

تطبيق نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة في أقسام العلاقات العامة : مصرف الرشيد أنموذجاً.

Applying the Individual Integration Model to Produce Knowledge in Public Relations Departments: Rashid Bank as a Model

Dr.hussein Ali Saddam

م.د حسين علي صدام

كلية الإمام الكاظم (عليه السلام) – بغداد. قسم إدارة الأعمال.

hussein.alisaaddan@alkadhum-col.edu.iq

Department business management

المستخلص .

عمل الباحث على بناء نموذج معرفي وفق متطلبات الأعمال ودراسة بعض المشاكل التي تواجه المنظمات الحكومية ووجد الباحث أهمية استخدام نماذج إدارة المعرفة في استراتيجيات المنظمات وهذا ساعد على بناء نموذج معرفي جديد يعتمد على أربع عناصر مهمة في إنتاج ومشاركة المعرفة في أقسام العلاقات العامة في مصرف الرشيد واستخدم المنهج الإحصائي الوصفي وتقييم العناصر من خلال الخبراء وتوصل إلى ضرورة استخدام النموذج المقترح (الدمج الفردي لإنتاج المعرفة) لتحويل عملها وجعل جزء من أهدافها هو بناء الفرد وزيادة خبراته ومهاراته بشكل يعكس على تطوير المصرف عينة الدراسة وقد حددت عينة تتكون من (٥٤) موظفا عاملين في ٥ فروع في مصرف الرشيد وتوصلت إلى ضرورة تبني نموذج يعمل على تحسين الأداء الفردي والجماعي للأفراد داخل المصرف عينة الدراسة .

الكلمات المفتاحية : المعرفة , إدارة المعرفة , نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة , مصرف الرشيد . المعرفة الضمنية .

Abstract.

The researcher developed a knowledge-based model aligned with business requirements and examined some of the challenges faced by public sector organizations. The study identified the importance of applying knowledge management models within organizational strategies, which contributed to the

development of a new cognitive model based on four key elements for knowledge creation and sharing within the public relations departments at Al-Rasheed Bank.

A descriptive statistical methodology was employed, and the model's components were evaluated by experts. The researcher concluded that the proposed model—"individual integration for knowledge creation"—should be adopted to transform work practices and integrate personal development into the organization's objectives. This approach aims to enhance employees' skills and experiences, ultimately contributing to the improvement of the bank's performance within the study sample.

The study sample included 54 employees from five branches of Al-Rasheed Bank. The findings emphasized the need to adopt a model that enhances both individual and group performance among staff members in the targeted branches.

Keywords: Knowledge, Knowledge Management, Individual Integration Model to Produce Knowledge, Rashid Bank ,tacits knowledge.

أولاً : مشكلة البحث.

تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف الدور الحقيقي لأقسام العلاقات العامة في المؤسسات وذلك لعدم وجود استراتيجية حديثة تنهض بواقع الأداء الحالي وهنا عمل الباحث على تكوين وبناء نموذج معرفي جديد للعمل في زاوية مهمة لإيجاد رؤية حديثة لتطوير المنظمات من خلال استخدام إدارة المعرفة في قسم العلاقات العامة وانعكاسه على المنظمة المبحوثة وتبلورت المشكلة بالآتي :

- ١- هل ينسجم نموذج الدمج المعرفي المقترح مع طبيعة العمل في المنظمة عينة البحث ؟
- ٢- كيف يمكن تطبيق نموذج الدمج المعرفي لإدارة المعرفي في أقسام العلاقات العامة في المصرف عينة الدراسة ؟
- ٣- ما تأثير نموذج الدمج المعرفي على أقسام العلاقات العامة في مصرف الرشيد ؟

ثانياً : أهداف البحث .

تتبع أهداف البحث من تساؤلات التي أبرزتها مشكلة الدراسة وهي كالاتي :

- ١- بيان مدى ملاءمة النموذج المكتشف مع طبيعة عمل المنظمة موضع الدراسة .

- ٢- تطبيق نموذج الدمج المعرفي لإدارة المعرفي في أقسام العلاقات العامة في المصرف عينة الدراسة .
- ٣- تحديد تأثير نموذج الدمج المعرفي على أقسام العلاقات العامة في مصرف الرشيد.

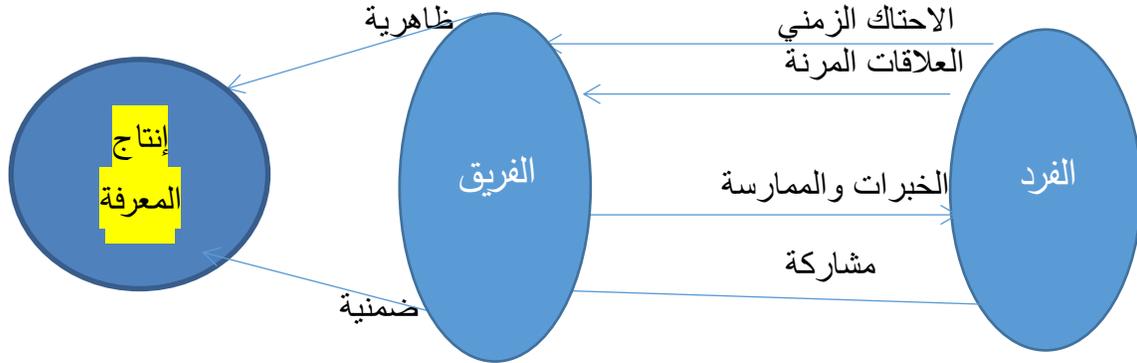
ثالثا : أهمية البحث .

