



INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES

An International Open-Access Peer Reviewed Refereed Journal

Impact Factor: 6.064

E-ISSN : 2249 – 4642

P-ISSN: 2454 - 4671

THE ROLE OF THE PERSONALIZATION STRATEGY IN THE SUPPORT AND COMMITMENT OF THE HIGHER MANAGEMENT OF THE INTEGRITY COMMISSION: ANALYTICAL RESEARCH

***Omar Mahmoud Nassif, **Dr Nada Ismaeel Jabbouri**

* Federal Commission of Integrity, Master of Strategic Planning, Iraq
**University of Baghdad College of Administration and Economics, Iraq

DOI: <http://doi.org/10.37648/ijrssh.v12i03.009>

Paper Received:

05 June 2022

Paper Accepted:

17 July 2022

Paper Received After Correction:

22 July 2022

Paper Published:

24 July 2022



How to cite the article: Nassif O. M., Jabbouri N.I.(2022)

The Role of the Personalization Strategy in the Support and Commitment of the Higher Management of the Integrity Commission: Analytical Research, *International Journal of Research in Social Sciences & Humanities*, Jul-Sep 2022 Vol. 12, Issue 3; 123-136 DOI: <http://doi.org/10.37648/ijrssh.v12i03.009>

ABSTRACT

The current research aims to know the role of the personalization strategy in the support and commitment of the senior management of the Federal Integrity Authority, where the research problem was how to use the diagnostic strategy for the purpose of influencing the support and commitment of senior officials. And directed to serve the objectives of the research, it adopted the descriptive, analytical and exploratory approach for this purpose, as well as the main hypotheses for the purpose of testing the correlation and influence between the independent variable (personalization strategy) and the dependent variable.(Support and commitment of senior management), especially the numbers of the hypothesis scheme that determines the nature of the relationship between the two variables, and for the purpose of testing the research hypotheses, it was applied to a sample of members of the Integrity Commission to obtain the necessary information through a questionnaire prepared for this purpose and distributed to a sample of (125) of the leaders of the Commission, where The researcher used statistical programs (AMOS V.25- SPSS V.26) to analyze the relationship between variables and data extraction and processing.

The research reached a set of conclusions, the most important of which is the existence of an important archaeological relationship between the personalization strategy and the support and commitment of the senior management in the authority. Computers and algorithms in light of equivalency systems and programs without ambition.

Keywords: *personalization strategy, support and commitment of senior management, the Federal Integrity Commission.*

دور استراتيجية التشخيص في دعم والتزام الإدارة العليا لهيئة النزاهة الاتحادية / بحث تحليلي

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى معرفة دور استراتيجية التشخيص في دعم والتزام الإدارة العليا لهيئة النزاهة الاتحادية، إذ تمثلت مشكلة البحث في كيفية استخدام استراتيجية التشخيص لغرض التأثير في دعم والتزام الإدارة العليا ، وتوجها لخدمة اهداف البحث اعتمد المنهج الوصفي التحليلي الاستطلاعي في ذلك الغرض، فضلاً عن فرضيات رئيسة لغرض اختبار الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (استراتيجية التشخيص)، والمتغير التابع (دعم والتزام الإدارة العليا)، سيما أعداد مخطط فرضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغيرين ، ولغرض اختبار فرضيات البحث فقد تم تطبيقه على عينة من أفراد هيئة النزاهة للحصول على المعلومات اللازمة من خلال استمارة استبانة أعدت لهذا الغرض، وزعت على عينة بلغ عددها (125) من قادة الهيئة ، فيما استعمل الباحث البرامج الإحصائية (AMOS V.25- SPSS V.26) في تحليل العلاقة بين المتغيرات واستخراج ومعالجة البيانات.

وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التشخيص ودعم والتزام الإدارة العليا في الهيئة، فيما ختم البحث بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة اعتماد هيئة النزاهة على استراتيجية التشخيص ليتم من خلال التشجيع على التعلم الالكتروني، واكتساب المعرفة، سيما توفيرها للحواسب والخوارزميات في ظل أنظمة وبرامج مكافئات دون الطموح.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية التشخيص، دعم والتزام الإدارة العليا، هيئة النزاهة الاتحادية.

