريسية في كليات جامعة صلاح الدين- اربيل.

7:1 أسلوب جمع البيانات والمعلومات:

بغية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإكمال هذا البحث واختبار مخطط البحث وفرضياتها والوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف البحث، أعتمد البحث على مصادر عدة لتغطية الإطار النظري والميداني عبر الأساليب الآتية:

الإطار النظري: تم اعتماد على المصادر العربية والانكليزية المتمثلة في الرسائل والأطاريح الجامعية و البحوث والدوريات العلمية والمؤتمرات العالمية والكتب، فضلاً عن الاطلاع على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ذات الصلة بموضوع البحث.

الإطار الميداني: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، وبلغ عدد عبارات الاستبانة الاجمالية (66) عبارة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي و الذي تتراوح قيمته بين (5) اتفق بشدة، و (1) لا اتفق بشدة كما تم الاعتماد على بعض المقاييس العالمية، و قد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور: عرض المحور الاول المعلومات الشخصية، اما المحور الثاني فقد خصص لقياس ابعاد الصحة التنظيمية، في حين تضمن المحور الثالث ابعاد التشارك المعرفي. والجدول (1) يوضح هيكل الاستبانة للبحث الحالية.

الجدول (1): هيكل الإستبانة

المصادر	العبارات		المتغيرات الفرعية	المتغيرات الرئيسية	ت
	مجموع	تصنيف			
من إعداد الباحثون	6	6 - 1	الخصائص الفردية للمستجيبين	المعلومات الشخصية	القسم الأول
(المحميد، 2016)، (الهوراني، 2017) (ندى، 2008)، ثلاث عبارات من اعداد الباحثون	9	X1-X9	بعد قيادة المهمات	أبعاد الصحة التنظيمية	القسم الثاني
(الوذياني، 2016)، (الهوراني، 2017)، (قادر، 2015)، (الشهراني، 2017)، عبارة من اعداد الباحثون	9	X10-X18	بعد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة		
(المحميد، 2016)، (الهوراني، 2017)، (الجابري، 2017)، (ندى، 2008) عبارة من اعداد الباحثون	12	X19-X30	بعد احتياجات النمو و التنمية		
(العسكري، 2013)، (جوهره، 2014)، (الشهري، 2017)، (صفاء، 2019) عبارة من اعداد الباحثون	12	Y1-YS12	البعد الفردي	أبعاد التشارك المعرفي	القسم الثاني
(الحمداني، 2018)، (ججيق و ججيق، 2017)، (جوهره، 2014)، (الشهري، 2017)	12	Y13-Y24	البعد المنظمي		
(صفاء، 2019)، (الشهري، 2017)، (ججيق، و ججيق، 2017)	6	YS25-YS30	البعد التكنولوجي		

المصدر: من إعداد الباحثون.

8:1 الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات

بناءً على طبيعة البحث والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ومن أجل اختبار فرضياتها، فقد استخدم البحث مجموعة من الأدوات الإحصائية عبر الاعتماد على برنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) (Statistical Package for Social Sciences) إذ يرمز له (SPSS Ver. 25) لإجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة، وتمثلت هذه الأدوات كالآتي:

1. الأدوات الخاصة بوصف وتشخيص متغيرات البحث: وتتمثل بالنسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسبة الاتفاق.

2. معامل الارتباط البسيط والمتعدد بطريقة بيرسون: يستخدم لقياس معنوية العلاقة وطبيعتها بين متغيري البحث، فضلاً عن استخدامه في تحديد الاتساق الداخلي لعبارات متغيري البحث.
3. الانحدار الخطي البسيط: يستخدم للتعرف على معنوية تأثير متغير تفسيري في المتغير المستجيب.

ثانياً:- دراسات السابقة ذات العلاقة:-

1- عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالصحة التنظيمية
أ- الدراسات العربية:-

1- الدراسة	(علي، ابراهيم و صادق 2019)
عنوان الدراسة	الشفافية الادارية ودورها في تحقيق الصحة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من اعضاء هيئة التدريس في جامعة كويه.
مجال الدراسة	جامعة كويه
منهج الدراسة	بحث المنشور في المؤتمر
عينة الدراسة	41 عينة من اعضاء هيئة التدريس في جامعة كويه.
هدف الدراسة	1- تحديد مستويات الشفافية الادارية و الصحة التنظيمية. 2- معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية و التأثير بين الشفافية الادارية لصحة التنظيمية مجتمعة
أهم الاستنتاجات	وجود علاقة ارتباط موجب و تأثير معنوي بين الشفافية الادارية و الصحة التنظيمية مجتمعة و منفردة
توصيات (المقترحات)	1- ضرورة العمل على تعزيز الالتزام بالشفافية الإدارية في جامعات اقليم كوردستان العراق إلى مستويات عالية من خلال الاعتماد على ممارسات الشفافية من الاجراءات و التعليمات الادارية. 2- ضرورة العمل على إعادة النظر بصياغة القوانين و التعليمات بغية تحقيق اهداف المنظمة.
2-الدراسة	(العليان 2018)
عنوان الدراسة	صحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت.
مجال الدراسة	المدارس الثانوية في دولة الكويت.
منهج الدراسة	رسالة الماجستير.
عينة الدراسة	من (410) معلماً ومعلمة في مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت
هدف الدراسة	1- التعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت. 2- بيان علاقة الصحة التنظيمية بالاستغراق الوظيفي.
أهم الاستنتاجات	توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: 1- أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء متوسطاً، 2- وجود علاقة بين الصحة التنظيمية و الاستغراق الوظيفي.
توصيات (المقترحات)	توفير الدعم والتحفيز للمدراء لدعم الصحة التنظيمية في مدارسهم ، و فتح دورات تدريبية لمعلمي المدارس والمديرين لتعزيز أهمية مفهوم الصحة التنظيمية.

ب- الدراسات الإنكليزية

1- الدراسة	(Singh and Sumi 2017)
عنوان الدراسة	تطوير مقياس الهيكل للصحة التنظيمية
مجال الدراسة	Scale Development of Organizational Health Construct
منهج الدراسة	مقياس تطوير بناء الصحة التنظيمية في الهند.
	بحث المنشور.

عينة الدراسة	(121) عالم في الاقسام الهندسية العلمية.
هدف الدراسة	1- فهم مفهوم الصحة التنظيمية (OH)، فضلا عن تطور هذا البحث بناء الصحة التنظيمية مشتق من العوامل المحددة في الأدبيات الموجودة. 2- وللتأكد من بنية العامل ولتقييم الصلاحية المتقاربة والمتباينة للبناء. أنتجت نتائج تحليل العوامل المؤكدة (CFA) سبعة عوامل للصحة التنظيمية، وهي الكفاءة الإدارية، وعلاقات القوة اللطيفة، وتوجيه تنمية الموارد البشرية وممارساتها، وتوجه الفريق، والقيم التنظيمية، والابتكار والروح المعنوية
أهم الاستنتاجات	وقد أجريت الدراسة في وضع الاقتصاد الناشئ. وتعد هذه الدراسة الوحيدة التي طورت بنية شاملة للصحة التنظيمية لقطاع البحث والتطوير الهندي.
توصيات (المقترحات)	1- إجراء تحليل مقارن لمنظمة مثل CSIR في البلدان المتقدمة لمزيد من البحث باستخدام نفس البنية، وهذا يساعد في التحقق من صحة البناء المطور في هذا البحث 2- اجراء مزيد من الابحاث في هذا المجال لقطاع البحث والتطوير الهندي .

أ- عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمشراك المعرفي
أ- الدراسات العربية

1- الدراسة	(فاضل 2019)
عنوان الدراسة	دور المشاركة بالمعرفة في تحقيق التفوق التنظيمي
مجال الدراسة	المنظمات المبحوثة
منهج الدراسة	رسالة الماجستير
عينة الدراسة	(148) العامل
هدف الدراسة	1. تعرف على مدى مشاركة العاملين للمعرفة والقدرة على تبادلها مع الزملاء في العمل، وتحليل العلاقة بين المشاركة بالمعرفة ودورها في تحقيق التفوق التنظيمي في المنظمات المبحوثة .
أهم الاستنتاجات	1- وجود التأثير في فرص التفوق التنظيمي من خلال التشجيع على الابتكار وما له من أهمية في احدثات المزيد من التغييرات والتطورات في اساليب العمل. 2- الأفراد في المنظمة المبحوثة يشعرون بالاستمتاع والرضا وبذلك يساعدون بعضهم ويشاركون المعارفهم.
توصيات (المقترحات)	1- زيادة الاهتمام بمفهوم الكفاءة وذلك لكونها احد الابعاد الاساسية للتفوق التنظيمي. 2- الاستثمار في العلاقة التفاعلية بين المشاركة بالمعرفة والتفوق التنظيمي من خلال اهتمام المنظمة في تحقيق الفاعلية من اجل الوصول الى مستويات اعلى من التفوق التنظيمي.
2- الدراسة	(حمد، خال و محمد 2019)
عنوان الدراسة	العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتقاسم المعرفة وتأثيرها على تحسين جودة الخدمة التعليمية: بحث لآراء عينة من اعضاء التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم كوردستان
مجال الدراسة	الجامعات الحكومية في إقليم كوردستان
منهج الدراسة	بحوث المنشورة
عينة الدراسة	(207) من اعضاء التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم كوردستان
هدف الدراسة	1- معرفة تأثير ابعاد رأس المال الاجتماعي في ابعاد جودة الخدمة التعليمية. 2. معرفة تأثير ابعاد تقاسم المعرفة في ابعاد جودة الخدمة التعليمية. 3. معرفة تأثير رأس المال الاجتماعي وتقاسم المعرفة بصورة مجتمعة في جودة الخدمة التعليمية.
أهم الاستنتاجات	1- تبين ان ادارة الجامعات الحكومية في إقليم كردستان العراق استطاعت ان تستعمل رأس المال الاجتماعي وتقاسم المعرفة في تعزيز وتحسين جودة الخدمات التعليمية. 2- وجود علاقة التأثير معنوية لابعاد رأس المال الاجتماعي على ابعاد التقاسم المعرفي وتأثيرها على ابعاد جودة التعليم.