تتمثل أهمية البحث في الجوانب الآتية

- ١- تقديم إطار مفاهيمي يوضح دور نموذج الدمج المعرفي لإدارة المعرفة في تطوير المنظمات من خلال إدخال استراتيجيات جديدة في أقسام العلاقات العامة .
- ٢- دعم وتوجيه أقسام العلاقات العامة من قبل الإدارات العليا بأهمية استخدام النموذج الدمج المعرفي لإدارة المعرفة في المنظمات .
- ٣- بناء نموذج لإدارة المعرفة يسمى (الدمج المعرفي لإدارة المعرفة) يعمل على تطوير المنظمات من خلال عناصره والمرتكزات الأساسية له .

رابعا : منهج البحث .

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي من واقع الظاهرة المبحوثة وتفسيرها وتحديد العلاقات بينها وأن الدراسة الحالية توصلت إلى استنتاجات إذ إن المنهج الوصفي يمتاز بالنظرة الشمولية في تحليل البيانات والمعلومات للبحث من أجل إثبات النتائج من دراسة البحث .
خامسا : المخطط الفرضي للبحث . لنموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة .



شكل رقم (١) المخطط الفرضي للبحث

سادسا : فرضيات البحث .

- ١- توجد علاقات ارتباط بين استخدام نموذج الدمج المعرفي لإدارة المعرفة وتطوير منهجية أقسام العلاقات العامة .
- ٢- توجد علاقة تأثير بين نموذج الدمج المعرفي واستخدامه في أقسام العلاقات العامة .

سابعا : أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية .

الاستبانة : تعد الأداة الرئيسية التي اعتمدت في جمع البيانات وملاحظات الظاهرة في المنظمة عينة الدراسة كما اعتمد الباحث في جمع المعلومات وبناء النموذج المقترح على العديد من المصادر الأجنبية من المجلات والكتب والرسائل كما اعتمد على عينة من عمدية مكونة من (٥٤) فردا في أقسام العلاقات في بعض فروع مصرف الرشيد ومقر الإدارة العامة وقد استخدم الباحث مجموعة من القوانين والبرامج الإحصائية للتوصل إلى نتائج دقيقة في الدراسة منها (النسبة المئوية , التكرارات , المتوسط الحسابي , الانحراف المعياري) كونها أدوات وصف وتشخيص متغيرات البحث . كما قام الباحث بعرض النموذج على مجموعة من المحكمين في التخصص وتم مناقشتها معهم بنحو مباشر واستخدم الباحث أسلوب الملاحظة المباشرة لتصحيح النموذج والأخذ بالملاحظات بشكل مباشر قبل التطبيق وقياس نجاحها والأساتذة المحكمون هم:

- ✓ أ.د . صلاح الدين الكبيسي جامعة بغداد قسم إدارة الأعمال
- ✓ ا.د . فيصل علوان الطائي جامعة كربلاء قسم إدارة الأعمال
- ✓ ا.م.د إبراهيم سكران عبد الله كلية الإمام الكاظم "ع" قسم إدارة الأعمال
- ✓ أ.م. د فادي جبر كلية الإمام الكاظم "ع" أقسام بابل .
- ✓ ا.م.د حسين بريسم كلية الإمام الكاظم "ع" أقسام واسط

ثامنا : مجتمع البحث .

مصرف الرشيد الإدارة العامة وبعض الفروع وهي (جميلة و الطالبية ومدينة الصدر والأندلس والإدارة العامة) وكان العينة قصدية مكونة من (٥٤) ومستهدفة للعاملين في أقسام العلاقات العامة فقط في الفروع المستهدفة بمختلف مستوياتهم الإدارية والمهنية لضمان دراسة المجتمع بشكل جيد وتطبيق النموذج بطريقة تتسجم مع واقع الأعمال فيها وتطويرها .

تاسعا : حدود الدراسة .

- ✓ الحدود المكانية (مصرف الرشيد فرع جميلة وفرع الطالبية وفرع الأندلس والإدارة العامة لمصرف الرشيد وفرع مدينة الصدر)
- ✓ الحدود الزمانية : ٢٠٢٤-٢٠٢٥ .
- ✓ الحدود اللغوية : اللغة العربية – اللغة الإنكليزية

المبحث الثاني

الجانب النظري

نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة Individual integration of knowledge production.