1- المقدمة:-

أصبح نجاح المنظمات اليوم مقرون بمدى قدرتها على صناعة المعرفة وامتلاك المعلومة، وعليه فقد وجدت هذه الأخيرة نفسها أمام حتمية التكيف مع هذا الكم من المعلومات، وضرورة تبني استراتيجيات ونظم حديثة وهادفة بغية الصمود في وجه المنافسة لضمان البقاء والتميز والازدهار، وهيئة النزاهة كسائر مفاصل الدولة العراقية تسعى الى استثمار استراتيجية التشخيص لفهم البيئة الخارجية المحيطة بها من الفرص المتاحة والتحديات، وكذلك البيئة الداخلية التي تتلمس القدرات الاستراتيجية لعملها متمثلة في الكفاءات البشرية، الموارد المالية، التقنية والمعلوماتية، القادرة على جرد نقاط القوة والضعف، لتسهم بذلك في دعم والتزام الإدارة العليا في اتخاذ اتخاذ القرارات الاستباقية بصورة فاعلة من خلال استنتاج الاتجاهات الرئيسية لبوصلة عمل الهيئة بما يستدعي لاستراتيجيتها الريادية، فضلاً عن التطوير الشخصي للمعرفة الضمنية التي تستند الى الأفكار والحدس والمهارات الشخصية لحل المشكلات المعقدة .

2- المنهجية:-

(1-2) مشكلة البحث:

تعد استراتيجية التشخيص من أهم مكونات نجاح وتطور المنظمات، لأنها تشير الى نوع المعرفة التي يقوم الفرد بتطويرها وتخزينها ومشاركتها مع الأفراد، وتواصلهم المباشر فيما بينهم، لاسيما في المنظمات، التي تتبع الهياكل التنظيمية الثابتة، و يقدم البحث الحالي المشكلة الخاصة باستراتيجية التشخيص ودورها في دعم والتزام الإدارة العليا، إذ تسهم استراتيجية التشخيص بشكل كبير في مجال رسم استراتيجية المنظمة بخارطة ذهنية لدعم والتزام الإدارة العليا على أستدامة البقاء للأصلح في ظل بيئة متجددة المعلومة ، للمضي نحو المستقبل والغد المنظمي المشرق بميزة تنافسية لا يمكن محاكاتها ولا أيجاد بديل عنها. وتتمثل مشكلة البحث بالإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى تبني وممارسة واهتمام الهيئة باستراتيجية التشخيص؟
2. هل تؤثر استراتيجية التشخيص بدعم والتزام الإدارة العليا؟
3. هل يتعاضد تأثير استراتيجية التشخيص في دعم والتزام الإدارة العليا في هيئة النزاهة بشكل غير مباشر؟

(2-2) أهمية البحث:

تسهم استراتيجية التشخيص بشكل أو بآخر في أنبثاق القدرات الكامنة في دعم والتزام الإدارة العليا باتجاه رسم الرؤية والاتجاه الصحيح مصحوبة بالتوقع والمرونة وتفويض الآخرين والتأثير في سلوكيات أفرادها، وتتلخص أهمية البحث في النتائج التي من المؤمل الوصول إليها من خلال معرفة دور استراتيجية التشخيص في دعم والتزام الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة لغرض تحفيزها للمضي في المسار الذي يحقق أهدافها المنشودة.

(3-2) أهداف البحث:

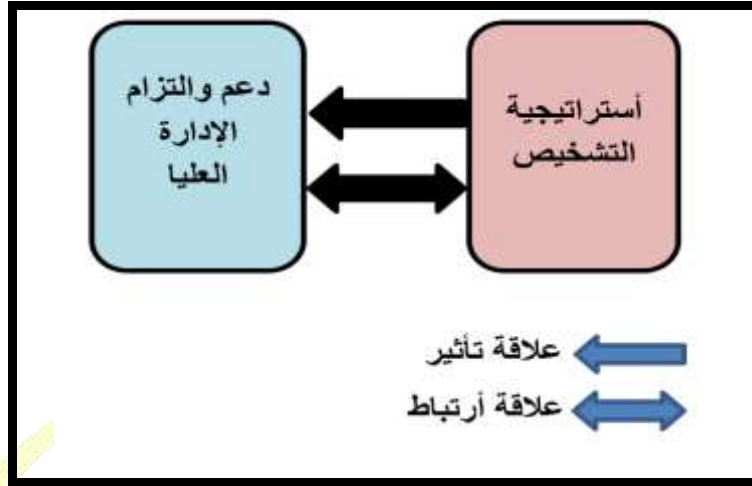
في ضوء مشكلة البحث وأهميتها فإن هدف البحث ينصب أساساً على تشخيص وتحديد (دور استراتيجية التشخيص في دعم والتزام الإدارة العليا)، فضلاً عن تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على الفروقات في إجابات المبحوثين حول استراتيجية التشخيص ودوره في دعم والتزام الإدارة العليا.
2. التعرف على طبيعة العلاقة بين البحث النظري والواقع الميداني في المنظمة المبحوثة.
3. الوقوف على مدى أدراك قيادات هيئة النزاهة الاتحادية لضرورة تبني استراتيجية التشخيص كمنهج إداري يمكنهم من دعم والتزام الإدارة العليا في كافة المجالات.

