

# تأثير التشارك المعرفي في تحقيق الفخر التنظيمي ( بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي وزارة الشباب والرياضة )

محمد مجول شكور / باحث / الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد  
أ.د. لمياء سلمان عبد علي الزبيدي/الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد

P: ISSN : 1813-6729

E : ISSN : 2707-1359

<https://doi.org/10.31272/jae.i135.1160>

مقبول للنشر بتاريخ: 2022/6/22

تاريخ أستلام البحث : 2022/5/11

## المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى اختبار تأثير التشارك المعرفي في تحقيق الفخر التنظيمي ، ولأجل تحقيق ذلك تم اعتماد أبعاد التشارك المعرفي المتمثلة بـ(البعد الفردي ، البعد التنظيمي ، البعد التكنولوجي ) استناداً إلى دراسة Lin (2007) ، واعتماد أبعاد الفخر التنظيمي المتمثلة بـ(الفخر العاطفي ، الفخر السلوكي) استناداً إلى دراسة (Kraemer&Gouthier)،(2014)، وتم اختيار موظفي مقر وزارة الشباب والرياضة في بغداد لاختبار هذه البحث، إذ تم تشخيص مشكلة البحث من خلال المعايشة وكذلك الزيارات المتكررة والمقابلات الشخصية المستمرة مع الموظفين والتي تمثلت في مدى ادراكهم المعرفي والميداني للمحتوى المفاهيمي الدقيق واهمية متغيرات البحث، وتم اعداد استمارة استبانة لهذا الغرض، إذ خلصت الى (242) فرداً من مختلف المستويات ، وتم تحليل البيانات عبر مجموعة من أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة، إذ استخدم تحليل ارتباط (Pearson) لغرض اختبار فرضيات الارتباط ، واستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية ( Structural Equation Modeling) وكذلك أسلوب تحليل المسار ( Path Analysis) لاختبار فرضيات التأثير. وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج كان من ابرزها وجود تأثير ذو دلالة معنوية للتشارك المعرفي بأبعادها في الفخر التنظيمي.

**الكلمات المفتاحية:** التشارك المعرفي ، الفخر التنظيمي ، البعد الفردي ، البعد التنظيمي ، البعد التكنولوجي .



مجلة الادارة والاقتصاد

مجلد 47 / العدد 135 / كانون الاول / 2022

الصفحات : 1 - 18

\* مستل من أطروحة دكتوراة .

## المقدمة

أصبحت المعرفة جوهر الارتكاز التي يستند عليها المنظمات لدعم ميزتها التنافسية وضمان استدامتها، مما يبرر توجه المنظمات لإدارة معارفها بصورة تجعلها فعالة وقابلة للتشارك داخلها وبين أفرادها، ويعد تشارك المعرفة بين الأفراد والجماعات في المنظمة مفتاح نجاح إدارة المعرفة ، إذ ان القوة الفعلية للمنظمات تكمن بقدرتها في تشجيع أفرادها لتشارك وتبادل المعرفة فيما بينهم، وتتجسد في مدى اعتزاز الافراد في العمل والتي يولد الفخر التنظيمي . واتساقاً لما عرض جاء هذا البحث لعرض تأثير التشارك المعرفي في تحقيق الفخر التنظيمي ، إذ تم عرض الاطار المعرفي للمتغيرات بالاعتماد على بعض الادبيات السابقة ، ومن ابرز الدراسات التي تناول التشارك المعرفي دراسة (Lin، 2007) ، ودراسة (Kraemer&Gouthier، 2014) تناولت الفخر التنظيمي، وركز البحث على التشارك المعرفي كمتغير مستقل والفخر التنظيمي كمتغير تابع والتي تعد من أهم العوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية لتأثيرها المباشر على العاملين، فكان الهدف من البحث الحالي هو رفع مستوى الشعور بالفخر التنظيمي لدى الافراد من خلال تحديد الواقع والمستوى الحالي لعلاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث. وحاول البحث الاجابة عن مجموعة من التساؤلات، من ابرزها هل ان عينة البحث لديها تصور واضح عن متغيرات البحث؟ وكذلك بيان علاقة التشارك المعرفي بأبعادها(الفردية ، التنظيمية ، التكنولوجية ) مع الفخر التنظيمي؟ وتشخيصها كمشكلة اساسية للبحث . واعتمد البحث في تحقيق اهدافها المنهجية والفكرية والميدانية على المنهج الوصفي التحليلي (Analytical Descriptive Approach)، واستخدام مجموعة من أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة في تحليل البيانات ، ومن ابرزها تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling)، والتي من خلالها تم التوصل الى النتائج وفي ضوء تلك النتائج تم صياغة مجموعة من الاستنتاجات وكان من ابرزها اهتمام وزارة الشباب والرياضة بعينة البحث بأبعاد تشارك المعرفة وتشجيع الموظفين على العمل الجماعي والفرقي وتحسين مناخات العمل القائمة على التعاون والتشارك ونقل المهارات والتعلم الخاص بإنجاز المهام والواجبات والمسؤوليات الوظيفية بين الموظفين من شأنه ان يحفز شعورهم الايجابي بأهمية الانتماء للوزارة مما يزيد الفخر التنظيمي لديهم، وامتداداً لتلك الاستنتاجات قدم البحث مجموعة من التوصيات، من ابرزها ضرورة التركيز والاهتمام على اكتساب وتوظيف ابعاد التشارك المعرفي في الوزارة عينة البحث بشكل أوسع ، لما يمثله من اهمية في تطور عمل الوزارة ، وكذلك تعزيز الفخر التنظيمي بنوعيتها ( السلوكي والعاطفي) في مجتمع البحث ، مما يضمن تعزيز السلوك الايجابي لدى الموظفين ويعكس على الاداء التنظيمي.

## المبحث الاول

### منهجية البحث

#### اولاً : مشكلة البحث

شخصت مشكلة البحث عبر الزيارات والمقابلات المستمرة مع عينة البحث، في الدوائر والاقسام التي تمثلت في مدى ادراكهم المعرفي والميداني للمحتوى المفاهيمي الدقيق بما يتعلق بمتغيرات البحث (التشارك المعرفي، الفخر التنظيمي) وفي اطار ذلك يمكن حصر مشكلة البحث بمجموعة من التساؤلات الفكرية، ومجموعة من التساؤلات الميدانية وكما يأتي :

- أ. ما طبيعة العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية؟ وما صور الجدول المعرفي عنها؟ وكيف يمكن استثمارها في الجانب الميداني؟
- ب. ما مستوى اهمية متغيرات البحث (التشارك المعرفي، الفخر التنظيمي) بأبعادها الفرعية على مستوى عينة البحث؟
- ج. ما مستوى العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الرئيسية للبحث بأبعادها على مستوى عينة البحث؟
- د. ما مستوى التأثير المباشر للتشارك المعرفي بأبعادها في الفخر التنظيمي على مستوى عينة البحث؟

#### ثانياً : أهداف البحث

اعتماداً على محتوى مشكلة البحث وتساؤلاتها ، يمكن إجمال أهداف البحث الحالي في :

- أ. تأصيل العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية، عبر تمحيص وفحص التراكمات المعرفية الخاصة بالمتغيرات واستخلاص ما يؤسس البناء الفكري والمفاهيمي، وبما يدعم ويعزز هذه العلاقة منطقياً.
- ب. اختبار مستوى علاقات الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسية وابعادها الفرعية احصائياً لمستوى عينة البحث
- ج. اختبار مستوى العلاقة التأثيرية للتشارك المعرفي في الفخر التنظيمي احصائياً على مستوى عينة البحث .

### ثالثاً : اهمية البحث

جاءت اهمية البحث من خلال ثلاثة محتويات افرزت هيأتها الحالي:

- أ. تركز البحث على معظم الأنموذجات المفاهيمية التي لم تدرس ميدانياً في موضوعات الفخر التنظيمي وتشارك المعرفة، والتي تعد مادة خام يمكن تفاعلها مع متغيرات اخرى مع استنباط الكثير من الافكار والمعطيات المعرفية، مما يسهم في بناء قاعدة لدراسات علمية مستقبلية ذات تأثير بالغ في تطوير عجلة البحث العلمي .
- ب. يتميز البحث في تطبيق المخطط الفرضي في مجال بالغ الاهمية على مستوى المجتمع ككل ودوائر الدولة بشكل خاص ، الا وهو موضوع التشارك المعرفي.
- ج. قياس علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية على مستوى مجتمع عينة البحث، مما جعلها محاولة مهمة في انتقاء الخطط والمسارات العلمية الصحيحة التي تساعد الادارة العليا في توجهاتها المستقبلية لبناء مخزون معرفي والتي يساهم في نشر ومشاركة المعرفة ، فضلاً عن تبني افضل الممارسات الميدانية لاستكشاف بيئتها وتحديد فرصها واستثمارها بشكل متوازن بينهما بما يحقق الفخر التنظيمي لمجتمع البحث.

