



knowledge Absorptive Capacity: A method to enhance the Organizational Excellence

القابلية الامتصاصية للمعرفة: اداة الادارة في تحقيق التفوق التنظيمي

دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة الفرات الاوسط التقنية

*م. جنان شهاب احمد

Abstract: The purpose: the current research aims at knowing the extent to which Al- furat al-awsat technical university perform knowledge Absorptive Capacity and Organizational Excellence As well as revealing the effect of knowledge Absorptive Capacity with its sub-dimensions (Acquisition, Assimilation, Transformation, Exploitation) as an interpretational variable and using Organizational Excellence as a responsive variable with its sub-dimensions (Leadership excellence, Humans excellence and Service excellence).

Design / methodology : the problem of the research is determined by level knowledge of knowledge Absorptive Capacity and Organizational Excellence performed by the research sample applied on a sample of (244) persons from members of Teaching Al- furat al-awsat technical university. Several primary and secondary hypotheses were tested related to the correlation and effect among the research variables. For the purpose of processing the information and data, many statistical tools were used and the results were reached through the use of the (SPSS pct. v. 20) software.

Value of the research : the research has reached a group of hypothetica and applied conclusions of which are the high level of the primary (knowledge Absorptive Capacity and Organizational Excellence) and secondary variables in university. These results proved the hypotheses related to correlation and effect among the research variables. The research provided several .

المستخلص:- ألغرض : يهدف البحث الحالي الى التعرف على مدى ممارسة جامعة الفرات الاوسط التقنية للقابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي، كذلك بيان تأثير القابلية الامتصاصية للمعرفة بأبعادها الفرعية (الاكتساب، الاستيعاب، التحويل والاستثمار) كمتغير تفسيري على التفوق التنظيمي بأبعاده الفرعية (التفوق القيادي، التفوق البشري والتفوق الخدماتي) كمتغير إستجابي.

التصميم/ المنهجية: تحددت مشكلة البحث بمعرفة مستوى القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي لدى عينة البحث المكونة من (244) تدريسي في الجامعة المذكورة. وقد سعى البحث لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية المتعلقة بعلاقات الارتباط والأثر بين متغيراته باستعمال عدد من الأساليب الإحصائية وفق البرنامج الحاسوبي (SPSS pct v.20).

قيمة البحث: توصل البحث لمجموعة من الاستنتاجات من بينها ارتفاع مستوى المتغيرات الرئيسة (القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي) والفرعية في الجامعة المبحوثة، ووجود علاقات ارتباط واثر معنوية فيما بينها، وهذه النتائج جاءت متطابقة مع الفرضيات في هذا الجانب، وقدم البحث مجموعة توصيات لعل أهمها الاستمرار بتبني فكرة القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي في ميدان البحث.

المقدمة : برز مفهوم القابلية الامتصاصية للمعرفة (knowledgeAbsorptiveCapacity) في بيئة الأعمال المعاصرة كواحد من المفاهيم الجديدة لدى أوساط الباحثين والأكاديميين والممارسين في مجال المنظمات التي استطاعت أن تحقق التفوق في اعمالها نتيجة تبنيها هذا المنهج بوصفه عملية تفاعل واستقراء واستكشاف ومواجهة مستمرة للتحديات البيئية بما يمكن من إيجاد الحلول واختيار البدائل التي تحقق التحسين المستمر أو التغيير الجذري لسلوكها لضمان بقائها وتفوقها التنافسي، وبذلك أدركت عدد من المنظمات المعرفية هذه الحقيقة وحققت مستويات عالية من عملية التبادل المعرفي لتعزيز تفوقها التنظيمي، ولاسيما أن مثل هذه المفاهيم الجديدة لا يزال انتشارها محدوداً في المفردات الثقافية لهذه المنظمات على الرغم من امتلاكها كثيراً من المعرفة وتطبيقات التعلم وإن كانت بأساليب وطرائق غير مقصودة. ومن هنا تبرز أهمية البحث الحالي، إذ يسعى إلى إثارة اهتمام المؤسسات الاكاديمية بصورة عامة والمبحوثة بصورة خاصة إلى أهمية الدور الذي تلعبه القابلية الامتصاصية للمعرفة في تحقيق التفوق التنظيمي، فتم هيكلة البحث على ثلاثة مباحث خصص المبحث الاول لمنهجية البحث، فيما تناول المبحث الثاني الجانب النظري، أما المبحث الثالث فقد تضمن اختبار وتحليل الفرضيات، وأخيراً عرض الاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة بموضوعات البحث.

المبحث الاول: المنهجية العلمية البحث. Scientific Methodology

أولاً : مشكلة البحث Research problem انعكست التغييرات المتسارعة في بيئة الأعمال بالسلب والإيجاب على منظمات انتاج المعرفة (الجامعات والمعاهد) وسعي تلك المنظمات المتواصل لتحقيق التفوق والوصول لموقع متميز في سوق المنافسة ولاسيما في بيئة معقدة وشديدة التغيير مثل البيئة العراقية لتأثرها بالاضطراب وتسارع الأحداث السياسية والاقتصادية التي تعصف بالبلد منذ مدة طويلة من الزمن. لذلك يتوجب على تلك المنظمات كالمنظمة المبحوثة ان تكون السبابة في المبادرة والتجديد في احداث التغيير في برامجها وسياساتها التعليمية من خلال سعي مديريها على تطوير قابليتها الامتصاصية للمعرفة (knowledge Absorptive Capacity) التي تمكنها من تمييز قيمة المعلومات الخارجية الجديدة، والسعي لاكتسابها ونقلها واستثمارها بطريقة تؤثر في اداء ادارة المعرفة وهو صلب عمل هذه المنظمات بالشكل الذي يمكنها من الاستجابة للمتغيرات السريعة في بيئة الاعمال، وبالتالي يزيد من قدرتها على تحقيق التفوق المنشود في عملياتها وانشطتها التنظيمية. وعلى هذا الاساس ينطلق البحث من منطلقات عديدة يتقدمها امكانية اعتماد القابلية الامتصاصية للمعرفة في بلوغ التفوق التنظيمي (Organizational Excellence) فيما لو توافرت البيئة التنظيمية الداعمة، وعليه تم تحديد ملامح مشكلة البحث بالاسئلة التالية:

1- مامقدار حاجة منظمات انتاج المعرفة المحلية كالمنظمة المبحوثة لتحسين وتنمية قابلياتها الامتصاصية؟

2- الى اي مدى يمكن وصف المنظمة المبحوثة بكونها متفوقة تنظيميا؟

3- ما نوع وطبيعة علاقة الارتباط والاثر بين القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي؟

ثانياً: أهمية البحث Research Importance أظهرت الدراسات المعاصرة اهتمام علماء وباحثي الادارة التقنية والتجارة الدولية والبحوث التنظيمية بموضوع القابلية الامتصاصية للمعرفة لكون هذا المفهوم مرناً بحيث يمكن تطبيقه في مستويات تحليل مختلفة وفي مجالات بحث متنوعة (Zuo et al, 2016: 2)، فضلاً عن اعتباره من المرتكزات الهامة في المجالات الإدارية التي تعمل على اثراء المعرفة السابقة لدى المنظمة، وتمنحها القدرة على تقبل وامتصاص وتطبيق المعرفة الخارجية الجديدة (Lau & Lo, 2015: 101). وبناءً على ذلك تبرز أهمية البحث في ثلاثة جوانب أساسية :

◆ أ /الأهمية النظرية أو المفاهيمية: إن البحث الحالي محاولة متواضعة لتأطير الإسهامات الفكرية ذات الصلة بأبعاد ومصادر متغيري البحث، فالأول منها يرتبط بادارة المعرفة (KAC) الذي يُعد من موضوعات الإدارة التي شهدت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة، والثاني هو التفوق التنظيمي المرتبط بالسلوك التنظيمي والمتعلق بأثر نتائج تلك القابلية على سلوكيات التميز او التفوق داخل المنظمة.

◆ ب/الأهمية التطبيقية : تتجلى أهمية البحث بالنسبة للمنظمة المبحوثة في تحقيق أسهام جوهري وصولاً إلى ما يخدم ويعزز توظيف القابلية الامتصاصية لتحقيق الممارسات والقرارات الأفضل والانسجام مع الدعوات المتجددة للسعي في توفير سبل تحقيق التفوق في بيئة عمل المنظمات التعليمية العراقية، وبما يسهم في التعزيز من بروز الظواهر الايجابية والحالات الصحية والنفسية الجيدة، والتي تعد ظاهرة التفوق التنظيمي أحدها.

