



تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي (دراسة استطلاعية في شركة ديالى العامة)

م. احمد سمير نايف نعمان الثابت

كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة ديالى - العراق

الايمل: ahmed.al_thabit@ecomang.uodiyala.edu.iq

الملخص

هدف البحث الى بيان العلاقة والاثار الذي يمكن ان يلعبه التشارك المعرفي في تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة لمنظمات الاعمال وخاصة المنظمات الانتاجية، حيث تلعب ابعاد التشارك المعرفي دورا كبيرا في تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة، ومن أجل الوصول إلى النتائج النهائية والتحقق من صحة الفرضيات المذكورة آنفاً، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، معتمداً على مجموعة من الأساليب والأدوات اللازمة لجمع وتحليل البيانات والمعلومات من عينة البحث البالغ قوامها (68) من المبحوثين في شركة ديالى العامة، واستعان الباحث باستمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في الحصول على البيانات والمعلومات، وعدد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج SPSS.

حيث توصل البحث إلى مجموعة من النتائج؛ كان من أهمها وجود علاقات ارتباط وأثر بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية، وأختتم البحث بجملة من التوصيات كان أهمها يجب على الشركة المبحوثة الاهتمام بتعزيز مناعتها التنظيمية من الاخطار الخارجية من خلال تبني عملية التشارك المعرفي.

وهذا ما اوضحته نتائج البحث، حيث توصل البحث الى مجموعة من النتائج المهمة والتي يمكن ان تساعد المنظمة المبحوثة عينة البحث في تعزيز مناعتها التنظيمية المكتسبة لمواجهة مختلف التحديات التنظيمية المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الخلايا التنظيمية، اللقاح التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، التفاعلات الشخصية.



Enhancing Acquired Organizational Immunity under Knowledge Sharing

(An exploratory study at the Diyala State Company)

Lect. Ahmad Sameer Nayyef Al-Thabit

Collage of Management and Economic - Diyala University - Iraq

Email: ahmed.al_thabit@ecomang.uodiyala.edu.iq

ABSTRACT

The aim of the research is to demonstrate the relationship and impact that knowledge sharing can play in enhancing the organizational immunity acquired for business organizations, especially productive organizations, where the dimensions of knowledge sharing play a major role in strengthening the acquired organizational immunity, and in order to reach the final results and verify the validity of the above assumptions, he The researcher using the descriptive analytical method, relying on a set of methods and tools necessary to collect and analyze data and information from the research sample of (68) researchers from Diyala State Company, and the researcher used the questionnaire form as a main tool In obtaining data and information, and a number of statistical methods using SPSS.

Where the research reached a set of results; the most important of which was the existence of correlations and impact between knowledge sharing and organizational immunity, and the research concluded with a set of recommendations, the most important of which was the research company should pay attention to strengthening its organizational immunity from external risks through adopting the process of knowledge sharing.

This is what the results of the research showed, as the research reached a set of important results that can assist the research organization in the research sample in enhancing its acquired organizational immunity to face various future organizational challenges.

Keywords: organizational cells, organizational vaccine, organizational memory, personal interactions.



المبحث الأول: الجانب المنهجي

1.1: المقدمة:

يعد مفهوم التشارك المعرفي من أكثر المفاهيم الفلسفية والفكرية الرائدة التي استحوذت على الاهتمام الواسع من قبل الباحثين في إدارة المعرفة والذين يعملون بشكل خاص على تطوير وتحسين أداء المنظمات، فمنذ بداية التسعينات بدأ الباحثون بإجراء دراساتهم عن إدارة المعرفة وكيفية تطبيق آليات التشارك المعرفي في بيئات مختلفة، وبيان أثر ذلك على أداء المنظمات، ومن المفاهيم الإدارية الجديدة التي ولدت لتواكب تطورات العصر وتتكيف مع متغيراته مفهوم المناعة التنظيمية "Organizational Immune"، ان نظام المناعة في الشركة مشابه لنظام المناعة في جسم الانسان اذ يشير الى كفاءة القدرة الجسدية للجسد في المحافظة عليه؛ لذا يرى الباحث من الضروري الاحاطة النظرية العلمية والعملية بموضوع دور التشارك المعرفي في تعزيز المناعة، وفي هذا البحث نحاول الخروج من الدور التقليدي الى القدرة على صدر الهجمات الخارجية التي تتعرض لها المنظمة من خلال تكوين المناعة لغرض مواجهة اي حالة من حالات الهجوم عن طريق التشارك المعرفي.

2.1: مشكلة البحث

تتجسد مشكلة البحث في اغناء موضوع المناعة التنظيمية على الصعيد النظري اولا ومن ثم التوجه لبناء مقياس نظام المناعة التنظيمية المكتسبة وبناءً على ذلك ستنتقل التساؤلات الآتية:

1. مدى امتلاك المنظمة المبحوثة مفهوما التشارك المعرفي بابعادها الفرعية؟
2. هل تمتلك المنظمة المبحوثة المناعة التنظيمية المكتسبة الازمة ؟
3. ما هو دور التشارك المعرفي في تحقيق المناعة التنظيمية المكتسبة في الشركة المبحوثة؟
4. هل هناك تأثير للتشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة؟

3.1: اهمية البحث:

ان اهمية البحث متأنية من اهمية المتغيرات المبحوثة، فلو استطاعت المنظمة المبحوثة امتلاك وإدارة عملية التشارك المعرفي بشكل كفوء وتحقيق تماثل وتطابق بينها وبين العمليات المعرفية للمنظمة، فمن المؤكد ان هذه المنظمة ستكون بمنأى عن الاخطار الخارجية وستكون للمنظمة مناعة مكتسبة بالاضافة الى مناعتها الطبيعية في مواجهة مختلف انواع التحديات البيئية الداخلية والخارجية، ويتوقع من البحث انه سيمهد لدراسات قادمة في موضوع المناعة التنظيمية، كما انه سيمهد لامكانية لقياس امتلاك المنظمة المبحوثة لعملية التشارك المعرفي بوصفه احد اهم العمليات التي تعزز المناعة التنظيمية واقامة جدار حماية للمنظمة من التهديدات الخارجية.

4.1: اهداف البحث:

جاء هذا البحث استكمالاً للإسهامات المعرفية السابقة في هذا المجال وقد بدأ من حيث انتهت الدراسات السابقة في هذا المضمار فانه يسعى الى تحقيق الاهداف التالية:

1. التغطية النظرية والفكرية للمناعة التنظيمية ووظائفها وخواصها.
2. الاضافة المعرفية لميدان منظمات الاعمال فيما يتعلق بالاطار المفاهيمي لتشارك المعرفي.
3. تحديد مدى اهمية المناعة التنظيمية في تحقيق نجاح المنظمة المبحوثة.
4. تحديد وتحليل الادوار المختلفة لتشارك المعرفي في سبيل تعزيز نظام المناعة التنظيمية.

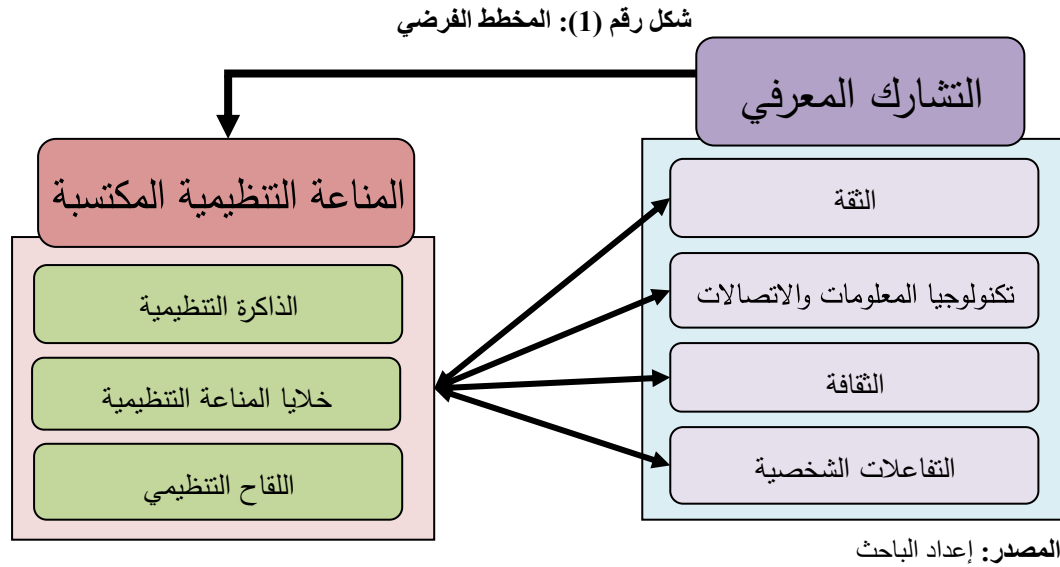
5.1: فرضية البحث:

ينطلق البحث الحالي من الفرضيات التالية:

- الفرضية الاولى:** والتي تنص على "لا تدرك الشركة المبحوثة أهمية أبعاد التشارك المعرفي"
- الفرضية الثانية:** والتي تنص على "لا تمتلك الشركة المبحوثة مناعة تنظيمية مكتسبة".
- الفرضية الثالثة:** والتي تنص على "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة ولكل بعد من أبعادها الفرعية عند مستوى معنوية $0.05 \leq @$ ".
- الفرضية الرابعة:** والتي تنص على "لا يوجد تأثير معنوي موجب للتشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة ولكل بعد من أبعادها الفرعية"



الفرضية الخامسة: والتي تنص على "عدم وجود تباين في تأثير أبعاد التشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة في الشركة المبحوثة" ومن خلال تلك الفرضيات تم تصميم المخطط الفرضي للبحث والذي سيتم مناقشته في ضوء النتائج المتحققة عبر الجانب العملي والتحليلي، حيث تم تمثيلة بالشكل المبين في ادناه:



المبحث الثاني: الجانب النظري المطلب الاول: المناعة التنظيمية

1-2: المقدمة:

لاشك ان نظام المناعة التنظيمية هو احد الانظمة التي افرزتها نظرية الانتاج الذاتي الاجتماعي، لذا سيصار الى عرض فكري لمفهوم المناعة التنظيمية اولا ومن ثم مكونات نظم المناعة التنظيمية والوظائف الاساسية لنظام المناعة التنظيمية وخصائص مناعة المنظمة وخصائص نظام المناعة التنظيمية، ثم يتم استعراض مفهوم الثقافة التنظيمية واهم الابعاد التي سيتم تناولها في هذا المبحث.

