



**Tikrit Journal of Administrative
and Economic Sciences**

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



Distance Intelligence and its Role in Enhancing Knowledge Sharing: An Analytical Study at the Technical Institute/Al-Hawija

Ali Khalaf Salama*, Riyadh Shehadha Hussein

College of Administration and Economics/ Tikrit University

Keywords:

Distance intelligence, knowledge sharing,
Technical Institute of Hawija

ARTICLE INFO

Article history:

Received 11 Aug. 2024
Accepted 04 Sep. 2024
Available online 31 Mar. 2025

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Ali Khalaf Salama

College of Administration and
Economics/ Tikrit University



Abstract: This study included the following: The study aims to know the role of distance intelligence in enhancing knowledge sharing among employees at the Technical Institute in Hawija. To achieve this goal, the researcher resorted to using the descriptive analytical approach in order to collect and analyze data on the study problem, which was collected using the questionnaire, which represents the main tool of the study. The study community was represented by employees at the Technical Institute of Hawija, numbering (188) employees, as they were all surveyed using the comprehensive sample method. The study reached a set of conclusions, the most prominent of which was that distance intelligence plays a role in achieving knowledge sharing among employees at the researched institute. The study also recommended that the leaders at the institute invest in the high levels of distance intelligence in building a positive social work environment that enhances the skills and capabilities of employees and supports their knowledge sharing.

ذكاء المسافات ودوره في تعزيز التشارك المعرفي: دراسة تحليلية في المعهد التقني/الحويجة

رياض شحادة حسين

علي خلف سلامة

كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت

المستخلص

يهدف البحث إلى قياس دور ذكاء المسافات في تعزيز التشارك المعرفي لدى العاملين في المعهد التقني في الحويجة، ولتحقيق هذا الهدف لجأ الباحث إلى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من أجل جمع وتحليل البيانات حول مشكلة البحث والتي تم جمعها باستعمال الاستبانة والتي تمثل الأداة الرئيسية للبحث، أما مجتمع البحث فتمثل بالعاملين في المعهد التقني الحويجة والبالغ عددهم (188) فرد عامل، إذ تم استبيانهم جميعاً بأسلوب عينة الحصر الشامل، توصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها إن لذكاء المسافات دور في تحقيق التشارك المعرفي لدى العاملين في المعهد المبحوث كما أوصى البحث القيادات في المعهد بضرورة استثمار المستويات المرتفعة لذكاء المسافات في بناء بيئة عمل اجتماعية إيجابية تعزز من مهارات وقدرات العاملين وتدعم تشاركتهم المعرفي.

الكلمات المفتاحية: ذكاء المسافات، التشارك المعرفي، المعهد التقني الحويجة.

المقدمة

منظمات الأعمال في الألفية الثالثة تدرك التغيرات في العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتكنولوجية، مما يجعلها تواجه تحديات مختلفة، يصعب التعامل معها على النحو الذي يضمن لها البقاء والمنافسة على المدى الطويل أو الحفاظ على الصدارة في بيئة العمل، وفي خضم هذه التحديات تسعى منظمات الأعمال بصورة عامة والتعليمية منها بصورة خاصة إلى تسخير جميع مواردها المادية وغير المادية، وفي هذا الصدد انبرى العديد من الباحثين في الحقل الإداري إلى دراسة العوامل التي تساهم في تعزيز التشارك المعرفي لدى العاملين، ونتيجة لهذه الدراسات تولدت العديد من المفاهيم الإدارية، التي استمالت اهتمام منظمات الأعمال ومن أهم هذه المفاهيم هو ذكاء المسافات، والذي يعد من المفاهيم الحديثة في حقل السلوك التنظيمي، إذ إنه يركز على بناء علاقات عمل إيجابية أساسها التوازن من خلال عدم التدخل في خصوصية الآخرين من جهة، وقطع العلاقات معهم وجفائهم من جهة أخرى، وبهذا الصدد فإن أهمية البحث تكمن في التعرف على دور ذكاء المسافات في تعزيز التشارك المعرفي، وإن ما يزيد أهمية البحث هو متغيراتها الحديثة وخصوصاً ذكاء المسافات الذي يعد من المتغيرات المهمة لمنظمات الأعمال بصورة عامة والتعليمية منها بصورة خاصة، وقد واجه الباحث العديد من المحددات والصعوبات أبرزها صعوبة الحصول على مصادر لها علاقة بمتغيرات البحث وعلى وجه الخصوص متغير ذكاء المسافات إذ إن الباحث بذل جهداً إضافي من أجل الإحاطة بحديثات هذه المتغير وإظهاره بالصورة المتكاملة، وبهذا الاتجاه تأطرت محاور دراسة الحالية بعرض منهجية البحث، وصولاً إلى عرض الجانب النظري مروراً بالتطرق إلى الجانب العملي والاحصائي وأخيراً بعرض الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها البحث.

المحور الأول: الإطار المنهجي

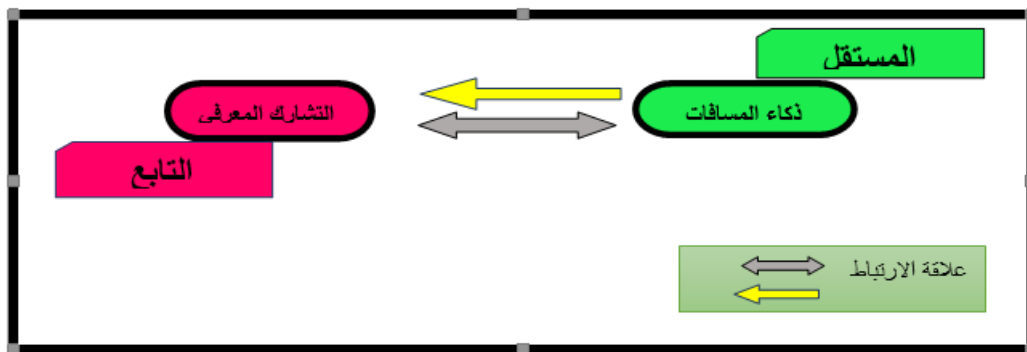
أولاً. مشكلة البحث: ديناميكية بيئة الأعمال وعدم استقرارها ألقت بظلالها على منظمات الأعمال، والأنشطة التي تمارسها، إذ ساهمت في أحداث تغيرات اقتصادية واجتماعية وثقافية وعاطفية وتكنولوجية في بيئات العمل التنظيمية، انعكس تأثير هذه التغيرات على مهارات العاملين وقدراتهم وتشاركهم المعرفي، إذ إن المنظمات التي لا تستجيب لهذه التغيرات ولا تتكيف معها ولا تشجعهم على التشارك والتبادل المعرفي فإن هذه المسببات تؤثر إلى وجود انخفاض في مستوى التشارك المعرفي لدى العاملين، إذ تبنت البحث متغير ذكاء المسافات بوصفه متغيراً مستقلاً وكأحد الأدوات التي قد تسهم في معالجة هذه المشكلة، إذ وبناء على ما تقدم يمكن التعبير عن مشكلة البحث بالأسئلة الآتية:

1. ما مدى توافر ذكاء المسافات والتشارك المعرفي لدى العاملين في المعهد المبحوث؟
 2. هل توجد علاقة ارتباط بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي في المعهد المبحوث؟
 3. ما هو تأثير ذكاء المسافات في التشارك المعرفي في المعهد المبحوث؟
- ثانياً. أهمية البحث:** تتجلى الأهمية النظرية لهذا البحث من خلال تناوله لمتغير يتميز بحدائته وأهميته الكبيرة في المجال الأكاديمي وكما يأتي:

1. إنها تبنت متغير ذكاء المسافات رغم ندرة المصادر وقلة الدراسات عليه.
2. البحث الوحيدة حسب علمنا جمعت بين متغيرين هو ذكاء المسافات والتشارك المعرفي.
3. استهدفت هذه البحث ميداناً بحثياً وهو معهد التقني الحويجة والذي يعد من المعاهد الرصينة في الجامعة التقنية الشمالية.
4. تناول البحث مشكله سلوكيه علاقات تتأثر بها علاقة العاملين في المنظمة.
5. استعملت البحث المتغير المستقل والمتغير التابع وأثبتت ملائمتها في الميدان بدلالة اختبارها في الميدان المبحوث.

ثالثاً. أهداف البحث:

1. التعرف على مدى تأثير ذكاء المسافات في التشارك المعرفي لدى العاملين في المعهد التقني الحويجة.
 2. بناء إطار نظري يتم من خلاله تسليط الضوء على متغير ذكاء المسافات في التشارك المعرفي وتوضيح مفهومه وإبعاده.
 3. تقديم مجموعه من المقترحات للقيادات الإدارية في المنظمة المبحوث من شأنها تسليط الضوء على (دور ذكاء المسافات في تعزيز التشارك المعرفي) لدى العاملين.
 4. اثراء المكتبة المعرفية بدراسة متواضعة ربطت بين متغيرين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي.
- رابعاً. فرضيات البحث:** تم اشتقاق فرضيات البحث من المخطط الفرضي، وتمت صياغة الفرضيات الآتية:



شكل (1): مخطط الشكل الفرضي للبحث

1. **الفرضية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي في المعهد المبحوث.

2. **الفرضية الثانية:** توجد علاقة تأثير معنوية بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي في المعهد المبحوث.

خامساً. منهج البحث: لتحديد متغيرات البحث وإبعاد البحث، يتعين علينا استعمال أدوات وأساليب محددة لجمع البيانات بهدف بناء مقياس يساهم في تحقيق النتائج المستهدفة، في هذا البحث، تم اعتماد أداة الاستبانة كأفضل وسيلة لجمع البيانات المتعلقة بمشكلة، مما يضمن توافر المتطلبات الأساسية اللازمة لتحقيق دقة عالية في اختيار الفرضيات وتفسير النتائج.

سادساً. وصف مجتمع البحث وعينته: وإن عينة البحث الحالية استهدفت العاملين في المعهد التقني في الحويجة، ويقع المعهد في جنوب غرب كركوك، قضاء الحويجة، وهو من أوائل المعاهد الفنية التي أنشئت تحت هيئة المعاهد الفنية في عام (1979)، واحد المعاهد المهمة التابعة للجامعة التقنية الشمالية، لتشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وفي عام (2014)، انقسمت هيئة التعليم التقني على أربع جامعات تقنية، وأصبح المعهد التقني الحويجة تابعا للجامعة التقنية الشمالية، إذ يساهم هذا المعهد بتوفير كوادر تقنية وسطيّة مؤهلة للعمل في مؤسسات الدولة والقطاع الخاص في التخصصات الهندسية، والإدارية، والزراعية.

سابعاً. أسباب اختيار المنظمة كعينة للبحث يمكن تقديمها من خلال النقاط التالية: يلعب الاختيار الموفق لميدان البحث دوراً حيوياً في ضمان دقة النتائج واختيار الفرضيات، ويعد قطاع التعليم العالي في العراق من القطاعات الحيوية نظراً لدوره الفعال في تلبية احتياجات البلد من الكفاءات في مختلف المجالات، وتم اختيار المعهد التقني الحويجة كميدان للبحث الحالية نظراً لوضوح متغيرات البحث الحالية وبروزها بشكل واضح في المؤسسات التعليمية العالي، وذلك للأسباب الآتية:

1. توافق طبيعة البحث وأهدافها مع النشاطات والأنشطة التي يقوم بها المعهد التقني الحويجة.
2. تعاون عمادة المعهد التقني الحويجة ودعمها يسهلان تنفيذ البحث في الميدان بتوفير المعلومات اللازمة.
3. تنافس شديد بين مؤسسات الجامعة التقنية الشمالية، بما في ذلك المعهد التقني الحويجة، لتحسين الواقع التعليمي ورفع مستوى أداء المعهد وضمان استمراريته وتطويره لتحقيق أهدافه.
4. رغم سماح التعليمات الحكومية للمنتسبين بتقليل ساعات العمل، إلا أن المعهد التقني الحويجة بقي نشطاً خلال جائحة (Covid 19)، إذ استمر في العمل بشكل محدود.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً. ذكاء المسافات:

أ. **فكرة ذكاء المسافات:** يعد ذكاء المسافات من الموضوعات الحديثة على مائدة البحث العلمي إذ يرتبط هذا الموضوع بالقدرات السلوكية للعاملين وتحقيق علاقات اجتماعية إنسانية آمنة، وبلا شك يحتاج الإنسان إلى التواصل وتكوين علاقات إنسانية مع الآخرين، لكنه في المقابل يخشى من الأذى الذي سينتج من تلك العلاقات (Dowd, 2022: 2). وأشار (حسين، 2022) إن الفكرة انبثقت من رأي ذكره الكاتب الألماني شوبنهاور (Schopenhauer) حول معضلة القنفذ التي تنص أن العلاقات الإنسانية تشبه علاقة القنفذ في فصل الشتاء، إذ تحتاج القنفذ إلى التقارب للحصول على الدفء والشعور بالارتياح، ولكنهم في الوقت نفسه يتعرضون للإيذاء بسبب الوخز الذي يتعرض إليه من

الاشواك الحادة التي تغطي اجسامها، لذلك يجدون أنفسهم في حاجة إلى الابتعاد عن بعضهم للحفاظ على راحتهم، ومن ثم يبحثون عن مسافة آمنة تسمح لهم بالاقتراب بدرجة مقبولة من دون تعرض للأذى والبرد (1: Talamini, 2020). وفي عام 1921 ربط (Sigmund Freud) مشكلة "القنفذ" بالعلاقات الإنسانية، مؤكداً على أهمية التعامل اللطيف وقبول الآخر واتباع "المسافة الذكية" التي يطمح العاملون الوصول إليها، وبناء توازن لكافة العلاقات لتكون مستدامة. (1: Murthy Ramana, 2020). وأسهم (بسيوني، 2020: 1) حافظ على جمال التواصل مع الآخرين عن طريق عدم الاقتراب منهم بشكل أكبر أو تركهم بشكل كلي، حتى يكون الجمال واضحاً فمن الأفضل الحفاظ على مسافة بينك وبين الآخرين كما علمتنا المهارات الكتابية في ترك مسافات بين الكلمات لتسهيل الفهم والسائقون يتركون مسافة بينهم وبين السيارات الامامية لتجنب الاصطدامات. ومن هنا جاءت فكرة البحث إذ إن هذا الموضوع استمال الباحث ودفعه إلى البحث في اذياته والتعرف على المصادر والدراسات التي يمكن أن تساعد في انجاز هذه البحث.

ب. مفهوم ذكاء المسافات: ظهر مصطلح الذكاء من قبل الفيلسوف الروماني (Sheshron)، وهو مصطلح لاتيني يعود إلى (Intelligenta)، وانتشر استعمال مصطلح الذكاء في اللغات الأوروبية الحديثة للدلالة على القدرة على الفهم والتفكير والحكمة في التعامل مع الأحداث (كاظم واخرون، 2021: 69). والفضل يعود إلى العالم (Spencer) في استعماله هذا المصطلح في علم النفس المعاصر الذي وظفه في التكيف المنسجم مع كل الظروف والبيئات المتشعبة بامتلاكه القدرة على التصرف بروية والتفكير العقلاني المثمر مع محيط المنظمة (حسين، 2014: 254). وعرفه (ملكوي، 2022: 2) أنه يتضمن القدرة على فهم وتفسير الإشارات الاجتماعية، والتفاعل السليم معها، وإدارة عواطف الفرد، فضلاً عن التكيف في سياقات اجتماعية متنوعة. ومن وجهة نظر (Williams et al., 2022: 3) فإنه يعبر عن القدرة التي يتمتع بها الفرد للتفاعل والتواصل بنجاح مع الآخرين. أما (الجبوري، 2023: 1) فقد نوه حوله وعده مهارة سياسية تكتسب من خلال التجارب المطروقة والنظريات المنطوقة والمراجعة المستمرة للأحداث والمنعطفات فتنعكس مهارة ذكاء المسافات وينتج عنها علاقات مريحة ومتوازنة تجنب العاملين الكثير من المشاكل والجهود وتآكل الطاقات والموارد والتأسيس لمستقبل مشرق.

وبناءً على ما تقدم يرى الباحث أنه فن وعلم إدارة العلاقات المتوازنة مع الآخرين، من خلال عدم المبالغة في التواصل من جهة والابتعاد عن الجفاء المطلق من جهة أخرى، مولداً بذلك استقرار مدروس المسافات لكل تفاعل قائم في بيئة العمل.

ج. منافع ذكاء المسافات: هناك جملة من المنافع يساهم بها ذكاء المسافات أهمها:

1. يساعد العاملين على بناء العلاقات الاجتماعية وتكوين الصداقات، وفهم ومعرفة دوافع الآخرين (أبو عامر، 2021: 4).
2. يعزز من القدرة على الابتكار والأبداع من خلال قبول الرأي والرأي الآخر (3: Akbarian et al., 2022).
3. يحقق ذكاء المسافات مستوى من الرضا في التفاعل مع الآخرين والذي يعد من العوامل المهمة لاستدامة المنظمات. (الشمي، 2022: 2).
4. يشجع تحويل أفكار العاملين إلى ابداع، مما يمكن المنظمة من انتاج الأفكار بدلا من استهلاكها، ويعزز العمل في بيئات غير تقليدية، مما يزيد من ابداعهم. (العريمي، 2017: 19).