توصيات (المقترحات)	1- العمل على تطوير ثقافة تنظيمية تدعم أسس المال الاجتماعي و تشجع على تقاسم المعرفي بين افراد المنظمة. 2- التحول من فكرة (المعرفة قوة) الى فكرة (تشارك المعرفة قوة).
--------------------	--

ب- الدراسات الانكليزية

1- الدراسة (Lee 2018)	تثير تشارك المعرفي على الإبداع الفردي في مؤسسات التعليم العالي: رؤية اجتماعية وتقنية
عنوان الدراسة	The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View
مجال الدراسة	مؤسسة التعليم العالي في كوريا
منهج الدراسة	بحث المنشور
عينة الدراسة	204 عينة من مؤسسة التعليم العالي في كوريا
هدف الدراسة	إلى دراسة تأثير تشارك المعرفة على الإبداع الفردي في مؤسسة التعليم العالي في كوريا ، والتي تستخدم وجهة النظر الاجتماعية التقنية ونظرية رأس المال الاجتماعي للتحقيق في السوابق الهامة من مساهمة المعرفة ، وكذلك لدراسة الاجتماعية و الجوانب التقنية.
أهم الاستنتاجات	1. أن جودة تشارك المعرفة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالإبداع الفردي ولعبت دور الوسيط بين العوامل الاجتماعية والتقنية والإبداع الفردي. 2. استخدام الأجهزة الذكية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بجودة مشاركة المعرفة. زادت علاقات التفاعل الاجتماعي من رغبة الأفراد في تشارك لمعرفي.
توصيات (المقترحات)	1. ينبغي تعزيز ثقافة المنظمة التي بنيت الثقة الاجتماعية وعلاقات التفاعل. 2. ابتكار ثقافتها التنظيمية للثقة الاجتماعية تشارك المعرفة. لزيادة تطوير المنتج الجديد والأداء المالي بشكل كبير. 3. يجب أن تحظى جودة تشارك المعرفة بمزيد من الاهتمام بدلاً من تشجيع الطلاب على مشاركة المزيد من المعرفة.

ت- أوجه الاستفادة و التعقيب الدراسات السابقة

1- التعقيب على الدراسات السابقة:-

بعد سرد موجز عن الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية و برزت العديد من الجوانب التي ساهمت في إغناء الدراسة الحالية سنستعرض أوجه التشابه و الاختلاف بين هذه الدراسة و الدراسات السابقة على نحو الآتي:-

1:1- أوجه التشابه من الدراسات السابقة:-

- اتفق الباحثين بالشكل الجماعي على أهمية كل المتغيرين (الصحة التنظيمية، و التشارك المعرفي).
- وجود التوافق الفكري بين كل من الدراسات السابقة و الدراسة الحالية مما يدل على عمل مسارها الصحيح و دقة اختبار متغيراتها.
- ان الدراسات السابقة أسهمت في رسم تصور ذهني حول تحديد مشكلة الدراسة و بيان أهدافها فضلاً عن إتباع المنهجية المناسبة مع نوعية الدراسة.

2:1- أوجه الاختلاف من الدراسات السابقة:-

- على حد علم الباحثة ليس هنالك الدراسة السابقة استجمعت المتغيرين (الصحة التنظيمية و التشارك المعرفي)
- تتباين الفروض التي اعتمدها الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة حسب مشكلة الدراسة الحالية و أهدافها و طبيعة الميدان المبحوث.
- هنالك الاختلاف في الاهداف التي تسعى اليها كل دراسة من أهداف الدراسات السابقة و أهداف الدراسة الحالية بسبب اختلاف الموضوعات التي تناولتها الدراسات السابقة.

المحور الثاني:- الجانب النظري

1.2 الصحة التنظيمية

2.1.1 مفهوم الصحة التنظيمية:- The concept of organizational health

أن مصطلح الصحة التنظيمية تعد من مصطلحات الادارية الحديثة في علم الادارة، و أنها كباقي مصطلحات الادارية ظهرت نتيجة تغيير بيئة العمل و تطورات التكنولوجيا الهائلة و نتيجة مجموعة من الدراسات و التحليلات من قبل الكتاب و الباحثين في ادارة الاعمال.

زادت الاهتمام بدراسة و تحليل بيئة العمل في المنظمات خلال السنوات الماضية، و ذلك نتيجة للتغيرات المتسارعة في بيئة المنظمات الداخلية و الخارجية و يرافقه من تطور سريع للتكنولوجيا (الحوامدة و أبو شتال 2011، 1810). ان الصحة التنظيمية تعطي فكرة واضحة عن المناخ التنظيمي، حيث تلقي المزيد من الضوء على نقاط القوة في المناخ التنظيمي الواجب تعزيزها من قبل إدارة المنظمة، كما تبين نقاط الضعف التي هي بحاجة إلى الدراسة، و المتابعة، و المعالجة من قبل المنظمة، و ذلك بهدف تحسين و رفع من مستوى الصحة التنظيمية السائدة فيها، و بالتالي تحسين أداء المنظمة ككل (ندى 2008، 53)، تعد الصحة التنظيمية احدى المداخل الحديثة لدراسة بيئة العمل، و ان المناخ التنظيمي الايجابي يعكس على الصحة التنظيمية للمنظمة. فالمنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية و المناخ التنظيمي المناسب، تمتلك القدرة الحفاظ على بقائها و القدرة على التعامل مع تغييرات البيئة بكفاءة و استمرارية. و بذلك المنظمة التي لا تتمتع بالصحة التنظيمية تعيش في حالة عدم الكفاءة و الفاعلية (المحيميد 2016، 68). يرى (Motevallizadeh and Zakiani 2011, 897) ان الصحة التنظيمية تلعب دوراً بناءً للغاية في فعالية السلوك من حيث البنية و العقلية. أن الصحة التنظيمية تشير الى حالة من الفاعلية التنظيمية، فهي تشير الى مجموعة من الخصائص التنظيمية الطويلة الامد، اي ان المنظمة الذي تتمتع بالصحة التنظيمية تتمتع بالاستقرار و الثبات على امد طويل، تتطور و تحدث نفسها باستمرار، و تبذل جهد كبير لإزالة الخلافات الداخلية، و تتمتع بالمرونة و الانتاجية العالية (Ghorbani 2012, 694).

ولقد اختلف الباحثون و الكتاب في تحديد تعريف واضح و دقيق و موحد متفق عليه من قبل باحثون للصحة التنظيمية و بغية الوصول البحتة الى تعريف محدد تتبناها نقوم بعرض عدد من التعريفات الذي اورده الكتاب و الباحثون في الجدول (2.1)

الجدول (2): وجهات نظر الكتاب و الباحثين حول تعريفات الصحة التنظيمية

ت	الكتاب و الباحثين	التعاريف
1	(Richard L. Daft 2010, 287)	أن المنظمات تطبيق تقنيات العلوم السلوكية لتحسين صحة المنظمة وفعاليتها. وذلك من خلال قدرتها على التعامل مع التغيرات البيئية، وتحسين العلاقات الداخلية، وزيادة قدرات التعلم وحل المشكلات.
2	(Heidarie, et al. 2012, 2301)	المنظمات الصحية هي تلك المنظمات التي يرغب الأفراد في الاستمرار فيها و تكون مفيدة و فعالة في بيئتها.
3	(Rajabian 2012, 668)	الصحة التنظيمية عبارة عن مجموعة من المواهب و المهارات التي يمتلكها الأفراد العاملين فيها و يستخدمون تلك المواهب لتحقيق اهداف المنظمة.
3	(Sivapragasam and Raya 2013, 59)	هي جزء مهم تقوم عليه المنظمة. و ذلك لتحقيق التميز من خلال تهيئة بيئة عمل ملائمة للعاملين لتحسين اداء العاملين التي تساهم ايجابياً لتحقيق اهداف المنظمة.
4	(De Smet, et al. 2014, 33)	ان الصحة التنظيمية "هي قدرة المنظمة على تقديم اداء مالي و تشغيلي متفوق على مدى الطويل".
5	(Hasani, Sheikhesmaeili and Aeini 2015, 236)	ان الصحة التنظيمية هو المكان الذي يدفع الافراد العاملين على البقاء و العمل و الشعور بالفخر و انها من مفاهيم حديثة في تحسين و تطوير الهيكل التنظيمي و بناء و خلق نظام فعال من اجل تحقيق الاهداف..
6	(المحميد 2016، 461)	أنها جزء من المؤسسة و لا يتجزء منها، و أنها تهدف الى تحقيق التميز من خلال تهيئة بيئة عمل ملائمة للموظفين من اجل تفعيل إمكاناتهم التي تسهم ايجابياً في تحقيق أهداف المنظمة.
7	(الحراني " 2017، 18)	الصحة التنظيمية بأنها تلك العوامل الايجابية المتوفرة في بيئة المنظمة و التي تجعل من المنظمة مكان صالح و مشجع للعاملين على أداء مهامهم و العلاقات الاجتماعية بشكل يؤدي الى ادارة كفاءة للمنظمة و توجيه طاقات العاملين نحو بيئة صحية آمنة و منتجة.
8	(أمين 2018، 47)	أنها حالة التنظيمية النشطة و التي تتميز بها المنظمة الصحية ايجابيا و تظهر مدى قدرتها على تنسيق العاملين و العناصر الأخرى بها و إمكانيتها على تحقيق التكامل و التنسيق بين أقسامها و استخدامها الأمثل لمواردها المتاحة و استجابتها للتغير و التطور و تفاعلها مع البيئة الخارجية و توفير بيئة عمل داخلية ايجابية

المصدر:- من أعداد الباحثون و على ضوء المصادر المشار اليها.

بناءً على مراجعة التعريفات المذكورة سابقاً عن الصحة التنظيمية، تعرف الباحثون و في حدود هذه الدراسة الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على ايجاد بيئة عمل ايجابي بحيث يرغب الافراد ذات المواهب و الخبرات و المهارات البقاء فيها و مشاركتهم لهذه المهارات و الخبرات و المعرفة فيما بينهم لتحقيق الاهداف الرئيسية للمنظمة و جعلها القادرة على التكيف مع المستجدات و التغيرات في

البيئة الداخلية و الخارجية من أجل التغلب على الصعوبات و حل و إزالة المشكلات و التحقيق بكفاءة و فاعلية المنظمة (أي نجاح المنظمة).

