

المحور الإداري

دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية دراسة
تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد

م.م هناء جاسم محمد العسكري

جامعة القادسية/ كلية الادارة والاقتصاد / قسم العلوم المالية والمصرفية

الملخص

تركز الدراسة الحالية على متغيرين اساسيين هما الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي مع بيان علاقات الارتباط والاثر فيما بينهم. اعتمدت الدراسة للوصول الى الهدف اعلاه على استمارة استبانة تضمنت الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل بابعاده الثلاثة (الثقة، الصراع الفكري، التوجه الابداعي والميل نحو المخاطرة) والتشارك المعرفي كمتغير معتمد، شملت عينة الدراسة (70) عضو هيئة تدريس في كلية الادارة والاقتصاد وزعت عليهم استمارة الاستبانة وقدمت استرجاع (63) استمارة، وبعد تحليل النتائج، اتضح وجود علاقة ارتباط واثر بين ابعاد الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي، كما اظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اجابات افراد العينة فيما يتعلق بالتشارك المعرفي تعود الى العمر او اللقب العلمي او مدة العمل بالجامعة ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعود الى الجنس، كما توصلت الدراسة ان الصراع الفكري من العوامل الاكثر تأثيرا في التشارك المعرفي وخرجت الدراسة بجملة توصيات منها ما يتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية التشارك المعرفي فضلاً عن توفير بيئة داعمة للثقة والتوجه نحو الابداع.

Abstract

The current study focuses on two main Mnglleren organizational culture and the sharing of knowledge with an indication of the link and effect relationships among them. The study relied to reach the goal above the form questionnaire included the organizational culture independent variable dimensions of the three (trust, conflict intellectual orientation of creativity and risk sentiment) and the sharing of knowledge as a variable supported, included the study sample (70) faculty member in the College of Business and Economics and distributed them form questionnaire and retrieved (63) form, and after analyzing the results, it turns out there is a correlation and impact between the dimensions of organizational culture and the sharing of knowledge, as the study showed no statistically significant differences in the answers of the respondents with respect to jointly knowledge dating back to age or scientific title or the duration of the work the university , and the presence of statistically significant differences due to gender, the study also found that the

ideological conflict of the most influential factors in the sharing of knowledge and came out inter alia the recommendations of the study with regard to the need to enhance awareness of the importance of knowledge sharing as well as providing a supportive environment for the confidence and the trend towards creativity.

المبحث الاول (منهجية الدراسة والدراسات السابقة)

المقدمة:

الثقافة التنظيمية من الموضوعات التي مازالت بحاجة الى المزيد من الاستيعاب كونها قد تتناسب مع منظمة دون أخرى لاختلاف الظروف المحلية او قد تكون مختلفة في المنظمة الواحد فتصبح غير ملائمة من مرحلة الى أخرى لكونها تتضمن قيم وممارسات ترسخت مع الزمن لتشكل اساليب التفكير التي تعمل في ظل مفهوم التحول التدريجي نحو التغيير والتطوير ونتيجة لتلك التحولات اصبحت المعرفة المصدر الاستراتيجي الاقوى والاكثر تأثيراً في حالة تبني المنظمات لادارة المعرفة وعملياتها المهمة باكتشاف وتخزين المعارف المتعلقة ببيئة المنظمة الداخلية والخارجية ومن ثم المشاركة لتعظيم الاستفادة منها وصولاً لتطبيقها وتحقيق اهداف المنظمة (Yang,2004:118). ويمكن القول ان المنظمات المعاصرة ومنها مؤسسات التعليم العالي تواجه العديد من التحديات التي جاءت بها تداعيات الثورة الرقمية ولكي تحقق تلك المنظمات نجاحها بحاجة الى ثقافة تنظيمية داعمة تمثل معتقدات سائدة في أذهان اعضاء المنظمة عن مدى تقبل المخاطرة ومدى توافر ظروف الابداع، وعن الثقة بين اعضاءها، وحول الصراعات الفكرية والتي غالباً ما يتم تسويتها بطرق تسهم بشكل او باخر في زيادة التشارك المعرفي. وكلما كانت تلك الابعاد السلوكية منسجمة مع المعتقدات الشخصية كلما دل على قوة الثقافة، ولأن مشاركة المعرفة لا تحدث من دون تغيير في سلوك الافراد العاملين ولأهمية هذا الموضوع ودوره في تطوير الملاكات التدريسية جاءت هذه الدراسة لتقصي مدى دعم الثقافة التنظيمية في البيئة الاكاديمية لعملية التشارك المعرفي، حيث تضمنت الدراسة المنهجية، الاطار النظري للدراسة، ثم عرض البيانات وتحليلها واخيراً النتائج والتوصيات التي توصلت اليها الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

ان الخصائص الثقافية لأي مجتمع تلعب دوراً مهماً في تشكيل سلوكيات الافراد، فالمنظمة الاكاديمية تتفاعل مع البيئة الثقافية والاجتماعية والتي بدورها تؤثر على سلوك اداء العاملين فيها وخاصة عضو هيئة التدريس (عينة الدراسة)، وعلى افتراض وجود علاقة ترابطية بين الثقة، الصراع الفكري، التوجه نحو الابداع والميل نحو المخاطر. والتي تدفع بعضو هيئة التدريس الى التشارك المعرفي، هذا الامر يشكل دافعاً للقيام بهذه الدراسة وتحديد مشكلة الدراسة في الاجابة عن التساؤلات الاتية:

-ما مدى توافر ابعاد الثقافة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

- ما اثر ابعاد الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات افراد العينة تعزى لمتغير (الجنس، العمر، اللقب العلمي، مدة الخدمة في الجامعة).

أهمية الدراسة

يعد موضوع الثقافة التنظيمية من المواضيع التي بدأ التركيز عليها من قبل الباحثين في السنوات الاخيرة، حيث يشير الى نظام من المعاني المشتركة التي تميز المنظمات عن بعضها تلك المعاني تمثل ابعاداً تمثلت في الدراسة الحالية لأهميتها في البيئة الاكاديمية وكونها حافز لعملية التشارك المعرفي. كما تكمن اهمية الدراسة في ندرة الدراسات العربية التي تناولت الابعاد الملائمة للبيئة الاكاديمية وخاصة في مجال الصراع الفكري والميل نحو المخاطرة والابداع على حد علم الباحثة، ومن ثم يمكن ان تسهم تلك الدراسة في اغناء المكتبة العربية. بموضوع يكون انطلاقة لتسليط الضوء على ابعاد اكثر واقعية وملائمة للبيئة الاكاديمية.

اهداف الدراسة

- عرض لابعاد الاطار الفكري كمفهوم الثقافة التنظيمية ومفهوم التشارك المعرفي.
- عرض الانعكاس لمفهوم ابعاد الثقافة واثرها في التشارك المعرفي.
- بيان مدى وجود اثر للعوامل الديموغرافية كالجنس، العمر، اللقب العلمي، مدة الخدمة الجامعية في التشارك المعرفي.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:-

- ترتبط الثقافة التنظيمية بعلاقة ايجابية مع التشارك المعرفي وتشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية:-
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الثقة والتشارك المعرفي لعينة الدراسة.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الصراع الفكري والتشارك المعرفي لعينة الدراسة.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التوجه الابداعي والميل نحو المخاطرة والتشارك المعرفي لعينة الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية:-

- للثقافة التنظيمية اثر على التشارك المعرفي تنبثق منه الفرضيات الفرعية الآتية:-
- يوجد اثر بين الثقة والتشارك المعرفي لعينة الدراسة.
- يوجد اثر بين الصراع الفكري والتشارك المعرفي لعينة الدراسة.
- يوجد اثر بين التوجه الابداعي والميل نحو المخاطرة والتشارك المعرفي لعينة الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثالثة:-

- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية في اجابات افراد العينة اتجاه التشارك المعرفي ترجع الى عامل الجنس.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية في اجابات افراد العينة اتجاه التشارك المعرفي ترجع الى عامل العمر.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية في اجابات افراد العينة اتجاه التشارك المعرفي ترجع الى عامل اللقب العلمي.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية في اجابات افراد العينة اتجاه التشارك المعرفي ترجع الى عامل مدة الخدمة في الجامعة.

مجتمع الدراسة (العينة)

تكون مجتمع الدراسة من اعضاء هيئة التدريس في كلية الادارة والاقتصاد وقد اختير هذا المجتمع كونه الاكثر ادراكاً وتفهماً لمفهوم الثقافة السائدة او المفضلة ولان طبيعة الثقافة قابلة للتحويل والتغيير حسب متطلبات البيئة الخارجية وهذا ما يكون اكثر واقعية مع مجتمع الجامعة مؤسسة المعرفة وحاضنة للتغيرات ، كان حجم العينة (77) عضو هيئة تدريس في كلية الادارة والاقتصاد حيث تم توزيع (70) استبانة وتم استرداد (63) استبانة، اي مايعادل نسبة (90%)

اسلوب جمع البيانات تم جمع البيانات بطريقتين:

- 1- البيانات الخاصة بالجانب النظري تم الحصول عليها من الكتب، المجلات والرسائل الجامعية المتوفرة في المكتبات، فضلاً عن شبكة الانترنت العالمية.

2- في البيانات العملية اعدت الباحثة استبانة تحوي (35) فقرة بالرجوع الى الادب النظري ودراسات كل من (Peter son,2012)، (Sami,etal,2011)، (Fen,lin,2007) (Rys,2007)، (Ismail,2007). واعطت الباحثة لكل فقرة وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق تماماً)، وتضمنت استبانة الاستبانة ثلاث محاور: المحور الاول (العوامل الديموغرافية) كالجنس، العمر، اللقب العلمي، مدة الخدمة بالجامعة. المحور الثاني (المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة): فكان المقياس من 6-1 يخصص فقرة الثقة، والمقياس من 7-13 يخصص فقرة الصراع الفكري والمقياس من 14-18 يخصص فقرة التوجه الابداعي والميل نحو المخاطرة المحور الثالث (المتغير المعتمد) فكانت الفقرات من 19-35 تمثل التشارك المعرفي.

