



The mediating effect of intellectual capital on the relationship between dynamic knowledge and organizational pride

An analytical study at the Middle Euphrates Technical University

التأثير الوسيط لرأس المال الفكري في العلاقة بين المعرفة الديناميكية والفخر التنظيمي
دراسة تحليلية في جامعة الفرات الأوسط التقنية

*م.ضرغام حسن عبد

Abstract : The study aimed to examine and explore the relationship between dynamic knowledge as an independent variable and intellectual capital as an mediation variable and then determine the effect of this relationship in enhancing the organizational pride of a sample of employees at the Furat University East Technical. To achieve the objective of the study, the researcher tested several main hypotheses, to determine the effect of dynamic knowledge on the organizational pride and then know the effect of the relationship between dynamic knowledge and intellectual capital to enhancing organizational pride. The study was based on the analytical exploratory approach and based on the analysis of the opinions of a target sample of academic professors in the university by 100 lectures and analyzing the data. The research came out with several conclusions, the most important of which is the strong correlation between knowledge and intellectual capital.

Keywords: Knowledge dynamics, intellectual capital, organizational pride.

المستخلص: هدفت الدراسة الى فحص واستكشاف العلاقة بين المعرفة الديناميكية بوصفها متغيرا مستقلا ورأس المال الفكري متغيرا وسيطا ثم تحديد اثر هذه العلاقة في تعزيز الفخر التنظيمي لعينة من العاملين في جامعة الفرات الأوسط التقنية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باختبار عدة فرضيات رئيسة وأخرى فرعية منها تحديد اثر المعرفة الديناميكية في رأس المال الفكري ثم تحديد اثر رأس المال الفكري في الفخر التنظيمي ومعرفة اثر العلاقة بين المعرفة الديناميكية ورأس المال الفكري في تعزيز الفخر التنظيمي. هذا واعتمدت الدراسة على المنهج الاستكشافي التحليلي استنادا الى تحليل آراء عينة قصدية من الأساتذة الأكاديميين في الجامعة بلغ عددهم (١٠٠) تدريسي وجرى تحليل البيانات كما وخرج البحث بعدة استنتاجات كان من أهمها ان هناك علاقة ارتباط قوية بين الديناميكية المعرفية ورأس المال الفكري مما يعزز الشعور بالفخر التنظيمي.

جامعة الفرات الأوسط التقنية الكلية التقنية الإدارية/الكوفة /قسم تقنيات إدارة الاعمال

المقدمة : ان المعرفة اجتماعية بطبيعتها بحسب آراء العديد من الباحثين ومنهم (Nieve & Haller,2014:224) وهي تنمو عند مشاركتها مع الآخرين والافادة منها وهي ليست استاتيكية او ثابتة بل تتسم بالحركية والنمو وهي سمة أساسية من سماتها فما ادركه انا من معرفة معينة يدركه شخص آخر بطريقة ربما تكون اكثر فائدة وربما تدمج هذه المعرفة مع الخبرة والتطور العلمي فتصبح اكثر عمقا وفائدة، وهذه الديناميكية للمعرفة أشار اليها عددا كبيرا من الباحثين وعدوها من القابليات المستقبلية للمنظمات المستتدة للمعرفة، وان ديناميكية المعرفة يمكن ان تتفاعل بإيجاب مع راس المال الفكري في المنظمة اذا وجهت بطريقة صحيحة ما ينتج عنها ابداع وتطوير تنظيمي يمكن ان ينعكس على الأداء والربحية والتنافسية للمنظمة.

إن العنصر البشري هو الذي يقود مسيرة النجاح للمنظمة بل انه الركيزة الأساسية لنجاح الاعمال ولذا يجب ان يكون فخورا بعمله وبانتمائه للمنظمة التي يعمل بها وعليه نرى ان المنظمات الناجحة هي المنظمات التي ترعى استثماراتها في العنصر البشري أولا ثم الاستثمار بالأعمال لكي تضمن استدامة النجاح والتطور في ظل البيئة التنافسية .

تمثل الدراسة الحالية محاولة جادة لربط متغيرات عرفت بانها حركية غير ثابتة وأصبحت من اهم موضوعات إدارة الاعمال في العصر الحديث وهي (المعرفة الديناميكية، راس المال الفكري، والفخر التنظيمي) بهدف التوصل للأسس المعرفية لحيثيات التفاعل بين هذه المتغيرات الثلاثة وبما يخدم المنظمة عينة الدراسة واستكشاف مدى توفر متغير الفخر التنظيمي الذي يعد احد اهم العوامل للإبقاء على العاملين والاحتفاظ بهم على المدى الطويل بحسب (Gouthier & Rhein,2011:634).

المبحث الاول / المنهجية العلمية للدراسة

اولا :مشكلة الدراسة

المعرفة هي المورد الأهم في ظل البيئة التنافسية الحالية والاقتصاد القائم على المعرفة ومن يملك المعرفة يمكنه ان يحقق النجاح اذا ما احسن استغلالها، ان حركية المعرفة وديناميكيته تشير الى تفاعل مجموعة من المعارف المتنوعة فينتج عنها معرفة جديدة يمكن ان تمثل أساسا للابداع التنظيمي او حلا لمشكلة مستعصية، ان ارتباط المعرفة مع راس المال الفكري تناولته دراسات سابقة منها (Rastogi,2001) و (Trocmæer et al,2010) الا أن تأثير المعرفة الديناميكية في تقبل وتطور راس المال الفكري لتعزيز الفخر التنظيمي للعاملين يعد المحاولة الأولى على حد علم الباحث وهو ما تحاول هذه الدراسة استكشافه وبما يساهم في تعزيز الفكر الإداري والتنظيمي للدور المهم الذي يمكن ان تؤديه المعرفة الديناميكية وراس المال الفكري في تقوية الاحساس بالفخر العاطفي والموقف في جامعة الفرات الوسط التقنية .

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالقول إن هناك ضعفا في ادراك أهمية المعرفة الديناميكية من قبل راس المال الفكري في جامعة الفرات الأوسط التقنية الامر الذي ينتج عنه ضعف في الفخر التنظيمي للعاملين في الجامعة، ويمكن ان نشق مجموعة من التساؤلات البحثية (Research Questions) من مشكلة الدراسة منها.

١- ما مدى ادراك عينة الدراسة للمعرفة الديناميكية وأهميتها؟

- ٢- ما مدى ادراك عينة الدراسة لفلسفة ودور راس المال الفكري؟
 - ٣- ما مدى ادراك عينة الدراسة لفلسفة ومحتوى الفخر التنظيمي؟
 - ٤- هل هناك اثر للمعرفة الديناميكية في تعزيز راس المال الفكري ؟
 - ٥- هل يؤثر راس المال الفكري في الفخر التنظيمي؟
 - ٦- هل هنالك اثر للمعرفة الديناميكية في تعزيز الفخر التنظيمي؟
 - ٧- هل هنالك اثر للعلاقة بين المعرفة الديناميكية وراس المال الفكري في تعزيز الفخر التنظيمي؟
- ثانيا :أهمية الدراسة:**

تكمّن اهمية الدراسة من خلال جانبين هما نظري وعملي وكما يأتي :

- أ- الاهمية النظرية :
- ١- تقديم اطار نظري لموضوعات البحث الدراسة (الديناميكية المعرفية، راس المال الفكري، الفخر التنظيمي) من خلال اسهامات الكتاب والباحثين .
- ٢- ندرة الدراسات على حد علم الباحث التي اهتم بدراسة متغيرات الدراسة في انموذج فرضي واحد وهذا يدل على وجود فجوة معرفية (Gap) ينبغي التصدي لها.
- ب- الاهمية التطبيقية:
- ١- فتح المجال امام الدراسات الاخرى للدراسة نظرا لحدثة هذا الموضوع على المستوى النظري والتطبيقي وافتقار المنظمات العراقية لمثل هذه الدراسة.
- ٢- بسبب اهمية قطاع التعليم العالي في العراق وهو من القطاعات الحيوية والذي له دور فاعل في احداث التحولات العلمية والاجتماعية والواضحة التي تخدم المجتمع.
- ٣- تعد الدراسة محاولة لتحليل وتشخيص تأثير ممارسات الديناميكية المعرفية في جامعة الفرات الاوسط التقنية، والذي يسهم في معرفة توجهات الجامعة وكلياتها نحو تبني الفلسفات الفكرية والمعرفية الحديثة في مجال المعرفة الديناميكية التي تلبي متطلبات بيئة العمل.
- ٤- الاهتمام الكبير للمنظمات بالسعي المتواصل الى تحقيق مخرجات تنظيمية لخلق قيمة عليا لها.
- ٥- تمكن القيادات الادارية في جامعة الفرات الاوسط التقنية من استنباط المعرفة واستثمار راس المال الفكري في المنظمة بالوجه الذي يؤدي الى تحقيق الفخر التنظيمي.

اهداف الدراسة ثالثا :

بغية الوقوف على ملامح معالجة المشكلة تطرقت هذه الدراسة الى عدد من الاهداف الاساسية وكما يأتي:

- ١- اختبار علاقة الارتباط بين ديناميكية المعرفة ورأس المال الفكري في جامعة الفرات الاوسط التقنية.
- ٢- اختبار علاقة التأثير بين ديناميكية المعرفة ورأس المال الفكري في جامعة الفرات الاوسط التقنية.
- ٣- اختبار علاقة التأثير لرأس المال الفكري في الفخر التنظيمي في جامعة الفرات الاوسط التقنية
- ٤- اختبار الدور الوسيط للتأثير غير مباشر للديناميكية المعرفية في الفخر التنظيمي من خلال الدور الوسيط للراس المال الفكري في جامعة الفرات الاوسط التقنية.

رابعاً : المخطط الفرضي للدراسة :

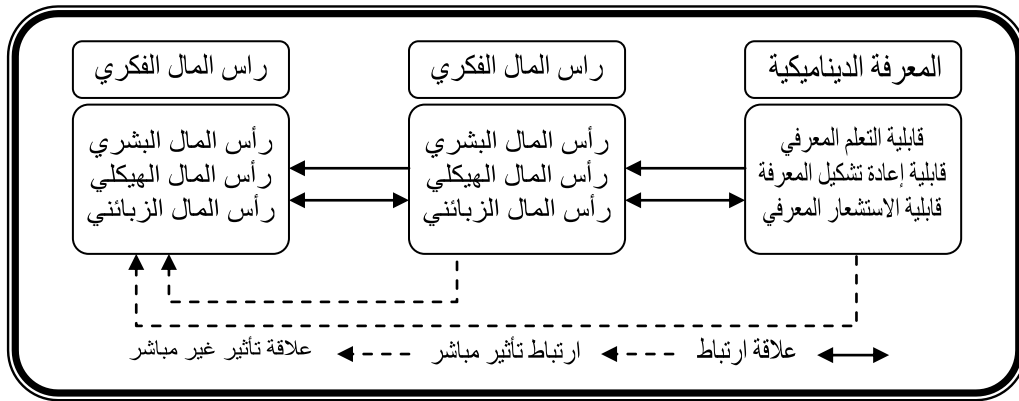
استناداً إلى الجانب النظري حول متغيرات الدراسة (المعرفة الديناميكية ورأس المال الفكري والفخر التنظيمي) وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها الأساسية، تم تصميم مخطط فرضي للدراسة في الشكل (١) الذي يشير إلى العلاقات المنطقية بين متغيرات الدراسة، وكما يأتي:

١- يوضح المخطط وجود ثلاثة متغيرات رئيسة هي: المتغير المستقل (المعرفة الديناميكية) والمتغير الوسيط (رأس المال الفكري) والمتغير المعتمد (الفخر التنظيمي)، ولكل من هذه المتغيرات الرئيسية عدة أبعاد فرعية أخيرت وفقاً لمقاييس أجنبية بذل الباحث جهداً في الحصول عليها.