5. تعزيز علاقات صحية وبيئة عمل إيجابية للعاملين (Jug, 2022: 3).
6. يعزز مهارة إدارة الحوار وفهم الآخرين بتجنب المناقشة العقيمة للطرفين ومحاولة اثبات نقاط قد تسبب التوتر وتعيق النجاح (Maloney ME et al, 2020: 6).
- د. أدوات ذكاء المسافات: يتبنى ذكاء المسافات مجموعة من الأدوات التي تحسن من التفاعل الاجتماعي بين العاملين (Sofia, 2019: 1)، (Ramanathan, 2021: 40) وحسب الآتي:
1. التفاعل البناء: في العلاقات الاجتماعية التنظيمية يمكن لقادة الفرق تعزيز التفاعل بين العاملين من خلال تبني مهارات الاستفسار وتشجيع المشاركة الفعالة لتعزيز ملكية الأفراد على آرائهم وتوصياتهم (Brown, 2023: 20).
2. تطبيق منهج سيجما ستة: واتفق كل من (Singh & Sinha, 2013) (Noori & Latifi, 2017) إن استعمال نهج سيجما ستة في البداية في عمليات التصنيع، ثم توسع بسرعة ليشمل مجالات أخرى مثل التسويق، الهندسة، المشتريات، الخدمات، والدعم الإداري، بعد أن أدركت المؤسسات الفوائد والتحسينات التي يحققها وإن استعماله يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف في العمليات، مما يمهّد الطريق لتحسين جميع أنواع عمليات الإنتاج والخدمات (الخليوي، 2023: 8).
3. احترام التنوع الثقافي: بما أنه المنظمة هي نتاج مجموعة من التفاعلات الاجتماعية بين العاملين بسلوكياتهم وخلفياتهم الثقافية التي يتحدد بها طبيعة التفاعل بسبب هذه الألوان المختلفة لذا أصبح على كل العاملين فيها أن تكون لديه ثقافة تعامل مع هذه التنوعات بطبيعتها وأشكالها والارتقاء بهذا المستوى من الوعي يحقق تبادل الأفكار والثقافات بين الجميع وهو المطلوب منه (البكري، 2020: 1).
4. الإدارة السمعية: تتمثل قوة تفكير الذكاء اجتماعياً في الانطباع الذي يتركه على الآخرين، ومن المعروف أن الإدارة السمعية يعد جانباً معقداً من جوانب ذكاء المسافات، إذ تتطلب هذه العملية توازناً دقيقاً، ويتوجب على العاملين توليد انطباعات مدروس لدى الآخرين بينما يحافظون في الوقت نفسه على أصالتهم (Amy, 2020: 1).
- ثانياً. التشارك المعرفي:
- أ. تعريف التشارك المعرفي: بادئ ذي بدء لابد من التنويه إلى الدور المميز الذي تقدمه المنظمة في تطوير الكوادر البشرية لتحسين أداء الفريق في المنظمات بشكل عام ومن ثم يؤدي إلى تعزيز الإنتاج ودعم الابداع والتشارك الجماعي بين أعضاء المنظمة وزيادة التفاعلية وتبادل المعرفة والخبرات وغرس حب المشاركة المعرفية في العاملين لتحقيق التنمية والتطوير بأقسام ووحدات المنظمة معتبرة التشارك المعرفي أكبر مورد استراتيجي تمتلكه المنظمة وأشار (Aliakbar & Yusoff, 2012: 209) إلى التعقيد الذي يحيط بوجود تعريف معياري لهذا المصطلح نظراً لارتباطه بجوانب رئيسة عدة منها، نوع المعرفة المشاركة أسلوب التفاعل المشترك مثلاً أسلوب الوجه لوجه أو المؤتمرات أو الندوات وحلقات العصف الذهني وغيرها، وفي بداية عقد التسعينات من القرن الماضي، انتشرت المعرفة في مجال الأعمال، إذ بدأت تلعب دوراً مهماً في التشارك المعرفي من خلال تحسين وتطوير مستوى معرفة وكفاءة العاملين في المنظمة، عن طريق أدارتها بفعالية، إذ يُعد التشارك المعرفي إحدى العمليات الأساسية، وتحول إلى جزء أساسي للنمو الوظيفي وبيّنت دراسة بحثية لمقياس أكثر من 500 منظمة أن هذه المنظمات تحملت أضراراً مالية بملايين الدولارات بسبب تعثر جهود التشارك المعرفي (الحمداني، 2018: 1). ومن وجهة نظر أخرى ترى (مشاركة وآخرون، 2022: 5) التشارك المعرفي على أنه عملية تبادل ونقل المعرفة والمهارات بين العاملين باستعمال وسائل

وادوات متنوعة، مما يساعد في اسهام وانشاء معارف جديدة، ويسهم في حل المشكلات ودعم الابتكارات وتحسين الأداء التنظيمي. وعرفه (بريطل، 2023: 5) هو الاستفادة الكاملة والمركزة للمعرفة والبيانات الخاصة بمهارات الانسان، سواء الفطرية أو المكتسبة التي توجد التمييز والصورة الذهنية والفهم.

وبناء على ما تقدم يرى الباحث أنه نتاج من التفاعل العلمي والفكري والثقافي للعاملين في المنظمة، بغية استدامة الأفكار، من خلال تحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية والتنظيمية.

ب. منافع التشارك المعرفي: يساهم التشارك المعرفي في تحقيق مجموعة من المنافع أهمها:

1. تقديم توليفة من نماذج معرفية يمتاز بها ذوي القدرات الفردية. (شلاكة، 2021: 205).
2. الحرص على بقاء المعرفة داخل اسوار المنظمة من خلال العاملين القدماء والجدد للحفاظ على عدم خروج المعرفة من المنظمة. (الاعرجي وآخرون، 2022: 5)
3. يساهم في حل المشاكل التنظيمية وتكوين ابداع فكري جديد ومن ثم الابتكار والأداء الدائم. (Yeboah, 2023: 5).

4. تشجيع ثقافة التشارك المعرفي الذي يشاطر العاملين معارفهم المكتسبة والكامنة في المنظمات المتقدمة ويولد التعلم المستمر للعاملين (Al-Husseini & Baqi, 2023: 55).

5. تعزيز ثقافة التشارك المعرفي يؤدي الى نتائج إيجابية على منظمات إدارة الأعمال (نجاة، 2023: 238)

ج. مرتكزات التشارك المعرفي: اهتمت العديد من الدراسات في تحديد بعض المرتكزات الأساسية للتشارك المعرفي، وتتمثل هذه بالآتي (الشيخ آخرون، 2023: 5):

1. **الثقة:** تُعرّف الثقة على أنها علاقة تجمع بين العاملين سواء كانوا طبيعيين أو قانونيين، وتكون ذات أهمية لتحقيق التفاعل الإيجابي والتعاون الفعال والتشارك المعرفي داخل بيئة المنظمة وتتميز بصفة النزاهة والتفاني، إذ يتجلى ذلك من خلال سلوك يعكس الصدق والاستقامة وحب المشاركة في تحقيق اهداف المنظمة. (يوسف محمد، 2020: 552).

2. **التفاعلات بين العاملين:** ولتأمين فعالية عملية التشارك المعرفي في المنظمات، يتعين توفير شبكة من التفاعلات بين العاملين، بغض النظر عما إذا كانت الطريقة رسمية أو غير رسمية، ومن ثم يكون هذا التفاعل عامل قوة للتشارك المعرفي المتعاون وتعزيز العمل الجماعي داعماً بذلك التطوير المهني في محيط العمل. (الثابت، 2020: 315).

