

## قياس المؤثرات التنظيمية لمشروع التعاون الجامعي الالكتروني دراسة استطلاعية لآراء عينة من المشاركين في برنامج تعاوني مقترح للجامعة التقنية الشمالية

م.م. ياسر داود سليمان  
المعهد التقني/الموصل  
الجامعة التقنية الشمالية

Yaser.aldaood@gmail.com

أ.م.د. علاء أحمد حسن  
كلية الإدارة والاقتصاد  
جامعة الموصل

alaa\_aaa\_2006@yahoo.com

### المستخلص:

هدفت الدراسة الى قياس المؤثرات التنظيمية وفق اليات تصميم برنامج مقترح للجامعة التقنية الشمالية، من خلال تصميم برنامج قائمة على الشبكة العنكبوتية، وشارك في البرنامج عينة من (٧٩) تدريسي، ووفر البرنامج بعض المؤثرات التنظيمية في واجهة البرنامج من اجل ادراك تأثير هذه المؤثرات على سلوك المشاركين في البرنامج المقترح، ووجدت الدراسة ان المشاركين انقسموا الى ثلاثة اصناف مشاركين فاعلين وكان عددهم (١٣) مشارك واطلق عليها الفئة A، ومشاركين في البرنامج ولكن غير فاعلين وكان عددهم (١٥) مشارك واطلق عليها الفئة B، وغير مشاركين بالبرنامج بشكل نهائي وكان عددهم (٥١) واطلق عليها الفئة C، كما وجدت الدراسة تأثير المؤثرات التنظيمية المتوفرة في واجهة البرنامج على سلوك المشاركين حسب آراء العينة المبحوثة الفئة A و B، وأشارت الفئة C عدم امتلاك المنظمة لمؤثرات تنظيمية للمشاركة في هكذا برامج، وتوصي الدراسة باهتمام الدراسات اللاحقة بالمؤثرات الشخصية والعاطفية للمشاركين في البرامج التعاونية.

**الكلمات المفتاحية:** المؤثرات التنظيمية، التعاون الجامعي الالكتروني، المنهج التكنو-اجتماعي.

### Measuring the organizational influences of the electronic university collaboration project

#### An exploratory study of the opinions of a sample of participants in a proposed collaborative program of the Northern Technical University

Assist. Prof. Dr. Alaa Ahmed Hassan  
College of Administration and Economics  
University of Mosul

Assist. Lecturer. Yasser Daoud Sulaiman  
Technical Institute/Mosul  
Northern Technical University

### Abstract:

The study aimed to measure the organizational influences according to the mechanisms of designing a proposed program for the Northern Technical University, through designing a program based on the Web. Participated in the program a sample of (79) teaching, and the program provided some organizational influences in the interface of the program in order to recognize the impact of these influences on behavior Participants in the proposed program. The study found that the participants were divided into three; categories of active participants and the number of (13) participants and called the category A, and participants in the program but not active and the number of

(15) participants and called category B, and not participating in the program permanently and the number (51) and called category C. The study also found the effect of the regulatory influences available in the program interface on the behavior of the participants according to the opinions of the respondents, category A and B. The category C noted that the organization does not have organizational influences to participate in such programs. The study recommends the attention of subsequent studies of personal and emotional influences of participants in collaborative programs.

**Keywords:** Organizational Influences, E-University Collaboration, Techno-Social Approaches.

## المقدمة

يعد المنهج التكنو-اجتماعي من المناهج المهمة في الادارة وان تبني التقنية دون الاهتمام بمؤثرات اساسية تؤثر في الفرد اثناء تشغيل التقنية يعد خلل اساسي في هذه التقنية وتعاني العديد من المنظمات من فشل في التبني بسبب عدم اهتمامها بالمنهج التكنو-اجتماعي اثناء تشغيل التقنية، فالاهتمام بالفرد والجوانب السلوكية ومهارته اثناء تشغيل التقنية هي من اهم اسباب النجاح في تبني تقنية جديدة، كما ان للمنظمات من خلال ثقافتها واهدافها واستراتيجياتها ومعاييرها الموضوعية وسياساتها اثر اساسي في نجاح تبني التقنية الجديدة، ويمكن توضيح محاور البحث وفق الاتي:

### المبحث الأول: منهجية الدراسة

يمكن توضيح منهجية الدراسة وفق المحاور الاتية:

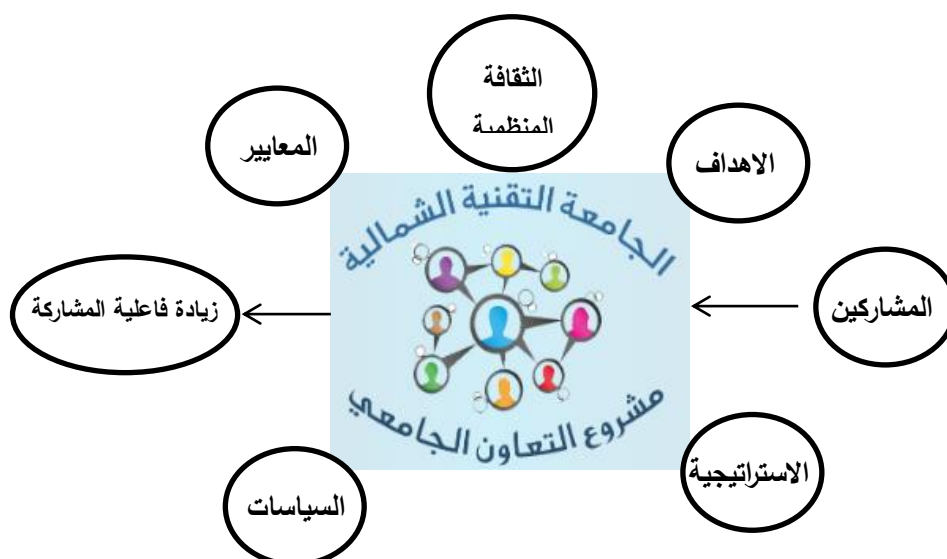
أولاً. مشكلة الدراسة: التعبير عن الجوانب التطبيقية بحاجة الى تأطير جانب نظري كما لا بد من اثار مجموعة من التساؤلات الافتراضية تعبر عن توجهات الدراسة الحالية، ووفقاً للمحاور الاتية:

١. هل البرنامج المقترح بحاجة الى مؤثرات تنظيمية لإنجاحه؟
٢. هل هنالك تباين في سلوك الافراد اتجاه التقنية الجديدة، ويمكن ان يكون ذلك وفق ثلاثة تصنيفات A، B، C؟

٣. هل هنالك تباين في المؤثرات التنظيمية حسب العينة المبحوثة؟

ثانياً. اهمية الدراسة: يمكن توضيح اهمية الدراسة وفق المحاور الاتية:

١. توضيح سلوك الافراد المبحوثين اتجاه تبني التقانات الجديدة، والمتمثلة في برنامج تعاوني مقترح قائم على الشبكة العنكبوتية.
  ٢. اعتماد مجموعة من المتغيرات التنظيمية لتوضيح تأثير الافراد المبحوثين بهذه المتغيرات.
  ٣. توضيح التباين في المؤثرات التنظيمية المطروحة في البرنامج المقترح.
- ثالثاً. اهداف الدراسة: يمكن توضيح اهداف الدراسة وفق المحاور الاتية:
١. تبني مجموعة من المتغيرات التنظيمية من خلال برنامج تعاوني مقدم لمجموعة من المشاركين.
  ٢. توضيح التباين في سلوك الافراد اتجاه التقنية الجديدة.
  ٣. توضيح تأثير المؤثرات التنظيمية التي تم تبنيها من قبل الدراسة على نجاح عمل البرنامج المقترح.
- رابعاً. نموذج الدراسة وفرضيتها: تم بناء نموذج الدراسة بالاعتماد على دراسة (Gears,2011) حيث اشار الى خمسة متغيرات تنظيمية في نجاح تبني البرامج التعاونية وهي (ثقافة المنظمة، الاهداف، الاستراتيجية، المعايير، السياسات)، ويمكن توضيح انموذج الدراسة وفق الشكل التالي:



الشكل (١): انموذج الدراسة

المصدر: من اعداد الباحثين.

