

تأثير المناخ التعاوني على إدارة المعرفة: دراسة ميدانية في جامعة البصرة

أ.م.د. حسين كاظم حسين العجيلي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Hussain.alagele@gmail.com

م.م هبة ياسين عبدالله

قسم إدارة الأعمال / كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة البصرة

hiba.yassen226@gmail.com

الملخص:

تعتمد المؤسسات العامة على التكنولوجيا المستخدمة في العمل وعلى مواكبه تطور العالم وعلى ومستوى المهارات والمعرفة والتي تعتبر من الركائز الأساسية في العمل الإداري وان مستوى المعرفة والمهارات التي يتمتع بها العاملين في المؤسسات العامة تعتبر جوهر نجاحها واحد الاهداف التي تسعى المنظمات الى تحقيقها كونها احد اسباب النجاح ويكمن جوهر تركيز المؤسسات على ربط الأفراد بالعمليات والتكنولوجيا، من أجل الإستخدام الأمثل لتقنيات وعمليات المعرفة، حيث أنها تمثل أداة حاسمة لهذه المؤسسات في تغيير أسس تنظيمها، الهدف الرئيس من هذه الدراسة قياس العلاقة و التأثير بين المتغير المستقل (المناخ التعاوني) والمتغير التابع (إدارة المعرفة) حيث تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في جامعة البصرة من خلال توزيع استبانته استبيان وكان الصالح منها للتحليل (١٤٩) استبانة ، استخدم تحليل البيانات نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) مع برنامج AMOS حيث تضمنت الدراسة متغيرين رئيسيين متغير مستقل وهو المناخ التعاوني وتتضمن خمس فقرات والمتغير التابع ادارة المعرفة ومن خلال النتائج التي توصل لها الباحثان يتضح الى أن المناخ التعاوني لها تأثير كبير على ادارة المعرفة للعاملين في الجامعة بالإضافة الى ذلك هنالك علاقة معنوية ايجابية ما بين المتغيرين المناخ التعاوني و ادارة المعرفة.

الكلمات المفتاحية : (ادارة المعرفة ، المناخ التعاوني ، SEM ، SPSS)

"The Impact Of Collaborative Climate On Knowledge Management: A Field Study At

The University Of Basra"

Hussain k. hussain alagele

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Email: hussain.alagele@gmail.com

Hiba yaseen Abdullah

University of basrah

Faculty of Administration and Economics

Email: hiba.yassen226@gmail.com

Abstract:

Public institutions depend on the technology used in work and keeping pace with the development of the world and on the level of skills and knowledge, which are considered among the basic pillars of administrative work. The level of knowledge and skills possessed by workers in public institutions is considered the core of their success and one of the goals that organizations seek to achieve, as it is one of the reasons for success. The essence of institutions' focus is on linking individuals with processes and technology, in order to make optimal use of knowledge technologies and processes, as they represent a decisive tool for these institutions in changing the foundations of their organization. The main goal of this study is to measure the relationship and influence between the independent variable (cooperative climate) and the dependent variable (knowledge management). Where a random sample of employees at the University of Basra was selected through the distribution of a questionnaire, of which (149) questionnaires were valid for analysis. The data analysis used the Structural Equation Model (SEM) with the AMOS program, as the study included two main variables, an independent variable, which is the cooperative climate, and it includes five paragraphs.

The dependent variable is knowledge management, and through the results reached by the researchers, it is clear that the collaborative climate has a significant impact on the knowledge management of university employees. In addition, there is a positive moral relationship between the two variables, collaborative climate and knowledge management.

key words : (Knowledge Management, Collaborative Climate, SEM SPSS)

١ - المقدمة

ساهم التطور المعرفي والتكنولوجي في نمو وبقاء المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، حيث تعمل تكنولوجيا المعلومات على زيادة الكفاءة والفعالية والإبتكار في المجالات المرتبطة بطريقة أو بأخرى في تحسين العمليات التطويرية في كل جانب من جوانب أعمالها (Wraikat,2010). أدركت المؤسسات بأن عملياتها التطويرية ومزاياها التنافسية لن تتحقق فقط من خلال تطبيق أنظمة التكنولوجيا والمعلومات، ولكن أيضاً من خلال رأسمالها البشري، متمثلاً في المهارات، والخبرات، والمعرفة التكنولوجية للفرد والإبداع في تطبيقها في شتى المجالات (Omotayo,2015). يكمن جوهر تركيز المؤسسات على ربط الأفراد بالعمليات والتكنولوجيا، من أجل الإستخدام الأمثل لتقنيات وعمليات المعرفة، حيث أنها تمثل أداة حاسمة لهذه المؤسسات في تغيير أسس تنظيمها، وأعمادها كركيزة أساسية لمواجهة التحديات التي يهيمن عليها هذا التطور المعلوماتي. لذا يحتاج الأفراد إلى إكتساب المهارات والكفاءات، من أجل تنفيذ ممارسات جديدة في مكان العمل. ويجب أن تكون أنظمة تعلم الأفراد و إكتساب المعرفة وتطويرها مطلوباً في جميع المراحل والمستويات في المؤسسة، وذلك للأهمية المتزايدة للمهارات الشخصية والمعرفية، بالإضافة إلى تحسين وتطوير حركة الإتصالات، وتدفق المعلومات بين تلك المستويات، وظهور طرق مبتكرة لتقديم الأفكار الجديدة والاستفادة منها (Ra, Shrestha, Khatiwada, Yoon, & Kwon, 2019).

رغم أهمية إدارة المعرفة، وكيفية إدارتها بكفاءة وفعالية، في تطور المؤسسات وأستمراريتها وبقائها في بيئة تنافسية سريعة التغيير، الا إنه لا يمكن تحقيق هذا التطوير إلا من خلال توافر بيئة ومناخ وثقافة تنظيمية تساعد على تحقيقه، ونشر الثقة و التعاون، والمشاركة في المعلومات، والعمل بروح الفريق وخلق ثقافة عمل تحفز وتدعم إكتساب المعرفة، وأنشاءها، ومشاركتها، وإعادة استخدامها على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي، مع جود القيادة الفعالة المباشرة في توجيه وتقييم عمل الأفراد (Jokanoviće, 2020) يشجع المناخ التعاوني الأفراد على إكتساب وتطبيق و مشاركة معارفهم. عندما يكون هناك مناخ تعاوني في مؤسسة ما، يكون أعضاء المؤسسة أكثر استعدادًا للتعاون في تطبيق المعرفة ومشاركتها وتطويرها. كما أنهم يميلون إلى تدريب وتعلم الأعضاء الآخرين في مثل هذه البيئة، يجتمع الأفراد للمناقشة والتفكير في الخبرات المشتركة وتبادل المعرفة (Lieberman, 1995). من المحتمل أنه عندما يكون هناك مناخ تعاوني في بيئة عمل الفرد، يكون الفرد أكثر ميلاً لمقارنة نفسه مع زملائه في العمل والتصرف بنفس الطريقة (Buunk et al., 2005).

٢- مشكلة الدراسة

تشير عدم تطبيق الوسائل التي تدعم تطوير إدارة المعرفة بكفاءة وفعالية إلى أن أنظمة إدارة المعرفة لم تعمل على النحو الأمثل في الجامعات سواء للأغراض التنظيمية أو لإدارة المعرفة الأكاديمية. خاصة فيما يتعلق بالعوامل المهيمنة التي أدت إلى تبني إدارة المعرفة في الجامعات والتي لم تكن بالشكل الأمثل (Farkas & Király, 2009). على الرغم من ادراك العديد من المؤسسات أهمية نظام إدارة المعرفة وتطويرها، ومحاولات تطبيقها بشكل عملي وتقديم حوافز لتشجيع الأفراد في إكتساب و مشاركة المعرفة (Cabrera, Collins, & Salgado, 2006) إلا إنه مازال هناك بعض الأفراد مترددين في مشاركة معارفهم ويرجع سبب ذلك الى معايير الثقافة التنظيمية، أو انعدام الثقة، أو سوء دعم الإدارة، أو عدم وجود المعاملة بالمثل، أو الخوف من فقدان السلطة (Sharma & Singh, 2012). بأستعراض نتائج الدراسات السابقة أمكن أرجاع بعض من هذه الاسباب إلى عوامل يرتبط البعض منها بالمستوى التنظيمي وتتمثل في المناخ التعاوني فقد اتضح من نتائج الدراسات (Jain, Sandhu, : Mooghali, 2012) تأثير مدى توافر المناخ المتعاون والداعم على قدرة