2-2: المناعة التنظيمية Organizational immunity

عند الحديث عن المناعة يتبادر الى اذهاننا جسم الكائن الحي وكيف تعمل الغدد والخلايا في جسم الانسان وكيف يمكن لها التصدي لمختلف التهديدات الخارجية المتمثلة بالفيروسات، ولكن في بحثنا هذا فان الموضوع يتمحور حول كيفية التصدي والمقاومة التي تقوم بها المنظمات للتهديدات الخارجية، حيث عرف (الطائي، 2016: 11-12) بانها مجموعة مكونات ووظائف اساسية تتكامل فيما بينها لمحاربة الفيروس البيئي او الاخطار التنظيمية التي قد تتعرض لها بنية المنظمة وهيكلها التنظيمي كلازمات الاقتصادية والمالية والادارية والتنافسية وغيرها من الازمات. وهي تمثل استعارة مجازية من نظم المناعة البيولوجية، تعمل على حماية الكيان الاداري من اي خطر يهدد بقاءه او يمنعه من ممارسه أدائه بصورة صحيحة (Nafei, W: 2015: 26)، في حين عرفها البعض بانه احد الانظمة الذكية للمنظمة ويتألف من مجموعة معقدة من العمليات بهدف حماية المنظمة من العدوى او الفيروسات البيئية والمخاطر ومن اهم سمات هذا النظام التكيف والاستقلالية والقوة. (Lee & Elmegy, 2011: 114)، ويعد النظام المناعي للمنظمة شبكة من السياسات والثقافة ضمن الهيكل التنظيمي تعمل بطريقة مشابهة لنظام المناعة البشري لمنع الافكار السيئة من الدخول واحداث اضرار في المنظمة. (Perry, 2014: 17)

ويعود اصل نظام المناعة التنظيمية الى نظرية التكيف التنظيمي، اذ تعتمد الشركات الى ايجاد وسيلة للتكيف مع التهديدات الخارجية والداخلية فقد ادى افلاس العديد من الشركات وتطور شركات اخرى ونضوجها في عالم المنافسة الى الاهتمام



بالانظمة الداخلية للمنظمة للرصد البيئي وابتكار العلاجات للفيروس البيئي الخارجي الذي يهدد المنظمة (Simmons, 2013: 1139)

وبناءً على ما سبق يرى الباحث ان المناعة التنظيمية يمكن وصفها بانها مجموعة من الاجراءات والعلميات التنظيمية التي تقوم بها جميع أجزاء ووظائف المنظمة بهدف حمايتها والحفاظ عليها من التهديدات الخارجية التي تتعرض لها حيث تعمل تلك الاجراءات والعلميات كجهاز مناعي من خلال التعرف على العوامل المسببة لتلك التهديدات والقيام بتحديدتها بالشكل الصحيح ومن ثم العمل على القضاء عليها وبذلك يتم تكوين المناعة التنظيمية الطبيعية او الاستعانة بالمصادر الخارجية كالمنظمات العامة في نفس القطاع الصناعي او عبر اجراء التحالفات الاستراتيجية والشراكات او عن طريق شراء الاستشارات او الخبرة او التعلم والتدريب للقضاء على التهديدات وبذلك يسمى هذا النوع من المناعة بالمناعة التنظيمية المكتسبة.

2-3: انواع المناعة التنظيمية:

يتألف جهاز المناعة التنظيمية من مجموعة مكونات ووظائف اساسية تتكامل فيما بينها لمحاربة الفيروس البيئي او الاخطار التنظيمية التي قد تتعرض لها المنظمة وهيكلها. مثل الازمات الاقتصادية والمالية والادارية والتنافسية وغيرها قد تتعرض المنظمة ككل لهذا الخطر او جزء معين من وظائفها (الانتاج والعمليات، التسويق، الادارة المالية، ادارة الموارد البشرية، المعلومات). وقد اشار (الطائي، وآخرون 2009: 12-13) الى نوعين من المناعة التنظيمية والتي يمكن من خلالها قياس مدى توافر المناعة لدى المنظمات وذلك بالاعتماد على مجموعة من الابعاد الفرعية والتي تم اعتمادها في الدراسة الحالية نتيجة ملائمتها لموضوع الدراسة والتي يمكن تحديدها بالمناعة الطبيعية والمكتسبة، وفي هذا البحث سوف يتم تناول المناعة التنظيمية المكتسبة كمتغير تابع.

2-1-3: المناعة التنظيمية الطبيعية Natural Organization Immunity

تحاول المنظمات ان تحصن نفسها ضد التحديات الخارجية وان نجاحها في ذلك يعود الى الدفاعات الطبيعية غير المكتسبة والتي تسمى بالمناعة التنظيمية الطبيعية، وقد اطلق عليها البعض مصطلح الجينات التنظيمية Organizational DNA وهي خصائص المنظمة التي تتميز بها عن غيرها من المنظمات والتي تدخل ضمن النسيج الثقافي والاجتماعي، وهذه الخصائص تتوارث عبر اجيال من العاملين في المنظمة، وهي طبيعة الهيكل التنظيمي، ثقافة تبادل المعلومات، حقوق اتخاذ القرار، ونظام المحفزات في المنظمة (عبد المجيد، 2016: 14)، كما ان تأثيرات هذه الجينات التنظيمية يمتد على حجم المنظمة والاستراتيجية التنافسية الخاصة بها واللامركزية المعتمدة فيها وايضا على قوة الاعمال للمنظمة من خلال نشاطها في ميدان المنافسة ومدى تأثير المنظمة في الزبائن (Azudin & Mausor, 2017: 2).

2-3-2: المناعة التنظيمية المكتسبة Acquired Organizational Immunity

وهي عملية الاكتساب للمناعة من الخارج اي من خلال الشراء تارة او التحالف وطلب الاستشارة تارة اخرى، ان هذا النوع من المناعة التنظيمية يتم اكتسابه بعد تعرض المنظمة لاحد الاخطار او الفيروسات البيئية التي لا قدرة لها على مجابهتها وحدها لذا تستعين بالآخرين وتقسم المناعة التنظيمية المكتسبة الى ميايتي:

2-3-1: الذاكرة التنظيمية:

تعرف الذاكرة التنظيمية على انها المعلومات المخزونة و/ او المعرفة التنظيمية المكتسبة التي يمكن ان تؤثر على القرارات الحالية (Dunham & Burt, 2014: 127) وهي لا تحتوي على حقائق واحداث فحسب بل تشمل ايضا خبرة العمليات التنظيمية وتمثل ايضا ما تعلمته الشركات بشكل تراكمي، وتلعب دورا توجيهيا لها من حيث متى وكيف ويمكن التقدم بالعمل ولاداء كما ان الافراد هم احد اهم مستودعات المعلومات بالنسبة للذاكرة التنظيمية في المنظمة (Lee, & Joshi, 2017: 118) وتعتبر الذاكرة التنظيمية مدى توافر قاعدة بيانات نموذجية للمنظمة تحتوي على مختلف الانواع للمعارف التنظيمية وكذلك جميع المشاكل والتحديات التي اعترضتها اثناء مسيرتها الانتاجية واستطاعت القضاء عليها، فمتى ما توفرت مثل قاعدة البيانات هذه كلما استطاعت المنظمة من الرجوع اليها بسهولة للتعرف على خواص التهديدات واستراتيجيات القضاء عليها. وبلاضافة الى ذلك الذاكرة التنظيمية مفيدة جدا للمنظمات للحفاظ على كفاءتها الاساسية من خلال استمرار نقل وتحويل المعارف والتجارب الى الافراد الاخرين في المنظمة وبذلك تزداد قوة النظام المناعي في المنظمة. (Huang, 2013: 238)

**2-3-2: اللقاح التنظيمي:**

تستخدم بعض المنظمات جهات خارجية تأخذ منها اللقاح لتفشي أحد الفيروسات البيئية وتتمثل هذه الجهات بمكاتب الاستشارات أو راس المال الفكري الموجود في المنظمات المتشابهة أو عن طريق نقل المعرفة والخبرات والمهارات من منظمات أصلاً تعرضت لكذا فيروس وبعد استخدام اللقاح التنظيمي الجاهز أحد الاستراتيجيات الجاهزة للقضاء على هكذا أمراض تنظيمية وأغلب المنظمات تحاول استخدام الشراكة التنظيمية للقضاء على الأخطار التنظيمية. ويشير مفهوم اللقاح التنظيمي إلى الحلول التي يمكن الحصول عليها من المكاتب الاستشارية أو المتخصصين في المنظمات الأخرى مقابل أجور أو أمور أخرى يتم الاتفاق عليها من قبل الجهات المختلفة. (الطائي، مصدر سابق: 13)

2-4-2: خلايا المناعة التنظيمية:

التعرف على خواص المؤثر البيئي أو الفيروسي من قبل أقسام المنظمة والذي أصاب قسم معين واستطاع هذا الجزء أن يتعافى وأصبحت لديه الحصانة الكافية ضد الخطر وتسمى هذه الأقسام بخلايا المناعة وبالتالي تقوم هذه الأقسام بتقديم حلول واستراتيجيات وعلاج مضاد للفيروس البيئي. (Huang, 2013: 238)

المطلب الثاني: التشارك المعرفي**1.2.2: مفهوم التشارك المعرفي.**

تسعى المنظمات وبشكل مستمر للبحث عن البدائل المستخدمة لمواجهة الصعوبات أثناء نشر المعرفة في المنظمة، وإن أحد أهم تلك البدائل يتمثل في التشارك المعرفي، ومن أجل الإلمام الكافي بهذا الموضوع فقد تناول العديد من الباحثين مفهوم التشارك المعرفي بطروحات مختلفة فعلى سبيل المثال "عملية تبادل المهارات والخبرات من خلال التفاعل بين الأفراد سواء كان وجهاً لوجه أو بالطرق الإلكترونية بين مالكي أو أصحاب المعرفة" (Wang, 2010, 10)، وأشار البعض بأنها "عملية تحويل معرفة الزبائن الحالية إلى المنظمة، والموظف، وإلى الزبائن الآخرين" (Shaqrah, 2011: 2)، ويعرفها البعض بأنها "عملية تشاركية يتم فيها تبادل المعرفة (ضمنية أو صريحة) بين الأفراد وفرق العمل الداخلية والخارجية وبشكل رسمي وغير رسمي من أجل خلق معرفة جديدة، عن طريق أدوات التكنولوجيا الحديثة، وشبكات الاتصال المتقدمة والندوات والمؤتمرات، إضافة إلى رغبة الأفراد في المنظمة لتبادل كل ما يمتلكون من معرفة مع زملائهم من خلال الثقة المتبادل بينهم وثقافة المنظمة" (شهل، 2014: 56).