٢- يوضح المخطط وجود علاقات ارتباط بين متغيرات الدراسة.

٣- يوضح المخطط وجود علاقات تأثير بين متغيرات الدراسة.

٤- يوضح المخطط وجود علاقات تأثير مباشرة وغير المباشرة للمتغير المستقل في المتغير المعتمد من خلال المتغير الوسيط.



شكل (١) الانموذج الفرضي للبحث

خامسا: فرضيات الدراسة

بناءً على فلسفة أنموذج الدراسة وأسلوب تطبيقه، شملت الدراسة عدة فرضيات رئيسة وفرعية منها فرضية تتعلق بالارتباط وأخرى للتأثير المباشر وفرضية تتعلق باختبار التأثير غير المباشر (الوسيط) وكالاتي

الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة الديناميكية ورأس المال الفكري وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- هناك علاقة ارتباط معنوية بين قابلية التعلم ورأس المال الفكري.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين قابلية إعادة التشكيل ورأس المال الفكري.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين قابلية الاستشعار ورأس المال الفكري.

الفرضية الرئيسية الثانية: هناك علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال الفكري والفخر التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- هناك علاقة ارتباط بين رأس المال البشري والفخر التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباط بين رأس المال الهيكلي والفخر التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباط بين رأس المال الزبائني والفخر التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الثالثة: هناك علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة الديناميكية والفخر التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- هناك علاقة ارتباط معنوية بين قابلية التعلم والفخر التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين قابلية إعادة التشكيل والفخر التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين قابلية الاستشعار والفخر التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الرابعة: تؤثر المعرفة الديناميكية معنويا في الفخر التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- تؤثر قابلية التعلم معنويا في الفخر التنظيمي.
- تؤثر قابلية إعادة التشكيل معنويا في الفخر التنظيمي.
- تؤثر قابلية الاستشعار معنويا في الفخر التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الخامسة: تؤثر المعرفة الديناميكية معنويا في رأس المال الفكري، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- تؤثر قابلية التعلم معنويا في رأس المال الفكري.
- تؤثر قابلية إعادة التشكيل معنويا في رأس المال الفكري.
- تؤثر قابلية الاستشعار معنويا في رأس المال الفكري.

الفرضية الرئيسية السادسة: يؤثر رأس المال الفكري معنويا في الفخر التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- يؤثر رأس المال البشري معنويا في الفخر التنظيمي.
 - يؤثر رأس المال الهيكلي معنويا في الفخر التنظيمي.
 - يؤثر رأس المال الزبائني معنويا في الفخر التنظيمي.
- الفرضية الرئيسية السابعة:** تؤثر المعرفة الديناميكية في الفخر التنظيمي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الفكري، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية
- تؤثر قابلية التعلم في الفخر التنظيمي من خلال رأس المال الفكري.
 - تؤثر قابلية إعادة التشكيل في الفخر التنظيمي من خلال رأس المال الفكري.
 - تؤثر قابلية الاستشعار في الفخر التنظيمي من خلال رأس المال الفكري.

سادسا : أداة القياس

تبنت الدراسة الحالية مقياس التدرج ليكرت الخماسي (٥-Point Likert) في الاستبانة لقياس مستوى الاستجابة لدى عينة الدراسة، والمكون من (لا اتفق تماما، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق تماما) لقياس متغيرات الدراسة. وكما موضح في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١) مصادر أداة القياس

المتغير	البعد	عدد الفقرات	المصدر
١	قابلية التعلم المعرفي	٥	Pavlou & El Sawy,2011
	قابلية إعادة التشكيل	٤	
	قابلية الاستشعار المعرفي	٤	
٢	رأس المال الهيكلي	٧	Stewart,1999
	رأس المال البشري	٧	
	رأس المال الزبائني	٧	
٣	البعد		Goutgier & Rhrin,2011
	الفخر التنظيمي العاطفي	٤	
	الفخر التنظيمي الموقفي	٣	

سابعاً : أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بصفتها أداة رئيسة في عملية جمع البيانات للبحث إذ تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء، اختص الجزء الأول بالمعلومات الديمغرافية للمستجيبين واهتم الجزء الثاني بالمعلومات والأسئلة الخاصة بالمتغير الأول للبحث الاستقواء في مكان العمل أما الجزء الثالث فتناول العبارات المتعلقة بالمتغير التابع للبحث الكرامة في مكان العمل.

ثامنا: مجتمع وعينة الدراسة:

أ- مجتمع الدراسة:

اختيرت جامعة الفرات الاوسط التقنية مكانا لتطبيق الدراسة وهي جامعة حكومية تأسست في العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥، وتضم الكليات والمعاهد التقنية في كل من محافظة (بابل، النجف، كربلاء، القادسية، المثنى)، وكانت كليات ومعاهد الجامعة سابقا تتبع هيئة التعليم التقني في العراق، وقد اختيرت هذه الجامعة لانها تعد مركز اشعاع حضاري وفكري وعلمي وفني في المجتمع وتقدم اسهامات معرفية في شتى المجالات الادارية والطبية والتقنية والتكنولوجية وبما يتناسب ومتطلبات العصر الحالية وبما يؤدي الى بلوغ مستويات علمية وتقنية وبما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة، و نظرا لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة ب (الديناميكية المعرفية، راس المال الفكري، الفخر التنظيمي)، فقد قام الباحث بالاستعانة بأراء بعض الاكاديميين والعاملين في الجامعة عينة البحث لا كمال متطلبات البحث الحالي وذلك لإدراكهم العالي لتأثيرات هذه المتغيرات المباشرة وغير المباشرة .

ب- عينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة بجامعة الفرات الاوسط التقنية، حيث اختيرت عينة مكونة من مجموعة من الاكاديميين والعاملين في الجامعة بلغو (١٠٠) فرداً ، اذا وزعت (١٠٣) استمارة استبانة وبلغ عدد المسترجعة منها (١٠٠) استمارة وبعد ان وزعت استمارة الاستبانة عليهم واسترجعت تبين لنا ان (٣) استمارة كانت غير صالحة للتحليل الاحصائي وعليه تكون نسبة الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي هي (100%). وكما موضح بالجدول رقم (٢).

جدول (٢) وصف عينة البحث

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٧٠	٧٠%
	انثى	٣٠	٣٠%
المجموع		١٠٠	١٠٠%
العمر	٣٥ فأقل	٢٠	٢٠%
	٣٦-٤٥	٣٠	٣٠%
	٤٦-٥٥	١٨	١٨%
	٥٦ فأكثر	٣٢	٣٢%
المجموع		١٠٠	١٠٠%
التحصيل العلمي	اعدادية فأقل	٢٠	٢٠%
	دبلوم	٢٠	٢٠%
	بكالوريوس	٢٥	٢٥%
	ماجستير	٢٠	٢٠%
	دكتوراه	١٥	١٥%
المجموع		١٠٠	١٠٠%

تاسعا: منهج البحث:

ان المنهج الذي يتلاءم وطبيعة البحث الحالي هو المنهج الوصفي التحليلي لذا فأن بعض الباحثين قد التزموا بتطبيق هذه المنهجية وبناء ادوات الدراسة وعند تطبيقها وتحليل بياناتها ونتائجها، والاسلوب الذي اتبعه وهو اسلوب مهم لتحقيق اهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها.

عاشرا: اساليب التحليل الاحصائي .

من اجل ضمان الوصول الى استنتاجات موضوعية ودقيقة، قام الباحث بالاستعانة بمجموعة من الاساليب الاحصائية الموجودة في برنامج الاحصائي (spss)، لقياس كل من المتوسط (Mean)، الخطأ المعياري (Std Error)، والانحراف المعياري (Std Deviation)، والتباين (Variance)، وكذلك معامل الفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس التأثير. وتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression) لبرهنة دور المتغير الوسيط .

الحادي عشر: التعريفات الاجرائية للبحث:

ت	المتغير	التعريف
١	المعرفة الديناميكية	القابليات صعبة التقليد التي تملكها المنظمة والتي تمكنها من تحقيق رغبات الزبائن واقتناص الفرص رغم التغيير التكنولوجي المتسارع.
٢	قابلية التعلم المعرفي	القدرة على تجديد القابليات التشغيلية القائمة بمعارف جديدة عبر اكتساب المعرفة واستيعابها وتحويلها واستغلالها
٣	قابلية الاستشعار	القدرة على إنشاء قاعدة موارد الشركة أو توسيعها أو تعديلها بشكل مقصود، مع زيادة مواردها لتشمل موارد جديدة حسب الحاجة.
٤	قابلية اعادة التشكيل	تشير إلى إعادة تشكيل وتحويل المعرفة القائمة التي تمكن الشركة من التأقلم في ظروف السوق المتقلبة.
٥	راس المال البشري	ويتمثل بمعرفة العاملين وقدراتهم وخبراتهم ومهاراتهم.
٦	راس المال الهيكلي	ويتمثل ببراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف والعلامات التجارية.
٧	راس المال الزبائني	ويتمثل برضا الزبون وولائه ومشاركة الزبون والاحتفاظ به.
٦	الفخر التنظيمي	مدى اعتزاز الفرد بالمنظمة التي ينتمي اليها ،نتيجة علاقاته الجيده مع الافراد الاخرين في المنظمة ، حيث يشعر الفرد بالفخر متى ما وصفه الآخرون بأنه مثالي ومثابر ،مما يعزز من انتمائه لهذه المنظمة ويصبح جزء لا يتجزأ منها

المبحث الثاني

الاطار النظري للبحث

اولا: المعرفة الديناميكية:

المعرفة هي أحد أهم الموارد التنظيمية التي تساهم بشكل مباشر في تعزيز تنافسية المنظمات في اقتصاد اليوم، يعتمد الناس والشركات والأنظمة الإقليمية بشكل متزايد على قدرتهم على إتقان وتطوير موارد المعرفة وذلك لغرض الاستغلال الأمثل للمعرفة المتاحة وأيضا الحرص على ادامة مورد المعرفة وتطويره وصيانتته (Lerro & Schiuma,2009:287) وقد ركزت البحوث على إدارة المعرفة والابعاد التقليدية للمعرفة الا أن التفاعل المعرفي والتقدم العلمي والتنافسية العالية حول المعرفة اوجد

ميدانا جديدا هو المعرفة الديناميكية التي تشمل عدة صيغ او فروع معرفية منها المعرفة التكنولوجية، والمعرفة الصناعية، والمعرفة الهندسية إضافة للمعرفة الاجتماعية (Brusoni & Prencipe,2001:1021)

أشار (Parent et al,2007:87) الى ديناميكية المعرفة من خلال عملية نقل المعرفة (Transfer) التي تعد عملية نظامية تتطلب تفاعل هادف لتوليد ونشر المعرفة الجديدة واستخدامها لتلبية احتياجات المنظمة، وتحديث ديناميكية المعرفة بوساطة قدرات نقل المعرفة الثلاث (التوليد generative،النشر disseminative، الامتصاص absorptive) وحركية المعرفة تستند هنا الى حجم ونوع الهدف او المشكلة المراد حلها، ومن بين المفاهيم المتعلقة بالمعرفة الديناميكية هو SAS وهو التصنيف الثلاثي للمعرفة الذي قدمه (Asheim & Coenen,2005:1173) الذي يتضمن العلاقة الديناميكية بين ثلاثة تصنيفات للمعرفة ينتج عنها قيمة مضافة للمنظمة ومنتجاتها في حال حسن الاستغلال تجاريا وصناعيا وهذه التصنيفات هي المعرفة الصناعية او المفيدة اقتصاديا synthetic(الهندسة / الآلية) والتحليلية analytical (العلمية / النظرية) والمعرفة الرمزية (الفنية / الإبداعية) symbolic (Manniche,2012:1824) اما (Trocmar et al,2010:555) فيرى ان ديناميكية المعرفة تنتج من التفاعل الخلاق بين نوعي المعرفة الضمنية والصريحة والذي ينتج عنه خلق معرفة جديدة، وبهذا فان الموجودات المعرفية في المنظمة knowledge assets تتميز بقابليات متعددة من أهمها الحركية العالية التي تضيف قيمة للمنظمة ولمنتجاتها وتعاملاتها الخارجية .