وبناءً على مشكلة وانموذج الدراسة يمكن توضيح فرضيات الدراسة بالتالي:

**الفرضية الرئيسية الاولى:** لا يوجد تباين في سلوك الافراد اتجاه النقانة الجديدة.  
**الفرضية الرئيسية الثانية:** تبني المؤثرات التنظيمية في البرامج التعاوني المقترح لا يؤثر في نجاح عمل البرنامج.

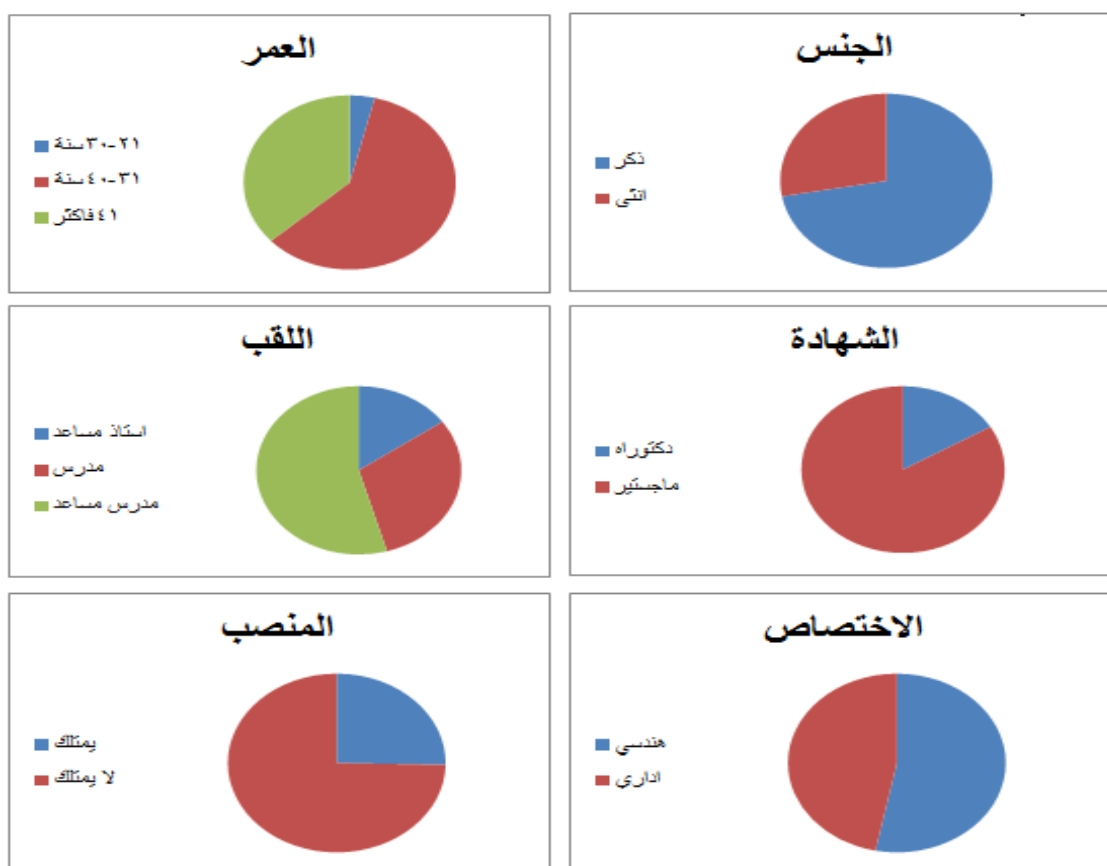
**الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا يوجد تباين في المؤثرات التنظيمية حسب العينة المبحوثة.

**خامساً. وصف وتشخيص ميدان وعينة الدراسة:** يمكن توضيحها وفق التالي:

١. **وصف وتشخيص ميدان الدراسة:** تم اجراء الدارسة في الجامعة التقنية الشمالية، وتعد الجامعة التقنية الشمالية من الجامعات الفنية في العراق اسست في عام ٢٠١٤م، الا ان جذورها تعود الى هيئة التعليم التقني في العراق التي كانت نواة تأسيسها في عام ١٩٦٩م وتم اعطاءها الصلاحيات في عام ١٩٧٢م لهيئة التعليم التقني، الا أنها في ما بعد قسمت الى جامعات ومنها الجامعة التقنية الشمالية والتي تضم الكليات الاتية (الكلية التقنية الهندسية/الموصل، الكلية التقنية الهندسية/كركوك، الكلية التقنية الطبية/كركوك، الكلية التقنية الادارية/موصل، الكلية التقنية الزراعية/موصل). كما ان الجامعة التقنية الشمالية تتضمن المعاهد الاتية (المعهد التقني/الموصل، المعهد التقني/كركوك، المعهد التقني/الدور، المعهد التقني/الحويجة، المعهد التقني الاداري/ نينوى)

٢. **وصف وتشخيص عينة الدراسة:** الدراسة عمدت الى تقديم مجموعة من الخصائص التي تتعلق بالأفراد المبحوثين كالجنس، العمر، الشهادة اللقب العلمي الاختصاص، والتي تم جمعها بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الافراد المبحوثين اثناء التسجيل في البرنامج المقترح، الملاحظ من الشكل (٢) ان نسبة الذكور اكبر من نسبة الإناث فالذكور يشكلون (٧٢%) من العينة المبحوثة بينما يشكل الإناث (٢٨%)، بينما كانت اعلى الفئات العمرية هي محصورة بين ٣١-٤٠ سنة حيث بلغت نسبتها (٥٩%) من العينة المبحوثة، اما الفئة العمرية ٢١-٣٠ سنة بلغت نسبتها (٤%)، والفئة العمرية ٤١ فأكثر بلغت (٣٧%)، بينما كانت نسبة حملت شهادة الماجستير (٨٤%) من العينة المبحوثة وبلغت نسبة حملت شهادة الدكتوراه (١٦%)، والحاصلين على لقب علمي مدرس

مساعد يمثلون (٥٥%) من العينة المبحوثة اما الحاصلين على لقب مدرس يمثلون (٣٠%) واستاذ مساعد (١٥%) ولا يوجد بينهم لقب استاذ، ونسبة الاختصاصات الهندسية (٥٣%) مقابل (٤٧%) للاختصاصات الادارية من العينة المبحوثة، وان نسبة الذين لا يمتلكون منصب وظيفي بلغت (٧٥%) مقابل (٢٥%) يمتلكون منصب اداري من العينة المبحوثة.



العدد الكلي للعينة (٧٩)

الشكل (٢): خصائص الافراد المبحوثين

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج Excel.

### المبحث الثاني: الجانب النظري للدراسة

تسعى المنظمة الى تحقيق النجاح في تبني الثقافة الجديدة من خلال وضع اساس اساسية تتكامل بين الفرد والثقافة من اجل الوصول الى اهدافها المطلوبة وفق المنهج التكنو-اجتماعي، ومن هذا الإطار فان المنظمة تضع الرؤيا والاهداف والاستراتيجيات والسياسات والمعايير الضرورية لتحقيق ذلك فضلا الى تعزيز الثقافة المنظمة للوصول لهدفها، ويمكن توضيح الإطار وفق المعطيات الآتية:

اولاً. **المنهج التكنو-اجتماعي في تبني الثقافة:** ان تبني الثقافة في المنظمة هي الخطوة اساسية في تحقيق جانبيين الاول التمكين للتعاون والثاني الدعم للتعاون من خلال برمجية تتضمن السهولة وتحقيق الفائدة المدركة من قبل الافراد، ولذلك لا بد من الاشارة الى اهمية المنهج التكنو-اجتماعي في تبني الثقافة، وهنا على المنظمة التركيز على جانب الفرد والتفاعل التقني واحتياجاتها الاساسية.