المؤسسات في تطبيق ومشاركة المعرفة. أما العض منها مرتبط بالمستوى الفردي والمتمثل في مدى تصورات الأفراد واتجاهاتهم نحو مشاركة المعرفة مع زملائهم ، حيث يساعد ذلك على زيادة قدراتهم وأمكانياتهم في بناء ومشاركة هذه المعرفة (Aguilera, 2019; Jokanović et al, 2020) أظهرت نتائج الدراسة الأستطلاعية التي قامت بها الباحثة في بعض كليات جامعة البصرة على عينة من الافراد العاملين والمكونة من ٦٦ مفردة واستخلص بعض العوامل التي تقلل من تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعة والمتمثلة في: أهمية تقديم الدعم المستمر ودوره في تنمية مهارات الأفراد وتشجيعهم على تقديم الأفكار والمبادرات الجديدة . كذلك بينت الدراسة ضرورة أن تمتلك الجامعة فرق عمل وان تسهم في تشجيع روح التعاون والتنسيق بين الأفراد، وتوفير مناخ يسوده الثقة من اجل سهولة الحصول على المعلومات . اضافة الى ضرورة حث الأفراد على التعلم والتطور مع التقدم المستمر في التكنولوجيا ليتمكنوا من أنجاز الاعمال المتاحة. كما اتضح إن تطبيق المعرفة و التكنولوجيا مفيدة للأفراد في تحديد إجراءات العمل الفعالة، والعثور على المعلومات بسرعة وسهولة تبادلها، وتقليل أستثمارات الوقت للأفراد لتعلم أشياء جديدة .

بناءً على نتائج الدراسات السابقة (Tan, 2016; Osman, Sauid, & Azizan, 2015) ونتائج الدراسة الأستطلاعية التي قامت بها الباحثة، ظهرت الحاجة لدراسة بعض الأسباب التي تزيد من أحتمالات تطبيق عمليات إدارة المعرفة بين الأفراد سواء على المستوى التنظيمي او على المستوى الفردي فهناك حاجة لسد الفجوات في مجال هذه الدراسات وخاصة في مجال المؤسسات التعليمية (Rivai, Gani, & Murfat, 2019; AlBar & Hoque, 2019).

كذلك الحاجة الاكاديمية للمزيد من الدراسات لحل الجدل القائم بين الباحثين حول علاقة التأثير بين هذين المتغيرين. أوضحت نتائج الدراسات (Alshurah, García, et al 2019; Khanam, Mahfuz, Yuanjian, & Zabadi, 2018; Dammas, & Dammas, 2018; Alam, 2017) مدى التأثير الايجابي بين هذي المتغيرات ، بينما أشارت دراسة فرنانديز (Fernandes, 2018) الى عدم وجود التأثير الايجابي للثقافة التعاونية، وإتجاه الفرد، على

ادارة المعرفة . وأكدت دراسة خسروي وآخرون (Khosravi, Ahmad, & Sedera, 2014) أن قدرة الفرد على تبادل المعرفة داخل مجموعة تعتمد على الثقافة الداعمة من قبل السلطة الأعلى، ودعم المشرف المناسب، واستراتيجية التعلم ، وأنظمة تكنولوجيا المعلومات، والشبكات الاجتماعية ومن هنا تسعى الدراسة الحالية للبحث في مدى تأثير المناخ التعاوني في إدارة المعرفة ، وحل بعض من عدم الأتفاق الحاصل في نتائج الدراسات السابقة التي درست العلاقات بين هذه المتغيرات والمساهمة في سد هذه الفجوة في هذا الصدد، وبناءً على ذلك ، تمت صياغة السؤال البحثي التالي:

هل يؤثر المناخ التعاوني على إدارة المعرفة ؟

٣-١-٣ أهداف الدراسة

هناك عدد من الأهداف التي تهدف الدراسة الحالية الى تحقيقها وهي :

- ١- قياس مدى توافر المناخ التعاوني وممارسات عمليات إدارة المعرفة
- ٢- اختبار علاقة التأثير المباشر بين المتغير المستقل (المناخ التعاوني) والمتغير التابع (إدارة المعرفة) .

٤-١-٤ أهمية الدراسة

يمكن تقسيم أهمية الدراسة إلى قسمين: يتمثل أولهما، في الأهمية الأكاديمية للدراسة. أما ثانيهما، فهو الأهمية التطبيقية للدراسة كالتالي:

٤-١-٤ الأهمية الأكاديمية

- ١- إجراء الدراسة على البيئة العراقية و المتمثلة بأحدى مؤسسات التعليم العالي العراقي (جامعة البصرة) هي أحدى أكبر وأقدم الجامعات في العراق .
- ٢- على الرغم من تناول مفهومي المناخ التعاوني وإدارة المعرفة الا ان ندرة الدراسات التي تم إجرائها حول العلاقة بين هذين المتغيرين في مجال التعليم العالي وبين الأكاديميين في الجامعات (Ghorbani,Nia ;North & Babakhanlou, 2016 Bhojaraju, ;2005 ; Jong, Meirink, &Admiraal, 2019 ; &Sadri,2012)
- ٣- تقديم اطار نظري معرفي يتعلق بمتغيرات الدراسة (المناخ التعاوني - إدارة المعرفة) ومعرفة نوع التداخل الفكري والمعرفي بينها. فهناك حاجة إلى إجراء مثل هذه الدراسة، لكي نتعرف على الفروق في العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة، وكذلك معرفة ما إذا كانت

النتائج التي سيتم التوصل إليها تختلف أم تتفق مع الدراسات السابقة، مما يثري المعرفة في هذا المجال .

٤-٢ الأهمية العملية

١- تأتي أهمية هذه الدراسة على المستوى العملي من أهمية المتغيرات التي تتناولها ، كونها تبحث في مجموعة من المفاهيم والمواضيع الادارية، الذي يفترض الأهتمام بها كسلوك اداري، ومهارات يجب على الأفراد في جميع المستويات الادارية ممارستها، لانها تعد عوامل وابعاد مهمة في المؤسسة محل الدراسة .

٢- تفيد نتائج هذه الدراسة في توضيح أهمية تطبيق عمليات إدارة المعرفة و الكشف عن أوجه القصور والضعف التي تعانيها، مع معرفة أسباب هذا النقص لاقتراح الحلول المناسبة لمعالجتها، والتأكيد على الجوانب الايجابية لتحسينها و تطويرها .

٣- أيضا عملية إكتساب وتطبيق ومشاركة المعرفة بين الأفراد وتشجيع روح التعاون، والثقة، وتقديم الدعم والمساندة لهم من اجل تعزيز الأبتكار، وضمان بقاء الميزة التنافسية الخاصة بالجامعة.

٥- الإطار النظري للدراسة

(١-٥) المناخ التعاوني (Collaborative climate)

قام كيرت لوين وزملائه (Lewin, et al, 1939) لأول مرة في الثلاثينيات في دراسة. حيث صمم لوين وزملائه تجربة سمحت لهم برؤية تأثير نوع معين من القيادة فيما يتعلق ببيئة المؤسسة . ووجدوا أنه بالنسبة لأنواع مختلفة من القيادة، ظهرت أنواع مختلفة من المناخات الاجتماعية. وفسر البيانات الاجتماعية أو "المتحورة حول المجموعة". تتمثل بدراسة أثر المناخ الاجتماعي الناتج عن قائد مجموعة العمل على سلوك أعضاء هذه المجموعة، والأختلافات في نمط التفاعل المرتبط بالمجموعة مع مجموعة أخرى خارجية، والمناخ الاجتماعي للمجموعة ذاتها وأنواع الأنشطة، وتباينات المجموعة في السلوك. إضافة الى تفسيره للبيانات النفسية أو "المتحورة حول الفرد" تشمل الطريقة النفسية على تحليلات مثل ارتباط الخلفية الأسرية بنمط السلوك للفرد، وأنماط رد الفعل الفردية لتغيرات المناخ التي تحصل. حيث أستخدم مصطلح المناخ، لألتقاط التأثير النفسي لبيئة العمل على شعور الأفراد بالرفاهية والدوافع والسلوك والأداء (Tengilimoglu,2017) & (Glisson,2015) . ثم

عرّف فورهانده وهالر (Forehand & Haller, 1964) المناخ على أنه مجموعة من الخصائص الثابتة التي تسمح بوصف منظمة ، وتمييزها عن أخرى . ومن ثم تطور هذا المفهوم، حيث قام عدد من الباحثين بدراسة تأثير الاختلافات في هذا المناخ على الكفاءة التنظيمية، فكان الافتراض الأساسي لهذه الدراسات ان تكون هناك أختلافات معينة بين المؤسسات من حيث المناخ التنظيمي وكيف تؤثر هذه الأختلافات بدورها على الكفاءة التنظيمية (Stringer, 2002)

يتم إنشاء المناخ التعاوني من خلال تصورات الأفراد المشتركة للتأثير النفسي لبيئة عملهم على رفاهيتهم الشخصية وأدائهم . تمثل هذه التصورات التي يشاركها الأفراد في بيئة عمل معينة، اتفاقاً في تقييماتهم الشخصية لمعنى وأهمية عملهم. يتم تصنيف التأثير الملحوظ لبيئة العمل على الرفاهية الشخصية لكل فرد على حدة حسب المناخ النفسي له. عندما يتفق الأفراد في نفس بيئة العمل على تصوراتهم للتأثير النفسي لبيئة عملهم، فإن تصوراتهم المشتركة تحدد المناخ التنظيمي لبيئة العمل المحددة. على سبيل المثال، عندما يتفق مقدمو الخدمات الفردية لخدمة الأفراد في وحدة تنظيمية معينة على أنهم يواجهون بيئة عمل مرهقة للغاية، يوصف المناخ التنظيمي بأنه مرهق (Glisson, 2015).