أشار (Barney,1991) فيما يتعلق بديناميكية المعرفة بقوله انها تشير الى قدرة المعرفة على التطور والحركية العالية التي تقود لاعتمادها كمورد أساس للحصول على الميزة التنافسية للمنظمة المعتمدة على المعرفة، ولهذا فان المنتج يجد ان اغلب المنظمات المتنافسة تعتمد على موارد متماثلة او متشابهة لكن بعضها ناجح جدا، وبعضها ناجح، وبعضها يفشل ويرجع سبب ذلك للمعرفة الديناميكية ومدى اعتماد المنظمة بصفتها مورد أساس للتميز (Asheim & Coenen,2005:1172)، وعليه فان مفهوم المعرفة الديناميكية يتم تداوله من منظور القابليات الديناميكية التي تركز على الموارد الداخلية للمنظمة وكيفية تطويرها وتحديثها لتكون موردا أساسيا للتميز والاستدامة (Zheng et al,2011:1041) و (Martinez & Vial,2018:5) .

تشير "القابليات الديناميكية" إلى جانبين من قدرة الشركة على توليد المعرفة. يشير مصطلح "ديناميكية" إلى قدرة الشركات على تجديد قدراتها فيما يتعلق باختصاصاتها من أجل التعامل مع البيئات التنافسية ديناميكياً. تشير "القابليات" إلى الدور الرئيسي للإدارة الاستراتيجية في التأقلم والتكامل وإعادة تكوين الكفاءات الداخلية والخارجية للتفاعل مع البيئات التنافسية ديناميكياً (Teece et al,1997:510) تمثل القابليات الديناميكية كفاءة المنظمة في تغيير او تعديل قدراتها من خلال العمليات الديناميكية او الحركية في المنظمة انطلاقا من ان البيئة التي تعمل بها المنظمة هي بيئة ديناميكية دائمة التغير (Lee et al,2016:966) وهي قدرات موجهة اساسا نحو التغير تساعد الشركات على إعادة نشر وإعادة تكوين قاعدة مواردها لتلبية متطلبات العملاء المتطورة واستراتيجيات المنافسين (Zahra & George,2002:147). فالمعرفة الديناميكية تدل على قدرة تجديد الكفاءات

من أجل التوافق مع بيئة الأعمال المتغيرة. وفي الوقت نفسه، تؤكد القابليات على دور قدرة الشركة على التكيف والتكامل وإعادة تكوين المهارات والموارد والكفاءات الوظيفية على نحو ملائم من أجل تحقيق أشكال جديدة ومبتكرة للميزة التنافسية (Ogunmakin,2004:26) فالقابليات الديناميكية تنشأ من الاكتساب المعرفي بمرور الزمن والخبرة وحسب الأنشطة التي تؤديها المنظمة ولهذا ربطت البحوث القابليات بخبرة الموارد البشرية والحفاظ عليها و اضاف (Barrales et al,2015:1389) إن القابليات الديناميكية تنشأ من التعلم وهي الطريقة المنهجية للمنظمة لتعديل إجراءات التشغيل لمواجهة التحديات البيئية والتنافسية، والمعرفة الديناميكية تعد اهم القابليات الديناميكية في المنظمات التي تتسم بالحركية العالية والاستجابة والمرونة الفائقة للتغيرات المتلاحقة مما يعطي للمنظمة القدرة على التفوق في الاستجابة السريعة لرغبات الزبائن (Martinez & Vial,2018:5) بالإضافة الى التمكن (القوة) الداخلية للمنظمة اذ تمثل المعرفة وحسب النظرة المستندة للموارد اهم مورد للمنظمة وهي تنتج داخليا وعليه فان المنظمة الحائزة على المعرفة الديناميكية تمتلك بيئة داخلية قوية وصلبة امام المفاجآت القادمة من الخارج (Buchel et al,2013:30).

ثانيا : ابعاد المعرفة الديناميكية

١ - قابلية التعلم: التعلم التنظيمي هو تطور الرؤى والنظم والهيكل التنظيمية بوساطة توليد المعرفة الجديدة والارتباطات بين الأجزاء والإجراءات لتعزيز الأداء المستقبلي للمنظمة (Namada,2018:88) وهو عملية تغيير مقصودة ومدروسة تستند لمعرفة جديدة تهدف الى خلق وانشاء قواعد تنظيمية متينة تساعد المنظمة على مواكبة التغيرات المتلاحقة في البيئة التنافسية شديدة التعقيد (Oinghu,2010:21) وتستند قابلية التعلم على خزن واستيعاب المعرفة الجديدة ومحاولة تطبيقها في الواقع العملي (Moingeon & Edmondson,1996:53).

وتبرز اهمية قابلية التعلم من خلال التمييز بين نوعين اساسيين من اصول المنظمة هما (الموارد وتعد ذات طابع ثابت اساسا والنوع الاخر هو القابليات التي تتسم بالدينامية) (Lin,2008:71) ولهذا تعتبر قابلية التعلم مهمة جدا لتعزيز القابليات الدينامية للمنظمة ويعتبر التعلم ضرورة لأي شركة، بغض النظر عن الثقافة أو مجال النشاط، لانه يزيد من فرص البقاء في سوق العمل نظرا لقدرته على توفير المرونة والقدرة على التكيف مع الاحداث البيئية المتسارعة (Palos & Stancovici,2016:2).

٢ - قابلية إعادة التشكيل : إن قدرة إعادة التشكيل تشير إلى إعادة تشكيل وتحويل الموارد القائمة التي تمكن الشركة من الأنسجام في ظروف السوق المتقلبة (Teece et al,1997:515) ان وجود المنظمة في بيئة شديدة التعقيد والتغيير يزيد من حاجتها الى قابلية إعادة تشكيل مواردها بطريقة ديناميكية للحفاظ على ميزة الشركة التنافسية في ظل التنافسية العالية (Amirynay et al,2012:179).

ويرتبط مفهوم قابلية إعادة التشكيل بعملية الخلق الداخلي للقابليات الجديدة او الحصول على القابليات الجديدة من مصادر خارجية والتكامل فيما بينها فالقابليات التنظيمية يمكن الحصول عليها بإحدى طريقتين هما البناء الداخلي لهذه القابليات او اكتساب هذه القابليات من خارج المنظمة، ويتعلق

البناء الداخلي بعملية تحويل القابليات الحالية للمنظمة عن طريق إعادة نشر أو ربط هذه القابليات، اما اكتساب القابليات فانه يشير الى شراء هذه القابليات من المصادر الخارجية ك(التراخيص، وعقود الشراء، والتحالفات، والاندماجات، واكتساب وحدات اعمال أخرى) (رشيد والعبودي، ٢٠١٦: ١٥).

٣- قابلية الاستشعار: هي قابلية المنظمة على استكشاف البيئة وفهم احتياجات ورغبات الزبائن وديناميكيات السوق والاستجابة الملائمة لها (Helfat, 1997: 343)، وهي أيضا الى الاليات والعمليات التي تقود المنظمة تجاه الادراك الواعي والديناميكي للفرص والتحديات والتهديدات البيئية (Teece et al, 1996: 523).

تمثل قابلية الاستشعار قدرة المنظمة على استعمال المعرفة للتنبؤ بالمستقبل بوساطة استشعار الاحداث المستقبلية وتحديد مدى قابلية المنظمة على الخوض في مثل هذه الاحداث ثم لعمل على توجيه جهود المنظمة نحو رسم سيناريوهات تمكنها من التغلب ستراتيجيا على الصعوبات والاحداث البيئية وبالخصوص التنافسية (Biesentha et al, 2018: 6).

ثانيا: رأس المال الفكري

٢-١ مفهوم رأس المال الفكري

ان رأس المال الفكري هو المفهوم الجديد والاساسي للموجودات الفكرية في اقتصاد المعرفة، وان هذا الموجود غير الملموس يمكن تجسيده بتوصيفات مختلفة مثل (براءات الاختراع، والابتكارات). وعلى عكس الموجودات المادية فان الموجودات المعرفية تحتوي على البذور الفكرية والطاقة الأساسية لتجديد نفسها بنفسها (فتحي، ٢٠١٣: ٢٧٥) وفي ظل حسابات رأس المال الفكري ان الاكتشافات والاختراعات الجديدة ومحاكاة الخيال الإنساني وتحفيز الابداع وطموح الانسان وتنافسيته تجد طريقها الصحيح لبناء فرص الاعمال، وفي ضوء تلك الأفكار المرتبة التي يقدمها حول معرفة ماذا، ولماذا، وكيف، ومتى، وأين تتوجه الشركة (العنزي وصالح، ٢٠٠٩: ١٣)، غالباً ما يوصف رأس المال الفكري بالفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمنظمة. ومن الواضح أن رأس المال الفكري يمثل أهم رصيد فكري ومعرفي للمنظمة قائم على المعرفة اذ عادة لا يتم الإعلان عن هذه القيمة في التقارير السنوية ولا تظهر في نماذج التحليل التقليدية بسبب حقيقة أن رأس المال الفكري هو غير مادي بطبيعته وأن القياسات المتوافرة تتكون من متغيرات أو مؤشرات تجعل من الصعب قياسه الا ان تأثيره يبقى واضحا من خلال تميز العاملين أصحاب الفكر والمحتوى المعرفي والخبرة (Trocmar et al, 2010: 556).