توطئة

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة في عالم الإدارة وإنتاج المعرفة الجديدة يمثل جوهر العمل المعرفي لأنه يمثل القيمة المضافة وأداة التحسين والتطوير في المنظمات على مختلف قطاعاتها وتخصصاتها وبناء على ذلك توجد رؤى ومفاهيم متنوعة لفهم نماذج المعرفة وسبل إنتاجها ومصادر إثرائها إذ إن القاري يعرف ما المعرفة ولكن في الحقيقة لكل فرد لديه فكرة خاصة للمعرفة ووجد الباحث طرح نموذج جديد لإنتاج المعرفة مبني على عناصر قابلة للتطبيق بشكل سهل وفاعل من شأنه أن يوجه المنظمات إلى إنتاج المعرفة والاستدامة وصولاً إلى تحقيق رؤية للاستثمار في المعرفة الجديدة وتطبيق إدارة المعرفة وفق النموذج المقترح في البحث .

أولاً : نماذج إدارة المعرفة :

بين 1987, et al, kampf. نموذج الذي وصفه بأنه يتكون من أربع محاور أساسية لإدارة المعرفة تتمثل باستراتيجية تطبيق من خلالها وتوجد ضمن هذه المحاور فرعية أخرى وهي (خلق, تحديد, جمع, تنظيم, مشاركة, تعديل, الاستخدام) (kampf, 2000), واقترح Davenport & Hansen, 1997 نموذج منظمة عمليات المنتج إذ اعتمد على ثلاث عناصر أساسية تعمل بشكل متتالي وهي (حلقات المعرفة تعمل على تطوير المنتج بالاعتماد على المعرفة التي تأتي من التقارير عند إجراء المقابلات مع الجزء و جماعات الممارسة تكون محدودة بالأشخاص الذين يقومون بتبادل الأفكار عن إدارة المعرفة في المنظمة وأخيراً فريق مدخل إدارة المعرفة وهم فريق مكون من مدير ومجموعة من الخبراء يقدمون المشورة إلى الأقسام الأخرى (Hansen, 1997) ونموذج probst الذي اعتمد على عناصر بشكل متسلسل وهي (تحديد, اكتساب, تطوير, توزيع, حفظ, أهداف, استخدام وقياس المعرفة) (Probst, 1998) وضح Beijeres نموذج يتكون من خارطة تعتمد على دراسة بحوث السوق والمنافسين وضع رؤيا طويلة الأمد واستراتيجيات قصيرة الأمد وفق طموح الأفراد بشكل جماعي والعمل على تحديد الفجوة المعرفية وتطوير المنتج بالاعتماد على الإنتاج المعرفي . (Beijerse, 1999) وتشابهت رؤى كل من Heisig (Vorbeck, 2000) و fraunhofer وكذلك Marquardt, Dennis و Winnosky, Duffy على إنتاج نموذج لإدارة المعرفة مبني على عناصر متشابهة في العمل والإجراءات (Duffy, 2000). بينما أشار نموذج spek&spijkervet إلى أن أنشطة إدارة المعرفة هي أنشطة تعليمية قائمة على أساس تصوري على التعليم بوضوح تستند على عناصر هي التأمل, تصور, إعادة النظر, العمل. (Spek, 2005). كما بين Takeuchi·Nonaka يعمل على بناء المعرفة بالاعتماد التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد وفق رؤية تكوين المعرفة بطريقة حركية متدرجة تتكون من أربعة مراحل وهي التنشئة الاجتماعية، العالم الخارجي، والجمع والاستيعاب سمي نموذج (SECI). (IKUJIRO Nonaka, 2000). وفق التنوع في الهيكلية إعداد النماذج لكن هناك نقاط تشابه واختلاف بين أغلب نماذج إدارة المعرفة .

ثانياً : أوجه التشابه بين نماذج إدارة المعرفة .

- ١- أغلب النماذج تنطلق وفق مبدأ أساسي ورئيسي هو مشاركة المعرفة بالاعتماد على الطرق المباشرة بين الأفراد وهو يركز على استثمار الموارد البشرية وضمان نقلها. (Guang, 2010)
- ٢- أهمية الجانب الإنساني هو أحد المكونات الرئيسية لنماذج إدارة المعرفة من خلال العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والمجتمعات والمنظمات .
- ٣- الأفراد إذ يعد الفرد هو المصدر الرئيسي والمصنع الأول لإنتاج المعرفة وهو ما يساهم في بناء النماذج المعرفية وتعزيز قابلية الأفراد وتمكينهم من بناء قدرات فاعلة في المنظمات .

٤- تعتمد أغلب النماذج على عناصر متشابهة في الهدف لكن تختلف في التطبيق والإعداد ومن أهمها (اكتشاف , تنظيم , تخزين , استرجاع , نقل) التي تعمل على دعم المنظمات .
(Maximo, ٢٠٢٠)

ثالثا : الاختلاف بين نماذج إدارة المعرفة .

- ١- الاختلاف في عدد العناصر الرئيسية المستخدمة في بناء النموذج المعرفي وهذا الاختلاف نتيجة لاختلاف التصميم وهدف التنفيذ في بيئة معينة .
- ٢- تنوع الأسس العلمية والمعرفية لدى العلماء الذين اهتموا بشكل مباشر في استخدام واكتشاف نماذج إدارة المعرفة الجديدة (Chifiero, ٢٠٢٠).
- ٣- أوجد الباحث عنصرا مهما في إدارة المعرفة لم يتطرق له أغلب الباحثين في بناء نظم إدارة المعرفة وإنتاجها وهو العنصر الزمني وأهميته في البناء والإنتاج المعرفي .