اختلف الباحثون في تعريف المناخ التعاوني. حيث عرف زاشير (Sacher, 2010) المناخ التعاوني على أنه محاولة لفهم ووصف العضلات المشتركة للسلوك البشري في المؤسسة، بالإضافة إلى انه إطار معرفي يتكون من المواقف والقيم والمعايير السلوكية والتوقعات المشتركة بين أعضاء المنظمة.

كما عرف بعض الباحثين روبينز وجادج (Robbins & Judge, 2008) المناخ التعاوني على انه تصور شائع بين أعضاء المؤسسة حول المؤسسة وبيئتها، مثل فهم القواعد المكتوبة، والعادات في القيام بالعمل والبيروقراطية في تنفيذ واجباتهم ومسؤولياتهم. إذ يتم النظر للمناخ على أنه تصور الفرد عن المنظمة فيما يتعلق بممارسات وإجراءات العمل المعمول بها، والتواصل، والسلوكيات التي من المتوقع أن تتم مكافأتها ودعمها في مواقف معينة (Bowen & Ostroff, 2004).

لذلك ينظر سترينجر (Stringer,2002) للمناخ التعاوني بأنه نمط بيئي يؤثر على الدافع الفردي. وهو يمثل جودة البيئة الداخلية للمنظمة كما يراها أعضاؤها، مما يؤثر على سلوكهم. انه يمثل تصورات الفرد للسياسات والإجراءات والتفاعلات والسلوكيات التنظيمية التي تدعم الإبداع أو الابتكار أو الخدمات في المؤسسة. وبالتالي، فإن المناخ التعاوني هو مفهوم آراء الأفراد ومشاعرهم تجاه المؤسسة، والتي يمكن فهمها على أنها مظهر أو شكل من أشكال الثقافة التنظيمية. وأكد أن صفات أو أبعاد البيئة التنظيمية تؤثر على دوافع أعضاء المؤسسة للعمل بطريقة معينة. نتيجة لذلك، يمكن تمييزها وقياسها من حيث ستة أبعاد وهي: الهيكل، والمعايير، والمسؤوليات، والمكافآت، الدعم والدفع في العلاقات، والالتزام.

تم تعريف المناخ التعاوني من قبل سيفي وسايمنز (Sveiby &)

Simons,2002 على إنه الخصائص المشتركة بشكل متبادل لثقافة المؤسسة التي تؤثر على السلوكيات والاستعداد لمشاركة المعلومات. يعتمد تدفق تبادل المعلومات على الثقة المتبادلة بين الزملاء، والعلاقة الإيجابية مع المشرف، والدعم التنظيمي للفريق. فيما نظر بعض الباحثين للمناخ التعاوني (Khanam, et al, 2017) (Flynn & Chatman, 2001) على انه ثقافة تنظيمية تشجع فيها المؤسسة العمل الجماعي الفعال بين الافراد، لتنسيق جميع المهام في المنظمة، وابتكار الأفكار الجديدة، التي من خلالها يمكنهم بسهولة تحقيق هدفهم التنظيمي وحل المشكلات.

وقد نظر بعض الباحثين (Schneider,2009) للمناخ التعاوني على انه عملية نفسية تتكون من سياسات المؤسسة والتطبيقات والإجراءات، وتتوسط العلاقات بين المواقف والسلوكيات فيما يتعلق بالأعمال التي يُنظر إليها على أنها سلسلة موضوعية تتكون من التصورات الفردية للأفراد. وكلما كانت تصورات الأفراد أكثر إيجابية فيما يتعلق بمكان العمل، كلما ارتفع مستوى أدائهم المعرفي في جميع العمليات، يمكن النظر إلى المناخ التعاوني في المؤسسة ما كبيئة تدعم الأفراد العاملين في مجالات المعرفة لخلق معرفة جديدة، يمكن أن تترجم إلى قيمة وميزة تنافسية المؤسسة. تؤدي المناخات السلبية إلى عدم فعالية برامج إدارة المعرفة (Davis & Menzer, 2002). يمكن أيضاً تقسيم المناخ التعاوني إلى عدة

مستويات: المستوى الفردي، ومستوى المجموعة التي تصنع البيئة الأقرب، ومستوى المنظمة التي تخلق السياق العقلي. مع الأخذ في الإعتبار خصائص المناخ التعاوني .

ونظراً لما تقدم من إسهامات وآراء بعض الباحثين في تحديد أبعاد المناخ التعاوني بينما لا يوجد مقياس معياري للمناخ، فإنه يمكن قياسه بعدة طرق (Sveiby & Simons, 2002; James & Sells, 2013; James & McIntyre, 1996). في إطار الدراسة الحالية سوف تعتمد هذه الدراسة على مقياس سيفبي و سايمونز (Sveiby & Simons, 2002) حيث قام سيفبي و سايمونز بتحديد العوامل التي تؤثر على عمليات إدارة المعرفة وتجميع هذه العوامل في أربعة أبعاد لتشكل أداة لقياس المناخ التعاوني (Jokanovic, et al, 2020; Petrov, Celic, Uzelac, & Draskovic, 2020; Abdullah, 2020 Abdelsalam, Maisoon, &

إضافة إلى الإتفاق مع بعض الدراسات السابقة وفيما يلي سيتم مناقشة الأبعاد التي قدمها سفبي وسايمنوز (Sveiby & Simons, 2002) بشيء من التفصيل :

١ - الثقافة التعاونية collaborative culture

تم تعريف الثقافة التعاونية على إنها مجموعة من القيم والرموز والطقوس، المواقف والمعايير السلوكية والتوقعات المشتركة بين أعضاء مؤسسة معينة، والتي تصف الطريقة التي تتم بها الأمور في المؤسسة من اجل حل المشكلات في داخل المؤسسة وخارجها (Claver, Llopis, González, & Gasco, 2001).

٢ - المشرف المباشر Immediate supervisor

يُعرّف دعم المشرف على انه الدرجة التي يقدر بها المشرفون مساهمات موظفيهم ومدى اهتمامهم برفاهيتهم. وعلى الرغم من تكليف المشرفين بمسؤوليات مختلفة في كثير من الحالات ، الا ان تقديم الدعم لموظفيهم يعتبر جانباً مهماً من جوانب الإشراف كما ان دعم المشرف يمكن ان يفهم على انه اظهار المدير سلوكاً داعماً من خلال قيامه بافعال محددة تهدف الى مساعدة الافراد في العمل (Penning de Vries, Knies, & Leisink, 2020)

٣- دعم مجموعة العمل Work group support

عرف دعم زملاء العمل على إنه دعم الزملاء الذين يشاركون تجاربهم مع بعضهم البعض في مهامهم عند الحاجة، أو عند ظهور مشكلة لا تتوفر لها حلول، من خلال تبادل معارفهم وخبراتهم، بالإضافة إلى تقديم الدعم، وكذلك التشجيع (Joiner, 2007).

٤- اتجاه الفرد نحو مشاركة المعرفة Employee Attitude

يعرف اتجاه الفرد نحو مشاركة المعرفة على انه رغبة الفرد في القدرة على مشاركة المعرفة المتعلقة بالخبرة والمعلومات التنظيمية مع الآخرين من خلال التفاعلات الرسمية وغير الرسمية مع الفريق أو وحدات العمل (Alshurah, et al. 2018). كما تشير المواقف تجاه مشاركة المعرفة إلى مدى الأفكار الإيجابية أو السلبية لدى الفرد وشعوره عند مشاركة المعرفة (Abdelsalam, et al, 2020).

٥-٢ مفهوم إدارة المعرفة (knowledge management)

المعرفة هي المورد الأساسي الذي يمكن الأفراد من العمل بكفاءة وذكاء. وعرفها بعض الباحثين بإنها رؤية الفرد وفهمه وخبرته العملية. و أن المعرفة هي أصل غير ملموس أو غير مرئي، حيث يتطلب اكتسابها عمليات معرفية معقدة مثل التعلم والإدراك والتفكير والتواصل والارتباط (Epetimehin & Ekundayo, 2011).