يعرف راس المال الفكري بانه مجموعة من المهارات والمعارف المتوفرة بالمنظمة والتي تجعلها قادرة على تلبية رغبات وتطلعات العملاء (العنزي وصالح، ٢٠٠٩: ٣٤) وهو تشكيلة من المهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون وقوى العمل الجماعية للمنظمة يمكن ان تتضمن القدرات الفنية، السمات الشخصية مثل (الذكاء، المواقف، الاتجاهات، القدرة على التعلم، السعي للتطور الرغبة بالابتكار، القدرة على مشاركة المعرفة) (Abeysekera & Guthrie, 2005) وعرفه (Kannan & Aulbur, 2004: 394) المادة الفكرية والمعرفة والمعلومات والملكية الفكرية والخبرة التي توضع قيد الاستخدام من اجل خلق الثروة . واكد (الطائي، ٢٠١٠: ٢٦) ان المقصود برأس المال الفكري هو

العاملين الذين تتوفر فيهم المستويات المعرفية المتمثلة بالمعرفة الإدراكية، المهارات المتقدمة، فهم المحرك الذاتي لأنظمة الابداع، ووصفه (Allen et al,2013:104) بأنه يمثل الخبرات المجمعة والحكمة والمعرفة والمهارات وكذلك الشخصية والقابليات الفعلية وهي راس المال الحقيقي للمنظمة الذي يوجد أيضا في مكتباتها، قواعد بياناتها وبراءات الاختراع.

ويمكن اجمال اهم الخصائص الفريدة التي يتمتع بها راس المال الفكري بالاتي (الحداد وحمد، ٢٠١٤: ١٢٧)

❖ انه راس مال غير ملموس

❖ يصعب قياسه

❖ سريع الزوال والفقدان

❖ يمكن تنميته وتطويره عبر حسن استغلاله

❖ يتجسد في اشخاص لديهم مواصفات خاصة

❖ له تأثير كبير على المنظمة

وبالاستناد للتعريفات المذكورة أعلاه الخاصة براس المال الفكري يمكن القول ان راس المال الفكري هو جزء من راس المال البشري العامل او الناشط في المنظمة، ولكن هذا الجزء يتميز بقدرات فريدة وله القدرة على الابتكار والتطوير سواء بالأساليب المتبعة في الإنتاج او ابتكار وتطوير منتجات ومشاريع ريادية جديدة، وان وجود هذا الجزء في المنظمة من شأنه ان يساهم في إضافة قيمة لأعمال للمنظمة الامر الذي ينعكس على شعور الزبائن بالرضا ومن ثم تحسين الوضع التنافسي للمنظمة.

٢-٢ ابعاد راس المال الفكري

يتفق اغلب الباحثين ان المكونات الأساسية لراس المال الفكري هي

١- راس المال البشري

يعد راس المال البشري المكون الأكثر أهمية لراس المال الفكري (Roos & Pike,2018:41) فالبشر هم عنصر عالي التعقيد اذ يرى (Daft,2003:408) ان راس المال البشري هو القيمة الاقتصادية للمعرفة والخبرات والمهارات والإمكانات التي يمتلكها العاملون، ويمثل الرصيد المعرفي للأفراد بما يمكنهم من الاضطلاع بالمهام والواجبات المختلفة وانجازها على اكمل وجه (أبو الغنم، ٢٠١٢: ١٠) كما ان راس المال البشري هو راس المال الحقيقي ويقع عليه عبء تقديم الأفكار واجراء البحوث وتحويل نتائجها الى منتجات (Dzenopol.ac et al,2017:891) وعرف أيضا بأنه مصدر الابتكار والتجديد وذلك لامتلاكه المقدرة العقلية والإمكانات والقدرات الأساسية التي تقود للابتكار والابداع (مرعي، ٢٠٠٧: ٥٣).

٢- راس المال الهيكلي

يمثل المكون الثاني من مكونات راس المال الفكري، المتمثل (بالقدرات المنظمة) التي تستطيع المشاركة بالمعرفة ونقلها وتعزيزها عن طريق الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والعلامة التجارية التي تمثل شخصية المنظمة وقيمها وهويتها (ابراهيم وتركي، ٢٠١٦: ٤٥٩) وراس المال الهيكلي يعني راس المال الذي لا يمكن نقله الى خارج المنظمة

ويعبر عن نظم وهيكल المنظمة كما ان راس المال الهيكلي القوي والمتماسك يمكن المنظمة من توفير بيئة اعمال ملائمة وقادرة على استخدام راس المال البشري واستنهاضه والاستفادة من اقصى طاقاته، ويمكن إعادة هيكلكه، وإعادة هندسته، وتسخير عناصر التكنولوجيا والابتكار، واهم مكوناته هي: (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاختراعات، الإجراءات الروتين التنظيم) (الحداد وحمد، ٢٠١٤: ١٣١) وأضاف (Obeidat et al,2017:280) ان راس المال الهيكلي يقسم الى قسمين مهمين يكمل أحدهما الآخر الأول هو راس المال الهيكلي التنظيمي الذي يمثل عمليات نقل المعرفة ومشاركتها وأنظمة تقنية المعلومات، والآخر هو راس المال الهيكلي الداخلي او الذي يتعلق بالأفراد الذي يتكون من الخصائص الفكرية وبراءات الاختراع.

٣- راس المال الزبائني

يعد راس المال الزبائني المكون الثالث من مكونات راس المال الفكري، ويطلق عليه عدة مسميات منها راس المال الخارجي (External Capital) وأيضا راس المال العلاقتي (Relational Capital) اذ ان هذا النوع من راس المال يكون خارج المنظمة ويتمثل بعلاقة المنظمة مع الأطراف الخارجية التي تشمل الزبائن والمجهزين والمنافسين وأسواق الأسهم والحكومة (فتحي، ٢٠١٣: ٢٧٩) ويمثل هذا النمط من راس المال قيمة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها الحاليين والمحتملين ويشمل أيضا اهتمام المنظمة برضا وولاء العملاء والعمل على تحسينها (Alipour,2012:58)، وتكمن أهمية راس المال الزبائني في الاتي (حمودي، ٢٠١٢: ٧٢)

- خلق التفوق والتميز عن طريق الابداع والتطوير مثل إيجاد منتجات جديدة او اختراق أسواق جديدة او كسب زبائن جدد.
 - زيادة قيمة الزبائن عن طريق عمليات إدارة الزبائن وتعميق العلاقة مع الزبائن الحاليين.
 - تخفيض أوقات التسليم او سرعة الاستجابة لطلبات الزبائن .
 - ترسيخ علاقات حقيقيو ومؤثرة مع أصحاب المصالح الخارجيين.
- ومن اهم مؤشرات قياس راس المال الزبائني هو قوة العلاقة مع الزبائن، ومدى تكرار عمليات الشراء والتعامل مع المنظمة، والتحسس السعري لدى الزبون (Meyer et al,2015:4).

ثالثا الفخر التنظيمي

٣-١ مفهوم الفخر التنظيمي

من الناحية النفسية فان الفخر يعد عاطفة إيجابية مرتبطة بالأداء، ويحدث الفخر عند ادراك الفرد ان النجاح المتحقق يرجع سببه لصفات او سمات تتعلق به وبشخصيته (Gouthier & Rhein,2011:634) تمت الإشارة الى الفخر التنظيمي كأحد دوافع العمل الأكثر تأثيرا من الناحية النفسية والمعنوية (Tracy et al,2010:167) فعندما يشعر الافراد بالارتباط مع المنظمة نفسيا ويكونون فخورين بانتمائهم للمنظمة يعد ذلك دافعا قويا لتعزيز الأداء والالتزام (Arshad,2016:964) ان الفخر يحفز الموظفين ويعزز الإبداع في نفوسهم للتوصل إلى حلول فريدة من نوعها للحصول على ميزة تنافسية في السوق وتحقيق الأهداف التنظيمية ولهذا فان الفخر التنظيمي يعد شعورا قيما جدا وخصوصا بالنسبة للعاملين (Verbeke et al,2004:387) ويوضح

(Nouri et al,2013:39) ان الفخر التنظيمي من خلال عمليات السلوك الاجتماعي اذ يرى ان الفخر التنظيمي هو العامل الأساسي في دراسات السلوكيات الاجتماعية في المنظمة فالموظف الفخور بعمله وبالمنظمة المنتمى اليها هو موظف إيجابي في العمل ويمارس سلوكا اجتماعيا إيجابيا له وللمنظمة.

عرف (Mascolo & Fischer,1995:23) الفخر التنظيمي على انه عاطفة ذاتية واعية تعكس فهم الموظف لمنظمته كمؤسسة اجتماعيًا، ومن الواضح ان هذا التعريف يركز على الفخر الذاتي الذي يشعر به الفرد بالإضافة للقيمة الاجتماعية للفرد بسبب ارتباطه بالمنظمة والفخر التنظيمي يعد استجابة عاطفية للفرد نتيجة لحدث هام تقوم به المنظمة ينتج عنه شعور الفخر لدى العاملين (Tracy & Robins,2007:506) كما أشار (Basch & Fisher,1998:44) ان بيئة العمل والعدالة المدركة وسلوكيات القيادة الإيجابية والمعاملة المتساوية بين العاملين والرؤساء أثناء العمل تولد حصيلة عمل إيجابية بين الموظفين والتي يشار إليها بالفخر التنظيمي، والذي يساهم في دفع وتحفيز العاملين على بذل المزيد من الجهود من خلال تقليل تأثير استنزاف الموارد حسب نظرية حفظ الموارد التي قدمها (Hobfoll et al,2017:1678) وعبر عنه (Mas- Machuce et al,2016:589) بان الفخر التنظيمي يمثل احد اهم الموارد النفسية التي على العاملين ان يسعوا لتعزيزه ليكون دافعا للأداء الجيد والمثالي لانه يرتبط باحترام الذات والقيم الذاتية الأساسية للفرد .

أشار (Masterson,2016:5) ان الفخر هو شعور واعى يختلف عن المشاعر الأساسية كالفرح والغضب والحزن ولهذا فهو شعور معقد وبناء يتطلب التقييم الذاتي والاستفادة من التقييم الجماعي والعملية ولهذا فان الافراد يشعرون بالفخر عندما يقيمون حدثا إيجابيا ذا صلة بهويتهم واهدافهم القائمة على الهوية، ، والفخر التنظيمي يرتبط بشكل مباشر بالنتائج والنجاح التنظيمي وهو انعكاس حقيقي بالهدف المتحقق والذي تم التخطيط له بعناية ولهذا فان ربط الفخر التنظيمي بنتائج الاستراتيجية يعد العمود الفقري في الاستراتيجية لخلق نجاح مستدام وطريقة مبتكرة لمعالجة قضايا التحفيز والأداء (McIntosh,2010:39) وهو مشاعر إيجابية تظهر في المنظمة إذا كان الأداء المتحقق يفوق التوقعات أو المعايير الاجتماعية وهنا إشارة واضحة بأن الفخر لا ينتج عن الاعمال الاعتيادية اليومية بل عن الاعمال الخلاقة والفريدة والابداعية التي تعزز القيمة الذاتية للفرد والمنظمة (Brosi et al,2016:977)

2-3 أهمية الفخر التنظيمي

الفخر التنظيمي هو شعور خاص يملكه الموظف الذي يعتز بعمله ومنظمته ويفتخر بانتمائه لها وبالخصوص الموظفين القدامى وأصحاب الخبرة والأكثر معرفة ودراية بمنظمتهم فانهم يعرفون ان تقييمهم جيد لدى الإدارة لذا فهم يحرصون على تقديم الأفكار الجديدة والمبدعة لخدمة المنظمة وتنافسياتها (Gouthier & Rhein,2011:634)، أيضا من المهم للمنظمة ان يشعر الافراد العاملون بالفخر بسبب ارتباطهم بالعمل فيها لان ذلك يعود للمنظمة بالكثير من الإيجابيات لعل أهمها هو زيادة وعي العاملين بأهمية المنظمة في المجتمع وأهمية ما يقومون به الى جانب أهمية دورهم في دعم النجاح التنظيمي (Katzenbach,2003:34) كما عده (Kraemer &)

Gouthier,2014:145) عاملا مهما لنجاح الاعمال وله تأثير سلبي على نوايا دوران الموظفين اذ وجد (Appleberg,2005:11) في دراسته ان الفخر التنظيمي احد اهم الأسباب التي تدعو الموظفين لاتخاذ قرار البقاء في العمل وتحفيز الالتزام التنظيمي.