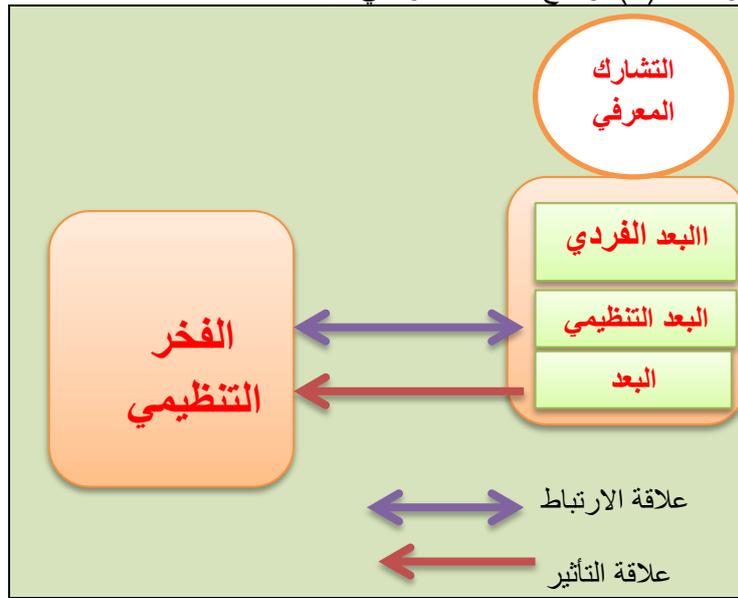
### رابعاً : متغيرات البحث ومقاييسها

- أ- التشارك المعرفي Knowledge Sharing  
توفير المعلومات المهمة والمعرفة لمساعدة الآخرين والتعاون معهم لحل المشكلات أو تطوير أفكار جديدة أو تنفيذ السياسات أو الإجراءات .وقد كَيْف الباحث في قياسها انموذج (Lin، 2007 ) والتي تمثلت بثلاثة ابعاد (الفردي، التنظيمي، التكنولوجي) .

- ب- الفخر التنظيمي Organizational pride  
مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الفرد تجاه المنظمة، وتدفعه إلى التباهي والتفاخر أمام الآخرين بكونه عضواً فيها، وقد اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير مقياس (Kraemer&Gouthier)،(2014) ويتكون من بعدين فرعيين (الفخر العاطفي ، الفخر السلوكي).

### خامساً : المخطط الفرضي للبحث

- يهدف البحث من تقديم هذا المخطط الى أن يكون مشتتلاً لجميع متغيرات البحث في صورته الإجمالية ومن ثم إمكانية قياسه للعلاقات المذكورة انفاً، ولكي يتم فهمه بشكل اكثر وضوحاً فإنه يتكون من :
1. المتغير المستقل : تمثل هذا المتغير بالتشارك المعرفي، والتي اشتملت على ثلاث ابعاد فرعية هي (البعد الفردي ، البعد التنظيمي ، البعد التكنولوجي) .
  2. المتغير المعتمد : تمثل هذا المتغير بالفخر التنظيمي، والتي اشتملت على بعدين فرعيين هما (الفخر العاطفي والفخر السلوكي) . والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للبحث.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث .

المصدر - من اعداد الباحث

## سادساً : فرضيات البحث

اتجه البحث الى وضع مجموعة فرضيات توجه لاختبار المخطط الفرضي ، مجسدة اتجاهات العلاقة والتأثير بين متغيراته ، وبما يستجيب لأهداف البحث ، ويهيئ إجابة دقيقة عن أسئلتها ، كما ويقدم غطاء فرضي يسند منطق بناء الفرضيات التي تتبلور في الآتي :

1. **الفرضية الرئيسية الاولى :** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التشارك المعرفي وابعادها مع الفخر التنظيمي. **وتنبثق عنها ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالآتي:**

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الفردي والفخر التنظيمي.

ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التنظيمي والفخر التنظيمي.

ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التكنولوجي والفخر التنظيمي.

2. **الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتشارك المعرفي بأبعادها في الفخر التنظيمي. **وتنبثق من الفرضية الرئيسية الخامسة ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالآتي :**

أ- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد الفردي في الفخر التنظيمي.

ب- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد التنظيمي في الفخر التنظيمي.

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد التكنولوجي في الفخر التنظيمي.

## سابعاً : حدود البحث

1. **الحدود المكانية :** تم اختيار مقر وزارة الشباب والرياضة كعينة لمجتمع البحث.

2. **الحدود الزمانية :** امتدت مدة اعداد البحث من 1 / 11 / 2021 الى 10 / 2 / 2022. شملت اعداد الجانب الفكري وتهئية استمارة الاستبانة وعرض الجانب الميداني.

## ثامناً : مجتمع البحث وعينتها

اتجه البحث الى اختيار عينة عشوائية بلغت (242) فرداً من موظفي الدوائر العامة في مقر الوزارة والبالغ عددهم ما يقارب (950) موظفاً وبالاعتماد على جدول (Morgan & Krejcie) في تحديد حجم العينة ، اذ تم توزيع ( 274 ) استمارة استبانة ، وتم استرجاع ( 250 ) منها بنسبة استجابة بلغت ( 91% ) وكانت الغير الصالحة منها للتحليل (8) استمارات .

## المبحث الثاني

### الاطار المعرفي للبحث

#### اولاً- التشارك المعرفي

تمثل إحدى الركائز الأساسية لنجاح المنظمة وتعمل كاستراتيجية للبقاء في عصر المعرفة، اذ انه من بين مجموع العمليات لدورة إدارة المعرفة ، تم تحديدها كأبرز عملية وحجر الزاوية لإدارة المعرفة الفعالة، وذلك لأن موارد المعرفة تكمن في أذهان الافراد، ويجب على المنظمات استخدام هذا المورد القيم لميزتها التنافسية، ولهذا السبب تحتاج المنظمات إلى تعاون بين الافراد لمشاركة معارفهم مع الآخرين داخل المنظمة (Tangaraja et.al،2015:2). ويعتبر تشارك المعرفة بين المنظمات عاملاً حاسماً لربط الموارد وتخصيصها وتكاملها عبر أعضاء مختلفين في سلسلة التوريد، اذ تسمح أنشطة تشارك المعرفي للمنظمة بتوسيع مجموعة مواردها ، وتقديم منتجات ذات قيمة، واكتشاف الفرص، والاستفادة من مزايا الأعمال في بيئة أعمال شديدة التنافسية(Chen et.al 2014:570). وعرف(Anand et.al، 2020:379)التشارك المعرفي بمدى إتاحة المعرفة للآخرين داخل المنظمة مع بعض الإجراءات الواعية من جانب الفرد الذي يمتلك المعرفة. واعتبرها اخرون إتاحة الفرصة للأشخاص لتوزيع معارفهم واستيعابها من خلال الخبرات، ولمساعدة الآخرين في التغلب على المشكلات (Beech2020:22).

كما تساعد التشارك المعرفي خارجياً المنظمات في فحص المشهد التنافسي ، وتطوير أفكار وقدرات جديدة والسعي وراء ابتكارات تدريجية أو جذرية، اذ ان مشاركة المعرفة تسهم في تحقيق فوائد للابتكار داخل المنظمة وخارجها (Ritala2018:6). كما يرتبط نجاح المنظمات بدافع الافراد في التشارك المعرفي ، اذ أثبتت التجارب أن تبادل المعرفة يمكن أن يحسن النتائج المهمة ، مثل صنع القرار والابتكار والأداء (Gerpott 2020:et.al4). وتعكس التشارك المعرفي تبادل الخبرات الموجهة لتوليد أو تحسين المنتجات والخدمات ذات القيمة، وتعد أحد الموارد الهامة الكامنة وراء قدرة التطوير في المنظمة، اذ ان المنظمة التي تشجع تشارك المعرفة من المرجح أن تنتج أفكاراً جديدة وتسهل القدرات الابتكارية (2020:162). (Castaneda & Cuella)ويرى (Bahar،2018:27) أن التشارك المعرفي تعزز الابتكار التنظيمي

من خلال المعرفة الجديدة التي يتم توليدها، وان المنظمات قادرة على تطوير الكفاءة والمهارات من خلال مشاركة المعرفة ، وبالتالي زيادة القيمة التنظيمية ، وزيادة في تراكم المعرفة للمنظمة من خلال وجود مشاركة فعالة للمعرفة ، وهذا أيضاً يؤدي إلى تنمية قدرات الموظفين لزيادة المعرفة الذاتية والقدرة على أداء وظائفهم بشكل جيد . وكذلك يساعد سلوك تشارك المعرفة للمنظمات في الحفاظ على ميزتها التنافسية ويلعب دوراً فريداً في عملية إدارة المعرفة (Butt & Ahmad ، 2019:1607).