ومما تقدم يمكن تعريف التشارك المعرفي على أنه (عملية معرفية استراتيجية فعالة لتحقيق أهداف مستقبلية من خلال اتباع سلوكيات أو إجراءات من شأنها تسهيل وتشجيع عملية الاتصال والتفاعل بين الأفراد في المنظمة وبينهم مع المنظمات المختلفة).

2.2.2: أهمية التشارك المعرفي

إن الاهتمام بفلسفة التشارك المعرفي ليس بالشيء الجديد في الفكر الإداري، إذ أشارت كتابات Simon إلى أهمية التشارك المعرفي في سدّ الفجوات المعرفية بين أجزاء المنظمة، وكذلك فإن أهمية التشارك المعرفي تنامت في العقود الأخيرة وبشكل متزايد ويمكن حصر أهمية التشارك المعرفي في النقاط التالية:

1. تعزيز التعاون بين الأفراد وتسهيل تبادل المعرفة بينهم وزيادة تدفق المعلومات. (شهل، مصدر سابق: 58). فعندما تكون هناك تفاعلات فيما بين الأقسام، فإن معرفة جديدة قد تظهر نتيجة لهذه التفاعلات (الياسري، 2015: 33).
 2. تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والحفاظ عليها (Mehrabani & Mohamad, 2011: 174).
 3. عدم تأثر المعرفة إلى فقدان، إضافة إلى أنها تسهم في زيادة موارد المنظمة (عبيدات وججيق، 2014: 129).
- استناداً إلى ما تقدم يمكن القول أن أهمية التشارك المعرفي تنبع من أنها استراتيجية فاعلة تؤدي دوراً رئيساً في نجاح المنظمة، وكذلك ينبغي أن تكون فعالة في الوقت ذاته؛ وبالتالي يجب أن يكون من يملك المعرفة قادراً وراعياً في تشاركها مع الآخرين. بالإضافة لذلك جعل الجميع يبدع من خلال ما يمتلكونه من خبرات وتجارب بدلاً من كنزها، وهذا ينعكس إيجاباً في أداء المنظمة مما يحقق التنافسية.

3.2.2: أبعاد التشارك المعرفي

ينظر إلى أبعاد التشارك المعرفي مثل تلك الأنشطة والممارسات التي من خلالها يضمن التنفيذ الناجح للتشارك المعرفي في المنظمة (الدراجي، 2016: 100)، لذا تعددت وتنوعت الأبعاد التي استعملها الباحثون للتشارك المعرفي، وبقدر تعلق الأمر



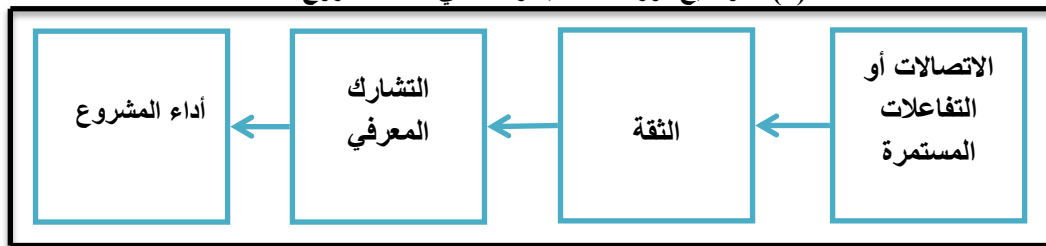
بالبحث الحالي، فقد تم اختيار الأبعاد الملائمة للبحث، ولبيئة المنظمة المبحوثة، والتي تتمثل بـ: (الثقة، والتفاعلات الشخصية، والثقافة المعرفية، وتقانة المعلومات والاتصالات)، وفيما يلي شرح لكل بعد من هذه الأبعاد:

1.3.2.2: مفهوم الثقة وأهميتها.

يعدّ مفهوم الثقة أحد المفاهيم المعقدة التي يصعب تعريفها دون دراسة وجهد وتدقيق، فالثقة تمثل عنصراً حيوياً للمنظمات الفاعلة (العطوي والشيباني، 2010: 131)، لذا سيتم إعطاء مجموعة تعريفات للثقة لما لها من دور مؤثر في نجاح المنظمات فقد عرفها البعض بأنها "الإيمان الكامل بقدرات بعض العاملين عن البعض الآخر على مستوى النيات والسلوك والصدق في تبادل المعلومات والالتزام بجميع القرارات والسياسية الإدارية في المنظمة؛ من أجل الوصول إلى مواطنة تنظيمية صالحة" (السليفاني، 2010: 25)، في حين أشار البعض إلى أنها "هي الاستعداد لدى طرف مشارك بحيث يكون متقبلاً لأفعال المشارك الآخر اعتماداً على توقعاته بأن الطرف الآخر سيقوم بأداء أعمال معينة لصالح الشخص مانح الثقة" (رفاعي، 2011: 3)، بينما أشار آخرون إلى أنها "هي التوقع الإيجابي للموثوق من سلوك الطرف الآخر (الموثوق به)" (Pinjani, et al, 2013: 146).

تعدّ الثقة ميزة حيوية للمنظمات الفعالة والتبادلات عبر الإنترنت، وكذلك فإنّ الثقة بين الأفراد يمكن أن تتحسن من خلال التفاعل الاجتماعي فيما بينهم، وهذا التفاعل الاجتماعي يحل أكثر من كون مهمته الاتصال (Pinjani, et al, 2013: 146). وكذلك فإنّ الثقة في الشريك تعود بشكل إيجابي على التشارك المعرفي، وأن اعتماد طرف على الطرف الآخر يؤثر في تقوية العلاقات فيما بينهم من أجل الوصول إلى الاحتياجات المطلوبة في بيئة العمل، والاعتماد يشير إلى مدى ثقة المشاركين فيما بينهم مما يؤدي إلى الاستمرار والانسيابية في العمل (Park & Lee, 2014: 155) استناداً إلى النموذج التالي:

الشكل (2) : توضيح دور الاعتمادية والثقة في أداء المشروع.



Source: (Park.j&Lee.j,(2014), "Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust" , International Journal of Project Management, Yenisei University , No.32,p153–165)

2.3.2.2: مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأهميتها.

نتيجة للتطور السريع في تكنولوجيا المعلومات شهدت السنوات الأخيرة حالة من التفاعل بين أفراد المنظمات والزبائن، حيث تسهم في تعزيز السيطرة على المعرفة وتوليد معرفة جديدة (زكية وعبدالملك، 2015: 255). لقد تعددت الآراء، وتباينت المفاهيم والتعريفات لهذا الموضوع الحيوي الذي اهتمت به المنظمات. ومن هنا فقد ارتأى الباحث إعطاء بعض التعريفات، فالبعض عرفها بأنها "هي مجمل التقانة بكل ما تحويه من وسائل ومعدات وأجهزة يمكن التعامل معها بمهارة وخبرة للحصول على أفضل شيء في مجال إنتاج المعلومات والمعرفة، والتشارك والتبادل بالموارد المختلفة، سواء كانت معلومات أم أدوات وأجهزة، من خلال الاعتماد على شبكات الاتصال بمختلف أنواعها بغية التوصل إلى أفضل النتائج في مجال إدارة نظم المعلومات واستعمالها لتسيير الأعمال الإدارية المختلفة" (سلطان، 2010: 23)، في حين عرفها آخرون بأنها "هي معالجة البيانات وتوزيعها من خلال استعمال أجهزة الحاسوب والبرامج والإلكترونيات الرقمية" (Oghojafor et al, 2011: 452). وأشار آخرون إلى أنها "مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تساعد على اكتساب وخلق وخزن ونشر وتطبيق المعلومات والمعرفة وتدعم الجهود الرامية إلى جعل المعرفة المخزونة في العقل البشري أو في الوثائق المتاحة لجميع الأفراد في المنظمة لاستعمالها في صناعة القرارات التي تضيف القيمة لعمليات المنظمة" (الحمداني، 2016: 58).

تتبع أهمية التقانة من خلال ما تقدمه للأفراد والمنظمات والمجتمع من خدمات قيّمة، كونها توفر الوسائل والأدوات (التقانات) التي تمكن الشركات من النجاح؛ وذلك عن طريق تطوير قابليتها لإدارة واستعمال تقانة المعلومات والاتصالات،



لذا فإن تضمين تقانة المعلومات والاتصالات يعزز من جهاز المناعة لدى المنظمة وله أثر فاعل في تحقيق التنافسية (Oghojafor et al, 2011:453)، وكذلك فإن تقانة المعلومات والاتصالات لا يمكن الاستغناء عنها في أي مجال من مجالات العمل، فهي تقدم أفضل الحلول وبأرخص الأسعار (سلطان، 2010:28).