رابعا : خصائص نظم إدارة المعرفة

تم تحديد مجموعة مهمة من عناصر نظم إدارة المعرفة وهي كالآتي :

- ١- خاصيتها على تحسين الإنتاج المعرفة الجديدة بشكل مستدام وذلك من خلال زيادة تبادل المعرفة بين الأفراد والإدارات المختلفة في المنظمة .
- ٢- زيادة الفاعلية في المنظمة بالاستناد على المعرفة الموجودة في الماضي في الوقت الحالي .
- ٣- تهتم بشكل رئيسي في الإنتاج المعرفي وكيفية الحفاظ عليه وضمان نقله وحفظه في قواعد معرفية في المنظمة .
- ٤- استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية إنتاج ومشاركة ونقل المعرفة فضلا عن حفظها وتخزينها في قواعد معرفية في المنظمة (ياسين، ٢٠١٨) .

خامسا : نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة. Individual integration of knowledge production.

توطئة بعد مراجعة الأدبيات والرؤى المتنوعة إلى نماذج إدارة المعرفة المتنوعة توصل الباحث إلى بناء نموذج معرفي مهم يساعد في معالجة مشاكل المنظمات ولاسيما ركز الباحث على أقسام العلاقات العامة واعتمد على عملها الحالي وحجم الفجوة الناتجة عن أسلوبها وما المفروض أن تكون عليه لذا استند الباحث إلى مرتكزات مهمة في اكتشاف نموذج معرفي أطلق عليه (نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة) مستندا بذلك على بعض نتائج العمليات المعرفية السابقة من نقل ومشاركة وتطبيق للمعرفة المكتسبة .

سادسا : مفهوم ومكونات نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة.

وهو عبارة عن استراتيجية تستخدم لإنتاج المعرفة الجديدة بالاعتماد على مجموعة من العناصر وهي (الفرد , التعرض (الزمن) , بناء العلاقات (سلوكيات مرنة) , والفرق) وفق ممارسة مدروسة لإنتاج المعرفة .

سابعاً : مكونات نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة

توجد مجموعة من العناصر لتكوين النموذج وهي كالاتي :

- ١- الفرد (العنصر البشري) وهو روح المنظمة وقلبها النابض بمختلف مستويات عمله وواجباته المكلف بها وهذا الشيء ليس بالجديد إذ إن الموارد البشرية ركيزة أساسية في المنظمات المختلفة وتقوم بعمليات التدريب والاختيار والتنفيذ والتخطيط (Marescaux، ٢٠١٣).
- ٢- الفريق (أصحاب المعرفة) توفير فريق معرفي رجال معرفة لما يمتلكونه من خبرات ومهارات وإدراك عالٍ في بيئة المنظمة وطرق التنفيذ وحلول المشاكل الموجودة بشكل مستمر (Brewer، ٢٠١٣) .
- ٣- بناء العلاقات التنظيمية المرنة في المنظمات إذ إن للعلاقات الاجتماعية الإنسانية ضرورة مهمة في بناء الثقة والعمل بروح الإنسانية بالاعتماد على مقوماتها من الشفافية والصدق والوضوح والعمل بمدى الاحترام المتبادل والعمل بروح الفريق والشعور بالانتماء للمنظمة (Guzzo، ٢٠٢١).
- ٤- التعرض الزمني (الوقت) أمر بالغ الأهمية إذ إن كلما زادت الفترات الزمنية لعمل الفرد داخل المنظمة وبشكل مركز ودقيق ينعكس على زيادة المهارات والخبرات ويؤدي إلى الإنتاج المعرفي الجديد.

ثامناً : أهمية نموذج الدمج المعرفي لإنتاج المعرفة .

- ١- تسليط الضوء على أبعاد مهمة مثل البعد الزمني و التركيز عليه ومعرفة مدى تأثيرها في نجاح تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات .
- ٢- بيان الدور المهم الذي يحقق النموذج في تطوير المنظمات من نواحي الأداء والإنتاج وتقديم أفضل الخدمات .
- ٣- يوفر رؤية جديدة في إضافة مهام جديدة في أقسام العلاقات العامة في المنظمات وتحويله إلى قسم فاعل في داخل المنظمة وخارجها .
- ٤- يعد استراتيجية فاعلة في العمل على استثمار الموارد البشرية والتحول نحو تحقيق الاقتصاد المعرفي والعمل على اعتباره هدفاً في المنظمة واستثماره بشكله الأفضل.

المبحث الثالث

الجانب العملي .

أولاً : النتائج الميدانية .

البيانات الوصفية يتم تحليلها باستخدام الإحصائيات الوصفية لغرض تقديم التقارير الموجزة عنها و يتم تقيس المقاييس الوصفية إلى قسمين القسم الأول وهي المقاييس النزعة المركزية و القسم الثاني مقاييس التشتت .