3. **الثقافة التنظيمية:** هي المحور الرئيس لتمييز تقدم التشارك المعرفي في المنظمات، إذ تضم المبادئ والتصرفات والتقاليد والعادات، التي يتبناها العاملون في المنظمة، وتبين كيف يتم التحكم في توجهاتهم وسلوكياتهم لدعم الحفاظ على التشارك المعرفي والبيئة المحيطة بها. وإن الثقافة التنظيمية لها تأثير مهم على المنظمة لأنها تحدد قوتها ونجاحها المعرفي وتعزز التشارك المعرفي فيها (فارس، 2023: 150).

العلاقة النظرية الرابطة بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي. يساهم ذكاء المسافات في تعزيز التعاون المعرفي من خلال تحسين التفكير الجماعي، مما يقلل الأخطاء ويساعد العاملين على استعمال الوقت بفاعلية للوصول إلى الأداء العالي والكفاءة لمهامهم.

المحور الثالث: البحث التحليلية الإطار الميداني

جمع البيانات وتشخيص ووصف متغيرات البحث:

أ. **مجتمع وعينة البحث:** تمثل ميدان البحث بالمعهد التقني/الحويجة، وقد تم اختيار هذا الميدان نظراً لملاءمته مع موضوع البحث الذي يتناول العلاقة بين ذكاء المسافات مع التشارك المعرفي، في حين تمثل مجتمع البحث بالعاملين في المعهد من موظفين ودرسين البالغ عددهم 188 فرد، وقد اعتمد الباحث أسلوب المسح الشامل إذ غطت العينة المختارة مجتمع البحث بالكامل، إذ تم توزيع 188 استمارة على أفراد المجتمع كافة، وقد حرص الباحث على الحصول على الردود كاملة بدون نقص بالاستمارات أو نقص ضمني داخل الاستمارات لتكون عينة البحث ممثلة للمجتمع بالكامل والحصول على نسبة استمارات مستلمة وصالحة للتحليل بنسبة 100%، أي إن عدد الاستمارات المستردة الصالحة للتحليل 188 استمارة.

ب. **جمع البيانات وقياس المتغيرات:** تم جمع البيانات باعتماد استمارة استبيان (ينظر الملحق الأول 1 لنموذج استمارة الاستبيان) تم إعدادها وصياغها من قبل الباحث لغرض قياس متغيرات البحث، وقد تضمنت الاستمارة محورين شمل المحور الأول على المعلومات الديموغرافية التي تعكس الخصائص الشخصية لأفراد العينة وتضمن المحور أربع معلومات هي (الجنس، العمر، التحصيل العلمي، سنوات الخدمة)، في حين ركز المحور الثاني على قياس متغيرات البحث التي تتكون من نوعي المتغيرات، الأول هو المتغير المستقل المتمثل بمتغير ذكاء المسافات ويتم قياسه من خلال 15 عبارة، أما المتغير الثاني فهو المتغير التابع المتمثل بمتغير التشارك المعرفي، ويتم قياسه من خلال 5 عبارة، ويظهر الجدول رقم (1) هيكل استمارة الاستبيان المعتمدة في جمع البيانات وقياس المتغيرات.

جدول (1): هيكل استمارة الاستبيان المعتمدة لجمع البيانات

المحاور	الأبعاد	الرمز	العدد	التسلسل
المحور الأول: المعلومات الديموغرافية	الجنس	G		
	العمر	A		
	التحصيل العلمي	Q		
	سنوات الخدمة	E		
المحور الثاني: المستقل: ذكاء المسافات	الإجمالي	X	15	X1-X15
المحور الثاني التابع: التشارك المعرفي	الإجمالي	yy2	5	Y6-Y10
الإجمالي			20	20-1

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

ج. **وصف افراد العينة:** باعتماد المعلومات الديموغرافية المحددة في المحور الأول من استمارة الاستبيان والمتمثلة بكل من (الجنس، العمر، التحصيل العلمي، سنوات الخدمة) تم في الجدول رقم (2) بيان توزيع أفراد العينة وفق هذه المعلومات.

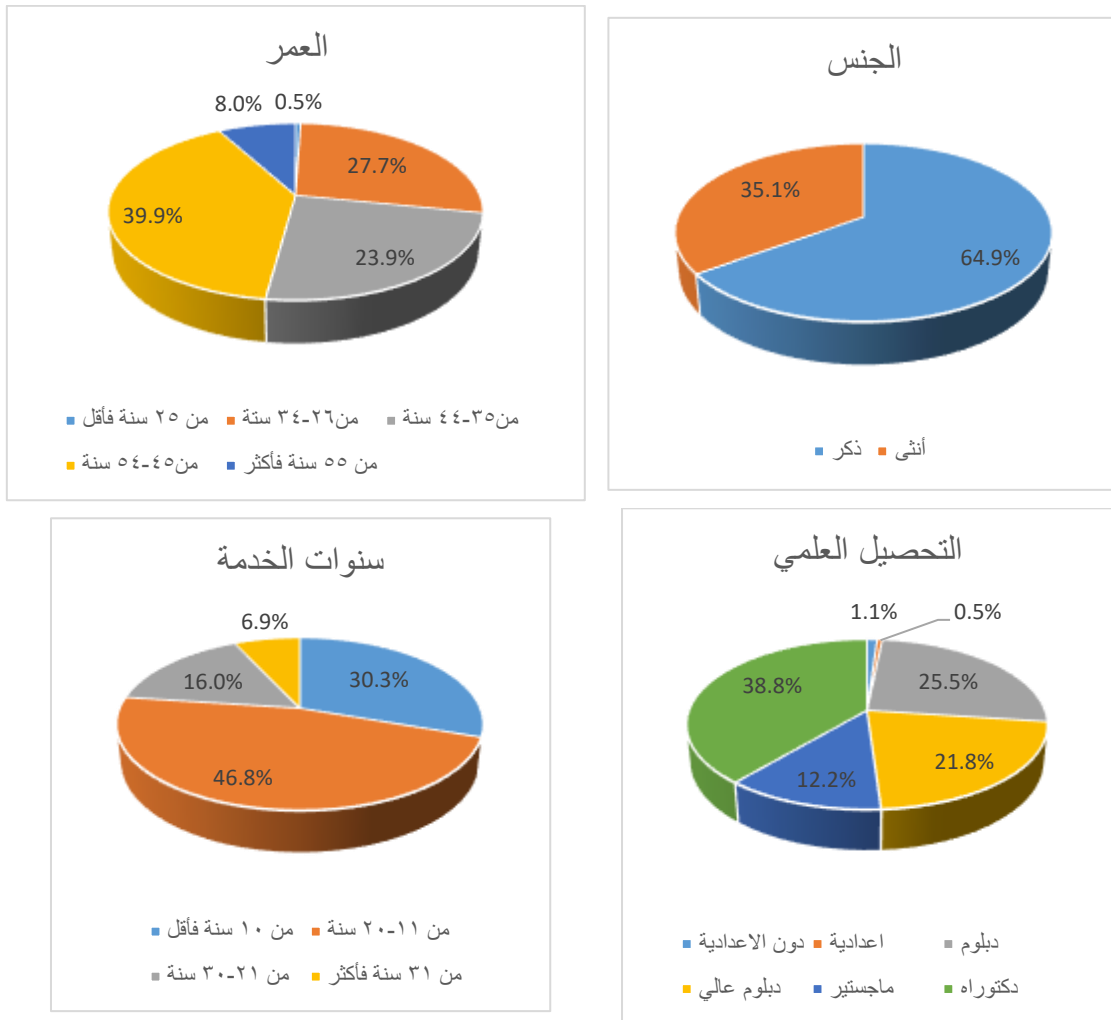
جدول (2): توزيع أفراد العينة وفق المعلومات الديموغرافية