واستناداً إلى نظرية التبادل الاجتماعي ، أظهرت الدراسات السابقة أن الافراد يميلون إلى مشاركة المعرفة عندما يدركون مستويات أعلى من العدالة الإجرائية التنظيمية ، أو الدعم التنظيمي ، أو الثقة ، أو القيادة الإيجابية، بالإضافة إلى ذلك ، إذا كانت المنظمات توفر بيئة عمل إيجابية وودية لأفرادها ، فيمكن أن تعزز مشاركة المعرفة لهم (Wu & Lee ، 2020:4) . وتوجد بعض العوامل التي تمنع مشاركة المعرفة في المنظمات، منها المصادر غير المعروفة ، وعدم القدرة للوصول إلى المعرفة ، وعدم التمييز بين المعرفة الضمنية والصريحة، والمسافات المادية والاجتماعية بين الافراد معتقدين أن معرفة المرء ليست جيدة أو قابلة للمشاركة ، وافتقار المستلم إلى القدرة الاستيعابية والغوض، والعلاقة الشاقة بين المتلقي والمرسل وانعدام ثقافة الثقة (McLaughlin et. al 112:2008) وبعد تحليل اعمق للأفكار والدراسات السابقة اتفق البحث الحالي مع دراسة (Lin، 2007) في اعتماد ابعادها والتي تضم ثلاث ابعاد ( البعد الفردي ، البعد التنظيمي، البعد التكنولوجي). وفيما يلي توضيح تلك (الابعاد):

### أولاً – البعد الفردي Individual Dimension

يفرق معظم الباحثين بأن مشاركة المعرفة تعتمد على الخصائص الفردية، بما في ذلك الخبرة والقيم والدوافع والمعتقدات، وأن المحفزات الفردية قد تمكن الموظف من مشاركة المعرفة، إذ يتم تحفيز الموظفين عندما يعتقدون أن سلوكيات مشاركة المعرفة تستحق الجهد وقادرة على مساعدة الآخرين، لذلك فإن توقع الفوائد الفردية يمكن أن يشجع الموظفين على مشاركة المعرفة مع الزملاء ويعتمد هذا البعد على عدد من الخصائص الفردية التي تتعلق بالأفراد، ومنها: Lin (2007:317) ، (Bulan & Sensuse، 2012).

أ- الوعي Awareness : إن الوعي بأهمية مشاركة المعرفة هو الموقف الذي يجب أن يمتلكه كل موظف ، بما في ذلك الإدارة العليا، إذ لا توجد عملية مشاركة للمعرفة دون وجود وعي بعنصر المشاركة

ب- الثقة Trust : الثقة هي "مجموعة من التوقعات التي يتقاسمها كل من في التشارك ؛ وإنه مفهوم متعدد الأوجه يمكن تصوره عبر ثلاثة أبعاد مثل النزاهة ، والإحسان ، والكفاءة ". وتنطوي على إيمان متبادل ، وأن مشاركة المعرفة لا يمكن أن تتم بدون ثقة حقيقية (chee:34، 2009). ونظراً لأن الثقة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمشاركة المعرفة ، يجب على المنظمة توفير بيئة تمكن الموظفين من الثقة ببعضهم البعض ، والعمل معاً ، بحيث يتم تحفيز الموظفين لتبادل المعرفة والمشاركة في المناقشات

ت- الشخصية personality : يمكن تصنيف الشخصية إلى نوعين: منفتح وانطوائي ، إذ يواجه الأشخاص الانطوائيون مشاكل أكبر في التفاعل مع الآخرين مقارنة بالمنفتحين، ويعتقد العديد من الباحثين أن قدرة الموظفين على تشارك المعرفة تعتمد في البداية على مهارات الاتصال الشفوية والمكتوبة.)

ث- الدافعية Motivation : يعتبر التحفيز أمراً حاسماً عند تشارك المعرفة الضمنية ، فهو أصعب منه المعرفة الصريحة ، وأن يكون لدى الافراد دافع للمشاركة من شأنه أن يؤدي إلى أن يكون لدى الشخص موقف أكثر إيجابية تجاه تشارك المعرفة

ج- القدرة على المشاركة Ability to participate : تظهر الأبحاث السابقة أن الموظفين الذين لديهم دافع جوهري للمساهمة بمعرفتهم أثناء مشاركتهم في الأنشطة الفكرية وحل المشكلات التحدي أو المرح ، ولأنهم يستمتعون بمساعدة الآخرين.

ح- الكفاءة الذاتية Self-efficacy : يتم تعريفها بأنها "أحكام الأفراد فيما يتعلق بقدراتهم على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لتحقيق مستويات محددة من الأداء" ، إذ تحدد رغبة الشخص في القيام بأنشطة معينة ، أن بيئة الفرد تساهم في صياغة الكفاءة الذاتية التي تؤدي إلى مشاركة المعرفة .

### ثانياً- البعد التنظيمي Organizational Dimension

أثبت عدد من الابحاث اهمية تشارك المعرفة للمنظمات ، إذ يمكن لها تحسين الاداء وترشيق عمليات التدريب والانفاق المتزايد في التعلم ، تم تضمين ثمانية متغيرات في العوامل التنظيمية هي: Lin (2007:318)

أ- سياسة المنظمة Organization Policy : يتطلب تطبيق السياسات المتعلقة بمشاركة المعرفة أولاً قبل البدء في تبادل المعرفة، إذ سيؤدي هذا إلى اتباع الموظفين للسياسات الحالية للمنظمة .

- ب- الهيكل التنظيمي Organizational Structure :** الهيكل التنظيمي المفتوح والمرن يشجع دائماً الأعضاء على مشاركة معارفهم، ويتيح الهيكل اللامركزي داخل المنظمة سلوكيات تشارك المعرفة بشكل أكثر فعالية من الهياكل البيروقراطية، كما يؤثر هيكل المنظمة على تصميم وظيفتها ، والذي يمكن أن يؤثر أيضاً على سلوك مشاركة المعرفة Li، (2018:49).
- ت- ثقافة المنظمة Organization culture:** هي تلك القيم والأنظمة والمعتقدات التي تساعد أو تعرقل إنشاء المعرفة ومشاركتها داخل المجموعة، وهناك إجماع كبير بين باحثي المعرفة على أن الخصائص الثقافية لأي منظمة تؤثر على مشاركتهم للمعرفة Ogbonna، (2020:70).
- ث- دعم الإدارة Administrative support:** أن تشجيع الإدارة العليا لنوايا مشاركة المعرفة ضرورية للبناء والحفاظ على ثقافة مشاركة المعرفة الإيجابية في المنظمة، وبالتالي ، إذ يؤثر دعم الإدارة العليا بشكل إيجابي على رغبة الموظف في مشاركة المعرفة مع الآخرين .
- ج- نظام المكافآت Rewards system :** تشير المكافآت التنظيمية إلى قيمة الأشكال التنظيمية على سلوك الموظف. يمكن أن ترتفع المكافأة من الحوافز المالية مثل زيادة الرواتب والمكافآت إلى المكافآت غير النقدية مثل الترقيات والأمن الوظيفي.
- ح- القيادة Leadership :** من الأدوار المهمة للقيادة هو تحديد سلوك المرؤوسين في العمل، ولأن سلوك مشاركة المعرفة له صلة أخلاقية، فمن المعقول من الناحية النظرية أن القيادة الأخلاقية قد تكون مؤشراً هاماً على سلوك مشاركة المعرفة للموظفين.

### ثالثاً- البعد التكنولوجي Technological Dimension

أصبحت تكنولوجيا المعلومات أداة أساسية في تسهيل المشاركة السريعة والفعالة للمعرفة، إذ أن التكنولوجيا أساسية لإدارة المعرفة ومشاركة المعرفة داخل المنظمة، ويعد توفر الأجهزة والبرامج ومهارات الموظفين أمراً ضرورياً في اعتماد التكنولوجيا في مشاركة المعرفة داخل المنظمة، نظراً للاعتماد الواسع لوسائل الإعلام الاجتماعية كأداة حقيقية لنشر المعرفة ، فإن التدريب على كيفية استخدام المنصات الاجتماعية أمر ضروري وحاسم ويتكون البعد التكنولوجي من ثلاث متغيرات فرعية هي: Lin، (2007:320):

- أ- تطبيق تكنولوجيا المعلومات :** ان تطبيق تكنولوجيا المعلومات الذي يشجع استخدامه لربط الموظفين، وتفاعل البيانات والعمليات تتفاعل لدعم العمليات اليومية وحل المشكلات واتخاذ القرار داخل المنظمة.
- خ- البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات :** تشمل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تقنيات وأنظمة معالجة البيانات والتخزين والاتصالات، وهو يتألف من النطاق الكامل لأنظمة معلومات المنظمة ، بما في ذلك أنظمة معالجة المعاملات ونظام معلومات الإدارة الذي يتكون من قواعد البيانات ومستودعات البيانات وأنظمة تخطيط موارد المنظمة .
- د- استخدام تكنولوجيا المعلومات:** تحدد عملية تشارك المعرفة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تتيح البحث السريع والوصول واسترجاع المعلومات ويمكن أن تدعم الاتصال والتعاون بين الموظفين في المنظمة.

### ثانياً: الفخر التنظيمي

اجتذب مفهوم الفخر التنظيمي اهتمام كل من الممارسين وعلماء الإدارة نظراً لأهميته كمحرك للسلوكيات الوظيفية الإيجابية والمميز الرئيس في المنافسة كأصول استراتيجية للمنظمة ، وعامل حيوي لنجاح الأعمال ، إذ له تأثير إيجابي على العديد من المتغيرات ، بما في ذلك الالتزام والاستقلالية الوظيفية ، والرضا الوظيفي، والمثابرة والكفاءة الذاتية والتميز التنافسي، ويشار إلى الفخر التنظيمي لتشجيع بيئة العمل البناءة، وعلى أنه بيئة عمل بناءة مشجعة تحتاج إلى تقدير اجتماعي عالي مع المنظمة (Durrah، 2019:4). وحسب ( Blader&Tyler، 2009:452) ترجع جذور الفخر التنظيمي الى النظرية الاجتماعية ، إذ يتناول المفهوم بشكل مباشر لتقييم عضوية المجموعة ، لأنه تقييم للقيمة العامة للمجموعة وحالتها ، إذ ينظر افراد المجموعة الى مجموعتهم انها ذات مكانة عالية ، ومن المتوقع ان تعزز هويتهم الاجتماعية لانتمائهم بشكل ايجابي لها في مفهومهم الذاتي .

