



أثر البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) على التشارك المعرفي

دراسة تطبيقية على بنك أم درمان الوطني

The impact of organizational genetic fingerprinting (DNA) on knowledge sharing: an applied study on the National Bank of Omdurman

د. محمد حنفي محمد نور تبيدي_ جامعة النيلين د. رحاب علي إبراهيم علي_جامعة النيلين

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) على التشارك المعرفي في بنك أم درمان الوطني، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، إستناداً إلى نظرية RBV ومراجعة الأدبيات. تم بناء نموذج الدراسة وفرضياتها إعتماً على أدبيات الدراسة، وكذلك تم الإستعانة بالدراسات السابقة في تطوير مقاييس الدراسة. وصممت إستبانة لجمع البيانات من عينة غير احتمالية (ميسرة)، حيث تم توزيع (162) إستبانة على العينة المبحوثة وتم إسترداد (158) إستبانة جميعها صالحة للتحليل بنسبة إستجابة بلغت (97.5%)، وللتأكد من درجة الإعتمادية في البيانات تم إستخدام إختبار الفا كرونباخ. وأعتد الباحثان في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على تحليل SPSS لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة هذه الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البصمة الوراثية التنظيمية بأبعادها (حقوق إتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، جودة المعلومات، المحقّرات) والتشارك المعرفي، وبناءً على هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة أن تنتهج الإدارة أسلوب عمل الفرق واللجان وتبتعد عن الفردية في إتخاذ القرارات، على إدارة البنك منح الصلاحيات الكافية للعاملين لتنفيذ المسؤوليات المكلفين بها، والاهتمام من جانب إدارة البنك بتطبيق سياسة تحفيزية عادلة ولجميع العاملين.

الكلمات المفتاحية: البصمة الوراثية التنظيمية (DNA)، التشارك المعرفي، بنك أم درمان الوطني.

ABSTRACT:

The study aimed to identify the impact of the organizational DNA footprint on knowledge sharing in the National Bank of Omdurman. The study used the descriptive approach, based on the RBV theory and literature review. The study model and its hypotheses were built based on the study literature. Previous studies were also used to develop the study scales. A questionnaire was designed to collect data from a non-probability (facilitated) sample, whereas 162 questionnaires were distributed, while only 158 were retrieved, all of which were valid for analysis, with a response rate of (97.5%). To ensure the degree of

reliability in the data, the Cronbach's alpha test was used. The researchers relied on the SPSS analysis in the statistical analysis of the data, since this method has several advantages that are consistent with the nature of this study. The study revealed the existence of a significant statistical relationship between the organizational DNA footprint in its dimensions (decision-making rights, organizational structure, information quality, incentives) and knowledge sharing. Based on these results, the study recommended that the management should adopt the team and committee work method and avoids individual decision-making. Moreover, the bank management must grant sufficient powers to employees to carry out the responsibilities assigned to them; as well as giving more attention for the implementation of a fair incentive policy for all employees.

المقدمة:

أصبحت المعرفة اليوم محركاً أساسياً للاقتصاد والتقدم الاجتماعي، وتمثل أداة قوية لأي مؤسسة إذا تم إدارتها بفعالية، لذلك، أصبحت إدارة المعرفة مدخلاً استراتيجياً يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحقيق قيمة مضافة للمؤسسة من خلال استثمار المعرفة وتبادلها كأحد العمليات الرئيسية لها (شباب، 2019)، فتميز المؤسسات لا يكون فقط بامتلاك المعرفة وإنما تكمن القوة في تشاركتها وتقاسمها (جوهره، 2014)، ويعتبر التشارك المعرفي من أبرز عمليات إدارة المعرفة، ويعتمد نجاح مبادرات إدارة المعرفة بشكل أساسي على تعزيز هذا التشارك من خلال تطوير التشارك المعرفي، الذي يمكن من نشر وتطبيق المعرفة بفعالية ويسهم في تعزيز الثقة والاحترام بين الموظفين، ويؤدي إلى توسيع الموارد عبر المعاملة المتبادلة بين زملاء العمل (قوادري، خالدي، 2021)، كما يساهم التشارك المعرفي بشكل إيجابي في تطوير الفرد، حيث يؤدي إلى تحسين فهمه وتحكمه في الوظيفة، بالإضافة إلى تعزيز فرصه في الحصول على التقدير والاعتراف داخل المنظمة، هذه الفوائد تساهم بدورها في منح المنظمة ميزة تنافسية دائمة تساعدها على تحقيق أهدافها وطموحاتها (شاطر وآخرون، 2021)، وتساعد الأفراد على استخدام المعلومات التي تتوفر لهم، وتطبيقها لاتخاذ قرارات موضوعية بهدف معالجة المشكلات (الخشالي، الحوامدة، 2019) والوصول إلى مجموعة من الأفكار المتميزة والحلول الفريدة والملائمة عن طريق العمل على تنشيط المهارات، ورفع الكفاءات والخبرات لدى الموظفين وتحفيزهم لتوليد المعرفة والتشارك بها (سعيد وآخرون، 2021).

في المقابل، نجد أن المؤسسات تخضع لنفس القانون الطبيعي الذي تخضع له الكائنات الحية، حيث تمر بدورة حياة تبدأ من مرحلة الولادة، ثم النمو، فالنضج، وأخيراً الانحدار. لذلك، كان من المهم دراسة تكوينها الداخلي كما هو الحال في الكائنات الحية. فمفهوم الجينات التنظيمية للمؤسسة (DNA) يشابه مفهوم الجينات الوراثية للإنسان، إذ أن البصمة الوراثية للمؤسسة (DNA) تحتوي على المعلومات الموروثة والمتراكمة منذ بداية فكرة المشروع، التي تمثل النواة الأولى لهذه "الخلية" (مولاي، كافي، 2017).

ويلعب الحمض النووي التنظيمي دوراً فعالاً في تحديد المنظمات وقيادتها ووظائف الإدارة مثل القرارات والهيكل التنظيمي والعمل الجماعي والاتصالات، ويستخدم قواعد بسيطة لإنشاء علاقات مثمرة ووضع توقعات لسلوك الموظفين (Nafei, W., 2015). وهناك أربع كتل رئيسية لبناء الحمض النووي التنظيمي والتي تأتي بداية من فاعلية

الهيكل التنظيمي، وغرس القيم المناسبة في الأفراد المناسبين، ومن ثم التسلح بالمعلومات الصحيحة، ومروراً بالتحفيز بأساليب ملائمة ومجدية، وختاماً بإتخاذ قرار سليم في الوقت والزمان المناسبين (غنيم، 2021).

إذا إستطاعت المنظمة المبحوثة امتلاك وإدارة عملية التشارك المعرفي بشكل كفوء وتحقيق تماثل وتطابق بينها وبين العمليات المعرفية للمنظمة، فمن المؤكد أن هذه المنظمة ستكون بمنأى عن الأخطار الخارجية وستكون للمنظمة مناعة مكتسبة بالإضافة إلى مناعتها الطبيعية في مواجهة مختلف أنواع التحديات البيئية الداخلية والخارجية(الثابت، 2020)، كونها تعمل على تحديد نقاط القوة والضعف فيها وكيفية معالجتها والعمل على نشر المعارف والمهارات بين أفرادها، وتوارث الخبرات المكتسبة والعمل على نقلها من جيل لآخر، بتحديد خصائصها التي تميزها عن غيرها من المنظمات، وتجعلها تتفرد بخصائص مميزة تمكنها من التكيف والتنافس من خلال هوية أعمالها ونماذجها التنظيمية(بورديمة، 2021)، وهذا يشير إلى الترابط بين فلسفة عمل مكونات البصمة الوراثية وعملية خزن المعرفة ونقلها وإستدعائها في المنظمة بتداخل تداؤبي عالي المستوى(الساعدي، زعلان، 2014).

مشكلة الدراسة:

يشهد العالم العديد من التغيرات المتسارعة في شتى المجالات مما أحدث ثورة في عالم المعرفة، وهذا شكل ضغط على المؤسسات بتطوير أساليبها الإدارية حتى تتمكن من مواكبة هذه التطورات(Areekkuzhiyil. S, 2019) ، كما تقود قلة المعلومات المنظمة إلى حالات اللاتأكد عند صناعة القرار المبني على المعلومات الأساسية مما يسبب خللاً وإرباكاً في عملية إتخاذ القرار، وبذلك يجب التركيز على جودة المعلومات لدورها البناء في صناعة قرارات متينة(الساعدي، زعلان، 2014).

كما أكدت نتائج العديد من الدراسات السابقة أن هناك تحديات تواجه ممارسة التشارك المعرفي منها تحديات إدارية تتمثل في عدم وجود ثقافة تنظيمية واضحة من الإدارة، وعدم تبني ضرورة نقل أثر التدريب ودوره في التطوير، وضعف التحفيز من الإدارة بالإضافة لكثرة وتداخل المهام مما يعيق فرص التطوير(Nadason, S., et.al, 2017).