3.3.2.2: مفهوم الثقافة وأهميتها

وبعد مفهوم الثقافة مفهومًا مجازيًا؛ لأنه يتصل بالأفراد والمجتمعات، فهو يشير إلى القيم السائدة في المنظمة وتأثيرها على العملية الإدارية والسلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة، لذا ارتأى الباحث عرض تعريفات بعض الباحثين فمنهم من عرفها بأنها "منظومة من المعاني والرموز والمعتقدات، والطقوس، والممارسات التي تتطور وتستمر عبر الزمن، حيث تصبح سمة التنظيم وتخلق فهماً عاماً بين أعضاء التنظيم حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه" (القيوتي، 2013:373)، وعرفها آخرون بأنها "القيم المشتركة، والاعتقادات، والمعايير، والأساطير، والمعاني، والفرضيات داخل المنظمة والتي توجه المستخدمين نحو السلوك المرغوب والملائم" (Tak et al, 2014:25)، ولا يستطيع أي مجتمع أن يتقدم ويزدهر حتى يعرف المكونات الثقافية التي تتحكم به وتُثَمِّط تفكيره وتحدد اهتماماته وتوجه نشاطه، فالمعرفة تؤخذ من الثقافة المحيطة أو من خلال سياق العمل، ومستلماً يترجمها في ضوء ما يفهم (Jacobson, 2006:507).

وللثقافة معرفية أهمية بالغة في المنظمات؛ فهي توفر إطاراً مرموقاً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي، بمعنى أن الثقافة المعرفية تؤثر على الأفراد وتشكل أنماط سلوكهم المطلوب أن يسلكوها في عملهم، (العسكري، 2013:8)، وكذلك فإن الثقافة المعرفية تكون متضمنة في قيم المنظمة وسياساتها ورسالتها، وسلوكياتها وطريقة تعاملها مع الموظفين، مما يجعل الفرد أكثر قدرة على الاحتكاك والتعلم من خلال الملاحظة (جوهرة، 2014:50)، وتبين الدراسات بأن عملية التشارك المعرفي تتأثر بشكل كبير بالقيم الثقافية للأفراد الموظفين (Kong et al, 2014:24)، يحتاج إبداع الثقافة المعرفية إلى تشجيع الأفراد على العمل مع بعضهم البعض بفعالية، والتعاون والتشارك جميعاً لإيجاد ثقافة مؤسسية معرفية (عليان، 2012:183).

4.3.2.2: مفهوم التفاعلات الشخصية وأهميتها:

لا يمكن أن تسير أمور وأنشطة المنظمة مالم تكن هناك شبكة اتصالات وتفاعلات بين الأفراد سواء أكانت رسمية أم غير رسمية؛ حتى يتسنى اكتساب المعرفة ونقلها فيما بينهم وبناء روح الثقة والتعاون من خلال استعمال أنظمة التحفيز بكافة أشكالها والمكافآت محققةً بذلك نجاح عملية التشارك المعرفي (حسين، 2016:40)، وكذلك فإن التشارك المعرفي يحصل بطرق متعددة من خلال التفاعل بين الموظفين داخل المنظمة، والتفاعل والاتصال بين الموظف والزبون، وكل حسب خصائصه مثل الاتصال المباشر بين الموظف والزبون من خلال الهاتف أو البريد الإلكتروني. (Hu et al, 2009:42). وتؤثر التفاعلات والاتصالات بين الموظفين في عملية التشارك المعرفي، وخصوصاً في عالم اليوم المعولم، حيث تنتقل المعلومات في كافة أنحاء العالم خلال بضع ثوانٍ، مما فسخ المجال للزبائن للتدخل وإبداء آرائهم ووجهات نظرهم وأفكارهم المختلفة حول المنتجات الخدمية؛ وبالتالي أعطى الإدارة فرصة الحصول على المعلومات المفيدة لفهم وإدراك كل ما يدور ويحيط بالمنظمة؛ وبالتالي تكوين صورة عن المحيط الداخلي والخارجي للبيئة المحيطة (Islam et al, 2011:5906). تأسيساً على ما تقدم يمكن القول بأن توفر بيئة تنظيمية تسمح بالتفاعلات بين الموظفين والزبائن؛ يوفر للطرفين الفهم والإدراك لأهمية المناعة التنظيمية من قبل المؤسسة المبحوثة؛ مما يمكن طرفي العملية من تجاوز الكثير من العقبات التي تقف عارضاً أمام فهم مزايا المناعة التنظيمية؛ وبالتالي الاقتناع بتطبيق التشارك المعرفي لتعزيز الجهاز المناعي للمؤسسة المبحوثة.



المبحث الثالث: الجانب العملي

1.3: المقدمة:

خصص هذا المبحث لغرض عرض ومناقشة نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة من أجل التحقق من مدى وضوح وبيان فاعلية تلك المتغيرات لعينة البحث التي تمثلت بالمتغيرات الخاصة بالتشارك المعرفي ومتغيرات المناعة التنظيمية المكتسبة إذ تم توظيف الوسط الحسابي كمقياس للنزعة المركزية لإجابات عينة البحث بينما وظف مؤشر الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف كمقاييس لتشتت إجابات عينة البحث حول الوسط الحسابي، إذ اعتمد الوسط الفرضي لاداة القياس، وقدره (3) كمعيار لقياس الدرجة التي تم الحصول عليها وتقييمها، وتم توظيف برنامج (spss) لحساب ذلك وعلى مستوى الفقرات الفرعية لكل متغير، وظهرت النتائج كما موضح في هذا المبحث.

2.3: وصف أبعاد التشارك المعرفي وتشخيصها في ميدان البحث

اعتماداً على المسوغات التي اعتمد عليها البحث في تصنيف أبعاد التشارك المعرفي في الميدان المبحوث إلى أربعة أبعاد (التفاعلات الشخصية، والثقة، والثقافة المعرفية، وتقانة المعلومات والاتصالات)، فقد أعمدت (27) عبارة موزعة بواقع (7) عبارات لكل من بعد التفاعلات الشخصية والثقافة المعرفية وتقانة المعلومات والاتصالات، وبواقع (6) عبارات لبعد الثقة، إذ تقيس العبارات (X₁ - X₇) بعد التفاعلات الشخصية، في حين اعتمدت العبارات (X₈ - X₁₃) لقياس بعد الثقة، في حين اعتمدت العبارات (X₁₄ - X₂₀) لقياس بعد الثقافة المعرفية، في حين اعتمدت العبارات (X₂₁ - X₂₇) لقياس بعد تقانة المعلومات والاتصالات في الميدان المبحوث، متخذين من مقياس (ليكرت الخماسي) أساساً في بناء بدائل القياس لتلك الأبعاد. ويعرض الجدول الآتي نتائج التحليل الإحصائي الأولي لمتغيرات التشارك المعرفي لعينة الشركة المبحوثة، ويتضح من تلك النتائج ما يلي:

1.2.3: بعد التفاعلات الشخصية :

ضم هذا البعد الفقرات (X₁ - X₇)، إنَّ المؤشر الكلي لاتفاق العينة بلغ (44.12%) حول بُعد التفاعلات الشخصية، في مقابل (28.15%) من غير المتفقين مع هذا البعد، ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.24) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وتعدّ نتيجة جيدة وبانسجام عالٍ في الإجابات، بانحراف معياري (0.967)، ومعامل اختلاف (0.298)، وكانت أعلى قيمة وسط للإجابات حققتها الفقرة (X₁) التي أسهمت بشكل فعال في إغناء هذا البعد والتي بلغت (4.10) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات، وانحراف معياري (0.866)، وباتفاق (79.4%) من المبحوثين، وبلاحظ ذلك من خلال اتفاق المبحوثين مع فقرات التفاعلات الشخصية بواقع (اتفق بشدة، اتفق) وبنسبة (13.02%) و(31.08%) على التوالي، وهذه النتيجة جيدة تبرز دور التفاعلات الشخصية بالتشارك المعرفي وتدل على أنَّ شركة المبحوثة تحرص على التفاعلات الشخصية على مستوى كواادرها العاملة فيها. وكما موضح في الجدول (1).

جدول رقم (1): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التفاعلات الشخصية

البيد	X _i	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية											المعدل	
		لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
التفاعلات الشخصية	X ₁	0.211	0.866	4.10	-	-	5.88	4	14.71	10	42.65	29	36.76	25
	X ₂	0.292	1.053	3.60	4.4	3	10.3	7	25.00	17	41.18	28	19.12	13
	X ₃	0.40	1.087	2.66	11.76	8	38.24	26	29.41	20	13.24	9	7.35	5
	X ₄	0.287	0.913	3.18	-	-	27.94	19	32.35	22	33.83	23	5.88	4
	X ₅	0.227	0.837	3.68	-	-	10.3	7	25.00	17	51.47	35	13.24	9
	X ₆	0.389	1.033	2.65	13.24	9	32.35	22	35.29	24	14.71	10	4.4	3
	X ₇	0.349	0.981	2.81	5.88	4	38.76	25	32.35	22	20.59	14	4.4	3
		0.298	0.967	3.24	5.04		23.11		27.73		31.1		13.02	
					28.15		27.73		44.12					

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).



2.2.3: الثقة:

تمت تغطية هذا البعد بالفقرات ($X_{13} - X_8$)، وقد حقق هذا البعد مؤشراً كلياً لاتفاق آراء العينة بنسبة (68.87%) وبلغت نسبة غير المتفقين مع متغيرات هذا البعد (10.04%) ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.81) وهي أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانسجام عالٍ في الإجابات، بانحراف معياري (0.924)، ومعامل اختلاف (0.242)، وكانت الإجابات حول فقرات الاستبانة تمثلت بأعلى قيمة وسط حقتها الفقرة (X_8) التي أسهمت بشكل فعال في إغناء هذا البعد والتي بلغت (4.15) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات، وانحراف معياري (0.788)، وباتفاق (83%) من الوكلاء المبحوثين، وهذا يعني أن الشركة تهتم بتشارك المعرفة بين موظفيها، ويلاحظ ذلك من خلال اتفاق المبحوثين مع تلك العبارات بواقع (اتفق بشدة، اتفق) وبنسبة (24.75%) و(44.12%) على التوالي وكما موضح في الجدول (2).