الدراسات السابقة

دراسة (Syed,2004)

ادارة المعرفة في المنظمات العامة: دراسة العلاقة بين العناصر التنظيمية واداء نقل المعرفة

Knowledge management in a public organization: A study on the relationship between organizational Elements and performance of knowledge Transfer.

اوضحت الدراسة العلاقة بين العناصر التنظيمية ممثلة بـ (الثقافة التنظيمية، الهيكل، التكنولوجيا، الموارد البشرية، التوجهات السياسية) وبين نقل المعرفة.

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة واختيرت وزارة تنمية الاعمال في ماليزيا كدراسة حالة وكانت عينة الدراسة (204) موظف، توصلت الدراسة ان توفر المعرفة التنظيمية (الضمنية والظاهرة) لها تأثير مباشر على اداء العمل، كما توصلت الى وجود علاقة ايجابية بين مستوى توافر العناصر التنظيمية وبين توفر الاصول المعرفية ومستوى التشارك المعرفي. اوصت الدراسة بالاستغلال الامثل للتكنولوجيا كونها وسيلة نقل المعرفة مع ضرورة تغيير الثقافة والمحتوى التنظيمي لتمكين مشاركة الافراد بالمعرفة.

دراسة (Leidner,2006)

دور الثقافة التنظيمية في ادارة المعرفة: دراسة حالة لشركتين متعددة الجنسيات

The Role of culture in knowledge management: A case Study of two Global Firm

هدفت الدراسة الى بيان اثر الثقافة التنظيمية على مبادرات ادارة المعرفة، استخدم الباحث دراسة حالة لتحقيق اهداف الدراسة، وكانت عينة الدراسة (300) ألف موظف من شركتين عالميتين وقدم جمع البيانات من خلال اجراء مقابلات مع عينة من المدراء والموظفين. توصلت الدراسة الى ان الثقافة التنظيمية تؤثر على ادارة المعرفة من خلال التأثير على القيم التنظيمية للافراد وسلوكياتهم، كما اوصلت الدراسة بضرورة اجراء تغيير نوعي في ثقافة الافراد قبل تطبيق ادارة المعرفة.

دراسة (AL-Alawi,2007)

الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي: عوامل النجاح الحرجة

Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors.

تهدف الدراسة الى التحقق من دور بعض ابعاد الثقافة التنظيمية (الثقة، الاتصال بين الاخرين، نظم المعلومات، المكافآت، الهيكل) في نجاح عملية التشارك المعرفي، اشارت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين تلك الابعاد والتشارك المعرفي وخاصة في جانب المكافآت والهيكل التنظيمي كعوامل مساعدة لازالة العقبات التي تحول دون تشارك العاملين، اظهرت نتائج الدراسة دور الثقافة التنظيمية بابعادها مجتمعة في نشر المعرفة ومساعدة الشركات ليصبحوا قادة في استخدام خبراتهم لتحقيق رفاهية المجتمع.

دراسة (Campbell,2009)

تميز عناصر الثقافة التنظيمية المؤثرة على التشارك المعرفي

Identification of Organizational Cultural Factors that impact knowledge sharing.

غرض الدراسة هو تحديد بعض العوامل الثقافية التي تزيد من اسهام عمليات التبادل المعرفي مع الاخذ بنظر الاعتبار لمجموعة الدوافع الاجتماعية والتحفيزية باستخدام الابعاد الستة للثقافة التنظيمية (الثقة، الاستقلال الذاتي، سياسة القوة، الرعاية، نفوذ القدرة، التعاون) واثرتهما على التشارك المعرفي، واثبتت الدراسة ان لهذه العوامل مجتمعة اثر في ازالة خطر القصور او البعد عن التشارك المعرفي.

دراسة (موسى والمدائن 2010)

قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ ادارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الاردنية(اورانج) دراسة حالة. هدفت الدراسة الى قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ ادارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الاردنية (اورانج) من وجهة نظر العاملين فيها. وقد استعمل المنهج الوصفي التحليلي لواقع ادارة المعرفة، من حيث توليد المعرفة والتشارك فيها وتطبيقها وتشخيص اثر عوامل الثقافة التنظيمية المتمثلة بـ (نظم المعلومات، الهيكل التنظيمي، أنظمة الحوافز، العمليات، والعاملين والقيادة) في تنفيذ ادارة العرفة، اجريت الدراسة على عينة اختيرت عشوائياً لـ (270) موظف من جميع المستويات الادارية. توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية ايجابية بين عوامل الثقافة التنظيمية وتنفيذ المعرفة، كما توصلت الى ان القيادة كانت العامل الاكثر تأثيراً في تنفيذ المعرفة.

دراسة (Islam,2011)

الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي: الدليل التجريبي من منظمات الخدمة

Organizational Culture and Knowledge Sharing: Empirical evidence from Service Organizations.

تهدف الدراسة الى التعرف على نوع العلاقة بين ابعاد الثقافة التنظيمية والمتمثلة بـ (الثقة، الاتصال بين العاملين، القيادة، المكافأة) وبين التشارك المعرفي، استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واختيرت عينة الدراسة سبع منظمات خدمة في بنغلادش واستخدم الانحدار البسيط في معالجة الفرضيات فوجد ان القيادة ترتبط بعلاقة ايجابية مع التشارك المعرفي، كما ان نظام المكافآت ليس له تأثير على عملية التشارك المعرفي، وظهرت النتائج ان للتشارك المعرفي دور كبير في نجاح منظمات الخدمة في بنغلادش بالتشديد على الثقة، التواصل بين العاملين والقيادة.

دراسة (AL-Adaileh,2011)

تأثير الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي: حدود شركات تنجيم الفحم الأردنية

The Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing: The context of Jordan's Phosphate mines Company.

تهدف الدراسة الى استقصاء اثر بعض ابعاد الثقافة التنظيمية (الثقة، بنية العمل التعاوني، الرؤية المشتركة، ممارسات الادارة) ودورها في التشارك المعرفي في حدود شركات تنجيم الفحم بالاردن، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات فوزعت (321) استمارة وكشفت الدراسة ان لهذه الابعاد الاربعة دور فعال وتأثير مباشر ايجابي على التشارك المعرفي.

دراسة (Teimouri,2011)

دراسة العوامل التنظيمية المؤثرة على التشارك المعرفي بين العاملين من المنظمات الحكومية في اصفهان

Studying the effective Organizational factors on Knowledge Sharing between employees of government al Organizational in Isfahan provice

تهدف الدراسة الى ايجاد العلاقة والاثار بين العوامل التنظيمية الفعالة المتمثلة بـ (التكنولوجيا، الاستراتيجية، الثقافة، الهيكل، العمليات) وبين التشارك المعرفي للعاملين في المنظمات الحكومية في مدينة اصفهان، استعمل الباحث استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات مع تطبيق الاعتمادية بنسبة 93.4% و اشارت نتائج التحليل الى وجود علاقة ايجابية بين عوامل الثقافة التنظيمية الفعالة والتشارك المعرفي.

دراسة (Moradi,2012)

العلاقة بين الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة

The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management.

غرض الدراسة ايجاد العلاقة بين ابعاد الثقافة التنظيمية (قوة التوجيه، دور التوجيه، انجاز التوجيه، دعم التوجيه) وادارة المعرفة في البيئة الاكاديمية، اختيرت عينة الدراسة من (322) موظف في الجامعات الخاصة بماليزيا، صممت استمارة استبيان لجمع البيانات، اظهرت نتائج التحليل الاحصائي مايلي:

- ايجاد علاقة ايجابية بين الثقافة القائمة وبين ادارة المعرفة.
- توجد علاقة سلبية بين الثقافة المفضلة وبين ادارة المعرفة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية من حيث الجنس بالنسبة للثقافة القائمة والمفضلة.
- اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين مستوى التعليم من حيث الثقافة القائمة والمفضلة وادارة المعرفة.
- اخيراً اظهرت النتائج ان هناك علاقة ايجابية بين سنوات الخدمة وادارة المعرفة، بينما لا توجد علاقة بين الثقافة القائمة وسنوات الخدمة.

دراسة (Akbar,2012)

العلاقة بين الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة في طهران

The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Payame Nouruniversity of Tehran

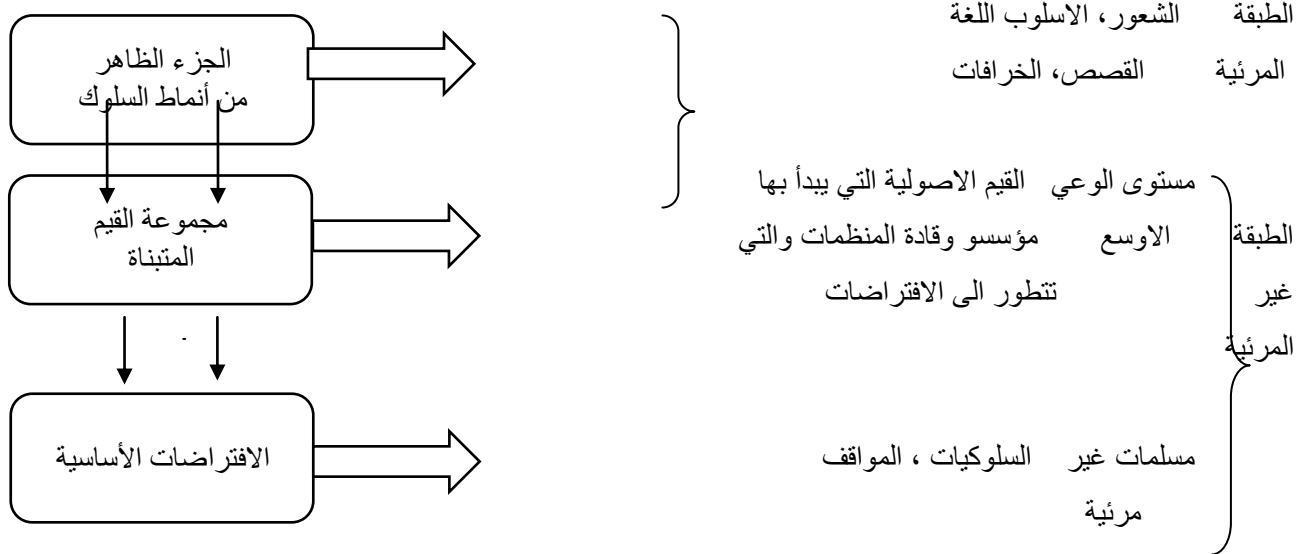
هدف الدراسة التحقق بوجود علاقة بين ابعاد الثقافة التنظيمية مثل (هوية المنظمة، دعم الادارة، المساواة مع الصراخ، الابداع) وادارة المعرفة. صممت استبانة وزعت على عينة الدراسة البالغة (112) موظف وبأستخدام برنامج Spss الاحصائي ثم التحقق من وجود علاقة ذات دلالة احصائية ايجابية بين ابعاد الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة.