ويعود ضعف التشارك المعرفي في بعض المؤسسات إلى عدة عوامل، مثل نقص الوعي بأهمية هذا التشارك، ورغبة بعض العاملين في الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية لديهم، والخوف من التتمر في حالة مشاركة معلومات غير صحيحة، بالإضافة إلى قلة الحوافز المادية المرتبطة بالتشارك المعرفي، وأيضاً وجود هياكل تنظيمية تقليدية ومعقدة ترفض التعاون وتبادل الأفكار والخبرات. بالإضافة إلى ذلك، ضعف البيئة التكنولوجية المحفزة على التشارك المعرفي واختلافات ثقافية أو عرقية قد تعرقل ذلك. كما أن كثرة الأعباء على العاملين وقلة الوقت المتاح لتبادل المعرفة تلعب دوراً في هذه المشكلة. وفي غياب التشارك المعرفي، يمكن أن يؤدي ذلك إلى مشاكل عديدة، منها ضعف وهشاشة المناخ المؤسسي (عبد اللطيف، 2021).

وعلى الرغم من أهمية دراسة البصمة الوراثية التنظيمية والتشارك المعرفي في بنك أم درمان الوطني إلا أن بعض الدراسات السابقة درست العلاقة بين البصمة الوراثية التنظيمية وتحقيق الأداء الريادي وتعزيز السمعة التنظيمية

والالتزام التنظيمي وتحقيق الأداء العالي والإبداع التنظيمي وتحقيق التميز المؤسسي وريادة المؤسسات والحد من المخاطرة في اتخاذ القرارات الإدارية والقدرة الابتكارية كدراسة (2022 Nawahda, N. & Al, M.) ، (مرعي، ظفرة، 2022)، (Güloğlu, E. et al, 2021)، (الحيلة وآخرون، 2020)، (حسن، غنيم، 2022)، (عبدالحميد، 2021)، (Elsakaan. R et.al, 2021) ، (ابراهيم، 2018)، (مولاي، كافي، 2017)، (خيرى، 2016) وتم تناولها كمتغير تابع في دراسة (صقور، 2018)، (الساعدي، زعلان، 2014).

ونادراً ما تم تناول العلاقة بين البصمة الوراثية والتشارك المعرفي على حد علم الباحثين، وتم تناول التشارك المعرفي كمتغير تابع مع متغيرات مختلفة غير البصمة الوراثية التنظيمية في الدراسات السابقة كالذكاء الاصطناعي وسلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية والثقافة التنظيمية وممارسات القيادة الاستراتيجية في دراسة (Olan, F., et.al, 2022)، (شاطر وآخرون، 2021)، (الزهراني، 2019)، (دحمانى، ناصرى، 2019)، (أقطي، عبيد، 2017)، وهناك دراسات تناولت التشارك المعرفي كمتغير مستقل في دراسة (قوادري، خالدى، 2021)، (Yao, J.,et al, 2020)، (الثابت، 2020)، (عمرة، دربان، 2020)، (الخشالي، الحوامدة، 2019). كما أن غالبية الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات تمت دراستها في دول متقدمة كدراسة (Nafei, W. , 2015) ، وفي بيئات صناعية كدراسة (النقيرة، 2021)، (صقور، 2018).

تساؤلات الدراسة:

بناءً على ما تقدم من فجوات بحثية ومشكلة الدراسة يمكن صياغة السؤال الرئيسي التالي: ما أثر البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) بأبعادها (حقوق إتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، جودة المعلومات، المحفزات) على التشارك المعرفي، وتتفرع منه الأسئلة التالية:

١. ما أثر حقوق إتخاذ القرار على التشارك المعرفي؟.
٢. ما أثر الهيكل التنظيمي على التشارك المعرفي؟.
٣. ما أثر جودة المعلومات على التشارك المعرفي؟.
٤. ما أثر المحفزات على التشارك المعرفي؟.

أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في إستخدام نظرية الموارد (RBV) في صياغة متغيرات الدراسة (البصمة الوراثية التنظيمية، التشارك المعرفي)، كذلك عدم وجود دراسات ميدانية كافية إهتمت بموضوع تطبيق البصمة الوراثية وأثرها على التشارك المعرفي لدى مجتمع الدراسة، وإثراء المكتبة العربية والسودانية بإضافة جديدة في مجال البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) وأثرها على التشارك المعرفي نظراً لأهمية وحدائة الموضوع وقلة الأدبيات التي تناولته في المصارف السودانية.

وتتمثل الأهمية التطبيقية في مساعدة متخذي القرار لمعرفة تأثير البصمة الوراثية التنظيمية على التشارك المعرفي، وأي من أبعاد البصمة الوراثية أكثر تأثيراً على التشارك المعرفي، كما تساهم فيما سوف تصل اليه الدراسة من نتائج وما سوف تطرقه من مقترحات وتوصيات متعلقة بالبصمة الوراثية والتشارك المعرفي وإمكانية الاستفادة من مخرجات الدراسة في الواقع العملي في مؤسسات مجتمع الدراسة.

أهداف الدراسة:

١. إختبار أثر البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) بأبعادها (حقوق إتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، جودة المعلومات، المحفزات) على التشارك المعرفي.
٢. التعرف على أكثر أبعاد البصمة الوراثية تأثيراً على التشارك المعرفي.
٣. بيان مستوى البصمة الوراثية التنظيمية لدى مجتمع الدراسة.
٤. الكشف عن مستوى التشارك المعرفي لدى مجتمع الدراسة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالبصمة الوراثية التنظيمية DNA:

١. دراسة (مرعي، ظفرة، 2022):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مكونات الحمض النووي التنظيمي وإنعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية بالتطبيق على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت هذه الدراسة مسحاً ميدانياً لعينة مكونة من (202) موظف وموظفة من أصل (416)، حيث إستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات في الدراسة، كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وأثر بين مكونات الحمض النووي التنظيمي والسمعة التنظيمية، ويتضح من النتائج أن العلاقة كانت إيجابية قوية وبلغت نسبة التأثير 75.4%. وبناءً على تلك النتائج أوصت الدراسة بضرورة إهتمام المؤسسات بمكونات الحمض النووي التنظيمي، والعمل على تلافي جوانب الضعف في أي مكون منها بالشكل الذي يضمن تحقيق السمعة التنظيمية، وتحديد بصمة مميزة خاصة بالمنظمة تسهم في إظهار صورة ذهنية وسمعة حسنة لها.

٢. دراسة (الحيلة وآخرون، 2020):

يهدف البحث إلى الكشف عن العلاقة والأثر بين مدى توافر مكونات الحمض النووي التنظيمي وبين مستوى تحقيق الأداء العالي لدى العاملين في قطاع التعليم التقني الفلسطيني، حيث إستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من مؤسستين من مؤسسات التعليم التقني الفلسطيني، متمثلة في جامعة خضوري وعدد العاملين فيها (419) عضواً، وكلية فلسطين التقنية وعدد العاملين فيها (190) عضواً، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين في الجامعتين، وبلغ حجم العينة (236)، وتم توزيع الاستبانات على هذا العدد من أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (194) استبانة، بنسبة إسترداد (82.2%).

أثبتت نتائج البحث وجود علاقة وأثر بين مكونات الحمض النووي التنظيمي وتحقيق الأداء العالي لدى العاملين في قطاع التعليم التقني الفلسطيني. كما بينت النتائج عدم وجود فروق في إستجابات عينة الدراسة حول مكونات الحمض النووي التنظيمي والأداء العالي تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، العمر، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، ومكان العمل)، وأن هناك فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح (حملة الدبلوم). وكان من أهم التوصيات ضرورة إهتمام مؤسسات التعليم التقني بمكونات الحمض النووي، والعمل على تلافي جوانب الضعف في أي مكون منها بالشكل الذي يضمن تحقيق الأداء العالي، وتحديد بصمة مميزة خاصة بالجامعة تسهم في إظهار صورة ذهنية وسمعة حسنة لها.

٣. Güloğlu, E. et al, 2021

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تصورات الموظفين العموميين للحمض النووي التنظيمي ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وقد تم اعتماد نموذج المسح الارتباطي كمنهج كمي في تصميم البحث. تكوّنت عينة الدراسة من موظفين في المؤسسات والهيئات العامة في محافظة مرسين وقضاء طرسوس، وتم إختيارهم باستخدام طريقة العينة المريحة. أظهرت النتائج أن تصورات الحمض النووي التنظيمي تختلف بشكل ملحوظ حسب الجنس والعمر والمستوى التعليمي والدرجة الوظيفية (الخبرة)، كما تبين أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين العموميين كان مرتفعاً نسبياً، مع وجود فروق واضحة بحسب العمر والخبرة، وخلصت الدراسة في نهايتها إلى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات الموظفين للحمض النووي التنظيمي ومستوى التزامهم التنظيمي.

أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في استخدام نظرية الموارد (RBV) في صياغة متغيرات الدراسة (البصمة الوراثية التنظيمية، التشارك المعرفي)، كذلك عدم وجود دراسات ميدانية كافية إهتمت بموضوع تطبيق البصمة الوراثية وأثرها على التشارك المعرفي لدى مجتمع الدراسة، وإثراء المكتبة العربية والسودانية بإضافة جديدة في مجال البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) وأثرها على التشارك المعرفي نظراً لأهمية وحدائث الموضوع وقلة الأدبيات التي تناولته في المصارف السودانية.

وتتمثل الأهمية التطبيقية في مساعدة متخذي القرار لمعرفة تأثير البصمة الوراثية التنظيمية على التشارك المعرفي، وأي من أبعاد البصمة الوراثية أكثر تأثيراً على التشارك المعرفي، كما تساهم فيما سوف تصل اليه الدراسة من نتائج وما سوف تطرقه من مقترحات وتوصيات متعلقة بالبصمة الوراثية والتشارك المعرفي وإمكانية الاستفادة من مخرجات الدراسة في الواقع العملي في مؤسسات مجتمع الدراسة.

أهداف الدراسة:

إختبار أثر البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) بأبعادها (حقوق إتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، جودة المعلومات، المحفزات) على التشارك المعرفي.
التعرف على أكثر أبعاد البصمة الوراثية تأثيراً على التشارك المعرفي.

بيان مستوى البصمة الوراثية التنظيمية لدى مجتمع الدراسة.
الكشف عن مستوى التشارك المعرفي لدى مجتمع الدراسة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالبصمة الوراثية التنظيمية DNA:

٤. دراسة (مرعي، ظفيرة، 2022):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مكونات الحمض النووي التنظيمي وإنعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية بالتطبيق على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت هذه الدراسة مسحاً ميدانياً لعينة مكونة من (202) موظف وموظفة من أصل (416)، حيث استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات في الدراسة، كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وأثر بين مكونات الحمض النووي التنظيمي والسمعة التنظيمية، ويتضح من النتائج أن العلاقة كانت إيجابية قوية وبلغت نسبة التأثير 75.4%. وبناءً على تلك النتائج أوصت الدراسة بضرورة إهتمام المؤسسات بمكونات الحمض النووي التنظيمي، والعمل على تلافي جوانب الضعف في أي مكون منها بالشكل الذي يضمن تحقيق السمعة التنظيمية، وتحديد بصمة مميزة خاصة بالمنظمة تسهم في إظهار صورة ذهنية وسمعة حسنة لها.

٥. دراسة (الحيلة وآخرون، 2020):

يهدف البحث إلى الكشف عن العلاقة والأثر بين مدى توافر مكونات الحمض النووي التنظيمي وبين مستوى تحقيق الأداء العالي لدى العاملين في قطاع التعليم التقني الفلسطيني، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من مؤسستين من مؤسسات التعليم التقني الفلسطيني، متمثلة في جامعة خضوري وعدد العاملين فيها (419) عضواً، وكلية فلسطين التقنية وعدد العاملين فيها (190) عضواً، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين في الجامعتين، وبلغ حجم العينة (236)، وتم توزيع الاستبانات على هذا العدد من أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (194) استبانة، بنسبة إستراداد (82.2%).

أثبتت نتائج البحث وجود علاقة وأثر بين مكونات الحمض النووي التنظيمي وتحقيق الأداء العالي لدى العاملين في قطاع التعليم التقني الفلسطيني. كما بينت النتائج عدم وجود فروق في إستجابات عينة الدراسة حول مكونات الحمض النووي التنظيمي والأداء العالي تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، العمر، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، ومكان العمل)، وأن هناك فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح (حملة الدبلوم). وكان من أهم التوصيات ضرورة إهتمام مؤسسات التعليم التقني بمكونات الحمض النووي، والعمل على تلافي جوانب الضعف في أي مكون منها بالشكل الذي يضمن تحقيق الأداء العالي، وتحديد بصمة مميزة خاصة بالجامعة تسهم في إظهار صورة ذهنية وسمعة حسنة لها.

٦ . Güloğlu, E. et al, 2021:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تصورات الموظفين العموميين للحمض النووي التنظيمي ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وقد تم اعتماد نموذج المسح الارتباطي كمنهج كمي في تصميم البحث. تكوّنت عينة الدراسة من موظفين في المؤسسات والهيئات العامة في محافظة مرسين وقضاء طرسوس، وتم إختيارهم باستخدام طريقة العينة المريحة. أظهرت النتائج أن تصورات الحمض النووي التنظيمي تختلف بشكل ملحوظ حسب الجنس والعمر والمستوى التعليمي والدرجة الوظيفية (الخبرة)، كما تبين أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين العموميين كان مرتفعاً نسبياً، مع وجود فروق واضحة بحسب العمر والخبرة، وخلصت الدراسة في نهايتها إلى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات الموظفين للحمض النووي التنظيمي ومستوى التزامهم التنظيمي.

١ . الهيكل التنظيمي:

يعتبر أساس المكونات الأربعة للبصمة الوراثية التنظيمية لأنه منصة الانطلاق لهذه المكونات ونقطة البداية (بودرع، هتهات، 2022)، وأوضح المكونات الأربعة للحمض النووي التنظيمي وهو مجموع الطرق التي تقسم بها المنظمة عملها إلى مهام متميزة لضمان الاتصال الفعال والتنسيق وتكامل الجهود عبر الإدارات (Nafei, W., 2015)، ويتعلق بالمرونة وتتطلب منه معظم برامج التغيير التنظيمي (الساعدي، زعلان، 2014)، ويحدد علاقات السلطة والمسئولية ونطاق الإشراف وعدد المستويات الإدارية (النقبيرة، 2021)، ويقصد به الإطار العام الذي يحدد الإدارات والأقسام الداخلية المختلفة للمنظمة، كما يحدد خطوط السلطة وإنسيابها بين الوظائف، ويبين الوحدات الإدارية المختلفة التي تعمل معاً على تحقيق أهداف المنظمة (محمد، الرميدي، 2019)، ويضمن التكامل والتوحيد بين المهام لتحقيق المخرجات المقصودة للمنظمة، ويعكس ضرورة التعاون بين الأفراد جميعاً لتحقيق هدف المنظمة (الحيلة وآخرون، 2021). وأشار (Allen, 2018) إلى أن كروموسوم الهيكل التنظيمي يتم تحديده من خلال أربعة جينات هي: حجم المنظمة، المسار الوظيفي، نطاق الإشراف، القوانين واللوائح.

٢ . جودة المعلومات:

تعد الوسيلة الأساسية لنقل ونشر المعرفة داخل المنظمة من أصحاب المعلومات إلى المحتاجين إليها (Nafei, W., 2015)، وهذه المعلومات يجب أن ترسل بسرعة وبدقة إلى أجزاء المنظمة التي تحتاج إليها من أجل تنسيق أنشطتها والتواصل الفاعل لا يتطلب فقط تطوير قنوات الاتصال الفعلية، ولكن على الآليات الثقافية والحوافز التي تعزز الرغبة في السعي وتبادل المعلومات، فالمعلومات توجد داخل التنظيم بشكل سريع ومجدي وتؤثر في إتخاذ القرارات ومعدل أداء المنظمة كلها، وبذلك تكون المعلومات أحد مكونات خصائص التنظيم (الساعدي، الدهان، 2014)، وتشتمل على جينين تنظيميين هما مدى الثقة في المعلومات ومدى ملائمة المعلومات (الحيلة وآخرون، 2021)، وأضاف (Azudin, Mansour, 2017) أن عناصر المعلومات التي تؤثر علي جميع الأنشطة تتمثل في: مدى التوافر، الملاءمة، توقيت الحصول، تكلفة المعلومات، مدى توافر نظم الاتصال السليمة.

٣. المحفزات:

هي تلك الوسائل التي تستخدمها المنظمة لحث العاملين ودفعهم لأداء أفضل (ابراهيم، 2018)، ويعد جين المحفزات الوسيلة الأهم التي تستخدمها المنظمة لتحفيز عامليها من أجل انسجام أهداف العاملين مع أهداف المنظمة، ولا تقتصر على الموارد المالية فقط ولكن تشمل أيضاً الجوانب المعنوية. ويجب أن توازن المنظمة بين الاعتبارات التحفيزية الإيجابية (المالية وغير المالية) والسلبية (العقوبة) (اسماعيل، 2020)، وهي أداة قوية لتعزيز أهداف المنظمة الاستراتيجية، أولاً للحوافز تأثير كبير على مواقف الموظفين، ثانياً تعتبر تعويضات الموظفين عادةً تكلفة تنظيمية كبيرة وبالتالي تتطلب تدقيقاً عالياً (Nafei, W. , 2015)، وأشار أيضاً إلى أن عناصر المحفزات تتمثل في: الأجر السائد، جماعية العمل، المكافآت والحوافز المادية، فرص التقدم والترقي.