: عناصر تطبيق نموذج الدمج المعرفي في مجتمع البحث الخاص في أقسام العلاقات في مصرف الرشيد عينة الدراسة

في هذا المحور يتم دراسة علاقة فقرات الأسئلة الخاصة بالنموذج المطبق في الدراسة وكما موضحة بالجدول الآتية :

عناصر نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة

الجدول رقم (١)				ت
عالي	محايد	منخفض	الفقرات	
40	10	25	التكرار	١
53.3	13.3	33.3	النسبة %	
45	11	19	التكرار	٢
60.0	14.7	25.3	النسبة %	
35	31	9	التكرار	٣
46.7	41.3	12.0	النسبة %	
50	11	14	التكرار	٤
66.7	14.7	18.7	النسبة %	
45	20	10	التكرار	٥
60.0	26.7	13.3	النسبة %	
20	40	15	التكرار	6
26.7	53.3	20.0	النسبة %	
40	20	15	التكرار	7
53.3	26.7	20.0	النسبة %	
60	5	10	التكرار	8
80.0	6.7	13.3	النسبة %	
56	14	5	التكرار	9
74.7	18.7	6.7	النسبة %	
50	20	5	التكرار	10
66.7	26.7	6.7	النسبة %	
40	20	15	التكرار	11
53.3	26.7	20.0	النسبة %	
55	5	15	التكرار	12
73.3	6.7	20.0	النسبة %	
70	5		التكرار	13
93.3	6.7		النسبة %	
65	5	5	التكرار	١٤
86.7	6.7	6.7	النسبة %	
50	5	20	التكرار	١٥
66.7	6.7	26.7	النسبة %	
60	10	5	التكرار	١٦
80.0	13.3	6.7	النسبة %	

يوضح الجدول رقم (١) أعلاه تكرار كل سؤال من أسئلة للبعد الأول و عدد الإجابات لها حيث كانت إجابات الفقرة الأولى تتركز بمقياس عال بعدد إجابات ٤٠ وبنسبة ٥٣,٣ % أما الفقرة الثانية كانت عدد إجاباتهم لمقياس

عالٍ ٤٥ إجابة بنسبة ٦٠٪ أما الفقرة الثالثة كانت إجابات الفئة المستهدفة لمقياس عالٍ بعدد إجابات ٣٥ و بنسبة ٤٦,٧ % أما الفقرة الرابعة كانت عدد الإجابات عالٍ بعدد ٥٠ بنسبة ٦٦,٧ % أما البعد الثاني (الزمني) المتمثل بإجابات الفقرة الخامسة كانت عالٍ بعدد ٤٥ بنسبة ٦٠ % أما الفقرة السادسة كانت محايدة بعدد ٤٠ بنسبة ٥٣,٣ % أما الفقرة السابعة كانت إجاباتهم بنحوٍ عالٍ ٤٠ بنسبة ٥٣,٣ % أما الفقرة الثامنة كانت إجاباتهم عالٍ ٦٠ بنسبة ٨٠ % أما البعد الثالث (العلاقات) كانت الفقرة التاسعة كانت إجاباتهم عالٍ ٥٦ إجابة بنسبة ٧٤,٧ % أما الفقرة العاشرة كانت إجاباتهم عالٍ ٥٠ إجابة بنسبة ٦٦,٧ % أما الفقرة الحادية عشرة كانت إجاباتهم عالٍ بشدة ٤٠ إجابة بنسبة ٥٣,٣ % أما الفقرة الثانية عشرة كانت إجاباتهم عالٍ ٥٥ إجابة بنسبة ٧٣,٣ % أما الفقرة الثالثة عشر كانت إجاباتهم عالٍ ٧٠ إجابة بنسبة ٩٣,٣ % أما الفقرة الرابعة عشر كانت إجاباتهم عالٍ ٦٥ إجابة بنسبة ٨٦,٧ % أما الفقرة الخامسة عشر كانت إجاباتهم عالٍ ٥٠ إجابة بنسبة ٦٦,٧ % أما الفقرة السادسة عشر كانت إجاباتهم عالي ٦٠ إجابة بنسبة ٨٠ % , فيما يوضح الجدول أدناه أن كل التساؤلات هي مؤثرة كون المعدل المحسوب كان أكبر من ٢ وهو أكبر من أو يساوي الوسط الفرضي الذي يساوي ٢ و الذي يدل على تأثير الأسئلة من عدمه كما يوضح أي التساؤلات التي حلت بالمرتبة الأولى التساؤل الثالث عشر بمعدل ٢,٩٣ و بانحراف معياري ٠,٢٥١ أما المرتبة الأخيرة كان التساؤل السادس بمعدل ٢,٠٧ و بانحراف معياري ٠,٦٨٤ و أن الانحراف المعياري للتساؤلات قليل من يدل على أن الإجابات قليلة التشتت و مركز في الإجابات . ومن هذا نستنتج أن تطبيق نموذج الدمج الفردي للمعرفة يعد استراتيجية مهمة في تطوير الأداء والعمل على التوجه نحو إنتاج المعرفة والحفاظ على المعرفة في المؤسسة عينة الدراسة وهي مصرف الرشيد والسعي إلى تطوير جودة الخدمات المصرفية المقدمة .