جدول رقم (2): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الثقة

الرمز	ث	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية											الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
		لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
الثقة	X ₈	0.189	0.788	4.15	-	-	2.94	2	14.71	10	47.06	32	35.29	24	
	X ₉	0.226	0.883	3.90	1.47	1	2.94	2	26.47	18	42.65	29	26.47	18	
	X ₁₀	0.254	0.917	3.60	1.47	1	10.3	7	29.4	20	44.12	30	14.71	10	
	X ₁₁	0.253	0.966	3.81	1.47	1	8.82	6	22.06	15	42.65	29	25.00	17	
	X ₁₂	0.198	0.813	4.10	-	-	5.88	4	10.3	7	51.47	35	32.35	22	
	X ₁₃	0.354	1.177	3.32	8.82	6	16.18	11	23.53	16	36.76	25	14.71	10	
المعدل		0.242	0.924	3.81	2.21		7.84		21.08		44.12		24.75		
					10.04			21.08		68.87					

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

3.2.3: الثقافة المعرفية

جاء هذا البعد في الاستبانة ممثلاً بالفقرات ($X_{20} - X_{14}$)، وقد حقق هذا البعد مؤشراً كلياً لاتفاق آراء العينة بنسبة (55.04%) وبلغت نسبة غير المتفقين مع متغيرات هذا البعد (15.55%) ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.5) وهي أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانسجام عالٍ في الإجابات، بانحراف معياري (0.96)، ومعامل اختلاف (0.274%)، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا البعد بالفقرات ($X_{20} - X_{14}$) من الاستبانة وكانت الإجابات حولها تمثلت بأعلى قيمة وسط حقتها الفقرة (X_{15}) التي أسهمت بشكل فعال في إغناء هذا البعد والتي بلغت (4.13) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات، وانحراف معياري (0.788)، وباتفاق (83%) من الوكلاء المبحوثين، وهذا يعني أن الشركة تعتمد الدورات التدريبية لموظفيها لزيادة معرفتهم، ويلاحظ ذلك من خلال اتفاق المبحوثين مع تلك العبارات بواقع (اتفق بشدة، اتفق) وبنسبة (15.33%) و(39.71%) على التوالي. وكما موضح في الجدول (3).

جدول رقم (3): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الثقافة المعرفية

الرمز	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية													
	لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
الثقافة المعرفية	X ₁₄	2.94	2	14.71	10	27.94	19	41.18	28	13.23	9	3.47	1.000	0.288
	X ₁₅	1.47	1	1.47	1	13.23	9	50.00	34	33.82	23	4.13	0.809	0.195
	X ₁₆	-	-	13.24	9	29.41	20	42.65	29	14.71	10	3.59	0.902	0.251
	X ₁₇	-	-	16.18	11	33.82	23	38.24	26	11.76	8	3.46	0.905	0.261
	X ₁₈	2.94	2	14.71	10	42.65	29	29.40	20	10.3	7	3.29	0.947	0.287
	X ₁₉	7.4	5	14.7	10	30.9	21	35.3	24	11.76	8	3.29	1.094	0.332



0.319	1.079	3.38	7.35	5	11.76	8	27.95	19	41.18	28	11.76	8	X ₂₀	
0.274	0.96	3.5	3.15		12.40		29.41		39.71		15.33		المعدل	
			15.55			29.41		55.04						

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

4.2.3: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

ضمّ هذا البُعد الفقرات (X₂₁ – X₂₇)، وقد حقق هذا البُعد مؤشراً كلياً لاتفاق آراء العينة بنسبة (65.75%) وبلغت نسبة غير المتفقين مع متغيرات هذا البُعد (9.88%) ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.81) وهي أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانسجام عالٍ في الإجابات، بانحراف معياري (0.932)، ومعامل اختلاف (0.244)، وكانت الإجابات حول فقرات الاستبانة هذه تمثلت بأعلى قيمة وسط حقيقتها الفقرة (X₂₆) التي أسهمت بشكل فعال في إغناء هذا البعد والتي بلغت (4.38) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات، وانحراف معياري (0.734)، وباتفاق (85%) من الوكلاء المبحوثين، مما يعني أنّ الشركة تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عند تقديم خدماتها، ويلاحظ ذلك من خلال اتفاق المبحوثين مع تلك العبارات بواقع (اتفق بشدة، اتفق) وبنسبة (27.10%) و(38.65%) على التوالي. واستناداً إلى النتائج التي تم توضيحها في الوصف والتشخيص لأبعاد التشارك المعرفي. وكما موضح في الجدول (4).

جدول رقم (4): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الرمز	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية												الرمز	
	أنتفق بشدة (5)				أنتفق (4)		محايد (3)		لا أنتفق (2)		لا أنتفق بشدة (1)			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
X ₂₁	9	13.24	25	36.76	22	32.35	9	13.24	3	4.41	3.41	1.026	0.30	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
X ₂₂	10	14.71	32	47.05	19	27.94	7	10.3	-	-	3.66	0.857	0.234	
X ₂₃	9	13.23	29	42.65	22	32.35	7	10.3	1	1.47	3.56	0.904	0.253	
X ₂₄	24	35.29	26	38.24	14	20.59	2	2.94	2	2.94	4.00	0.977	0.244	
X ₂₅	27	39.71	20	29.41	11	16.18	8	11.76	2	2.94	3.91	1.143	0.292	
X ₂₆	36	52.94	22	32.35	10	14.71	-	-	-	-	4.38	0.734	0.167	
X ₂₇	14	20.59	30	44.12	18	26.47	6	8.82	-	-	3.76	0.883	0.234	
														المعدل
0.244	0.932	3.81	27.10	38.65	24.37	9.88	8.20	1.68	0.244	0.932	3.81	0.244	0.932	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

واستناداً إلى النتائج التي تم توضيحها في الوصف والتشخيص لأبعاد التشارك المعرفي يكون **القرار**: رفض الفرضية الأولى التي تنص أنه "لاتدرك الشركة المبحوثة أهمية أبعاد التشارك المعرفي" رفضاً تاماً وقبول الفرضية البديلة H1.

3.3: وصف أبعاد المناعة التنظيمية المكتسبة

1.3.3: الخلايا المناعية

ضمّ هذا البُعد الفقرات (X₂₈ – X₃₄)، وقد حقق هذا البُعد مؤشراً كلياً لاتفاق آراء العينة بنسبة (68.91%) وبلغت نسبة غير المتفقين مع متغيرات هذا البُعد (4.83%) ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.917) وهي أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانسجام عالٍ في الإجابات، بانحراف معياري (0.834)، ومعامل اختلاف (0.212)، وكانت الإجابات حول فقرات الاستبانة هذه تمثلت بأعلى قيمة وسط حقيقتها الفقرة (X₃₁) التي أسهمت بشكل فعال في إغناء هذا البعد وبلغت (4.21) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات، وانحراف معياري (0.802)، وباتفاق (82.4%) من المبحوثين، وهذا يدل على تجانس إجابات العينة بخصوص هذا المتغير، ويلاحظ ذلك من خلال اتفاق المبحوثين مع تلك العبارات بواقع (اتفق بشدة، اتفق) وبنسبة (27.73%) و(41.18%) على التوالي. وكما هو موضح في الجدول (5).



جدول رقم (5): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الخلايا المناعية.

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										X ₂₈	X ₂₉	X ₃₀	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	المعدل
			لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)									
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت								
0.199	0.820	4.12	-	-	2.94	2	19.12	13	41.18	28	36.76	25	X ₂₈							
0.217	0.817	3.75	-	-	7.35	5	26.47	18	50.00	34	16.18	11	X ₂₉							
0.257	0.931	3.62	1.47	1	8.82	6	33.83	23	38.24	26	17.64	12	X ₃₀							
0.190	0.802	4.21	-	-	2.94	2	14.71	10	41.18	28	41.18	28	X ₃₁							
0.189	0.775	4.10	-	-	1.47	1	20.59	14	44.12	30	33.83	23	X ₃₂							
0.214	0.844	3.94	-	-	2.94	2	29.41	20	38.24	26	29.41	20	X ₃₃							
0.232	0.854	3.68	-	-	5.88	4	39.71	27	35.29	24	19.12	13	X ₃₄							
0.212	0.834	3.917	0.21		4.62		26.26		41.18		27.73									
			4.83				26.26		68.91											

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

3.3.3: الذاكرة التنظيمية

ضمّ هذا البُعد الفقرات (X₃₅-X₄₁)، وقد حقق هذا البُعد مؤشراً كلياً لاتفاق آراء العينة بنسبة (64.5%) وبلغت نسبة غير المتفقين مع متغيرات هذا البُعد (15.33%) ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.698) وهي أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانسجام عالٍ في الإجابات، بانحراف معياري (0.962)، ومعامل اختلاف (0.260%)، وكانت الإجابات حول فقرات الاستبانة هذه تمثلت بأعلى قيمة وسط حقيقتها الفقرة (X₃₈) التي أسهمت بشكل فعال في إغناء هذا البعد، والتي بلغت (4.18) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات، وانحراف معياري (0.711)، وباتفاق (89.7%) من الوكلاء المبحوثين، وهذا يدل على تجانس اجابات العينة بخصوص هذا المتغير، ويلاحظ ذلك من خلال اتفاق المبحوثين مع تلك العبارات بواقع (اتفق بشدة، اتفق) وبنسبة (24.16%) و(40.34%) على التوالي. وكما هو موضح في الجدول (6).

جدول رقم (6): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الذاكرة التنظيمية.

المعامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										X ₃₅	المعدل
			لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.03	1.095	3.10	2.94	2	35.29	24	20.59	14	30.88	21	10.30	7	X ₃₅	الفاصلة التجزئية
0.219	0.871	3.96	1.47	1	2.94	2	22.06	15	45.58	31	27.95	19	X ₃₆	
0.215	0.871	4.04	-	-	5.88	4	17.65	12	42.65	29	33.82	23	X ₃₇	
0.170	0.711	4.18	1.47	1	-	-	8.82	6	58.83	40	30.88	21	X ₃₈	
0.382	1.232	3.22	8.82	6	22.06	15	25.00	17	26.47	18	17.65	12	X ₃₉	
0.20	0.833	4.15	1.47	1	1.47	1	14.71	10	45.59	31	36.76	25	X ₄₀	
0.345	1.121	3.24	8.82	6	14.71	10	32.35	22	32.35	22	11.77	8	X ₄₁	
0.260	0.962	3.698	3.57		11.76		20.17		40.34		24.16		المعدل	
			15.33				20.17		64.5					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

3.3.3: اللقاح التنظيمي

ضمّ هذا البُعد الفقرات (X₄₂-X₄₇)، وقد حقق هذا البُعد مؤشراً كلياً لاتفاق آراء العينة بنسبة (64.22%) وبلغت نسبة غير المتفقين مع متغيرات هذا البُعد (10.28%) ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.73) وهي أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانسجام عالٍ في الإجابات، بانحراف معياري (0.949)، ومعامل اختلاف (0.254%)، وكانت



الإجابات حول فقرات الاستبانة هذه تمثلت بأعلى قيمة وسط حققته الفقرة (X₄₆) التي أسهمت بشكل فعال في إغناء هذا البعد، والتي بلغت (4.01) وهي قيمة عالية، وبانسجام جيد في الإجابات، وانحراف معياري (0.872)، وباتفاق (89.7%) من المبحوثين، وهذا يدل على تجانس اجابات العينة بخصوص هذا المتغير، ويلاحظ ذلك من خلال اتفاق المبحوثين مع تلك العبارات بواقع (اتفق بشدة، اتفق) وبنسبة (22.06%) و(42.16%) على التوالي. وكما هو موضح في الجدول (7).

جدول رقم (7): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقاح التنظيمي.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										X ₄₂	المقاييس التنظيمية
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
0.271	1.008	3.71	2.94	2	8.82	6	25.00	17	41.18	28	22.06	15	X ₄₂		
0.324	1.066	3.29	2.94	2	22.06	15	32.35	22	27.94	19	14.71	10	X ₄₃		
0.269	0.966	3.59	4.41	3	7.35	5	26.47	18	48.54	33	13.23	9	X ₄₄		
0.221	0.869	3.93	1.47	1	2.94	2	23.53	16	45.59	31	26.47	18	X ₄₅		
0.217	0.872	4.01	1.47	1	2.94	2	19.12	13	45.59	31	30.88	21	X ₄₆		
0.235	0.913	3.87	2.94	2	1.47	1	26.47	18	44.12	30	25.00	17	X ₄₇		
0.254	0.949	3.73	2.69		7.59		25.50		42.16		22.06		المعدل		
			10.28				25.50		64.22						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

واستناداً إلى النتائج التي تم توضيحها في الوصف والتشخيص لابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة يكون **القرار**: رفض الفرضية الثانية التي تنص على أنه "لا تمتلك الشركة المبحوثة مناعة تنظيمية مكتسبة"، وقبول الفرضية البديلة HI.

4.3: اختبار مخطط البحث وفرضياته

تأتي مضامين هذا المبحث استكمالاً للعمليات الوصفية والتشخيصية واختبار سريان مخطط البحث من خلال التحقق من صحة الفرضيات التي تشير إلى وجود علاقات تأثير مباشرة وغير مباشرة بين متغيرات البحث، وذلك باستخدام بعض الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع اختبار كل فرضية وذلك وفقاً للمحاور الآتية:

1.4.3: اختبار فرضية العلاقة بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية المكتسبة.

استند البحث في تطلعاته بالنسبة لعلاقات الارتباط إلى فرضية تفترض عدم وجود علاقة ارتباط بين متغيرات البحث التوضيحية مفادها "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة ولكل بعد من أبعادها الفرعية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ " والتي تم اختبارها وأوضحت نتائجها في الجدول (8).

جدول رقم (8): علاقات الارتباط بين متغيرات البحث حسب معامل ارتباط بيرسون

المتغير المستجيب	المتغير التفسيري	
	ابعاد التشارك المعرفي مجتمعة	
	0.695*	
	n=68	
	*P ≤ 0.05	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS)



يشير الجدول رقم (8): إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين ابعاد التشارك المعرفي مجتمعة وابعاد المناعة التنظيمية مجتمعة، إذ بلغت قيمة المؤشر الكلي لمعامل الارتباط (0.695^*) وعند مستوى معنوية (0.05) وهو دليل على وجود العلاقة بين المتغيرين، إذ تشير هذه النتيجة على انه كلما زادت الشركة المبحوثة من اهتمامها بأبعاد التشارك المعرفي مجتمعة ساهمت في تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة من خلال توفير بيئة تعاونية تسمح بحرية التفاعل بين أفرادها وتكوين علاقات وطيدة مما يعزز الثقة بينهم وذلك من خلال تفاعلهم باستخدام أدوات الاتصال التي تعزز تبادل المعلومات فيما بين الأفراد وهذا سوف ينعكس على ان المجيبين يميلون الى استخدام أنظمة متطورة من حفظ السجلات ويمكن الرجوع اليها ولاستفادة منها فيما لو اصبحت منظمتهم بغير وساء. وهنا لابد من تحصين دفاعاتها استناد للذاكرة التي لديها اتجاه أي أزمة أو خطر أو كارثة قد تهددها، وهذا يتم تحقيقه من خلال التشارك المعرفي الذي يوفر الدفاع المستمر عن المنظمة

2.4.3: اختبار فرضية الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفي منفردة والمناعة التنظيمية المكتسبة.

أما عند اختبار علاقة ارتباط كل بعد من أبعاد التشارك المعرفي منفردة مع ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة، فتبين وجود علاقة معنوية بين كل بعد من أبعاد التشارك المعرفي منفردة مع ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة. وكما موضح في الجدول (9).

جدول (9): نتائج اختبار علاقات الارتباط بين كل بعد من أبعاد التشارك المعرفي منفردة مع المناعة التنظيمية المكتسبة في المنظمة المبحوثة

أبعاد التشارك المعرفي				المتغير التفسيري
التفاعلات الشخصية	الثقة	الثقافة المعرفية	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	المتغير المستجيب
0.486^*	0.603^*	0.614^*	0.638^*	ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة
$p \leq 0.05$				$n=68$

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS)

يشير الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل بعد من ابعاد التشارك المعرفي منفردة وابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة، إذ بلغت قيمة علاقة ارتباط التفاعلات الشخصية مع ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة (0.486^*) وهي قيمة معنوية موجبة ضعيفة، في حين بلغت علاقة ارتباط الثقة مع ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة (0.603^*) وهي قيمة معنوية موجبة متوسطة، كما بلغت قيمة علاقة ارتباط الثقافة المعرفية مع ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة (0.614^*) وهي قيمة معنوية موجبة متوسطة، وبلغت علاقة ارتباط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة (0.638^*) وهي قيمة معنوية موجبة متوسطة، عند مستوى معنوية (0.05).

وبناءً على ذلك ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يكون **القرار**: رفض الفرضية الثالثة للبحث رفضاً تاماً والتي تنص على أنه "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التشارك المعرفي ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة ولكل بعد من أبعادها الفرعية عند مستوى معنوية $0.05 \leq p$ " وقبول الفرضية البديلة $H1$ "محقة الإجابة على السؤال البحثي القائل "ما هو دور التشارك المعرفي في تحقيق المناعة التنظيمية المكتسبة في الشركة المبحوثة".



3.4.3: اختبار فرضية تأثير التشارك المعرفي على المناعة التنظيمية المكتسبة: والتي تنص أنه "لا يوجد تأثير معنوي موجب للتشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة ولكل بعد من أبعادها الفرعية" وتتفرع منها اربع فرضيات فرعية تبعاً لأبعاد التشارك المعرفي التي جرى اختبار وجودها ضمن الإحصاء الوصفي في المبحث الأول من هذا الفصل. وبناءً على نتائج علاقة الارتباط في الفرضية السابقة، يتمهد الطريق لاختبار الفرضية الرئيسية الرابعة من خلال معامل الانحدار الخطي البسيط، وبعد اجراء الاختبار ظهرت النتائج كما في الجدول(10).

جدول(10) تأثير أبعاد التشارك المعرفي مجتمعة في المناعة التنظيمية المكتسبة.

أبعاد التشارك المعرفي مجتمعة				المتغير التفسيري
F	R ²	β1	β0	المتغير المستجيب
61.807	0.484	0.457 (7.862)*	31.444	المناعة التنظيمية المكتسبة
* P ≤ 0.05 n=68 D.F=2.64 تشير إلى قيمة T المحسوبة				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول(10) ومن خلال متابعة معامل (B) أنه اذا زاد التشارك المعرفي بمقدار وحدة واحدة فسوف تزداد المناعة التنظيمية المكتسبة بمقدار (0.457) وحدة وهو تحسن معنوي بدلالة اختبار (t) التي بلغت (7.862)، وكذلك اختبار (F) الذي بلغت قيمته (61.807) والذي يعني أن المعنوية الاجمالية للنموذج المقدر هي معنوية عالية جداً، غير أن القوة التفسيرية للنموذج المقدر بحسب اختبار (R²) كانت دون المستوى المقبول، اذ بلغت (0.484) فقط وتعني أن التغيرات الحاصلة في متغير التشارك المعرفي تفسر نسبة (48%) فقط من التغيرات الحاصلة في المناعة التنظيمية المكتسبة، ويمكن قبول هذه النسبة اذا تم استخدام المعادلة المقدرة لأغراض التحليل وليس لأغراض التنبؤ. استنتاجاً مما تقدم يكون **القرار:** رفض الفرضية على المستوى الاجمالي فقط، والقائلة "لا يوجد تأثير معنوي موجب للتشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعة ولكل بعد من أبعادها الفرعية". وقبول الفرضية البديلة H1. محققة بذلك الإجابة على السؤال البحثي القائل "هل هناك تأثير للتشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة؟"

أما عن تأثير كل بعد من ابعاد التشارك المعرفي في المناعة التنظيمية المكتسبة، يتضح من الجدول(11) أن النموذج المقدر ضم جميع ابعاد التشارك المعرفي كمتغيرات مستقلة تؤثر ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة، وهي كل من ابعاد التفاعلات الشخصية، والثقة، والثقافة المعرفية واخيراً تقانة المعلومات والاتصالات، وتبين من خلال النتائج الملخصة في الجدول(11) انه اذا ازدادت التفاعلات الشخصية بمقدار وحدة واحدة فسوف تزداد المناعة التنظيمية المكتسبة بمقدار 0.03 وحدة وهي زيادة غير معنوية حسب اختبار t التي بلغت (7.862)، وان زادت الثقة بمقدار وحدة واحدة فسوف تزداد المناعة التنظيمية المكتسبة بمقدار 0.61 وحدة، وهي زيادة غير معنوية بحسب اختبار t، اما إذا زادت الثقافة المعرفية وتقانة المعلومات والاتصالات بوحدة واحدة فسوف تزداد المناعة التنظيمية المكتسبة بمقدار 0.506 و 0.646 على التوالي، وهي زيادات مهمة ومعنوية بحسب اختبار t، اما قيمة معامل التحديد R² الذي يقيس القوة التفسيرية للمعادلة المقدرة فقد كانت دون المستوى المقبول اذ جاءت بقيمة 0.472 فقط على عكس قيمة اختبار F والذي يفحص المعنوية الاجمالية للمعادلة المقدرة حيث كانت ممتازة، لذا يمكن الاعتماد على المعادلة او النموذج المقدر للأغراض التحليلية دون التنبؤية. وقد بينت النتائج أن هناك تبايناً في تأثير ابعاد التشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة من حيث حجم التأثير من جهة ومعنوية التأثير من جهة اخرى.