2.1.2 أهمية الصحة التنظيمية:- The importance of organizational health

يمكن تحديد أهمية الصحة التنظيمية في النقاط التالية:-

- 1- توفير الادراك و وعي مشترك لدى العاملين
- 2- رفع روح المعنوية و الثقة بين العاملين
- 3- تلبية احتياجات العاملين و الاهتمام بهم
- 4- تمكين القوى العاملة و تحسين ادائهم
- 5- الالتزام التنظيمي
- 6- تبادل المعلومات جيدة
- 7- تحقيق الاهداف
- 8- التكيف و حل المشاكل
- 9- فاعلية التنظيم
- 10- اداة التقويم الرئيسي
- 11- الحفاظ على بقاء المنظمة في بيئة تنافسية

2.1.3 أبعاد الصحة التنظيمية:- Organizational Health Dimensions

اعتمد الباحثون على ابعاد مايلز Milse لقياس الصحة التنظيمية ، لأن هذه الابعاد تغطي كل الابعاد التي اعتمدها الكتاب والباحثون . (Buluç 2008، 577)، (السوالمة 2011، 25-26)، (Karagüzel 2012، 782-783)، (Yuceler, Doganalp and Kaya 2013، 782-783) (الوذياني 2017، 493-494)، (الهوراني" 2017، 27-28)، (اغا 2017، 30-31)، (ميهوب 2017، 590-591)، (العنزي 2019) حيث صنف ضمن ثلاث مجموعات الاولى: القيادة بالمهام ترتبط بالوظيفة و العمل و يندرج تحتها الأبعاد (وضوح الهدف، كفاءة الاتصالات، توازن السلطة المثالي) أما الثانية: فترتبط بالحالة الداخلية للمنظمة و حاجات العناية بأفراد و يندرج تحتها الأبعاد (تسخير الموارد، التماسك، و المعنويات)، و المجموعة الثالثة و الاخيرة ترتبط بالنمو و التغيير، و يندرج تحتها الأبعاد (الإبداع، الاستقلالية، و التكيف، و حل المشكلات).

- **بعد القيادة بالمهام:-** ترتبط بالوظيفة و العمل ، المهام الوظيفية يجب أن تكون واضحة و محددة لكل موظف في المنظمة و يجب أن يعرف كل موظف مهمته و يجب تحديدها حسب الوقت المحدد لها (Bezdek 2013، 67) تشمل:- (وضوح الاهداف، كفاءة الاتصالات، توازن السلطة).
- **بعد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة:-** وهي ذات علاقة بالحالة الداخلية للمنظمة و حاجات العناية بالأفراد (ميهوب 2017، 590) ، يرى (Brosnahan 2011، 13) بانها الحالة الداخلية

المنظمات وتقوم بتحديد القيادة و القوة التنظيمية و أولويات التحسين التي تتخلل المنظمة، و عرض هذه البيانات في النماذج المفاهيمية التي توفر إطار لنقل الأفراد و الفرق من الاعتماد على الاستقلال الى الترابط، و توفر عملية منهجية، تعاونية لمساعدة القادة على تحسين القيادة و المهارات التنظيمية من خلال إستخدام نماذج التدريب الفعال، و تسهيل تطوير و تنفيذ الهياكل و الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق الأهداف على مستوى المنظمة، و إستخدام البيانات التي تركز على مبدأ الاعتقاد القيادة لتسهيل مواءمة القرارات في جميع أنحاء النظام، مع توفير بنية تحتية مفاهيمية كأساس لإنشاء النظم و صيانتها أو تعديلها. و انها الخصائص متعلقة بالمنظمة و هي تتعلق (أستغلال الموارد،الالتزام التنظيمي، الروح المعنوية).

- **بعد احتياجات النمو و التنمية:-**موصوفة بالنمو و التغيير، أن التغيير ظاهرة طبيعية تقوم على عمليات ادارية معتمدة و يهدف التغيير للتكيف مع البيئة الاجتماعية الخارجية بطريقة افضل و خصائص التي ترتبط معها و هي الابداع و الاستقلالية و التكيف و حل المشكلات (Mohammadisad, Siadat and Arbabisarjou 2012). أن نظرية التغيير الداخلي تعتبر مصدراً أساسياً و ساهمت بعمق في فهم النمو الاقتصادي و التنمية و الابتكار الاقوي و الرأسي و التأكيد على الآثار الهامة من أجل سياسة النمو (اغا 2017، 32). تشمل:- (الابداع و الابتكار،الاستقلالية (التحكم الذات،التكيف،القدرة على حل المشكلات).

2.2 التشارك المعرفي Knowledge Sharing

2.2.1 مفهوم تشارك المعرفي و تعريفه:-

يرى (الجنابي، 2012، 81) و (Reychav and Weisberg 2009, 187) التشارك المعرفي من أهم عناصر إدارة المعرفة لكونها تغطي الفوارق التي لا يمكن تحقيقها من خلال بقية العمليات الخاصة بإدارة المعرفة، و اعتبره كالمدخل الاستراتيجي للنجاح في إدارة المعرفة.

يتطلب التشارك المعرفي أن يتم اكتساب المعرفة في البداية، و ثم ترميزها و توضيحها، بصورة تكون مقبولة و جاهزة للمستخدم، فيكون الهدف من ذلك هو تحويل المعرفة الى عمل أو نقل التعلم المنظمي إلى المنظمة المتعلمة أو الساعية للتعلم (نجات 2012، 9). و هو احد أهم أنشطة الإدارة الدينامكية للمعرفة، هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية و تدعيم المخزون المعرفي للمنظمة من خلال نقل و تبادل المعرفة الضمنية و الظاهرية (ججيق و عبيدات، 2014، 129) يرى (Jashapara 2004, 235) بان التشارك المعرفي يرتبط بالثقافة التنظيمية، و المناخ التنظيمي، و إدارة التغيير، و أنه يمثل التحدي الرئيسي لإدارة المعرفة في المنظمات. و ان عمليات التشارك المعرفي تتم من خلال نشر أفضل الممارسات و تنمية رغبة حقيقية لدى الأفراد في التعلم من خلال التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد داخل المنظمة، و تجميع الموارد الفكرية و جعلها متاحة عبر الوحدات التنظيمية (Abdul manaf and Marzuki Nov,2009, 8)، و أشار (ياسين 2005، 45) بانها تبادل الاصول المعرفية بين الافراد و الجماعات في البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة، يعزز عملية التشارك المعرفي من خلال استخدام تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات والتي بدونها لا يمكن تفعيل المعرفة. ويرى (باسردة 2006، 59) بأنه الفعالية الاجتماعية تحتم على الأفراد الاتصال ببعضهم بعضاً واستعمال ما يعرفونه لحل المشكلات بشكل خلاق لضمان استمراريتهم في أعمالهم اليومية.

أوضح (Aliakbar, et al 2012, 209) بأن ليس هناك تعريف واضح و دقيق و موحد متفق عليه الباحثون للتشارك المعرفي، من أكثر الاختلافات بين الباحثين أن بعضهم اعتبر عملية التشارك المعرفي تهدف إلى كسب خبرات و معارف جديدة، و بالتالي فهي عملية تحويل للمعرفة، بينما يرى آخرون أن تحويل المعرفة ليس إلا مرحلة من مراحل التشارك المعرفي، حيث إن التشارك المعرفي يتضمن أيضاً كسب معارف جديدة، من خلال عملية التعلم و تطبيق هذه المعرفة من قبل المستلم. في جدول (2.6) يظهر وجهات النظر المختلفة من الباحثين لتعريف التشارك المعرفي.

جدول رقم (3): وجهات نظر الباحثين حول التشارك المعرفي

ت	الكتاب و الباحثين	تعريف التشارك المعرفي
1	(جرادات، و آخرون 2011، 135)	هي عملية إيصال و نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية الى أفراد آخرين. و خلق المعرفة الجديدة و المقدرة على استخدامها.
2	(Aliakbar, et al 2012, 209)	يعتبر سلوكاً يتم من خلاله الافراد بنشر معارفهم المكتسبة للآخرين في المنظمة.
3	(البراشدية و الصقري 2014، 108)	نشاط يتم بموجبه تبادل المهارات و الخبرات بين الأفراد على مستوى المنظمة أو المنظمات.
4	(بورغدة و دريس 2015، 843)	العملية التي يتبادل الأفراد المعرفة الضمنية و الصريحة من خلالها و ينشئون مع بعضهم معرفة جديدة
5	(Pinho 2016, 430)	ويتعلق الأمر بمشاركة الموارد التي لا يمكن استبدالها ، وفريدة من نوعها ، والنادرة والقيمة و يفتح فرص جديدة للأفراد والمؤسسات على حد سواء (بينهو ، 2016).
6	(ججبق و ججبق ، 2017، 213)	العملية التي تهدف الى مساعدة العاملين لبعضهم بعضاً من اجل تطوير قدرات جديدة لصالح المنظمة.
7	(الشهري 2017، 6)	عملية تبادل و تقاسم افراد المنظمة للمعلومات و الافكار و الخبرات و المعارف الضمنية و الظاهرة، و استخدامها داخل المنظمة و خارجها.
8	(عتوم و عتوم 2018، 89)	توزيع المعارف و تقاسمها و نقلها و نشرها و مشاركتها من شخص الى لآخر و لذلك تنمو المعرفة لدى جميع أطراف المعرفة بمشاركة و تبادل الأفكار و المهارات و الخبرات و الممارسات بين الأشخاص.
9	(ظاهر 2019، 23)	انها العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية الى الأفراد الآخرين عن طريق الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد.

مصدر من أعداد الباحثون

و يمكن تعريف التشارك المعرفي إجرائياً بأنه:- عبارة عن عملية طوعية تتم من خلالها (نقل و تحويل و تبادل الأفكار و المهارات و الخبرات و المعارف الضمنية و الظاهرية) بين الأفراد داخل المنظمة و بين منظمة و منظمة أخرى، و بذلك يخلق المعرفة الجديدة و يستخدم هذه المعرفة في تطوير القدرات التنظيمية و تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

2.2.2 أهمية التشارك المعرفي

تعد التشارك المعرفي نشاط استراتيجي قيم يصعب تقليده، حيث يصعب على المنظمة خلق معارف ذات قيمة إذا لم تحدد ماذا يعني بالتشارك المعرفي و ما الهدف منها، و كيف يتم تقييم عملية التشارك المعرفي و تحسينها(Christensen 2003, 6). يرى (Foss, et al. 2009, 875-878) أن تصميم العمل يساهم في تحسين خبرات الموظف و استقلاليته في العمل، و الذي يعتبر تحفيزاً جوهرياً لممارسة التشارك المعرفي. كما ان التغذية الراجعة في المنظمة، مثل الاعتراف و تقييم الاداء، تعتبر عوامل تحفيزية لسلوك التشارك المعرفي، فضلاً عن غرس الاحساس بالقيمة لدى الفرد داخل وسطه الاجتماعي يجعله أكثر استعداداً لتقديم جهود إضافية، مثل التشارك المعرفي من أجل تأكيد مكانته في المنظمة. كما أن أهمية المعرفة بحد ذاتها ترجع الى القيمة المضافة التي تخلقها و التي تشكل هدف التشارك المعرفي (بورغدة و دريس 2015، 847).