ففي بداية القرن العشرين، وتحديد في عام ١٩٠٠م كانت الدراسات تركز على تكيف البشر مع الاطار التنظيمي والتقني للإنتاج اسماء مثل تايلور وهنري فورد كانا رائدان في هذا المجال، بينما تم التركيز على المنهج التكنو-اجتماعي من قبل معهد تافيستوك Tavistock في لندن في نهاية عام ١٩٥٠م، في محض دراسة ركزت على اساليب تعدين الفحم في دورهام Durham انكلترا، وافادت الدراسة ان زيادة المكننة في حقول الفحم قللت انتاجية العمال، وهنا ظهرت الحاجة الى النظرية التكنو-اجتماعية وهو توسع في نظرية البيئة المعلوماتية من اجل التعويض عن المخاطر في المعالجة المنفصلة في الجوانب التقنية والاجتماعية (Durkin et al., 2015: 948).

ويعرف المنهج التكنو-اجتماعي بأنه مدخل يعطي الوزن العادل للقضايا التقنية والاجتماعية عند تصميم نظام عمل جديد (Mumford, 2000: 125)، او هو تفاعل الابعاد الاجتماعية (البشرية) مع الابعاد التقنية (التقانة الجديدة)، وتشدد النظرية التكنو-اجتماعية على التحسين المشترك للأنظمة الفرعية الاجتماعية والتقنية بدلا من تحسين النظام الفرعي التقني تكيف النظام الفرعي الاجتماعي حوله (Durkin et al., 2015: 947).

وأشار (Mumford) لكي تتمكن المنظمة من تبني المنهج التكنو-اجتماعي عليها التركيز على جانبين الاول يتعلق بقدرات يجب امتلاكها من قبل المنظمة، والثاني كفاءات تتعلق بالفرد ذاته، لكي يتم تصميم نظام للتقانة يحقق التكامل مع المنظمة، كما يمكن توضيح اهم القدرات ذات العلاقة بنجاح تصميم النظام بالتالي (Mumford, 2000: 129):

١. القدرات المعرفية: هي قدرة المجموعة المستخدمة الداخلية، خصوصا في مستوى الادارة التنفيذية، لفهم التعقيد في نماذج التصميم لنظام تقانة المعلومات ولتعلم واكتساب الخبرات من الفشل والنجاح.

٢. قدرات الموارد: لفهم المهارات المطلوبة لبناء استراتيجية فعالة لتصميم تقانة المعلومات وتطبيقها والمنظمة بحاجة الى امتلاك مهارات رقابية لإدارة المشروع، وهذه المهارات تتضمن مهارات تقنية، اقتصادية، وتنظيمية وعوامل اجتماعية، إذا المنظمة لا تمتلك هذه فان الحصول على معرفتها امر ضروري.

٣. قدرات نفسية (معنوية): القدرة على تزويدها للقيادة الداخلية وفرق العمل والمجتمع ذات العلاقة هو بالتأكيد ضروري للنجاح، وهي ضرورية خصوصا للمجموعات الداخلية والخارجية.

٤. القدرات التنظيمية: القدرة على التخطيط والتفكير الاستراتيجي، ماذا يمكن ان نفعل للأفكار الجديدة، ووضع الاهداف الفرعية، ونشر الموارد بفعالية، وادارة المواقف المعقدة.

٥. القدرات الاخلاقية: القدرة على ابتكار والمحافظة على ضبط القيم الاخلاقية المتعلقة بممارسات العمل والعلاقة مع المجموعات الاخرى، اهداف المنهج التكنو-اجتماعي هو تحسين جودة حياة العمل لأجل المجموعات التي سوف تستخدم النظام، او تتأثر بالنظام الجديد.

وهذه القدرات يمكن تحويلها الى داخل الافراد على شكل كفاءات لحل المشكلات والتي تتضمن الطرق الاتية (Mumford, 2000: 129-130):

١. الكفاءة المعرفية: قدرة الفرد على التعلم من التجارب والنتائج باستمرار، اضافة الى المعرفة الشخصية في مجال تقانة المعلومات.

٢. كفاءة الموارد: فهم انواع المهارات الشخصية المطلوبة التي تتضمن مهارات ادارية، تقنية، تنظيمية واخيرا اجتماعية.

٣. الكفاءة النفسية: القدرة على العمل بدافع وبطاقة مع المجموعات الداخلية والخارجية، مع المحافظة على الروح المعنوية للشخص عند المواقف الضاغطة وتحقيق المطلوب منه، والثبات عند المشاكل الصعبة.

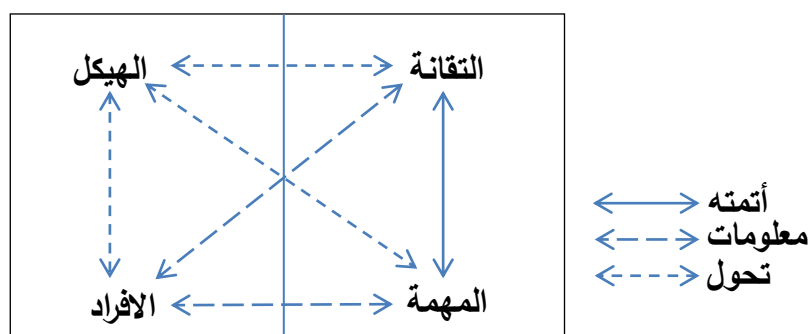
٤. الكفاءة التنظيمية: تتضمن التخطيط والتفكير الاستراتيجي حول الاسهام الشخصي للفرد وهو الكيفية التي يستطيع بها التأقلم مع حاجات واتجاهات تصميم النظام الشاملة.

٥. كفاءة الابداع: القدرة على التفكير الابتكاري المنهجي للمشاكل الجديدة ومع الاتجاهات المختلفة والمعقدة.

٦. الكفاءة الاخلاقية: فهم القيم الاخلاقية للفرد عند الاستعداد للاتصال عندما يتعلق الامر بحاجات المشروع والمهتمين به.

كما قدم (O'Hara et al., 1999) نموذج يتضمن أثر التغيير التكنو-اجتماعي حيث قدم إطار لدراسة العلاقات داخل المنظمة، وتوضيح جوانب التغيير في المكونات الاربعة وهي (التقانة، المهمة، الهيكل، الافراد) ويمكن توضيح مستويات التغيير بالتالي (Durkin et al., 2015: 948):

المستوى الاول (إما الفا): تغيير في طريقة تنفيذ المهمة، حسب طبيعة الاختيار التقني لتلك المهمة.  
المستوى الثاني (إما بيتا): تأثير التغيير التقني على نتائج انجاز المهمة على الافراد المستفيدين.  
المستوى الثالث (إما كاما): تؤثر على جميع المكونات (الافراد والهيكل التنظيمي والتقانة والمهمة) وهنا يظهر تبني المنهج التكنو-اجتماعي، الشكل (٢) يوضح ذلك



الشكل (٣): تغيير العلاقات بين المكونات التنظيمية

Source: Durkin, Mark, Mulholland, Gwyneth & McCartan, Aodheen, (2015), A socio-technical perspective on social media adoption: a case from retail banking, International Journal of Bank Marketing, Vol. 33 No. 7, p.950.

الملاحظ من الشكل ان المستوى الاول إما الفا كامن في طبيعة التغيير التقني للمهمة وهو عملية الاتمته عبر عنه بالسهم (==)، وفي المرحلة الثانية إما بيتا وهي عملية نقل المعلومات والفائدة المتحققة من نقل المعلومات وعبر عنها بالسهم (==)، المرحلة الاخيرة الثالثة إما كاما وهي التحول في الاتمته والمهمة والهيكل التنظيمي والافراد وعبر عنها بسهم (==) حيث تؤثر التغييرات على (Durkin, 2015: 944-962):

١. الطريقة التي يتم بها اختيار التقانة الجديدة وتنفيذها.
٢. تغيير الطريقة التي تنجز بها المنظمة المهام.
٣. تعديل القرارات التنظيمية، وفي النهاية فان المنظمة سوف تتبنى المنهج التكنو-اجتماعي.