جدول (11): أنموذج التأثير المتعدد للتشارك المعرفي في المناعة التنظيمية المكتسبة.

المناعة التنظيمية المكتسبة				الابعاد	
R ²	F المحسوبة	قيمة T	B		
0.472	15.96	0.108	0.03	التفاعلات الشخصية	المعرفي التشارك
		1.795	0.61	الثقة	
		1.992	0.506	الثقافة المعرفية	
		2.390	0.646	تقانة المعلومات والاتصالات	
قيمة t الجدولية=2.39 n=68 قيمة F الجدولية= 4.97 *P ≤ 0.05					

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج (SPSS)

ان زيادة متغير التشارك المعرفي (التفاعلات الشخصية، والثقة، والثقافة المعرفية، وتقانة المعلومات والاتصالات) بمقدار وحدة واحدة سوف تؤدي الى زيادة المناعة التنظيمية المكتسبة بنسبة (0.03، 0.61، 0.506، 0.646) على التوالي، وهو ما يؤثر عدم أهمية متغيري (التفاعلات الشخصية، الثقة، والثقافة المعرفية، وتقانة المعلومات والاتصالات) لكون تأثيرهما غير معنوي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة. واتضح أن المعادلة ذات قوة تفسيرية جيدة بدلالة قيمة معامل التحديد (R²)، إذ بلغت (0.472)، وهذا يعني أن ما يقارب (47%) من الاختلاف المفسر في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة يعود إلى تأثير بعض ابعاد التشارك المعرفي مجتمعة، وان المعادلة ذات معنوية جزئية عالية بدلالة معنوية اختبار (F) البالغة (15.96). لتصبح معادلة الانحدار كالآتي:

$$Y=31.4+0.03X_1+0.61X_2+0.506X_3+0.646X_4\ldots\ldots\ldots$$

ولغرض التخلص من مشكلة التعدد في العلاقات الخطية بين المتغيرات المستقلة، واستبعاد المتغيرات غير المعنوية في نموذج الانحدار المتعدد سيتم اعتماد أنموذج الانحدار المتدرج، وبعد التحليل ظهرت النتائج الآتية:

جدول (12): نتائج تحليل الانحدار المتدرج "Stepwise" لبيان تباين ابعاد التشارك المعرفي في المناعة التنظيمية المكتسبة على مستوى الشركة المبحوثة.

المرحلة	المتغيرات التفسيرية الداخلة	R ²
الأولى	الثقة.	0.410
الثانية	الثقة، الثقافة المعرفية.	0.461
الثالثة	الثقة، الثقافة المعرفية، تقانة المعلومات والاتصالات.	0.464
الرابعة	الثقة، الثقافة المعرفية، تقانة المعلومات والاتصالات، التفاعلات الشخصية	0.469
*P ≤ 0.05		n=68

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج (SPSS)

يبين الجدول (12) نتائج تحليل الانحدار المتدرج "Stepwise" أن هناك تبايناً في التأثير من قبل ابعاد التشارك المعرفي المتمثلة في (التفاعلات الشخصية، الثقة، الثقافة المعرفية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) في الطلب على وثائق التأمين على الحياة، ومن خلال أربعة نماذج أو مراحل مختلفة وكان التأثير على النحو الآتي:

المرحلة أو النموذج الأول: ان النموذج الاول ضم الثقة كأفضل متغير مستقل يسهم في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة كمتغير تابع، وقيست الافضلية هنا اعتماداً على كل من قيمة معامل التحديد المصحح R² الذي يقيس القوة التفسيرية للمعادلة المقدر ومعنوية المعلمات المقدرة، وبقوة تفسيرية تساوي 0.410.



المرحلة أو النموذج الثاني: افضل نموذج ثنائي فقد ضم الثقة والثقافة المعرفية بتأثير معنوي يساوي 1.041 و 0.741 على التوالي، وبقوة تفسيرية تساوي 0.461 .

المرحلة أو النموذج الثالث: في حين ضم افضل نموذج ثلاثي الثقة والثقافة المعرفية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبقوة تفسيرية بلغت 0.464 .

المرحلة أو النموذج الرابع: اما افضل نموذج رباعي فقد اعتمد على الثقة والثقافة المعرفية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتفاعلات الشخصية، وبقوة تفسيرية بلغت 0.469 .

واستناداً الى ما تقدم، ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول (12)، يكون القرار رفض الفرضية الخامسة للبحث، والتي تنص على أنه "عدم وجود تباين في تأثير أبعاد التشارك المعرفي في ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة في الشركة المبحوثة"، وقبول الفرضية البديلة H1.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمصادر

1.4: الاستنتاجات

1. تباينت اجابة العينة لمتغيرات التشارك المعرفي وذلك من خلال سعي الادارة باستمرار الى سماع رأي منتسبيها في حل المشاكل التي تواجهها نتيجة الازمات الخارجية والمشاركة داخل التنظيم لمواجهة اي طارئ.
2. حقق التشارك المعرفي داخل المنظمة توجها ايجابيا من قبل عينة الدراسة حيث يعد من اهم المرتكزات الاساسية للأفكار المتأنية من الأفراد العاملين والتي لها الدور الاساس في تخطي مراحل الخطر.
3. كانت مؤشرات التشارك المعرفي مع الادارة العليا واضحة لعينة الدراسة وهذا يعني ان لدى العينة تصورا واضحا بان تعزيزها سيحقق المناعة التنظيمية المكتسبة.
4. حققت ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة تصورا ينتابه الوضوح وخصوصا في مجال (الخلايا المناعية، اللقاح التنظيمي، الذاكرة التنظيمية) لانه اعلى من الوسط الحسابي الفرضي.
5. كان لابعاد التشارك المعرفي ترابطا ذات دالة احصائية مع المناعة التنظيمية المكتسبة بابعادها على الرغم من كون العلاقة كانت ضعيفة في ما يخص التفاعلات الشخصية.
6. كان لابعاد التشارك المعرفي مجتمعة تأثيرا ذات دالة احصائية على المناعة التنظيمية المكتسبة بابعادها على الرغم من كون التأثير كان ضعيف لبعض ابعاد التشارك المعرفي منفردة.

2.4: التوصيات:

1. تفعيل اهتمام عينة الدراسة بالدور الذي يمكن ان يلعبه اللقاح التنظيمي في الشركات الاستراتيجية والتي من شأنها ان يجنب المديرين الاخطار الفيروسية المتأنية من البيئة الخارجية.
2. اعادة صياغة ورؤى المديرين لتكون اكثر تمركزا على امكانية استخدام الذاكرة التنظيمية في الشركة المبحوثة.
3. تسليط الضوء للعاملين عينة البحث للدور الذي يمكن ان تلعبه الذاكرة التنظيمية في خزن الاحداث الماضية واعادة ترتيبها وتنسيقها وهيكلتها لغرض مواجهة الحالات او الازمات البيئية التي تؤثر على عمل منظماتهم.
4. تفعيل اهتمام المديرين بمتغيرات المناعة التنظيمية المكتسبة والمتمثلة بالخلايا المناعية واللقاح التنظيمي لاجل تحصين منظماتهم من خلال التشارك المعرفي لمواجهة الاخطار التنظيمية.
5. ضرورة التركيز على اعادة ترتيب أولويات المديرين لتحقيق التميز من خلال التركيز على التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية المكتسبة لبناء مركزها التنافسي الاستراتيجي المتميز والاستجابة والتكيف السريع والمرن للخطر البيئي ووضع الحلول الملائمة لتجنب الخطر.