المبحث الثاني (الأطوار النظرية)

مفهوم الثقافة التنظيمية: العديد من منظمات اليوم تبدي اهتماماً بثقافة المنظمة وتعطيها الاولوية في الدراسة والتحليل لانها تتضمن أبعاداً هيكلية وسلوكية، وكما كانت القيم والمعتقدات المشتركة تحظى بقبول اوسع بين العاملين، وكانت منسجمة مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية كان ذلك مؤشر على قوة الثقافة فهي تمثل للمنظمة ما تعنيه الشخصية للإنسان وتدفع بالافراد الى تبني أنماط معينة من القيم والمعتقدات، كما تعبر عن السلوكيات العلمية لاعضاء المنظمة الذين تشكلوا بطرق رسمية وغير رسمية (Harrison,1992:13). وتعمل الثقافة التنظيمية كقوة دافعة توحد الطاقات وتوجه جهود الافراد نحو الابداع (Robbins etal,2009:585) ويصفها (القيوتي,2008:379) بانها شعور تنظيمي غير مكتوب يعبر عن طرق التفكير ومجموعة المفاهيم وطريقة اتخاذ القرارات، كما يعبر عن الفروق بين المنظمات الناجحة وغير الناجحة مما يجعلها من العناصر المهمة لمداخلات النظام الكلي للمنظمة. ويضيف (Hofstede,2005:36) ان المنظمات قادرة على حفظ ثقافتها من خلال تعاقب الاجيال، فهي كتاب غير مدون يحوي قواعد اجتماعية يتم تمريرها الى الاجيال القادمة. واشترك (جرينيرج

وآخرون،2004:27) و (زين الدين،1996:107) بوصف الثقافة التنظيمية على انها ايديولوجيات ومعتقدات مغروسة تشكل الاطار المعرفي والتي يتقاسمها العاملون في المنظمة. والتي تمكن من مشاركة الافراد والجماعات خلال عمليات التفاعل التي تساهم في زيادة قدرات الافراد في متابعة اهداف ونشاطات المنظمة مع الاستجابة للتغير البيئي وعدم قبول الاداء الضعيف (schein,2004:15). وأضاف (parket,2004:17) انها افتراضات اساسية لحل مشاكل التكيف الخارجي والتكامل الداخلي لاعضائها الجدد بتقديم مساعدة لهم باتباع الطريقة الصحيحة لحل المشكلات. اما (تايلور) فعرّفها بالكل المعقد الذي يشمل المعرفة والعقيدة والفن والاخلاق والقانون والعادة والقدرات التي يكتسبها الفرد كعضو بالمجتمع (العميان،2002:309). وصورها (Cameron,2009:30) بتوجهات وقيم مرتبطة مع التسلسل الهرمي الثقافي متمثل بالعلاقات القوية المماثلة لتلك التي بالاسرة الممتدة، اي نموذج ثقافة العشيرة. واتفق (جواد،2000:232) و (السكرانة،2009:358) انها تميز بين فرد واخر او جماعة واخرى وحتى بين المجتمعات القائمة وتلك المميزات تأثيراً على سلوك الافراد. تتفاوت الثقافة من بيئة لأخرى ويضفي عليها صبغة التحويل والتعديل (Matsumoto;2006:33). ولها المساهمة في تطوير نتائج المناقشات بشأن القيم والمعاني بين اعضاء المنظمة وبين وضع المنظمة (Moradi etal,2012:32) ويمكن للثقافة ان تعكس هوية المنظمة في بعدين هما البعد المرئي والذي يصور ثقافة المنظمة في فلسفة وقيم، اما البعد غير المرئي يعكس مجموعة القيم غير المعلن عنها (Mc Dermott etal,2001). والشكل الاتي يعكس مستويات الثقافة التنظيمية بجزئها المرئي وغير المرئي (figallo,2002:117).

شكل رقم (1) مستويات الثقافة التنظيمية



المصدر: (figallo,2002:117)

على الرغم من الصلة الوثيقة بين المستويات الثلاثة لكنها ليست دائماً متنسقة مع بعضها بمعنى، ما تراه على الطبقات المرئية من ثقافة قد لا يعكس ما يحدث على الطبقة الغير مرئية (الافتراضات، المواقف).

أهمية الثقافة التنظيمية

تساهم الثقافة التنظيمية في مواجهة الازمات التي تتعرض لها المنظمات بحكم المعرفة المسبقة للتعامل مع المشكلات الداخلية والخارجية (Bachanan,1997:515). وتشكل ضغطاً على الفرد العامل تدفعه للتفكير والتصرف بطريقة تتسجم والثقافة السائدة في المنظمة (الشلوي،2005:13). وتعزز الثقافة من استقرار المنظمة كنظام اجتماعي بتضيق الفجوة بين معتقدات الفرد وافعاله، وتعمل كمادة لاصقة تساعد على ربط اطراف المنظمة ببعضها، كما تحدد ابعاد الاختلافات بين المنظمة والمنظمات الاخرى بما يمنح افراد المنظمة المعنية شعوراً بالولاء (Robbins etal,2009:589). وابرز (العميان،2002:313-314) دور الثقافة التنظيمية في توسيع افق ومدارك الافراد العاملين حول احداث محيط العمل،واضاف

ان الثقافة تساعد في التنبؤ بسلوك الافراد والجماعات فمن المعروف ان الفرد عندما يواجهه موقفاً معيناً او مشكلة يتصرف وفقاً لثقافته، اي انه بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه. وتساعد الثقافة الواضحة بالتنبؤ بأنماط التصرفات الادارية في المواقف الصعبة بإعطاء رؤية واضحة للطريقة التي تتم بها الاشياء (المرسي، 2006:25).

مفهوم المعرفة والتشارك المعرفي

المعرفة مزيج من الخبرات والقيم والبصيرة التي توفر أطراً لتقييم ودمج الخبرات الجديدة (Davenport & Prusak, 1998:19). جملة من الباحثين اعطوا المعرفة تعريف كونها حالة العلم الظاهر بهيئة حقائق، مفاهيم ومبادئ وقوانين ورؤى و احكام وحس ومشاعر (Ahmed, 2010:153). وتظهر المعرفة كنتائج من تفاعل افكار شخص ما (تجربة ماضي، حدس، موقف) مع المعلومات والخيال (توليد الافكار، الرؤية المستقبلية) (Iskeetal, 2005:26). ويمكن التمييز بين نوعين من المعرفة: معرفة ضمنية موجودة داخل عقول الافراد والمكتسبة من تراكم المهارات والخبرات السابقة، ومعرفة صريحة تتعلق بالمعلومات الموجودة والمخزونة في ارشيف المنظمة والتي يمكن الوصول إليها (الخضيري، 2001:11). وتأخذ الصورة الذاتية والموضوعية، فهي ذات لانها مخزونة قبل كل شيء في عقل الفرد نفسه، وموضوعية عندما تكون مستقلة عن الفرد (ياسين، 2007:33). وبسبب العولمة والتحديات التكنولوجية اصبح هناك حاجة للاهتمام بشكل كبير بالتنمية والحفاظ على المهارات الداخلية والقابليات (Lopez etal, 2004:93). ومن اجل البقاء في دائرة التنافسية لا يتطلب من المنظمات فقط الحفاظ على المعرفة بل التشارك بالمعرفة بين الافراد والجماعات (Ling etal, 2009:125). فالمعرفة هي الفهم الناتج الذي يمكن الافراد من التشارك واستخدام المعلومات لتطبيق المعرفة واتخاذ القرارات المحددة لمعالجة المشكلات (Gunn, 2007:27). وفي التشارك المعرفي يجري التحويل الفعال لنوعي المعرفة الضمنية والصريحة وصولاً لمستلم المعرفة والذي يفهمها بشكل كافٍ ويصبح قادراً على القيام بالفعل بموجبها (العمرى، 2004:33). ويصف (Chua, 2003:117) التشارك المعرفي بالعملية التي تنتقى فيها الأفكار والمقترحات والاعتقادات بشكل تكراري. ان التشارك بين جماعات العمل وبين الوظائف يعزز من البقاء بوصفه نشر للمعلومات والمعرفة في كافة انحاء المنظمة

(Ling etal, 2009:125). وعرف (Turban, 2004:314) التشارك المعرفي على انه تطبيق متعمد ونقل للأفكار والرؤى والطلول والخبرات من شخص لآخر. وتبادل للمعلومات الحيوية من مصدر نشؤها الى مكان اتصالها وتعزيز التفاعل بين مستخدميها (Figall etal, 2002:107). ويؤكد (Herschel, 2000:38) على ان موضوع التشارك المعرفي يتناول ثلاث مهمات منها:

- اختلاف اسلوب وطبيعة التشارك تبعاً لنوع المعرفة.
 - التحول من العمل الفردي إلى الجماعي.
 - المشاركة بالمعرفة تختلف عن المشاركة بالمعلومات، لان المعلومات لا تتضمن عنصر التفكير.
- وميز (Todd, 2001:42) ثقافة التشارك المعرفي بوصفها للاعمال غير الطبيعية واعتمادها المعرفة والتي تتطلب لادارتها بفاعلية حلاً هجيناً بين الافراد والتكنولوجيا. اما (طيطي، 2010:104) اشار لثلاث نقاط اساسية يمكن اعتمادها لانجاح عملية التشارك المعرفي وهي:
- ان التشارك المعرفي يعني عملية نقل فعالة، لذا فإن متلقي المعرفة يجب ان يفهمها بشكل جيد لكي يعمل ويستفيد منها.
 - ان ما يتم مشاركته هو المعرفة وليس التوصيات بناءً على المعرفة، فالعملية تتضمن ان يكتسب المتلقي المعرفة من اجل استخدامها لمصلحة المنظمة بينما تكون عملية الارشاد المقدمة إليه هي عملية استخدام المعرفة بدون الادراك الذاتي لعملية التشارك المعرفي.