ثانياً: التشارك المعرفي:

في ظل تسابق منظمات الأعمال نحو إمتلاك مكانة سوقية متينة تضمن لها البقاء والنمو، تراهن هذه المنظمات على المعرفة باعتبارها المورد الاستراتيجي الأكثر قدرة على خلق قيمة حقيقية لها، وفي هذا الصدد أكد كل (Xiao & cooke) أن المعرفة مورد تنظيمي حاسم وأن التشارك المعرفي يسهم في رفع القدرة التنافسية لأي منظمة (قواردي، خالدي، 2021)، ومن هذا المنطلق يرى (Rohman, et.al, 2021) أن التشارك المعرفي هو عملية نقل المعرفة من شخص إلى آخر أو من فرد إلى جماعات أخرى طوعياً عبر الاتصالات والتواصل وتنظيم وإكتساب المعرفة من الآخرين، وأضاف (عمرة، دربان، 2020) أن التشارك المعرفي هو عملية التفاعل المستمر والمتبادل لأصول المعرفة المنظورة وغير المنظورة بين الأفراد، فرق العمل، جماعات المعرفة في داخل المنظمة، وبين المنظمة والمستفيدين، وبين المنظمات التي تعمل في السوق، وأوضح (دحمانى، ناصري، 2019) بأنه عملية تعلم ديناميكية عن طريق التفاعل المستمر، ترتبط بمجموعة سلوكيات الأفراد وقدرتهم على تحويل معارفهم الظاهرة والضمنية للآخرين، من خلال تبادلهم لخبراتهم ومعارفهم مع أعضاء آخرين في مجال العمل داخل المنظمة.

وقد حدد (الزهراني، 2019) أربعة إستراتيجيات للتشارك المعرفي وتتضمن: المساهمات المكتوبة، الاتصالات التنظيمية، التفاعلات الشخصية، جماعة الممارسة، وأشار (الثابت، 2020) إلى أهمية التشارك المعرفي في تعزيز التعاون بين الافراد وتسهيل تبادل المعرفة بينهم وزيادة تدفق المعلومات، وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والحفاظ عليها، وعدم تعرض المعرفة إلى فقدان إضافة إلى أنها تسهم في زيادة موارد المنظمة، وحصر (شباب، 2019) العوامل المؤثرة على تشارك المعرفة في: عوامل تنظيمية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، نظام الحوافز، القيادة)، وعوامل شخصية (الاتجاهات الفردية، التوقعات الشخصية)، عوامل تكنولوجية (تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، البنية التحتية التقنية)، وذكر (ججيق، ججيق، 2018) معوقات التشارك المعرفي متمثلة في: الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة وعدم مشاركتها للحفاظ على المكاسب المادية، والخوف من فقدان السلطة والقوة نتيجة مشاركة المعرفة، بالإضافة للمعوقات الفردية والتنافسية، ومشاركة المعرفة الخاطئة التي قد تضر المنظمة والآخرين، والشعور بالغبين والإضرار بالمصلحة الشخصية عند عدم الحصول على فائدة أو تعويض من مشاركة المعرفة.

نظرية الموارد RBV:

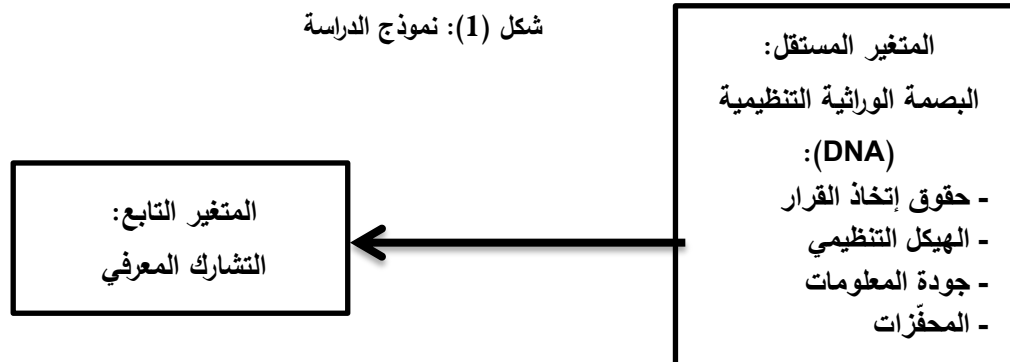
تسعى نظرية الموارد إلى تفسير مصادر إكتساب الميزة التنافسية للمؤسسات من خلال مواردها، ومن خلال تطور هذه النظرية نجد إنها ركزت على الموارد غير الملموسة نظراً لقدرتها على اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية مستدامة وذلك لأن جميع المؤسسات تمتلك موارد ملموسة بالإضافة إلى سهولة الحصول عليها أو تقليدها من قبل المنافسين، وبالتالي الاختلاف يكمن في مواردها غير الملموسة خاصة البصمة الوراثية التنظيمية والتشارك المعرفي.

وحسب هذه النظرية فإن وجود الموارد المتميزة في المؤسسات هو الذي يفسر إختلاف الأداء بين المؤسسات في نفس القطاع، كذلك يمكن قياس قدرة الموارد على خلق قيمة من خلال قدرتها الاستراتيجية على خلق قيمة ليس بمقدور المنافسين الحاليين والمحتملين تقليدها وتفعيل إستخدام الموارد والكفاءات بمعنى تكون الموارد ذات قيمة إذا وظفت في صياغة وتنفيذ توجهات وإستراتيجيات فعالة (البوعينين وآخرون، 2018).

تفسير النظرية لنموذج الدراسة:

نظرية المنظمة القائمة على الموارد (Resource-Based View) في إطار البصمة الوراثية التنظيمية المتمثلة في مجموعة الخصائص الفريدة التي تميز منظمة عن غيرها، وتشمل القيم، الثقافة، العمليات، الهياكل التنظيمية، وأنماط التفاعل بين الأفراد. ومشاركة المعرفة المتمثلة في عملية تبادل ونشر المعرفة بين أفراد المنظمة، بهدف تحسين الأداء، الابتكار، وإتخاذ القرارات، تركز على كيفية إستغلال المنظمات لمواردها الداخلية الفريدة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، مع الأخذ في الاعتبار البصمة الوراثية التنظيمية التي تميز كل منظمة، وكيفية مشاركة المعرفة داخلها. فالبصمة الوراثية التنظيمية تشكل الأساس للموارد والقدرات الفريدة التي تمتلكها المنظمة، والتي يمكن إستغلالها لتحقيق ميزة تنافسية، أما مشاركة المعرفة تساعد على تطوير وتعزيز هذه الموارد والقدرات الداخلية، مما يجعلها أكثر قيمة ونادرة وغير قابلة للتقليد. المنظمة التي تتجح في دمج بصمتها الوراثية مع ثقافة مشاركة المعرفة تكون قادرة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحثان من واقع الدراسات السابقة، 2022.

فرضيات الدراسة:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين البصمة الوراثية التنظيمية والتشارك المعرفي فدراسة (بورديمة، 2021) خلصت إلى وجود تأثير معنوي إحصائي لإدارة المعرفة في تحديد البصمة الوراثية التنظيمية، وأكدت دراسة (الثابت، 2020) وجود علاقات إرتباط وأثر بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية، واثبتت دراسة (الساعدي، زعلان، 2014) وجود إرتباط عمليات إدارة المعرفة بعلاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بالبصمة الوراثية.

ومن خلال العلاقات التي توصلت إليها الدراسات السابقة يمكن إستنتاج الفرضية الرئيسية والتي تنص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين مكونات البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) والتشارك المعرفي، وتتفرع منها الفرضيات التالية:

١. يوجد تأثير إيجابي بين حقوق إتخاذ القرار والتشارك المعرفي.
٢. يوجد تأثير إيجابي بين الهيكل التنظيمي والتشارك المعرفي.
٣. يوجد تأثير إيجابي بين جودة المعلومات والتشارك المعرفي.
٤. يوجد تأثير إيجابي بين المحفزات والتشارك المعرفي.

منهجية الدراسة:

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع الظاهرة موضوع البحث، والذي يهدف إلى وصف خصائص المجتمع المراد دراسته وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في البصمة الوراثية التنظيمية كمتغير مستقل، التشارك المعرفي كمتغير تابع. حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة وتم جمع البيانات الثانوية من خلال الدوريات والبحوث والأوراق العلمية والإنترنت.