ثانياً. **المؤثرات التنظيمية:** اشار (Gears) على المنظمة ان تركز على الجوانب الاتية (الثقافة، الاهداف، الاستراتيجية، المعايير، السياسات) لتحقيق الفاعلية في العملية التعاونية، ويمكن توضيحها وفق الاتي (Gears, 2011: 24):

١. **الثقافة the culture:** تأتي كلمة الثقافة من الكلمة اللاتينية cultura وهي ترتبط بعبادة أو طائفة أما المصطلح بمنظوره الواسع فهو يشير إلى نتائج التفاعل البشري، وتعرف الثقافة بانها معرفة مكتسبة يستخدمها الأشخاص في تفسير الخبرات وتوليد السلوك الاجتماعي وهذه المعرفة تشكل القيم وتصنع المواقف وتؤثر في السلوك. اغلب الباحثين في مجال الثقافة يتفقون على خصائص الثقافة الاتية (Luthans & Doh, 2018: 124):

- ❖ مكتسبة بالتعلم: أي يتم تعلمها وهي ليست موروثه أو لها أساس بيولوجي ويتم اكتسابها من خلال التعلم والخبرة.
- ❖ مشاركة: أي ان الأشخاص كأعضاء في مجموعة أو منظمة أو مجتمع يشاركون الثقافة وهي ليست خاصة بأفراد.
- ❖ عابرة للأجيال: أي ان الثقافة تراكمية تمرر من جيل إلى جيل آخر.
- ❖ رمزية: تستند الثقافة على طاقة الإنسان على ترميز أو استخدام أشياء لتمثل أشياء أخرى.
- ❖ نمطية: أي ان للثقافة هيكل وهي متكاملة والتغير في جزء من أجزائها يولد تغيرات في أجزائها الأخرى.
- ❖ تكيفيه: تعتمد الثقافة على طاقة الإنسان على التغير أو التكيف على عكس عمليات التكيف المدفوعة جينياً لدى الحيوانات.

بينما اشار (Cress & Fischer, 2017: 65) ان ثقافات المشاركة (التي تعطي معلومات واسعة وابتكار عدد كبير من التحف الاثرية والفوضى الخلاقة من خلال جعل جميع الاصوات مسموعة، والتقليل من سلطة اراء الخبراء، ومشاركة الخبرات كإبداع اجتماعي) والتي تفوق العيوب المتمثلة بـ (تراكم المعلومات غير ذات العلاقة، واهدار الموارد البشرية في مساحات المعلومات الكبيرة، وعدم وجود اصوات متناسقة).

٢. **الاهداف Goals:** الاهداف هي النتائج المرجوة، كما انها توجه القرارات الادارية، وتشكل المعيار الذي يتم قياس نتائج العمل الخاصة به، وغالبا ما توصف بانها العنصر الاساسي للتخطيط، فعليك التعرف على الهدف المطلوب او النتيجة قبل من ان تتمكن من وضع خطط للوصول اليها (Robbins & Coulter, 2012: 205)، ان تحديد الاهداف هو عنصر اساسي في المدى البعيد للنجاح الوظيفي، رياضيون ناجحون، رجال اعمال، والمتعلمين في جميع المجالات يستخدمون الاهداف لـ (Robbins & Coulter, 2018: 288): (لتركيز جهودهم، دافع على المدى القصير، لبناء الثقة بالنفس كلما الاهداف نجحت).

ان الافراد الذين لديهم اهداف موجه وهي تعكس الاهداف التي يتبعونها، وان هذه التوجهات تبني بقوة سلوك الفرد، وان الافراد لديهم فئتين أساسيتين من الاهداف الموجهة (Swift et al., 2010:380):

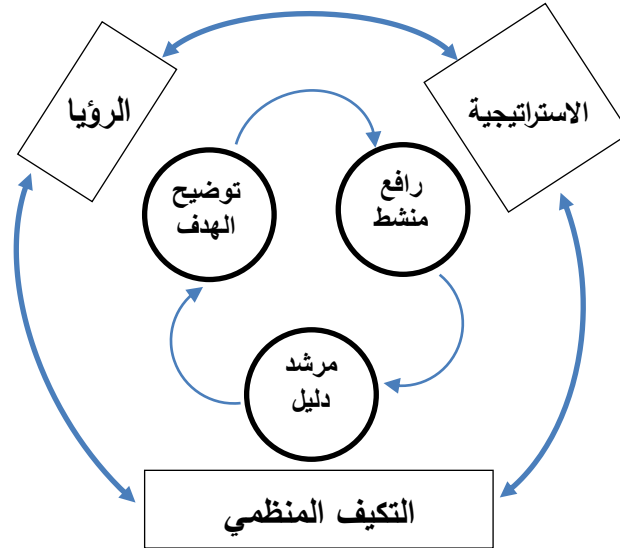
- ❖ اهداف موجه للتعلم، وهنا يتم التركيز على اكتساب مهارات جديدة والمعرفة.
- ❖ اهداف موجه للأداء، وهنا يتم التركيز على اثبات الكفاءة وتجنب الفشل.

ان الافراد الذين لديهم اهداف موجه للتعلم يميلون الى الانخراط في سلوك التعلم التي تمكنهم من التعلم واكتساب مهارات جديدة، واولئك الذين اهدافهم موجه للأداء يميلون الى الانخراط في سلوكيات تمكنهم من اثبات كفاءتهم وكسب تقييمات ايجابية.

كما ان الافراد الذين لديهم اهداف موجه للتعلم يشاركون في مواقف صعبة، على العكس الافراد اهدافهم موجه للأداء حيث يبحثون عن دليل على قدرتهم على النجاح، ويتجهون الى زيادة التقييمات الايجابية في مجال اختصاصهم وتقليل التقييمات السلبية، وهم يقارنون اداءهم مع زملائهم، بينما يرى (Button et al., 1996) ان كلا الاتجاهين لا يتعارضون مع بعضهم البعض، فالفرد يمكن امتلاك اتجاه للتعلم وفي ذات الوقت توجه للأداء، فهم يريدون بناء كفاءتهم وقدراتهم بينما يتوقعون بعض المكافآت، كالتفوق على الآخرين (Shariq et al., 2018: 5).

٣. الاستراتيجية **The strategy**: خطة توضح كيف أن المنظمة تقوم بعمل ما وتتنافس بنجاح وكيف سوف ترضي الزبائن في مطالبهم لكي تنجز الاهداف (Robbins & Coulter, 2018: 314)، كما انها خطة تنفيذية توضح تخصيص الموارد والانشطة الضرورية للتعامل مع البيئة وانجاز المزايا التنافسية وتحقيق اهداف المنظمة (Daft & Marcic, 2006: 179).

كما اضاف (Bradley & McDonald) ان عملية صناعة منظمة اجتماعية، قائمة على مجتمع تعاوني في ضوء تحقيق التعاون الواسع، فنحن بحاجة الى رؤيا، واستراتيجية، وتكيف المنظمة، كجوانب اساسية، وباجة ايضا الى توضيح الهدف واعتماد دليل لذلك، ورافع منشط لتعزيز الفعل في بداية النشاط، والشكل الاتي يوضح ذلك



الشكل (٤): عملية تحقيق المنظمة الاجتماعية

Source: Bradley, Anthony & McDonald, mark p, (2011), The Social Organization How to Use Social Media to tap the Collective Genius of your Customers and Employees, Harvard business review, U.S.A, p. 29.