- يأخذ التشارك صوراً عدة منها ضمن الافراد او الجماعات او الاقسام او المنظمة ككل.

أهمية التشارك المعرفي

تكمن أهمية التشارك المعرفي فيما يقدمه من فوائد عديدة وكما يلي:

- تساهم عملية التشارك المعرفي بتزويد المنظمات بفرصة لمناقشة ماذا تعرف know-what، كيف تعرف know-how، للتوجه نحو النمو والتوسع المستقبلي بأضافة قيمة للنشاطات التنظيمية (Mitchell,2008:662).
- اشتراك الافراد بالخبرات والمعلومات ذات العلاقة يقلل من الوقت الضائع من محاولات الخطأ و التجربة، وبشكل ملحوظ سوف تزداد موارد المنظمة (Lin,2007:457).

- يبرز دور التشارك المعرفي في حاجة المنظمات لنقل المعرفة ونشرها والتشارك بها في مختلف انحاء المنظمة، كما ان التفاعل بين الألكترونيات والتقنيات والافراد له اثره الايجابي المباشر في زيادة فاعلية توزيع المعرفة مما يجب على المنظمات في هذا المجال ايجاد بيئة تنظيمية افقية تتبع سياسة الباب المفتوح والذي يسمح بتدفق المعرفة من مخازنها الى كافة انحاء المنظمة (نجات،2012:8).

عناصر الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي

الثقة:

مجموعة من المعتقدات حول الطرف الآخر مما يجعل منه موضع ثقة وذا عواقب ايجابية (Bakker etal,2006:594). والثقة متعددة الابعاد فهي البناء الذي يعبر عن المشاعر والاعتقاد بالطرف الآخر نتيجة الخبرة والموثوقية المعتمدة على الصدق والاحسان (Cheng,etal,2008:283). والثقة بين العاملين في المنظمات سمة اساسية في تحفيز عملية التشارك المعرفي (AL-Alawi,2007:22). فالافراد عندما يتقون ببعضهم البعض يكون لهم الاستعداد والتهيء لتقديم كل ما هو مفيد من المعرفة (Bakker etal,2006:594). مع الثقة سيكون الافراد اكثر استيعاباً للمعرفة ولن يكون للفرد اي اهتمام بالتشارك المعرفي في المواقف التي لا يثق بمرسل المعرفة (Davenport & Prusak,2000:113). ويتحدد مستوى الثقة اعتماداً على كمية المعرفة المتدفقة، فكلما زادت الثقة زادت كمية المعرفة المتدفقة، والثقة الشخصية كفرد او مجموعة تمثل الموثوقية في الوعود والتصرفات من قبل الفرد او المجموعة (Politis,2003:55). ويشجع مناخ الثقة على الابتكار والميل نحو المخاطرة لاجل تطوير المعارف الجديدة (Tahir,etal,2010:1030). وعبر (Lee. etal,2003:179) عن الثقة كونها سلوكاً متوقفاً ينشأ بصورة منتظمة وصادقة وبأسلوب تعاوني، فهي مؤشر من مؤشرات تشارك المعرفة. كما ان العلاقات التي تنشأ عن الثقة بالآخرين تكون اكثر فاعلية. من علاقات أساسها القوة ويمكن ان تتحول علاقات الثقة الى علاقات قوة (RYNOLDS,1998:11) ويضيف (Rynolds,1998:72) للقول بإمكانية تعزيز الثقة بالتحدث مع الاخرين ويكون الفرد اكثر انفتاحاً في امتلاك المعلومة التي تمنحه الثقة في اتخاذ القرار. ويمكن التعبير عن الثقة كونها مقياس للتشارك المعرفي لدلالاتها حول موثوقية العلاقات بين الافراد وطبيعة التفاعل الاجتماعي (AL_adaileh,2011:222). وحدد (Levin,2013:36) نوعين من الثقة هما من الاولويات الاساسية للإدارة، النوع الاول يدعى بالإحسان وهو اشارة الى تفكير الفرد بعمل الخير وعدم الضرر، اما النوع الثاني يدعى بالكفاءة والتي تصف علاقة الفرد بالشخص المقابل وهو على دراية بموضوع معين.

الصراع الفكري:

تشير نظرية الصراع Conflict Theory بأن المجتمعات او التنظيمات بشكل عام تعمل من خلال صراع اعضاءها ومشاركتهم المستمرة للحصول على منافع كثيرة. تحدث الاختلافات في المنظمة ولا يمكن تجنبها فيمكن ان تكون مصدر لمشاكل انسانية، او

وسيلة تطور ونضوج يتم من خلالها الحفاظ على ديمومة العنصر الانساني بتوفير حياة عمل تنمي معارفه لاتخاذ القرار الصحيح (برنوطي،2004:482). ويمكن ان يوصف الصراع الفكري كموقف تنافسي تصيح فيه الاطراف المتصارعة على وعي بتناقضاتها، فهو سلاح ذو حدين يمكن استخدامه في العنف او أداة فاعلة للنمو والرقى وحفز الآخرين نحو التجارب الفعالة والبناء والمشاركة (Szulanski,2000:27). ولكي تدار الصراعات الفكرية بطريقة بناءة تحتاج الى المزيد من المشاركات والتعاون، و ذكر (Johnson,2008:5) بعض المهارات لادارة الصراع الفكري في المنظمات منها:

- الاستماع الى افكار الاخرين حتى ولو لم توافقهم الرأي.
- تحديد نقاط الاتفاق وتكيفها بطريقة منطقية.
- اعادة صياغة رأي الشخص الاخر حتى وان كانت غير واضحة.
- التركيز على افضل قرار وليس الفوز.
- التشجيع على المشاركة في طرح الافكار المختلفة والسيطرة على جميع المعلومات ذات الصلة.
- نتائج الصراعات الفكرية تساهم كمدخل للابداع وحل المشاكل بجودة عالية.

التوجه الابداعي والميل نحو المخاطرة

اشار (Reynolds,1986:354) الى ان الابداع يعني الانفتاح العام للتغيير والميل الى التجربة والمخاطرة بدلاً من الثبات والاستقرار. وتستند عملية التشارك المعرفي على انظمة الابداع التي تتبناها المنظمات لمختلف النشاطات التي تزود بخلفية غنية بالمعلومات المفيدة للمناقشات ورسم السياسات (Geiger,2010,11). ويظهر الابداع بعدة مستويات تتكامل وتعزز بعضها البعض، فيشكل ابداع الفرد العامل مجموعة القدرات التي تميزه عن الآخرين، ويتحقق ابداع الجماعة اعتماداً على خاصية التدايب (Synergism) كنتيجة للتفاعل بين افراد الجماعة وتشاركهم بتبادل الخبرات فيما بينهم، وبالتالي فإن الابداع يحتاج الى افراد ذوي تفكير عميق يقدرون القيمة العلمية للنظريات الجيدة ولديهم الرغبة في الاستطلاع عن طريق التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات داخل وخارج المنظمة (جلدة واخرون،2006:46). وعلى اعتبار ان المعرفة مورد مرتبط بشكل كبير مع مسار المنظمات، يتطلب الامر من العملية الادارية ان تؤخر الانتاج المستمر لتلك المعرفة بهدف تنمية الابداع، وتساهم عملية التشارك في خلق معرفة ضمنية توليفيه عن طريق تبادل الخبرات والافكار والمهارات بين العاملين، ولتأكيد تلك العلاقة الترابطية بين عمليات تشارك المعرفة وبين مستويات الابداع في المنظمات اشارت مجموعة دراسات الى وجود استراتيجية الرفع لإدارة المعرفة ونشرها في كافة مستويات المنظمة لتحسين عمليات الابداع(حسين:2008:50).

المبحث الثالث (التحليل الاحصائي):

من اجل تحقيق اهداف الدراسة والاجابة عن اسئلتها ، واختبار فرضياتها واطهار خصائص الافراد المبحوثين ، فقد تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية المناسبة منها:

- اساليب الاحصاء الوصفي : وتشمل التوزيعات التكرارية والنسب المئوية وذلك لوصف افراد عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم الشخصية بالإضافة الى المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية بقصد التوصل الى الحكم المناسب على استجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة ومعرفة اتجاهاتهم.
- اختبار الفا كرونباخ (Cronbach-Alpha) للاتساق الداخلي ومعامل الصدق، من اجل قياس ثبات اداة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لقياس درجة ثبات اداة الدراسة.
- اسلوب الانحدار الخطي (Linear Regression) لقياس اثر كل بعد من ابعاد الثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي.