(4-2) أنموذج البحث

من خلال الشكل (1) يمكن بناء الانموذج الفرضي للبحث عبر تناول العلاقة بين استراتيجية التشخيص ودعم والتزام الإدارة العليا.

IJRSSH



الشكل (1) النموذج الفرضي للبحث

المصدر: من أعداد الباحث.

(5-2) الفرضيات:

أعتمد البحث على فرضيتين تمثلت بـ

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أستراتيجية التشخيص ودعم والتزام الإدارة العليا.
2. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أستراتيجية التشخيص ودعم والتزام الإدارة العليا.

3- الجانب النظري للبحث**(1-3) أستراتيجية التشخيص:**

تعرف استراتيجية التشخيص (التشخيص، الشخصية، شبكة المعرفة، الملكية الشخصية) بأنها الاستراتيجية التي يراد بها أعضاء الطابع الشخصي على المعرفة عندما تستخدم كطريقة لتبادل المعرفة كونها ترتبط بنهج سهل من " شخص الى شخص " أو من "الخبير الى الموظف" وهي طريقة قديمة جداً مشته على خطاها المنظمات (Hartono et al.,2020:2)، وتعد الاستراتيجية الثانية لإدارة المعرفة (Imran et al.,2017: 12) ، أذ تركز هذه الاستراتيجية على النهج القياسي، ليتم إنشاء المعرفة ومشاركتها بشكل غير رسمي، كذلك نشر المعرفة من خلال تمكين الاتصال المباشر بين الافراد ، وبالتالي إنشاء ودعم منصات الشبكات الاجتماعية بين كافة المفاصل الإدارية والموظفين (Opeke& Adelowo,2020:51) ، بالإضافة الى تركيزها على المعرفة الضمنية لكونها فكرية وذات ملكية فردية بوصفها غير قابلة للترميز، وغير رسمية لكونها غير مكتوبة، و إنما تكون على شكل صور حوارية مبنية على التفاعل في العلاقات بين الافراد وجهاً لوجه، وتكون غير قابلة للوصف ، والنقل والتعليم والتدريب ، لأنها موجودة في رؤوس حاملها وعندئذ تكون قابلة للتعلم فقط عن طريق الملاحظة

والمباشرة والمعايشة المشتركة ومن خلال التشارك بالعمل وتبادل الخبرة (Al-Ensour,2019:119)، تتضمن استراتيجية التشخيص مشاركة المعرفة الضمنية لغرض الحصول على مقترحات ابتكارية لحل المشكلات الاستراتيجية ، ولا تتطلب استثمارات ضخمة في مجال تقنية المعلومات إذ يمكن تطبيقها بنجاح عندما تتمكن المنظمة من ضمان التزام الموظفين والاحتفاظ بما لديهم لمشاركة معرفتهم (الذيابات،2017: 163).

(2-1-3) اهداف استراتيجية التشخيص:

1. تعمل استراتيجية الشخصنة على دعم الأساليب الإبداعية والفردية للمهام الفريدة Nadizadeh et (al.,2011:689).
2. عادة ما تركز الإستراتيجية التنافسية التي تطبق إستراتيجية إدارة المعرفة الشخصية على حلول مخصصة عالية التعقيد والجودة (Greiner,2007:5).
3. دعم نظام إدارة المعرفة الذي يهدف إلى تنظيم اتصال مباشر، أن الاستثمار المعتدل في تكنولوجيا المعلومات كافٍ، تستهدف تسهيل المحادثات وتبادل المعرفة الضمنية (Hansena & Jacob (Nørbjergb,2005:3).
4. تتمثل المهمة الرئيسة في هذه الاستراتيجية في إنشاء شبكات تساعد على اكتشاف المعرف، ويستعمل الإنترنت بكثرة للاتصال بالأفراد وإنشاء وتعميق الاتصالات في الوقت الحاضر. ومن الأمثلة الجيدة على ذلك Facebook، إذ يقوم الافراد ببناء الشبكات ويمكنهم الاتصال بالفرد المعني (jahn,2013:1).
5. تهدف استراتيجية الشخصنة الى نقل المعرفة والتواصل وتبادلها عبر شبكات المعرفة مثل منتديات المناقشة. إذا كانت استراتيجية العمل تركز على توليد حلول جديدة أو لاسيما بالابتكار أو ابتكار المنتجات (Greiner,2007:5).

(3-1-3) مميزات وعيوب استراتيجية التشخيص:

لكل استراتيجية من استراتيجيات ادارة المعرفة مجموعة من العيوب والمميزات، ويساعد تحديد العيوب والمميزات المنظمة لمعرفة أي الاستراتيجيات تناسب اعمالها، واتفق مجموعة من الكتاب والباحثين على مميزات وعيوب استراتيجية الشخصنة ، وكما موضح في الجدول (1).

(Boateng, 2010 :) ، (Hansena & Norbjergb, 2005 : 3) ، (Choi & Lee, 2002 : 110) ، (283) ، (Kumar& Ganesh , 2011 : 283) ، (Alex Hou Hong Nga, 2012 : 201) ، (Sokolov, E. Zavyalova, 2018 : 4).

الجدول (1) مميزات وعيوب استراتيجية الشخصية

ت	العيوب	المميزات
1	الحد من عدد الأفراد الذين يمكن الوصول إليهم، وخطر فقدان المعرفة القيمة مع فقدان الموظفين	القدرة على نقل المعلومات المعقدة والغنية والحماية من تسرب المعرفة إلى المنافسين
2	ليست فاعلة للغاية في المواقف التي لا تكون فيها الحلول المتخصصة ضرورية، ولا يتم توسيع نطاقها	القدرة على الابتكار، تقدم خدمات مخصصة غالباً ما تمارسها المنظمات التي تثبت حلولاً مخصصة للمشكلة الفريدة
3	عدم قدرة المنظمة على تخزين المعرفة خارج عقول الأفراد دون اجراء عملية التعبير	يشدد على الحوار من خلال الشبكات الاجتماعية والاتصالات الشخصية للسماح بتبادل الخبرات والمعرفة مباشرة، تبادل المعرفة بشكل غير رسمي
4	وصعوبات تحفيز الأفراد على تبادل معارفهم	تعمل الاستراتيجية على تسهيل اتباع نهج متحكم فيه في استرجاع المعلومات من خلال الرجوع الى المشكلات التي يحتاجون الى حلها

المصدر: الجدول من اعداد الباحث بالاستناد الى الباحثين أعلاه.

(2-3) دعم والتزام الإدارة العليا:

من أجل التنفيذ الناجح لعمل المنظمات ينبغي الحصول على الدعم من أعلى مستويات الحكومة، وإن دعم الإدارة العليا والتزامها بتوفير بيئة إيجابية تشجع على المشاركة في تطبيق إجراءات العمل بدقة وحرفية، فوجود القيادات الواعية المتحمسة يؤدي إلى تطوير العلاقات بين المنظمات الإدارية المختلفة، إضافة إلى إيجاد الحلول اللازمة لتحسين تقديم الخدمة الوظيفية لمتلقيها (United Nations System, 2021:5)، لذلك تؤدي الحكومة نفسها دوراً في تبني الإجراءات البسيطة وتنفيذها بعيداً عن التعقيد والغموض، لأنها تتطلب مشاركة القيادة بنحو واضح في المساءلة من أجل إجراء تحسينات إدارية، ومن أجل التغلب على المقاومة الطبيعية للتغيير التنظيمي، وجمع الموارد اللازمة لتحسين الإدارة (Gomes et al., 2016:3)، إذ إن إشراك القيادة رفيعة المستوى فضلاً عن رؤية متكاملة لتقنية المعلومات هو أمر حيوي لما يخص تخطيط مستقبل المنظمة العمودية، واكتساب الموارد الضرورية، وتحفيز المسؤولين، ودعم التعامل مع الشركاء الخارجيين وأصحاب المصلحة (جمعة، 2020: 544). فضلاً عن ملاحظة أنه في الديمقراطيات الانتقالية والبلدان النامية، فإن القيادة السياسية والرؤية المتكاملة لتقنية المعلومات هما ما يدفعان إلى تطور عمل المنظمات، ومن المرجح أن يدعم القادة الذين يرون مكاسب محتملة من الترويج للإجراءات والقوانين والتعليمات المعروفة مسبقاً من الأفراد العاملين في مواجهة العقبات، في حين لا يمكن الاعتماد على القادة الذين يعتقدون أنهم سيخسرون