ومن خلال الشكل فان الجوانب الاساسية لصناعة منظمة اجتماعية تقوم على التعاون

الواسع، فلا بد من تحقيق الاتي (Bradley & McDonald, 2011: 31-35):

❖ الرؤيا: لابد لقيادة المنظمة من امتلاك رؤيا واسعة كيف ان المجتمع التعاوني يستطيع تحقيق قيمة الابتكار في المنظمة، ويجب ايجاد تلك الرؤيا الى المجتمع.



- ❖ الاستراتيجية: بعد امتلاك الرؤيا، لابد من تحديد الفرص والتحديات التي على المنظمة التركيز عليها لبناء مجتمع تعاوني فعال في تحقيق الهدف، وتتضمن ثلاثة أنشطة أساسية (اختيار نظم الذكاء لتمكين التعاون المجتمعي، تحديد ابن ومتى نستثمر وتحديد المجتمع التعاوني، تأسيس مبررات للأعمال لاختيار المجتمع التعاوني).
- ❖ تكيف المنظمة: ففي النهاية لابد من البدا في تحويل الهيكل التنظيمي، والتحول نحو اللامركزية، وتمكين العاملين من اجل الوصول الى مجتمع تعاوني.
- ٤. **المعايير Standards:** جميع المجموعات لديها قواعد معايير او توقعات يتم قبولها ومشاركتها من قبل اعضاء المجموعة، وتفرض القواعد اشياء مثل مستويات مخرجات العمل، التغيب عن العمل، ومعدل الاندماج مع الاخرين في الوظيفة (Robbins & Coulter, 2018: 419).
- وقد اعتمدت العديد من المؤسسات وخصوصا التعليمية ما يطلق عليه بإدارة الموجودات والهوية وتهدف الى حماية المعلومات في نظم التعليم الالكتروني، ويستخدم العديد من المفاهيم الرئيسية، بما في ذلك (Alves & Uhomoibhi, 2010: 80):
- ❖ المصادقة: عملية التحقق من هوية اي فرد طلب الوصول الى الموارد.
- ❖ الاذونات: عملية الوصول التي تمنح للمستخدم بناءً على هوية المستخدم.
- ❖ السمات: معلومات عن المستخدم، مثل العضوية او الدور.
- ❖ الثقة: الاتفاق بين مختلف الاطراف وانظمة مشاركة حول الهويات.
- ❖ ادارة الموجودات: العمليات والتقنيات للتحكم ومراقبة الوصول الى الموارد المحمية وتشمل المصادقة والتفويض والثقة والتدقيق الامني.
- ❖ الاتحاد: نوع خاص من علاقة الثقة بين المنظمات المختلفة، التي توافق على مشاركة المعلومات خارج حدود الشبكة الداخلية.
- النقاط السابقة تهدف الى الحماية الفكرية للمعلومات والمعارف، وهذه تعد بمثابة اجراءات ومعايير اساسية للمؤسسات وبهدف تحقيق الثقة بين الاطراف المشاركة، وعادة ما تتطلب بيئات التعلم الافتراضية والاكاديمية، وبيئات البحث الافتراضية، والويكي، والمدونات، والمكتبات، وغيرها، مصادقة المستخدم من اجل الولوج اليها.
- ٥. **السياسات Policies:** هي الوسيلة التي سيتم من خلالها تحقيق الاهداف السنوية، وتتضمن السياسات ارشادات، القواعد والاجراءات التي وضعت لدعم الجهود الرامية الى تحقيق الاهداف المعلنة، السياسات هي اداة لصنع القرارات لمعالجة الحالات او المواقف المتكررة (David & David, 2015: 46). كما قدم (Looy) عناصر أساسية لسياسات الوسائط الاجتماعية، تتمثل بالتالي (Looy, 2016: 211):
- ❖ سياسة التدقيق على الوسائط الاجتماعية: إدراك الاستخدام السليم لتلك الوسائط من قبل المستخدمين وبأن هذه الوسائط هي في طريقها لتحقيق الاهداف التي وضعت من اجلها.
- ❖ مبادئ ومعايير للاتصال: الطرق التي يتصرف بها الموظفون في الوسائط الاجتماعية والتي ينبغي ان تتسق مع قيم الشركة.
- ❖ قسم رئيسي للوسائط الاجتماعية: لمتابعة النشاط الحاصل لا بد من سياسة تركز على وحدة اساسية لمتابعة عمل الوسائط الاجتماعية.
- ❖ التدريب على الوسائط الاجتماعية: تدريب العاملين بشكل اساسي على الوسائط الاجتماعية.

### المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

تم تصميم برنامج تعاوني مقترح للجامعة التقنية الشامية قائم على الشبكة العنكبوتية، يحتوي البرنامج في الواجهة الرئيسية على مجموعة من المتغيرات التنظيمية التي تم تبنيها من دراسة (Gears,2011)، ويمكن توضيحها وفق الشكل الاتي، كما يمكن الاطلاع على المؤثرات التنظيمية في الملحق (١).



الشكل (٥): واجهة البرنامج الاساسية مع المتغيرات المنظمة

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.  
كما تم توزيع حسابات دخول الى البرنامج على (٦٣) أكاديمي في الجامعة التقنية الشامية مع تحقيق شراكة استراتيجية مع (١٦) أكاديمي في جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد، وبهذا فان المجموع الكلي يبلغ (٧٩) أكاديمي مشارك في البرنامج المقترح، والشكل التالي يوضح اليات الدخول الى البرنامج المقترح.



الشكل (٦): الولوج الى البرنامج على الشبكة العنكبوتية

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.  
كما تم تقسيم المشاركين الى ثلاثة فئات اساسية هم الفئة A المشاركة في البرنامج بفاعلية، الفئة B المشاركة في البرنامج وغير فعالة، الفئة C غير المشاركة في البرنامج، وتم قياس المؤثرات التنظيمية من خلال استمارة موزعة على المشاركين يمكن الاطلاع عليها في الملحق (٢)، وهدفت الدراسة من خلال ذلك الى توضيح مدى تأثير سلوك الفئة A والفئة B بالمؤثرات المنظمة المطروحة في واجهة البرنامج، ومدى توفر هذه المؤثرات التنظيمية في الجامعة المبحوثة من خلال الاسئلة الموجهة للفئة C، ويمكن توضيح الجانب التطبيقي وفق التالي:

أولاً. اليات عمل البرنامج المقترح: البرنامج يعمل على الشبكة العنكبوتية كما تم الإشارة سابقا ويهدف البرنامج الى تحقيق موقف تعاوني بين المشاركين من خلال طرح البحوث والافكار، والشكل (٦) يوضح رابط واليات الدخول البرنامج المقترح، كما ان الشكل (٥) يوضح الواجهة الرئيسية للبرنامج، كما يمكن ملاحظة القائمة على يمين الواجهة تمثل اليات عمل البرنامج، وهي اضافة البحوث والشكل (٧) يوضح اليات اضافة البحوث.

الشكل (٧): اليات اضافة البحوث

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.  
كما يمكن التعديل على البحوث المضافة من قبل المشاركين والموافقة على التعديلات من قبل المرسل للبحث، والتي يمكن توضيحها وفق الشكل (٨)، وايضا يمكن تقييم البحث من قبل المشاركين بغرض النشر في الصفحة الرئيسية للبرامج كبحت مقيم من الاقران اي المشاركين في البرنامج، والشكل (٩) يوضح ذلك.