ان الجامعة تحتاج بشكل كبير الى التشارك المعرفي، يدعم قدرته الجامعة الإبداعية و التنافسية، بالإضافة الى أهميته التنظيمية له أهميته على المستوى الفردي أو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس أيضاً. سواء كانت على المستوى الاجتماعي، من حيث دعم الروابط و العلاقات الإنسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني، من حيث تحقيق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر (عبدالحافظ و المهدي 2015، 486)

2.2.3 أبعاد التشارك المعرفي:-

من خلال اطلاع الباحثون على العديد من الدراسات التي تناول ابعاد التشارك المعرفي اتضح ان معظم الكتاب و الباحثين قد تبناها ضمن ثلاث ابعاد وهي (الفردي والمنظمي و التكنولوجي) و عليه تتبنى الباحثون هذه الابعاد لقياس التشارك المعرفي كونها تشمل معظم الابعاد التي اعتمدها الباحثون في قياس التشارك المعرفي وكذلك ملائمتها لهذه البحث و الاتي توضيح مختصر لهذه الابعاد .

- **البعد الفردي:-** ان قدرة المنظمة على النمو المعرفي تعتمد بشكل كبير على قدرة أفرادها على تشارك المعرفي و تعاونهم فيما بينهم. فأصبحت والأولوية لتلبية احتياجات الأفراد في المنظمة، و يرتبط نجاح المنظمة في مجال إدرة المعرفة على جذب الأفراد لها و دفعهم لتشارك المعرفة بها (Swart and Kinnie 2003, 71). و يرى (سلطاني 2013، 93) ان من أهم العناصر المؤثرة في عملية التشارك المعرفي هما: المتعة في المساعدة الآخرين و الفعالية الذاتية للمعرفة، و ذلك لتحقيق مستويات محددة من الاداء، و لهذين العنصرين ان تساعدوا في تحفيز العاملين للتشارك بالمعرفة مع زملائهم. ان البعد الفردي تعتبر اول بعد من الابعاد التشارك المعرفي، و يعتمد على مجموعة من خصائص الفردية أي التي تتعلق بالافراد العاملة و منها:- (الوعي، الثقة، الدافع (الشخصية)، الرضا الوظيفي).
- **البعد المنظمي:-** هو البعد الثاني من ابعاد التشارك المعرفي و يشمل عوامل تنظيمية خاصة بالمنظمة، و ان هذا البعد تنقسم الى الهيكل التنظيمي، و الثقافة التنظيمية، و الحوافر و المكافآت، و سير العمل.
- **3-التكنولوجيا:-**تعتبر بالغ الأهمية في جميع عمليات إدارة المعرفة، و تؤدي دوراً هاماً في تنسيق مع الموارد البشرية في الكثير من التطبيقات ك معالجة الوثائق و أنظمة دعم القرارات و الأنظمة الخبيرة،

كما أسهمت في تعزيز إمكانية السيطرة على المعرفة و توليد معرفة جديدة و في تنميط و تسهيل و تسريع و تبسيط كل عمليات و وفرت وسائل اتصال متاحة للجميع و من مناطق جغرافية مختلفة (جقيق و جيق، 2017، 214). وهو البعد الثالث من ابعاد التشارك المعرفي، و يعتبر عن درجة استخدام المنظمة للتكنولوجيات الجديدة بفعاليات لتسهيل الترميز و الدمج، و نشر المعرفة، و يتكون البعد التكنولوجي من:- (تكنولوجيا المعلومات، البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات)

المحور الثالث:- الجانب الميداني

3.1 وصف متغيرات البحث و تشخيصها:-

3.1.1 وصف متغيرات الصحة التنظيمية و تشخيصها.

يظهر الجدول (3.7) التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و نسب الإنفاق للفقرات (X1-X30) المتعلقة بوجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بصدد ابعاد الصحة التنظيمية من قبل الكليات المبحوثة و يعكس وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.375) يدل على مستوى فوق المتوسط أكده الانسجام الجيد في إجابات المستجيبين حيث بلغت نسبة الاتفاق (67.662%) و الذي عكست الانحراف المعياري العام (0.8512). و هذه النتائج تؤكد توفر الصحة التنظيمية في الكليات المبحوثة بمستويات فوق الوسط و يتضمن هذا المتغير الابعاد الآتية:-

1- **بعد القيادة بالمهام:-** تم اعتماد (9) عبارات لقياس هذا البعد التي تبدأ من (X1-X9)، حيث أظهر جدول (3.7) مستوى فوق المتوسط لقيادة المهام من وجهة نظر افراد العينة إذ بلغ الوسط الحسابي (3.48) و بدرجة انسجام جيد حيث بلغت نسبة الاتفاق المئوية (75.8%) لإجابات أفراد العينة التي عكسها الانحراف المعياري (0.85). و من أبرز الفقرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X1) و التي تشير الى ان نسبة (75.8%) من أفراد العينة يتفقون على ان "هناك قبول و اقتناع لدى التدريسيين باهداف الكلية"، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.79)، و بانحراف معياري (0.757). في حين ان الفقرة (X9) كانت أقل مستوى مقارنة مع بقية الفقرات حيث يشير الى أن نسبة (64.4%) من أفراد العينة يتفقون على ان "تتعامل ادارة الكلية بعدالة مع جميع تدريسيها"، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.22) و بانحراف معياري (0.903).

2- **بعد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة:-** أظهر جدول (3.7) مستوى فوق المتوسط لقيادة المهام من وجهة نظر افراد العينة إذ بلغ الوسط الحسابي (3.56) و بدرجة انسجام جيد حيث بلغت نسبة الاتفاق المئوية (118%) لإجابات أفراد العينة التي عكسها الانحراف المعياري (0.84). و تم اعتماد (9) عبارات لقياس هذا البعد التي تبدأ من (X1-X9). وعلى صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (X12) أعلى مستوى مقارنة مع الفقرات الأخرى التي تشير الى نسبة الاتفاق (71%) والتي تنص على عمل التدريسيين على استخدام الموارد المتاحة بشكل كفاء و فعال، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.55) و بالانحراف المعياري (0.892). في حين ان الفقرة (X11) كانت أقل مستوى مقارنة مع بقية الفقرات حيث تشير الى أن نسبة (61.2%) من أفراد العينة يتفقون على ان "تقوم ادارة الكلية

بتوفير كافة المستلزمات الضرورية للتدريسين"، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.06) و بانحراف معياري (0.888).

3- بعد احتياجات النمو و التنمية:- يعكس الجدول (3.7) مستوى متوسطاً لفقرات هذا البعد (-X19) X30 يؤكده الوسط الحسابي المعدل (3.38) و بدرجة إنسجام متوسطة في إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حيث بلغت نسبة الاتفاق (67.64%) و يعززها الانحراف المعياري (0.843). و هذه النتائج تدل على النمو و التنمية في الكليات المبحوثة بمستوى فوق المتوسط. و استحوذت الفقرة (X23) على أكبر درجة انسجام حيث بلغ نسبة الاتفاق (71%) و هذا يؤدي الانسجام الجيد الأهمية في إجابات المبحوثين و بمستوى عالٍ عززها الوسط الحسابي (3.55) و بانحراف معياري (0.742)، هذه النتائج تدعم سماح ادارة الكلية لتدريسها بالمشاركة في نشاطات متعددة. فيما حققت الفقرة (X27) أقل مستوى مقارنة مع بقية الفقرات فقيمة الوسط الحسابي البالغة (3.04) دالة على مستوى مقبول لهذه الفقرة و بدرجة إنسجام متوسطة الأهمية تؤكد نسبة الاتفاق (60.8%) و الانحراف المعياري (0.768)، هذه النتائج تدعم قيام ادارة الكلية بتعديل خطتها في ضوء اراء و مقترحات تدريسها.

الجدول (4): التوزيع التكراري و النسب المئوية و قيم الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الاختلاف و نسبة الاتفاق لأجابات افراد العينة حول الفقرات الخاصة بالصحة التنظيمية. n=247

أبعاد	فقرات	لا أوافق بشدة		لا أوافق		الى حد ما		أوافق بشدة		الوسط الحسابي	انحراف المعياري	نسبة اتفاق
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
بعد القيادة بالاهتمام	X1	0.4	1	2.8	7	30	74	50.2	124	3.79	0.757	75.8
	X2	0.4	1	5.7	14	38.9	96	44.9	111	3.58	0.761	71.6
	X3	0.4	1	6.5	16	41.7	103	38.1	94	3.56	0.810	71.2
	X4	0.4	1	7.7	19	34.4	85	44.1	109	3.62	0.823	72.4
	X5	0.4	1	9.3	23	35.6	88	44.1	109	3.55	0.819	71
	X6	1.6	4	10.1	25	37.2	92	35.2	87	3.52	0.926	70.4
	X7	2	5	19	47	39.3	97	28.3	70	3.27	0.962	65.4
	X8	3.2	8	17	42	38	94	32.4	80	3.25	0.943	65
	X9	3.6	9	15	37	107	31.6	78	32.4	80	3.22	0.903
	معدل	1.4		10.4		37.8		38.98		3.48	0.85	69.68
بعد الحاجات التي تلبيها المنظمة	X10	1.6	4	13.8	34	48.6	120	29.1	72	3.24	0.828	64.8
	X11	4	10	19.4	48	47.8	118	23.5	58	3.06	0.888	61.2
	X12	0.4	1	11.3	28	35.2	87	38.1	94	3.55	0.892	71
	X13	0.8	2	8.5	21	42.9	106	36.4	90	3.48	0.828	69.6
	X14	1.2	3	6.5	16	42.1	104	41.7	103	3.49	0.782	69.8
	X15	2.8	7	13.4	33	41.7	103	34.4	85	3.29	0.889	65.8

70	0.842	3.50	10.5	26	39.3	97	40.1	99	8.5	21	1.2	3	X16
68.6	0.809	3.43	6.9	17	40.5	100	42.1	104	8.5	21	1.6	4	X17
63.2	0.856	3.16	4	10	29.6	73	47	116	16.2	40	2.8	7	X18
67.1	0.84	3.56	8.01		34.73		43.0		11.7		1.8		معدل
1							5		8		22		
68	0.864	3.40	10.1	25	33.6	83	42.5	105	12.6	31	0.8	2	X19
66	2.880	3.30	3.6	9	34	84	36.4	90	21.9	54	3.2	8	X20
68.8	0.933	3.44	10.5	26	39.7	98	34.4	85	11.7	29	2.8	7	X21
66.4	0.861	3.32	7.7	19	33.6	83	42.5	105	14.6	36	1.2	3	X22
71	0.742	3.55	8.8	21	44.1	109	40.5	100	6.5	16	0	0	X23
65	0.866	3.25	5.7	14	33.2	82	43.3	107	15	37	2.4	6	X24
68.4	0.866	3.42	10.1	25	35.6	88	40.5	100	12.6	31	0.8	2	X25
66.6	0.773	3.33	4.5	11	36.8	91	46.6	115	10.5	26	1.2	3	X26
60.8	0.768	3.04	2	5	22.7	59	55.5	137	16.6	41	2.8	7	X27
67.2	0.900	3.36	10.5	26	32	79	42.5	105	13.4	33	1.6	4	X28
66.2	0.830	3.31	4.9	12	36.8	91	43.7	108	11.3	28	2.4	6	X29
64.4	0.893	3.22	4.5	11	35.6	88	41.3	102	14.6	36	4	10	X30
66.2	0.83	3.31	6.522		34.48		44.0		12.7		1.8		معدل
2							4		8		2		
67.6	0.8512	3.37	8.62		36.76		41.6		11.6		1.6		المعدل الكلي
62		5					4		5		8		

مصدر: من اعداد الباحثون

3.1.2 وصف متغيرات التشارك المعرفي و تشخيصها.