الجدول التكرارية حسب المعلومات الديموغرافية

في هذا البند سيتم اعطاء نظرة عامة حول الخصائص والمعلومات الديموغرافية عن العينة المدروسة وكما في الجدول التالي:

جدول رقم (1) خصائص المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
66.7	42	ذكر
33.3	21	انثى
100	63	المجموع
النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
6.3	4	-30
15.9	10	30-39
41.3	26	40-49
28.6	18	50-59
7.9	5	60-
100	63	Total
النسبة المئوية	التكرارات	اللقب العلمي
33.3	21	مدرس مساعد
22.3	14	مدرس
36.5	23	استاذ مساعد
7.9	5	استاذ
100	63	المجموع
النسبة المئوية	التكرارات	الخدمة في الجامعة
9.5	6	-3
3.2	2	3-5
12.7	8	6-8
30.2	19	9-11
44.4	28	12-

يتبين من الجدول رقم (1) ان أكثر الافراد المبحوثين كانوا من الذكور اذ بلغ عددهم 42 عضو هيئة تدريس من كلية الادارة والاقتصاد (عينة الدراسة) وبنسبة 66.7% من اجمالي المبحوثين
 اما حسب الفئة العمرية فقد كانت الفئة (40-49) هي الفئة الاكثر تمثيلا حيث بلغ عدد افرادها 26 عضو هيئة تدريس وبنسبة 41.3% من اجمالي المبحوثين. ومن حيث التوزيع حسب اللقب العلمي فقد كان لقب استاذ مساعد تمثل بغالبية المبحوثين فكان عددهم 23 وبنسبة 36.5% من اجمالي المبحوثين.

اما من حيث مدة الخدمة في الجامعة فقد كان اعضاء هيئة التدريس اللذين لديهم خدمة 12 سنة يشكلون 28 من مجموع الباحثين وبنسبة %44.4 وكلما زادت مدة الخدمة بالجامعة كلما زادت الثقة ودرجة التقدير للأداء والمناقشات والتوفيق بين الافكار المختلفة مما يوفر لعضو هيئة التدريس فرصة اكتساب الخبرات والمعارف خلال عمليات التشارك المعرفي .

تحليل الاستبيان

بعد احتساب التكرارات الخاصة بالإجابات لكل محور من محاور استمارة الاستبيان تم ايجاد الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل اجابة وكذلك تم تحديد اتجاهات الاجابة ومستوى الاجابة واهميتها لكل سؤال فرعي والمحور بشكل عام .

جدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الاتجاهات نحو الثقة

الرقم	العبارة	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	ترتيب الاهمية
1	يتصف اعضاء هيئة التدريس بالثقة بعضهم ببعض	3,57	0,962	اتفق	مرتفع	4
2	تشجع الثقة المتبادلة بين اعضاء الهيئة التدريسية على المثابرة والابداع	3,98	0,871	اتفق	مرتفع	2
3	يتجه اغلب الزملاء من اعضاء هيئة التدريس الى ترجمة الاقوال الى الافعال	3,22	0,991	محايد	معتدل	6
4	توفر الثقة فرصة التعاون والعمل كفريق	4	0,984	اتفق	مرتفع	1
5	الثقة المتبادلة والانفتاح من السمات المميزة للعلاقات داخل الكلية	3,76	1,073	اتفق	مرتفع	3
6	تشكل الكلية فرق / مجموعات عمل لبناء الثقة بين اطرافها	3,30	1,075	محايد	معتدل	5
	الثقة	3,64	0,7	اتفق	مرتفع	

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ ان الفقرة الرابعة في محور الثقة كانت صاحبة اكب اهمية وبالترتيب الاول من بين جميع الفقرات حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 4 و 0,984 على التوالي، ياتي بعده الفقرة الثانية حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,98 و 0,871 على التوالي، ومن ثم بالترتيب الثالث الفقرة الخامسة حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,76 و 1,73 على التوالي، ومن ثم بالترتيب الرابع الفقرة الاولى حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,30 و 0,961 على التوالي، ومن ثم بالترتيب الخامس الفقرة السادسة حيث كان اتجاه الاجابة فيه (محايد) وبمستوى اجابة معتدلة وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,30 و 1,57 على التوالي، اما الترتيب الاخير فقد كان للفقرة الثالثة حيث كان اتجاه الاجابة فيه (محايد) وبمستوى اجابة معتدلة وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,22 و 0,991 على التوالي. وكان الاتجاه العام للمحور ككل هو (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفعة وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,64 و 0,7 على التوالي.

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الاتجاهات نحو الصراع الفكري

الرقم	العبارة	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	ترتيب الاهمية
7	اتجنب الصراعات الداخلية من خلال الالتزام بالقواعد والاجراءات	4,32	0,820	اتفق تماما	مرتفع	1
8	التعامل مع الصراع الفكري ياخذ شكل الحوار والنقاش الهادف	3,97	0,695	اتفق	مرتفع	2
9	يتم التعامل مع الصراع بطريقة تحافظ على العلاقات مع الاخرين وتقلص نقاط الخلاف معهم	3,86	0,840	اتفق	مرتفع	3
10	هناك اختلاف بين اعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتفسير الحقائق المتعلقة بالمهام	3,75	0,950	اتفق	مرتفع	4
11	تعتمد الكلية الى التوفيق بين الافكار المختلفة للوصول الى الحل المناسب وخفض مستوى التنافر والاختلاف بين اعضاء هيئة التدريس	3,57	0,950	اتفق	مرتفع	5
12	تظهر الكلية درجة من التقدير للاداء والمناقشات بين اطراف الصراع بالاهتمام بنقاط الاتفاق والتغاضي عن نقاط الاختلاف	3,48	0,913	اتفق	مرتفع	6
13	تعتمد الكلية على تكييف نقاط الاتفاق بطريقة منطقية لحل المشكلات بجودة عالية	3,57	0,893	اتفق	مرتفع	5
	الصراع الفكري	3,79	0,51	اتفق	مرتفع	

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ ان الفقرة السابعة في محور الصراع الفكري كانت صاحبة اكير اهمية وبالترتيب الاول حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق تماما) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 4,32 و 0,820 على التوالي، ياتي بعده الفقرة الثامنة باتجاه اجابة (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,97 و 0,695 على التوالي، ومن ثم بالترتيب الثالث الفقرة التاسعة وكان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,86 و 0,840 على التوالي، اما الترتيب الخامس فقد كان للفقرتين الحادية عشر والثالثة عشر حيث كان اتجاه الاجابة فيهما (محايد) وبمستوى اجابة معتدلة وبوسط حسابي مرجح مساوي الى 3,57 وانحراف معياري 0,950,893 على التوالي ، اما الترتيب الاخير فقد كان للفقرة الثانية عشر باتجاه اجابة (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,48 و 0,913 على التوالي. اما الاتجاه العام للمحور فهو (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,79 و 0,51 على التوالي.

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الاتجاهات نحو الابداع والميل نحو المخاطرة

الرقم	العبارة	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	ترتيب الاهمية
14	تسهم الكلية بتقديم كل ما يشجع للتطوير والابداع الفكري	3,57	0,911	اتفق	مرتفع	3
15	يملك عضو هيئة التدريس الشجاعة على تحمل المخاطر في مجال البحث العلمي بطرح الافكار الجديدة	3,84	0,865	اتفق	مرتفع	1
16	وجود معايير وافتراضات مشتركة تدفع بعضو هيئة التدريس على تحمل مخاطر اطلاق الافكار الابداعية	3,60	0,871	اتفق	مرتفع	2
17	تدعم الكلية منتسبيها لتحمل المخاطر المحسوبة لإسناد قاعدة الابداع	3,19	0,931	محايد	معتدل	4
18	توفر الكلية مساحة كافية للإبداع وتقديم الاقتراحات ومناقشتها	3,10	0,995	محايد	معتدل	5
	التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة	3,46	0,68	اتفق	مرتفع	

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ ان الفقرة الخامسة عشر في محور الابداع والميل نحو المخاطرة كانت صاحبة اكبر اهمية وبالترتيب الاول من بين جميع الفقرات حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,84 و 0,865 على التوالي، يأتي بعده الفقرة السادسة عشر حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,60 و 0,871 على التوالي، ومن ثم بالترتيب الثالث الفقرة الرابعة عشر حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,57 و 0,911 على التوالي، والترتيب الرابع فهي الفقرة السابعة عشر حيث كان اتجاه الاجابة فيه (محايد) وبمستوى اجابة معتدل وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,19 و 0,931 على التوالي، اما الترتيب الاخير فقد كان للفقرة الثامنة عشر حيث كان اتجاه الاجابة فيه (محايد) وبمستوى اجابة معتدلة وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,10 و 0,995 على التوالي. اما المحور بشكل عام فقد كان اتجاه الاجابات (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفعة وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,46 و 0,68 على التوالي.