المعلومة	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	122	64.9
	أنثى	66	35.1

المعلومة	الفئات	التكرار	النسبة %
العمر	من 25 سنة فأقل	1	0.5
	من 26-34 سنة	52	27.7
	من 35-44 سنة	45	23.9
	من 45-54 سنة	75	39.9
	من 55 سنة فأكثر	15	8.0
التحصيل العلمي	دون الاعدادية	2	1.1
	اعدادية	1	0.5
	دبلوم	48	25.5
	دبلوم عالي	41	21.8
	ماجستير	23	12.2
	دكتوراه	73	38.8
سنوات الخدمة	من 10 سنة فأقل	57	30.3
	من 11-20 سنة	88	46.8
	من 21-30 سنة	30	16.0
	من 31 سنة فأكثر	13	6.9

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS).

يلاحظ من الجدول رقم (2) إن أغلب أفراد العينة هم من الذكور بعدد 122 فرد من إجمالي العينة البالغ (n=188) وبنسبة 64.9%، في حين أن نسبة الإناث كان بنسبة 35.1% فقط، أما فيما يخص أعمار المستقصى منهم فيلاحظ أن نسبة الأعمار بفئة 45-54 سنة هي الأكثر بنسبة 39.9% يليها الفئة العمرية 26-34 سنة، وهذه النسب تدعم مستوى الإدراك الموضوعي لعبارات الاستبانة مما يدعم عمليات الإجابة عن تلك العبارات، كما يلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من حملة شهادة الدكتوراه بنسبة 38.8%، يليها حملة شهادة الدبلوم بنسبة 25.5% يليها حملة شهادة البكالوريوس بنسبة 20.7%، وهذه النسب تدعم مستوى الإدراك المعرفي الأكاديمي مما يسهم في اتساع مستوى استيعاب مفاهيم البحث وعبارات الاستبانة مما ينعكس بالإجابات التي تكون أكثر ملاءمة واعتمادية، كما يلاحظ أن أغلب أفراد العينة لديهم خبر ما بين 11-20 سنة وبنسبة 46.8% يليهم الأفراد الذين لديهم خبرة 10 سنوات فأقل بنسبة 30.3%، وهذه النسب تدعم مستوى المعاصرة والحداثة لدى الأفراد المستقصى منهم مما يدعم عمليات الإجابة عن استمارة الاستبيان، ويظهر الشكل رقم (1) توزيع أفراد العين وفق المعلومات الديمغرافية.



شكل (1): توزيع أفراد العين وفق المعلومات الديموغرافية

المصدر: شكل من إعداد الباحث باعتماد برنامج (Excel) الشكل رقم (1): توزيع الأفراد وفق المعلومات الديموغرافية
اختبار فرضيات العلاقة:

1. (H1). الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي في المعهد المبحوث لاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لغرض تحديد معنوية وقوة واتجاه العلاقة بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي، ويظهر الجدول رقم (3) نتيجة الاختبار. جدول (3): معامل الارتباط بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي

المتغيرات والابعاد	التشارك المعرفي
بيرسون	0.762**
(Sig.)	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS)

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية (طردية) بين ذكاء المسافات والتشارك المعرفي عند مستوى دلالة معنوية إحصائية أقل من 5%، وهذا يعني أن توافر

ذكاء المسافات في المعهد التقني /الحويجة، يرافقه ارتفاع مستوى توافر التشارك المعرفي، عليه تقبل الفرضية الفرعية الثانية.

2. (H2). **الفرضية الثانية:** هناك تأثير لذكاء المسافات في التشارك المعرفي في المعهد المبحوث لاختبار هذه الفرضية تم اعداد معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير التشارك المعرفي بدلالة ذكاء المسافات، وذلك من اجل تحديد مدى تأثير الاخير في التشارك المعرفي، ويظهر الجدول رقم (4) نتائج تأثير ذكاء المسافات في التشارك المعرفي.

جدول (4): نتائج تأثير ذكاء المسافات في التشارك المعرفي

المتغيرات والأبعاد	(Durbin-Watson)	(R2)	قيمة (F)	(Sig.)
	1.978	0.581	257.933	0.000
معامل الانحدار (β)	معامل الانحدار (β)	قيمة (T)	(Sig.)	مستوى الدلالة
ذكاء المسافات	0.762	16.060	0.000	دالة احصائياً

المصدر: الجدول من إعداد الباحث باعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS).