والشعور بالفخر التنظيمي يدفع الفرد الى التحدي المستقبلي القادم ويحفز تفكيره نحو الابداع وكسر القيود الموضوعة على الأفكار الخلاقة في المنظمة بالإضافة الى ان تعبير الفخر الذي يحصل عليه الفرد من اقرانه العاملين إشارة بانه يستحق مكانة اعلى في التسلسل الهرمي التنظيمي والاجتماعي (Masterson,2016:7) أن معظم علماء النفس يتفقون على أن الفخر هو عاطفة إيجابية واعية تتجم عن إنجازات يمكن أن يكون سببها إلى قدرات الفرد أو جهوده، ايضا وصف الفخر بأنه العاطفة التي تولدها التقييمات، أذ أن الشخص مسؤول عن نتيجة ذات قيمة اجتماعية أو لكونه شخصاً ذا قيمة اجتماعية" تماشياً مع الرأي القائل بأن الفخر ينطوي على تقييمات عامة للشخص (أي حالة يكون فيها الشخص واعياً بتقييمه من قبل أشخاص آخرين) (الشبلي، ٢٠١٨: ٤٣)

٣-٣ ابعاد الفخر التنظيمي

أشار (Gouthier & Rhein,2011)،(Kashif et al,2017:1678) ان للفخر التنظيمي بعدين هما الفخر التنظيمي العاطفي employee pride والذي يتعلق بمدى شعور الفرد بالفخر وهو شعور إيجابي ينتج عن ادائه ونجاحه في المنظمة، والفخر التنظيمي الموقفي attitudinal pride اذ يعد الفخر هو موقف ويقدم ميلاً نفسياً يعتمد على التقييم العام لشخص أو شيء. وعلى النقيض من الفخر العاطفي، فإن هذا النوع من الفخر في المواقف مستقر ولا يعتمد على الأحداث الفردية، بما أن الأفراد لديهم مواقف معينة تجاه مجموعة متنوعة من الأشياء، فمن الممكن لهم تطوير موقف فخر داخلي ثابت تجاه وظائفهم.

وحدد (Williams & De Sleno,2008:9) ابعاد الفخر التنظيمي ببعدين هما الفخر الاستعلائي وهو المتعلق بالتكبر والنظرة الفوقية للامور المحيطة كرد فعل للتقدير الذي يحصل عليه الفرد مقابل عمله المتميز وهذا بطبيعة الحال هو الجانب المظلم او السيء من الفخر، والبعد الثاني هو الفخر الأصيل وهو الفخر الذي يتبع موقف معين يشعر الفرد بعده ان هناك مشاعر جديدة تنتابه وان تقدير الآخرين له زاد من تقديره لذاته.

اما (Nouri et al,2013) و (الشبلي، ٢٠١٨) فقد حددوا أربعة ابعاد لقياس الفخر التنظيمي اعتمادا على دراسة (Freitas et al,2004:743) وهي: (الفخر الذاتي، الفخر المقارن، الاحترام الذاتي، الاحترام المقارن) في حين يرى (Masterson,2016) ان ابعاد الفخر التنظيمي هي: (الاندماج مع الآخرين، احداث فرق) ان تكون الأفضل.

ويرى الباحث ان من الأفضل الاعتماد على رأي كل من (Gouthier & Rhein,2011) و (Kashif et al,2017:1678) في تحديد ابعاد الفخر التنظيمي ببعدين هما (الفخر العاطفي والفخر الموقفي) وبما يتماشى مع اهداف الدراسة الحالية

١- الفخر التنظيمي العاطفي

تستند الفكرة الرئيسة للفخر التنظيمي العاطفي الى العاطفة الذكية والتي تنتج عن الخبرة والملائمة مع التوقعات المدروسة (Tracy et al,2010:169) اذ يعد الفخر التنظيمي العاطفي المقارنة المعرفية بين الإنجازات الفعلية للشركة وتوقعات الموظف الأصلية لما تقوم به المنظمة والنتائج المتحققة فعليا من قبل المنظمة إذا اعتبر الموظف هذا العمل ناجحًا، يظهر الفخر التنظيمي العاطفي. تؤثر مشاعر الفخر التنظيمي، تمامًا مثل العواطف كلها، على المواقف والسلوكيات اللاحقة وهو شعور مستمر وليس مؤقت (Gouthier & Rhein,2011:635) والفخر العاطفي يمثل أحد العواطف الحادة او القوية التي لها آثار هامة على الأداء والالتزام التنظيمي ونوايا الدوران وهو بناء يصعب الوصول اليه الا بالنجاحات والتعامل الأخلاقي والودي بين المنظمة والعاملين (Kashif et al,2017:1675).

٢- الفخر التنظيمي الموقفي

أن المواقف هي الميول النفسية التي نتجت عن التقدير - مع درجة معينة من الرضا أو عدم الرضا - عن شخص أو كائن ما وعلى وفق نظرية الموقف، فإن المنظمات هي كائنات الموقف المحتمل، ففي حالة الفخر التنظيمي الموقفي، يتمتع الفرد بدرجة عالية من الرضا تجاه المنظمة، المواقف تنتج عادة من التجارب فهي قابلة للتعلم وبالمقارنة مع المشاعر المجردة - دائمة للغاية على النقيض من الفخر التنظيمي العاطفي، فإن الفخر التنظيمي في الموقفي هو أمر جماعي ناتج عن حاجة الموظف إلى الانتماء إلى المنظمة (الشبلي، ٢٠١٨: ٤٦) الفخر في المواقف (الانطباع الإيجابي أو غير المواثي بالمحيط) طويل الأجل بطبيعته ويتطور خلال فترة زمنية معينة او قصيرة الاجل تنتج بحسب الموقف او الحالة الراهنة على عكس الفخر التنظيمي العاطفي الذي يعد مستمر لفترة زمنية أطول او دائمي (Kraemer & Gouthier,2014:143).

المبحث الثالث الجانب التطبيقي للبحث

تم استعمال مقياس ليكرت الخماسي (Likert's Scale) وقيست درجات الاستجابة لعينة الدراسة حسب الجدول التالي:

جدول (٢) مقياس درجة الموافقة

الوزن	درجة الموافقة
٥	أوافق تماما
٤	أوافق
٣	محايد
٢	لا أوافق
١	لا أوافق تماما

وعلى هذا فان الوسط الفرضي للمقياس هو:

$$3 = 5 \times 15 = 5 \times (1 + 2 + 3 + 4 + 5)$$

وقد تم تصحيح هذا المقياس المستخدم لتكون الاوساط المرجحة كما في الجدول التالي :

جدول (٣) وزن درجات الاستجابة والوسط المرجح لمقياس الدراسة

	لا أوافق تماماً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماماً
الوزن	١	٢	٣	٤	٥
الوسط المرجح	١.٧٩	٢.٥٩-١.٨	٣.٣٩-٢.٦	٤.١٩-٣.٤	٥ - ٤.٢
	سلبي	يميل الى السلبية	يميل الى الايجابية	موافقة ايجابية	أعلى درجات الموافقة

بالاعتماد على: عز عبد الفتاح / مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢، ص ٥٤٠ - ٥٤١.

التحليل الاحصائي:

لغرض التعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة التي بنيت على ضوء فلسفة أنموذجها والفرضيات المنبثقة عنها ومدى ما يوفره التحليل الاحصائي من مخرجات يتم على ضوءها الموافقة من عدمها على فرضيات الدراسة، تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليل الاحصائي بشقيه الوصفي للتعرف على خصائص اجابات عينة الدراسة والاستدلالي لبرهنة فرضيات الدراسة . تم استخدام الادوات الاحصائية التالية:

اولاً: اجراء اختبار الثبات (Reliability test) لأسئلة الاستبانة لجميع بيانات المتغيرات، وقد استعمل لذلك:

١- اختبار التحليل العاملي التوكيدي: للتحقق من ان العبارات المحددة لقياس مفهوم معين تقيس بالفعل هذا المفهوم ولا تقيس مفهوما اخر .

٢- معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لعبارات متغيرات الدراسة للتحقق من صدق الاداء .

ثانياً: اساليب الاحصاء الوصفي: لغرض وصف خصائص متغيرات الدراسة من خلال :

١- المتوسط الحسابي

٢- الانحراف المعياري.

ثالثاً: اساليب الاحصاء الاستدلالي: لاختبار الدلالة الاحصائية لفروض الدراسة وتمثلت بالإجراءات التالية:

١- معامل بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس علاقات الارتباط بين المتغيرات.

٢- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس التأثير .

٣- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression) لبرهنة دور المتغير الوسيط.

اولاً: اجراء اختبار الثبات (Reliability test)

١- اختبار التحليل العاملي التوكيدي:

جدول (٤) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لابعاد المعرفة الديناميكية

البعد	الفقرة	التباين المشترك
قابلية التعلم المعرفي	١	0.921
	٢	0.874

0.878	٣	
0.814	٤	
0.942	٥	
0.914	١	قابلية اعادة التشغيل
0.868	٢	
0.931	٣	
0.867	٤	
0.945	١	قابلية الاستشعار
0.902	٢	
0.887	٣	
0.928	٤	

من اعداد الباحث بالاعتماد على تكرارات استجابة المبحوثين على مفردات الاستبانة وباستخدام برنامج SPSS يتضح من الجدول (٤) ارتفاع اوزان فقرات الابعاد حيث ان جميع القيم اعلى من الحد الادنى المقبول البالغ (٠.٣٠) مما يشير الى امكانية الاعتماد على مفهوم الفقرات وفقا (Haier,2011) لقياس ابعاد متغير المعرفة الديناميكية.

جدول (٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لابعاد راس المال الفكري

البعد	الفقرة	التباين المشترك
راس المال البشري	١	0.934
	٢	0.907
	٣	0.923
	٤	0.948
	٥	0.922
	٦	0.957
	٧	0.941
راس المال الهيكلي	١	0.924
	٢	0.935
	٣	0.892
	٤	0.920
	٥	0.957
	٦	0.889
	٧	0.924
راس المال الزبائني	١	0.952
	٢	0.965
	٣	0.846
	٤	0.921

0.919	٥	
0.913	٦	
0.971	٧	

من اعداد الباحث بالاعتماد على تكرارات استجابة المبحوثين على مفردات الاستبانة وباستخدام برنامج SPSS يتضح من الجدول (٥) ارتفاع اوزان فقرات الابعاد حيث ان جميع القيم اعلى من الحد الادنى المقبول البالغ (٠.٣٠) مما يشير الى امكانية الاعتماد على مفهوم الفقرات لقياس ابعاد متغير راس المال البشري

جدول (٦) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لابعاد الفخر التنظيمي

البعد	الفقرة	التباين المشترك
الفخر التنظيمي العاطفي	١	0.633
	٢	0.828
	٣	0.588
	٤	0.731
الفخر التنظيمي الموقفي	١	0.880
	٢	0.768
	٣	0.600

من اعداد الباحث بالاعتماد على تكرارات استجابة المبحوثين على مفردات الاستبانة وباستخدام برنامج SPSS يتضح من الجدول (٦) ارتفاع اوزان فقرات الابعاد حيث ان جميع القيم اعلى من الحد الادنى المقبول البالغ (٠.٣٠) مما يشير الى امكانية الاعتماد على مفهوم الفقرات لقياس ابعاد متغير الفخر التنظيمي.