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الاتجاهات نحو التشارك المعرفي

الرقم	العبارة	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	ترتيب الاهمية
19	يحرص اعضاء الهيئة التدريسية على تبادل المعرفة فيما بينهم	3,63	0,989	اتفق	مرتفع	9
20	يشعر الجميع بالارتياح للمساعدة المتبادلة في مجال التبادل العلمي	3,68	0,930	اتفق	مرتفع	7
21	يبيد اعضاء هيئة التدريس تعاوننا واضحا مع الباحثين الاخرين للاستفادة من المعرفة المتاحة لديهم	3,68	0,895	اتفق	مرتفع	7
22	في الاغلب يواظب عضو هيئة التدريس على المشاركة في الدورات التدريبية والندوات لزيادة مهاراته البحثية	3,83	0,752	اتفق	مرتفع	6
23	المشاركة بالمعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع لكسب عضو هيئة التدريس التميز وتحقيق الذات	4,02	0,813	اتفق	مرتفع	1
24	يسجل التشارك المعرفي كرصيد يساهم في تقييم اداء عضو هيئة التدريس	3,87	0,852	اتفق	مرتفع	5
25	تتوفر لعضو هيئة التدريس فرصة اكتساب الخبرات والمعارف من خلال عمليات التبادل المعرفي مع الاخرين	3,90	0,831	اتفق	مرتفع	3
26	يواظب عضو هيئة التدريس على نشر الابحاث العلمية في المجالات المحلية والعربية	3,95	0,831	اتفق	مرتفع	2
27	يحرص عضو هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات الخارجية العربية والدولية للتواصل المعرفي	3,89	0,825	اتفق	مرتفع	4
28	تدعم الكلية عضو هيئة التدريس باستثمار وسائل الاعلام للاستفادة من المعارف بشكل فعال	3,38	0,991	محايد	معتدل	12
29	تمنح الكلية مكافئة مالية للمشاركة	3,14	1,014	محايد	معتدل	16

					بالمعرفة ذات الجودة العالية وخاصة في مجال المؤتمرات الخارجية	
15	معتدل	محايد	1,035	3,16	تستخدم الكلية الاتصالات المتبادلة مثل نظم الاقتراحات لوحدة الاعلانات الالكترونية، الاجتماعات المفتوحة	30
13	معتدل	محايد	0,898	3,33	تتيح الكلية الدروس المستفادة من تجاربها لجميع كوادرها الاكاديمية	31
8	مرتفع	اتفق	0,845	3,65	توفر الكلية الوقت اللازم لعضو هيئة التدريس للتشارك المعرفي من خلال تنظيم وقت المؤتمرات وندوات الحوار	32
14	معتدل	محايد	0,906	3,22	تكون الكلية فرق عمل تطوعية من اعضاء هيئة التدريس للاستشارات العلمية	33
10	مرتفع	اتفق	0,819	3,44	توفر الكلية مناخ الثقة والامان لتشجيع الابتكار والميول نحو المخاطرة للحصول على المعارف الجديدة	34
11	مرتفع	اتفق	0,946	3,43	توفر الكلية معلومات عن اصحاب الخبرة في التعليم الجامعي	35
	مرتفع	اتفق	0,52	3,60	التشارك المعرفي	

من خلال الجدول (5) نلاحظ ان الفقرة الثالثة والعشرون في محور التشارك المعرفي كانت صاحبة اكير اهمية وبالترتيب الاول من بين جميع الفقرات حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 4,02 و 0,813 على التوالي، يأتي بعده الفقرة السادسة والعشرون باتجاه اجابة (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,95 و 0,831 على التوالي، ومن ثم بالترتيب الثالث الفقرة الخامسة والعشرون حيث كان اتجاه الاجابة فيه (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,90 و 0,831 على التوالي، اما الترتيب الاخير فقد كان للفقرة التاسعة والعشرون حيث كان اتجاه الاجابة فيه (محايد) وبمستوى اجابة معتدلة وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,14 و 1,014 على التوالي. اما اتجاه محور التشارك المعرفي بشكل عام فقد كان (اتفق) وبمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي مرجح وانحراف معياري مساوي الى 3,60 و 0,52 على التوالي.

ثبات وصدق الاستبانة

ان ثبات بيانات الاستبانة من الامور المهمة التي يجب ان تاخذ بنظر الاعتبار وغالبا ما يتم استخدام معامل الفا كرونباخ لهذا الغرض والذي تقع قيمته بين الصفر والواحد الصحيح فاذا كانت قيمته صفرا دل ذلك على عدم ثبات اسئلة الاستبانة وعلى العكس اذا كان هناك ثبات تام تكون قيمته مساوية للواحد الصحيح اما القيم بينهما فتدل على مستوى قوة ثبات ومصداقية اسئلة الاستبيان وبالتالي امكانية تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من العينة على المجتمع المدروس، كما يمكن حساب معامل الصدق عن طريق جذر معامل الثبات وهو يعرف ايضا بصدق المحك الذي يقصد به ان المقياس يستطيع ان يقيس ما وضع لقياسه من قبل الباحث وفي دراستنا هذه تم الحصول على نتائج الثبات والصدق المبينة في الجدول ادناه

جدول رقم (6) معامل الفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	الثبات (معامل الفا كرونباخ)	الصدق
الثقة	6	0.80	0.89
الصراع الفكري	7	0.77	0.88
التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة	5	0.79	0.89
التشارك المعرفي	17	0.88	0.94
الكلية	35	0.92	0.96

من الجدول رقم (6) نلاحظ ان معامل الثبات كانت قيمه اعلى من القيمة الفرضية وهي 0.60 حيث كانت قيمة معامل الفا كرونباخ لمحور الثقة هي 0.80 وبعده فقرات مساوي الى 6 اما قيمة معامل الفا كرونباخ لمحور الصراع الفكري هي 0.77 وبعده فقرات مساوي الى 7 وكانت قيمة معامل الفا كرونباخ لمحور التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة هي 0.79 وبعده فقرات مساوي الى 5 وقيمة معامل الفا كرونباخ لمحور التشارك المعرفي هي 0.88 وبعده فقرات مساوي الى 17 اما قيمة معامل الفا كرونباخ لجميع المحاور فكانت 0.92 وبعده فقرات مساوي الى 35 وهي قيمة مرتفعة جدا وتعطي الباحث الحق في اعتماد نتائج هذا الاستبيان وتعميم نتائجه من العينة على المجتمع. أما قيم معامل الصدق فكانت ايضا قيما عالية وهو دليل على ان الاستبيان يتميز بالمصداقية في القياس.

اختبار معنوية الارتباطات

في هذا البند سوف يتم اختبار الارتباطات بين المحاور لاكتشاف معنوية او عدم معنوية هذه الارتباطات.

سيتم اولا اختبار الفرضية الرئيسية الاولى التالية

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي

وبعد حساب معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي حصلنا على النتائج التالية

جدول رقم (7) معامل الارتباط

Correlations

	الثقافة التنظيمية	التشارك المعرفي
Pearson Correlation	1	.70 **
Sig. (2-tailed)		.000
N	63	63
Pearson Correlation	.701 **	1
Sig. (2-tailed)	.00	
N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level

من الجدول رقم (7) يتضح ان هناك علاقة ارتباط طردية قوية ومعنوية تحت مستوى دلالة 1% و 5% بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي وهذا يدعونا الى قبول الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي .

ولغرض معرفة اي محور من محاور الثقافة التنظيمية يؤثر بشكل اكبر على التشارك المعرفي فقد تم وضع الفرضيات الفرعية التالية:

1-الفرضية الفرعية الاولى

فرضية العدم H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة والتشارك المعرفي

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة والتشارك المعرفي

2-الفرضية الفرعية الثانية

فرضية العدم H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الصراع الفكري والتشارك المعرفي

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الصراع الفكري والتشارك المعرفي

3-الفرضية الفرعية الثالثة

فرضية العدم H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة والتشارك المعرفي

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة والتشارك المعرفي

وبعد ايجاد النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS حصلنا على الجدول التالي الذي يوضح قيم الارتباطات ومعنويتها بين المحاور الفرعية الثلاثة ومحور التشارك المعرفي التي رتبنا حسب قوة علاقتها

جدول رقم (8) قيم معنوية الارتباط

ترتيب الاهمية	معنوية الارتباط	قيمة الارتباط مع التشارك المعرفي	المحور الفرعي
1	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	0.65**	الصراع الفكري
2	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	0.57**	الثقة
3	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	0.56**	التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة

من الجدول رقم (8) يتم قبول الفرضية البديلة لجميع الفرضيات الفرعية التي وضعت سابقا ويتضح ان جميع المحاور الفرعية الثلاثة تمتلك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوي مع التشارك المعرفي وكذلك نلاحظ ان المحور الفرعي الثاني (الصراع الفكري) له الاهمية الاولى من ناحية قوة ارتباطه بالتشارك المعرفي حيث بلغت قيمة الارتباط 0.65 وهي معنوية وطرديّة تحت مستوى دلالة 5% و 1% ، يليه المحور الاول وهو محور الثقة الذي كانت قيمة ارتباطه مع التشارك المعرفية 0.57 وهي معنوية وطرديّة تحت مستوى دلالة 5% و 1% ، اما المحور الثالث وهو محور التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة فقد كان صاحب الترتيب الاخير من ناحية قوة ارتباطه مع التشارك المعرفي الذي كانت قيمة ارتباطه مع التشارك المعرفية 0.56 وهي ايضا معنوية وطرديّة تحت مستوى دلالة 5% و 1% .