تشير نتائج الجدول (3.8) الى التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الأوساط الحسابية و الإنحرافات المعيارية و نسب الإنفاق للفقرات (Y1-Y30) المتعلقة بوجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية حول توافر ابعاد التشارك المعرفي من قبل الكليات المبحوثة و يعكس وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.45) يدل على مستوى فوق المتوسط أكده الانسجام الجيد في إجابات المستجيبين حيث بلغ نسبة الاتفاق (66.6%) و الذي عكسه الانحراف المعياري العام (0.861). النتائج أعلاه تؤكد تبني التشارك في الكليات المبحوثة بمستويات فوق الوسط و يتضمن هذا المتغير الابعاد الآتية:-

1- بعد الفردي:-تم اعتماد (12) فقرة لقياس هذا البعد التي تبدأ من (Y1-Y12)، حيث أظهر جدول (3.8) مستوى فوق المتوسط لقيادة المهمات من وجهة نظر افراد العينة إذ بلغ الوسط الحسابي (3.44) و بدرجة انسجام جيدة حيث بلغ نسبة الاتفاق المئوية (68.88%) لإجابات أفراد العينة التي عكسها الانحراف المعياري (0.85). و من أبرز الفقرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (Y8) و التي تشير الى ان نسبة (72.8%) من أفراد العينة يتفقون على ان "يواظب التدريسين على نشر الابحاث العلمية في المجالات المحلية و العربية"، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.64)، و بإنحراف معياري (0.805). فيما حققت الفقرة (Y7) أقل مستوى مقارنة مع بقية الفقرات فقيمة الوسط الحسابي البالغة (3.33) دالة على مستوى مقبول لهذه الفقرة و بدرجة إنسجام متوسطة

الأهمية تؤكد نسبة الاتفاق (66.6%) و الانحراف المعياري (0.877)، هذه النتائج تدعم قيام ادارة الكلية بتزويد التدريسين بالمستجدات المعرفية في ضوء اراء و مقترحات تدريسيها.

2- **بعد المنظمي:-** يعكس جدول (3.8) مستوى فوق المتوسط لفقرات بعد المنظمي(-Y13) (Y24) يؤكد الوسط الحسابي المعدل (3.03) و بدرجة انسجام متوسطة حيث بلغ نسبة الاتفاق المئوية (66.42%) لإجابات أفراد العينة التي عكسها الانحراف المعياري (0.814). و هذه النتائج تدل على هذا البعد في الكليات المبحوثة بمستوى متوسط وعلى صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (Y22) أعلى مستوى مقارنة مع الفقرات الأخرى التي تشير الى نسبة الاتفاق (69.4%) والتي تنص على سعي ادارة الكلية على حث التدريسين على مواكبة الجديد في مجال التخصص، اذ بلغ الوسط الحسابي (3.47) وبانحراف المعياري (0.925) في حين ان الفقرة (Y21) كانت أقل مستوى مقارنة مع بقية الفقرات حيث يشير الى أن نسبة (63.6%) من أفراد العينة ينفقون على ان "يوجد في الكلية نظام للحوافز يشجع على مشاركة تدريسيها بالمعرفة العلمية التي يمتلكها"، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.18) و بانحراف معياري (0.918).

3- **بعد التكنولوجي:-** يعكس الجدول (3.8) مستوى متوسطاً لفقرات هذا البعد (Y25-Y30) يؤكد الوسط الحسابي المعدل (3.87) و بدرجة إنسجام متوسطة في إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حيث بلغ نسبة الاتفاق (64.5%) و يعززها الانحراف المعياري (0.917). و استحوذت الفقرتي (Y28) و (Y30) على اكبر درجة انسجام حيث بلغ نسبة الاتفاق (66.4%) و هذا يؤيد الانسجام الجيد الأهمية في إجابات المبحوثين في فقرتين و بمستوى عالٍ عززها الوسط الحسابي (3.32) و (3.04) على التوالي بإنحراف معياري (0.950) و (0.918)، هذه النتائج تدعم "حرص ادارة الكلية على توفر التكنولوجيا للسيطرة على المعرفة و توليد معرفة جديدة" و " يتوفر في الكلية بنية تحتية تساعد على تنمية التشارك المعرفي". تليها (Y27) بدرجة إنسجام متوسطة أكدته نسبة الاتفاق (61.2%) و بمستوى فوق المتوسط و بالوسط الحسابي (3.06) و بانحراف المعياري (0.931) مشيراً الى مستوى جيد لنتشتت الإجابات ، و هذا يشير توظف ادارة كلية التقنيات الحديثة في تكوين ذاكرة تنظيمية للجامعة تحتوي مصادر متفوقة للمعرفة، هذه الفقرة حققت فقرة أقل مستوى مقارنة مع بقية الفقرات.

جدول (5): التوزيع التكراري و النسب المئوية و قيم الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الاختلاف و نسبة اتفاق لأجابات افراد العينة حول الفقرات الخاصة بالتشارك المعرفي. n=247

أبعاد	فقرات	لا أوافق بشدة		لا أوافق		الى حد ما		أوافق		أوافق بشدة		الوسط الحسابي	انحراف المعياري	نسبة اتفاق
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
ع.ك.ب.	Y1	1.2	3	9.7	24	33.2	82	41.7	103	13.8	34	3.59	0.951	71.8
	Y2	2.4	6	13	32	38.5	95	38.1	94	7.7	19	3.36	0.891	67.2
	Y3	2.8	7	13	32	40.1	99	35.2	87	8.9	22	3.34	0.915	66.8

70.6	0.865	3.53	11.7	29	41	102	36	89	9.3	23	1.2	3	Y4
67.6	0.843	3.38	7.7	19	36.4	90	43.7	108	9.7	24	2	5	Y5
67	0.852	3.35	6.1	15	38.9	96	40.9	101	11.3	28	2.4	6	Y6
66.6	0.877	3.33	8.9	22	31.2	77	44.1	109	13.4	33	1.6	4	Y7
72.8	0.805	3.64	12.6	31	46.2	114	34	84	5.7	14	0.8	2	Y8
70	0.738	3.50	7.3	18	38.9	96	42.5	105	5.3	13	0.4	1	Y9
71.2	0.822	3.56	11.7	29	42.9	106	38.5	95	4.9	12	1.6	4	Y10
66.8	0.806	3.34	3.6	9	42.5	105	38.5	95	13.8	34	1.2	3	Y11
68.2	0.851	3.41	8.5	21	36.8	91	43.9	108	8.1	20	2.4	6	Y12
68.88	0.85	3.44	9.04		39.15		39.4		9.67		1.66		معدل
67.6	0.932	3.38	10.5	26	35.2	87	37.7	93	13.4	33	2.4	6	Y13
66.2	0.929	3.31	6.9	17	39.3	97	34.4	85	15.4	38	3.2	8	Y14
65.8	0.844	3.29	6.5	16	32	79	46.2	114	12.6	31	2	5	Y15
68.8	0.865	3.44	11.7	29	32.4	80	43.7	108	10.5	26	0.8	2	Y16
66.6	0.768	3.33	5.3	13	34.4	85	48.6	120	10.5	26	0.8	2	Y17
67.4	0.822	3.37	6.5	16	38.1	94	42.9	106	10.5	26	1.6	4	Y18
61.4	0.991	3.07	6.5	16	27.1	67	38.1	94	21.9	54	5.7	14	Y19
67.4	0.892	3.37	8.5	21	36	89	41.3	102	10.9	27	2.8	7	Y20
63.6	0.918	3.18	7.3	18	26.3	65	45.7	113	16.2	40	3.6	9	Y21
69.4	0.925	3.47	10.9	27	41.3	102	32	79	13	32	2	5	Y22
65	0.892	3.25	6.5	16	32.4	80	43.3	107	13.8	34	3.2	8	Y23
67.6	0.929	3.19	6.9	17	29.1	72	43.3	107	16.2	40	4	10	Y24
66.42	0.814	3.03	7.25		31.20		37.8		12.3		2.34		معدل
66.4	0.95	3.32	10.5	26	32	79	39.7	98	15	37	2.8	7	Y25
63.4	0.870	3.17	5.3	13	28.3	70	47.4	117	15.8	39	3.2	8	Y26
61.2	0.931	3.06	4.9	12	26.3	65	43.7	108	19.8	49	5.3	13	Y27
65.4	0.927	3.27	8.1	20	32	79	40.1	99	16.2	40	2.8	7	Y28
64.2	0.877	3.21	3.2	8	38.1	94	37.2	92	18.2	45	2.8	7	Y29
66.4	0.918	3.04	3.6	9	26.3	65	47.4	117	15.4	38	6.9	17	Y30
64.5	0.917	3.87	7.083		31.45		41.3		16.6		3.28		معدل
66.6	0.861	3.45	7.794		33.93		39.5		12.9		2.43		المعدل الكلي
							3		4				

مصدر: من اعداد الباحثون

3.2 اختبار أنموذج البحث و فرضيتها:-

3.2.1 اختبار فرضية العلاقات و تحليلها:-

يتطرق هذا المحور إلى تشخيص درجة الترابط بين المتغير المستقل (الصحة التنظيمية) و المتغير الوسيط (التشارك المعرفي) و تشخيص عواملها بهدف إختبار الفرضية الرئيسية الثانية و الفرضيات الفرعية المنبثقة منها. و تم استخدام معامل الارتباط البسيط و المتعدد بطريقة (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين متغيري البحث. و سيتم التحقيق من مدى صحة تلك الفرضية و ذلك كما يأتي:-

- علاقة الارتباط بين متغيري البحث:-

يتم التركيز في هذه الفقرة على صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الصحة التنظيمية و أبعاد التشارك المعرفي على المستوى الكلي في الكليات المبحوثة

الجدول (6): معامل الارتباط بين ابعاد الصحة التنظيمية و ابعاد التشارك المعرفي على مستوى كلي في الكليات المبحوثة

المعنوية	القيمة الحالية	ابعاد التشارك المعرفي	المتغير المعتمد المتغير المستقل
معنوية قوية	0.000	0.653**	ابعاد الصحة التنظيمية

N=247

**معنوية قوية عندما تكون Sig. ≤ 0.01

المصدر: من إعداد الباحثون وفق نتائج التحليل الاحصائي

تشير معطيات الجدول (3.29) الى وجود علاقة معنوية و موجبة بين ابعاد الصحة التنظيمية و أبعاد التشارك المعرفي، حيث بلغت درجة الارتباط (**0.653) عند مستوى معنوى (0.01)، و بلغت القيمة الاحتمالية (0.00)، و بهذا تقبل الفرضية الرئيسية الثانية و تدل قيمة الارتباط على أن المتغير المستقل ذو دلالة موجبة على المتغير المعتمد. و هذا يعني زيادة أبعاد الصحة التنظيمية في الكليات المبحوثة مع ازدياد ابعاد التشارك المعرفي.