ثالثاً : أهداف ومبررات البحث Research reasons and Objectives

من اجل الإحاطة بأبعاد مشكلة البحث فإنه يسعى إلى بلوغ الأهداف الآتية:-

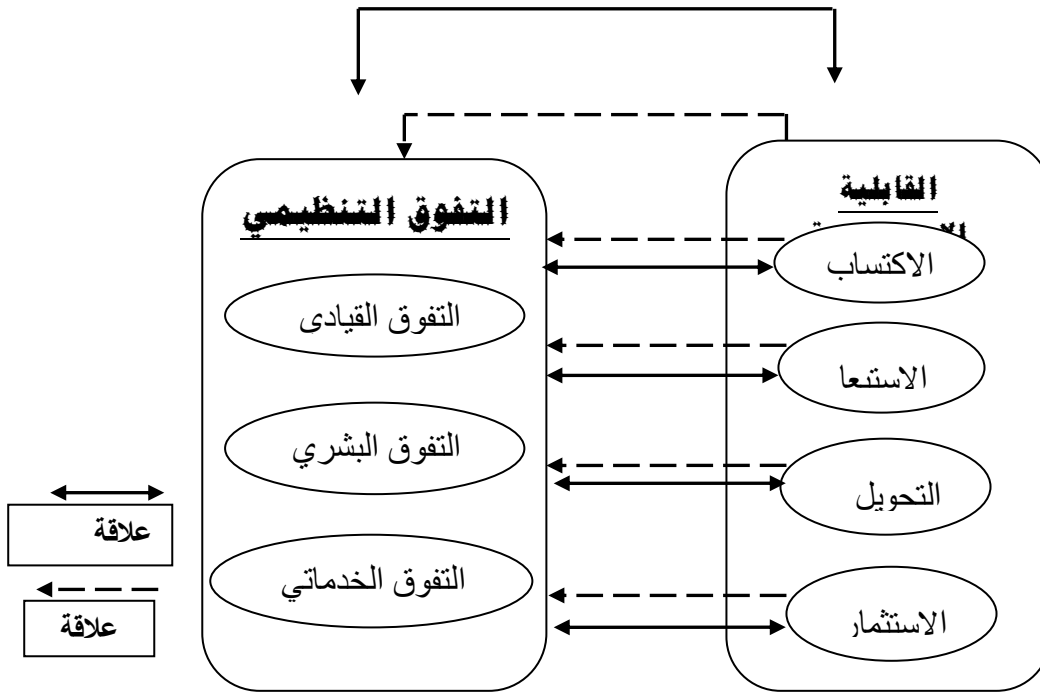
- أ- التعريف بالأطر والمفاهيم لكل من القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي، وما يتصل بهما من أفكار.
- ب- التعرف على مستوى العمل بمرتكزات القابلية الامتصاصية للمعرفة في المنظمة المبحوثة(جامعة الفرات الاوسط التقنية).
- ت- معرفة مستوى التفوق التنظيمي للمنظمة المبحوثة (جامعة الفرات الاوسط التقنية).
- ث- الكشف عن طبيعة العلاقة بين القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي.
- ج- تقديم توصيات للمنظمة عينة البحث في ضوء ماتوصل إليه البحث من نتائج .
- ح- إثارة اهتمام قيادة المنظمة بموضوع البحث للاستفادة منه في حال تطبيقه.

مبررات إجراء البحث:

1. تتال البحث قضية معاصرة في فكر السلوك التنظيمي وإدارة المعرفة تمثلت في تحليل أثر القابلية الامتصاصية في التفوق التنظيمي.
2. إن الجامعة المبحوثة حديثة نسبياً في العراق وهي تواجه تحديات معرفية وسلوكية تقف على رأسها تحديات المنافسة والتطورات التقنية المذهلة وهي تحاول التمايز في تقديم خدماتها لكسب الحصة الأكبر من اقبال الطلبة المتقدمين.
3. عدم وجود دراسات تطرقت لمتغيري البحث معا حسب علم الباحثة وإطلاعها على اغلب المصادر والمراجع المتوفرة في المكتبات فضلا عن ما توفره الشبكة العالمية (الانترنت)، مما ولد إشكاليات فكرية عكست مدى صلاحية وقدرت المنظمة المبحوثة على ترجمة الأطر الفكرية والفلسفية المعاصرة لأدب السلوك التنظيمي والمعرفي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث: Hypothetical Model

فسر نموذج البحث بأنه تركيبة متناغمة من المسارات والبدائل المقترحة لحل مشكلة ما، ومن هنا وعلى وفق مشكلة وأهداف ومحددات البحث الحالي ومن خلال المسح الشامل للأدبيات ذات الصلة تم تطوير النموذج الفرضي للبحث المكون من محورين كما في (الشكل 1) اذ يتمثل المحور الأول للنموذج الفرضي، ابعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة وهي (الاكتساب، الاستيعاب، التحويل، والاستثمار)، اما المحور الثاني فتمثل بأبعاد التفوق التنظيمي (التفوق القيادي، التفوق البشري، التفوق الخدماتي).



الشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للبحث

- المصدر: من اعداد الباحثة.

خامساً: فرضيات البحث: Research Hypothesis:

على وفق هدف ومشكلة ومخطط البحث تم صياغة الفرضيات الرئيسة الآتية:-

الفرضية الرئيسة الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي H0 .

H01-1: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاكتساب والتفوق التنظيمي.

H01-2: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستيعاب والتفوق التنظيمي.

H01-3: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التحويل والتفوق التنظيمي.

H01-4: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستثمار والتفوق التنظيمي.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد علاقة اثر ذات دلالة معنوية بين القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي H0.

1-: لا توجد علاقة اثر ذات دلالة معنوية بين الاكتساب والتفوق التنظيمي.

H02-2: لا توجد علاقة اثر ذات دلالة معنوية بين الاستيعاب والتفوق التنظيمي.

H02-3: لا توجد علاقة اثر ذات دلالة معنوية بين التحويل والتفوق التنظيمي.

H02-4: لا توجد علاقة اثر ذات دلالة معنوية بين التحويل والتفوق التنظيمي.

سادسا: أداة قياس البحث وصدق Research scale

تم الاعتماد على الاستبانة كمصدر رئيسي في جمع المعلومات الاولى من عينة البحث وكذلك في الحصول على الاجابة عن التساؤلات لغرض اجراء التحليل الاحصائي ولقد وزعت بصورة مباشرة من قبل الباحثة للمدة من (2016 /12/1) الى (2017/3/6) على العينة، وقد قسمت على جزأين اساسيين كما موضح في الجدول(1).

الجدول (1) مقاييس البحث

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	مصدر المقياس المعتمد
القابلية الامتصاصية للمعرفة	الاكتساب Acquisition	6	Ayala& Campo, 2015
	الاستيعاب Assimilation	3	
	التحويل Transformation	6	
	الاستثمار Exploitation	4	
التفوق التنظيمي	التفوق القيادي Leadership excellence	9	البحيصي، 2014
	التفوق البشري Humans excellence	9	
	التفوق الخدماتي Service excellence	9	

المصدر من اعداد الباحثة.

اما فيما يخص اختبار صدق مقياس البحث فتم اجراء اختبار الصدق الظاهري للاستبانة والذي يقصد به أن يقوم الباحث باعداد استمارة خاصة لاستطلاع اراء المحكمين حول مدى وضوح كل عبارة من حيث المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع زيادة او حذف ما يرى المحكم من عبارات في أي محور من المحاور والذين بلغ عددهم (8) محكماً، والملحق رقم (2) يوضح اسماء المحكمين. وفي ضوء الاراء التي اظهرها المحكمون تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها (78%) من المحكمين، وتعديل وصياغة بعض العبارات التي رأى المحكمون ضرورة اعادة صياغتها لتكون اكثر وضوحاً. اما فيما يتعلق بثبات المحتوى وصدقه تم استعمال معامل كرونباخ الفا للتأكد من ذلك، وتراوح قيمة المعامل بين (0,78-0,90) وهذه القيمة مقبولة احصائياً في البحوث الادارية والاجتماعية لان قيمتها اكبر من (0,75) والملحق (1) يوضح الاستبانة مقياس البحث.