من تنفيذ الإجراءات الموضوعية سلفاً (علي،2018: 17) ، لذلك تحتاج الحكومة إلى تثقيف القادة الحكوميين والمديرين والإداريين في تخطيط وإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع القطاعات العامة، مع التركيز على فرص التنمية الاقتصادية والتوصيل الفعال للمعلومات والخدمات العامة (Kenett& Redman 2019:67).

(1-2-3) أهمية دعم والتزام الإدارة العليا:

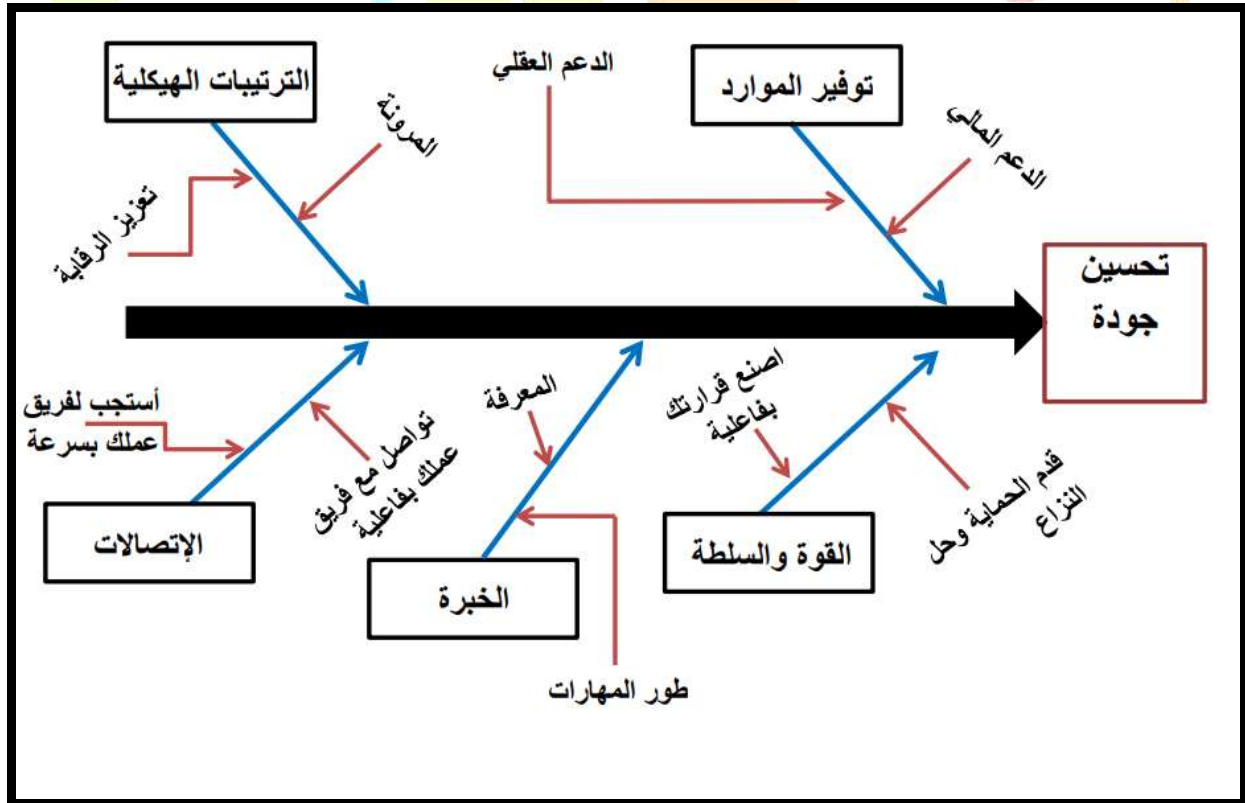
يتفق المسؤولون في المنظمات أن دعم الإدارة العليا لأعمال التحسين والتغيير مطلب أساسي لنجاحها، ذلك لأن كل الخطط والأفكار والنوايا لا قيمة لها إن كانت محصورة في قسم أو شعبة في المنظمة، سيما الأفكار العظيمة من أي موظف رائد في عمله لن تجد منها أي صدى إذا لم يتم تبنيها بشكل فعال، إذ تشير بعض الأبحاث إلى ما هو أبعد من ذلك، فضلاً عن تحديد عنصر دعم الإدارة العليا كمتطلب النجاح الأهم للمنظمة وليس مجرد أحد العناصر في منظومة النجاح، فقد أشار (Iqbal et al.,2015:545) إلى أن أهمية دعم والتزام الإدارة العليا تتجسد بالآتي:

1. **المرونة** فهي تصنع المعلومات أمام الإدارة بدون تحديد مشاكل معينة أو حلول مفروضة والإدارة العليا لها حرية تحديد المشاكل واقتراح الحلول فهي تستخدمها كامتداد لعملية التفكير التي يقومون بها وهي ليست نظام لاتخاذ القرار ولكن أدوات تسمح للمديرين وتساعدهم في اتخاذ القرارات.
2. **القدرات** التي توفرها لتحليل ومقارنة والتنبؤ بالاتجاهات، سيما إمكانية استخدام الرسوم البيانية تسمح للمستخدم برؤية أوضح للمعلومات وفهم أكثر عمقاً في وقت أقل.
3. **تغيير أحوال العمل** في التنظيم فالدخول السريع لمصادر المعلومات المختلفة تسمح للمديرين بالرقابة على أنشطة المستويات الأدنى في التنظيم، فضلاً عن تحسين العملية الإدارية والأداء وزيادة نطاق رقابة المديرين.
4. **رقابة الأداء** سواء للمؤشرات الهامة لنماذج المنظمة أو في مجالات مسؤولياتهم المحدودة، وهذا يمكن من التنبؤ بالمشاكل قبل ظهورها ومواجهتها بالإضافة إلى التعرف على الفرص المتاحة.

(2-2-3) أبعاد دعم والتزام الإدارة العليا:

أكدت العديد من الدراسات أن دعم الإدارة العليا يعد من بين عوامل النجاح الحاسمة لإدارة المنظمات، إذ كلما زادت عمليات دعم الإدارة العليا في المنظمات ارتفع مستويات نجاحها لتحقيق أهدافها بفاعلية، فقد بين (Boonstra,2013:502-509) نقاطاً رئيسة تمثل أبعاد دعم والتزام الإدارة العليا وكالاتي:

1. **توفير الموارد:** يكون قادة الإدارة العليا مسؤولين عن إدارة منظماتهم بنجاح من خلال توفير الموارد ومجموعة من المتطلبات، اذ تركز الإدارة العليا على التخطيط الإستراتيجي لتقديم الدعم وضمن الالتزام في جميع المراحل لتحقيق الأهداف المنشودة.
2. **الترتيبات الهيكلية:** يعد دعم الإدارة والتزام الإدارة العليا عنصراً أساسياً لتقديم النتائج المرجوة في إدارة مفاصل المنظمة، اذ ينبغي تكييف الإجراءات والعمليات لتتوافق مع الهيكل التنظيمي.
3. **الاتصالات:** توفر الإدارة العليا الدعم المطلوب من خلال التواصل المتكرر بشكل مستمر مع مختلف أفراد المنظمة.
4. **الخبرة:** تحتاج الإدارة العليا الى امتلاك معرفة وخبرة كافية لإدارة المنظمة، اذ ينبغي أن يكون لديها فهم للمحتوى والسياق والاثار والابعاد المستقبلية المترتبة عند اتخاذ القرارات التي تخص عمل المنظمة، ولنجاح ذلك ينبغي على الإدارة العليا مواكبة تطورات عالم الإدارة، فضلاً عن توفير الخبرات والمهارات لأقسام المنظمة كافة بهدف مساعدتها في أداء مهامها.
5. **القوة والسلطة:** هي المكانة والقدرة على التأثير، اذ يجب أن تمارس الإدارة العليا سلطتها لدعم أفرادها في أثناء الازمات، من خلال قدرتها على استخدام صلاحيتها في اتخاذ القرار المناسب الذي يصب في مصلحة المنظمة.