- العلاقة بين ابعاد الصحة التنظيمية منفرداً و أبعاد التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة:-

هنا يتم التركيز على صحة الفرضيات المنبثقة عن الفرضية الثانية و التي تنص على علاقة معنوية بين ابعاد الصحة التنظيمية منفرداً و المتمثلة بـ (بعد القيادة بالمهام، بعد حاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة، و بعد احتياجات النمو و التنمية) و ابعاد التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة.

الجدول (7): معامل الارتباط بين ابعاد الصحة التنظيمية منفرداً و أبعاد التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة

القرار الاحصائي	القيمة الحالية	التشارك المعرفي	المتغير المعتمد المتغير المستقل
معنوي عالى	0.00	0.508**	بعد القيادة بالمهام
معنوي عالى	0.00	0.613**	بعد الحاجات التي تبقى المنظمة عى قيد الحياة
معنوي عالى	0.00	0.599**	بعد احتياجات النمو و الاستمرار

N=247

**معنوية عالية عندما تكون Sig. ≤ 0.01

N=247

*معنوي عندما تكون Sig. ≤ 0.05

يلحظ من بيانات الجدول (3.30) وجود علاقة الارتباط معنوية موجبة بين بعد قيادة بالمهمات و التشارك المعرفي بشكل عام، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ما مقداره (0.508^{**}) عند مستوى المعنوي (0.01) و تمثل اضعف علاقة ارتباط بين كل ابعاد الصحة التنظيمية و التشارك المعرفي، النتائج الأتفة تدل على انه كلما زادت قيادة بالمهمات كلما زادت حالات التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة، و بذلك نتقبل الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين قيادة بالمهمات و التشارك المعرفي.

بمتابعة النتائج المعروضة في الجدول (3.30) يتضح وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة و التشارك المعرفي، حيث بلغ معامل الارتباط ما مقداره (0.613^{**}) عند مستوى معنوية (0.01)، و يثبت ذلك حاجة التشارك المعرفي الفعال الى الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة، و تدل قيمة الارتباط على قدرة بعد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة في التنبؤ بالمتغير المعتمد، مما يدفعنا إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير إلى وجود علاقة الارتباط معنوية بين الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة و التشارك المعرفي. تشير معطيات الجدول (3.30) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد احتياجات النمو و التنمية و التشارك المعرفي، و يؤكد ذلك قيمة معامل الارتباط لهذا المتغير و البالغة (0.599^{**}) عند مستوى معنوي (0.01) و يشير ذلك إلى انه كلما تم توفير لأفراد عينة البحث احتياجات النمو و التنمية فان ذلك يساعد على تعزيز التشارك المعرفي، و بذلك نستدل إحصائياً على قبول الفرضية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين احتياجات النمو و التنمية و التشارك المعرفي.

3.2.2 اختبار فرضية التأثير و تحليلها.

يمثل مضمون هذا التأثير اختباراً للفرضية الرئيسية الثالثة و التي تنص على (وجود تأثير ايجابي معنوي ذات دلالة إحصائية لصحة تنظيمية في التشارك المعرفي). تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط للتعرف على تأثير المتغير المستقلة (الصحة التنظيمية) في المتغير المعتمد (التشارك المعرفي) كما هو موضح في جدول (3.32). إذ تبين أن هناك تأثيراً معنوياً لصحة تنظيمية في التشارك المعرفي، و يدعمه قيمة (F) المحسوبة (181.828) و هي قيمة معنوية عالية عند مستوى معنوي (0.00). فسرت الصحة التنظيمية ما نسبته (42.6%) من التباين الحاصل في التشارك المعرفي، و هذا ما أوضحتها قيمة (R^2)، أما النسبة المتبقية و البالغة (57.4) فهي تعود الى عوامل اخرى قد تكون خارج نطاق البحث. و تشير قيمة معامل (B_0) التي بلغت (0.116) الى ان هناك ظهوراً للتشارك المعرفي من خلال ابعادها و بمقدار (0.116) و ذلك عندما تكون قيمة الصحة التنظيمية من خلال ابعادها مساوية للصفر. عليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن تستمد التشارك المعرفي خصائصها بمستويات عالية من الصحة التنظيمية التي تستخدمها في الكليات المبحوثة.

الجدول (8) :تأثير الصحة التنظيمية في التشارك المعرفي على المستوى الكلي

التشارك المعرفي				المتغير المعتمد
R ²	F	B ₁	الثابت- B ₀	المتغير المستقل
%42.6	181.828	(0.916) t (13.484) sig. (0.00)	(0.116) t (0.501) sig. (0.00)	الصحة التنظيمية

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 247 F_(1, 245)= 3.89 المصدر: من إعداد الباحثون وفق نتائج التحليل الاحصائي

أما بخصوص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الرابعة:-

الفرضية الفرعية الأولى:- تحليل تأثير الصحة التنظيمية في البعد الفردي:-

تشير معطيات الجدول (3.33) الى ان هناك تأثيراً معنوياً للصحة التنظيمية في البعد الفردي، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (31.272) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.000)، وقد فسر معامل التحديد (R²) ما نسبته (56.5%) من التباين الحاصل في البعد الفردي، أما النسبة المتبقية والبالغة (43.5%) فتعود إلى متغيرات أخرى ، كما أن قيمة (B₁) قد بلغت (0.856) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في الصحة التنظيمية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في البعد الفردي بمقدار (0.856)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (17.840) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وتشير قيمة الثابت (B₀) إلى وجود لبعد فردي بمقدار (0.560) حتى لو كانت قيمة الصحة التنظيمية صفراً. بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثالثة.

الجدول (9) :تأثير الصحة التنظيمية في البعد الفردي

بعد الفردي				المتغير المعتمد
R ²	F	B ₁	الثابت- B ₀	المتغير المستقل
%56.5	(31.8272) sig (0.000)	(0.856) t (17.840) sig (0.000)	(0.560) t (3.411) sig (0.000)	الصحة التنظيمية

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 247 F_(1, 245)=3.89 المصدر: من إعداد الباحثون وفق نتائج التحليل الاحصائي

الفرضية الفرعية الثانية:- تحليل تأثير الصحة التنظيمية في البعد المنظمي:-

تشير نتائج الجدول (3.34) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لصحة تنظيمية في البعد المنظمي، ويدعمها قيمة (F) المحسوبة (22.9868) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (48.4%) من التباين الحاصل في البعد المنظمي، أما النسبة المتبقية والبالغة (51.6%) فتعود إلى متغيرات أخرى، كما أن قيمة (B_1) قد بلغت (0.917) وهي تشير إلى أن التغيير الحاصل في الصحة التنظيمية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في البعد المنظمي بمقدار (0.917)، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة (15.161) تظهر بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وتشير قيمة الثابت (B_0) إلى وجود لبعد المنظمي بمقدار (0.195) حتى لو كانت قيمة الصحة التنظيمية صفراً. بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثالثة.

الجدول (10) :تأثير الصحة التنظيمية في بعد المنظمي

بعد المنظمي				المتغير المعتمد
R^2	F	B_1	الثابت- B_0	المتغير المستقل
%48.4	(22.9868) sig (0.000)	(0.917) t (15.161) sig (0.000)	(0.195) t (0.940) sig (0.348)	الصحة التنظيمية

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) $F_{(1, 245)} = 3.89$ N= 247
المصدر: من إعداد الباحثون وفق نتائج التحليل الاحصائي

الفرضية الفرعية الثالثة:- تحليل تأثير الصحة التنظيمية في البعد التكنولوجي:-

تشير نتائج الجدول (3.35) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لصحة تنظيمية في البعد التكنولوجي، ويدعمها قيمة (F) المحسوبة (15.1889) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (38.3%) من التباين الحاصل في البعد التكنولوجي، أما النسبة المتبقية والبالغة (61.7%) فتعود إلى متغيرات أخرى، كما أن قيمة (B_1) قد بلغت (0.614) وهي تشير إلى أن التغيير الحاصل في الصحة التنظيمية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في البعد التكنولوجي بمقدار (0.614)، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة (12.324) تظهر بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وتشير قيمة الثابت (B_0) إلى وجود لبعد تكنولوجي بمقدار (0.040) حتى لو كانت قيمة الصحة التنظيمية صفراً. بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثالثة.