اختبار اثر المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) ومحاوره الفرعية الثلاثة على التشارك المعرفي

في هذا البند سوف يتم اختبار التأثير السببي للثقافة التنظيمية ومحاورها الفرعية الثلاثة على التشارك المعرفي وهنا سيتم اولا اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التالية

فرضية العدم H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي

الفرضية البديلة H_1 : يوجد اثر ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي

وقد تم حساب دالة انحدار الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي وحصلنا على النتائج التالية

جدول رقم (9) اختبار الاثر

Model Summary

Adjusted R Square	R Square	R	Model
.483	.491	.701(a)	1

a Predictors: (Constant), T

من الجدول رقم (9) يتضح ان معامل التحديد هو 0.49 ومعامل التحديد المصحح هو 0.48 هذا يعني ان نموذج انحدار الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي قد شرحت ما مقداره 48% من الانحرافات الكلية ، اما جدول تحليل التباين ANOVA table

جدول رقم (10) تحليل التباين

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.122	1	8.122	58.926	.000
	Residual	8.407	61	.138		
	Total	16.529	62			

من جدول تحليل التباين رقم (10) نلاحظ ان قيمة (F) المحسوبة كانت معنوية بدرجة عالية وهو دليل على ان الثقافة التنظيمية تؤثر بالتشارك المعرفي بصورة خطية (وهو نموذج الانحدار الخطي المفترض من قبل الباحثه). وبغية اختبار فرضية العدم الرئيسية يستوجب اختبار معلمة الانحدار حيث اظهرت نتائج البرنامج الاحصائي ان قيمة معلمة الانحدار للثقافة التنظيمية كانت 0.701 وقيمة اختبار (T) الخاص بها هي 7.676 حيث كانت دالة معنوية عند مستوى دلالة 5% و 1% وهذا يدعونا الى قبول الفرضية البديلة ونستنتج ان الثقافة التنظيمية لها اثر ذو دلالة معنوية على التشارك المعرفي. ولغرض معرفة اي محور من محاور الثقافة التنظيمية يؤثر بشكل اكبر على التشارك المعرفي فقد تم وضع الفرضيات الفرعية التالية:

1-الفرضية الفرعية الاولى

فرضية العدم H0: لا يوجد اثر ذو دلالة معنوية للثقة على التشارك المعرفي

الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة معنوية للثقة على التشارك المعرفي

2-الفرضية الفرعية الثانية

فرضية العدم H0: لا يوجد اثر ذو دلالة معنوية للصراع الفكري على التشارك المعرفي

الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة معنوية للصراع الفكري على التشارك المعرفي

3-الفرضية الفرعية الثالثة

فرضية العدم H0: لا يوجد اثر ذو دلالة معنوية للتوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة على التشارك المعرفي

الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة معنوية للتوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة على التشارك المعرفي

وبعد ايجاد النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS حصلنا على الجدول التالي الذي يوضح قيم t ومعنويتها لانحدار

المحاور الفرعية الثلاثة على محور التشارك المعرفي التي رتبنا حسب اهميتها من خلال قيمة t المحتسبة

جدول رقم (11) قيم T المعنوية

المحور الفرعي	معامل التحديد R ²	معامل التصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة T المحسوبة	معنوية قيمة T	ترتيب الاهمية
الصراع الفكري	42%	41%	0.646	6.609	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	1
الثقة	32%	31%	0.568	5.393	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	2
التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة	31%	30%	0.561	5.298	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	3

من الجدول رقم (11) يتم قبول الفرضية البديلة لجميع الفرضيات الفرعية التي وضعت سابقا ويتضح ان جميع المحاور الفرعية الثلاثة لها اثر ذو دلالة معنوية على التشارك المعرفي وكذلك نلاحظ ان النتائج هنا تسند النتائج التي تم الحصول عليها عند اختبار علاقات الارتباط حيث ان المحور الفرعي الثاني وهو محور الصراع الفكري له الاهمية الاولى من ناحية قوة تأثيره على التشارك المعرفي حيث بلغت قيمة (T) لمعلمة انحداره على التشارك المعرفي 6.609 وهي معنوية وموجبة تحت مستوى دلالة 5% و 1% ، يليه المحور الاول وهو محور الثقة الذي كانت قيمة (T) لمعلمة انحداره على التشارك المعرفي 5.393 وهي معنوية وطردية تحت مستوى دلالة 5% و 1% ، اما المحور الثالث وهو محور التوجه الابداعي والميول نحو المخاطرة فقد كان صاحب الترتيب الاخير من ناحية قوة تأثيره على التشارك المعرفي الذي كانت قيمة (T) لمعلمة انحداره على التشارك المعرفي 5.298 وهي ايضا معنوية وطردية تحت مستوى دلالة 5% و 1%.

اختبار الفرضيات الخاصة بمحور المعلومات الديموغرافية واثرها في التشارك المعرفي

لغرض معرفة اثر الجنس والعمر واللقب العلمي ومدة الخدمة في الجامعة على التشارك المعرفي فقد تم وضع الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنقسم الى ثلاث فرضيات فرعية هي

الفرضية الفرعية الخاصة بالجنس

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل الجنس
الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل الجنس
ولغرض اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) للعينتين المستقلتين الخاصة بالذكور والاناث حيث كانت قيمة (T) المحتسبة 2.14- وكانت معنوية لصالح الاناث اي يتم قبول الفرضية البديلة H_1 اي ان الاناث يعتقدون بشكل اكبر من الذكور بان التشارك المعرفي وتبادل المعرفة عن طريق التعلم والشرح والتجربة والتطبيق هي مشاركة افضل للأفكار وامكانية افضل للإبداع.

الفرضية الفرعية الخاصة بالعمر

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل العمر
الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل العمر
ولغرض اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F) وذلك لان عامل العمر يمتلك اكثر من فئتين حيث كانت قيمة (F) المحتسبة 1.228 وهي قيمة غير معنوية حيث ان معنويتها (sig) كانت مساوية الى 0.309 وهي اكبر من مستوى المعنوية 5% و 1% وهو ما يدعونا الى قبول فرضية العدم H_0 اي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل العمر.

الفرضية الفرعية الخاصة باللقب العلمي

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل اللقب العلمي
الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل اللقب العلمي
ولغرض اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F) وذلك لان عامل اللقب العلمي يمتلك اكثر من فئتين حيث كانت قيمة (F) المحتسبة 2.597 وهي قيمة غير معنوية حيث ان معنويتها (sig) كانت مساوية الى 0.061 وهي اكبر من مستوى المعنوية 5% و 1% وهو ما يدعونا الى قبول فرضية العدم H_0 اي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل اللقب العلمي.

الفرضية الفرعية الخاصة بمدة الخدمة في الجامعة

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل مدة الخدمة في الجامعة

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل مدة الخدمة في الجامعة

ولغرض اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F) وذلك لان عامل مدة الخدمة في الجامعة يمتلك اكثر من فئتين حيث كانت قيمة (F) المحسوبة 0.948 وهي قيمة غير معنوية حيث ان معنويتها (sig) كانت مساوية الى 0.443 وهي اكبر من مستوى المعنوية 5% و 1% وهو ما يدعوننا الى قبول فرضية العدم H_0 اي لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية في اجابات افراد العينة تجاه التشارك المعرفي تبعا لعامل مدة الخدمة في الجامعة.

المبحث الرابع (الاستنتاجات والتوصيات) :

الاستنتاجات:

- 1- وجود اثر ذو دلالة احصائية لجميع عوامل الثقافة التنظيمية (الثقة ، الصراع الفكري ، الابداع والميل نحو المخاطرة) على التشارك المعرفي .
- 2- اظهرت نتائج الدراسة وجود اثر ذي دلالة احصائية لعوامل الثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي ، وكان ترتيب العوامل من حيث درجة تأثيرها على النحو الاتي (الصراع الفكري ، الثقة ، الابداع والميل نحو المخاطرة) .
- 3-- اشارت نتائج الدراسة انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات افراد العينة اتجاه التشارك المعرفي يرجع الى العوامل الديموغرافية المتعلقة بالجنس .
- 4- اكدت نتائج الدراسة ومن خلال اجابات المبحوثين ان توفر الثقة بين اعضاء هيئة التدريس يمنحهم فرصة للتعاون والعمل كفريق واحد لأداء المهام من خلال ترجمة الاقوال الى افعال .
- 5- كما اظهرت النتائج ان عضو هيئة التدريس يمتلك الشجاعة في تحمل المخاطر في مجال البحث العلمي بطرح الافكار الابداعية بمستوى اجابة مرتفع وبوسط حسابي وانحراف معياري مرتفع على التوالي (3,84 ، 0,865) .
- 6- اظهرت نتائج الدراسة ان مشاركة عضو هيئة التدريس بالمعرفة الضمنية والظاهرة دافع لكسب التميز وتحقيق الذات بحصولها على اعلى وسط حسابي وانحراف معياري على التوالي (0,813، 4,02) .
- 7- اظهرت نتائج ان هناك نسبة اخفاق في عمل الكلية في مجال منح المكافآت المالية لغرض التشارك المعرفي وخاصة في مجال المؤتمرات الخارجية بحصولها على مستوى اجابة معتدل وبوسط حسابي وانحراف معياري على التوالي (3,14، 1,14) .

التوصيات

استنادا الى النتائج التي توصلت اليها الدراسة ، توصي الباحثة مايلي:

- 1- توفير مساحة كافية للأبداع وتقديم الاقتراحات وتقبل الراي والاخر وتكيف نقاط الاتفاق بطريقة منطقية لحل المشاكل .
- 2- توفير الدعم المالي خاصة في مجال المؤتمرات وندوات الحوار .
- 3- اعطاء الاولوية لفكرة التشارك المعرفي في تقييم الاداء السنوي لعضو هيئة التدريس.
- 4- لما اظهرت نتائج الدراسة ان الصراع الفكري هو اكثر عوامل الثقافة التنظيمية تأثيرا في التشارك المعرفي ، لذا توصي الدراسة بضرورة التوفيق بين الافكار المختلفة من خلال الاهتمام بنقاط الاتفاق والتغاضي عن نقاط الاختلاف مما يوفر لعضو هيئة التدريس فرصة لاكتساب المعارف .