الشكل (2) أبعاد دعم والتزام الإدارة العليا

المصدر: باقر، حسين علي حسن، (2021)، "دعم والتزام الإدارة العليا للجهات الرقابية ودوره في تحسين جودة تنفيذ المشاريع: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مجلس محافظة بغداد"، بحث دبلوم عالي مقدم الى

(3-3) العلاقة بين استراتيجية التشخيص ودعم والتزام الإدارة العليا:

تصنف استراتيجية التشخيص ضمن الأنشطة التنظيمية التي تضمنها الإدارة العليا لتقديم الدعم لمختلف النشاطات والعمليات في المنظمة ، إذ تلعب الاستراتيجية المعرفية دوراً أساسياً في تطوير أداء عملها بشكل استباقي بصياغتها للسينايويوهات المستقبلية وفق تصورها الاستراتيجي لتحقيق أهدافها المستقبلية (القبيلات، 2014: 298)، و يكمن ذلك من خلال التزام الإدارة العليا بالتحسين المستمر لعمل المنظمات بتوفير الدعم والمؤازرة المادية والمعنوية والعمل على بلورة اتجاهات وسلوكيات العاملين وتعزيز الروح المعنوية لهم للوصول الى رقي المخرجات المنشودة من خلال التحفيز والتشجيع ودعم اواصر الصراع الإيجابي البناء (عباس، 2016: 33)، سيما أن إدارة المعرفة تسعى من خلال المعرفة الضمنية إلى إيجاد مناخ من التعلم الفاعل بين الأفراد في المنظمة عن طريق توفير المعرفة التي يحتاجون إليها وفق طبيعة الاحتياج والوقت المناسب لتصب في مجملها في دعم الإدارة العليا، وعليه تبرز أهمية العلاقة بين استراتيجية التشخيص ودعم التزام الإدارة العليا من خلال استمرارية الاطلاع للأنشطة التفصيلية الدقيقة، وتوفير المعلومات التي تمكنهم من اتخاذ القرار المستنير وفقاً لمعطيات البيئة المحيطة بها، وسد الفجوة بين القيمة الحالية والقيمة المرغوبة وهذا يتطلب نهجاً متسقاً لمواءمة مخرجات المنظمة مع الاستراتيجية المعرفية الموسوعة (Oghojafor&Olayemi,2012:33).

4- الجانب التطبيقي:

يركز هذا الجانب من البحث على اختبار الفرضيات التي تم اعتمادها في البحث ويتكون من محورين ، الأول تضمن اختبار فرضيات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون، نظراً لكون العينة تزيد عن (30) مشاهدة وتوزيع البيانات توزيعاً طبيعياً، أما المحور الثاني فقد تناول اختبار فرضيات التأثير من خلال اعتماد معامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لأثبتات صحة الفرضيات ذات العلاقة بعنوان البحث ومخططه الفرضي .

(1-4) فرضيات الاختبار

(1-1-4) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لبعد استراتيجية التشخيص في دعم والالتزام

(الإدارة العليا)

أذ سجل معامل الارتباط تحقيق ارتباطاً معنوياً موجباً بين استراتيجية التشخيص و متطلبات الحكومة الالكترونية ، أذ بلغ مقداره (**0.230****) وكما موضح في الجدول رقم (2) وهو ارتباط معنوي عند مستوى معنوية (0.010) ، إذا كانت قيمة (value,p مستوى الدلالة) أقل من مستوى المعنوية وعليه هذه النتيجة تؤكد وجود علاقة ارتباط معنوية، أذ يشير الى وجود علاقة موجبة بين بعد

أستراتيجية التشخيص و دعم والتزام الإدارة العليا، أما نوع العلاقة فهي علاقة طردية ، أي كلما زاد دعم أستراتيجية التشخيص من قبل المنظمة زاد دعم والتزام الإدارة العليا ، وهذا مسوغ لأجل قبول الفرضية .

الجدول (2) العلاقة بين أستراتيجية الشخصنة ودعم والتزام الإدارة العليا

المتغير	دعم والتزام الإدارة العليا
أستراتيجية الشخصنة	0.230**
قيمة p value	0.010
مستوى الدلالة عند ≥ 0.10	معنوي

المصدر: من أعداد الباحث أستناداً لمخرجات برنامج (spss).