سابعاً:مجتمع وعينة البحث Research sample

يتألف مجتمع البحث من تدريسي الكليات والمعاهد التابعة لجامعة الفرات الاوسط التقنية والبالغ عددهم (812) تدريسي في (4) كليات (الكلية التقنية الهندسية/النجف، الكلية التقنية الادارية/الكوفة، الكلية التقنية المسيب، و كلية التقنيات الصحية والطبية/كوفة)، و (7) معاهد (المعهد التقني في الكوفة والآخر في النجف، المعهد التقني في بابل والمسيب، المعهد التقني في كربلاء، المعهد التقني في الديوانية، والمعهد التقني في السماوة) للعام الدراسي 2017/2016، اذ وقع الاختيار على هذه الفئة كونها اكثر العناصر وعياً وعلماً وتخصصاً في مجال البحث العلمي قياساً بالملاكات الاخرى علماً انه تم حذف بعض التدريسين من المعاهد لكونهم يحملون شهادة البكالوريوس وبذلك لم يحصلوا على لقب علمي. اما عينة البحث فكانت عشوائية بنسبة متساوية (30%) من كل معهد او كلية. وبعد توزيع استمارة الاستبيان بواقع (244) استمارة، تم استعادتها بالكامل، والجدول (2) يوضح توزيع افراد عينة البحث حسب الكليات والمعاهد المذكورة اعلاه، والمؤهل العلمي، والجنس، واللقب العلمي.

الجدول(2) توزيع افراد عينة البحث ديمغرافيا للعام الدراسي (2016-2017)

ت	جامعة الفرات الاورسط التقنية	اسماء الكليات والمعاهد	اجمالي عدد التدريس ين	العدد وفق عينة البحث العشوا ئية	المؤهل العلمي	الجنس	اللقب العلمي				
					دبلو م عالي	دكتوراه	انثى	ذكر	استاذ	استاذ مساعد	مدرس مساعد
1	الكليات التقنية	الهندسية/النجف	65	19	-	11	8	10	9	3	7
2		الادارية/الكو	29	9	1	4	4	4	5	2	3
3		المسيب	149	45	-	26	19	22	23	1	18
4		الصحية والطبية/ كوفة	26	8	-	5	3	6	2	-	4
5	المعاهد التقنية	الكوفة	69	21	1	12	8	11	10	-	9
6		النجف	80	24	1	16	7	16	8	-	8
7		بابل	115	34	1	23	10	20	14	1	12
8		المسيب	95	28	2	16	10	11	17	2	8
9		كربلاء	83	25	1	15	9	10	15	-	14
10		الديوانية	59	18	1	12	5	11	7	-	7
11		السماوة	42	13	1	9	3	8	5	-	5
	المجموع		812	244	9	149	86	129	115	8	95

يتضح من الجدول(2) أن معظم عينة البحث هم من حملة شهادة الماجستير إذ بلغ عددهم(149) تدريسي ويليهِ حملة شهادة الدكتوراه البالغ عددهم (86)، اما اعضاء الهيئة التدريسية في العينة من يحمل

شهادة الدبلوم العالي كان عددهم (9). اما نسبة الذكور شكلت (53%) من مجمل أفراد العينة، اذ بلغ عددهم (129) فردا أما النسبة المتبقية فكانت (47%) والتي تمثل نسبة الإناث إذ بلغ عدد الإناث (115) من أجمالي أفراد العينة، وتبين ايضاً من النتائج الموضحة في الجدول المذكور أن (39%) من أفراد العينة هم من حملة لقب مدرس، و (32%) من حملة لقب مدرس مساعد، وان حملة لقب الاستاذ المساعد بلغت (26%)، اما نسبة لقب الاستاذ كانت (3%) من إجمالي عينة البحث وهي النسبة الأقل.

ثامناً: أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية Statistical methods

تم اللجوء إلى استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة بقصد تحليل إجابات عينة البحث وكما يأتي:

الأساليب الإحصائية الوصفية: استخدمت اساليب (الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف) للتحقق من تمركز إجابات عينة البحث وتشتتها.

الأساليب الإحصائية الاستدلالية: تم استعمال اساليب (معامل ارتباط البسيط، معامل الانحدار الخطي البسيط، معامل التحديد (R^2)، اختبار (T) واختبار (F) لقياس علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث .

المبحث الثاني: مراجعة نظرية لمتغيرات البحث.

اولاً: مفهوم وابعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة knowledge Absorptive Capacity

تجتهد المنظمات في الوقت الحاضر بقوة على بناء معرفتها بطرائق عديدة منها الخبرة او التجربة او الاكتساب كنتيجة للتحديات التي تواجهها، وبالتالي تعمل على وضع حلول للمشكلات التي تخلفها تلك التحديات (Ciliberti et al, 2016: 78). وان العمليات المعرفية التنظيمية المتمثلة باستلام المعلومات و تخزينها ومعالجتها واستعادتها لها دور محوري في السعي لتحقيق الادراك لمتطلبات العمل والاداء المتميز للمنظمة (جلاب، 2016: 267). فقابلية المنظمة على امتصاص المعرفة داخليا وخارجيا وتطبيق المعرفة الجديدة يمكنها من انجاز انشطتها بنجاح، وبالتالي البحث عن الاساليب والاليات التي تطور بها قابليتها الامتصاصية للمعرفة سواء اكتساب المعرفة واستيعابها او تطبيقها في أنشطة مختلفة (Lau & Lo, 2015: 101). وقد قدم كل من (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) مصطلح (Absorptive Capacity) الذي اعتبر من اهم المصطلحات المطورة في بحوث ادارة الاعمال للسنوات الاخيرة من اجل فهم اكثر للتعلم التنظيمي في المنظمات (Ayala & Campo, 2015: 17)، فعرفوه بالقدرة للتعلم من المعرفة الخارجية من خلال عمليات التمييز والاستيعاب والاستغلال، مستنديين على دراسات سابقة كدراسة (Allen, 1984) الذي اعتبر القابلية الامتصاصية ناتج جهود المنظمة (Camisón & Forés, 2010: 708). في حين ركزت دراسة (Zahra & George, 2002) على اعتبار مصطلح (KAC)

تركيب مكون من بعدين اساسيين: الاول القابلية الامتصاصية المحتملة لتقبل المعرفة الخارجية، والثاني القابلية الامتصاصية المدركة لتحويل المعرفة الممتصة الى ابداع (Zuo et al, 2016: 3). ولا يختلف كل من (Jansen et al., 2005) عن (Zahra & George, 2002) في تعريفهما للقابلية الامتصاصية، اذ نظروا لها بأنها نظام متكامل من عدة عناصر مجتمعة تسمح للمنظمة في التعلم من المصادر الخارجية (Lucena & Roper, 2016: 20). وقدم (Chen et al., 2009) وزملائه في دراستهم مفهوما يوضح مصطلح (KAC) بانه القابلية التي تمكن المنظمة من اكتساب المعرفة الداخلية والخارجية لمواجهة تحديات وتغيرات البيئة فضلا عن الانتفاع من تلك المعرفة (Chen et al, 2014: 468). اما (Camiso'n & Fore's, 2010: 707; Waranantakul & Ussahawanitchakit, 2012: 65) فناقشوا مفهوم القابلية الامتصاصية للمعرفة ضمن نظرية القابليات الدينامية (Dynamic Capabilities Theory) التي تعتبر قابليات ادارية لاعادة تشكيل موارد واساليب المنظمة بالشكل الذي يمكنها من الاستجابة للمتغيرات السريعة في بيئة الاعمال. بينما اشار (جلاب، 2012: 12) الى انها قدرة الافراد وفرق العمل والمنظمة على تمييز قيمة المعلومات الخارجية الجديدة، والسعي لاكتسابها ونقلها واستثمارها بطريقة تؤثر في اداء ادارة المعرفة.

اما فيما يخص ابعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة فعلى الرغم من التطورات التي حققتها النتاجات الفكرية للكتاب والباحثين في توضيح تعريفها واهميتها الا انهم اختلفوا في تحديد ابعادها وبلورة ادوات قياسها كما مبين في الجدول (3) وكالاتي:

الجدول (3) ابعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة

ت	الباحثون	الابعاد
1	Cohen and Levinthal (1989), Cohen and Levinthal (1990), Mowery and Oxley (1995) Cockburn and Henderson (1998), Szulanski (1996), Chen et al. (2014), Chang et al. (2014), García-Morales et al. (2014)	تمييز المعرفة استيعاب استثمار
2	Heeley (1997)	الاكتساب، النشر، القابلية التكنولوجية.
3	Lane and Lubatkin (1998), Dyer and Singh (1998), Minbae-va et al. (2003), Lane, Koka and Pathak (2006), Schildt et al. (2012)	تمييز القيمة او التثمين، الاستيعاب، والتطبيق

اكتساب استيعاب تحويل استثمار	Zahra and George (2002), Jansen et al. (2005) Vega-Jurado et al. (2008) Gluch et al. (2009), Flatten et al. (2011), Jiménez-Barrionuevo et al. (2011), Datta (2011), Ritala and Hurmelinna (2013), Waranantakul and Ussahawanitchakit (2012) Maynez-Guaderrama et al. (2012) Gebauer et al. (2012) Cepeda-Carrión et al. (2012), Su et al. (2013), Patterson y Ambrosini (2015), Lao y Lu (2015)	4
تمييز القيمة، الاكتساب، الاستيعاب، التحويل، واستثمار	Todorova and Durisin (2007)	5
القابلية الامتصاصية العلمية. القابلية الامتصاصية التسويقية	Murovec and Prodan (2009)	6
التخمين والاستعمال.	Liao et al. (2010)	7
القابلية الامتصاصية المعرفية لـ (R&D) القابلية الامتصاصية للمعرفة للزبون. القابلية الامتصاصية المعرفية في السوق.	Xiong and Bharadwaj (2011)	8
التكامل، المعرفة المسبقة، والخبرة.	Hadi et al. (2011)	9
الامكانية: آليات منظمة. الممارسات: خواص المعرفة. المدرک: اداء العاملين.	Nugraha (2011)	10

Source: Ayala. A& Campo.C, 2015, Measurement of knowledge absorptive capacity: An estimated indicator for the manufacturing and service sector in Colombia, V9, N2, p 20.