يلاحظ من الجدول رقم (4) إن ثبات صحة نموذج معادلة الانحدار بدلالة قيمة (F) البالغة (257.933) عند مستوى دلالة معنوية أقل من 5%، مما يعني إمكانية تقدير التشارك المعرفي بدلالة ذكاء المسافات، بينما تشير قيمة (T) البالغة (16.060) عند مستوى دلالة معنوية أقل من 5%، إلى أن التأثير معنوي ضمن معادلة الانحدار في النموذج المثبت بناءً على هذه الفرضية الحالية، وتشير قيمة معامل الانحدار بيتا (β) الموجبة والبالغة (0.762) إلى أن التأثير ايجابي (طردي)، بمعنى توافر ذكاء المسافات في بيئة المعهد التقني /الحويجة ميدان البحث سوف يؤثر ايجاباً في زيادة توافر التشارك المعرفي في هذا المعهد، وتدل قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.581) على أن ذكاء المسافات يفسر ما نسبته (58.1%) من التغيرات الحاصلة في التشارك المعرفي، وهي نسبة جيدة تدعم أهمية ذكاء المسافات في تفسيره لمستوى توافر التشارك المعرفي ضمن نموذج معادلة الانحدار، بينما تدل قيمة داربن واتسون (Durbin-Watson test)، البالغة (1.978) على عدم وجود ارتباط ذاتي من الدرجة الأولى بين أخطاء نموذج الانحدار، نظراً لكون القيمة المحتسبة تقع ما بين (0 إلى 4) وهي تقارب قيمة (2) التي تعد الأفضل لتمثيل الاختبار، وهذه النتيجة تدعم نجاح نموذج الانحدار، وعليه تقبل الفرضية الفرعية الثانية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. **الاستنتاجات:** توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:

1. أثبتت النتائج الإحصائية إن ذكاء المسافات متوفر في المعهد التقني /الحويجة
2. أظهر نتائج التحليل الاحصائي أن هناك علاقة تأثير وارتباط طردية ايجابية معنوية لبعد الذكاء المسافات، في التشارك المعرفي، وقد أثبتت النتائج هذه انتفاع إدارة المعهد المبحوث لأبعاد الذكاء المسافات بشكل الأمثل الأمر الذي أسهم في تعزيز التشارك المعرفي وهذا يدل على أن الأفراد الذين يتمتعون بتشارك معرفي عال يكونون أكثر قدرة على الابتكار والابداع الجماعي مع الآخرين، مما يساعدهم في التفاعل بفاعلية مع زملائهم في العمل لتحقيق أداء أفضل في المعهد المبحوث.

(Livermore & Dyne 2015: 5)

3. نتائج التحليل الوصفي أظهرت أن العاملين في المعهد المبحوث يدركون مدى أهمية توافر ذكاء المسافات، إذ أن هذا المفهوم يسهم في تحسين جودة العلاقات الاجتماعية بين العاملين، ويعزز تحسين

أداء العاملين في انجاز الأعمال من خلال بناء بيئة عمل تشاركية قائمة على احترام الآخرين والتعاون معهم.

4. يتبين من نتائج التحليل الوصفي أن هناك إدراك عالي من قبل العاملين في المعهد المبحوث لأهمية التشارك المعرفي، وهذا يسهل من مهمة الإدارة في تبادل المعرفة بين العاملين والمساهمة في تقديم أفكار جديدة والمحافظة على إبقاء المعرفة داخل أسوار المعهد المبحوث، والوصول إلى ميزة تنافسية يصعب تقليدها من قبل المعاهد الأخرى المنافسة.

ثانياً. المقترحات: توصل البحث إلى المقترحات الآتية:

1. ينبغي على إدارة المعهد المبحوث أن تستثمر إدراك العاملين لذكاء المسافات في تعزيز العمل الجماعي ودعم السلوك الإبداعي لديهم.

❖ **آلية التنفيذ:** من خلال تهيئة بيئة عمل اجتماعية مناسبة تحفزهم على انجاز الأعمال بشكل جماعي وابداعي.

2. ينبغي على إدارة المعهد المبحوث أن تحقق أقصى درجات الاستغلال للتشارك المعرفي العالي الذي يتمتع به العاملين، في بناء أفكار ومعارف جديدة غير قابلة للتقليد وتشجيع العقول الموهوبة التي تمتلك فروق فردية في المعهد من أجل استدامة المعرفة وتداولها بين العاملين في المعهد.

❖ **آلية التنفيذ:** من خلال تحديد نوع المعرفة المطلوب استيفائها والاحتفاظ بها وإدامتها في المعهد عن طريق إقامة ندوات ومؤتمرات وحلقات نقاشية وحوارية على مستوى الجامعة يشترك فيها جميع العاملين داعمة بذلك للتبادل والتشارك المعرفي في المعهد المبحوث.

3. تأسيس ثقافة تنظيمية متينة تعتمد التعاون والالفة والايثار واحترام الآخرين، مع نبذ السلوكيات السلبية، وتحسين العلاقات الاجتماعية بين العاملين، وتعزيز التسامح والاخاء.

❖ **آلية التنفيذ:** من خلال دمج الثقافات والأفكار والعادات والتقاليد المختلفة التي يحملها العاملون مسنود بذكاء عاطفي، لتمكين العاملين للوصول إلى ثقافة موحدة تمثل الهوية الأساسية للمنظمة وبوصلتها الرئيسة.

4. توظيف ذكاء المسافات من قبل القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة لتعزيز التشارك المعرفي بينهم لأن هذا المزيج يوفر وسيلة تمنحهم مرونة عالية لتقديم فن احتواء العاملين وادرتهم.

❖ **آلية التنفيذ:** عن طريق التقييم المستمر وبشكل منتظم ومجدول من قبل إدارة المعهد التقني الحويجة والتوعية للإرشاد والتوجيه لربط العاملين الجدد ذوي الخبرة المحدودة بالعاملين أكثر خبرة مما ينمي الامكانيات والامكانيات ويساعد في تلاقي الأفكار بينهم محققاً بذلك التشارك المعرفي الذي يسمو اليه في المعهد المبحوث.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. أبو عامر، نادر شحات. الحويطي، محمد احمد. وأحمد، ثابت فضل، (2021)، دور الذكاء الاجتماعي في إدارة الغضب لدى العاملين بالوحدات المحلية، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، 11 (3)، 489-496.

2. الاعرجي، صدام ثاني رحمان. علوان، عبد العزيز محمد ومديد، احمد نواف (2022). التشارك المعرفي للشركات العاملة في وزارة النفط العراقية، 14(2)4.