كما إتمدت هذه الدراسة على مقاييس تم إستخدامها في دراسات سابقة، وتم إدخال بعض التعديلات المناسبة عليها لكي تتناسب مع طبيعتها، فيما يتعلق بقياس البصمة الوراثية التنظيمية فقد تم على مقياس يتضمن (20) عبارة مكونه من أربعة أبعاد وهي (حقوق إتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، جودة المعلومات، المحفزات) وتم تطويره بواسطة (الحيلة وآخرون، 2021). أما التشارك المعرفي فقد تم قياسه بالإعتماد على مقياس مكون من (10) عبارات وهذا المقياس تم تطويره بواسطة (الخشالي، الحوامة، 2019).

تم الإعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية للدراسة، وتم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة، كما تم تصميم الإستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح ما بين (موافق بشدة = 5 الى غير موافق بشدة = 1)، وتم مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين المتغيرات، وتم عرض الإستبانة على عدد من المحكمين، وقد أعتبر الباحثان الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة الدراسة، وبالتالي فإن الأداة أصبحت صالحة لقياس ما وضعت له، وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

ولقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في بنك أم درمان الوطني بالرئاسة والذين بلغ عددهم (280) موظف، تم إختيار مفرداتها عن طريق أسلوب العينة غير الاحتمالية (الميسرة) لأنها تتيح للباحث جمع البيانات من أفراد المجتمع الموجودين في ظروف مريحة للباحث لجمع البيانات (Saunders et al, 2009)، حيث تم توزيع (162) إستبانة على العينة المبحوثة، إسترد منها (158) إستبانة جميعها صالحة للتحليل بنسبة إستجابة بلغت (97.5%)، أعتد الباحثان في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على تحليل SPSS، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة هذه الدراسة.

تحليل بيانات الدراسة:

معامل الصدق والثبات (الفا كورنباخ):

تم إحتساب ثبات فقرات الاستبانة باستخدام الطريقة الاحصائية كرونباخ الفا، والجدول رقم 1 يبين معامل الفا كورنباخ لكافة متغيرات الدراسة.

جدول (1): معامل الفا كورنباخ لمتغيرات الدراسة

معامل الثبات	معامل الصدق الفا كورنباخ	عدد العبارات	محاور الدراسة	محاور الدراسة
0.903	0.816	5	المحور الأول: حقوق إتخاذ القرار	المتغير المستقل:
0.941	0.885	5	المحور الثاني: الهيكل التنظيمي	البصمة الوراثية
0.934	0.872	5	المحور الثالث: جودة المعلومات	التنظيمية
0.964	0.929	5	المحور الرابع: المحفزات	
0.826	0.682	10	التشارك المعرفي	المتغير التابع:
				التشارك المعرفي
0.962	0.925	30	جميع العبارات	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

من الجدول (1) أتضح أن قيمة معامل الفا كورنباخ لجميع عبارات الاستبانة بمعامل صدق وثبات عاليين، إذ بلغ معامل الصدق (0.925)، وبلغ معامل الثبات (0.962)، وتعتبر هذه القيمة عن درجة عالية من الصدق والثبات مما يعكس صدق وثبات إجابات المبحوثين، وهذا بدوره يدل على القدرة العالية لأداة الدراسة على قياس ما صممت من أجله.

عرض وتحليل البيانات:

إشتملت الاستبانة على قسمين كالآتي:

أولاً: البيانات الشخصية وتشتمل على (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، الحالة الإجتماعية، الدورات التي تم تلقيها خلال العام)

جدول (2): التوزيع التكراري والنسبي وفق البيانات الشخصية

عينة الدراسة		البيانات الشخصية	
النسبة	التكرار		
%89.9	142	ذكر	أ/ النوع
%10.1	16	انثى	
%100.0	158	المجموع	
%7.6	12	أقل من 25 سنة	ب/ العمر
%34.2	54	25 وأقل من 35 سنة	
%29.1	46	35 وأقل من 45 سنة	
%26.6	42	45 وأقل من 55 سنة	
%2.5	4	55 عام فأكثر	
%100.0	158	المجموع	
%2.5	4	دون الجامعي	ج/ المؤهل العلمي
%51.9	82	جامعي	
%45.6	72	فوق الجامعي	
100.0	158	المجموع	
-	-	مدير عام	د/ المسمى الوظيفي
%2.5	4	مدير إدارة	
%36.1	57	رئيس قسم	
%3.8	6	مشرف	
%57.6	91	موظف	
%100.0	158	المجموع	

%19.6	31	أقل من 5 سنوات	هـ/ سنوات الخبرة
%19.6	31	من 5 وأقل من 10 سنة	
%12.1	19	من 10 وأقل من 15 سنة	
%48.7	77	من 15 سنة فأكثر	
%100.0	158	المجموع	
%22.8	36	عازب/ة	و/ الحالة الإجتماعية
%76.6	121	متزوج/ة	
0.6	1	مطلق/ة	
-	-	أرمل/ة	
%100.0	158	المجموع	
%13.9	22	لم أتلقي دورة تدريبية	ز/ عدد الدورات
%38.6	61	دوره تدريبية واحده	التدريبية التي تلقيتها
%15.2	24	دورتان	خلال العام
%32.3	51	ثلاثة دورات	
%100.0	158	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

ثانياً: الإحصاء الوصفي لعبارات المتغير المستقل: البصمة الوراثية التنظيمية DNA:

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم.

جدول (3): الإحصاءات الوصفية لعبارات المتغير المستقل: البصمة الوراثية التنظيمية (DNA)

المحور الأول: حقوق إتخاذ القرار

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
1	أوافق	%82.8	0.77	4.14	1. تتخذ الإدارة قرارات قابلة للتحقيق.
2	أوافق	%77.8	0.89	3.99	2. تتسم القرارات التي تتخذها الإدارة بالوضوح والشفافية.
3	أوافق	%75.4	1.03	3.77	3. يشارك العاملون في إتخاذ القرارات ذات العلاقة بأعمالهم.
4	أوافق	%75.4	1.06	3.77	4. تنتهج الإدارة أسلوب عمل الفرق واللجان وتبتعد عن الفردية في إتخاذ القرارات.
5	أوافق	%70.0	1.14	3.50	5. تكلف الإدارة العاملين بمسئوليات من دون توافر الصلاحيات الكافية لتنفيذها.
	أوافق	%76.6	0.75	3.83	المجموع

المحور الثاني: الهيكل التنظيمي

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
5	أوافق	%73.2	1.14	3.66	1. توزع السلطات بشكل عادل.
1	أوافق	%74.6	1.04	3.73	2. تتناسب الصلاحيات المنوطة بي مع المسؤوليات المكلف بها.
2	أوافق	%74.4	1.01	3.72	3. يتم توزيع الأدوار بين العاملين حسب إمكانياتهم وقدراتهم.
3	أوافق	%74.2	1.01	3.71	4. يساعد الهيكل التنظيمي الحالي على توحيد جهود العاملين داخل المؤسسة.
4	أوافق	%74.0	1.09	3.70	5. يمكن بسهولة إحداث التغيير في الهيكل التنظيمي.
	أوافق	%74.2	0.88	3.71	المجموع

المحور الثالث: جودة المعلومات

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
1	أوافق	%78.8	0.89	3.94	1. المعلومات التي نحصل عليها من الإدارة صادقة وموثوق بها.
3	أوافق	%77.4	0.92	3.87	2. تتدفق المعلومات بشكل فعال بين الأقسام.
2	أوافق	%78.2	0.96	3.91	3. نطاق الاتصالات حديث ومواكب للتقدم التكنولوجي.
5	أوافق	%73.6	1.08	3.68	4. تشجع الإدارة العاملين على المشاركة في الندوات للاطلاع على أحدث المستجدات.
4	أوافق	%73.8	10.9	3.69	5. تسعى الإدارة إلى تعيين الخريجين الأوائل لتهيئة قاعدة معرفية ذات مؤهل متقدم.
المجموع					
	أوافق	%76.4	0.82	3.82	

المحور الرابع: المحفزات

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
3	أوافق	%68.4	1.24	3.42	1. أشعر بالرضا عن المردود المادي والمعنوي الذي أحصل عليه مقابل الجهد المبذول.
4	محايد	%67.4	1.21	3.37	2. تطبق الإدارة سياسة تحفيزية عادلة ولجميع العاملين.
5	محايد	%67.0	1.16	3.35	3. يتسم نظام تقييم الأداء بقدرته على مكافأة المجتهد ومعاقبة المسيء.
2	أوافق	%70.0	1.18	3.50	4. تعد الخبرة والمعرفة المعيار الأساسي في توزيع المهام على العاملين.
1	أوافق	%71.8	1.13	3.59	5. تهتم الإدارة بالأفكار والمعالجات التي يقترحها العاملون المتميزون لمعالجة المشاكل.
المجموع					
	أوافق	%69.0	1.05	3.45	
	أوافق	%74.0	0.77	3.70	مجموع جميع محاور المتغير المستقل

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لعبارات المتغير التابع: التشارك المعرفي: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المتغير التابع وفقاً لإجابات المستقصى منهم.