من خلال الجدول المذكور نلاحظ ان الابعاد الاربعة الرئيسة (الاكتساب، والاستيعاب، التحويل والاستثمار) للقابلية الامتصاصية للمعرفة كانت اكثر تداولاً في دراسات الباحثين المهتمين بهذا الشأن

وفقا لنهج كل باحث في متابعتها وتطويرها ونشرها. وعليه تم اعتماد هذه الابعاد لقياس القابلية الامتصاصية للمعرفة في البحث الحالي.

1- الاكتساب acquisition: ان قابلية اكتساب المعرفة حسب وجهة نظر (Zahra& George, 2002)

(2002) تشير الى تمييز واستيعاب المنظمة المعرفة المتولدة خارجيا لاهميتها في عملياتها وانشطتها (Sun et al, 2015: 141). وان اكتساب المعرفة يمكن ان يقوي الخزين المعرفي للمنظمة ويزيد من التفكير الاكثر تفوقا وابداعا (Ahuja& Katila, 2002, 199). واكد (Ailian, 2010:11) على ان اكتساب المعرفة لايحسن فقط قابلية التعلم وانما يعزز نجاحها من خلال توفير فرص العمل الجديدة. فعلى المنظمة بذل الجهود في تطوير مهارات وقدرات التعلم من اجل تنمية قابلية اكتساب المعرفة لحل المشكلات وتطوير الوظائف والانشطة التنظيمية (Chauvet, 2017: 45).

2- الاستيعاب Assimilation : لقد وضح كل من (Szulanski, 1996, 2000 ; Kim, 1998 ; Zahra and George, 2002)

في ابحاثهم الى ان بعد الاستيعاب يشير الى العمليات او الطرق المحددة التي تتبعها المنظمة في تحليل ومعالجة وتفسير وفهم المعرفة التي تم الحصول عليها من المصادر الخارجية (Zahra& George, 2002: 187). وان فهم المنظمة للمعرفة المكتسبة من الخارج له دور كبير في تفسيرها ومعالجتها وتعلمها لاكتشاف طرق وتقنيات ومنتجات وخدمات جديدة تضاهي او تتفوق على المنافسين او الشركاء (Gima, 2003: 361).

3- التحويل Transformation :يشير كل من (Zahra& George, 2002; Lee& Wu,)

(Joglar& Chaparro, 2007; 2010) نقلا عن (جلاّب، 2012: 15) الى ان تحويل او نقل المعرفة الى قدرة المنظمة على تطوير وتجذير الاجراءات الرتيبة التي تسهل العثور على المعرفة الحالية والمعرفة الجديدة واستيعابها. وبذلك فان عملية تحويل المعرفة يمكن من خلالها نقل المعرفة باعتبارها عملية امتصاص ناجحة للمعرفة المعززة لعملية خلق القيمة (Zonooz et al, 2011: 72). وان هذه القابلية تبرز في حالة التفاعل الاجتماعي والفكر الريادي لان المنظمة تستهدف من ورائها الحصول على رؤى جديدة وتسهيل عملية اقتناص الفرص الجديدة وتعديل مسارها الوظيفي .

4- الاستثمار Exploitation : يعتبر بعد الاستثمار حسب وجهة نظر (Zahra& George, 187 :2002) قابلية تنظيمية مستندة على الاجراءات الروتينية التي تسمح للمنظمة بتنقية وتوسيع ورفع الكفاءة او ايجاد مقدرات جديدة من خلال دمج المعرفة المكتسبة في عملياتها. فهذه الروتينيات تسمح بتطبيق المعرفة الجديدة الى منتجات او خدمات ثمينة جدا (Spender, 49 :1996). وبعبارة اخرى يشير السلوك الاستثماري للمعرفة الى تطبيق واستعمال المعرفة المكتسبة (المعرفة الجديدة) بقصد بلوغ الاهداف التنظيمية (Saghali and Allahverdi, 2011:356).

وبناءً على ما ذكر في مفهوم وابعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة نستنتج إن قابلية المنظمات على امتصاص المعرفة هي حالة يعبر عنها بمجموعة من الإبعاد التنظيمية المذكورة في البحث الحالي والمتمثلة بـ(الاكتساب، والاستيعاب) للمعرفة الخارجية لتحويلها الى عملياتها، اما(التحويل، والاستثمار) للمعرفة الجديدة من خلال استخدام المنظمات لاساليب واستراتيجيات تمكنها من جمع المعلومات الخارجية والداخلية لتطبيقها في عملياتها، ومن الممكن استعمال الابعاد المذكورة من اجل قياس مستوى تلك القابلية لأي منظمة.

ثانياً: مفهوم وابعاد التفوق التنظيمي: Organizational Excellence

ازداد استخدام مصطلح التفوق (Excellence) ضمن نمط الفكر الاداري في عقد السبعينات والثمانينات من القرن المنصرم كإعادة التفكير بأهداف الزبائن والانتاجية لبقاء ونمو المنظمة، فلا بد لها أن تتبنى التفوق (Garcia, 2016: 2). واعتبر (Ducker, 1995) مفهوم التفوق التنظيمي بأنه المعرفة التي يمتلكها الافراد في محور اعمال المنظمات (Boussssalem, 2015: 361) الساعية للبقاء والنمو فلا بد لها من توسيع مفهوم التفوق من الإدارة والمنتجات، لتشمل التفوق في خدمة الزبائن، والتفوق في إفادة المجتمعات التي تعمل فيها، والتفوق باختيار الأفراد مع بيئة عمل إيجابية، والأهم من كل هذا، هو التفوق في الرؤية والميزة (Cashman& Form, 2003) نقلا عن (Faraji et al, 2012: 3). ويتفق (Standan, 2004) مع (Cashman& Form, 2003; Garcia, 2016) في توضيح مفهوم التفوق التنظيمي بأنه التعرف على العملاء وتفهم مطالبهم واحتياجاتهم والاهتمام بتلبية تلك المطالب والاحتياجات من خلال اداء يفوق التوقع ويحقق المنافع لاصحاب المصلحة بشكل متوازن للافراد والمجتمع بأسره (عبد الوهاب، 2016: 142). اما (الصيرفي، 2009: 6) فقد نظر الى مفهوم التفوق التنظيمي بأنه منظومة متكاملة لنتائج اعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية التي تقود الى التميز والتفرد الايجابي في الوصول الى اهدافها من خلال الخبرة والمقدرة من المعرفة الصريحة لمنظمة معينة وبالتالي تعكس الاداء المتفرد والكفوء الموجه لاداء أي مهمة بطريقة مميزة. اما (Ahmed, 2010:42) فوضح مفهوم (Organizational Excellence) في دراسته بأنه