ويرى (Williams & DeSteno، 2008:12) بان الفخر التنظيمي عبارة عن مشاعر إيجابية فريدة قادرة على تحفيز جهود الموارد البشرية و تؤدي إلى تطوير المهارات وحل الأزمات. ولقد أثبتت الدراسات أن الفخر التنظيمي يلعب دوراً محورياً في بعض المتغيرات التنظيمية السلبية مثل معدل الدوران والإجهاد الوظيفي والسخرية التنظيمية (Nilawati et al.2019:1220). إن الفخر التنظيمي هو شعور إيجابي للفرد في المنظمة ، ناتج ارتباطه بسمعة المنظمة ونجاحها، في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ، اكتسب

المفهوم اهتماماً من كل من الباحثين والممارسين في مجال الإدارة ، نظراً لأهميته كأصل استراتيجي للمنظمة ،  
وكمحرك لسلوكيات العمل الإيجابية والمميز الرئيسي في المنافسة، وكذلك العامل الحيوي لنجاح  
الأعمال (Daniel،2011:3). ويرتبط شعور الموظفون بالفخر التنظيمي نتيجة التعريف الذاتي لمنظمة  
يشاركون فيها والتي تتمتع بسمعة طيبة وسجل جيد، ومن الناحية النفسية يرتبط هذا الفخر ارتباطاً وثيقاً باحترام  
المرء لذاته، (Widyanti 2020:2) . وأحد المصادر المحتملة المهمة للفخر التنظيمي هو صفات موظفي  
المنظمة، لأنه من المتوقع أن ينجم الفخر التنظيمي عن رؤية المرء لنفسه بأنه ينتمي إلى مجموعة  
(Helm،2013:549) . إذ أن موظفي المنظمة يُنظر إليهم بأنهم مصدر مهم للأداء التنظيمي (358 : 2018  
(Brosi، et.al). ووفقاً،(Lu& Roto 2016:6) توجد مجموعة من استراتيجيات التصميم لديناميكيات  
الفخر في مكان العمل، منها تحفيز النجاح الذاتي في التفاعلات الشخصية ، والحفاظ على الدافع طويل المدى في  
تطوير الجدارة الذاتية ، وتسهيل مهمة التعاون المباشر عبر أدوات التفاعل ، ورعاية التجربة المشتركة للفخر  
التنظيمي عبر الأحداث الجماعية. وإن أحد التحديات التي يواجهها المدير هو تعزيز الفخر التنظيمي، نظراً لأن  
الفخر يرتبط بتقدير الشخص لذاته، فإن الفخر التنظيمي هو مورد نفسي قيم يجب تعزيزه ويشكل حافزاً جوهرياً  
للموظفين (Machuca et.al، 2016:590) . ويعتقد المنظرون أن بيئة العمل ، والعدالة المتصورة ،  
وسلوكيات القيادة الإيجابية ، والمعاملة المتساوية من الأقران والرؤساء أثناء العمل تولد نتيجتين إيجابيتين للعمل  
بين الافراد يشار إليهما بالفخر التنظيمي العاطفي والسلوكي ، يعمل العنصران كمحفزات وتحفيز الموظفين عن  
طريق تقليل تأثيرات استنفاد الموارد (Kashif et al،2017:1674). وبعد الاطلاع على آراء الباحثين  
اعتمد الباحث على (Kraemer&Gouthier،2014) بوجود بعدين للفخر التنظيمي (البعد العاطفي ، والبعد  
السلوكي):

### 1. الفخر التنظيمي العاطفي (الوجداني) ( Emotional organizational pride )

يوصف الفخر العاطفي بتجربة عقلية متفردة ومكثفة، ولكنها قصيرة العمر ، عنصراً تحفيز  
محدد أو حدث معين يسبب الفخر العاطفية، ووفقاً لمبدأ الإسناد  
الخارجي، يمكن للعاملين أن يفخروا بإنجازات زملائهم، أو فريق عملهم، أو المنظمة بشكل عام، ومن ثم تنمية  
مشاعر الفخر التنظيمي، لذلك، هناك حاجة إلى التفاخر ببعض الإنجازات السابقة للمنظمة، والتي يمكن أن تكون  
بمثابة أحداث محفزة (et.al، Grandeya 2018:3) . ووفقاً لدراسة (Rilling et al،2007:6) ان  
المسؤول عن تكوين الفخر التنظيمي العاطفي هو مقارنة معرفية بين الإنجازات  
الفعالية للمنظمة والتوقعات المتصورة للفرد حول كيفية إنجاز المهام  
التنظيمية من قبل المنظمة. إذ تؤثر عواطف الفخر التنظيمي، تماماً مثل كل العواطف، على  
المواقف والسلوكيات الناتجة . فإذا استمر الموظفون في المنظمة نفسها لمدة معينة، يمكن الشعور بالعواطف  
التنظيمية في مكان العمل بشكل متكرر، وتوضح الأدبيات أن مشاعر الفخر تؤثر على  
مواقف العمل مثل الرضا الوظيفي ، ويعتبر الفخر التنظيمي العاطفي عاطفة  
فكرية ويتم تصنيفها على أنها مشاعر إيجابية أو عاطفة ثانوية (Alias & Bahron،2019:421) .

### 2- الفخر التنظيمي السلوكي (الموقفي) (Behavioral organizational pride)

هو نوع من الفخر المستقل عن أحداث معينة وطويل الأمد، يشير هذا النوع من الفخر إلى التقييم العام للفرد  
فيما يتعلق بالفخر تجاه المنظمة، وعلى عكس الفخر التنظيمي العاطفي ، فإن الفخر التنظيمي الموقفي جماعي وينتج  
عن حاجة الفرد للاعتماد على المنظمة (Seyedpour،2020:14). وايضاً يعد الفخر في المواقف طويل الأجل  
ويتطور عبر فترة زمنية معينة ، او قصيرة الامد تنتج بحسب الموقف او الحالة الراهنة (Kraemer &Gouthier،  
2014:143) . ويشير هذا النوع من الفخر إلى حالة أكثر ثباتاً وهو مؤشر على التقييم العام للأفراد للفخر تجاه  
المنظمة، يشتمل الفخر التنظيمي السلوكي على رموز مثل الشعور بالسعادة للانتماء الى المنظمة ، ومستويات  
عالية من التوافق الاجتماعي مع المنظمة ، وبيئة العمل الإيجابية والمشجعة (Seyedpour،2020:29).

## المبحث الثالث

### الجانِب العملي

#### أولاً : ترميز وتوصيف مقاييس البحث

اتجه البحث الى ترميز المقاييس (المتغيرات والابعاد الفرعية وفقرات قياسها) لتسهيل مهمة قراءتها والتعامل  
معها في استخدام اساليب التحليل الاحصائي ، وهذا يتضح في الجدول (1) الذي يتضمن متغيرات البحث  
الرئيسية وأبعادها الفرعية ورموزها وعدد الفقرات في كل بُعد .

المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	رمز المؤشر الاحصائي	عدد فقرات القياس
التشارك المعرفي	البعد الفردي	ID	6

تأثير التشارك المعرفي في تحقيق الفخر التنظيمي ( بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي  
وزارة الشباب والرياضة )

(1) :

6	OD	البعد التنظيمي	KnoSha
6	TD	البعد التكنولوجي	
5	EOP	الفخر التنظيمي العاطفي	الفخر التنظيمي
5	BOP	الفخر التنظيمي السلوكي	OrgPri

الجدول  
ترميز

وتوصيف مقاييس البحث

المصدر : اعداد الباحث استناداً الى استمارة الاستبانة .

### ثانياً- اختبار التوزيع الطبيعي

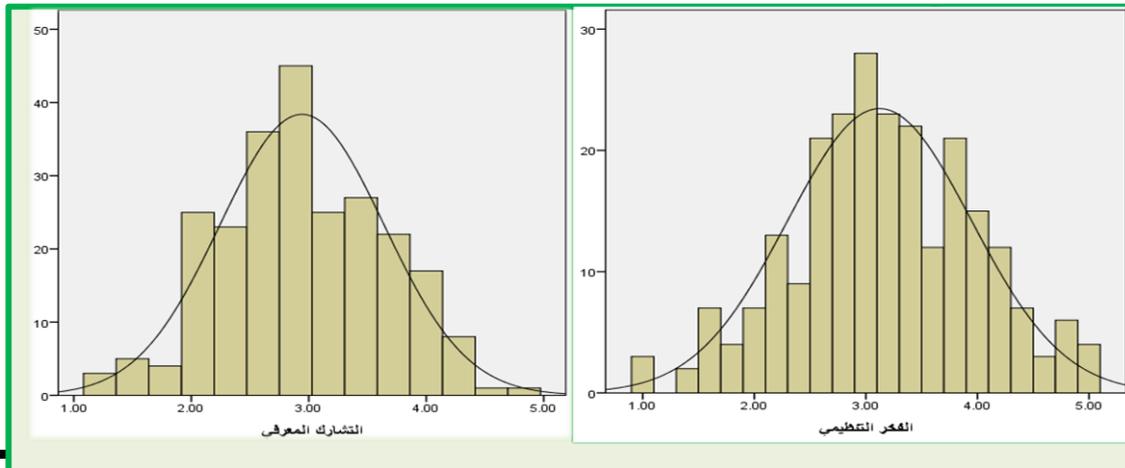
لتحديد مستوى توزيع بيانات البحث ومدى وخضوعها الى التوزيع الطبيعي سيتم اعتماد اختبار كولموكوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov test) اذ ان هذا الاختبار يكون مناسب في حال كان حجم العينة كبيراً يفوق (50) مفردة (Mishra et al. 70 : 2019) كما ان معيار التقييم فيه ان يكون مستوى المعنوية اكبر من (0.05) ، اذ يتضح من نتائج الاختبار الواردة في الجدول (2) بان قيمة احصائية اختبار (Kolmogorov-Smirnov) بلغت (0.050 ، 0.047) على التوالي لمتغيرات (التشارك المعرفي، والفخر التنظيمي) وبلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (0.200 ، 0.200) على التوالي ، وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأن جميع بيانات متغيرات البحث ضمن مستوى اعتدالية مناسب وهي بذلك تخضع للتوزيع الطبيعي وضمن حدوده وبالتالي يمكن استخدام الاساليب المعلمية في الاختبار والوصف والتشخيص والتحليل .