المصادر

اولاً: المصادر العربية:

- 1- برنوطي، سعاد نائف(2004)، ((ادارة الموارد البشرية)) دار وائل للنشر_ الاردن.
- 2- جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت (2004)، ((ادارة السلوك في المنظمات)) ترجمة رفاعي، اسماعيل بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض.
- 3- جلدة، سليم بطرس وعبودي، زيد مثير(2006)، ((ادارة الابداع والابتكار))، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، دبي.
- 4- الحريم، حسين(2004)، ((السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال))، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان_ الاردن.
- 5- حسين، عجلان حسين(2008)، ((استراتيجيات الادارة المعرفية في منظمات الاعمال، ط1، دار اثراء للنشر_ الاردن.
- 6- الخضيرى، محسن أحمد (2001)، ((اقتصاد المعرفة))، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة_ مصر.
- 7- زين الدين، فريد عبدالفتاح(1996)، ((المنهج العلمي لتطبيق ادارة الجودة الشاملة في المنظمات العربية))، ط1، مؤسسة الناشر، القاهرة_ مصر.
- 8- السكارنة، بلال خلف(2009)، ((التطور التنظيمي الاداري))، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان_ الاردن.
- 9- الشلوي، حمد بن فرحان(2005)، ((الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي))، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية_ السعودية.
- 10- طيطي، خضر مصباح اسماعيل(2010)، ((ادارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول))، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان_ الاردن.
- 11- عبداللطيف، عبداللطيف وجودة، محفوظ أحمد (2010)، ((دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية))، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 26-العدد الثاني.
- 12- العمري، غسان (2004)، ((الأستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وأدارة المعرفة لتحقيق قيمة لاعمال البنوك التجارية الاردنية))، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان_ الاردن.
- 13- العميان، محمود(2002)، ((السلوك التنظيمي في المنظمات))، دار وائل للنشر، عمان_ الاردن.
- 14- القريوتي، محمد(2006)، ((نظرية المنظمة والتنظيم))، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان_ الاردن.
- 15- المرسي، جمال الدين،(2006)، ((ادارة الثقافة التنظيمية والتغيير))، الدار الجامعية، الاسكندرية_ مصر.

- 16-موسى، صباح محمد والمدائن، سامي عبدالله (2010)، ((قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ ادارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الاردنية (اورنج)، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد الرابع والثمانون_ جامعة المستنصرية.
- 17-نجادات، عبدالسلام(2012)، ((واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة))، المؤتمر العلمي الدولي ((عولمة الادارة في عصر المعرفة))، جامعة الجنان_ طرابلس.
- 18-ياسين، سعد غالب،(2007)، ((ادارة المعرفة: المفاهيم النظم التقنيات))، دار المناهج للنشر والتوزيع_ الاردن.

ثانياً:المصادر الاجنبية:

- 19- Ahmed, N & Daghfous, A(2010), ((knowledge sharing through inter-Organizational knowledge networks Challenges and opportunities in the united Arab Emirates- European Bussiness Review, VOL. 22, No(2).
- 20-Akbar, Ahmadi, (2012), ((The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in payame Nour University of Tehran)), European Journal of Economics, Finance and Administrative sciences, Issue 51.
- 21-AL-Adaileh, (2011), ((The Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing: The context of Jordan's phosphate Mines company)), International Research Journal of Finance and Economics, Issue 63.
- 22-AL-Alawi, (2007), ((Organizational Cultural and Knowledge Sharing: critical Success factors)), Journal of Knowledge Management vol. 11, No(2).
- 23-Bachanan, H (1997), ((Organizational Behavior)), prentice Hall, Newyork, 3rd, ed.
- 24-Bakker. M, leendes, G(2006), ((Is Trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects)), Journal of learn Organization, vol, 13, No(6).
- 25-Cameron, K. S (2006), ((Diagnosing and changing Organizational culture: Based on the competing Values framework)), Jossey- Bass Inc.
- 26-Capbell,M.J(2009), ((Identification of organizational culture Factors That Impact Knowledge sharing)), Master of science, university of Oregon.
- 27-Cheng F, Yeh C, Tuc(2008), ((Trust and knowledge sharing in green Supply Chains)) Journal of Supply Chain Management, vol. 13, No(4).
- 28-Chua, A (2003), ((knowledge sharing: A Game People play.
- 29-Davenport, T. H & Prusak, L(1998), ((Working knowledge How Organizations manage what they know-Harvard Business school press, Boston. M A.
- 30-Fen, Lin, H (2007), ((knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study)), International Journal of Manpower, VOL. 28, NO (314).
- 31-Figallo,C. (2002), ((Building the knowledge Management Network, John wiley, Inc in Canada.

- 32-Geiger, R. L (2010), ((university supply and corporate Demand for Academic Research)), Journal of Technology Transfer. VOL. 12.
- 33-Gunn, R (2007) ,((knowledge Management and collectivist cultures)), European Journal in Higher Education, VOL. 42, NO(3).
- 34-Harrison, R & Stokes, H (1992), Diagnosing Organizational culture)), San Francisco, Bass Pfeiffer.
- 35-Herschel, S(2000), ((Management knowledge Work)), Newyork, palgrave Macmillan.
- 36-Hofstede, G (2005), ((culture and Organizations, Software of Mind, Mac Graw-London.
- 37-Iske, P & Boersma, W(2005), ((connected brains- question and Answer Systems for knowledge sharing concepts, plementation and return on investment)), Journal of knowledge Management VOL. 9, NO (1).
- 38-Islam, Z & Ahmed, S.(2011), ((organizational cultural and Knowledge sharing:Empirical evidence from service Organizations)), African Journal of Busniess Management vol. 5, No(14).
- 39-Ismail, A (2007), ((Organizational culture and knowledge Sharing: critical success factors)), Journal of knowledge Management VOL, 11, NO (2).
- 40-John son, D (2008), ((constructive controversy: The value of Intellectula conflict)), Electronic copy available at: <http://ssrn.com/pdf>.
- 41-Lee, H & Choi, B (2003), ((knowledge enablers, processes and Organizational performance: An integrated view and Empirical examination)), Journal of Management Information Systems, VOL, 20, NO (1).
- 42-Leidner,D.(2006), ((The Role of culture in knowiedge Management: Acase study of two Global Firms, International Journal of ecollaboration. Vol 2, No(1).
- 43-Levin, Daniel, Z (2013), ((Trust and knowledge sharing: Acritical combination)), Journal of Institute for knowledge-Based Organizations, vol.12,
- 44-Lin, C(2007), ((To share or not to share: modeling knowledge sharing using exchange ideology as moderator)), personal Rev. VOL. 36, NO(3).
- 45-Ling, S.J (2009), ((knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia)), Journal Workplace learn, VOL. 21, NO (2).
- 46-Lopez, P. O (2004), ((Managing knowledge: the link between culture and Organizational learning)),Journal knowledge Management VOL. 8, NO (6).
- 47-Matsumoto, D(2006), ((culture and cultural Worldviews: Do verbal Descriptions about culture Reflect Anything other Thanverbal Descriptions.

- 48-Mc Dermott, R & Odell, C. (2001), ((overcoming cultural barriers to Sharing knowledge)), Journal of knowledge Management VOL. 5, NO (1).
- 49-Mitchell, (2008), ((knowledge sharing the value storytelling)), International Journal of Organizational Behaviour, VOL 9, NO (5).
- 50-Moradi, E & Saba, A (2012), ((The Relationship between Organizational culture and knowledgeManagement)), International Journal of Innovative Ideas, VOL. 12, N (3).
- 51-Parket, H. R & Schulte, W(2004), ((critical attributes of Organizational culture that promote knowledge Management implementation Success)), Journal of knowledge Management,vol. 8, NO (3).
- 52-Peter son, D (2012), ((knowledge Retention strategies in selected southern Africa public Broadcasting corporations)), Thesis of Doctor of Philosophy University of Fort Hare.
- 53-Politis, J (2003), ((The connection between Trust and knowledge Management: What are its implications for team performance)), Journal of knowledge Management, vol. 7,No(5).
- 54-Ravasi, D & Schultz, M (2006), ((responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational culture)), Academy of Management Journal, VOL. 49, NO (3).
- 55-Reynolds, L (1998), ((The Trust Effect)), Nicholas Brealey publishing, London.
- 56-Reynolds, P. O (1986), ((Organizational culture as related to industry, position and performance: A preliminary report)), Journal of Management studies VOL. 23.
- 57-Robbins, P. & Stephen, Judge, A (2009), ((Organizational Behavior. 13th, ed, New Jersey, prentice Hall.
- 58-Rys,M (2007), ((The Effect of Rewards on the Organizations)) Master Infonomics Faculty of Economics and Business Administration, university Maastricht.
- 59-Sami, D & Ilyas, M(2011), ((Organizational culture and Its Impact on the Job satisfaction of the university Teacher of Lahore)), International Journal of Business and social science, VOL. 2, NO (24).
- 60-Schein, E(2004), ((Organizational culture and leadership 3rd ed, San Francisco: Jossey-Bass.
- 61-Syed,I. S & Rowland, F. (2004), ((knowledge Management in a public organization: A study on the Relationship Between organizational Elements and performance of knowledge Transfer)), Journal of Knowledge Management, , vol 8, No(2).
- 62-Szulanski,G (2000),((The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness, Organizational Behavior and Human Decision process)), VOL. 82, NO (1).

- 63-TAHIR, S & Basit, T (2010), ((knowledge Management practices: Role of Organizational Culture)), Journal of proceedings of ASBBS VOL, 17, NO (1).
- 64-Teimouri,H. (2011), ((studying the effective organizational factors. On knowledge sharing between employees of governmental organizations in Isfahan province, Iran)), Journal of contemporary Research in Business, vol, 3, No (5).
- 65- Todd,R,&Gsouthon(2001)Educating for a knowledge Management future: Perceptions of library and in formation professionals)), Journal Australian library, VOL. 50, NO(4).
- 66- Turban. E(2002), ((Introduction to Information Technology, John Wiley& Sons, 3rd ed, Newyork.
- 67- Yang, J (2004), ((Job related knowledge sharing: comparative case study)) Journal of knowledge Management VOL, 8. NO (2) .

العنوان باللغة الانكليزية

The role of organizational culture in promoting the sharing of knowledge with teaching staff members applied study in College Administration and Economics Qadisiyah University / Faculty of Administration and Economics / Department of Banking and Finance. Hana Jassim Mohammed al-Askari