جدول (4): الإحصاء الوصفي لعبارات المتغير التابع التشارك المعرفي

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
4	أوافق بشدة	%84.8	0.69	4.24	1. أتبادل المعارف المتعلقة بالعمل مع زملائي.
7	أوافق	%83.6	0.68	4.18	2. يساعدني تبادل المعرفة في توليد الأفكار.
2	أوافق بشدة	%86.0	0.67	4.30	3. يساعدني تبادل المعرفة على الابداع.
10	أوافق	%83.2	0.75	4.16	4. أناقش افكاري مع زملائي.
8	أوافق	%83.6	0.83	4.18	5. أشارك زملائي خبراتي التي حصلت عليها من حقوق إتخاذ القرار.
5	أوافق بشدة	%84.4	0.69	4.22	6. تساعدني عملية تحويل المعرفة من نقل خبراتي للآخرين.
6	أوافق بشدة	%84.4	0.64	4.22	7. إلى أستطيع التوصل حلول ابداعية عن طريق التفاعل مع الآخرين.
9	أوافق	%83.4	0.70	4.17	8. تساعد عملية تحويل المعرفة على إيصال المعرفة للشخص المناسب.
3	أوافق بشدة	%85.2	0.68	4.26	9. تساعد عملية تحويل المعرفة للمبتدئين من العاملين في بناء كفاءتهم.
1	أوافق بشدة	%86.6	0.67	4.33	10. اذا واجه الزملاء في العمل مشاكل أحاول مساعدتهم من خلال المعرفة التي أمتلكها.
					المجموع
أوافق بشدة		%85.0	0.62	4.25	

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

إختبار الفروض:

يعتبر هذا الجزء قاعدة أساسية تستند إليها الدراسات العلمية بشكل عام، والدراسة الحالية بشكل خاص، فمن خلال إختبار الفرضيات نحصل على النتيجة النهائية للدراسة، وفيه يتم إثبات أو نفي الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة. ولإثبات فرضيات الدراسة إعتد الباحثان على أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وهو دراسة للتوزيع المشترك لمتغيرين أحدهما متغير يقاسون خطأ ويسمى متغير مستقل ويرمز له بالرمز x والآخر يأخذ قيمة تعتمد على قيمة المتغير المستقل ويسمى المتغير التابع ويرمز له ب y

الهدف من دراسة الانحدار هو إيجاد دالة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع والتي تساعد في تفسير التغير الذي قد يطرأ على المتغير التابع (Y) تبعاً لتغير في قيم المتغير المستقل (X).

ومن خلال جداول الاختبار الخطي البسيط يتم القياس بالنظر إلى عدد من العوامل ويتم الإشارة إلى بعض الأمور مثل: معنوية العلاقة أو الارتباط عن طريق المختصر (sig)، من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية، وهذا يعني أن قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية حيث تكون مستوى الدلالة ($sig < 0.05$). حساب معامل الارتباط (R) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.

حساب معامل التحديد (R^2) لقياس مسؤولية المتغير المستقل في التغير الذي يحدث في المتغير التابع. قيمة (t)، (sig)، ترفض فرضية العدم (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية)، وتقبل الفرضية البديلة إذا كانت ($sig < 0.05$)، وتقبل فرضية العدم إذا كانت ($sig > 0.05$). الفرضية الرئيسية:

(يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مكونات البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) والتشارك المعرفي): والهدف من وضع هذه الفرضية بيان أثر البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) في التشارك المعرفي، وللتحقق من صحة الفرضية سيتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط في بناء النموذج، حيث أن البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) كمتغير مستقل (X)، التشارك المعرفي كمتغير تابع (Y_1)، وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول (5): العلاقة بين البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) والتشارك المعرفي

التفسير	الوزن النسبي (Sig)	اختبار (T)	معامل الانحدار	
معنوية	.000	13.834	3.113	B_0
معنوية	.000	5.172	.308	B_1
			.383	معامل الارتباط (R^1)
			.146	معامل التحديد (R^2)
معنوية	.000	26.748		إختبار (F)
$Y_1 = 3.113 + .308 X$ النموذج المعنوي				

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

ويمكن تفسير نتائج الجدول (5) كالآتي:

- أظهرت نتائج التحليل وجود إرتباط (ضعيف) بين البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) كمتغير مستقل، والتشارك المعرفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (.383).
- بلغت قيمة معامل التحديد (.146). وهذه القيمة تدل على ان البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) لها أثر بنسبة (14.6%)، في المتغير التابع التشارك المعرفي.

٣. (3.114) متوسط التشارك المعرفي عندما يكون دور البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) تساوي صفراً.
٤. (.308) وتعني زيادة دور البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) وحدة واحدة يزيد من التشارك المعرفي (30.8%).
٥. بلغت قيمة (F) (26.748) بمستوى دلالة ($sig < 0.05$) مما يشير إلى معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين المتغيرين.
٦. بلغت قيمة (t) (13.834) بمستوى دلالة ($sig < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين.
٧. مما سبق من نتائج يتم قبول الفرضية الرئيسية والتي نصت على: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مكونات البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) والتشارك المعرفي) .
٨. الفرضية الفرعية الأولى:
٩. (توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية بين حقوق إتخاذ القرار والتشارك المعرفي) والهدف من وضع هذه الفرضية بيان أثر حقوق إتخاذ القرار كأحد محاور البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) في التشارك المعرفي، وللتحقق من صحة الفرضية سيتم إستخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط في بناء النموذج، حيث أن (حقوق إتخاذ القرار) كمتغير مستقل (X)، (التشارك المعرفي) كمتغير تابع (Y1)، وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول (6): العلاقة بين حقوق إتخاذ القرار والتشارك المعرفي

معامل الاجندار	اختبار (T)	الوزن النسبي (Sig)	التفسير
B ₀	12.676	.000	معنوية
B ₁	5.094	.000	معنوية
معامل الارتباط (R ¹)	.378		
معامل التحديد (R ²)	.143		
إختبار (F)	25.951	.000	معنوية

$$Y1 = 3.049 + .314 X$$

النموذج المعنوي

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

ويمكن تفسير نتائج الجدول (6) كالاتي:

1. أظهرت نتائج التحليل وجود إرتباط (ضعيف) بين حقوق إتخاذ القرار كمتغير مستقل، والتشارك المعرفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (.378).
2. بلغت قيمة معامل التحديد (.143) وهذه القيمة تدل على ان حقوق إتخاذ القرار له أثر بنسبة (14.3%) ،

في المتغير التابع التشارك المعرفي.

3. (3.049) متوسط التشارك المعرفي عندما يكون حقوق إتخاذ القرار يساوي صفراً.
 4. (314) وتعني زيادة حقوق إتخاذ القرار، وحدة واحدة يزيد من التشارك المعرفي بنسبة (31.4%).
 5. بلغت قيمة (F) (25.951) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) مما يشير إلى معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين المتغيرين.
 6. بلغت قيمة (t) (12.676) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين.
- مما سبق من نتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الاولى التي تنص على: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حقوق إتخاذ القرار والتشارك المعرفي) .

الفرضية الفرعية الثانية:

(يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي والتشارك المعرفي) والهدف من وضع هذه الفرضية بيان أثر الهيكل التنظيمي في التشارك المعرفي، وللتحقق من صحة الفرضية سيتم استخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط في بناء النموذج، حيث أن (الهيكل التنظيمي) كمتغير مستقل (X)، (التشارك المعرفي) كمتغير تابع (Y1)، وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول (7): العلاقة بين استخدام الهيكل التنظيمي التشارك المعرفي

التفسير	الوزن النسبي (Sig)	اختبار (T)	معامل الانحدار
معنوية	.000	16.497	3.335
معنوية	.000	4.659	.247
			معامل الارتباط (R1) .350
			معامل التحديد (R2) .122
معنوية	.000	21.709	إختبار (F)

$Y1 = 3.335 + .247 X$ النموذج المعنوي

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

ويمكن تفسير نتائج الجدول (7) كالآتي:

1. أظهرت نتائج التحليل وجود إرتباط (ضعيف) بين الهيكل التنظيمي كمتغير مستقل، التشارك المعرفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (.350).
2. بلغت قيمة معامل التحديد (.122) وهذه القيمة تدل على ان الهيكل التنظيمي له أثر بنسبة (12.2%) ، في المتغير التابع التشارك المعرفي.
3. (3.335) متوسط التشارك المعرفي عندما يكون الهيكل التنظيمي يساوي صفراً.