أما إدارة المعرفة كعلم هي أحد المفاهيم الإدارية التي أثارت اهتمام الباحثين. وإنه ليس موضوعاً جديداً، ولكن تم استخدام المفهوم لأول مرة في القرن العشرين، في الثمانينيات. من الممكن المجادلة بأن إدارة المعرفة كانت موجودة لفترة أطول بكثير من المصطلح الفعلي المستخدم حالياً فهي كأصل قائم على المعرفة الفكرية، مما يدل على حداثةها في وضع إدارة المعرفة موضع التنفيذ (Dalkir, 2013).

تتمثل أهداف إدارة المعرفة في المنظمات في تعزيز نمو المعرفة والتواصل المعرفي والحفاظ عليها (Steels, 1993). ويستلزم أن تكون المؤسسة على دراية بمعرفتها الخاصة،

على الصعيدين الفردي والجماعي، وتشكيل نفسها من أجل الاستخدام الأكثر فعالية وكفاءة للمعرفة التي تمتلكها أو يمكنها اكتسابها (Alavi, Kayworth, & Leidner, 2005).

يمكن تصنيف إدارة المعرفة وفقاً لمدخلين: (Choenni, Bakker, Blok, & Laat, 2005) وهما: أولاً، **مدخل معرفي (cognitive approach)** فوقاً للمدخل المعرفي، يتم إكتساب المعرفة وتحليلها وتطويرها وتنظيمها ومشاركتها من قبل الأفراد، باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ثانياً، **مدخل مجتمعي (community approach)**. أما في المدخل المجتمعي، فيكون التفاعل الاجتماعي والتواصل والتعاون هو أساس إدارة المعرفة. وبالتالي، فإن المعرفة تكون نتيجة أعمال المجتمعات المختلفة التي تؤدي في نفس السياقات، أو في سياقات مماثلة. لهذا السبب، يرتبط المدخل المجتمعي ارتباطاً وثيقاً بالسياق والموقف الملموسين، وبالتالي فهو ديناميكي وقابل للتغيير بطبيعته.

بينما صنف هانس وآخرون (Hansen, Nohria, & Tierney, 2013) إدارة المعرفة من مدخلين آخرين هما: أولاً، **مدخل التدوين (codification approach)**، يركز مدخل التدوين على الأفراد، حيث يقوم الأفراد بتوثيق وترتيب المعلومات وتخزينها في قاعدة بيانات. وتستخدم المؤسسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإكتساب المعرفة وتخزينها ونشرها والسماح بإعادة استخدامها، إذ يسمح هذا الأسلوب للعديد من الأفراد بالبحث عن المعرفة المدونة أو المكتوبة وإسترجاعها دون الحاجة إلى الإتصال بالفرد الذي طورها في الأصل. ثانياً، **مدخل التخصيص (personalization approach)**، يركز هذا المدخل على التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد. وفي هذا المدخل ترتبط المعرفة ارتباطاً وثيقاً بالفرد الذي طورها، ويتم تبادلها بشكل أساسي من خلال الإتصال المباشر والفعال بين الأفراد. فالغرض الرئيسي من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في هذا المدخل هو المساعدة في توصيل المعرفة ومشاركتها.

(1-2-5) عمليات إدارة المعرفة

ينبغي النظر إلى إدارة المعرفة على إنها، سلسلة متكاملة من الأنشطة والأحداث التي تؤدي في النهاية إلى نتائج إدارة المعرفة (Eaves, 2014; Alavi, et al, 2005). ويتم تحديد نتيجة هذه العمليات، من خلال ما إذا كان لدى الفرد غرض خلق، أو تخزين، أو مشاركة، أو تطبيق معرفته على المؤسسة (إتجاه عملية KM). حيث يعتمد بقاء وإستدامة هذه المؤسسات على إنشاء و أستخدام معرفة جديدة ومن ثم مشاركتها، لذلك، تشجيع الأفراد على المشاركة في المعرفة يعد أمراً هاماً في خلق بيئة ثقافية داعمة للتعاون من أجل المشاركة المعرفية (Jasimuddin, & Zhang, 2011).

تم إدارة أصول المعرفة في المؤسسات من خلال عدة عمليات. ولا يوجد إتفاق موحد بين الباحثين فيما يتعلق بعدد عمليات إدارة المعرفة، حيث عرفها الباحثين بطرق مختلفة. فتم تعريفها من قبل بعض الباحثين على إنها ثلاثة مراحل تتكون من (إكتساب المعرفة، تطبيق المعرفة، مشاركة المعرفة) (Lin, & Lee, 2005). أو تتكون من أربعة عمليات هي (خلق المعرفة، تخزين وأسترجاع المعرفة، تطبيق المعرفة، مشاركة المعرفة) (Alavi & Leidner, 2001; Chang & Lin, 2015). بينما أقتراح كوستا ومونتيرو (Costa & Monteiro, 2016) ستة عمليات لإدارة المعرفة وهي (خلق المعرفة، أكتساب المعرفة، تدوين المعرفة، تطبيق المعرفة، تخزين المعرفة، مشاركة المعرفة). وقد تم تعريف بعض عمليات إدارة المعرفة كما يلي :

١- إكتساب المعرفة (Acquisition of knowledge)

يقصد بإكتساب المعرفة هو الحصول على المعرفة من المصادر المختلفة للمؤسسة، مثل قاعدة بيانات، و الخبراء والمتخصصين، أو من المنافسين والعملاء، وكذلك من خلال حضور المؤتمرات وورش العمل، وإستخدام الدوريات والمنشورات، ووسائل البريد الإلكتروني والتعلم الفردي، أو يتم الحصول عليها من خلال النقل والمشاركة للمعرفة بين الأفراد والمؤسسات (Henderson, 2004).

٢- تطبيق المعرفة (Knowledge application):

يشير تطبيق المعرفة إلى تحقيق أو تنفيذ المعرفة، فتطبيق أو أستخدام المعرفة هو الهدف النهائي لإدارة المعرفة. لذا يجب إعادة أستخدام المعرفة التي يتم خلقها أو إكتسابها ومن

ثم تنظيمها أو نشرها أو توزيعها بطريقة أخرى، بحيث يكون ذلك مفيداً للمؤسسة) (Probst, (Raub, & Rombhardt, 2000).

٣- مشاركة المعرفة (knowledge sharing):

تعني مشاركة المعرفة توزيع أو توفير المعرفة المناسبة للشخص المناسب في الوقت الصحيح أو نقل المعرفة إلى المواقع التي تحتاج إليها، أو الضرورية من أجل إستخدامها وهذا هو جوهر عملية المشاركة، كذلك يشير إلى مشاركة المعرفة بـ(تقاسم المعرفة) كنشاط يتم فيه تبادل المعرفة بين الأفراد و المؤسسات، وكذلك لجمع المعرفة المشتركة من خلال المعلومات والتكنولوجيا لتحسين الكفاءة والمهارة للأفراد (Semradova & Hubackova, 2014).

٦- الدراسات السابقة واشتقاق الفروض:

الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغير المستقل المناخ التعاوني والمتغير التابع إدارة المعرفة .

أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة إن العناصر المشتركة لمناخ المؤسسة هي التي تلهم الأفراد لاكتساب وتبادل المعرفة، ويعتمد نجاح ممارسات إدارة المعرفة على دمج الثقة والتعاون في الثقافة التنظيمية. وكذلك، يلعب الرئيس المباشر وزملاء العمل في مجموعة العمل الأدوار الأكثر أهمية في تبادل المعرفة (Sveiby & Simons, 2002).

وجدت نتائج لدراسة أجريت على معرفة اثر المناخ التعاوني والهيكل التنظيمي على إدارة المعرفة من منظور التفاعل الاجتماعي على عينة مكونة من ١٤٦ مفردة. وقد اشارت النتائج إلى أن المناخ الابتكاري والتعاوني يرتبط بشكل إيجابي بالتفاعل الاجتماعي. وأن التفاعل الاجتماعي يرتبط بشكل إيجابي بإدارة المعرفة. (Chen & Huang, 2007).

قد وجدت نتائج لدراسة أجريت على أبعاد المناخ التعاوني وهي: الثقافة التعاونية، دعم المشرف المباشر، اتجاه الفرد نحو مشاركة المعرفة، دعم مجموعة العمل وقد طبقت الدراسات على عينة من الافراد في شركة متعددة الجنسيات، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود تأثير

إيجابي لمدى أدراك وجود مناخ تعاوني بجميع أبعاده على المشاركة في المعرفة وأوضحت الدور المهم لهذه الأبعاد (Mooghali, 2012).