الجدول (2) : اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لمتغيرات البحث

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
المتغيرات المعلمات		التشارك المعرفي	الفخر التنظيمي
N		242	242
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	2.9513	3.1793
	Std. Deviation	0.5771	0.7224
Most Extreme Differences	Absolute	.050	.047
	Positive	.050	.043
	Negative	-.041	-.047
Test Statistic		.050	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.23)

ويوضح الشكل (2) منحنيات التوزيع الطبيعي الخاصة ببيانات متغيرات البحث الرئيسة التشارك المعرفي ، والفخر التنظيمي على التوالي .



الشكل (2) منحنيات التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

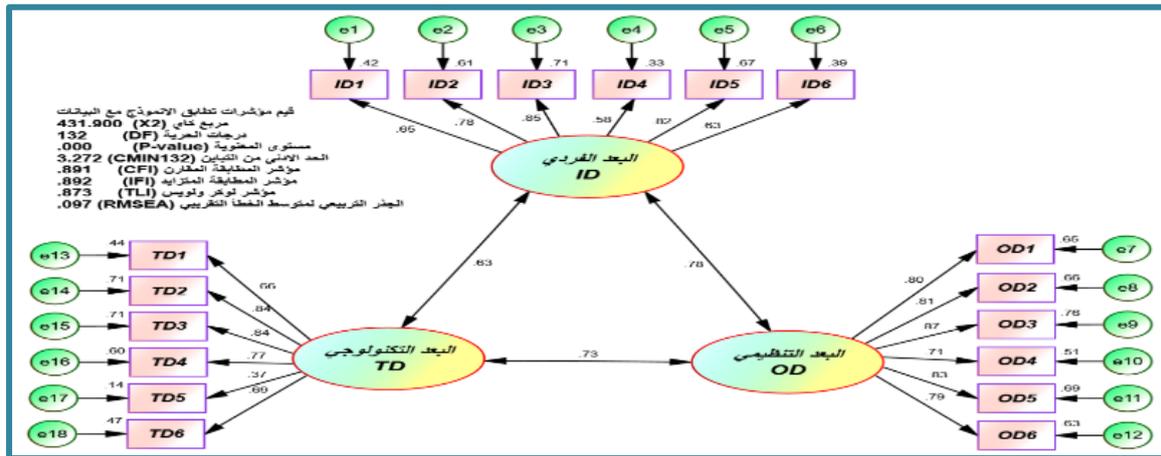
المصدر: مخرجات البرنامج (SPSS V.23)

### ثالثاً- اختبار الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس

استخدم الباحث أسلوب تحليل العامل التوكيدي (CFA) بهدف التحقق من الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس ، ويعد هذا التحليل أحد تطبيقات نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) ، ويهدف إلى مطابقة الهيكل الافتراضي للمتغيرات مع البيانات المتجمعة عنه ، وبالتالي تأكيد العلاقة بين الأبعاد وفقراتها الأمر الذي يضمن تمثيل كل بعد بعدد واضح ومناسب من الفقرات غير المقاسة ، وقد اعتمد الباحث في اجراء التحليل العامل التوكيدي على البرنامج الاحصائي (Amos V. 23). وكما يأتي :

#### 1. الصدق البنائي التوكيدي لمتغير التشارك المعرفي :

يوضح الشكل (3) ان المقياس المعتمد لقياس متغير التشارك المعرفي يتكون من (18) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية بواقع (6) فقرات للبعد الفردي و(6) فقرات للبعد التنظيمي و(6) فقرات للبعد التكنولوجي . كما يتضح من خلال الشكل (3) ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية (النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد بفقراتها) قد تجاوزت النسبة المقبولة (0.40) الا الفقرة (TD5) الظاهرة في (البعد التكنولوجي) اذ كان تقديرها (0.37) وهذا يدل على ضعف تمثيلها القياسي للبعد الذي تنتمي اليه مما يستوجب حذفها ، كما ان بعض قيم مؤشرات مطابقة الانموذج كانت غير مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها وهذا ما يتضح في قيم (CFI ، IFI ، TLI ، RMSEA) . وهذا يستوجب الاسترشاد بمؤشرات التعديل ( Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكل الذي يمكن من خلاله تحديد مدى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد من خلاله المقياس مع اجابات افراد العينة.



الشكل (3) التحليل العائلي التوكيدي لمقياس التشارك المعرفي قبل التعديل

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V.23)

اكتسب مستوى المطابقة اللازمة وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (3) . وبهذا البحث . اما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية وذلك من خلال متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (3) التي اتضح بانها قيم معنوية مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلومات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الأبعاد التي تنتمي اليها .

الجدول (3) : مسارات ومعلمات التحليل العائلي التوكيدي لمتغير التشارك المعرفي

Paths	Estimate	S.E.	C.R.	P
ID1 <--- البعد الفردي	.585	1.000		
ID2 <--- البعد الفردي	.697	1.161	.104	11.123 ***
ID3 <--- البعد الفردي	.808	1.392	.151	9.205 ***
ID4 <--- البعد الفردي	.595	1.078	.143	7.512 ***
ID5 <--- البعد الفردي	.864	1.462	.153	9.532 ***
ID6 <--- البعد الفردي	.652	1.045	.130	8.017 ***
OD1 <--- البعد التنظيمي	.827	1.072	.081	13.309 ***

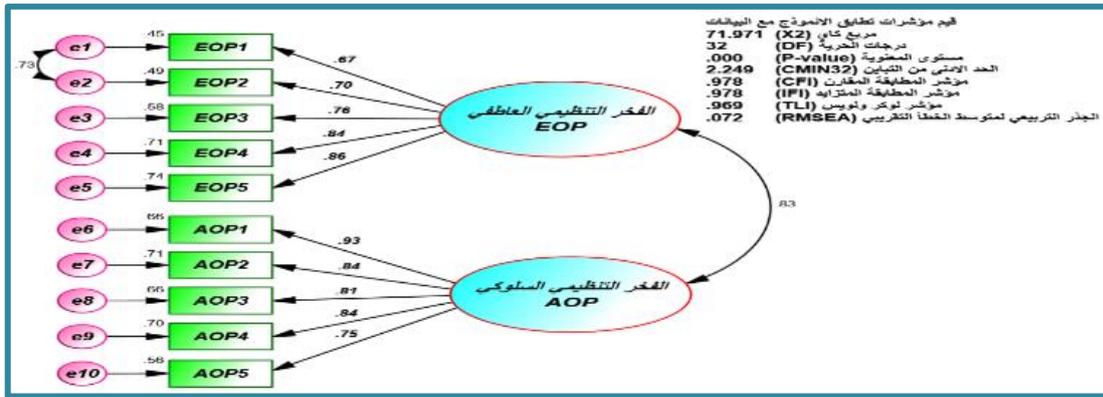
تأثير التشارك المعرفي في تحقيق الفخر التنظيمي ( بحث تحليلي لاراء عينة من موظفي  
وزارة الشباب والرياضة )

OD2	<---	البعد التنظيمي	.834	1.114	.083	13.439	***
OD3	<---	البعد التنظيمي	.883	1.104	.077	14.342	***
OD4	<---	البعد التنظيمي	.659	.934	.062	15.167	***
OD5	<---	البعد التنظيمي	.811	1.117	.086	13.027	***
OD6	<---	البعد التنظيمي	.751	1.000			
TD1	<---	البعد التكنولوجي	.663	1.011	.108	9.353	***
TD2	<---	البعد التكنولوجي	.844	1.226	.106	11.556	***
TD3	<---	البعد التكنولوجي	.841	1.246	.108	11.520	***
TD4	<---	البعد التكنولوجي	.771	1.147	.107	10.712	***
TD6	<---	البعد التكنولوجي	.683	1.000			

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V.23)

## 2. الصدق البنائي التوكيدي لمتغير الفخر التنظيمي :

يوضح الشكل (4) ان المقياس المعتمد لقياس متغير الفخر التنظيمي يتكون من (10) فقرات موزعة على بعدين فرعيين بواقع (5) فقرات لبعد الفخر التنظيمي العاطفي و(5) فقرات لبعد الفخر التنظيمي السلوكي . اذ يتضح ان جميع تقديرات المعلمات المعيارية قد تجاوزت النسبة المقبولة المحددة لها وهي (0.40) وهي نسب معنوية. أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الانموذج وبعد اجراء مؤشر تعديل واحد فقد كانت جميعها مستوفية لقاعدة القبول المحددة لها ، وبهذا يكون الانموذج الهيكلي قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لاجابات افراد العينة . وهذا يؤكد ان متغير الفخر التنظيمي يقاس ببعدين فرعيين كل منها يتم قياسه بـ(5) فقرات .