3. بريطل، فطيمة الزهرة (2023)، رسالة ماجستير (استراتيجية التشارك المعرفي وعلاقتها بتحسين القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بجرة عبد القادر)، أفلو، المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، مخبر الدراسات الاقتصادية والقانونية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 16، العدد 1، 2023.
4. الثابت، احمد سمير نايف نعمان. (2020). تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 308-328 (53).
5. حسين، سحر أنور، (2014) الذكاء الثقافي ودوره في استقطاب الموارد البشرية دراسة ميدانية الرء عينة من الملاكات العاملة في الشركة العامة للخدمات والمعارض التجارية العراقية، مجلة كربلاء العلمية، المجلد 12، العدد 2، العراق.
6. الحمداني، حاتم علي عبد الله، (2018)، أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينة من تدريسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، مجلة كلية العلوم الاقتصادية جامعة بغداد (54).
7. الخليوي، لينا سليمان، (2023)، سيجما ستة لتطوير الأداء الإداري للعاملين في وكالة التخطيط والتطوير بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية (198) 125-163، 42.
8. شلاكة، طارق، (2021)، تأثير المشاركة في تحقيق النجاح المنظم: بحث تحليلي في جامعة سومر، مجلة ريادة الأعمال للمال والأعمال، 246-262.
9. الشيخ، اسيا وبوضرسة، زهير (2023) رسالة ماجستير منشورة، التشارك المعرفي ودوره في تعزيز نظم المناعة التنظيمية في ظل التحولات الجديدة للمؤسسات الجزائرية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 17، العدد 1، السنة 2023، ISSN:1112-8151
10. فارس، م، ومحمد، (2023)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطننة التنظيمية البيئية من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة، المجلة العربية للإدارة، (43 العدد 3/ المجلد 43، ص 143-162.
11. كاظم، جاسم راهي وناصر، رائد حميد وشليوت، صادق مهدي (2021)، تأثير الذكاء الاخلاقي في تعزيز البراءة التسويقية: بحث استطلاعي لاراء موظفي شركة زين العراق للاتصالات فرع محافظة المثنى، مجلة الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مجلد 10 العدد 40.
12. مشاكرة، ايمان، مزهودة، نور الدين، تيشات، سلوى (2022) رسالة ماجستير منشورة، أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي في شركة الكهرباء والغاز سونلغاز –ورقلة، مجلة دراسات وابحات اقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد: 9، العدد: 1، السنة 2022
13. نجا، العاقل خلود، أمينة، مولاي، (2023)، دور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات في الشراكة بين صناع الترفيه والتعلم التنظيمي) دراسة فنية للأساتذة الجامعيين بالجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، (10) 36.
14. يوسف محمد، م ومحمد، (2020)، تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة –جامعة بورسعيد –قسم إدارة الاعمال - المجلد 21 (العدد الرابع-الجزء الأول)، 569-546.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Akbarian, Hamed & Mir Mojtaba Hosseini, (2022) "Social capital, social intelligence, and their relationship among ICU and CCU nurses", t: <https://www.researchgate.net/publication/>
2. Al-Husseini, S., & Baqi, R. D. A. (2023, September). Knowledge Sharing for Contextual Performance: An Empirical Study in the Ministry of Culture, Tourism and Antiquities in Iraq. In ECKM 2023 24th European Conference on Knowledge Management Vol 1. Academic Conferences and publishing limited.
3. Aliakbar, E., Yusoff, R. B., & Mahmood, N. H. N. (2012, February). Determinants of knowledge sharing behavior. In 2012 International Conference on Economics, Business and Marketing Management IPEDR (Vol. 29, No. 2012.1). ISO 690
4. Amy Morin, LCSW (2020), "How to Increase Your Social Intelligence", verywellmind,
5. 5. Brown, Laurie (2023) "What Is Effective Communication?", Laurie brown. Edited. 248.761.7510. <https://lauriebrown.com/guides/communication-skills/what-is-effective-communication>
6. Jug, Vesna, (2022) "General Factor of Personality and Its Relationship with the Dark Triad and Social Intelligence in Slovenian Adolescents", Behavioral Sciences Journal MDPI, vol:12, p: 310
7. Maloney ME, Moore P. "From aggressive to assertive". Int J Womens Dermatol. 2020;6(1):46-49. doi: 10.1016/j.ijwd.2019.09.006: \ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6997833>
8. Ramanathan, K. (2021). Development and Validation of a Tool on Social Intelligence. The International Journal of Indian Psychology, 9(3), 1540-1560.
9. Sofia Garcia-Bulle (2019), "What is social intelligence and why it should be taught at.
10. Talamini, Gianni, (2020), "The Hedgehog's Dilemma in Urbanism: A Longue Durée Perspective", special issue - Urbanistica Informazioni, ISSN n. 0392-5005.
11. Williams, Jessica, Stephen M. Fiore & Florian Jentsch, 2022 "Supporting Artificial Social Intelligence with Theory of Mind", www.frontiersin.org.
12. Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. Cogent Business & Management, 10(1).

ثالثاً. مقالات الانترنت:

1. البكري، هديل (2020) كيف اكتسب الذكاء الاجتماعي، الرابط <https://mawdoo3.com>
 2. ملكاوي، هبة الله (2022) أهمية الذكاء الاجتماعي <https://mawdoo3om/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9>
 3. الى المصادر الجبوري، عباس حسين، (2023)، (ذكاء المسافات) مجلة التنوع نيوز، <https://tanawue.com/51821--.html>
 4. العريمي، مرفت عبدالعزيز (2017) (ذكاء المسافات)، (صفحة اثير الالكترونية)
- Read more: <https://www.atheer.om/archives/288876>

5. الشيمي، وائل، (2022)، (المثال النظري عن العلاقات الإنسانية ومعضلة القنفذ وبعض النظريات التي تشبه معضلة القنفذ)، نافذه منتور الالكترونية [1] الاقتباس من كتاب “علم نفس الجماهير” لسيغموند فرويد وترجمة جورج طرابيشي: رابط المقالة معضلة قنفذ آرثر شوبنهاور وبعض المعضلات الغريبة الأخرى - منتور

<https://manthoor.com/schopenhauers-hedgehog-dilemma>

6. Murthy Ramana, (2020), Hedgehog Dilemma and Human Relations in the age of Lockdown and Social Distancing, <https://linkedin.com>
7. Dowd, Mary, (2022), How to Maintain Your Personal Space at Work <https://work.chron.com>