في دراسة أجراها بعض الباحثين لدراسة أهمية البيئة الاجتماعية التي يعمل فيها فريق العمل وقيادة الفريق وتأثيرها على مشاركة المعرفة . أشارت النتائج الى تكامل كل من البعدين السابقين في التأثير على المشاركة في المعرفة سواء بشكل مباشر او غير مباشر . حيث تزيد الضغوط الاجتماعية الدور الذي يقدمه القائد في تسهيله للبيئة التي يعمل فيها الفريق من المشاركة في المعرفة بشكل مباشر (Khodabakhshi, & Ebrahimmi, 2015).

قام بعض من الباحثين بدراسة ميدانية لتحديد آثار الدفء في العلاقات، والمناخ الداعم، والمناخ المبتكر على إدارة المعرفة في قسمها هي: جمع ومشاركة المعرفة، تخزين واستخدام المعرفة من خلال الدور الوسيط للتفاعل الاجتماعي بين الأفراد ، من بين أبرز نتائج الدراسة وجود روابط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الجانب التنظيمي وإدارة المعرفة. تم اكتشاف أن الدفء في العلاقات ، المناخ الداعم ، المناخ المبتكر يؤثر على التفاعل الاجتماعي ، والآخر يؤثر على إدارة المعرفة (Chen, & Naldoken, & Tengilimoglu, 2017). (Huang, 2007).

وقد تفاوتت نتائج الدراسات المتعلقة بدراسة البيئة التعاونية من خلال التأثير المباشر على المعرفة فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات انه ليس كل أبعاد المناخ التعاوني لها تأثير إيجابي على نية الفرد في إكتساب و مشاركة المعرفة، حيث وجدت أن بعدي (أتجاه الفرد نحو مشاركة المعرفة ودعم مجموعة العمل) لهما تأثير إيجابي على نية مشاركة المعرفة اما الأبعاد الأخرى (دعم المشرف المباشر و الثقافة التعاونية) ليس لهم تأثير على نية الفرد نحو المشاركة بالمعرفة (Mohammed & Hemed, 2020). بينما اشارت دراسة عبد السلام وآخرون (Abdelsalam, et al, 2020) وجود تأثير ايجابي بين الاعتقاد التعاوني على أتجاه الفرد لمشاركة المعرفة أما دعم المشرف المباشر ودعم مجموعة العمل لها تأثير سلبي على مشاركة المعرفة

قام محمد وحمد (Mohammed & Hemed, 2020) بدراسة تأثير المناخ التعاوني (دعم المشرف المباشر ، الثقافة التنظيمية ، دعم مجموعة العمل ، اتجاه الفرد نحو المشاركة في المعرفة) على نية الفرد لمشاركة المعرفة (KSI) في عينه مكونه من ٣٩٥ فرداً من شركات التأمين السودانية. وأظهرت النتائج انه ليس كل أبعاد المناخ التعاوني لها تأثير إيجابي على نية الفرد في مشاركة المعرفة حيث وجدت أن بعدي (اتجاه الفرد نحو مشاركة المعرفة ودعم مجموعة العمل) لهما تأثير إيجابي على نية مشاركة المعرفة اما الأبعاد الاخرى (دعم المشرف المباشر و الثقافة التنظيمية) ليس لهم تأثير على نية الفرد نحو المشاركة بالمعرفة .

كما أشارت بعض الدراسات إلى تأثير أبعاد المناخ التعاوني (الثقافة التنظيمية ، المشرف المباشر، اتجاه الفرد نحو مشاركة المعرفة ، دعم مجموعة العمل) على الأنشطة المختلفة لإدارة المعرفة وهي: الحصول على المعرفة، وكيفية استخدامها، والتعلم والمساهمة في المعرفة، وتقييمها والحفاظ عليها، بالإضافة إلى بناء المعرفة وعدم استثمارها، وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية فقط تساهم في تفسير جميع أنشطة إدارة المعرفة، باستثناء نشاط عدم استثمار المعرفة الذي يفشل في تحقيق علاقة إحصائية مع أي بعد من أبعاد المناخ التعاوني et Jokanović (al,2020) .

بالإضافة إلى الدراسات المذكورة أعلاه ، يمكن العثور على العديد من الأدلة في الأدبيات التي تؤكد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الثقافة التعاونية ودعم المشرف المباشر ودعم مجموعة العمل) وإدارة المعرفة (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005).

يتضح من نتائج الدراسات السابقة ان هناك تأييداً لوجود تأثير إيجابي للمتغيرات المستقلة أعلاه على مشاركة المعرفة لدى الفرد مع الآخرين وأن المستوى العالي من الأنشطة التعاونية وقوة العلاقة يزيدان من تبادل الموارد والمعلومات في المنظمة Kumar, Banerjee, (Meena, & Ganguly, 2016). ما عدا دراسة محمد وحمد Mohammed & Hemed, (2020) التي أشارت الى عدم وجود تأثير إيجابي لدعم المشرف المباشر و الثقافة التنظيمية على نية الفرد لمشاركة المعرفة . و دراسة عبد السلام (Abdelsalam,et al,2020) التي أشارت الى عدم وجود التأثير بين دعم المشرف المباشر ودعم مجموعة العمل ومشاركة الفرد

للمعرفة . وبموجب ما تمثله الحلول التي توصلت اليها الدراسات السابقة يمكن أشتقاق فرض
الدراسة وهو :

يؤثر المناخ التعاوني تأثيراً إيجابياً ذو دلالة إحصائية على إدارة المعرفة

(٧) منهجية الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة والأهمية والأهداف التي تسعى الى تحقيقها، تم استخدام
المنهج الوصفي التحليلي، إذ يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع،
ويهتم بوصفها بدقة ويعبر عنها تعبير كمياً وكيفياً، إذ يتم جمع البيانات وتحليلها لغرض
كشف العلاقات بين متغيراتها وتفسير النتائج ومن ثم تقديم مجموعة الأستنتاجات والتوصيات.

(٧-١) أساليب قياس متغيرات الدراسة

(٧-١-١) المناخ التعاوني

تم الاعتماد في قياس متغير المناخ التعاوني على مقياس سفبي وسايمنز
(Simons, 2002) & Sveiby والمتضمن الأبعاد: الثقافة التعاونية، دعم المشرف المباشر،
دعم مجموعة العمل، اتجاه الفرد نحو المشاركة في المعرفة، حيث شمل المقياس على ٢٠
عبارة على مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح ما بين ١ = نادراً الى ٥ = دائماً.

(٧-١-٢) إدارة المعرفة

أستخدم في قياس متغير إدارة المعرفة مقياس (Lin & Lee, 2005) والمتضمن الأبعاد:
أكتساب المعرفة، وتطبيق المعرفة، و مشاركة المعرفة. وأشتمل المقياس ١٢ عبارة على مقياس
ليكرت الخماسي والذي يتراوح ما بين ١ = نادراً الى ٥ = دائماً.

(٧-٢) مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية من قطاع التعليم العالي العراقي متمثلة في جامعة البصرة
لما تحققه مؤسسات التعليم من نتائج ايجابية تعود على الفرد والمجتمع ، تم اختيار قطاع
التعليم العالي العراقي كمجال لإجراء الدراسة ويرجع سبب اختيار هذا القطاع للأسباب
التالية

١- لم تتوصل الكثير من الدراسات الى حل المشكلات في مجال إدارة المعرفة. في هذا
الصدد حيث وجد ان هناك عدد قليل من الدراسات ،التي تم إجرائها حول العلاقة بين
المناخ التعاوني و إدارة المعرفة في التعليم العالي وبين الأكاديميين في الجامعات

Ghorbani, Nia ;North & ;Babakhanlou, 2016 Bhojaraju, 2005)

(Jong, Meirink, & Admiraal, 2019 ; &Sadri,2012

٢- لما توفره المؤسسات التعليمية من بيئة مناسبة وداعمة لمساعدة الأكاديميين على إقترح أفكارهم ورؤاهم ضمن المجالات ذات الأولوية العالمية والمساهمة في النتائج الاجتماعية (Martin & Marion, 2005).

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على أسلوب العينة العشوائية والتي وزعت على الكادر الأكاديمي في الجامعة بطريقة عشوائية. وقد كان حجم العينة ١٦٠ مفردة. ان الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي (المسح الكمي) حيث تم التعامل مع هذه العينات عن طريق النسخ الإلكترونية، من خلال استخدام موقع (Google Form) والذي ساعد في التواصل مع عدد من الأفراد العاملين إلكترونياً، وأيضاً عن طريق المجموعات التي تضم هؤلاء الأفراد في الجامعة المختارة أعلاه. وقد امتاز هذا الأسلوب بضمان الحيادية، وعدم التحيز، فضلاً عن توفير الوقت والجهد المبذول لتفريغ القوائم والذي يعد على عكس قوائم الاستقصاء الورقية.