جدول رقم (٢) تحديد المعدل لعناصر النموذج المطبق

الانحراف المعياري	المعدل	الفقرات	
.915	2.20	تحديد مستوى الفرد المهني والعملية ومقدار الخبرة لديه ومهارته في الممارسات السابقة	١
.862	2.35	بناء منهج تعليمي مهني مكثف يخضع له الفرد وفق هدف العمل المنظمة	٢
2.35	2.35	تعريض الفرد لاختبارات منهجية داخل المنظمة وخارجها لتحديد جاهزية الفرد	٣
.795	2.48	من خلال النتائج قياس أهلية والفاعلية للفرد بعد الإعداد الأول	٤
.723	2.47	احتكاك عمل الفرد الجديد مع فريق معرفي عالي المهارات والخبرات لفترة معينة	٥
.684	2.07	ملاحظة الفرد العامل مع الفريق خلال فترات العمل ومدى التأثير بالفريق	٦
.794	2.33	تطبيق الفرد لمهارته المكتسبة وتحويله للعمل في فرق ناشئة لفترة معينة	٧
.704	2.67	نقل الفرد إلى عضو في فريق معرفي فاعل بعد وصوله لمستوى الإنتاج المعرفي	٨
.596	2.68	وجود مرونة بالتعامل واستثمار التطبيقات التكنولوجية في الاتصال والتقارب بين الأفراد داخل الفرق	٩

.615	2.60	كل عضو في الفريق يلزم فردا جديدا من أجل متابعتة وتقويم عمله بصورة مستمرة لإنجاز مهامه وضمن مشاركة المعرفة	١٠
.794	2.33	بقاء الفرد في فترات ممارسة كبيرة للوصول إلى مستوى معرفي جيد	١١
.811	2.53	مشاركة المهارات والممارسات ينتج معرفة جديدة من خلال الدمج الفرد والفريق داخل المنظمة	١٢
.251	2.93	كسر حواجز الخجل والتردد لدى الفرد والعمل على جذبته وانسجامة مع بيئة العمل الجديدة	١٣
.545	2.80	إعطاء الفرد الجديد فرصة لاختيار العمل الذي يستطيع أن يبدع به في تخصصه وزرع الثقة لديه وجعله يشعر بالأمان	١٤
.885	2.40	تقديم الدعم والإسناد للفرد في بداياته وصولا إلى الشعور بالتأقلم التام في بيئة العمل	١٥
.577	2.73	بيئة العمل الداخلية تعتبر كل فرد يعتبر جزءا أساسيا من تاريخها وأصولها الثابتة	١٦

الفرضية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ما بين أبعاد النموذج والإنتاج المعرفي في المنظمات

الجدول رقم (٣)

Correlations

		الفرد	التعرض الزمني	الفريق	بناء العلاقات
Spearman's rho	الفرد	1.000	.941**	.823**	.746**
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
التعرض الزمني	Correlation Coefficient	.941**	1.000	.848**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	75	75	75	75
الفريق	Correlation Coefficient	.823**	.848**	1.000	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	75	75	75	75
بناء العلاقات	Correlation Coefficient	.746**	.788**	.897**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول رقم (٣) يوضح أعلاه الارتباط من خلال مستوى الدلالة و البالغ قيمتها (٠,٠٠٠) وهي أقل من القيمة مستوى المعنوية و البالغة (٠,٠٥) فيما كانت قيمة اختبار سبيرمان تساوي (٠,٧٤٦ ، ٠,٧٨٨ ، ٠,٨٩٧) (الفرد ، التعرض الزمني ، الفريق) و هناك يمكن القول إن توجد علاقة بين الأبعاد قيد الدراسة وهو قبول الفرضية و أن العلاقة بين المتغيرات إيجابية و جيدة القوى وهذه نتيجة مهمة تساعد على استخدام النموذج الفردي لإنتاج المعرفة بشكل عملي مما يوفر نمو واستثمار مستقبلي للمعرفة وخصوصا بعد توسع قطاع المصرفي وهذا يدعم نجاح تطبيق النموذج.

الفرضية : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية ما بين التعرض الزمني وتطوير الفرد

الجدول رقم (٤)

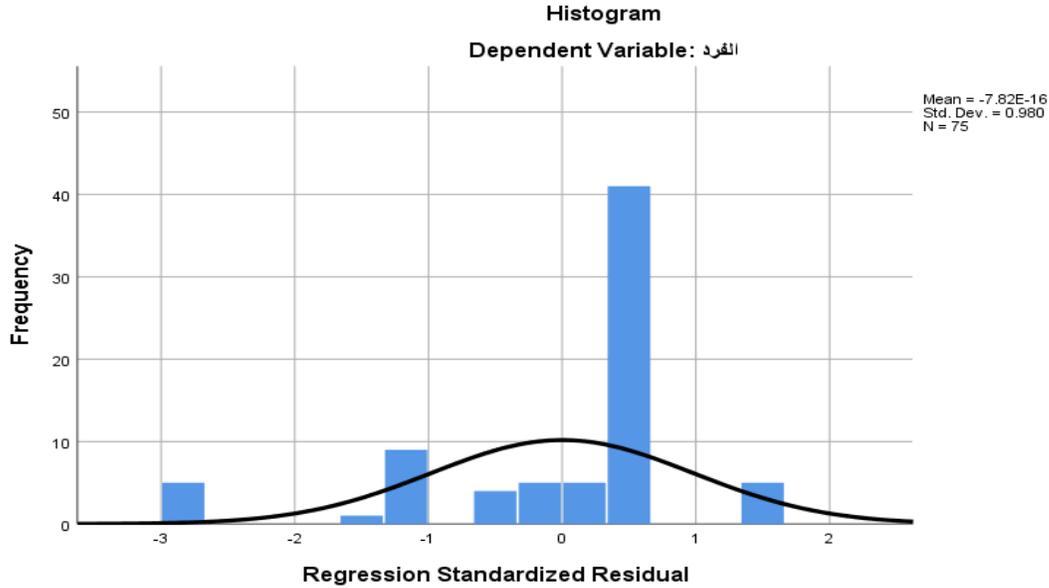
بناء العلاقات				الفرد
Sig	F	R2	R	
.000	247.644	.772	.879	
بناء العلاقات				التعرض الزمني
Sig	F	R2	R	
.000	140.329	.796	.892	
بناء العلاقات				الفريق
Sig	F	R2	R	
.000	125.493	.841	.917	