الجدول (11) :تأثير الصحة التنظيمية في بعد التكنولوجي

بعد التكنولوجي				المتغير المعتمد
R ²	F	B ₁	الثابت- B ₀	المتغير المستقل
38.3%	(151.889) sig (0.000)	(0.614) t (12.324) sig (0.000)	(0.040) t (0.234) sig (0.815)	الصحة التنظيمية

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) (N= 247 F(1, 245)=3.89 المصدر: من إعداد الباحثون وفق نتائج التحليل الاحصائي

المحور الرابع:- الاستنتاجات و المقترحات

الاستنتاجات

- توصل البحث من خلال التحليل النظري و العلمي لمتغيراتها الى مجموعة من الاستنتاجات :
1. تبين من نتائج وصف و تشخيص المتغيرات تبني الكليات المبحوثة لصحة تنظيمية بمستوى فوق المتوسط و يدل هذا على أن أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة لهم (القيادة بالمهام، و الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة، و حاجات النمو و التنمية) بمستوى فوق المتوسط
 2. دلت نتائج الوصف بان هنالك مستوى المتوسط من التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة باتفاق معظم المستجيبين مما يدل هذا على أن أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة لديهم (بعد الفردي، و البعد المنظمي، و البعد التكنولوجي) بمستوى فوق المتوسط.
 3. احتل متغير الصحة التنظيمية المركز الأول من حيث الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث وتأخذ بعد القيادة بالمهام بالمرتبة الأولى على مستوى أبعاد هذه المتغير، تلتها أبعاد الحاجات التي تبقى المنظمة على قيد الحياة، و حاجات النمو و التنمية على التوالي، ويدل ذلك على اعتماد الكليات المبحوثة على أبعاد الصحة التنظيمية وبمستويات ترتيبية مختلفة.
 4. أفرزت نتائج تحليل البحث عن وجود علاقات ارتباط معنوية قوية بين الصحة التنظيمية و التشارك المعرفي على المستوى الكلي و الجزئي، وهذا يوضح على أنه كلما زاد توجه الكليات المبحوثة نحو استخدام الصحة التنظيمية بأبعاده المذكورة يؤدي ذلك إلى تعزيز التشارك المعرفي تلك الجامعات .
 5. أستنتجت البحث بأن هنالك تأثيراً ايجابياً لمتغير الصحة التنظيمية في التشارك المعرفي وبحسب ما أفرزته مؤشرات التحليل على المستوى الكلي وهذا يدل على أن التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة يعتمد على العلاقة بين الصحة التنظيمية و التشارك المعرفي.

المقترحات

- متابعة لما تقدم من استنتاجات يعرض عدداً من المقترحات التي وجددت الباحثون انها مناسبة لتعزيز الابعاد التي تستند عليها الصحة التنظيمية لتحقيق ابعاد التشارك المعرفي وعلى وفق الفقرات التالية.
- 1- ضرورة التركيز بشكل أكبر على بعد القيادة بالمهام لأنها اظهرت التأثير الاضعف وفق معامل الانحدار المتعدد.
 - 2- ضرورة زيادة مستويات الحرية و الاستقلالية و المشاركة بالمعلومات لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة بدرجات أعلى و تعزيز المستويات الممنوحة الحالية لغرض تحقيق الفوائد المرجوه.
 - 3- تقترح البحث على ان تستمر الكليات المبحوثة بتطوير و تحسين التكنولوجيا المستخدمة و مواكبة التقنيات الحديثة، نظراً لأهمية هذا العنصر من وجهة نظر الهيئة التدريسية على التشارك المعرفي، فضلاً عن ان هذا العنصر يعتبر أداة هامة في إزالة حواجز التشارك المعرفي.
 - 4- ضرورة تركيز الكليات المبحوثة الأستثمار الامثل لأبعاد الصحة التنظيمية توجيهها نحو خدمة التشارك المعرفي .
 - 5- تقترح البحث العمل على تعزيز توافر روح المعنوية في الكليات المبحوثة و تنمية العلاقات الاجتماعية بين الهيئة التدريسين، و تعزيز توافر الثقة، و وضع معايير الأداء تحقق العدالة التنظيمية، و تحسين المناخ التنظيمي.
 - 6- ضرورة العمل على توفير بيئة تنظيمية في الكليات المبحوثة تساعد على تنمية الحس الابداعي لدى الهيئة التدريسين من خلال توفير الموارد اللازمة، و منحهم وقت كافي و حثهم على تقديم المزيد من البحوث الأصلية في مجال تخصصاتهم و الاستفادة من قدراتهم الإبداعية الكامنة.
 - 7- تقترح البحث تنمية و تطوير قدرات الابداع المنظمي بشكل متواصل من قبل الإدارة العليا، من خلال تشجيع الهيئة التدريسي المبدعة لديها و منحها بعض الامتيازات و الحوافز لإشعارها ثمره جهدها و تميزها.
 - 8- تقترح البحث العمل على خلق مناخ تنظيمي يتصف بالاتصال المفتوح و تترسخ فيه مبادئ الصدق و الأمانة و الثقة المتبادلة و يشجع كل من الهيئة التدريسية و الإدارة و العاملين على الاجتماع و التفاعل بشكل متكرر مع بعضهم البعض وفق أسلوب يوفر الدافع لمبادرات التشارك المعرفي بينهم.

المصادر

المصادر العربية:-

- 1- اغا، نور عزوان . (2017) تحليل السير الذاتية و أثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار: دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الاردن ضمن مدينة عمان .رسالة الماجستير، عمان- الاردن :جامعة الشرق الأوسط.
- 2- أمين، مهدي صالح. (2018) . رأس المال الإستراتيجي و دوره في تخمين صحة المستشفيات :دراسة تحليلية لأراء عينة من الأطباء العاملين في مستشفى الصدر التعليمي .الرسالة الماجستير ،كوفة -العراق :جامعة الكوفة /كلية الإدارة و الاقتصاد.

- 3- باسردة، توفيق سريع علي . (2006)، تكامل إدارة المعرفة و الجودة الشاملة و أثره على الأداء -دراسة تطبيقية في شركات الصناعات الغذائية اليمنية . أطروحة دكتوراه، دمشق سوريا :جامعة دمشق -كلية الاقتصاد.
- 4- البراشدية، خالصة بنت عبدالله، و محمد بن ناصر الصقري. (2014)، التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان .مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، مجلد2، عدد 5، صفحة (122-166).
- 5- بورغدة ،حسين الطيب ،و ناريمان بشير دريس. (2015) . أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية "دراسة حالة إنتاج النفاذ و المستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر .المجلة الأردنية في لإدارة الأعمال 841-867 .
- 6- ججيق ،عبدالمالك ،و جيجق زكية .(2017). تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي :دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بو عريبيج . "التواصل في الاقتصاد و الإدارة و القانون 210-230 .
- 7- ججيق، عبدالمالك، و سارة عبيدات. (2014)، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة .مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد6، صفحة (127-138).
- 8- جرادات، ناصر محمد سعود، احمد اسماعيل المعاني، و اسماء رشاد الصالح.(2011) ، إدارة المعرفة . عمان -الاردن :إثراء للنشر و التوزيع.
- 9- الجنابي، اكرم سالم .(2012)، إدارة المعرفة في بناء الكفاءات الجوهرية . عمان -الاردن :مؤسسة الوراق.
- 10- حمد، حسبية سليم، سارا خالد خال، و جيمن بابكر محمد، (2019)، "العلاقة بين رأس المال الاجتماعي و تقاسم المعرفة و تأثيرها على تحسين جودة الخدمة التعليمية: بحث لأراء عينة من اعضاء التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم كوردستان." Journal of Economics and Administrative Sciences, Vol 25, No.111, : 160-181.
- 11- الحوامدة، نضال، و معتصم أبو شتال. (2011)، مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية و أثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن. جامعة اليرموك-0165 (ISSN 1023، 1809-1830 :
- 12- الحوراني، هبة منير طوريش . (2017)، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان و علاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين .الرسالة الماجستير، جامعة الشرق الاوسط /كلية العلوم التربوية.
- 13- سلطاني، محمد رشدي .(2013) .المعرفة الجماعية كمورد استراتيجي و اثرها على نشاط الابداع بالمؤسسة : دراسة ميدانية حول مؤسسات قطاع الاليكترونيات بالجزائر .اطروحة دكتوراه ، بسكرة-الجزائر :كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير -جامعة محمد خيذر.
- 14- السوالمه، غازي. (2011)، مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة و الخاصة في الاردن من وجهة نظر المعلمين .رسالة دكتوراه غير منشورة، عمان -الاردن :جامعة عمان العربية.
- 15- الشهري ، فوزية بنت ظافر علي .(2017) . دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد .رسالة الماجستير ،رياض -السعودية :جامعة الملك خالد.
- 16- ظاهر ، أسمهان ماجد .(2019). إدارة المعرفة . عمان -الاردن :دار وائل للنشر و التوزيع.
- 17- عاشور، أحمد صقر. (2017)، السلوك الإنساني في المنظمات .اسكندرية -المصر :دار المعرفة الجامعية.
- 18- عبدالحافظ ، ثروت عبد الحميد ،و ياسر فتحي الهنداوي المهدي .(2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس :دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية "مجلة العلوم التربوية و النفسية 479-517 .

- 19- عتوم، حسين محمد، و يمى أحمد عتوم . (2018). *إدارة المعرفة بناء الذكرة التنظيمية*. عمان -الاردن : دار الحامد للنشر و التوزيع.
- 20- علي، مضر حمد، ابراهيم، سميرة علي، و صادق، زانا مجيد، (2019)، "الشفافية الادارية ودورها في تحقيق الصحة التنظيمية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من اعضاء هيئة التدريس في جامعة كويه." *International conference on Accounting, Business, Economics and Politics. ICABEP. 16-25*.
- 21- العليان، زيد عبد الله زيد، (2018)، *الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت*. رسالة الماجستير، عمان- الاردن: جامعة آل بيت.
- 22- العنزي، سعد علي حمد. (2019)، *إدارة الأعمال*. عمان-الاردن :دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
- 23- فاضل، نورا بهاء، (2019)، *دور المشاركة بالمعرفة في تحقيق التفوق التنظيمي*. رسالة الماجستير، بغداد- العراق: كلية الادارة والاقتصاد – جامعة بغداد.
- 24- المحيميد، سعد بن محمد. (2016)، *الكفاءة الادارية لعمداء كليات جامعة الملك خالد و وكلائهم و علاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام العلمية*. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، العدد 26، صفحة (66-86)
- 25- ميهوب، نور الدين . (2017)، *الصحة التنظيمية بين التصور و الممارسة*. مجلة أبحاث نفسية و تربوية، العدد 10صفحة (587-611)
- 26- نجادات، عبدالسلام. (2012)، *واقع نقل المعرفة و التشارك بها في ظل العولمة*. المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الاداة في عصر المعرفة. طرابلس، لبنان: جامعة الجنان.
- 27- ندى، يحيى محمد يحيى . (2008)، *واقع الصحة التنظيمية في المدارس الخاصة شمال الضفة الغربية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين*. مجلة جامعة الخليل للبحوث، المجلد (3)العدد (2)، صفحة (46-75).
- 28- الوديانى، محمد بن معيض . (2017)، *مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين و المعلمين*. مجلة العلوم التربوية و النفسية، المجلد 18، عدد 3، صفحة (508-540)
- 29- ياسين، سعد . (2005)، *إدارة المعرفة و شبكات القيمة: دراسة حالة شركة* . Quicken.comالمؤتمر العلمي الدولي الخامس. عمان -الاردن :جامعة الزيتونة.