7-3 أسلوب جمع البيانات

تم الاعتماد في جمع البيانات على قوائم الاستقصاء الإلكتروني، وقد تم التأكد من صواب ترجمة المقاييس من اللغة الإنكليزية إلى اللغة العربية، بترجمة القائمة المعربة مرة أخرى إلى اللغة الإنكليزية، للتأكد من تطابق الأسئلة العربية المستخدمة، وعدم إخلالها بما هو موجود في القائمة الأصلية، وقد تضمنت قائمة الاستقصاء بصورتها النهائية جزئين هما : الأسئلة التي تقيس متغيرات الدراسة والتي اشتملت على ٣٢ فقرة غطت متغيري الدراسة مع أبعادها الفرعية. أما الجزء الثاني فيضم المعلومات الديموغرافية والتي تتضمن معلومات تعريفية تتعلق بأفراد عينة الدراسة وتشمل: الكلية، و الجنس، و العمر، و عدد سنوات الخبرة.

٨- الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج AMOS كاده معالجة للبيانات أي لتحليل البيانات التي تم جمعها وتم تحليلها من خلال هذا النموذج المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام AMOS الإصدار (٢٤) وتم استخدام SPSS كخطوة أولية في تحليل البيانات او التي تسمى المرحلة الأولية في التحليل تتمثل في SPSS والتي تتمثل بأجراء اختبار للموثوقية او للاستبانة ، يجب التأكد من صحة ويتم اختبار موثوقية الاستبيان المستخدم أولاً. ولقياس صحتها، يتم تحديد درجة كل فقرة

من أسئلة السؤال المستخدمة والتي ترتبط بإجمالي درجات المادة في متغير واحد. وبعد اختبار الصدق والثبات تحليل البيانات التي تم إجراؤها. ويتم تحليل وتفسير البيانات للإجابة على المشاكل التي تم صياغة والإجابة على الفرضيات. في هذه الدراسة، استخدم تحليل البيانات نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) مع برنامج AMOS حيث تضمنت الدراسة متغيرين رئيسيين متغير مستقل وهو المناخ التعاوني وتتضمن خمس فقرات والمتغير التابع إدارة المعرفة ويتضمن خمس فقرات تم تبني الفقرات بالاعتماد على الدراسات السابقة وتم اختبارها من خلال البرامج الاحصائية المذكورة اعلاه. حيث توصلت الباحثة الى النتائج التي تشير الى هنالك علاقة قوية ذات تأثير احصائي معنوي ما بين المتغيرين (المناخ التعاوني) والمتغير التابع (ادارة المعرفة) .

٨-١ المصادقية

تم اختبار الفقرات من ناحية الموثوقية او المصادقية باستخدام SPSS للمتغيرين (المناخ التعاوني و ادارة المعرفة) وظهرت النتائج المبينة ادناه والتي تبين درجة موثوقية عالية للفقرات التي تم اختبارها في الاستبانة .

جدول رقم (١) الموثوقية او المصادقية للمتغيرات

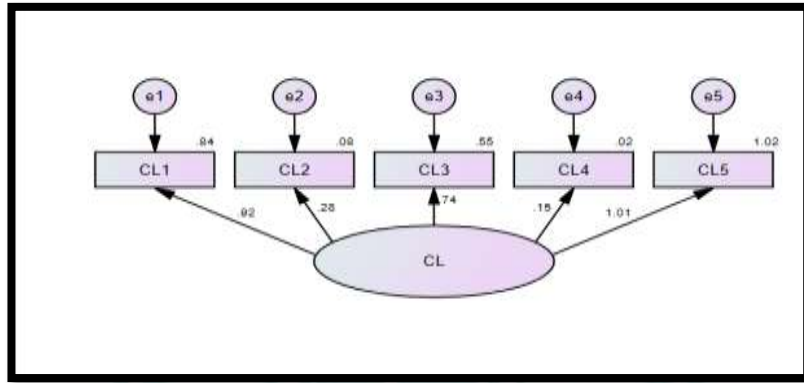
المتغير	درجة المصادقية	
المناخ التعاوني	٠.٧٩	١
ادارة المعرفة	٠.٨٢	٢

استنادا إلى الدراسات النظرية والأبحاث السابقة أعلاه، فإن نموذج البحث هو كما هو موضح في الشكل ١. بينما فرضية البحث هي كما يلي:

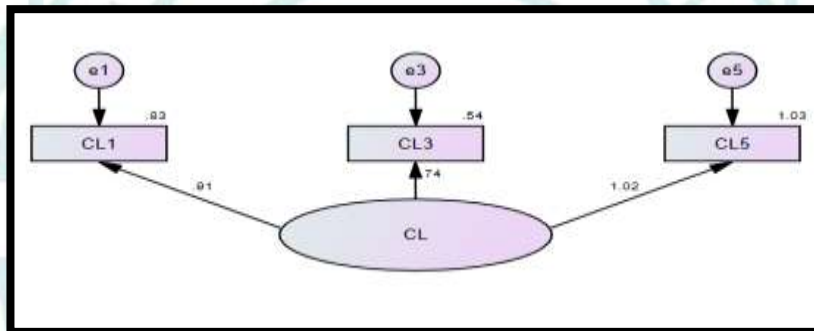
H1: المناخ التعاوني (CL) لها تأثير كبير على ادارة المعرفة (KS)

H2: المناخ التعاوني (CL) لها علاقة احصائية ايجابية كبيرة على ادارة المعرفة

١- اختبار للمتغير المناخ التعاوني (KL) من خلال برنامج AMOS:



For KL Fig 1. Amos Result Analysis



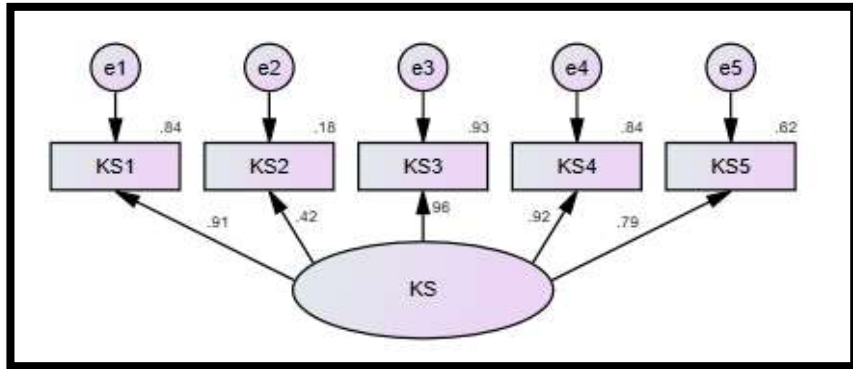
For CL After Modification Fig 3. Amos Result Analysis

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.000	1.000		
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.818	.445	-.109	.223

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	1.000		1.000		1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000



For KS Fig 3. Amos Result Analysis

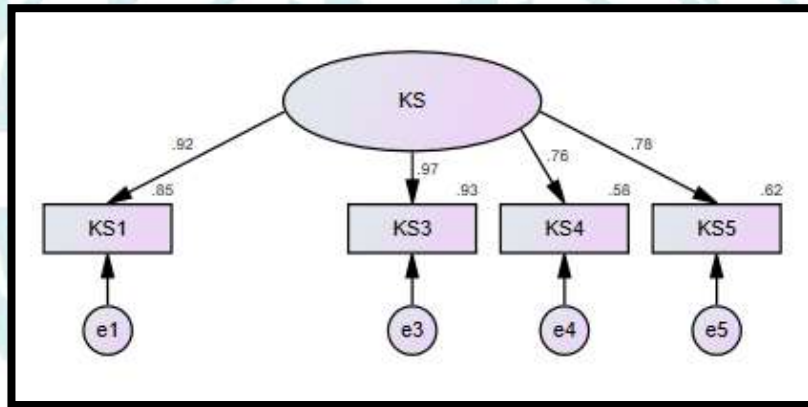


Fig 3. Amos Result Analysis For Ks After Modification

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KS1 <--- KS	1.000				
KS3 <--- KS	1.019	.065	15.638	***	par_1
KS4 <--- KS	.798	.113	7.078	***	par_2
KS5 <--- KS	.824	.110	7.495	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate

	Estimate
KS1 <--- KS	.922
KS3 <--- KS	.967
KS4 <--- KS	.763
KS5 <--- KS	.785

ويمثل النموذج المبين ادناه العلاقة والتأثير ما بين المتغيرين ولتي تم التوصل اليها من خلال برنامج الاموس الاحصائي باستخدام المعادلات الهيكلية وتظهر نتائج تشغيل البيانات التأثير الإيجابي لكل مؤشر على كل متغير داخلي حيث اشارت الى ان النتائج ايجابية من خلال ما تم التوصل اليه من اختبار للمغيرات حيث يتضح ان CFI قيمته (91) اكبر من ٩٠ وعلية تعتبر النتيجة مقبولة وجيدة وكذلك IFI قيمته (91) و IFI (90) جميعها تشير الى نسب مقبولة وجيدة وهذا اهتمام واضح لدعم هذا البحث. يعتبر هذا النموذج مقبولا حيث ينص على أن النموذج مقبول للطرفين.