الجدول رقم (٤) يوضح قيمة R وهو الارتباط الخطي بين المتغير (الفرد) و التي تساوي قيمته (٠,٨٧٩) وهو ارتباط قوي كما أن قيمة R² وهو معامل التحديد تساوي (٠,٧٧٢) أي أن المتغير المستقل تفسر ٨٨ % من المتغير المعتمد كما أن قيمة F تساوي (٢٤٧,٦٤٤) وبما أن قيمة SIG تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ أي تنص على قبول الفرضية أي يوجد تأثير بين الفرد و بناء العلاقات .

أما المتغير (التعرض الزمني) و التي تساوي قيمته (٠,٨٩٢) وهو ارتباط قوي كما أن قيمة R² وهو معامل التحديد تساوي (٠,٧٩٦) أي أن المتغير المستقل تفسر ٨٠ % من المتغير المعتمد كما أن قيمة F تساوي (٠,٧٩٦)

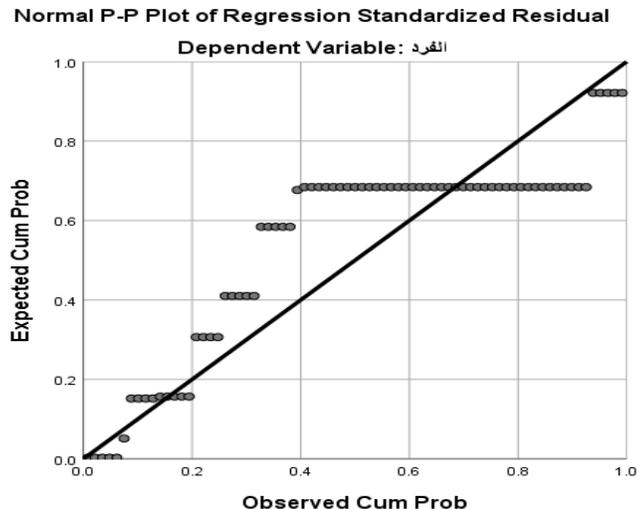
وبما أن قيمة **SIG** تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ أي تنص على قبول الفرضية أي يوجد تأثير بين التعرض الزمني و بناء العلاقات .

المتغير (الفريق) و التي تساوي قيمته (٠,٩١٧) وهو ارتباط قوي كما أن قيمة R^2 وهو معامل التحديد تساوي (٠,٨٤١) أي أن المتغير المستقل تفسر ٨٤ % من المتغير المعتمد كما أن قيمة **F** تساوي (١٢٤,٩٤٣) وبما أن قيمة **SIG** تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ أي تنص على قبول الفرضية أي يوجد تأثير بين الفريق و بناء العلاقات . وعليه يمكن الاستنتاج بإمكانية تطبيق النموذج بنجاح في أقسام العلاقات لمصرف الرشيد بشكل يساهم في نقل ومشاركة المعرفة وإنتاج معرفة جديدة وفق نتائج التحليل العملي في الجدول



أعلاه

فيما يوضح الرسم أدناه توزيع البيانات حول خط الانحدار الخطي و درجة قربها منها كما يوضح آلية انتشارها و



الخط البياني على الأعمدة البيانات الخاصة بالبيانات .

المبحث الرابع

الاستنتاجات :

من خلال التحليل الإحصائي تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها :

- ١- أغلب الأسئلة التابعة للفقرات هي مؤثرة على الأبعاد الأربعة كون الوسط الحسابي للفقرات هي أكبر من الوسط الفرضي المساوي ٢ .
- ٢- كان السؤال الثالث عشر هو بالمرتبة الأولى من التأثير أما مجيء السؤال السادس كان بالمرتبة الأخيرة بالتأثير
- ٣- كانت علاقة الارتباط بين الأبعاد الأربعة هي قوية و عالية وتعمل على زيادة الإنتاج المعرفي.
- ٤- كان التأثير الأقوى في النموذج هو استخدام البعد المتعلق بالفرد و بناء العلاقات مؤثرة في نجاح تطبيق نموذج الدمج الفردي لإنتاج المعرفة
- ٥- بيان دور العامل الزمني مهم وهو ما ميز النموذج عن النماذج السابقة وعليه كلما كان تعرض بين الأفراد وفق منهج مدروس يعطي قيمة ويعمل على زيادة إنتاج المعرفة .
- ٦- للنموذج تأثير مهم في زيادة كفاءة الأداء وتفعيل دور قسم العلاقات العامة وفق رؤية حديثة .
- ٧- التوجه نحو الاستثمار المستقبلي في القطاع المصرفي بعد زيادة عدد المصارف الأهلية في السوق العراقية .