4. (247) وتعني زيادة الهيكل التنظيمي، وحدة واحدة يزيد من التشارك المعرفي (24.7%).
5. بلغت قيمة (F) (21.709) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) مما يشير إلى معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين المتغيرين.
6. بلغت قيمة (t) (16.497) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين. مما سبق من نتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والتشارك المعرفي).

الفرضية الفرعية الثالثة:

(يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة المعلومات والتشارك المعرفي)، والهدف من وضع هذه الفرضية بيان أثر جودة المعلومات (كأحد محاور البصمة الوراثية التنظيمية (DNA)) في التشارك المعرفي، وللتحقق من صحة الفرضية سيتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط في بناء النموذج، حيث أن (جودة المعلومات) كمتغير مستقل (X)، (التشارك المعرفي) كمتغير تابع (Y_1)، وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول (8): العلاقة بين جودة المعلومات والتشارك المعرفي

التفسير	الوزن النسبي (Sig)	اختبار (T)	معامل الانحدار
معنوية	.000	13.625	2.972
معنوية	.000	5.997	.335
			.433
			معامل الارتباط (R^1)
			.187
			معامل التحديد (R^2)
معنوية	.000		35.965
			إختبار (F)
$Y_1 = 2.972 + .335 X$ النموذج المعنوي			

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

ويمكن تفسير نتائج الجدول (8) كالآتي:

1. أظهرت نتائج التحليل وجود ارتباط متوسط بين جودة المعلومات كمتغير مستقل، والتشارك المعرفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.433).
2. بلغت قيمة معامل التحديد (.187) وهذه القيمة تدل على أن جودة المعلومات لها أثر بنسبة (18.7%)، في المتغير التابع التشارك المعرفي.
3. (2.972) متوسط التشارك المعرفي عندما يكون جودة المعلومات يساوي صفراً.
4. (.335) وتعني زيادة جودة المعلومات وحدة واحدة يزيد من التشارك المعرفي بنسبة (33.5%).

5. بلغت قيمة (F) (35.965) بمستوى دلالة ($sig < 0.05$) مما يشير إلى معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين المتغيرين.

6. بلغت قيمة (t) (13.625) بمستوى دلالة ($sig < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين. مما سبق من نتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة المعلومات والتشارك المعرفي).

الفرضية الفرعية الرابعة:

(يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المحفزات والتشارك المعرفي)، والهدف من وضع هذه الفرضية بيان أثر المحفزات (كأحد محاور البصمة الوراثية التنظيمية (DNA)) في التشارك المعرفي، وللتحقق من صحة الفرضية سيتم استخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط في بناء النموذج، حيث أن (المحفزات) كمتغير مستقل (X)، (التشارك المعرفي) كمتغير تابع (Y_1)، وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول (9): العلاقة بين المحفزات والتشارك المعرفي

معامل الانحدار	اختبار (T)	الوزن النسبي (Sig)	التفسير
B_0	22.605	.000	معنوية
B_1	3.019	.003	معنوية
معامل الارتباط (R^1)	.235		
معامل التحديد (R^2)	.055		
إختبار (F)	9.113	.003	معنوية

$Y_1 = 1.094 + .728 X$ النموذج المعنوي

المصدر: إعداد الباحثان، من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

ويمكن تفسير نتائج الجدول (9) كآتي:

1. أظهرت نتائج التحليل وجود إرتباط (ضعيف) بين المحفزات كمتغير مستقل، التشارك المعرفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمت معامل الإرتباط (.235).
2. بلغت قيمة معامل التحديد (.055) وهذه القيمة تدل على ان المحفزات لها أثر بنسبة (5.5%)، في المتغير التابع التشارك المعرفي.
3. (3.770) متوسط التشارك المعرفي عندما تكون المحفزات تساوي صفرًا.
4. (.140) وتعني زيادة المحفزات وحدة واحدة تزيد من التشارك المعرفي بنسبة (14.0%).
5. بلغت قيمة (F) (9.113) بمستوى دلالة ($sig < 0.05$) مما يشير إلى معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين المتغيرين.

6. بلغت قيمة (t) (22.605) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين. مما سبق من نتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المحفزات والتشارك المعرفي).

مناقشة النتائج:

أظهرت النتائج من واقع تحليل البيانات بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البصمة الوراثية التنظيمية والتشارك المعرفي في بنك أم درمان الوطني، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حقوق إتخاذ القرار والتشارك المعرفي، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والتشارك المعرفي، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة المعلومات والتشارك المعرفي، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المحفزات والتشارك المعرفي.

وهذه النتائج تتفق مع دراسة (بورديمة، 2021) والتي توصلت إلى أن كل عمليات إدارة المعرفة تؤثر على البصمة الوراثية تأثيراً معنوياً موجباً بين العالي والمتوسط، وتتفق مع دراسة (مولاي، كافي، 2017) والتي توصلت إلى وجود تأثير لمكونات الحمض النووي للمؤسسات محل الدراسة على أبعاد الريادة المتمثلة في (القدرات الإبداعية، الإجراءات الاستباقية، وتبني المخاطر)، وتتفق مع دراسة (الساعدي، زعلان، 2014) التي توصلت إلى أنه إنعكس تأثير عمليات إدارة المعرفة بتأثير قوي جدا على بعد المعلومات في البصمة الوراثية، يليها بعد المحفزات، فحقوق إتخاذ القرارات فالهيكل التنظيمي.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة (ابراهيم، 2018) التي توصلت إلى عدم معنوية تأثير المشاركة في إتخاذ القرارات على ميل المديرين للمخاطرة، ويعزى هذا الاختلاف إلى إختلاف طبيعة الدراسة المتمثلة في ثقافة وسياسات المؤسسات بالدول المتقدمة، كما أن إدراك ووعي المؤسسات للبصمة الوراثية التنظيمية والتشارك المعرفي في تلك الدول يختلف تماماً عن الدول النامية.

الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة إختبار أثر البصمة الوراثية التنظيمية DNA على التشارك المعرفي بينك أم درمان الوطني، وذلك من خلال ما تم التطرق إليه من تأصيل مفاهيمي في الإطار النظري للدراسة، إضافة إلى ما تم جمعه من بيانات أولية من خلال إستبانة تم إعدادها لهذا الغرض.

ولأجل تحقيق أهداف الدراسة والاجابة على الأسئلة المطروحة وإختبار الفرضيات، تم القيام بالتحليل الاحصائي لمجالات الدراسة من بيانات الاستبانة باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، لمعالجة البيانات المجمعة بواسطة الاستبانة من (158) فرد من العاملين بينك أم درمان الوطني محل الدراسة، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وهي:

نتائج الدراسة:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البصمة الوراثية التنظيمية بأبعادها والتشارك المعرفي في بنك أم درمان الوطني.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حقوق إتخاذ القرار والتشارك المعرفي في بنك أم درمان الوطني.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والتشارك المعرفي في بنك أم درمان الوطني.

٤. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة المعلومات والتشارك المعرفي في بنك أم درمان الوطني.
٥. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المحفزات والتشارك المعرفي، في بنك أم درمان الوطني.
وبناء على هذه النتائج تم تقديم التوصيات التالية:

توصيات الدراسة:

١. على إدارة بنك أم درمان الوطني أن تمنح الصلاحيات الكافية للعاملين في إتخاذ القرارات لتنفيذ المسؤوليات والمهام المكلفين بها وضمان فاعلية القرارات مما يؤدي إلى نجاح البنك.
٢. ضرورة أن يتسم الهيكل التنظيمي للبنك بالمرونة الكافية وسهولة إحداث التغيير فيه لضمان الاتصال الفعال والتنسيق وتكامل الجهود عبر إدارته.
٣. ضرورة أن يتسم نطاق الاتصالات بالحدثة ومواكبة التقدم التكنولوجي، مما يساهم في توفر المعلومات بدقة وجودة عالية إلى الجهات المعنية بالبنك التي تحتاج إليها من أجل تنسيق أنشطتها والتواصل الفاعل فيما بينها.
٤. تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالبنك على الجهود المبذولة لضمان إستمرارية نشرهم للمعارف والمعلومات والخبرات كونهم يمثلون ثروة البنك، ولانسجام أهداف العاملين مع أهداف البنك وتعزيز الأهداف الاستراتيجية.

محددات الدراسة:

أجريت الدراسة على بنك أم درمان الوطني فقط، ولم تشمل البنوك الأخرى، وبالتالي هذا يحد من تعميم النتائج على جميع البنوك، تم استخدام الإستبيان لجمع بيانات العينة وفيه تم الإعتماد على نوعية الاسئلة المغلقة والتي لا تسمح للمبحوثين بالإجابة على الأسئلة حسب نمطه وأسلوبه الشخصي وحصره في عدد من الإجابات المحددة مسبقاً. كما لم تتناول الدراسة متغيرات أخرى كمتغير وسيط ومتغير معدل أو متغيرات تحكمية، والتي من المحتمل أن تكون لها تأثير على العلاقة بين البصمة الوراثية التنظيمية والتشارك المعرفي.