المصادر الانكليزية:-

1. Abdul manaf, Halimah , and Najib Ahmad Marzuki.(2009). "the success of Malaysian local Authorities: The Roles of Personality and Sharing Tacit Knowledge,." *international conference on administrative development: towards excellence in public sector performance*. Al Riyad: The institute Of Public Administration (IPA, Nov,. p.8.
2. Aliakbar, E., R. B. Yusoff, and N. H. N. Mahmood. (2012). "Determinants of knowledge sharing behavio." *International Conference on Economics, Business and Marketing Management*. Singapore.: University Technology Malaysia. 208-215.
3. Bezdek, James. C. *Pattern.*(2013). *recognition with fuzzy objective function algorithms*. New York - USA: Springer Science & Business Media.
4. Brosnahan, Carla.(2011). *THE IMPACT OF A SCHOOL'S ORGANIZATIONAL HEALTH ON STUDENT ACHIEVEMENT*. A Doctoral Thesis, Texas- USA: College of Education/ University of Houston .

5. Buluç, Bekir.(2008). "Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi." *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4)., : 571-602.
6. Christensen, Peter Holdt.(2003). "Knowledge Sharing-Time Sestiveness and Push-Pull Strategies in a non-hype Organization ." *MPP Working Paper, No. 12.*, : 1-17.
7. De Smet, Aaron, Bill Schaninger, and Matthew Smith.(2014). "The hidden value of organizational health– and how to capture it." *Indian Management journal.*: 32-40.
8. Foss, N.J., D.B. Minbaeva, T. Pedersen, and M. Reinho.(2009) "Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: How Job Design Matters." *Human Resource Management, Vol. 48, No. 6.*: 871-893.
9. Ghorbani, M. (2012). "A Study of the Relationship Between Organizational Health and Efficacy,." *World Applied Sciences Journal 17 (6)*: 694-703.
10. Hasani, K., S. Sheikhesmaeili, and T. Aeini. (2015). "The Survey of Cybernetic Management and its Relation to Organizational Health." *Systemic Practice and Action Research, 28(3)*: 229-254.
11. Heidarie, Alireza, Parviz Askary, Sara Saedi, and Bahman Garijian. (2012). "Relationship between Quality of Work Life, Organizational Health and Commitment with Job Satisfaction." *Life Science Journal ;9(3)*,: 2298-2309.
12. Jashapara, A.(2004). *Knowledge Management An Integrated Approach*. UK: Pearson Education, prentice- Hall.
13. Karagüzel, Ensar Selman.(2012). *Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği)*,. Yüksek Lisans Tezi (thesise), Sakarya-Türkiye: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
14. Lee, Joosung. "The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View." *Adm.: Administrative sciences*, 2018: 1-16.
15. Mohammadisad, M, S Siadat, and A Arbabisarjou.(2012). "Relationship between Managers' Performance and Organizational Health." *International Education Studies, 5(3)*: 228.
16. Motevallizadeh, S, and S. H. Zakiani. (2011)."Studying role of organizational justice and organizational health personality in deputy of research and technology, ministry of health and medical education." *J Am Sci, 7(7)*: 897-905.
17. Pinho, J. C. (2016)." Social capital and export performance within exporter-intermediary relationships: the mediated effect of cooperation andcommitment." *Management Research Review, 39(4)*,: 425-448.

18. Rajabian, Ehsan. (2012). "relationship among communication skilles of management and organizational health: case study middle and secondary schools of the city Chenaran." *interdisciplinary journal of Contemporary research in business, June ,4, No 2*,: 667-679.
19. Reyshav, Iris, and Jacob Weisberg. (2009). "Good for Workers, Good for Companies: How Knowledge Sharing benefits Individual Employees." *Knowledge and Process Management, Vol (16), No (4)*,: 186-197.
20. Richard L. Daft. (2010). *Management, Ninth Edition*. USA: Library of Congress Contro,.
21. Selwyn, Neil. (2003). "Apart from technology: understanding people's non-use of information and communication technologies in everyday life." *Technology in Society 25*,: 99-116.
22. Singh, Anupama , and Jha Sumi . "Scale Development of Organizational Health Construct." *Global business Review, Vol 19, Issue 2, 2017*: : 357-375.
23. Sivapragasam, P., and R. Raya. (2013). "Organizational health: Knowledge based sectoral employees." *SCMS Journal of Indian Management* : 55-62.
24. Swart, J., and N. Kinnie. (2003). "Sharing knowledge in knowledge-intensive firms." *Human resource management journal, 13(20)*,: 60-75.

كارىگه رىبه كانى ته ندروستى رىكخراوهىى له سه ر هاوبه شكردى زانىارى

پوخته:

ئامانجى توژىنه وه كه نه وه يه كه رۆلى ته ندروستى رىكخراوهىى له ره هه نده كانى هاوبه شكردى زانىارىدا نىشان بدات. ته ندروستى رىكخراوهىى به گۆراوىكى سه ربه خو داده نرېت به ره هه نده لاوه كىبه كانىبه وه (سه ركردايه تىكردى نه ركه كان، پىداوېستىبه كانى مانه وه، پىداوېستىبه كانى گه شه كردن و گه شه كردن)، له كاتىكدا هاوبه شكردى زانىارى به نه نقه ست گۆراوه له ره هه نده لاوه كىبه كانىدا (تاك، رىكخراوهىى، ته كنه لۆژى)، كه ئامانجه كه له توژىنه وه كه برىتىبه له گه يشتن به كۆمه له ئامانجه كان، كه گرنگترىنيان واقىعى نه و كۆلېژانه يه كه لىكۆلېنه وه يان له سه ر كراوه له به كاره پىنانى گۆراوه كان و وه سفكردى ره هه نده كانى ته ندروستى رىكخراوهىى و هاوبه شكردى زانىارى، و تاقىكردنه وه ي په يوه ندى په يوه ندى و كارىگه رى نىوانيان بۆ نه وه ي بگه ينه ئامانجى توژىنه وه كه، گرېمانه يه ك دارپژرا بۆ گه ران به ناو كۆمه لىك گرېمانه دا. بۆ دلنباوون له ره وايى گرېمانه كان، هه موويان چه ندىن تاقىكردنه وه يان بۆ كراوه. پرسپارانامه كه وه ك ئامرازىك بۆ به ده سته پىنانى زانىارى به كارها ت.

به دواى توپژىنه وه كه دا شپواى وه سفكردى شىكارى به كارهپنرا، كه تپىدا گوپاوه سه ره كى و لاوه كىبه كان وه سف كران، ههروه ها بو شىكرده وهى په يوه ندىبه كان و كارىگه رى نپوان گوپاوه كان. ژماره ى نهو كه سانه ى كه وه لاميان داوه ته وه گه يشته (247) نه نامى ستافى وانه وتنه وه له فاكه لتيبه كانى توپژىنه وه. گرمانه كان له رپگه ى به كارهپنانى شپوازه نامارىبه كان له لايه ن نهرمه كالآى (SPSS V.25) تاقيكرانه وه.

توپژىنه وه كه كومه لپك دهره نجامى سه ره كى دؤزبوه ته وه. نه نجامه كانى شىكارى په يوه ندىبه كان ناستىكى نه رپنى و به رزى په يوه ندى نپوان ته ندروستى رپكخراوه بى و هاوبه شكردى زانبارى له ناستى ماركو و مايكرودا ناشكرا كرد. سه ره پاى نه وه، كارىگه رىبه كى نه رپنى و به رچاو له سه ر گوپاوه ى ته ندروستى رپكخراوه بى له گوپاوه ى هاوبه شكردى زانبارىدا هه بوو، وه ك له نيشانده رى شىكارى ماركو و به شه كيدا ناماژى پيكراره. توپژىنه وه كه كومه لپك پيشنبارى پيشنبار كرد، كه گرنگترينيان پيويستى ته ركيزكردى فاكه لتيبه كانى توپژىنه وه به سه ر وه به رهپنانى گونجاوى ره هنده كانى ته ندروستى رپكخراوه بى، وه ك رپنمايىبه ك به ره و هاوبه شكردى زانبارى. ههروه ها توپژىنه وه كه پيشنبارى په ره پيدان و په ره پيدانى تواناى دا هپنانى رپكخراوه بى كردوه به به رده وامى له لايه ن به رپوه به رايه تى بالا به هاندانى فاكه لتي دا هپنه ره كه ى و پيدانى هه نديك ئيمتياز و هاندان بو نه وه ى تپينى بكات به ره همى هه ول و باشييه كه ى،

The Effects of Organizational Health on the Knowledge Sharing

Asst. Prof. Mudhafar Hamad Ali

Department of Business Administration, College of Administration and Economic,
University of Salahaddin University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq

mudhafar.ali@su.edu.krd

Ronyaz Hayyas Mahmood

Department of Business Administration, College of Administration and Economic,
University of Salahaddin University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq

runeazh@gmail.com

Keywords: Organizational Health, Knowledge Sharing, organizational climate, Knowledge management, Teaching Staff, Faculties.

Abstract

The current research aims to demonstrate the role of organizational health in knowledge sharings dimensions. Organizational health is considered an independent variable with its sub-dimensions (leadership of tasks, needs of survival, needs of growth and development), while knowledge sharing is deliberately variable in its sub-dimensions (individual, organizational, technological), where the aim of the research is to achieve the set of goals, most important of which is the reality of the colleges investigated in the use of the variables and the description of the dimensions of organizational health and knowledge sharing, and test correlation relationship and impact between them. In order to reach the goal of the research, a hypothesis was designed to search through a set of hypotheses. In order to ascertain the validity of the hypotheses, all of them were subjected to multiple tests. The questionnaire was used as a means of obtaining data.

The research was followed by the analytical descriptive method, where the main and sub-variables were described, as well as for the analysis of relations and the effect between the variables. The number of responding individuals reached (247) members of the teaching staff in the research faculties. The hypotheses were tested through the application of statistical methods by the software (SPSS V.25).

The research found a number of main conclusions. The results of the correlation analysis revealed a positive and high level of relationship between organizational health and knowledge sharing at the macro and micro levels. In addition, there was a positive and significant effect on the organizational health variable in the knowledge sharing variable, as indicated by the macro and partial analysis

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية – اربيل، كوردستان، العراق

المجلد(7) – العدد (4)، شتاء 2022

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Print) - ISSN 2518-6566 (Online)



indicators. The research proposed a set of proposals, the most important of which is the need to focus the research faculties on the optimal investment of organizational health dimensions, as a guide towards knowledge sharing. The research also proposed developing and developing the organizational innovation capacity continuously by the senior management by encouraging its creative faculty and giving it some privileges and incentives to notice it The fruit of its effort and excellence,