الشكل (4) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الفخر التنظيمي

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V.23)

## رابعاً- اختبار الثبات لأداة القياس

بغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمرارية الاستبانة اعتمد الباحث على إختبار كرونباخ الفا ، اذ يتضح من الجدول (4) ان جميع قيم معاملات الفا كرونباخ للمتغيرات الرئيسية والفرعية قد تراوحت بين(0.848-0.936) . اما بالنسبة الى معاملات الصدق الهيكلي فانها قد تراوحت بين (0.921-0.967) ، وهذا يشير الى ان جميع هذه المعاملات مقبولة احصائياً مما يثبت مدى دقة وثبات أداة القياس وصدقها الهيكلي العالي المستخدم في البحث الحالي وقدرتها على قياس متغيراتها وابعادها الفرعية بوضوح وبدون تعقيد.

الجدول (4) : معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات البحث وابعادها الفرعية

ت	المتغيرات والابعاد	معامل كرونباخ الفا	معامل الصدق الهيكلي
1	البعد الفردي	0.859	0.927
2	البعد التنظيمي	0.915	0.957
3	البعد التكنولوجي	0.848	0.921
4	التشارك المعرفي	0.934	0.966
5	الفخر التنظيمي العاطفي	0.889	0.943
6	الفخر التنظيمي السلوكي	0.906	0.952
7	الفخر التنظيمي	0.936	0.967

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V.23)

## رابعاً- وصف وتشخيص متغيرات البحث

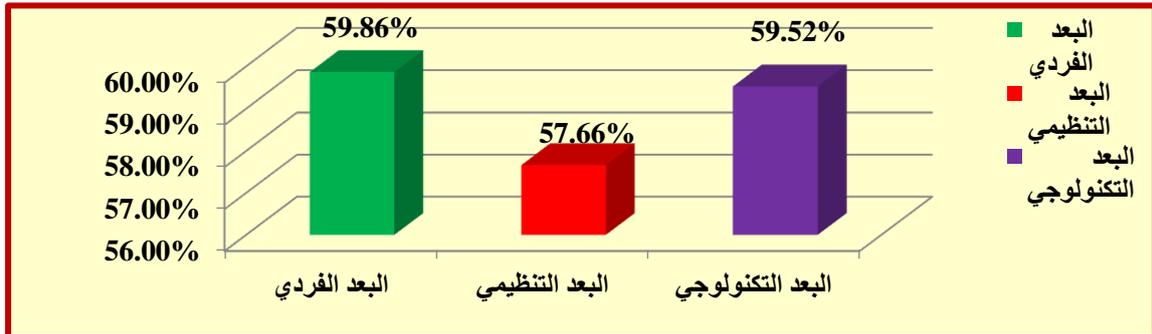
## 1- وصف وتشخيص التشارك المعرفي

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير التشارك المعرفي وابعاده اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (5) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير التشارك المعرفي والذي يقاس بثلاثة ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (2.951) وبلغ الانحراف المعياري (0.577). وبلغ معامل الاختلاف (19.54%) وبلغت الاهمية النسبية (59.01%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير التشارك المعرفي قد حاز على درجة معتدلة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان الوزارة عينة البحث تسعى نوعاً ما الى الاهتمام بأسس تشارك المعرفة بين العاملين ودعم انسيابها ضمن دوائر واقسام وشعب الوزارة بشكل واضح لتعظيم منافع جدواها في عمليات اتخاذ القرارات وادارة المواقف المتغيرة بين الحين والآخر وهذا يستدعي الاهتمام بالابعاد الفردية والتنظيمية والتكنولوجية وتبني ادوات وسلوكيات تشارك المعرفة ومكافأة القائمين والداعمين لهذا المتغير لنشر ثقافته وجعله من اولويات العمل واحد اركان تطويره واستدامته . اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير التشارك المعرفي ميدانيا والذي يعكس مدى اهتمام الوزارة عينة البحث بهذه الابعاد ، فقد جاء ترتيبها كما يلي (البعد الفردي ، البعد التكنولوجي ، والبعد التنظيمي) على التوالي .

الجدول (5) : الاحصاءات الوصفية لمتغير التشارك المعرفي

الترتيب الابعاد	مستوى الابعاد	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد
1	معتدل	59.86	20.45	0.612	2.993	البعد الفردي
3	معتدل	57.66	23.94	0.690	2.883	البعد التنظيمي
2	معتدل	59.52	22.08	0.657	2.976	البعد التكنولوجي
-	معتدل	59.01	19.54	0.577	2.951	المعدل العام لمتغير التشارك المعرفي

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .  
وبهدف تمثيل مستوى اهمية ابعاد التشارك المعرفي بيانياً على مستوى الوزارة عينة البحث ، تم اختيار الاعددة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة حسب اجابات العينة والشكل (5) يوضح ذلك :



الشكل (5) : التمثيل البياني لأبعاد التشارك المعرفي-

المصدر : اعداد الباحث.

## 2- وصف وتشخيص الفخر التنظيمي

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير الفخر التنظيمي وابعاده اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (6) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الفخر التنظيمي والذي يقاس ببعدين ميدانيين ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.179) وبلغ الانحراف المعياري (0.722) وبلغ معامل الاختلاف (22.71%) وبلغت الاهمية النسبية (63.58%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير الفخر التنظيمي قد حاز على درجة معتدلة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان الوزارة عينة البحث تهتم الى حد ما بعوامل الفخر التنظيمي لدى الموظفين وهذا له تأثيرات مستقبلية عديدة على مدى استمرارهم في العمل وكيفية تعزيز مستوى هذا الفخر من خلال تجسير العلاقة ودفء المناخات الايجابية مع القيادات الادارية وكيفية تعزيز العوامل السلوكية والعاطفية للموظفين خاصة ما يتعلق باستحقاقاتهم المادية وتوفير بيئة العمل الامنة التي من شأنه ان تعزز عوامل الثقة والامان والاستقرار وهذا يدعم توجهات بقاءهم في الوزارة . اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير الفخر التنظيمي على مستوى الوزارة عينة البحث، فقد جاء ترتيبها كما يلي (الفخر التنظيمي السلوكي ، والفخر التنظيمي العاطفي) على التوالي .

الجدول (6) : الاحصاءات الوصفية لمتغير الفخر التنظيمي

الترتيب الابعاد	مستوى الابعاد	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد
--------------------	------------------	----------------------	---------------------	----------------------	------------------	---------

تأثير التشارك المعرفي في تحقيق الفخر التنظيمي ( بحث تحليلي لاراء عينة من موظفي  
وزارة الشباب والرياضة )

2	معتدل	60.86	24.99	0.760	3.043	الفخر التنظيمي العاطفي
1	معتدل	66.30	23.57	0.781	3.315	الفخر التنظيمي السلوكي
-	معتدل	63.58	22.71	0.722	3.179	المعدل العام لمتغير الفخر التنظيمي

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .

#### خامساً- اختبار فرضيات البحث

أولاً : اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

لغرض اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية اعتمد الباحث معامل الارتباط البسيط (Pearson) الذي يستهدف تحديد علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (التشارك المعرفي) والمتغير التابع (الفخر التنظيمي) . إذ سوف يتم عرض معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغيرات البحث الحالي ، ومستوى معنوية معامل الارتباط . وللحكم على قوة معامل الارتباط ، سيتم اعتماد التقييم الخاص بتقسيمه الى خمس فئات وحسب ما موضح في الجدول (7) :

الجدول (7) تفسير قيمة علاقة الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	لا توجد علاقة ارتباط	$r = 0$
2	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$
3	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (0.00-0.30)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.31-0.70)$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.71-0.99)$

Source : Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " *Research methods for business students* " 5<sup>th</sup> ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.459.

1. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التشارك المعرفي بأبعاده والفخر التنظيمي)

تشير نتائج الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية موجبة بين متغير التشارك المعرفي بأبعاده والفخر التنظيمي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما ( $0.694^{**}$ ) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه النتيجة بان اهتمام وزارة الشباب والرياضة بعينة البحث بأبعاد تشارك المعرفة وتشجيع الموظفين على العمل الجماعي والفرقي وتحسين مناخات العمل القائمة على التعاون والتشارك ونقل المهارات والتعلم الخاص بإنجاز المهام والواجبات والمسؤوليات الوظيفية بين الموظفين من شأنه ان يحفز شعورهم الايجابي بأهمية الانتماء للوزارة مما يزيد الفخر التنظيمي لديهم . وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى .

الجدول (8) معاملات الارتباط بين التشارك المعرفي بأبعاده والفخر التنظيمي

المتغيرات	التشارك المعرفي	البعد	البعد	البعد
		التكنولوجي	التنظيمي	الفردى
الفخر التنظيمي	Pearson Correlation	.619**	.635**	.612**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000
	N	242	242	242

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

وتنبثق عن هذه الفرضية ثلاثة فرضيات فرعية تتمثل بالاتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الفردي والفخر التنظيمي)

تشير نتائج الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية موجبة بين البعد الفردي والفخر التنظيمي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما ( $0.612^{**}$ ) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99).