٢- اختبار الفا كرونباخ

جدول (٧) نتائج اختبار الفا كرونباخ لمتغيرات الاستمارة

المحور	البعد	الفا كرونباخ
المعرفة الديناميكية	قابلية التعلم المعرفي	0.958
	قابلية اعادة التشكيل	0.942
	قابلية الاستشعار	0.962
راس المال الفكري	راس المال البشري	0.986
	راس المال الهيكلي	0.983
	راس المال الزبائني	0.985
الفخر التنظيمي	الفخر التنظيمي العاطفي	0.834
	الفخر التنظيمي الموقفي	0.829

من اعداد الباحث بالاعتماد على تكرارات استجابة المبحوثين على مفردات الاستبانة وباستخدام برنامج SPSS تبين نتائج اختبار الثبات ان قيم الفا كرونباخ لجميع متغيرات الاستبانة اكبر من (٧٠%) وهذا يعني ان هذه القيم توفر درجة عالية جدا من الثبات الداخلي وبذا يمكن الاعتماد على اجابات عينة الدراسة في تحقيق اهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

ثانيا: الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة :

جدول (٨) نتائج الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

المحور	البعد	المتوسط	الانحراف	الدلالة
المعرفة الديناميكية	قابلية التعلم المعرفي	3.76	0.78	أوافق
	قابلية إعادة التشكيل	3.64	0.83	أوافق
	قابلية الاستشعار	3.52	0.97	أوافق
اجمالي المحور				
راس المال الفكري	راس المال البشري	3.54	1.06	أوافق
	راس المال الهيكلي	3.52	1.00	أوافق
	راس المال الزبائني	3.60	1.00	أوافق
اجمالي المحور				
الفخر التنظيمي	الفخر التنظيمي العاطفي	3.75	0.70	أوافق
	الفخر التنظيمي الموقفي	3.77	0.59	أوافق
	اجمالي المحور	3.76	0.61	أوافق

من اعداد الباحث بالاعتماد على تكرارات استجابة المبحوثين على مفردات الاستبانة وباستخدام برنامج SPSS يبين الجدول (٨) ان المتوسط الحسابي لجميع الابعاد اعلى من الوسط الفرضي (٣) وهذا يدل على موافقة اغلبية افراد العينة على جميع عبارات متغيرات الدراسة
 ثالثا: الاحصاء الاستدلالي : اختبار فرضيات الدراسة
 أ- علاقات الارتباط

- ١- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة الديناميكية وراس المال الفكري وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابلية التعلم وراس المال الفكري.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابلية إعادة التشكيل وراس المال الفكري.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابلية الاستشعار وراس المال الفكري.
- لغرض التحقق من وجود علاقة ارتباط بين المعرفة الديناميكية وراس المال الفكري تم اخضاع بيانات المتغيرين للتحليل للتحقق من الفرضيات الفرعية اولا وفيما يلي المخرجات الاحصائية:
- جدول (٩) المخرجات الاحصائية لعلاقة الارتباط بين ابعاد المعرفة الديناميكية وراس المال الفكري

البعد	قيمة الارتباط r	قيمة t المحسوبة	القيمة المعنوية P value
قابلية التعلم	0.985**	56.444	0.000
قابلية إعادة التشكيل	0.973**	42.106	0.000
قابلية الاستشعار	0.990**	70.940	0.000

** معنوي على مستوى ١%. قيمة t الجدولية (0.01, df 98) = ٢.٦٣

يتضح من الجدول (٩) ان جميع ابعاد المعرفة الديناميكية ترتبط ارتباطا موجبا عالي القيمة مع راس المال الفكري، وان هذا الارتباط ذو دلالة احصائية معنوية على مستوى ١% بدلالة قيمة t المحسوبة التي اظهرت قيما اعلى من t الجدولية. ومن هذا نستدل على ان هناك علاقة ارتباط بين ابعاد المعرفة الديناميكية من جهة وراس المال الفكري من جهة اخرى وبما يحقق الفرضيات الفرعية

الثلاث للفرضية الرئيسية الاولى، وعليه فان هذا يقود الى قبول الفرضي الرئيسية الاولى التي تنص على " توجد علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة الديناميكية ورأس المال الفكري"

٢- **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد رأس المال الفكري والفخر التنظيمي، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- توجد علاقة ارتباط بين رأس المال البشري والفخر التنظيمي .
- توجد علاقة ارتباط بين رأس المال الهيكلي والفخر التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباط بين رأس المال الزبائني والفخر التنظيمي.

لغرض التحقق من وجود علاقة ارتباط بين رأس المال الفكري والفخر التنظيمي تم اخضاع بيانات المتغيرين للتحليل للتحقق من الفرضيات الفرعية اولا وفيما يلي المخرجات الاحصائية:

جدول (١٠) المخرجات الاحصائية لعلاقة الارتباط بين ابعاد رأس المال الفكري والفخر التنظيمي

البعد	قيمة الارتباط r	قيمة t المحسوبة	القيمة المعنوية Pvalue
رأس المال البشري	0.782**	12.432	0.000
رأس المال الهيكلي	0.780**	12.335	0.000
رأس المال الزبائني	0.783**	12.459	0.000

** معنوي على مستوى ١%. قيمة t الجدولية (0.01, df 98) = ٢.٦٣

يتضح من الجدول (١٠) السابق ان جميع ابعاد رأس المال الفكري ترتبط ارتباطا موجبا عالي القيمة مع الفخر التنظيمي، وان هذا الارتباط ذو دلالة احصائية معنوية على مستوى ١% بدلالة قيمة t المحسوبة التي اظهرت قيما اعلى من t الجدولية . ومن هذا نستدل على ان هناك علاقة ارتباط بين ابعاد رأس المال الفكري من جهة والفخر التنظيمي من جهة اخرى وبما يحقق الفرضيات الفرعية الثلاث للفرضية الرئيسية الثانية، وعليه فان هذا يقود الى قبول الفرضي الرئيسية الثانية التي تنص على " توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد رأس المال الفكري والفخر التنظيمي "

٣- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة الديناميكية والفخر التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابلية التعلم والفخر التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابلية إعادة التشكيل والفخر التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابلية الاستشعار والفخر التنظيمي.

لغرض التحقق من وجود علاقة ارتباط بين المعرفة الديناميكية والفخر التنظيمي تم اخضاع بيانات المتغيرين للتحليل للتحقق من الفرضيات الفرعية اولا وفيما يلي المخرجات الاحصائية:

جدول (١٢) المخرجات الاحصائية لعلاقة الارتباط بين ابعاد المعرفة الديناميكية والفخر التنظيمي

البعد	قيمة الارتباط r	قيمة t المحسوبة	القيمة المعنوية P value
قابلية التعلم	0.836**	15.079	0.000
قابلية إعادة التشكيل	0.777**	12.238	0.000
قابلية الاستشعار	0.764**	11.704	0.000

**** معنوي على مستوى ١%. قيمة t الجدولية (0.01, df 98) = ٢.٦٣**

يتضح من الجدول (١٢) ان جميع ابعاد المعرفة الديناميكية ترتبط ارتباطا موجبا عالي القيمة مع الفخر التنظيمي، وان هذا الارتباط ذو دلالة احصائية معنوية على مستوى ١% بدلالة قيمة t المحسوبة التي اظهرت قيما اعلى من t الجدولية . ومن هذا نستدل على ان هناك علاقة ارتباط بين ابعاد المعرفة الديناميكية من جهة والفخر التنظيمي من جهة اخرى وبما يحقق الفرضيات الفرعية الثلاث للفرضية الرئيسية الثالثة، وعليه فان هذا يقود الى قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على " توجد علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة الديناميكية والفخر التنظيمي.

ب- علاقات التأثير

٤- الفرضية الرئيسية الرابعة: تؤثر المعرفة الديناميكية معنويا في الفخر التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- تؤثر قابلية التعلم معنويا في الفخر التنظيمي.
 - تؤثر قابلية إعادة التشكيل معنويا في الفخر التنظيمي.
 - تؤثر قابلية الاستشعار معنويا في الفخر التنظيمي.
- لغرض التحقق من ان المعرفة الديناميكية تؤثر معنويا في الفخر التنظيمي تم اخضاع بيانات المتغيرين للتحليل للتحقق من الفرضيات الفرعية اولا وفيما يلي المخرجات الاحصائية:

جدول (١٣) المخرجات الاحصائية لعلاقة تأثير ابعاد المعرفة الديناميكية في الفخر التنظيمي

البعد	قيمة t المحسوبة	القيمة المعنوية P value	قيمة معامل التحديد R ²	معامل التأثير قيمة B
قابلية التعلم	15.073	0.000**	0.699	0.661
قابلية اعادة التشكيل	12.238	0.000**	0.604	0.572
قابلية الاستشعار	11.734	0.000**	0.583	0.483

**** معنوي على مستوى ١%. قيمة t الجدولية (0.01, df 98) = ٢.٦٣**

يبين الجدول (١٣) المخرجات الاحصائية لدور ابعاد المعرفة الديناميكية كل على انفراد في ترسيخ الاثر من عدمه في الفخر التنظيمي وعلى وفق نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط الذي يخلص منه إلى معطيات التحليل الآتية:

- ١- حققت أبعاد المعرفة الديناميكية أثرا ذو دلالة معنوية في الفخر التنظيمي، إذ كانت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ١% .
- ٢- ان نسبة التأثير لأبعاد المعرفة الديناميكية بلغت ما قيمته (٠.٦٦١، ٠.٥٧٢، ٠.٤٨٣) لقابلية التعلم وقابلية اعادة التشكيل وقابلية الاستشعار على التوالي ما يدل على ان زيادة معدل قيمة قابلية التعلم وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة الفخر التنظيمي بمقدار (٠.٦٦١) وان زيادة معدل قيمة قابلية اعادة التشكيل وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة الفخر التنظيمي بمقدار (٠.٥٧٢)، وان زيادة معدل قيمة قابلية الاستشعار وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة الفخر التنظيمي بمقدار (٠.٤٨٣).

٣- بلغت قيمة معامل التحديد في علاقة التأثير لأبعاد المعرفة الديناميكية في الفخر التنظيمي ما مقداره (٠.٦٦٩) لقابلية التعلم و (٠.٦٠٤) لقابلية إعادة التشكيل و (٠.٥٨٣) لقابلية الاستشعار وهذا يعني ان هذه الابعاد تفسر كل على انفراد ما مقداره (٦٦.٩% و ٦٠.٤% و ٥٨.٣%) من التباين الحاصل في الفخر التنظيمي.