هدف الادارة الاساس التي تسعى الى تحقيقه والمتكون من بعدين متكاملين الاول غاية الادارة التميز على منافسيها بمخرجاتها، والثاني سعي الادارة الى التميز في القرارات والاعمال والنظم والفعاليات من خلال السرعة والدقة والجودة في العمل، ولايتحقق احدهما دون الاخر لاعتمادهما على الرصيد المعرفي المتكامل والمتجدد الذي يحتاج الى تفعيل على ارض الواقع بجهود دائمة ومعايير موحدة وما يكفي من الوقت والكلفة. في حين نظر (Shadid, 2012: 30) الى هذا المفهوم من مدخل التغير مؤكداً بأنه بداية مقصودة وهادفة لخلق وتعزيز ونشر التغير من اجل تحسين فاعلية المنظمة. اما (حافظ وكهيه، 2014: 145) فيشير الى انه جهود تنظيمية مخططة تهدف لانجاز اهداف المنظمة واستراتيجياتها وعملياتها لتحقيق الميزة التنافسية الدائمة لها في عصر المنظمات الذكية والجودة الشاملة والعاملين من ذوي القدرة على الابداع. وقدم (البحيصي، 2014: 30) وجهة نظره حول مفهوم التفوق التنظيمي معتبراً اياه مفهوم متكامل من ثلاث محاور اساسية مجتمعة وهي (التميز والتفرد في الممارسات التنظيمية، التميز في الاداء عن مثيلاتها من المنظمات، وتحقيق اداء يفوق التوقعات المستقبلية للمستفيدين). بينما (العزاوي، وهاشم، 2015: 132) اشاراً بدراستهما بأنه تسخير كل ماتملكه المنظمة من قدرات ومعارف وخبرات بالاعتماد على الافراد واستخدامها من اجل بناء موقع جيد في السوق وكسب ميزة تنافسية. في حين عرفه (Azimi, 430: 2016) بأنه تحقيق لبعض الشروط التي تضمن انجاز الانشطة وفق ثلاث ابعاد رئيسة الجودة، الابداع وتحسين مستوى نظام اشباع حاجات المستفيد الداخلي والخارجي للمؤسسة بما فيهم الافراد العاملين، الزبائن، المستثمرين، والمجتمع. وتكمن أهمية التفوق التنظيمي للمنظمة في تحقيقها فوائد كبيرة نتيجة مشاركة عدد كبير من الافراد، وأصحاب المصلحة الأخرى، في مناقشات بناءة لفهم أهداف المنظمة وأنشطتها والعلاقة المتبادلة بينهما. وبذلك يقلل الفجوات والنقص في المهارات الحرجة، فضلاً عن توفير أساس (أرضية) مثمرة للإبداع، وتعزيز موارد المنظمة وإعادة تنظيمها (Goldsmith 124-123: 2008, elal). ويكون التفوق ذو أهمية كبيرة للمنظمة في الاهتمام بزبائنهم والعمل على تقديم الخدمات على نحو أكثر فاعلية (Darling & Heller, 2009: 9).

واستناداً إلى ما سبق من الدراسات التي تم تناولها، فقد اعتمد البحث الحالي في بناء نموذج للتفوق التنظيمي على المكونات (التفوق القيادي، التفوق البشري، والتفوق الخدماتي)، كونه الأكثر شيوعاً وأهمية واتفاقاً بين الباحثين، كما أنه الأكثر انسجاماً مع توجهات البحث الحالي، وطبيعة المنظمة عينة البحث، وفيما يلي توضيح لكل بعد من ابعاد مقياس التفوق التنظيمي المستخدم في البحث:-

1- التفوق القيادي: اشار الكاتب (رنسيس لاكريت) الى ان القيادة المتميزة او المتفوقة هي القدرة

على التأثير في الفرد او الجماعة، وتوجيههم وارشادهم لنيل تعاونهم وتحفيزهم للعمل باعلى درجة من الكفاءة من اجل تحقيق الاهداف المرسومة (حريم، 2010: 215). فالقيادة العليا لها تأثير مباشر على تنمية قدرات الافراد وتشجيعهم بالتوجه نحو الابداع والتميز من خلال ماتملك من

قدرة على التفكير المتجدد الذي يبتعد عن التقليد، وكذلك تبنيها استراتيجية الباب المفتوح لدعم الاتصالات المباشرة بينها وبين الافراد فان ذلك يتيح تبادل المعلومات والوصول الى اقتراحات وابتكار حلول جديدة لمشاكلها (البحيصي، 2014: 33).

2- التفوق البشري: ترجع اهمية العنصر البشري في المنظمة كما ذكر (غازي، 2014) في دراسته لكونه متخذ القرار فهو المسؤول عن التجديد والابتكار وهو وسيط التعلم في المنظمة (البحيصي، 2014: 35). وان تفوق هذا العنصر (Employees Excellence) يعني الافراد الذين يعملون بشكل مبدع ويتعهدون بانجاز المهام المؤكدة اليهم بشكل استثنائي (البغدادي والعبادي، 2010: 361).

3- التفوق الخدماتي: حدد (Hughes, 2003) مجموعة من القواعد التي تعمل على تطوير الية تطوير الخدمات للمستفيدين منها (البحيصي، 2014: 34):

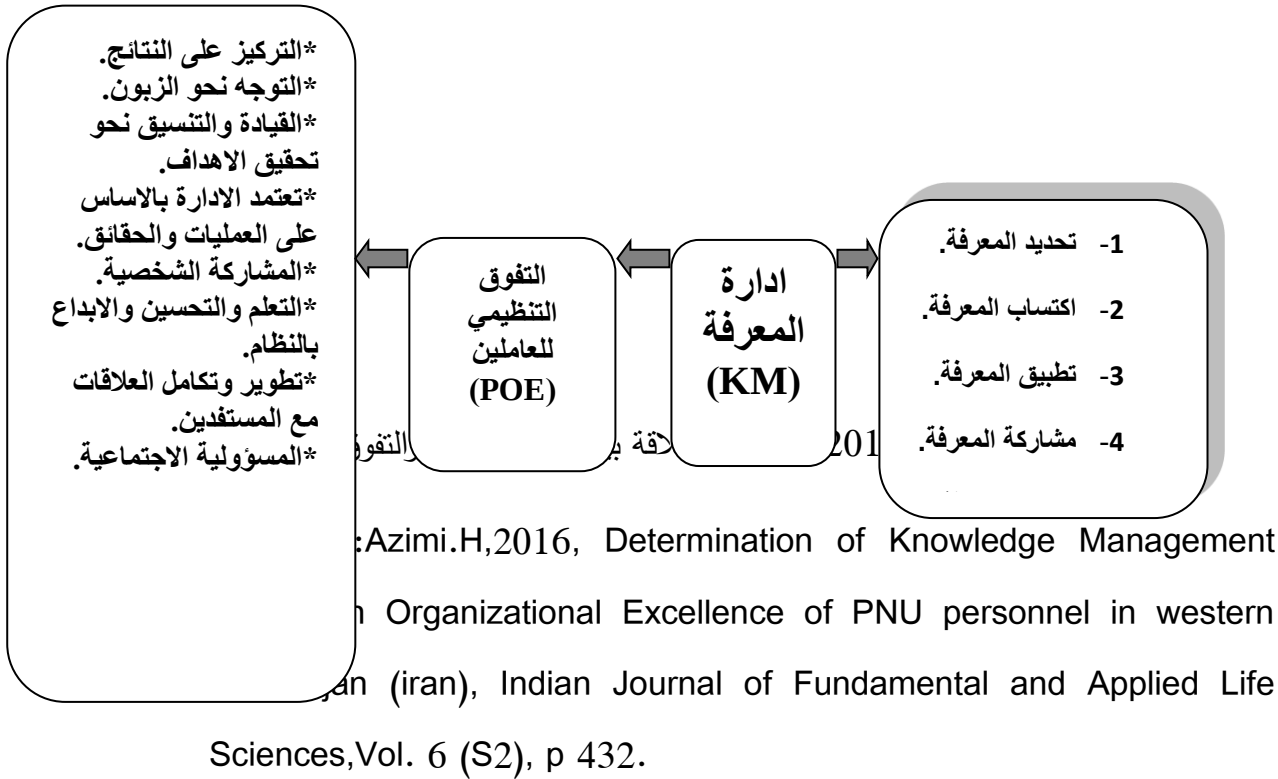
- وضع المستفيد بالدرجة الاولى وتشمل الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لتقابل توقعاته كما تشمل محاولة فهم رغباتهم لتقديمها بالوجه الامثل.
- بناء علاقة طويلة الامد من خلال مد يد العون والمساعدة للمستفيد بعد ان تتم عملية البيع والتأكد بانه راض بما قام بشرائه.
- التعرف على امكانات المنظمة وتعزيزها في تدنيه نقاط ضعفها.
- العمل على تعزيز مفهوم ضمان الجودة لدى العاملين في الخدمة المقدمة للعملاء.

وبناءً على ذلك تبرز أهمية تحقيق المنظمة لواقع التفوق التنظيمي وخصوصاً نحن نعيش في بيئة لم يعد البقاء والاستمرار فيها إلا للمنظمات المتفوقة من خلال اعتماد القيادات التنظيمية الطرق والوسائل والآليات الفعالة للقابلية الامتصاصية لانها استثمار طويل الأمد.

ثالثاً: العلاقة بين متغيري البحث.