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي وزارة الشباب والرياضة بعينة البحث الى الاهتمام بمستوى الوعي الذي يمتلكه الموظفين ونوع المعرفة الخاصة بالعمل وتفصيله وكيفية تشاركتها مع الاخرين وتعزيز عوامل الثقة المتبادلة كأسس المشاركة والالتزام ببناء علاقات وطيدة مع الاخرين قائمة على الايمان بالأسس الاخلاقية وجدواها في العمل مما يؤسس مستوى متقدم من الشعور في الفخر التنظيمي في نفوس الموظفين .

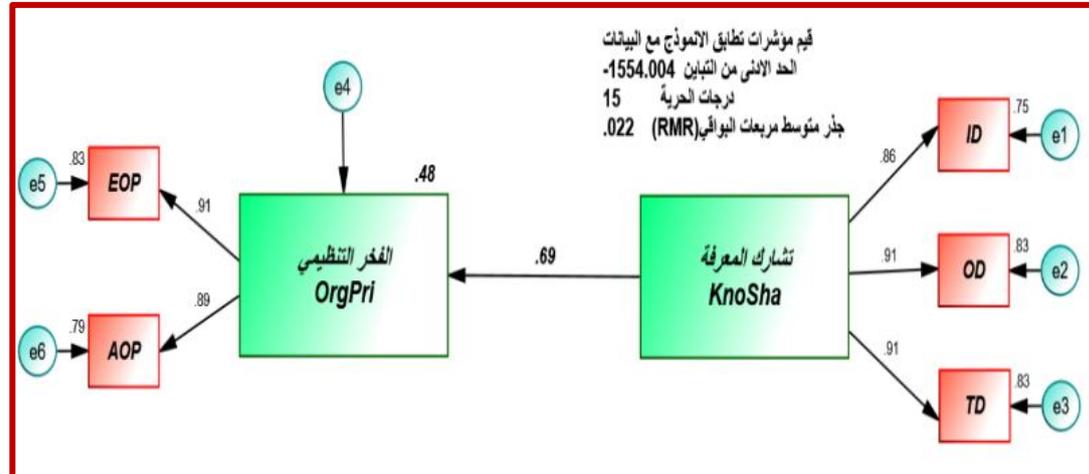
واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .  
ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التنظيمي والفخر التنظيمي)  
تشير نتائج الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية موجبة بين البعد التنظيمي والفخر التنظيمي ، إذ  
بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (\*\*0.635) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين  
عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99).  
ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي وزارة الشباب والرياضة عينة البحث الى الاهتمام بتوفير متطلبات تشارك  
المعرفة من حرية الاتصال والتعاون والتشاور بين العاملين وتشجيع ثقافة الحوار وتبادل الافكار وتنمية القيم  
والمعتقدات والتقاليد في مكان العمل بالإضافة الى منح المكافآت الجماعية التي تشجع على تشارك المعرفة  
وتشجيع الأفراد في اقتراح حلول للمشكلات التي يواجهونها في العمل من شأنه ان يعزز ابعاد الفخر التنظيمي  
ميدانياً .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .  
ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التكنولوجي والفخر  
التنظيمي)

تشير نتائج الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية موجبة بين البعد التكنولوجي والفخر التنظيمي ، إذ  
بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (\*\*0.619) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين  
عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99).  
ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي وزارة الشباب والرياضة عينة البحث الى الاهتمام باستخدام أجهزة  
الحاسوب في تسهيل اجراءات تشارك المعرفة في العمل واعتماد برمجيات حديثة باستمرار والتي يمكن ان تتيح  
للموظفين استخدام الادوات والتكنولوجيا وتصفح المواقع لتشارك المعرفة اضع الى ذلك اهمية توفير فرص  
التدريب للموظفين باستمرار على استخدام التقنيات الحديثة من شأنه ان يعزز الشعور الايجابي لديهم وتعظيم  
مستوى الفخر التنظيمي .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتشارك المعرفة بأبعادها في الفخر التنظيمي)  
يوضح الشكل (6) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير تشارك المعرفة في الفخر التنظيمي ، اذ نلاحظ  
ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة  
(RMR=0.022) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير  
المعياري قد بلغت (0.69) وهذا يعني ان متغير تشارك المعرفة يؤثر في متغير الفخر التنظيمي بنسبة (69%)  
على مستوى وزارة الشباب والرياضة عينة البحث . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة  
(C.R.) الظاهرة في الجدول (9) بلغت (14.951) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value)  
الظاهر في الجدول ذاته . كما يتضح من الشكل (6) ان قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) قد بلغت (0.48) وهذا يعني  
بان متغير تشارك المعرفة يفسر ما نسبته (48%) من التغيرات التي تطرأ على الفخر التنظيمي ، أما النسبة  
المتبقية والبالغة (52%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث. وبناءً على ما تقدم يتم قبول  
الفرضية الرئيسية الثانية.



الشكل (7) تأثير تشارك المعرفة في الفخر التنظيمي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

الجدول (9) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير تشارك المعرفة في الفخر التنظيمي

المسارات	الاوران الاحدائية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	مستوى المعنوية	
الفخر التنظيمي	<---	.694	.784	.052	14.951	***
ID	<---	.864	.881	.033	26.673	***
TD	<---	.908	1.028	.030	33.713	***
OD	<---	.913	1.057	.030	34.685	***
EOP	<---	.911	.950	.028	34.360	***
AOP	<---	.890	.943	.031	30.259	***

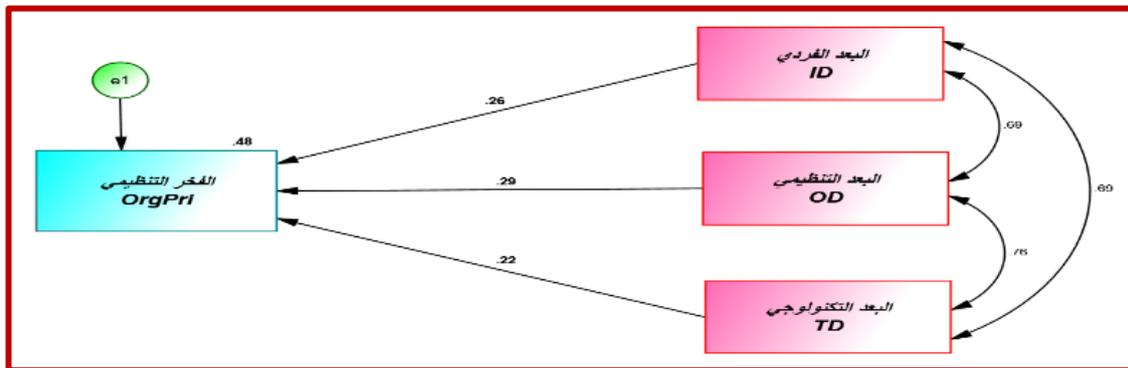
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الثانية ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالاتي :

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد الفردي في الفخر التنظيمي)  
يوضح الشكل (7) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للبعد الفردي في الفخر التنظيمي ، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.26) وهذا يعني ان البعد الفردي يؤثر في متغير الفخر التنظيمي بنسبة (26%) على مستوى وزارة الشباب والرياضة عينة البحث . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من البعد الفردي في وزارة الشباب والرياضة عينة البحث سوف يؤدي الى تغير الفخر التنظيمي بنسبة (26%) .  
وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (9) البالغة (3.873) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.000). وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد التنظيمي في الفخر التنظيمي)  
يوضح الشكل (7) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للبعد التنظيمي في الفخر التنظيمي ، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.29) وهذا يعني ان البعد التنظيمي يؤثر في متغير الفخر التنظيمي بنسبة (29%) على مستوى وزارة الشباب والرياضة عينة البحث . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من البعد التنظيمي في وزارة الشباب والرياضة عينة البحث سوف يؤدي الى تغير الفخر التنظيمي بنسبة (29%) .  
وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (9) البالغة (3.761) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.000). وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد التكنولوجي في الفخر التنظيمي)  
يوضح الشكل (7) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للبعد التكنولوجي في الفخر التنظيمي ، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.22) وهذا يعني ان البعد التكنولوجي يؤثر في متغير الفخر التنظيمي بنسبة (22%) على مستوى وزارة الشباب والرياضة عينة البحث . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من البعد التكنولوجي في وزارة الشباب والرياضة عينة البحث سوف يؤدي الى تغير الفخر التنظيمي بنسبة (22%) .  
وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (9) البالغة (2.890) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.004). وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (7) تأثير ابعاد تشارك المعرفة في الفخر التنظيمي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

الجدول (9) مسارات ومعلمات اختبار تأثير ابعاد تشارك المعرفة في الفخر التنظيمي

المسارات	الايوزان الاحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الفخر التنظيمي	0.264	0.293	0.076	3.873	***
الفخر التنظيمي	0.286	0.279	0.074	3.761	***
الفخر التنظيمي	0.220	0.219	0.076	2.890	0.004