شكل (٨): اختيار تعديل المشاركين من قبل مرسل البحث

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

مقالة STUDY THE EFFECTS OF PRESTRAINS IN EQUIBIAXIAL STRETCHING ON THE FORMING LIMIT DIAGRAM OF ALUMINUM ALLOY SHEETS (2024 T3) دراسة تأثير الانفعالات المسبقة في المط ثنائي المحور المتساوي على مخطط حد التشكيل لصفائح من سبيكة الألمنيوم (T3 2024)

الموافقة على النشر

The strain path for sheet metal may be changed during forming, this may be affect the forming limit curve (FLC). In this work the FLC before and after prestraining was determined for aluminum alloy (2024 T3) to study the effect of this type of prestraining and in different values on the FLC. This alloy was chosen because it is used widely, specially in aircraft structures. It was shown that the using of The equibiaxial stretching (in the first stage), reduces the forming limit curve at all strain paths (in the second stage). It was noted that, the major strain at Forming Limit Level, when prestrains in equibiaxial stretching path direction is used was lowered at the

الشكل (٩): التقييم للبحوث المرسله من قبل المشاركين

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

كما ان البرنامج عمل على امكانية اضافة فكرة من قبل المشارك مع امكانية التعليق عليها من قبل جميع المشاركين في البرنامج والشكل (١٠) يوضح ذلك، كما يمكن تقديم مجموع النقاط التي حصل عليها المشارك في البرنامج من خلال ارساله للبحوث والافكار والتعليقات والتعليقات على بحوث الاخرين، والشكل (١١) يوضح ذلك.

الشكل (١٠): اضافة التعليق على الافكار المطروحة

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

18 نقطة		اسم المشارك
15 نقطة		
13 نقطة		
12 نقطة		
12 نقطة		
11 نقطة		
11 نقطة		
8 نقطة		

الشكل (١١): اسماء ونقاط المشاركين بفاعلية في البرنامج

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

ثانياً. تحليل التوجهات السلوكية للمشاركين في البرنامج: الدراسة عمدت من خلال متابعة سلوك المشاركين الى تقسيمهم الى ثلاثة فئات الاولى هي الفئة A وهي الفئة المشاركة والفعالة في البرنامج وبلغ عددهم (١٣) تدريسي، والفئة B وهي الفئة المشاركة وغير الفعالة في البرنامج وبلغ عددهم (١٥) تدريسي، والفئة C وهي الفئة غير المشاركة في البرنامج وبلغ عددهم (٥١) تدريسي، ومن خلال اجابات المشاركين على الاستبانة الواضحة في الملحق (١)، وتم اجراء التحليل الاحصائية T-test للفئات الثلاثة بما يتعلق بالموثرات التنظيمية، ويمكن توضيحه وفق الجدول الاتي

الجدول (١): نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئات الثلاثة

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	المتوسط	الانحراف المعياري	T المحسوبة	p	نسبة الاستجابة *
المؤثرات المنظمية للفئة A	الثقافة	3.76	0.83	3.33	0.006	5/5=100%
	الاهداف	4.07	1.11	3.48	0.005	
	الاستراتيجيات	4.30	0.75	6.28	0.000	
	المعايير	4.23	0.59	7.41	0.000	
	السياسات	4.07	0.86	4.50	0.001	
قيمة (T) الجدولية=1.782 N = 13						
المؤثرات المنظمية للفئة B (*)	الثقافة	3.41	0.79	1.82	0.096	1/5=20%
	الاهداف	2.83	0.71	-0.80	0.438	
	الاستراتيجيات	2.50	0.79	-2.17	0.053	
	المعايير	2.75	0.86	-1.00	0.339	
	السياسات	2.75	0.62	-1.39	0.191	
قيمة (T) الجدولية=1.796 N =12						
المؤثرات المنظمية للفئة C	الثقافة	3.14	0.98	1.00	0.322	0/5=0%
	الاهداف	3.00	1.11	0.00	1.000	
	الاستراتيجيات	3.04	1.13	0.25	0.805	
	المعايير	2.65	0.976	-2.58	0.013	
	السياسات	2.45	1.301	-3.01	0.004	
قيمة (T) الجدولية=1.678 N = 51						

(\*) نسبة الاستجابة = عدد المتغيرات لكل بعد / مجموع المتغيرات للبعد الواحد  
المصدر: من اعداد الباحثين.

† يمكن وصف نتائج الجدول كما يلي:

أ. نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات المنظمة للفئة A: أظهر الجدول (١) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن جميع المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً ضمن مكون (المؤثرات التنظيمية)، ونسبة الاستجابة مع هذا المكون كانت (100%)، وان المتغير الفرعي المعايير للحماية الفكرية الموضوعية في واجهة البرنامج والموضحة في الملحق (٤) لها تأثير كبير في المشاركة الفعالة في البرنامج حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (7.41) وهي اعلى من قيمة (T) الجدولية (1.782)، ثم يلها المتغير الفرعي المتعلق بالاستراتيجية المطروحة في واجهة البرنامج، وبعد ذلك السياسات المطروحة في واجهة البرنامج، وجاء بعد ذلك الاهداف المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج، واخيراً عند سؤال العينة المبحوثة عن مدى توفر ثقافة التعاون في هكذا برامج في منظماتهم فقد ظهرت قيمة (T) المحسوبة (3.33) وهي اقل قيمة بين

(\*) هذه الاجابات تتعلق بـ (١٢) فرد من أصل (١٥) فرد قد قرأوا الواجبات في البرنامج، وتم اهمال اجابات ثلاثة اشخاص لم يقرأوا واجبات البرنامج لأسباب احصائية.

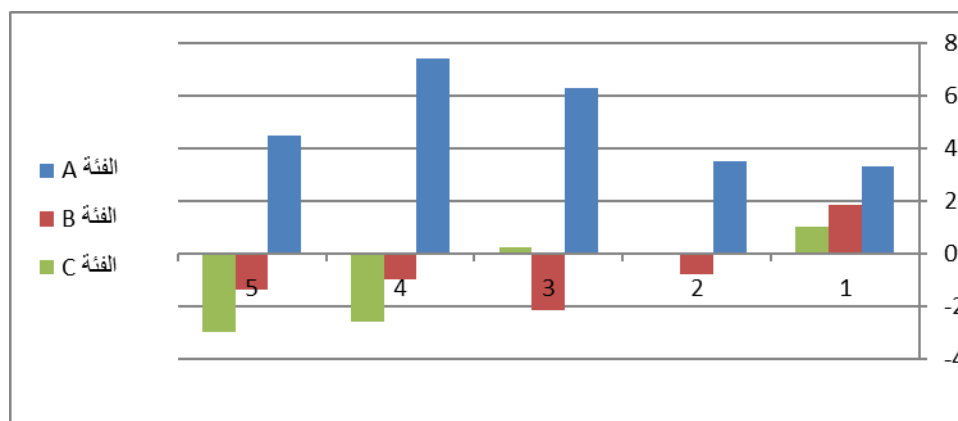
†

القيم الخمسة، وبهذا فان ما تم طرحه في واجهة البرنامج من متغيرات منظمة كان لها الاثر البالغ بما يتعلق بهذه العينة الفئة (A).

ب. **نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات المنظمة للفئة B:** أظهر الجدول (١) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين للفئة B (١٢) فرد من اصل (١٥) الذين اجابوا بنعم انهم قرأوا واجهات البرنامج حيث اظهرت النتائج استجابة متغير امتلاك المنظمة للثقافة التعاونية لمكون (المؤثرات التنظيمية) بقيمة (T) المحسوبة (1.82) وهي اعلى من قيمة (T) الجدولية (1.792) بقليل، وبرغم من ان باقي المتغيرات الفرعية وهي الاهداف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج الملحق (٤) سجلت قراءات سلبية وذلك لا اعتماد الباحث صيغة النفي في الاسئلة الظاهرة في الاستبانة الملحق (٢) للفئة B وبهذا فان هذه المتغيرات تمثل حالة ايجابية للدراسة لكل من الفئة A والفئة B.