يحتاج أي بحث أن يقدم نوعين من الأدلة لإثبات صحة فرضياته المقترحة، الإثبات الأول هو الإثبات النظري والمنطقي أما الإثبات الثاني فهو الإثبات الإحصائي. الفقرة الحالية خصصت لتناول عملية الإثبات النظري حول العلاقة بين متغيري البحث (القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي) لأن الهدف الجوهرى للبحث يصب في تيار معرفة دور القابلية الامتصاصية للمعرفة في زيادة التفوق

التنظيمي، فهناك بعض الدراسات التي تناولت او اشارت الى هذا الدور نظريا وتجريبيا، فعلى سبيل المثال فقد وجد (Azimi, 2016) ان الاهتمام بالمعرفة وادارتها في مختلف المنظمات تخلق حالة من الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية وازدهار الثقافة في المجتمعات مطبقا دراسته في جامعة (PNU) في محافظة أذربيجان الغربية في إيران وفق ما اقترحه من نموذج مفاهيمي كما مبين في الشكل (2).



من جانب آخر جاءت دراسة (العزاوي، وهاشم، 2015) لتتناول العلاقة بين صناع المعرفة والتفوق التنظيمي في مجموعة من الشركات الصناعية العراقية لعينة ضمت (111) من صناع القرار (رؤساء الاقسام، المدراء العاملين، مدراء الوحدات والشعب). فأظهرت نتائج دراستها وجود علاقة ارتباط وتأثير عالية بين صناع المعرفة والتفوق التنظيمي. كما أظهرت دراسة (Beechner & Hamilton,1997) على وجود تأثير للمعرفة بين متغيري نموذج دراستها (امتلية الاداء والتطوير الاستراتيجي) لانها تعتبر مدخلا لتتوير (Enlighten) القيادة بثقافة التفوق والاهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها (Darling & Heller, 2009: 11).

ووفقاً للمناقشة المنطقية أعلاه يمكن افتراض الفكرة القائلة بان القابلية الامتصاصية للمعرفة تشجع على تحقيق اعلى مستوى من مستويات الاداء الذي يمكن ان ينجزه اعضاء المنظمة ابتداء من رئيس مجلس الادارة وانتهاءً بأصغر موظف وهذا جوهر التفوق التنظيمي.

المبحث الثالث: الاطار الميداني للبحث.

اولاً: تشخيص واقع متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة .

يهدف هذا المحور إلى معرفة نتائج استعمال بعض الأساليب الإحصائية الوصفية (الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف) والتي اعتمدت في وصف متغيرات البحث الرئيسة والفرعية، بحسب إجابات أفراد عينة البحث على الاستبانة وعلى النحو الآتي:

1- تشخيص واقع المتغير المستقل (القابلية الامتصاصية): تشير نتائج الاحصاء الوصفي للأبعاد الاربعة الفرعية للمتغير المستقل (الاستيعاب، الاكتساب، التحويل، والاستثمار) المذكورة في الجدول (4) إلى الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف المتعلقة بوجهة نظر العينة المبحوثة بخصوص هذا المتغير، إذ يعكس الجدول المذكور وسطاً حسابياً عاماً للمتغير المستقل والبالغ (3.80) درجة، وهو فوق الوسط المعياري البالغ (3) درجات لمقياس ليكرت المؤلف من (5) درجات وكان الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف حولهما (0.43) (0.11) وهذا يؤكد توفر هذه القابلية عند أفراد مجتمع البحث.

الجدول (4) الاحصاء الوصفي للابعاد الفرعية واجمالي المتغير المستقل

الابعاد		معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
1	الاكتساب	0.16	0.41	3.84
2	الاستيعاب	0.16	0.64	3.97
3	التحويل	0.13	0.90	3.30
4	الاستثمار	0.15	0.63	3.49
إجمالي القابلية الامتصاصية		0.11	0.43	3.80

اما اعلى وسط حسابي عام للمتغيرات الفرعية فكان للمتغير الفرعي (الاستيعاب) إذ بلغ (3.97) درجة، وكان الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف حولهما (0.64) (0.16) وهذا مؤشر على ان الجامعة المبحوثة تتبع الطرق المحددة في تحليل ومعالجة وتفسير وفهم المعرفة التي تم الحصول عليها من المصادر الخارجية، أما اقل وسط حسابي فكان لبعد التحويل إذ بلغ (3.30) درجة وبالرغم من ذلك فهي

أعلى من الوسط المعياري، وبتشتت عالي بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.90) اما معامل الاختلاف فقد بلغ (0.13). ويشير ذلك إلى ضرورة أن تولي الجامعة اهتماماً في تطوير وتجذير الإجراءات الرتبوية التي تسهل العثور على المعرفة الحالية والمعرفة الجديدة واستيعابها بين الاوساط التعليمية.

2- تشخيص واقع المتغير المعتمد (التفوق التنظيمي): قيس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد فرعية (التفوق القيادي، التفوق البشري، التفوق الخدماتي)، إذ يعكس الجدول (5) وسطاً حسابياً عاماً للمتغير التابع والبالغ (3.97) درجة، وهو فوق الوسط المعياري البالغ (3) درجات لمقياس ليكرت المؤلف من (5) درجات وكان الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف حولهما (0.40) (0.12) وهذا يؤكد توفر التفوق التنظيمي داخل مجتمع البحث، وفيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية لهذا المتغير الرئيس:-

الجدول (5) الاحصاء الوصفي للابعاد الفرعية واجمالي المتغير التابع

الابعاد	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
1 التفوق القيادي	0.15	0.60	3.91
2 التفوق البشري	0.14	0.58	3.98
3 التفوق الخدماتي	0.13	0.54	4.06
إجمالي التفوق التنظيمي	0.12	0.40	3.97

وبلغ التفوق الخدماتي اعلى وسطا حسابيا (4.06) درجة، وبتشتت فوق المتوسط بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.54) ومعامل اختلاف (0.13)، وهذا مؤشر على تقديم الجامعة المبحوثة خدمات ذات تفوق عالي في مجال عملهم تؤهلهم ليكونوا متميزين في اداء واجباتهم، أما اقل وسط حسابي فكان

لبعد(التفوق القيادي) اذ بلغ (3.91) درجة وبالرغم من ذلك فهو أعلى من الوسط المعياري، وبتشتت عالي بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري(0.60) اما معامل الاختلاف فقد بلغ(0.15).

وبناء على ماتقدم تشير نتائج التحليل الإحصائي الوصفي أنه وبالرغم من الأوساط الحسابية لمتغيري البحث(القابلية الامتصاصية، التفوق التنظيمي) كانت مرتفعة نسبياً إلا أن طبيعة المهام المناطة بالجامعة المبحوثة ودورها في ظل الظروف التي يمر بها البلد تستوجب درجات أعلى من التنظيم والاهتمام بالمفاهيم الادارية الحديثة عن طريق وضع برامج ومشاريع منتظمة ومدروسة لتوظيف هذه القدرات والإمكانات بطريقة مؤسساتية في خدمة قطاعات الدولة والمجتمع.

ثالثاً: اختبار و تحليل علاقات الارتباط لمتغيرات البحث: تهتم هذه الفقرة بدراسة قوة واتجاه علاقات الارتباط بين المتغير التفسيري والمتغير الاستجابي، فهناك عدد من الآراء حول قوة أو ضعف الارتباط فذكر(طعمة وحنوش،2009: 269) أن القيمة بين(0 - 0.29) علاقة ايجابية وضعيفة جداً أما القيمة بين (0.30 - 0.49) علاقة ايجابية ضعيفة، أما القيمة الواقعة بين (0.50 - 0.69) متوسطة ، والقيمة بين (0.70 - 0.89) علاقة ايجابية وقوية ، والقيمة بين (0.90 - 1) علاقة ايجابية وقوية جداً. والبحث الحالي اعتمد رأي (طعمة وحنوش) لأنه أكثر شمول ووضوح من غيره من المصادر التي تيسر للباحثة الاطلاع عليها، وفيما يأتي عرض ومناقشة تفصيلية لنتائج اختبار علاقات الارتباط بين متغيري البحث.

أولاً: اختبارالفرضية الرئيسة الأولى التي أفادت بعدم وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي، وبعد ربط الفقرات التي تخص المتغيرين من خلال تطبيق معامل ارتباط (بيرسون) ظهرت علاقة الارتباط بين المتغيرين بلغت(0.78)، وهي علاقة ايجابية قوية بمستوى معنوية قدره(0.05) ويهدف التحقق من معنوية العلاقة جرى اختبار معنوية معامل ارتباط (بيرسون) بمقياس(t) فظهرت أن قيمتها المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (0.95)، وهذا يؤكد معنوية العلاقة بين المتغيرين، وحسب هذه النتائج ترفض فرضية العدم(H0) وتقبل فرضية الاثبات(H1). كما تم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى وكما موضح في الجدول(7)، فمن خلال نتائج الجدول المذكور تبين وجود علاقات ارتباط ايجابية تتراوح ما بين المتوسطة والقوية وكل قيم(t) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية بحسب نتائج الجدول المذكور. وعليه ترفض فرضيات العدم(H0) الفرعية للفرضية الرئيسة الاولى وتقبل فرضيات الاثبات(H1).