وبناء على النتائج المبينة ادناه التي ظهرت من خلال AMOS تبين أن المناخ التعاوني (CL) لها تأثير معنوي تأثير إيجابي على ادارة المعرفة (KS) للعاملين في الجامعة . ويمكن ملاحظة ذلك من خلال المعاملات المسار بعلامة إيجابية تم الحصول للقيمة المبينة ادناه ويتم الحصول على احتمال الاهمية (P) قدره ٠.٠٠٠٠ وهو أصغر من مستوى الأهمية المحدد ٠.٠٠٠٥. ومن ثم فإن المناخ التعاوني (CL) لها تأثير كبير في أ الاتجاه الإيجابي على ادارة المعرفة (KS) مما يعني أنه في كل مرة هناك زيادة في ادارة المعرفة (KS) المناخ التعاوني ستزيد من ادارة المعرفة للعاملين في الجامعة .

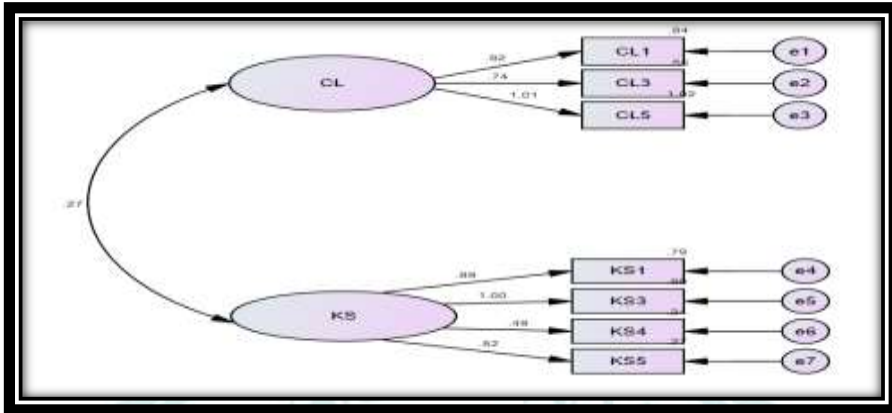


Fig 3. Research Model

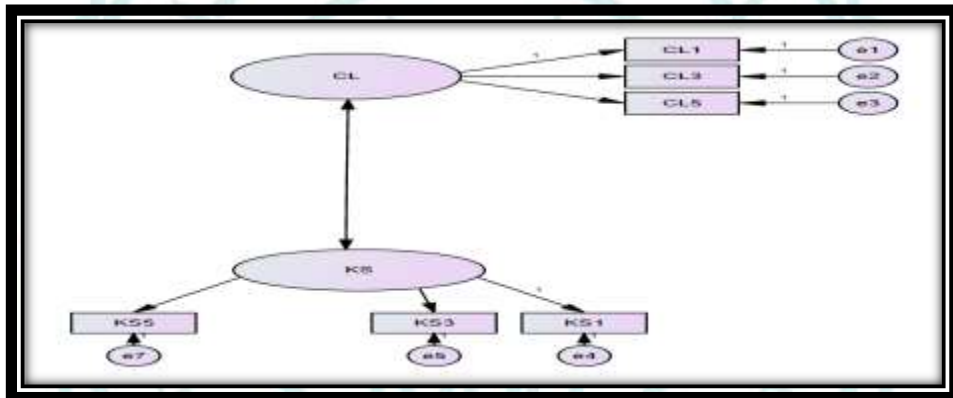


Fig 5. Amos Result Analysis After Modification

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CL1 <--- CL	1.000				
CL3 <--- CL	.730	.060	12.254	***	par_1
CL5 <--- CL	1.025	.046	22.165	***	par_2
KS1 <--- KS	1.000				
KS3 <--- KS	1.147	.095	12.134	***	par_3
KS5 <--- KS	.695	.102	6.812	***	par_4

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
-------	-----	-----	------	------

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.234	.880	.686	.335
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.593	.418	.185	.299

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	13	76.057	8	.000	9.507
Saturated model	21	.000	0		
Independence model	6	775.473	15	.000	51.698

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta 1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.902	.816	.911	.832	.911
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

٩- الأستنتاجات

من خلال النتائج التي توصل لها الباحثان يتضح الى أن المناخ التعاوني لها تأثير كبير على ادارة المعرفة للعاملين في الجامعة بالإضافة الى ذلك هنالك علاقة كبيرة ما بين المتغيرين المناخ التعاوني و ادارة المعرفة . وتشير استنتاجات هذه الدراسة إلى أن العاملين في الجامعة يفضلون العمل مع وفق المعايير والاسس المعرفية التي تسهم في بناء المؤسسات العامة والنهج العام ويعملون وفق بيئة عمل متكاملة من الجانب العلمي والنظري والتي تعتبر المعرفة اساسها . ان التحدي الذي يواجهه التعليم هو أكثر في مجال كيفية قيام العاملين بتنسيق عملهم بشكل أفضل من الكيفية التي يمكنهم بها ذلك من خلال تعظيم مساهمتهم في المعرفة وتم جمع استبان من العاملين في جامعة البصرة حيث ان العينة المستخدمة هي العينة العشوائية والتي وزعت على الكادر الاكاديمي في الجامعة بطريقة عشوائية . وتم استخدام AMOS كاده

معالجة للبيانات أي لتحليل البيانات التي تم جمعها وتم تحليلها من خلال هذا النموذج المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام AMOS الإصدار (٢٤) وتم استخدام SPSS كخطوة اولية في تحليل البيانات او التي تسمى المرحلة الاولى في التحليل تتمثل في SPSS والتي تتمثل بأجراء اختبار للموثوقية او للاستبانة ، يجب التأكد من صحة ويتم اختبار موثوقية الاستبيان المستخدم أولاً. ولقياس صحتها، يتم تحديد درجة كل فقرة من أسئلة السؤال المستخدمة والتي ترتبط بإجمالي درجات المادة في متغير واحد.

١٠- التوصيات

- ١- أجريت الدراسة الحالية على عينة مكونة من ١٦٠ مفردة من الأفراد العاملين في الجامعة وهي عينة ليست كبيرة. لذا يوصى بإجراء دراسات مستقبلية على عدد أكبر من المستجيبين في الجامعة ككل نظراً لأن الجامعة تحتوي على عدد كبير من الكليات.
- ٢- اقتصر تطبيق الدراسة على عينة من جامعة البصرة، لذا يوصى بإجراء دراسات مستقبلية على عدد أكبر من الجامعات لعقد الدراسات المقارنة.
- ٣- إجراء مزيد من الدراسات مشابهة للدراسة الحالية تطبق في مؤسسات و قطاعات مختلفة مثل: أو شركات الاتصالات كونها من الشركات الكثيفة المعرفة أو القطاع الصناعي، لمعرفة تأثير هذه العوامل بصورة اكبر.
- ٤- اقتصرت الدراسة الحالية على استخدام المقاييس الكمية، لذلك يوصى بأجراء هذا النوع من الدراسات عن طريق الدمج بين الدراسة النوعية والكمية، من أجل خلق تصور وفهم أعمق للبيانات التي تم الحصول عليها.

References

- Abdelsalam, A. H, Maisoon, A. A, B ،Al., B. N & Abdullah, H. H.(2020).Collaborative Climate and Knowledge Sharing Attitude: A study on Sudanese insurance companies. Journal Of Organizational Behavior Research,5(2) , 135-147
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS quarterly, 107-136.

-
- AlBar, A. M., & Hoque, M. R. (2019). Factors affecting the adoption of information and communication technology in small and medium enterprises: A perspective from rural Saudi Arabia. *Information Technology for Development*, 25(4), 715-738.
 - Alshurah, M. S., Zabadi, A. M., Dammas, A. H., & Dammas, D. H. (2018). Impact of Organizational Context & Information Technology on Employee Knowledge Sharing. *International Journal of Business and Management*, 13(2), 194
 - Bhojaraju, G. (2005). Knowledge management: Why do we need it for corporates? *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 10(2), 37-50.
 - Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111.
 - Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the "strength" of the HRM system. *Academy of management review*, 29(2), 203-221.
 - Buunk, B. P., Zurriaga, R., Peiró, J. M., Nauta, A., & Gosalvez, I. (2005). Social comparisons at work as related to a cooperative social climate and to individual differences in social comparison orientation. *Applied Psychology*, 54(1), 61-80.
 - Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
 - Chang, C. L. H., & Lin, T. C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge management*, 23 (4), 619-643.