المصادر العربية

1. جبيق، عبدالمالك، وعبيدات، سارة، (2014)، "تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية": دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات التجارية، العدد: 6، جامعة باجي مختار عنابة.
2. جوهرة، أقطي، (2014) "أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك المعرفي": دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة.
3. حسين، مصطفى خضير، (2016)، "المعرفة الضمنية للمدققين وانعكاسها على فاعلية أداء بعض مكاتب المفتشين العاملين"، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.
4. الحمداني، حاتم علي عبدالله، (2016)، "القيمة المضافة في ظل تدابيرية العلاقة بين المورد المعرفي وتكنولوجيا المعلومات": بحث ميداني مقارنة في بعض المصارف الأهلية العراقية، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد.
5. الدراجي، عبدالله محمود، (2016)، "تأثير الرصد البيئي في أبعاد التسويق الريادي عبر التشارك المعرفي": دراسة ميدانية مقارنة لعينة من المدراء في شركتي أسيا سيل وزين للاتصالات المتنقلة في العراق، أطروحة دكتوراه، جامعة الموصل.
6. رفاعي، ممدوح عبدالعزيز، (2011)، "أثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة": دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمصر للطيران، جامعة عين الشمس.
7. زكية، جبيق، وعبدالمالك، جبيق، (2015)، "تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي": دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة رؤى اقتصادية، العدد: 8، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، الجزائر.
8. سلطان، أنعام عبد الجبار، (2010)، "توظيف تقانة المعلومات والاتصالات في تصميم نظام معلومات الموارد البشرية المستند على الشبكة": دراسة حالة في المعهد التقني نينوى، رسالة ماجستير، جامعة الموصل.
9. السليفاني، نزار، (2010)، "الثقة التنظيمية ودورها في سلوك المواطنة التنظيمية"، رسالة ماجستير، جامعة الموصل.
10. شهل، وسام ياسين، (2014)، "المشاركة في المعرفة لتحسين جودة الاعمال الرقابية": بحث ميداني في ديوان الرقابة المالية الاتحادية، دبلوم عالي معادل للماجستير، جامعة بغداد.
11. الطائي، يوسف حجي، 2009، "الشراكة ودورها في تحقيق المناعة التنظيمية" دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري القطاع الصناعي"، المجلة العراقية للعلوم الادارية، العدد الثامن والعشرون.
12. الطائي، يوسف حجي، والجنابي، سجاد محمد عطية، والعلي، علي حميد الهندي، 2016 "الثقافة المعرفية ودورها في تحقيق المناعة التنظيمية- دراسة تطبيقية في معمل الالبسة الرجالية/ النجف الاشرف" مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، المجلد: 1، العدد: 37.
13. عبد المجيد، عثمان رياض، 2016، " نظم المناعة التنظيمية واثرها في استراتيجيات ادارة الازمات اختبار الدور الوسيط لنظم المعلومات الاستراتيجية" رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط.
14. العسكري، هناء جاسم، (2013)، "دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية": دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد: 3، العدد: 6، جامعة القادسية.
15. العطوي، عامر، والشيباني، الهام، (2010)، "دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين": دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي المديرية العامة لتربية كربلاء، المجلة العلمية، المجلد: 8، العدد: 3، جامعة كربلاء.
16. عليان، ربحي مصطفى، (2012)، "ادارة المعرفة"، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
17. القريوتي، محمد قاسم، (2013)، "نظرية المنظمة والتنظيم"، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
18. الياسري، وثام وهاب، (2015)، "تأثير ابعاد التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المنظم": بحث تحليلي في جامعة ذي قار، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.



References

1. Jajeeq, Abdulmalik, and Obaidat, Sarah, (2014), "The Impact of Knowledge Sharing in Developing Group Competencies": A field study at Meditram Company in Algiers, Business Performance Magazine, Issue: 6, Baji Mukhtar Annaba University.
2. Jawhara, Akti, (2014) "The Impact of Strategic Leadership on Knowledge Sharing": Case Study of an Algerian Hotel Group, PhD thesis, University of Biskra.
3. Hussein, Mustafa Khudair, (2016), "The implicit knowledge of auditors and its reflection on the effectiveness of the performance of some of the general inspectors' offices, "MA thesis, University of Baghdad.
4. Al-Hamdani, Hatem Ali Abdullah, (2016), "Added value in light of the synergy of the relationship between the knowledge resource and information technology": a comparative field research in some Iraqi private banks, PhD thesis, University of Baghdad.
5. Al-Daraji, Abdullah Mahmoud, (2016), "The Impact of Environmental Monitoring on the Dimensions of Entrepreneurial Marketing through Knowledge Sharing": A Comparative Field Study of a Sample of Managers in Asia Cell and Zain Mobile Communications Company in Iraq, PhD thesis, University of Mosul.
6. Rifai, Mamdouh Abdulaziz, (2011), "The Impact of Confidence Among Workers on Knowledge Sharing": A Field Study on the Holding Company for Egypt Air, Ain Shams University.
7. Zakia, Jujeeq, and Abdul Malik, Jujiq, (2015), "The Impact of Knowledge Sharing on the Efficiency of Higher Education Professors": A field study at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Economic Insights Magazine, Issue: 8, University of the Martyr Hama Lakhdar - El Wadi, Algeria.
8. Sultan, Inaam Abdul-Jabbar, (2010), "Employing information and communication technology in designing a network-based human resources information system": a case study at the Nineveh Technical Institute, Master Thesis, University of Mosul.
9. Al-Sulayfani, Nizar, (2010), "Organizational confidence and its role in the behavior of organizational citizenship," Master Thesis, University of Mosul.
10. Shahal, Wissam Yassin, (2014), "Sharing knowledge to improve the quality of control work": a field research in the Federal Financial Supervision Bureau, a diploma equivalent to a master's degree, University of Baghdad.
11. Al-Taie, Youssef Hajim, 2009, "Partnership and its Role in Achieving Organizational Immunity," An Analytical Study of the Views of a Sample of Industrial Sector Managers, Iraqi Journal of Administrative Sciences, No. 28.
12. Al-Taei, Youssef Hajim, Al-Janabi, Sajjad Muhammad Atiya, Al Ali, Ali Hamid Al-Hindi, 2016 "Cognitive Culture and its Role in Achieving Organizational Immunity - An Applied Study in the Men's Clothing Factory / Al-Najaf Al-Ashraf," Journal of the Islamic University College, Volume: 1, Issue: 37.
13. Abdul Majeed, Othman Riyadh, 2016, "Organizational Immune Systems and Their Impact on Crisis Management Strategies. Test the Intermediate Role of Strategic Information Systems," Master Thesis in Business Administration, College of Business, Middle East University.
14. Al-Askari, Hana Jassim, (2013), "The role of organizational culture in enhancing knowledge sharing among faculty members": an applied study in the College of



Administration and Economics, Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume: 3, Issue: 6, Al-Qadisiyah University.

15. Al-Atawi, Amer, and Al-Shaibani, Elham, (2010), "The role of support and leadership confidence in building organizational commitment for workers": an exploratory study of the views of a sample of employees of the General Directorate of Education in Karbala, the scientific journal, volume: 8, number: 3, University of Karbala.

16. Alyan, Ribhi Mustafa, (2012), "Knowledge Management", second edition, Dar Safa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

17. Al-Qaryouti, Muhammad Qasim, (2013), "Theory of Organization and Organization", fourth edition, Wael Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

18. Al-Yasiri, Weam Wahhab, (2015), "The Impact of Dimensions of Knowledge Sharing on Achieving Organized Creativity": An Analytical Research at Dhi Qar University, Master Thesis, University of Baghdad.

19. Azudin, A., & Mansor, N. (2017). Management accounting practices of SMEs: The impact of organizational DNA, business potential and operational technology. Asia Pacific Management Review.

20. Dunham, A., & Burt, C. (2014). Understanding employee knowledge: the development of an organizational memory scale. The Learning Organization, 21(2), 126-145.

21. Farncombe, M. J., (2014), The nature of organizational immune systems. Practical memetics.

22. Hu, Meng & Horng, Jeou & Sun, Yu, (2009), " Knowledge sharing and service innovation performance" , Journal Tourism Management, pp41-50, No. 2, University Science and Technology.

23. Huang, J. J. (2013). Organizational knowledge, learning and memory—a perspective of an immune system. Knowledge Management Research & Practice, 11(3), 230-240.

24. Islam, Md. Zahidul & Ahmed, Sylvana Maheen & Hasan, kramul, (2011), "Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence from service organizations", Independent University, African Journal of Business Management Vol. 5(14), pp. 5900-5909.

25. Jacobson, Carolyn, (2006), "Knowledge Sharing Between Individuals", Marymount University, USA, Encyclopedia Of Knowledge Management, University Israel.

26. Kong, Hong & Tak, Walder & Wong, Anthony, (2014), " The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information" , International Journal of Human Resource Studies, University of Newcastle, Vol. 5, No. 1.

27. Lee, J., Ghaffari, M., & Elmeligy, S. (2011). Self-maintenance and engineering immune systems: Towards smarter machines and manufacturing systems. Annual Reviews in Control, 35(1), 111-122.

28. Lee, K., Kim, Y., & Joshi, K. (2017). Organizational memory and new product development performance: Investigating the role of organizational ambidexterity. Technological Forecasting and Social Change.

29. Mehrabani, S & Mohamad, N, (2011), "The Role Training Activities and Knowledge Sharing in the Relationship Between Leadership Development and Organizational



مجلة الفنون والآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (53) June 2020

العدد (53) يونيو 2020



Effectiveness", International Conference on Sociality and Economics Development, Vol. 11.

30. Nafei, W. (2015), The Role of Organizational DNA in Improving Organizational Performance: A Study on the Industrial Companies in Egypt. International Business Research 8(1), p117.

31. Oghojafor. B. E & Aduloju. S. A & Olowokudejo. F. F, (2011), "Information technology and customer relationship management (CRM) in some selected insurance firms in Nigeria", Journal of Economics and International Finance, University of Lagos, Vol. 3 ,No.7, pp452-461.

32. Park. j & Lee. j, (2014), " Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust", International Journal of Project Management, Yenisei University , No . 32,p153–165.

33. Perry, Simon, (2014), Enterprise resilience Boosting your corporate immune system. The executive summary series, (1).

34. Pinjani, P., and Palvia, P. (2013), "Trust and Knowledge Sharing in Diverse Global Virtual Teams", Journal of Information & Management ,Vo.4, No.50,p 144-153.

35. Shaqrah, Alqirem, (2011), "Affecting Factors of Knowledge Sharing on CRM: An Empirical Investigation Using Structural Equation Modeling", World Journal of Social Sciences, Vol. 1, No. 1.

36. Simmons, O. S, (2013), The Corporate Immune System: Governance from the Inside Out. University of Illinois Law Review ,Forthcoming.

37. Tak. Walder Ip Wah & Tong .Canon & Wong. Anthony, (2014), " The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong", International Journal of Human Resource Studies, University of Newcastle, Vol. 5, No. 1.

38. Wang. Xiaoyan, (2010) , "An Empirical Investigation of Personal and Social Factors on Knowledge Sharing in China", Master Thesis, University of Twente.