الجدول (7) مصفوفة بيرسون لعلاقة الارتباط بين ابعاد المتغير التفسيري وأبعاد المتغير الاستجابي

المتغير	التفوق القيادي Y_1	التفوق البشري Y_2	التفوق الخدماتي Y_3
---------	-------------------------	------------------------	--------------------------

الاستجابي		المتغير التفسيري			
معامل الارتباط R	قيمة T المحسوبة	معامل الارتباط R	قيمة T المحسوبة	معامل الارتباط R	قيمة T المحسوبة
0.65	8.06	0.71	10.22	0.70	7.57
0.68	6.16	0.75	9.31	0.57	5.25
0.73	10.81	0.75	11.55	0.63	7.76
0.67	8.51	0.81	13.86	0.76	11.62

N=244

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

,DF=60

رابعاً: اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث.

الفرضية الرئيسية الثانية لا توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للقابلية الامتصاصية للمعرفة في التفوق التنظيمي. يُبين الجدول (8) نتائج اختبار علاقة التأثير المذكورة في الفرضية اعلاه على وفق نتائج تحديد الانحدار البسيط بافتراض وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للقابلية الامتصاصية للمعرفة (X) والتفوق التنظيمي (Y) ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية:

$$Y = a + \beta X$$

الجدول (8) نتائج اختبار علاقة القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي

مستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		بيتا	الخطأ المعياري	معامل بيتا	
0.120	1.573	0.73	0.878	1.471	الثابت
0.000	7.964		0.105	0.833	القابلية الامتصاصية للمعرفة

المصدر : من إعداد الباحثة بالاستفادة من مخرجات الحاسبة:

وفي إطار ذلك تم تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرين وكانت النتائج كما في الجدول (9).

الجدول (9) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين القابلية الامتصاصية للمعرفة والتفوق التنظيمي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	R^2	F قيمة المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1	45.079	45.079	0.52	63.41	0.000
الخطأ	59	41.938	0.711			
المجموع	60	86.917				

المصدر: : من إعداد الباحثة بالاستفادة من مخرجات الحاسبة .

يتضح من جدول المعاملات وجدول تحليل التباين العلاقة بين القابلية الامتصاصية للمعرفة (X)، والتفوق التنظيمي (Y) على مستوى عينة البحث البالغة (244) شخصاً، إن قيمة (t) كبيرة عند مقارنتها بقيمتها الجدولية (1.671) وبمستوى معنوية (0.05) وبدرجتي حرية (59,1)، وهذا يدل على أن منحني الانحدار كاف لوصف العلاقة بين (X, Y) وبمستوى ثقة (0.95). وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت (a=1.471)، وهذا يعني إن هناك وجوداً للتفوق التنظيمي مقداره (1.471) عندما تكون قيمة القابلية الامتصاصية للمعرفة يساوي صفراً. أما قيمة الميل الحدي قد بلغ (β=0.73) والمرافقة لـ (X) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في (X) سيؤدي إلى تغير مقدار (0.73) في التفوق التنظيمي، كما أشارت قيمة معامل التحديد (R²) إلى معامل مقداره (0.52)، بما يعني أن المتغير التفسيري (X) يفسر قيمته (0.52) من التباين الحاصل في المتغير الاستجابي، وإن (0.48) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار، وهو مؤشر مقبول عن مقارنة قيمة (f) المحسوبة (63.41) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00) في حدود ثقة (0.95) وفي ضوء هذه النتائج ترفض فرضية العدم وتقبل فرضية الاثبات.

كما تم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية وفق الجدول (10) فحسب معطيات الجدول المذكور تبين وجود علاقات تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لابعاد المتغير المستقل في أبعاد التفوق التنظيمي (Y₁, Y₂, Y₃).

الجدول (10) معاملات العلاقة بين ابعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة وأبعاد التفوق التنظيمي

التفاصيل	التفوق القيادي	التفوق البشري	التفوق الخدمات
الاكتساب	قيمة (a)	2.45	1.23
	معامل β	0.61	0.63
	R^2	0.37	0.40
	F المحسوبة	35.176	39.293
	T المحسوبة	5.931	6.268
	مستوى المعنوية	0.000	0.000
الاستيعاب	قيمة (a)	2.56	0.71
	معامل β	0.55	0.48
	R^2	0.30	0.24
	F المحسوبة	25.68	18.08
	T المحسوبة	5.07	4.25
	مستوى المعنوية	0.000	0.000
التحويل	قيمة (a)	2.59	0.67
	معامل β	0.62	0.73
	R^2	0.38	0.54
	F المحسوبة	36.33	68.47
	T المحسوبة	6.03	8.28
	مستوى المعنوية	0.000	0.000
الاستثمار	قيمة (a)	2.38	1.85
	معامل β	0.78	0.65
	R^2	0.62	0.42
	F المحسوبة	94.22	42.70
	T المحسوبة	9.71	8.53
	مستوى المعنوية	0.000	0.000

n=244, df=60

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

وعلى أساس نتائج اساليب الاحصاء الاستدلالي ترفض فرضيات العدم وتقبل فرضيات الاثبات.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات: تتناول هذه الفقرة عرضاً لأهم الاستنتاجات التي خلص لها البحث وهي كما يأتي:

1. إن ارتفاع مستوى إجابة (أفراد عينة البحث) لأبعاد وفقرات المتغير المستقل مؤشر على سعي واضح من قبل إدارات المنظمة المبحوثة لاكتساب واستيعاب وتحويل، واستثمار المعرفة الا انها بحاجة إلى تدعيم بنيتها التحتية أكثر بأبعاد القابلية الامتصاصية الأربعة من اجل الوصول الى التفوق التنظيمي بمستوى فعال.

2. جاء مستوى الإجابة (لأفراد عينة البحث) لأبعاد وفقرات التفوق التنظيمي مرتفعة، مما يؤثر على امتلاكهم تصوراً واضحاً عن أهمية تحقيق منظماتهم للتفوق التنظيمي وان هناك جهود تبذل من قبل الإدارات العليا والموظفين لتحقيق هذا الهدف .

3. جاء ترتيب بُعد الاستيعاب أولاً يليه الاكتساب ثم الاستثمار وبعده التحويل في تصنيف إجابات عينة البحث فيما يتعلق بمستوى تقييم أبعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة مما يدل على ان الجامعة المبحوثة تتبع الطرق المحددة في تحليل ومعالجة وتفسير وفهم المعرفة التي تم الحصول عليها من المصادر المختلفة.

4. بالنسبة لأبعاد التفوق التنظيمي فكان بُعد التفوق الخدماتي الترتيب الأول إما الترتيب الثاني فجاء التفوق البشري فيما كان الترتيب الثالث إلى بعد التفوق القيادي من حيث الوزن النسبي في تصنيف إجابات عينة البحث، وهذا مؤشر على تقديم الجامعة المبحوثة خدمات ذات تفوق عالي في مجال عملهم تؤهلهم ليكونوا متميزين في اداء واجباتهم.

5. ظهر إن هناك علاقة ارتباط لإبعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة مجتمعة ومنفردة في التفوق التنظيمي، وهذا ما يدفع المنظمة المبحوثة إلى تعزيز هذه الأبعاد لتحقيق مستوى متميز من التفوق.

6. اتضح إن هناك علاقة تأثير لإبعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة مجتمعة ومنفردة في التفوق التنظيمي، وهذا ما يؤكد على وجود ترابط وتكامل لهذه الأبعاد .

7. تأكد الصدق الظاهري والمحتوى لمقياس البحث في قياس الظواهر المعول عليها التي أثبتتها نتائج التحليلات الإحصائية مرتفعة جداً مما يظهر صدق وثبات المقياس.

ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة تبني الجامعة المبحوثة الآليات الكفيلة بتنفيذ دور القابلية الامتصاصية للمعرفة من خلال التدريب والتعلم ونشر ثقافة التغيير والتشجيع والمبادرة الفردية في تحقيق التفوق التنظيمي خاصة وانها تصنف ضمن المنظمات التي تنتج وتتعامل مع المعرفة عن طريق تخصيص مبالغ لدعم أنشطة البحث والتطوير المتعلقة بإقامة دورات تطويرية متخصصة لاكتساب منتسبي الجامعة (الهيئة التدريسية والافراد العاملين) المهارات المعرفية اللازمة لتحويلها الى ممارسة.
2. العمل الجاد من قبل القائمين في الجامعة المبحوثة على توفير نظام لتوثيق المعرفة الداخلية والخارجية من مصادرها المتنوعة من خلال نظام فعال قادر على تشجيع وتحفيز الطلبة والموظفين على تقديم أفكار جديدة، فضلاً عن توفير نظام قواعد للبيانات لحزن معرفة يمكن الوصول إليها بسهولة، بالإضافة الى جعلها متاحة لجميع المستويات التنظيمية فيها.
3. ضرورة تبني موضوع القابلية الامتصاصية للمعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء التنظيمي المتميز وصولاً لتحقيق التفوق التنظيمي من خلال ترسيخ مفهومها وآلياتها بحيث تصبح جزءاً من استراتيجيتها الهادفة الى تحقيق التفوق في اداء الاعمال، والمهام والانشطة المختلفة.
4. السعي الجدي من قبل قادة الجامعة المبحوثة على تبني برامج تأخذ بالحسبان ماتملكه الجامعة من خبرة سابقة في العمل لكونها تزيد القدرة على استيعاب المعرفة واكتسابها ونقلها واستثمارها بسهولة ويسر.
5. حث الجامعة المبحوثة على زيادة الاهتمام بالأبعاد الفرعية لمتغيري البحث وذلك لدورهما الكبير في إيجاد وخلق القرارات التي تسهل مشاركة المعرفة بين الموظفين من خلال بناء هيكل تنظيمي فعال مرن قادر على خلق التغيير للمنظمة المبحوثة وتقديم العديد من الأفكار الجديدة ومواجهة الظروف غير متوقعة.
6. اعتماد نظام حوافز ومكافآت مادية ومعنوية مشجع للاعمال، والمبادرات، والانشطة التي تؤدي بنجاح وتفوق .

- 1- البحيصي، عبد المعطي محمود، 2014، دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المنظمي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر، غزة.
- 2- البغدادي، عادل هادي، والعبادي، هاشم فوزي، 2010، التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الادارية المعاصرة، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والطباعة، عمان، الاردن.
- 3- جلاب، احسان دهش، 2012، العلاقة بين القابلية الامتصاصية للمعرفة واداء ادارة المعرفة، مجلة رؤى اقتصادية، ع3، جامعة الوادي، الجزائر، ص6- 34.
- 4- جلاب، احسان دهش، 2016، ادارة السلوك الانساني في المنظمات، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 5- حافظ، عبد الناصر علك، وكهيه، حسين عليوي، 2014، تأثير الانماط القيادية في تعزيز التميز التنظيمي، مجلة كلية المأمون الجامعة، ع24، ص132- 161.
- 6- حريم، حسين، 2010، مبادئ الادارة الحديثة. نظريات. العمليات الادارية. وظائف الادارة، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 7- الصيرفي، محمد، 2009، التميز الاداري للعاملين في قطاع التربية والتعليم، مؤسسة حورس للتعليم والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر.
- 8- طعمة، حسن ياسين وحنوش إيمان حسين، 2009، طرق الإحصاء الوصفي ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان .الأردن.
- 9- عبد الوهاب، محمود اسامة، 2016، الشفافية الادارية واثرها على التميز التنظيمي، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ع53، ص128- 164.
- 10- العزاوي، شفاء محمد، وهاشم، ولدان عبد الستار، 2015، تأثير صناع المعرفة في التفوق التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، م21، ع84.

- 11– Ahmed. M. I, 2010, Using Entrepreneurship Opportunity In Optimizing Organizational Excellence A Case Study, *Advances in Business–Related Scientific Research Journal (ABSRJ)*",vol.1, No.1, PP.39–45.
- 12– Ahuja. G& Katila. R, 2002, Technological acquisitions and the innovation performance of acquiring firms: a longitudinal study, *Academy of Management Review*, vol. 22, pp. 197–220.
- 13– Ailian. R, 2010, Research on the Relationship of Innovative Openness, Absorptive Capacity and Innovation Performance: from SMEs of Electronic. *Science & Technology Progress and Policy*, vol. 27, pp. 10–14.
- 14– Ayala. A& Campo.C, 2015, Measurement of knowledge absorptive capacity: An estimated indicator for the manufacturing and service sector in Colombia, *V9, N2*, p 16– 42.
- 15– Azimi. H, 2016, Determination of Knowledge Management(KM) impact on Organizational Excellence of PNU personnel in western Azerbaijan (iran), *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*,Vol. 6 (S2), pp. 429–434.
- 16– Boussaleem. A, 2015, Employees' Empowerment As An Approach To Achieve The Business Excellence – Case Study on Algerian Communications Company, *Roa Iktissadia REVIEW*, University of Echahid Hamma Lakhdar, Eloued, Algeria, Issue 9, PP358– 366.
- 17– Camisón. C& Forés. B, 2010, Knowledge absorptive capacity: New insights for its conceptualization and measurement, *Journal of Business Research*, 63, P707–715.

- 18– Chang. Ch, Chen, Y, & Lin. J, 2014, The impacts of different R&D organizational structures on performance of firms: Perspective of absorptive capacity. *R&D Management*, 44(5), p466–483.
- 19– Chauvet, V, 2017, __Absorptive capacity and knowledge transfer propensity: towards the obtaining of a competitive advantage, *Strategic Management Journal*, vol16, pp 43– 59.
- 20– Ciliberti. S, Carraresi. L& Bröring. S, 2016, External Knowledge Sources as Drivers for Cross–Industry Innovation in the Italian Food Sector: Does Company Size Matter?, *International Food and Agribusiness Management Review*, Volume 19 Issue 3. P77– 98.
- 21– Darling. R& Heller. L, 2009, Organization Development in an Era of Socioeconomic Change: A Focus on The Key to Successful Management Leadership, *Organization Development Journal*, Vol.27, N.2, P9– 26.
- 22– Faraji. R, Sani. K & Poursoltani, H, 2012, The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Excellence In Sport Organizations, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 2, No.6.
- 23– Garcia. A, 2016, Towards Excellence Organization Founded in Human Identity, open access journal, V 4, Issue 1, p1–3.
- 24– Gima. A, 2003, The Effects of Centrifugal and Centripetal Forces on Product Development Speed and Quality: How Does Problem Solving Matter”, *Academy of Management Journal*, vol.46, no.3, pp. 359–373.
- 25– Goldsmith. S, Samson. D& Robertson. B, 2008, From Organization to Whole–of–System Excellence: The Issue of Water, University of

- Melbourne, in *The Theories and Practices of Organizational Excellence: New Perspectives*, SAI Global Limited, Australia, P:105–126.
- 26– Lau. A& Lo.W, 2015, Regional innovation system, absorptive capacity and innovation performance: An empirical study. *Technological Forecasting and Social Change*, 92, 99–114.
- 27– Lucena. A & Roper. S, 2016, Absorptive capacity and ambidexterity in R&D: linking technology alliance diversity and firm innovation, *Enterprise Research Centre*, WWW.Enterprise Research.ac. uk.
- 28– Saghali. A.,& Allahverdi. S, 2011, The intervening role of organizational dynamic routines: Absorptive capacity and knowledge management perspective. *International Conference on Economics and Finance Research*, IPEDR vol.4, IACSIT Press, Singapore:354–358.
- 29– Shadid. E. O, 2012, Measuring the effect of Strategic Fit between Adaptive Competitive Strategy and Business Intelligence in achieving Organizational Excellence, *The Degree Of Master in E-Business*, Faculty of Business Middle East University.
- 30– Spender. C, 1996, Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm, *Strategic Management Journal*, Vol. 17, pp. 45–62.
- 31– Sun. B, Xu. X& Wan. X, 2015, The Effect of Openness and Absorptive Capacity of Leading Firms on Innovation Performance: A Perspective of Innovation Ecosystem, *International Journal of u- and e- Service, Science and Technology* Vol.8, No. 12, pp.139–150.
- 32– Waranantakul. W& Ussahawanitchakit. M, 2012, Marketing knowledge absorptive capacity and marketing performance: an empirical

- investigation of food product exporting businesses in Thailand.
International Journal of Business Strategy, 12 (3), 62–80.
- 33– Zahra. A& George. G, 2002, Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension”, Academy of Management Review, vol. 27, no. 2, pp. 185–203.
- 34– Zonooz.B.H., Farzam.V., Satarifar,M.,& Bakhshi,L, 2011, The relationship between knowledge transfer and competitiveness in “SMES” with emphasis on absorptive capacity and combinative capabilities. International Business and Management 2(1):pp 59–85.
- 35– Zou. B, Guo.F& Guo. J, 2016, Absorptive capacity, technological innovation, and product life cycle: a system dynamics model, Springer Plus, 5, P 2– 25.