وبناء على ما تقدم نستدل على معنوية التأثير لأبعاد المعرفة الديناميكية بما يحقق الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الرابعة وعليه فان هذا يقود الى قبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على " تؤثر المعرفة الديناميكية معنويا في الفخر التنظيمي " .

٥- **الفرضية الرئيسية الخامسة:** تؤثر المعرفة الديناميكية معنويا في راس المال الفكري، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- تؤثر قابلية التعلم معنويا في راس المال الفكري.
- تؤثر قابلية إعادة التشكيل معنويا في راس المال الفكري.
- تؤثر قابلية الاستشعار معنويا في راس المال الفكري.

لغرض التحقق من ان المعرفة الديناميكية تؤثر معنويا في راس المال الفكري تم اخضاع بيانات المتغيرين للتحليل للتحقق من الفرضيات الفرعية اولا وفيما يلي المخرجات الاحصائية:

جدول (١٤) المخرجات الاحصائية لعلاقة تأثير ابعاد المعرفة الديناميكية في راس المال الفكري

البعد	قيمة t المحسوبة	القيمة المعنوية	قيمة معامل التحديد R ²	معامل التأثير قيمة B
قابلية التعلم	65.444	0.000**	0.970	1.292
قابلية إعادة التشكيل	42.106	0.000**	0.948	1.189
قابلية الاستشعار	70.940	0.000**	0.981	1.039

** معنوي على مستوى ١%. قيمة t الجدولية (0.01, df 98) = ٢.٦٣

يبين الجدول (١٤) المخرجات الاحصائية لدور ابعاد المعرفة الديناميكية كل على انفراد في ترسيخ الاثر من عدمه في راس المال الفكري وعلى وفق نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط الذي يخلص منه إلى معطيات التحليل الآتية:

١- حققت أبعاد المعرفة الديناميكية أثرا ذو دلالة معنوية في راس المال الفكري، إذ كانت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ١% .

٢- ان نسبة التأثير لأبعاد المعرفة الديناميكية بلغت ما قيمته (١.٢٩٢، ١.١٨٩، ١.٠٣٩) لقابلية التعلم و قابلية إعادة التشغيل وقابلية الاستشعار على التوالي ما يدل على ان زيادة معدل قيمة قابلية التعلم وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة راس المال الفكري بمقدار (١.٢٩٢) وان زيادة معدل قيمة قابلية إعادة التشكيل وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة راس المال الفكري بمقدار (١.١٨٩)، وان زيادة معدل قيمة قابلية الاستشعار وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة راس المال الفكري بمقدار (١.٠٣٩).

٣- بلغت قيمة معامل التحديد في علاقة التأثير لأبعاد المعرفة الديناميكية في راس المال الفكري ما مقداره (٠.٩٧٠) لقابلية التعلم و (٠.٩٤٨) لقابلية إعادة التشغيل و (٠.٩٨١) لقابلية الاستشعار وهذا

يعني ان هذه الابعاد تفسر كل على انفراد ما مقداره (٩٧.٠% و ٩٤.٨% و ٩٨.١%) من التباين الحاصل في راس المال الفكري.

وبناء على ما تقدم نستدل على معنوية التأثير لأبعاد المعرفة الديناميكية بما يحقق الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الخامسة وعليه فان هذا يقود الى قبول الفرضية الرئيسية الخامسة التي تنص على " تؤثر المعرفة الديناميكية معنويا في راس المال الفكري ".

٦- الفرضية الرئيسية السادسة: يؤثر راس المال الفكري معنويا في الفخر التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- يؤثر راس المال البشري معنويا في الفخر التنظيمي.

- يؤثر راس المال الهيكلي معنويا في الفخر التنظيمي.

- يؤثر راس المال الزبائني معنويا في الفخر التنظيمي.

لغرض التحقق من ان راس المال الفكري تؤثر معنويا في الفخر التنظيمي تم اخضاع بيانات المتغيرين للتحليل للتحقق من الفرضيات الفرعية أولا وفيما يلي المخرجات الاحصائية:

جدول (١٥) المخرجات الاحصائية لعلاقة تأثير ابعاد راس المال الفكري في الفخر التنظيمي

البعد	قيمة t المحسوبة	القيمة المعنوية P value	قيمة معامل التحديد R ²	معامل التأثير قيمة B
راس المال البشري	12.432	0.000**	0.612	0.452
راس المال الهيكلي	12.335	0.000**	0.608	0.479
راس المال الزبائني	12.459	0.000**	0.613	0.479

** معنوي على مستوى ١%. قيمة t الجدولية (0.01, df 98) = ٢.٦٣

يبين الجدول (١٥) المخرجات الاحصائية لدور ابعاد راس المال الفكري كل على انفراد في ترسيخ الاثر من عدمه في الفخر التنظيمي وعلى وفق نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط الذي يخلص منه إلى معطيات التحليل الآتية:

١- حققت أبعاد راس المال الفكري أثرا ذو دلالة معنوية في الفخر التنظيمي، إذ كانت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ١% .

٢- ان نسبة التأثير لأبعاد راس المال الفكري بلغت ما قيمته (٠.٤٧٩ ، ٠.٤٧٩ ، ٠.٤٥٢) لراس المال البشري و راس المال الهيكلي وراس المال الزبائني على التوالي ما يدل على ان زيادة معدل قيمة راس المال البشري وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة الفخر التنظيمي بمقدار (٠.٤٥٢) وان زيادة معدل قيمة راس المال الهيكلي وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة الفخر التنظيمي بمقدار (٠.٤٧٩)، وان زيادة معدل قيمة راس المال الزبائني وحدة واحدة ستؤدي الى زيادة الفخر التنظيمي بمقدار (٠.٤٧٩).

٣- بلغت قيمة معامل التحديد في علاقة التأثير لأبعاد راس المال الفكري في الفخر التنظيمي ما مقداره (٠.٦١٢) لراس المال البشري و (٠.٦٠٨) لراس المال الهيكلي و (٠.٦١٣) لراس المال الزبائني وهذا يعني ان هذه الابعاد تفسر كل على انفراد ما مقداره (٦١.٢% و ٦٠.٨% و ٦١.٣%) من التباين الحاصل في الفخر التنظيمي.

وبناء على ما تقدم نستدل على معنوية التأثير لأبعاد راس المال الفكري بما يحقق الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية السادسة وعليه فان هذا يقود الى قبول الفرضية الرئيسية السادسة التي تنص على " يؤثر راس المال الفكري معنويا في الفخر التنظيمي ".

٧- **الفرضية الرئيسية السابعة:** تؤثر المعرفة الديناميكية في الفخر التنظيمي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الفكري، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- تؤثر قابلية التعلم في الفخر التنظيمي من خلال رأس المال الفكري.
- تؤثر قابلية إعادة التشكيل في الفخر التنظيمي من خلال رأس المال الفكري.
- تؤثر قابلية الاستشعار في الفخر التنظيمي من خلال رأس المال الفكري

لغرض التحقق من ان المعرفة الديناميكية تؤثر معنوياً في الفخر التنظيمي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الفكري تم اخضاع بيانات المتغيرين للتحليل باستخدام تحليل التباين المتدرج (Stepwise linear regression) للتحقق من الفرضيات الفرعية اولا .

تم الاعتماد على طريقة (The Baron and Kenny (1986) والتي تعد تحليلاً استراتيجياً (analysis strategy) لاختبار فروض الوساطة (mediation hypotheses)، يتم الاختبار اعتماداً على ثلاث خطوات:

- ١- ان المتغير المستقل يتنبأ بالمتغير التابع
 - ٢- ان المتغير المستقل يتنبأ بالمتغير الوسيط
 - ٣- ان المتغيرين المستقل والوسيط يتنبأ بالمتغير التابع
- وعليه فالابد من حصول الشروط الثلاث التالية لتدعيم الوساطة:
- ١- ان المتغير المستقل يؤثر معنوياً بالمتغير التابع،
 - ٢- وان المتغير المستقل يؤثر معنوياً بالمتغير الوسيط،
 - ٣- وان المتغير الوسيط يجب ان يؤثر معنوياً بالمتغير التابع.
- هناك نوعين من الوساطة:

أ- **الوساطة الكاملة (Complete Mediation)** تحدث عندما تتحقق الحالات الثلاث السابقة وان المتغير المستقل لا يؤثر معنوياً بالمتغير التابع بوجود المتغير الوسيط،

ب- اما **الوساطة الجزئية (Partial Mediation)** فتحدث عندما ينخفض مقدار معامل تأثير المتغير المستقل بالمتغير التابع بوجود المتغير الوسيط. (Kenny, D. A. 1986)

تشير الفرضيات (الرابعة والخامسة والسادسة) الى تحقق الشروط الثلاث افي اعلاه لتدعيم الوساطة، وعليه تم اجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression) لبيان العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد من خلال ادخال المتغير الوسيط.

وفيما يلي المخرجات الاحصائية:

جدول (١٦) المخرجات الاحصائية لعلاقة تأثير ابعاد المعرفة الديناميكية في الفخر التنظيمي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الفكري

البيد	الانموذج (Model)	قيمة t المحسوبة	القيمة المعنوية P value	معامل التأثير قيمة B
قابلية التعلم	بدون المتغير الوسيط	15.073	0.000**	0.661
	بوجود المتغير الوسيط	0.883	0.379	0.244
قابلية إعادة التشكيل	بدون المتغير الوسيط	12.238	0.000**	0.572

0.201	0.321	0.997	بوجود المتغير الوسيط	قابلية الاستشعار
0.483	0.000**	11.734	بدون المتغير الوسيط	
0.420	0.144	1.472	بوجود المتغير الوسيط	

** معنوي على مستوى ١%. قيمة t الجدولية (0.01, df 98) = ٢.

تشير مخرجات الجدول (١٦) الى ان ابعاد المعرفة الديناميكية لم تحقق تأثيرا معنويا في الفخر التنظيمي بوجود المتغير الوسيط وهذا يشير الى تحقق الوساطة الكاملة لراس المال الفكري في العلاقة التأثيرية لابعاد المعرفة الديناميكية، وبذلك تتحقق الفرضيات الفرعية للفرضية السابعة، ومن خلال ذلك تتحقق الفرضية الرئيسة السابعة التي تنص على " تؤثر المعرفة الديناميكية في الفخر التنظيمي من خلال الدور الوسيط لراس المال الفكري.

المبحث الرابع :

الاستنتاجات والتوصيات:

اولا : الاستنتاجات

- ١- اتضحت اهمية راس المال الفكري ودوره في تشكيل وتحقيق الفخر التنظيمي في الجامعة المبحوثة وتجسيد ذلك في أثر راس المال الفكري بوصفه متغير وسيط لتحقيق ديناميكية المعرفة وبما يعزز شعور العاملين بالفخر التنظيمي.
 - ٢- لديناميكية معرفية مكانة كبيرة في المنظمات كونه يرتبط بالموارد البشرية التي تعد المورد البشري الاكثر قيمة في المنظمات.
 - ٣- تعد الديناميكية المعرفية وراس المال الفكري من الموضوعات الساخنة والحيوية في المنظمات اذا ان لهما دور كبير في الارتقاء بأداء المنظمات فضلا عن ارتباطهما بموضوعات غاية في الاهمية الفخر التنظيمي.
 - ٤- اظهرت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباط قوية بين الديناميكية المعرفية وراس المال الفكري ما يعزز الشعور بالفخر التنظيمي.
 - ٥- اظهرت نتائج الدراسة بان تأثير المعرفة الديناميكية من خلال الدور الوسيط لراس المال الفكري تؤدي الى تحسين الفخر التنظيمي لدى العاملين من خلال الابعاد الفرعية لراس المال الفكري وكان الأثر الأكبر لبعـد راس المال الهيكلي.
- ثانيا: التوصيات

في هذه الفقرة سيتم عرض اهم التوصيات للبحث الحالي وكما يأتي.