ج. **نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات المنظمة:** أظهر الجدول (١) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن جميع المتغيرات الفرعية لم تحقق توافقاً ضمن مكون (المؤثرات التنظيمية)، ونسبة الاستجابة مع هذا المكون كانت (٠%)، وذلك عند سؤال المستجيبين للفئة C حول امتلاك منظماتهم لثقافة او اهداف او استراتيجيات او معايير تحميمهم فكريا او سياسات اتجاه مشاركتهم في هكذا برامج تعاونية، حيث بلغت اعلى قيمة لـ (T) المحسوبة (1.00) لمتغير امتلاك المنظمة لثقافة التعاون بينما قيمة (T) الجدولية كانت (1.678)، وهو لم يتجاوز قيمة (T) الجدولية، اما اقل قيمة لـ (T) المحسوبة (-3.01) فهي لمتغير السياسات المنظمة اتجاه البرامج التشاركية، بينما قيمة (T) الجدولية كانت (1.678).

**ثالثاً. مقارنة المؤثرات المنظمة للفئات الثلاثة A و B و C:** تناولت الدراسة خمسة مؤثرات تنظيمية بناءً على الدراسة التي قدمها (Gears, 2011)، والجدول (١) يوضح الفروقات بين (T) المحسوبة للفئات الثلاثة كما ان الشكل (١٢) يعطي صورة توضيحية لقيمة (T) المحسوبة للفئات الثلاثة.



الشكل (١٢): مقارنة المؤثرات التنظيمية للفئات الثلاثة A و B و C باعتماد قيمة (T) المحسوبة المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات الحاسبة الالكترونية.

حيث يمثل المحور الافقي المتغيرات الفرعية لمكون (المؤثرات التنظيمية) وهي حسب التسلسل الظاهر في الشكل (الثقافة، الاهداف، الاستراتيجيات، المعايير، السياسات)، والمحور العمودي يمثل قيمة (T) المحسوبة، ومن خلال الجدول والشكل يمكن توضيح التالي:

١. عبرت الفئة A و B عن امتلاك المنظمة المبحوثة لثقافة تتمثل في مشاركة المعرفة عبر البرامج التشاركية، اما الفئة C فعبرت عن عدم امتلاك المنظمة المبحوثة لثقافة تشاركية عبر هذه البرامج.
٢. اظهرت الفئة A استجابة للهدف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات المنظمة المعروضة في واجهة البرنامج الملحق (١)، واكدت على فعاليتها في المشاركة في البرنامج، الفئة B نفتات ان تكون الاهداف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات المتوفرة في واجهة البرنامج غير فعالة حيث كان السؤال الموجهة للمشاركين من هذه الفئة بالنفي انظر الملحق (٢)، وبهذا فان اثبات النفي هو فاعلية هذه الاهداف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات في هكذا برامج حسب الفئة B، اما الفئة C لم تظهر اي اعتقاد بان المنظمة المبحوثة تمتلك اهداف او استراتيجيات او معايير او سياسات للمشاركة في هكذا برامج.
٣. نلاحظ اهتمام الفئة A بالمعايير الموضوعة في واجهة البرنامج، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (7.41) وقيمة (T) الجدولية (1.782)، وهذا يدل على حاجة المشاركين في البرنامج الى معايير حماية فكرية توفرها لهم المنظمة لمواجهة السرقات الفكرية التي يتعرضون لها.

#### الاستنتاجات والتوصيات:

##### يمكن توضيح الاستنتاجات وفق الاتي:

١. سلوك الافراد اتجاه المشاركة في البرنامج التعاونية هو اما المشاركة الفعالة، اما المشاركة لكن دون الفاعلية، واما عدم المشاركة في البرامج.
٢. امتلاك المنظمة لأهداف واستراتيجيات ومعايير وسياسات مع امتلاكها لثقافة التعاون في هكذا برامج فسوف يزيد من فاعلية المشاركة في هكذا برامج.
٣. امتلاك المنظمة لمعايير الحماية الفكرية من السرقات العلمية فانه سوف يزيد من فاعلية المشاركة في هكذا برامج.
٤. المنظمة المبحوثة لا تمتلك اهداف واستراتيجيات او معايير خاصة بها للمشاركة في هكذا برامج.

##### كما يمكن توضيح التوصيات وفق الاتي:

١. الاهتمام بسلوك المشاركين في هكذا برامج والتعرف على السبل الاساسية التي تؤدي الى زيادة المشاركة في هكذا برامج.
٢. الاهتمام بالمعايير الحماية الفكرية المتعلقة بمنع السرقات العلمية والفكرية لما لها من تأثير على المشاركة في البرامج التعاونية.
٣. وضع اهداف واضحة للمشاركين في البرامج وتوضيح الفوائد من هكذا برامج للمشاركين.
٤. اعتماد المنظمة المبحوثة برنامج خاص بها من اجل تعزيز المشاركة بين باحثيها مما يمكنها من تسويق نتائجها البحثية.

#### المصادر

1. Alves, Paulo & Uhomoibhi, James, (2010), Issues of e-learning standards and identity management for mobility and collaboration in higher education, Campus-Wide Information Systems, Vol. 27 No. 2, pp. 79-90.
2. Bradley, Anthony & McDonald, mark p, (2011), the social organization how to use social media to tap the collective genius of your customers and employees, Harvard business review, U.S.A.

3. Cress, Ulrike& Fischer Gerhard, (2017), Mass Collaboration with Social Software in TEL, in Erik Duval, Mike Sharples&Rosamund Sutherland (Eds), Technology Enhanced Learning Springer International Publishing, Cham, Switzerland
4. Daft, Richard L.& Marcic, Dorothy, (2006), Understanding Management, 5th ed, Thomson South-Western, United States of America
5. David, Fred R. & David, Forest R., (2015), Strategic Management Concepts and Cases, 15th ed, Pearson education Limited, United States of America.
6. Durkin, Mark, Mulholland, Gwyneth & McCartan, Aodheen, (2015), A socio-technical perspective on social media adoption: a case from retail banking, International Journal of Bank Marketing, Vol. 33 No. 7., pp. 944-962
7. Gears, Deborah Ann, (2011), Wiki Behavior in the Workplace: Emotional Aspects of Content Development, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Systems, Nova Southeastern University, U.S.A.
8. Looy, Amy Van, (2016), Social Media Management Technologies and Strategies for Creating Business Value, Springer International Publishing, Switzerland.
9. Luthans, Fred & Doh, Jonathan P., (2018), International Management Culture, Strategy, and Behavior, 10th ed, McGraw-Hill Education, United States of America
10. Mumford, Enid, (2000), a Socio-Technical Approach to Systems Design, Requirements Engineering, Volume 5, Issue 2, pp. 125-133.
11. Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary, (2012), Management, 10th ed, Prentice Hall, United States of America
12. Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary (2018), Management, 14th ed, Pearson Education Limited, Malaysia
13. Shariq, Syed Muhammad, Mukhtar Umer & Anwar, Suleman, (2018), Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing, Journal of Knowledge Management, Accepted 20 May 2018, pp.1-19
14. Swift, Michele, Balkin, David B & Matusik, Sharon F., (2010), Goal orientations and the motivation to share knowledge, Journal of Knowledge Management, Vol. 14 Iss.3, pp. 378-393.

### الملحق (١) واجهات البرنامج الرئيسية

**رؤية الجامعة حول البرنامج:** تسعى الجامعة الى تحقيق ريادة جامعية على المستوى الوطني والاقليمي انطلاقا نحو العالمية، مما يعود بالنفع المعنوي والمادي على اعضاءها المشاركين، من خلال تبنيها لبرنامج تعاوني يسعى الى تحقيق التعاون بين اعضاءها المشاركين.

**اهداف الجامعة حول البرنامج:** ان الهدف الاساسي للبرنامج يكمن في ثلاثة خطوات اساسية، والتي تعد بمثابة اهداف يسعى البرنامج الى تحقيقها:

**الهدف الأول:** هو تحقيق التعاون بين اعضاء الجامعة داخليا والاستفادة من مواردها الداخلي البشري والكامن في معرفة الافراد الضمنية.



**والهدف الثاني:** هو تعزيز الابداع العلمي للبحوث العلمية وذلك بتوظيف التقنية في إطار تعاوني لدعم المشاركة بين الأكاديميين المتباعدين جغرافيا.