المصادر والمراجع:

١. إبراهيم ال مرعي، رعد، بن عوض بن ظفرة، & فايز، (2022). مكونات الحمض النووي التنظيمي وإنعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 13(3)، 528-575.
٢. إبراهيم، لمياء عيد عطا، (2018). دور الجينات التنظيمية للحد من المخاطر بالتطبيق على البنوك التجارية بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 9(3)، 938 - 959.
٣. اسماعيل، محمد يوسف محمد يوسف، (2020). تأثير الجينات التنظيمية على الإخلال بالعقد النفسي 'دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بمصر"، مجلة البحوث المالية والتجارية، 21(4)، 570 - 595.

٤. أسيل نظام سالم غنيم، (2021). "الجينات التنظيمية (DNA) وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الإستراتيجية كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية في فلسطين"، (Doctoral dissertation، جامعة القدس المفتوحة/Al-Quds Open University).
٥. أقطي، جوهره، عبيد، فريد، (2017). دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في دعم التشارك في المعرفة بين الموظفين: دراسة ميدانية في مجموعة فنادق جزائرية، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، عدد (2)، 398 – 412.
٦. آمال الحيلة، سامر عرقاوي، & وسيم الهابيل، (2020). مدى توافر مكونات الحمض النووي التنظيمي DNA وأثرها في تحقيق الأداء العالي لدى العاملين في قطاع التعليم التقني الفلسطيني، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، (3)8، 201-227.
٧. بورديمة، سعيدة، (20121). أثر إدارة المعرفة على البصمة الوراثية التنظيمية: دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بقالمة، مجلة الإستراتيجية والتنمية، 11(2)، 277-295.
٨. بوطالب، جهيد، نجيمي، عيسى. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، مجلة الإستراتيجية والتنمية، 10(2)، 179-198.
٩. البوعينين وآخرون، محمد عيسى، (2018). أثر التوجه الريادي على الأداء التشغيلي للشركات العائلية البحرينية، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، 11(42-1)، 157 – 174.
١٠. الثابت، أحمد سمير نايف نعمان، (2020). تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي (دراسة إستطلاعية في شركة دياي العامة)، مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، عدد (53)، 308 – 328.
١١. حنان، قوادي، محمد، خالد، (2021). أثر التشارك المعرفي على تنمية السلوك الإبداعي في منظمات الأعمال، مؤسسة إتصالات الجزائر - وكالة الجفلة أنموذجا، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 7(1)، 189 – 206.
١٢. الخشالي، شاكر جار الله، الحوامدة، مجد محمد، (2019). التشارك بالمعرفة وأثرها في جودة حياة العمل: دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الاردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، (3)27، 119-148.
١٣. خيرى، إيهاب محمد، (2016). الجينات التنظيمية وعلاقتها بالقدرة الابتكارية لدي العاملين بالمؤسسات الرياضية، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية، مج 16 (16)، 77-112.

١٤. الزهراني، إبراهيم بن حنش سعيد، (2019). القيادة التحولية وعلاقتها بسلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم والآداب بجامعة القصيم، مجلة العلوم التربوية، عدد (21)، 343 - 413.
١٥. الساعدي، مؤيد، الدهان، جنان مهدي، (2014). تشخيص واقع البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) لمنظمات الأعمال العراقية، بحث إستطلاعي تحليلي في عينة من المنظمات العراقية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، مج 10 (40)، 1-25.
١٦. الساعدي، مؤيد، زعلان، عبد الفتاح جاسم، (2014). دور عمليات إدارة المعرفة في البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) لمنظمات الأعمال، بحث إستطلاعي في عينة من المصارف العراقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، 3 (10)، 1-28.
١٧. سعيد وآخرون، هديل كاظم، (2021). العلاقة بين القيادة الموثوقة والتشارك المعرفي من خلال الدور الوسيط لسلوكيات العمل الإبداعي: دراسة تطبيقية على عينة من المدراء في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في مدينة بغداد، مجلة إقتصاديات الأعمال، عدد (1)، 63-87.
١٨. شاطر وآخرون، شفيق، (2021). أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيل، مجلة مجاميع المعرفة، 7 (1)، 394-413.
١٩. شباب، مريم، جبيرات، سناء، (2019). أثر التشارك المعرفي في جودة الخدمة التعليمية لمؤسسات التعليم العالي من منظور أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خضير - بسكرة، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة موارد بشرية، جامعة محمد خضير - بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، رسالة غير منشورة.
٢٠. صقور، مجد، (2018). العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والجينات التنظيمية: دراسة ميدانية على بعض المنظمات الصناعية في محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 34 (1)، 9 - 32.
٢١. عادل، بن عمرة، أحمد، دريان، (2020). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 6 (3)، 40-57.
٢٢. عبد الرحمن حسن، أسيل نظام سالم غنيم، (2022). الجينات التنظيمية (DNA) وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الإستراتيجية كمتغير وسيط": دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية في فلسطين"، IUG Journal of Economics & Business، 30 (2).
٢٣. عبد اللطيف عماد عبد اللطيف، (2021). دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية بجامعة سوهاج، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، كلية التربية، يوليو، 18 (107)، 626-714.

٢٤. عبد المالك، ججيق، زكية ججيق. (2018). تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج El-Tawassol التواصل، (3)23، 210-230.
٢٥. عبدالحليم، عبدالحليم عبدالناصر علي، (2021). دور الجينات التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي لأندية دور القوات المسلحة المصرية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، عدد 91، 97 - 111.
٢٦. عزيز، دحماني، نفيسة، ناصري، (2019). أثر الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي في الجامعة الجزائرية، مقارنة باستخدام نماذج المعادلات البنائية، مجلة الباحث، مج 1(19)، 355-370.
٢٧. علاء الدين، ياسمين، (2021). دور المناعة التنظيمية في مواجهة الأزمات داخل التنظيمات (دراسة حالة لشركة أرامكو)، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، 25(3)، 1-71.
٢٨. محمد، رضا محمود أبوزيد، الرميدي، بسام سمير، (2019). الدور الوسيط للدعم التنظيمي في العلاقة بين البصمة الوراثية التنظيمية والمرونة الاستراتيجية والأداء المستدام: دراسة تطبيقية على شركة مصر للطيران، مجلة كلية السياحة والفنادق، (3)2، 18 - 41.
٢٩. مسعود بودرع، المهدي هتهات، (2022). أثر الحمض النووي التنظيمي في كفاءة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمستشفى محمد الصديق بن يحيى ولاية جيجل، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، 9(2)، 63-76.
٣٠. مولاي، امينة، كافي، ميمون، (2017). الحمض النووي التنظيمي DNA وريادية المؤسسات (دراسة حالة متعاملي الهاتف النقال في الجزائر)، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 4(1)، 53-79.
٣١. النقيرة، أحمد محمود محمد، (2021). الدور الوسيط للإبتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، (2)2، 229 - 275.
32. Allen, B., (2018). **Leading change using liberating structures PHD Dissertation, Doctor of philosophy**, PhD degree, college of Arts, Nova Southeastern University.
33. Areekkuzhiyil, S. (2019). **Attitude towards Knowledge Sharing among Under Graduate Students in Kerala**, Online Submission.
34. Azudin A., Mansor N., (2017). **Management accounting practices of SMEs: The impact of organizational DNA, business potential and operational technology**, Asia Pacific Management Review, 1-5.

35. Elsakaan, R. et.al, (2021). **The impact of the organizational DNA on the institutional excellence of Alexandria petroleum companies through improving organizational performance as a mediating variable.** Open Access Library Journal, 8(7), 1-13.
36. Güloğlu, E., Bekmezci, M., ul Rehman, W., Jalil, F., & Sheikh, L. (2021). **The impact of teachers' perceptions on organizational DNA to organizational commitment,** Multicultural Education, 7(9).
37. Nadason, S., et.al, (2017). **Knowledge sharing and barriers in organizations: A conceptual paper on knowledge-management strategy,** Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance, 1(4), 32-41.
38. 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), 117.
39. Nawahda, N. & Al, M. (2022). **Effectiveness of Organizational DNA in achieving pioneering performance through the Quality of Work life in Jordanian Commercial Banks.** Journal of Positive School Psychology, 6(3), 9784-9798.
40. Olan, F., et.al. (2022). **Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance.** Journal of Business Research, 145, 605-615.
41. Rohman, A., et.al, (2020). **Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior,** Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(1), 38-48.
42. Yao, J., Crupi, A., Di Minin, A., & Zhang, X. (2020). **Knowledge sharing and technological innovation capabilities of Chinese software SMEs,** Journal of knowledge management, 24(3), 607-634.