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

## المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

### اولاً: الاستنتاجات

- ان معوقات التشارك المعرفي في المنظمة ، اما تكون مرتبطة بالأفراد او بالمنظمة ، فمثلاً عقبة القدرة الاستيعابية للمستلم، تحول دون تحقيق التشارك الفعال وهذا لا ترتبط بالقدرة الذهنية للقائمين على تشارك المعرفة ، بل ترتبط بالموارد الكافية لتنفيذها أو توظيف تلك المعرفة في الممارسة، كذلك من جانب قد لا تهتم المنظمة بتشجيع تشارك المعرفة لفقدان ثقافتها بنجاح هذه العملية.
- هنالك عدة عوامل تؤثر في الفخر التنظيمي، وتعد عوامل حرجة في بناء العلاقة بين الفرد والمنظمة وهي بمثابة تحديات امام المنظمة ، اذ يعتمد الفخر التنظيمي على النتائج الحالي والمستقبلية، مما يوفر وعي لدى الافراد بكفاءات المنظمة الرئيسية ، ويؤثر في نيتهم للبقاء او ترك العمل مما ينعكس على الاداء التنظيمي .
- اهتمام وزارة الشباب والرياضة عينة البحث بأبعاد تشارك المعرفة وتشجيع الموظفين على العمل الجماعي والفرقي وتحسين مناخات العمل القائمة على التعاون والتشارك ونقل المهارات والتعلم الخاص بإنجاز المهام والواجبات والمسؤوليات الوظيفية بين الموظفين من شأنه ان يحفز شعورهم الايجابي بأهمية الانتماء للوزارة مما يزيد الفخر التنظيمي لديهم.
- ان الوزارة عينة البحث على اهتمام جيد نوعاً ما بتبني التكنولوجيا الحديثة التي تساعد على تحسين الاداء وتخفيض مجمل التكاليف الادارية والتنظيمية.
- ابدت الوزارة عينة البحث اهتماماً جيداً نوعاً ما بالجوانب العاطفية لدى الموظفين .

### ثانياً: التوصيات :

- 1- ضرورة التركيز والاهتمام على اكتساب وتوظيف ابعاد التشارك المعرفي في الوزارة عينة البحث بشكل أوسع ، لما يمثله من اهمية في تطور عمل الوزارة . من خلال الفقرات الاتية :
  - أ- تفعيل الروابط الاجتماعية بين الموظفين وتعميق العلاقات الودية عبر اقامة الورش والندوات التثقيفية لتشجيع بعضهم البعض لتبادل المعلومات والخبرات .
  - ب- تعزيز عوامل الثقة والاطمئنان وبناء المناخات الايجابية الداعمة للعمل ، عبر تنمية القيم والتقاليد وكذلك تقديم الحوافز والمكافآت الفردية والجماعية التي تسهم في مشاركة الموظفين لمعارفهم .
  - ت- اتاحة نوع من الحرية للموظفين باستخدام الادوات والتكنولوجيا وتصفح المواقع وتدريبهم على استخدام التقنيات الحديثة باستمرار.
- 2- ضرورة تعزيز الفخر التنظيمي بنوعها ( السلوكي والعاطفي) في مجتمع البحث ، مما يضمن تعزيز السلوك الايجابي لدى الموظفين وينعكس على الاداء التنظيمي . ويتحقق ذلك من خلال :
  - أ- تحسين العوامل المجتمعية خاصة على مستوى الشباب مما يضيف نظرة ايجابية لجميع الموظفين في الوزارة وضمان مستقبلهم فيه.
  - ب- تحقيق مستوى متقدم من الاسهامات الايجابية للموظفين وتطوير السلوكيات الداعمة للعمل.

### قائمة المصادر

- 1) Alias، M. R.، & Bahron، A. (2019). Well-being and organizational pride in the Royal Malaysian police force: An initial investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*، 9(6)، 418-427.
- 2) Anand، A.، Centobelli، P.، & Cerchione، R. (2020). Why should I share knowledge with others? A review-based framework on events leading to knowledge hiding. *Journal of Organizational Change Management*.

- 3) Bahar, A. M. (2018). *A Critical Analysis of Key Factors Influencing Knowledge Sharing Processes: A Case Study of Bahrain Public Security Forces*. Liverpool John Moores University (United Kingdom).
- 4) Beech, R. (2020). *Understanding Knowledge Sharing in an Online Community: Within the Context of Green Clothing* (Doctoral dissertation, Coventry University).
- 5) Blader, S. and Tyler, T. (2009), "Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 2, pp. 445.
- 6) Brosi, P., Spörrle, M., & Welpel, I. M. (2018). Do we work hard or are we just great? The effects of organizational pride due to effort and ability on proactive behavior. *Business research*, 11(2), 357-373.
- 7) Bulan, S. J., & Sensuse, D. I. (2012). Knowledge sharing model among academic staffs in universities. *Jurnal Sistem Informasi*, 8(2), 133-139.
- 8) Butt, A. S., & Ahmad, A. B. (2019). Are there any antecedents of top-down knowledge hiding in firms? Evidence from the United Arab Emirates. *Journal of Knowledge Management*
- 9) Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159-173.
- 10) Chen, Y. H., Lin, T. P., & Yen, D. C. (2014). How to facilitate inter-organizational knowledge sharing: The impact of trust. *Information & management*, 51(5), 568.
- 11) Daniel, J. R. (2011). Organizational pride's dimensions and context specificity in influencing customer behaviors: a study in higher education service sector. *Priega per internetq*: <https://www.researchgate.net/publication/296573116>.
- 12) Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1203.
- 13) Gerpott, F. H., Fasbender, U., & Burmeister, A. (2020). Respectful leadership and followers' knowledge sharing: A social mindfulness lens. *Human Relations*, 73(6), 789-810.
- 14) Grandey, A. A., Ferris, D. L., & Melloy, R. C. (2018). A dual signal model of pride displays in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 38, 153-168.
- 15) Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542-556.
- 16) 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*.
- 17) Kraemer, T. and 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*, Vol. 25 No. 1, pp. 125-148.

- 18) Lin, H. F. (2007). "Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study", *International Journal of Manpower*, Vol. 28 No. 3/4, pp. 315–332.
- 19) Lu, Y., & Roto, V. (2016). Design for pride in the workplace. *Psychology of Well-being*, 6(1), 6.
- 20) 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*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Issue: 2, pp.586-602.
- 21) McLaughlin, S., Paton, R.A. and Macbeth, D.K. (2008), "Barrier impact on organizational learning within complex organizations", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 12 No. 2, pp. 107-123.
- 22) Nilawati, f., umar, n., kusdi, r., & zainul, a. (2019). the influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. *russian journal of agricultural and socio-economic sciences*, 91(7).
- 23) Ogbonna, V. (2020). *Experienced Barriers to Tacit Knowledge Sharing in Anglophone West Africa* (Doctoral dissertation, Walden University).
- 24) Rilling, J. K., Glenn, A. L., Jairam, M. R., Pagnoni, G., Goldsmith, D. R., Elfenbein, H. A., & Lilienfeld, S. O. (2007). Neural correlates of social cooperation and non-cooperation as a function of psychopathy. *Biological psychiatry*, 61(11), 1260-1271.
- 25) Ritala, P., Husted, K., Olander, H., & Michailova, S. (2018). External knowledge sharing and radical innovation: the downsides of uncontrolled openness. *Journal of Knowledge Management*.
- 26) Seyedpour, S. M., Safari, A., & Nasr Isfahani, A. (2020). Formulating an organizational pride model for the National Iranian Oil Company. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794679.
- 27) Tangaraja, G., Rasdi, R.M., Ismail, M. and Samah, B.A. (2015), "Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service" ,*Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 No. 1.
- 28) Widyanti, R., Irhamni, G., & Silvia Ratna, B. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3).
- 29) Williams, L. A., & DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: the motivational role of pride. *Journal of personality and social psychology*, 94(6), 1007.
- 30) Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2615.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

# The effect of knowledge sharing on achieving organizational pride: An analytical study of the opinions of a sample of employees of the Ministry of Youth and Sports

**Muhammad Majul Shakour, Researcher, Al-Mustansiriya  
University, College of Administration and Economics  
P. Dr. Lamia Salman Al-Zubaidi / Al-Mustansiriya University /  
College of Administration and Economics**

## **Abstract**

The current research aims to test the effect of knowledge sharing in achieving organizational pride, and in order to achieve this, the dimensions of knowledge sharing represented by (the individual dimension, the organizational dimension, the technological dimension) were adopted based on the study of Lin, (2007)), and the dimensions of organizational pride represented by (pride Emotional, behavioral pride) based on a study (Kraemer & Gouthier, 2014), and the staff of the Ministry of Youth and Sports headquarters in Baghdad were selected to test this research, as the research problem was diagnosed through coexistence as well as frequent visits and continuous personal interviews with employees, which was represented in the extent of their cognitive and field awareness For the accurate conceptual content and the importance of the research variables, a questionnaire was prepared for this purpose, as it concluded (242) individuals from different levels, and the data was analyzed through a set of appropriate statistical treatment methods, as (Pearson) correlation analysis was used for the purpose of testing correlation hypotheses, and the use of correlation modeling Structural Equation Modeling, as well as Path Analysis to test impact hypotheses. The research reached a set of results. Most notably, there is a significant effect of knowledge sharing in its dimensions in organizational pride.

**Keywords:** knowledge sharing, organizational pride, individual dimension, organizational dimension, technological dimension.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*