**والهدف الثالث:** هو المشاركة الفعلية في إطار تعاوني مع الوحدات الاستراتيجية الوطنية في مجال تبادل المعرفة والشراكة البحثية مع تلك الوحدات سواء على المستوى الوطني او الاقليمي ووصولاً نحو العالمية.

**استراتيجية الجامعة حول البرنامج:** تسعى الجامعة في اطارها الاستراتيجي الى تحقيق اهدافها في إطار مرحلتين اساسيتين الاولى في تحقيق التعاون بين الاعضاء المشاركين داخل الجامعة ذاتها وفي إطار زمني محدد، ثم التحول نحو المرحلة الثانية في إطار الشراكة التعاونية مع الجامعات الوطنية او الاقليمية او العالمية ضمن إطار زمني محدد.

**سياسة الجامعة حول البرنامج:** تسعى الجامعة الى تبني سياسات ضمن اطارها الاستراتيجي في توضيح البرنامج التدريبي والتحفيزي واعتماد النماذج التكنولوجية الملائمة لطبيعة الجامعة واعملها، واعتماد الندوات التعريفية بأهمية البرنامج في اطار تحقيق الريادة الجامعية، ويمكن توضيح سياسة الجامعة وفق مدخلين اساسيين: **الاول العمل على وضع برنامج تدريبي للتعريف بالبرنامج** والذي يتضمن الندوات العلمية بالإضافة الى التدريب الالكتروني عبر البرنامج، **والثاني العمل على وضع برنامج تحفيزي** يتضمن ثلاثة جوانب اساسية الجانب الاول المكافآت المادية والثاني المكافآت التقديرية للمتميزين في البرنامج، والجانب الثالث هو المكافآت المتوفرة في طبيعة عمل البرنامج والقائم على الحالة التنافسية بين الاعضاء.

**معايير جامعية للحماية الفكرية(\*):** تسعى الجامعة من خلال المعايير الاتية الى توجيه اعضاءها بالالتزام بالجانب القانوني في طروحاتهم الفكرية، والمحافظة على حقوق الآخرين، بهدف بناء الثقة بين المشاركين، ويمكن توضيح المعايير بالتالي:

١. ان الجامعة ملزمة امام جميع الافراد المشاركين في البرنامج في حماية الممتلكات الفكرية للأفراد المشاركين، وحسب القانون العراقي رقم (٣) لسنة ١٩٧١م المعدل من قبل سلطة الائتلاف (المنحلة) رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٨، والخاص بحماية حق المؤلف، ويمكن الاطلاع على تفاصيل القانون <http://www.iraq-lg-law.org>.

٢. ان الجامعة تسعى الى المتابعة القانونية للمشاركين في حالة ثبت قيام أحد المشاركين في سرقة او الاعتداء على الممتلكات الفكرية لأخرين.

٣. ان الهدف الاساسي للبرنامج هو تنمية المعرفة للأفراد المشاركين من خلال تحقيق التأليف المشترك في إطار تعاوني علمي بحث، فلا مجال للنقاشات الشخصية او الاساءات داخل إطار عمل البرنامج.

٤. ان السرقات الفكرية هي لا تختلف عن سرقات المال العام لذلك يجب تحري الدقة اثناء النقل والاشارة الى المصدر، وان الاديان السماوية تحثنا على اعطاء كل ذي حق حقه.

٥. ان البرنامج صمم بطريقة تساعدك على المنافسة مما يولد لديك دافع اساسي للمشاركة والمتابعة المستمرة.

٦. مشاركتك باسم مستعار لتكون طروحائك أكثر فاعلية مع الاعضاء في إطار مشاركتك في البرنامج.

٧. حق المشارك محفوظ، حيث يتم الاشارة الى اسمه واسماء المعدلين المقبول تعديلهم في الصفحة الرئيسية للجامعة بعد نجاح البحث في عبور التقييم.

(\*) هذا المعايير هي معايير مقترحة خاصة بالدراسة وليس للجامعة أي علاقة بها.

## الملحق (٢): استمارة الاستبيان للفئات الثلاثة (A و B و C)

تحية طيبة....

تمثل هذه الاستبانة جزء من مشروع بحث بعنوان (قياس المؤثرات التنظيمية لمشروع التعاون الجامعي الالكتروني/دراسة استطلاعية لآراء عينة من المشتركين في برنامج تعاوني مصمم للجامعة التقنية الشمالية) لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار واحدة من الإجابات التي ترونها مناسبة لكل سؤال بوضع إشارة (✓) في المكان المخصص، او اجابة كتابية ان وجدت، وبالتأكيد فإن المعلومات لأغراض البحث العلمي.

أملين تعاونكم ومساعدتكم لنا في الإجابة على فقراتها بموضوعية، وشكرا لحسن استجابتكم مع تمنياتنا بالنجاح الدائم لأعمالكم.

الباحث

الأستاذ المساعد الدكتور  
علاء احمد حسن الجبوري

الباحث

المدرس مساعد  
ياسر داود سليمان

التحصيل الدراسي .....

الاختصاص .....

المنصب الوظيفي.....

الكلية/او المعهد المنتمي اليه.....

سنة الميلاد.....

الجنس ☐ ذكر ☐ انثى

### استمارة موزعة للفئة A

المؤثرات التنظيمية/ تمثل الجوانب المنظمة الاهداف والاستراتيجيات والسياسات التي وضعتها المنظمة من اجل دفع الافراد نحو المشاركة في البرنامج التشاركية داخل الوحدة المنظمة او خارجها، وتتمثل ابعادها بـ (الثقافة، الاهداف، الاستراتيجيات، المعايير، السياسات)

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					باعتقادك ان الاهداف المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج، كان لها دافع قوي للمشاركة في البرنامج بفاعلية.
					الاستراتيجية المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج اعطتك دافع لزيادة فاعلية المشاركة.
					المعايير المنظمة للحماية الفكرية المتوفرة في واجهة البرنامج، كانت مقنعة لك للمشاركة في البرنامج بفاعلية
					هل وجدت ان السياسات المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج اسهمت في زيادة مشاركتك بفاعلية في البرنامج المقترح.

## استمارة موزعة للفئة B:

ملاحظة مهمة: هل قراءة المؤثرات التنظيمية المتوفرة في واجهة البرنامج الرئيسية إذا كانت اجابتك بنعم اجب عن الاسئلة الاتية: ☐ نعم ☐ لا

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					هل الاهداف المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج، لم تولد لديك دافع قوي للمشاركة بفاعلية في البرنامج.
					الاستراتيجية المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج لم توفر لديك الرغبة في المشاركة بفاعلية في البرنامج المقترح.
					المعايير المنظمة للحماية الفكرية المتوفرة في واجهة البرنامج، لم تكن مقنعة لك للمشاركة في البرنامج بفاعلية.
					هل وجدت ان السياسات المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج لم تكن كافية في زيادة مشاركتك بفاعلية في البرنامج المقترح.

وإذا كانت اجابتك بـ لا فأجب عن الاسئلة الاتية:

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					تمتلك منظمتك اهداف واضحة عند توجيهك للمشاركة في البرامج التشاركية.
					تمتلك منظمتك استراتيجيات واضحة في تطبيق البرامج التشاركية.
					تعطي منظمتك معايير اساسية للحماية الفكرية عند مشاركتك في البرامج التشاركية
					توفر منظمتك حوافز مختلفة للمشاركة في البرامج التشاركية.

## استمارة موزعة للفئة C:

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					تمتلك منظمتك اهداف واضحة عند توجيهك للمشاركة في البرامج التشاركية.
					تمتلك منظمتك استراتيجيات واضحة في تطبيق البرامج التشاركية.
					تعطي منظمتك معايير اساسية للحماية الفكرية عند مشاركتك في البرامج التشاركية
					توفر منظمتك حوافز مختلفة للمشاركة في البرامج التشاركية.