-
- Chatman, J. A., & Flynn, F. J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams. *Academy of management journal*, 44(5), 956-974.
 - Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International journal of information management*, 27(2), 104-118.
 - Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International journal of information management*, 27(2), 104-118.
 - Choenni, S., Bakker, R., Blok, H. E., & Laat, R. D. (2005). Supporting technologies for knowledge management. In *Knowledge management and management learning : extending the horizons of knowledge-based management*, (pp. 89-112) Springer, Boston, MA.
 - Claver, E., Llopis, J., González, M. R., & Gasco, J. L. (2001). The performance of information systems through organizational culture. *Information Technology & People*, 14(3), 247-260.
 - Costa, V., & Monteiro, S. (2016). Key knowledge management processes for innovation: a systematic literature review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46 (3), 386-410.
 - Dalkir, K. (2013). *Knowledge management in theory and practice*. Routledge.
 - Davis, D. F., & Mentzer, J. T. (2002). Organizational climate, knowledge management, and performance: an integrative framework. In *American Marketing Association. Conference Proceedings (Vol. 13, p. 298)*.

-
- Eaves, S. (2014). Middle management knowledge by possession and position: a panoptic examination of individual knowledge sharing influences. *Electronic journal of knowledge management*, 12(1), 67-82.
 - Epetimehin, F. M., & Ekundayo, O. (2011). Organizational knowledge management: survival strategy for Nigeria insurance industry. *Interdisciplinary Review of Economics and Management*, 1(2) , 53-64.
 - Farkas, F., & Király, Á. (2009). Knowledge management asymmetries in higher education. *Proceedings of MEB*, 79-87
 - Fernandes, A. A. R. (2018). The effect of organization culture and technology on motivation, knowledge asset and knowledge management. *International journal of Law and Management*, 60 (5), 1087-1096.
 - Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological bulletin*, 62(6), 361.
 - García-Sánchez, E., Guerrero-Villegas, J., & Aguilera-Caracuel, J. (2019). How do technological skills improve reverse logistics? The moderating role of top management support in information technology use and innovativeness. *Sustainability*, 11(1), 58.
 - Ghorbani, M., Nia, K. R., & Sadri, F. (2012). The relationship between knowledge management and organizational climate. *World Applied Sciences Journal*, 18(5), 652-658.
 - Ghorbani, M., Nia, K. R., & Sadri, F. (2012). The relationship between knowledge management and organizational climate. *World Applied Sciences Journal*, 18(5), 652-658. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.18.05.1367>

-
- Glisson, C. (2015). The role of organizational culture and climate in innovation and effectiveness. Human service organizations: management, leadership & governance, 39(4), 245-250.
 - Hansen, M. T., Nohria, N., & Tierney, T. (2013). What's your strategy for managing knowledge?. In The knowledge management yearbook 2000-2001 (pp. 55-69). Routledge.
 - Henderson, J. (2004). " Knowledge Management's" Role In The International Marketplace. AGENCY SALES, 34(4), 25-34.
 - Jain, K. K., Sandhu, M. S., & Goh, S. K. (2015). Organizational climate, trust and knowledge sharing: insights from Malaysia. Journal of Asia Business Studies, 9(1), 54-77.
 - James, L. R., & Sells, S. B. (2013). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. In Toward a psychology of situations (pp. 285-306). Psychology Press.
 - James, L.R.; McIntyre, M.D. (1996) Perceptions of Organizational Climate. In Individual Differences and Behavior in Organizations, 1st ed.; Murphy, K.R., Ed.; Jossey-Bass: San Francisco, CA, USA, pp. 416-450.
 - Jasimuddin, S. M., & Zhang, Z. (2011). Transferring stored knowledge and storing transferred knowledge. Information Systems Management, 28(1), 84-94.
 - Joiner, T. A. (2007). Total quality management and performance: The role of organization support and co-worker support. International journal of quality & reliability management, 24 (6), 617-627.

-
- Jokanović, B., Zivlak, N., Okanovic, A., Čulibrk, J., & Dudak, L. (2020). The model of knowledge management based on organizational climate. *Sustainability*, 12(8), 3273.
 - Jong, L. de, Meirink, J., & Admiraal, W. (2019). School-based teacher collaboration: Different learning opportunities across various contexts. *Teaching and Teacher Education*, 86, 1-12.
 - Khanam, L., Mahfuz, M. A., Yuanjian, Q., & Alam, M. Z. (2017). Exploring the role of ICT usage and collaborative Climate on explicit knowledge sharing behavior of Chinese university students. *Mist International Journal Of Science And Technology*, 5(1).
 - Khodabakhshi, N., & Ebrahimmi, H. (2015). The impact of organizational climate and empowering leadership on knowledge sharing (Case Study: Rasht Justice). *World Essays Journal*, 3, 1-4.
 - Khosravi, A., Ahmad, M. N., & Sedera, D. (2014). Antecedent factors of knowledge sharing in research supervision. In *PACIS* (p. 176).
 - Kumar, G., Banerjee, R. N., Meena, P. L., & Ganguly, K. (2016). Collaborative culture and relationship strength roles in collaborative relationships: a supply chain perspective. *Journal of Business & Industrial Marketing*
 - Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.

-
- Lieberman, A. (1995). Practices that support teacher development: Transforming conceptions of professional learning. *Innovating and evaluating science education*, 95(64), 67-78.
 - Lin, H. F., & Lee, G. G. (2005). Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. *Management Decision*, 43(2), 171-188
 - Lin, H. F., & Lee, G. G. (2005). Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. *Management Decision*, 43(2), 171-188.
 - Mohammed Ali, E. A., & Hemed, Y. A. (2020). The impact of collaborative knowledge environment on intention to share knowledge. *Journal of Administrative Science*, 17(1), 48-59.
 - Mooghali, A. (2012). The impact of collaborative work climate on knowledge sharing intention. *African Journal of Business Management*, 6(19), 6114-6116.
 - Naldoken, U., & Tengilimoglu, D. (2017). A field study on determining the effects of organizational climate in terms of social interaction on knowledge management at health organizations. *Journal of Economics & Management*, 29, 75-101.
 - North, K., & Babakhanlou, R. (2016). Knowledge management tools for SMES. In K.
 - Omotayo, F. O. (2015). Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice*, 1(2015), 1-23.
 - Osman, S., Sauid, M. K., & Azizan, N. (2015). Knowledge sharing patterns among undergraduate students in Universiti Teknologi MARA (UiTM) Johor,

Malaysia. International Journal of Management, Accounting and Economics, 2(3) , 167-178.

- Penning de Vries, J., Knies, E., & Leisink, P. (2020). Shared Perceptions of Supervisor Support: What Processes Make Supervisors and Employees See Eye to Eye?. *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 88-112.
- Petrov, V., Celic, Đ., Uzelac, Z., & Draskovic, Z. (2020). Specific influence of knowledge intensive and capital intensive organizations on collaborative climate and knowledge sharing in SMEs. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 25(1)
- Probst, G., Raub, S., & Rombhardt, K. (2000). *Managing knowledge*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Ra, S., Shrestha, U., Khatiwada, S., Yoon, S. W., & Kwon, K. (2019). The rise of technology and impact on skills. *International Journal of Training Research*, 17 (1), 26-40.
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2) , 555-566.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sacher, A. (2010). *Organization climate and managerial effectiveness*. Mumbai: Himalaya Publishing House
- Schneider B. (2009): *Organizational climate and culture*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco

-
- Semradova, I., & Hubackova, S. (2014). Responsibilities and competences of a university teacher. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 437-441.
 - Sharma, B.P. & Singh, M.D., (2012), October. Neha. Modeling the knowledge sharing barriers using an ISM approach. In *International conference on information and Knowledge management*, 45, 223-233.
 - Steels, L. (1993). Corporate knowledge management. In: *Proceedings of ISMICK'93*, Compiegne, France, 9-33
 - Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
 - Sveiby, K. E., & Simons, R. (2002). Collaborative climate and effectiveness of knowledge work-an empirical study. *Journal of Knowledge Management*, 6(5),420-433.
 - Tan, C. N. L. (2016). Enhancing knowledge sharing and research collaboration among academics: the role of knowledge management. *Higher education*, 71(4), 525-556.
 - Wraikat, Minwer M. (2010). Information Technology Governance Role in Enhancing Performance: A Case Study on Jordan Public Sector, *Proceedings of the World Congress on Engineering and Computer Science*, 1, 1-6.