التوصيات :

وجد الباحث مجموعة من التوصيات المهمة في استخدام نموذج الدمج المعرفي وكما هو موضح :

- ١- أهمية استخدامه في تطوير عمل ورؤية أقسام العلاقات العامة وهذا يساعد على تنوع المهم التي تسعى إلى تحقيقها في المنظمة .
- ٢- أول نموذج يركز على البعد الزمني باعتباره مصدرًا مهمًا في بناء الخبرات والقابليات بين الأفراد في المنظمة .
- ٣- يعمل على بناء الفرد والفرق في المنظمة (مصرف الرشيد عينة الدراسة) وهذا يساعد على اعتماد الخبرات والمهارات في العمل كما يعمل على تنوع الأهداف في المصرف عينة الدراسة .
- ٤- يعمل على تحسين الإنتاج المعرفي الجديد بشكل مستدام وذلك من خلال زيادة تبادل المعرفة بين الأفراد والإدارات المختلفة .

٥- يعمل على تحقيق رؤية للاستثمار في المعرفة الجديدة وتطبيق إدارة المعرفة كنموذج استراتيجي في المنظمات .

المراجع

- 1- A., O. Chifiero" .(٢٠٢٠). Knowledge management: understanding the cultural context of knowledge transfer .*Lancaster University (United Kingdom).*(
- 2- B,T&,Coenen (Asheim .(٢٠٠٧) .contextualizing regional innovation systems in a globalizing learning economy on knowleged basis and institutional framework . .*The Journal of technology transfer*٣١ صفحة P.
- 3- Davenport&Hansen .(١٩٩٧) .product processes organization (ppo.(
- 4- E. Z., Pereira, R., Malvestiti, R& .de Souza, J. A., Maximo " .(٢٠٢٠) .ISO 30401: the standardization of knowledge , " ."*International Journal of Development Research, 10(06), 37155-37159.*
- 5- Elise, Sophie, De Winne , and Luc Sels Marescaux " .(٢٠١٣) .HR practices andHRM outcomes:the role of basic need satisfaction , . *Personnel Review Vol. 42 No. 1* الصفحات 4-27. .
- 6- et, al kamp .(٢٠٠٠) .working knowleged " Harvard Business Review . *Boston press.*٥٦ صفحة ،
- 7- G., Raub, St& ,.Romhardt, K Probst .(١٩٩٨) .Wissenmanagement: Wie Unternehmen ihre Wertvollste Resource optimal nutzen .*Frankfurt/ Main, Wiesbaden* صفحة ،p 19.
- 8- Heisig&Vorbeck .(٢٠٠٠) .Benchmarking Survey Results ."*IPK Fraunhafer Institale, Barlin* صفحة ،p: 4.
- 9- Jan Duffy .(٢٠٠٠) .Knowledge Management: What Every nformation Professional Sould Know ."*Information Management journal* صفحة ،p: 65.
- 10- Peggy D. Brewer ,Kristen L Brewer .(٢٠١٣) .Knowledge Management ,Human Resource Management .*A Theoretical Model, Journal of Education for BusinessUSA, Taylor&Francis Group ,LLC. .*
- 11- QI Rong&jie, LIU Shi Guang" .(٢٠١٠) .Research on Comprehensive Evaluation of Enterprises Knowledge Management Capabilities .," *International Conference on Management Science&Engineering* الصفحات ، (١٧)th), Pp:(1031-1037.(

- 12- R. F., Wang, X., Madera, J. M& ,.Abbott, J Guzzo .(٢٠٢١) .
"Organizational trust in times of COVID-19: Hospitality employees ' affective responses to managers 'communication .*International Journal of Hospitality Management*, 93.,
- 13- R., Beijerse .(١٩٩٩) .Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualizing a Phenomenon .*Journal of Knowledge Management* الصفحات ،Vol.(3),No.(2),p:124.
- 14- R.V& ,.Spijkervet, A Spek .(٢٠٠٥) .Knowledge management: Dealing Intelligently With Knowledge ."Publications/ IBIT صفحة ،p; 30.
- 15- ryoko toyama and noboru konno IKUJIRO Nonaka .(٢٠٠٠) .SECI , Ba and leadership: aUnified model of Dynamic knowledge Creation .
<http://booksc.xyz /book /11/1/2020>.

١٦- مثنى سعد , شريف شعيب محمد ياسين .(٢٠١٨) . دور نظم إدارة المعرفة في تحقيق التغيير الاستراتيجي : دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات في شركة نفط الشمال . *مجلة الإدارة والاقتصاد* , مج ٧ , ع ٢٦ .