١. توصي الدراسة ادارة الجامعة بضرورة تنمية مشاعر الفخر التنظيمي الاتجاهي وذلك عن طريق إعداد سجل يتضمن نجاحات الجامعة الفائقة والتميزة وإطلاع العاملين عليه باستمرار، وهو ما قد يتحقق من خلال عقد اللقاءات والندوات التي تستهدف تعريف العاملين بالإنجازات والنجاحات المتميزة والفائقة للجامعة وصورة الجامعة الذهنية لدى العملاء والخدمات التي تقدمها للمجتمع وغيرها من العوامل التي يمكن ان تسهم في توليد مشاعر الفخر التنظيمي لدى العاملين .

٢. توصي الدراسة باعتماد النموذج المقترح من الباحث لتحديد مكونات الديناميكية المعرفية لقياس وتقييم وتطوير ادارة راس المال الفكري لا نه يشمل على المكونات الاكثر تكرارا واتفاقا ما بين الباحثين، والاكثر ملاءمة لطبيعة عمل المؤسسة الحكومية ومنظمات الاعمال وبما يؤثر على الشعور بالفخر التنظيمي من قبل العاملين اتجاه منظماتهم .

٣. ضرورة التركيز على عملية صناعة راس المال الفكري من خلال اعطاء الفرصة امام الافراد لتبادل المعرفة الضمنية من خلال تحويلها الى معرفة ظاهرة من خلال تحفيزهم لاظهار قدراتهم العقلية والذهنية وتحويلها الى معرفة موثقة.

٤- ضرورة الانفتاح على العالم من حيث تدريب وتطوير العنصر البشري ورأس المال الحقيقي داخل الجامعة وتبادل الخبرات.

المصادر

- ١- العنزي ، سعد و صالح ، احمد علي ، (٢٠٠٩) " إدارة راس المال الفكري في منظمات الاعمال " ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢- فتحي، سلطان عبد الرحمن ، (٢٠١٣) " اثر مكونات راس المال الفكري في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة" مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد ١٢، المجلد ٦.
- ٣- الحداد، حسون محمد و حمد، موفق خزعل، (٢٠١٤) "اثر استثمار راس المال الفكري على رضا العملاء في المصارف الإسلامية في العراق" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.
- ٤- أبو الغنم، خالد عبد العزيز (٢٠١٢) "اثر تنمية راس المال الفكري في فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية " مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الصرة.
- ٥- مرعي ، محمد مرعي(٢٠٠٧) " إدارة راس المال الفكري في المؤسسات وكيفية تقييمها" دار الإسكندرية للطباعة والنشر.مصر.
- ٦- إبراهيم، بشرى وتركي، سنية كاظم (٢٠١٦) "اثر راس المال الفكري في ابعاد جودة السلعة" مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٤٨.
- ٧- الشبلي، سامي غانم (٢٠١٨) " الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين القيادة الجمالية وسلوك العاملين" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
- ٨- الطائي، علي حسون و الزبيدي، لمي قيس، (٢٠١٧) "الأنماط القيادية ودورها في تعزيز رأس المال الفكري" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ١٠١، المجلد ٢٣.
- ٩- حمودي، وجدان حسن، (٢٠١٢)، "رأس المال الفكري ودوره في تطوير المنتج"، مجلة تنمية الرافدين، العدد ١٠٦، المجلد ٣٤.
- ١٠- عبد الفتاح، عز، (١٩٨٢) "مقدمة في الإحصاء الوصفي"، دار النهضة العربية، القاهرة

9-Lerro, A., & Schiuma, G. (2009). Knowledge-based dynamics of regional development: the case of Basilicata region. Journal of Knowledge Management, 13(5), 287-300.

10- Manniche, J. (2012). Combinatorial knowledge dynamics: On the usefulness of the differentiated knowledge bases model. European Planning Studies, 20(11), 1823-1841.

11- Asheim, B. T., & Coenen, L. (2005). Knowledge bases and regional innovation systems: Comparing Nordic clusters. Research policy, 34(8), 1173-1190.

12- Parent, R., Roy, M., & St-Jacques, D. (2007). A systems-based dynamic knowledge transfer capacity model. Journal of knowledge Management, 11(6), 81-93.

13- Trocmaer, N., Avram, R., Avram, E., & Bolocan, C. (2010, March). Knowledge dynamics: The learning cycle and intellectual capital. A basic framework for knowledge internalization. In The Proceedings of the 2nd European Conference on Intellectual Capital (p. 553).

- 14- Lee, P. Y., Wu, M. L., Kuo, C. C., & Li, C. S. J. (2016). How to deploy multiunit organizations' dynamic capabilities?. *Management Decision*, 54(4), 965-980.
- 15- Zahra, S. A., & George, G. (2002). The net-enabled business innovation cycle and the evolution of dynamic capabilities. *Information Systems Research*, 13(2), 147-150.
- 16- Barrales-Molina, V., Montes, F. J. L., & Gutierrez-Gutierrez, L. J. (2015). Dynamic capabilities, human resources and operating routines: a new product development approach. *Industrial Management & Data Systems*, 115(8), 1388-1411.
- 17- Belso-Martinez, J. A., & Diez-Vial, I. (2018). Firm's strategic choices and network knowledge dynamics: how do they affect innovation?. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 1-20.
- 18- Büchel, B., Nieminen, L., Armbruster-Domeyer, H., & Denison, D. (2013). Managing stakeholders in team-based innovation: The dynamics of knowledge and trust networks. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 22-49.
- 19- Ogunmakin, C. A. (2004). Dynamics of knowledge management practices in commercial property business (Doctoral dissertation, Sheffield Hallam University.).
- 20- Brusoni, S., & Prencipe, A. (2001). Managing knowledge in loosely coupled networks: Exploring the links between product and knowledge dynamics. *Journal of management studies*, 38(7), 1019-1035.
- 21- Namada, J. M. (2018). Organizational Learning and Competitive Advantage. In *Handbook of Research on Knowledge Management for Contemporary Business Environments* (pp. 86-104). IGI Global.
- 22- Moingeon, B., & Edmondson, A. (Eds.). (1996). *Organizational learning and competitive advantage*. Sage.
- 23- Qinghu, J. (2010). Research about Competitive Advantage of Clustered Firm—Taking Organizational Learning and Environment Dynamics as Moderator Variables. In *Forum on Science and Technology in China* (Vol. 9, p. 018).
- 24- Lin, H. F. (2008). Empirically testing innovation characteristics and organizational learning capabilities in e-business implementation success. *Internet Research*, 18(1), 60-78.
- 25- Palos, R., & Veres Stancovici, V. (2016). Learning in organization. *The Learning Organization*, 23(1), 2-22
- 26- Amirany, N., Huysman, M., de Man, A. P., & Cloudt, M. (2012). Acquisition reconfiguration capability. *European Journal of Innovation Management*, 15(2), 177-191.
- 27- Helfat, C. E. (1997). Know- how and asset complementarity and dynamic capability accumulation: the case of R&D. *Strategic management journal*, 18(5), 339-360.
- 28- Biesenthal, C., Gudergan, S., & Ambrosini, V. (2018). The role of ostensive and performative routine aspects in dynamic capability deployment at different organizational levels. *Long Range Planning*.
- 29- Allen, S. D. A. G. S., & Plunkett, W. R. (2013). *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectation*.
- 30- Roos, G., & Pike, S. (2018). *Intellectual Capital as a Management Tool: Essentials for Leaders and Managers*. Routledge.

- 31- Dzenopoljac, V., Yaacoub, C., Elkanj, N., & Bontis, N. (2017). Impact of intellectual capital on corporate performance: Evidence from the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 884-903.
- 32- Obeidat, B. Y., Tarhini, A., Masa'deh, R. E., & Aqqad, N. O. (2017). The impact of intellectual capital on innovation via the mediating role of knowledge management: a structural equation modelling approach. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 8(3-4), 273-298.
- 33- Meyer, C., Skaggs, B., & Youndt, M. (2015). Customer Interaction Strategy, Intellectual Capital, and Performance in Professional Service Firms. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2015, No. 1, p. 17903). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- 34- Alipour, M. (2012). The effect of intellectual capital on firm performance: an investigation of Iran insurance companies. *Measuring Business Excellence*, 16(1), 53-66.
- 35- Tracy, J. L., Shariff, A. F., & Cheng, J. T. (2010). A naturalist's view of pride. *Emotion Review*, 2(2), 163-177.
- 36- ARSHAD, A.(2016) Impact of Organizational Morality on Employee Creativity: Mediating Role of Organizational Pride,961-971.
- 37- Verbeke, W., Belschak, F., & Bagozzi, R. P. (2004). The adaptive consequences of pride in personal selling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(4), 386-402.
- 38- Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.
- 39- Katzenbach, J. (2003). Pride: a strategic asset. *Strategy & Leadership*, 31(5), 34-38.
- 40- Nouri, A., DanaeeiFrad, H., Khaef-Elahi, A. A., & Forouzandeh, L. A. (2013)The Exploration of Organizational Pride: Designing and Validating Measure.
- 41- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: a tale of two facets. *Journal of personality and social psychology*, 92(3), 506.
- 42- Mascolo, M. F., & Fischer, K. W. (1995). Developmental transformations in appraisals for pride, shame, and guilt.
- 43- Kashif, M., Zarkada, A., & Thurasamy, R. (2017). Customer aggression and organizational turnover among service employees: The moderating role of distributive justice and organizational pride. *Personnel Review*, 46(8), 1672-1688.
- 44- Basch, J., & Fisher, C. D. (1998). Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associated emotions.
- 45- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- 46- Kraemer, T., & HJ Gouthier, M. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, 25(1), 125-148.
- 47- Appleberg, K. A. (2005). The construction of a nomological network for organizational pride.
- 48- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.

- 49- Masterson, C. R. (2016). Organizational Pride: A Multi-Method Examination of the Nature, Emergence, and Function of Pride in the Workplace (Doctoral dissertation).
- 50- McIntosh, J. (2010). Linking organizational pride to purpose. *Employment Relations Today*, 37(2), 39-45.
- 51- Zheng, S., Zhang, W., & Du, J. (2011). Knowledge-based dynamic capabilities and innovation in networked environments. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 1035-1051.
- 52- Nieves, J., & Haller, S. (2014). Building dynamic capabilities through knowledge resources. *Tourism Management*, 40, 224-232.
- 53- Rastogi, P. N. (2001). The dynamics of Knowledge Management and Intellectual Capital. *Productivity January–March*, 559-567.
- 54- Kannan, G., & Aulbur, W. G. (2004). Intellectual capital: measurement effectiveness. *Journal of intellectual capital*, 5(3), 389-413.
- 55- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- 56- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 509-533.
- 57- Daft, R. (2003) "Management", Thomson, South western, Australia.