(2-4) فرضيات التأثير:

(1-2-4) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لاستراتيجية التشخيص في دعم والتزام الإدارة العليا. أظهرت نتائج الجدول (3) وجود معامل تفسير (0.167) وبقيمة احتمالية (0.000)، ومعامل تفسير معدل (0.160) ، إذ استطاعت (استراتيجية التشخيص) من تفسير ما نسبته (16%) من التغيرات التي تطرأ على دعم والتزام الادارة العليا ، فيما تُعزى النسبة المتبقية (84%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر، إذ يعد انموذج التفسير انموذجاً ضعيفاً، ويمكن اعتماده في تفسير ما يطرأ على دعم والتزام الادارة العليا من تحسين يعزى لاستراتيجيات إدارة المعرفة بأبعادها مجتمعة، وقد تبين ان قيمة (F) المحسوبة للانموذج (24.608).

الجدول (3) تأثير أستراتيجية التشخيص في دعم والتزام الادارة العليا (n=125)

المتغير المستقل	α	β	R^2	A R^2	p-value	T	F
أستراتيجية التشخيص	2.109	-0.020	0.167	0.160	0.848	0.192	24.608 (0.000)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

5- الاستنتاجات والتوصيات

(1-5) الاستنتاجات:

1. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التشخيص ودعم والتزام الإدارة العليا وهي علاقة موجبة، أما نوع العلاقة فهي علاقة طردية، أي كلما زاد العمل باستراتيجية التشخيص من قبل المنظمة أدى ذلك الى زيادة دعم والتزام الإدارة العليا، أذ ينبغي على المنظمة المبحوثة (هيئة النزاهة الاتحادية) أن يركز على استراتيجية التشخيص من أجل دعم والتزام الإدارة العليا.
2. أظهر البحث وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين استراتيجية التشخيص ودعم والتزام الإدارة العليا، أذ تمتلك تشكيلات هيئة النزاهة استراتيجية التشخيص نتيجة لتشجيعها على التعلم الالكتروني، واكتساب المعرفة، وتوفيرها للحواسيب والخوارزميات في ظل أنظمة وبرامج مكافئات دون الطموح.
3. أن الموارد المعرفية ومن خلال اتحادها وتألفها مع الوسائل والعمليات والموارد المادية الأخرى، ينتج عنها الحصول على إستراتيجيات ومناهج إدارية تمكن الهيئة من إيجاد وتطوير الإمكانيات وتنمية القدرة على القيام بالفعاليات والأنشطة على أتم وجه وهذا ما تنشده وتحاول تحقيقه إستراتيجية التشخيص والتي ترتبط بدورها مع دعم والتزام الإدارة العليا إذا ما أريد لها النجاح .
4. ثبت تداخل مفهوم استراتيجية التشخيص مع مفهوم دعم والتزام الإدارة العليا، اذ تكون العناصر والابعاد التي تناولها الباحثين والكتاب لهذين المفهومين مشتركة، والسبب في ذلك يعود لكونهما موضوعان يبحثان تميز المنظمة في بيئة الاعمال.
5. تتعدد وتتنوع استراتيجية التشخيص مع تعدد وتنوع أهداف إدارة المعرفة وتباين واختلاف الوسائل والخطط والسياسات والإجراءات اللازمة والمطلوبة للوصول إلى تلك الأهداف لغرض دعم والتزام الإدارة العليا، سيما تنوع تلك الإستراتيجية إلى تنوع وتباين الأنشطة والإستراتيجيات والرسالة التي تمتلكها الهيئة المستخدمة للمعرفة والقائمة على إدارتها.

(2-5) التوصيات:

1. ضرورة تفعيل دور استراتيجية الشخصنة في عمل هيئة النزاهة عبر تشجيعها على التعلم الالكتروني وطرح الأفكار والمساهمات والتعامل مع الافراد الاخرين بثقة.
2. ينبغي على إدارة الهيئة توظيف استراتيجية الشخصنة من خلال تشجيع تبادل المعرفة الصريحة والضمنية بالشكل الذي يعزز موقع الهيئة مقارنة بباقي الوزارات والهيئات الأخرى من خلال توفير شبكة اتصالات قوية لغرض التواصل وتبادل المعرفة مع الخبراء وذوي الاختصاص.

3. ينبغي منح افراد الهيئة المزيد من المشاركة في صنع القرار وحل المشكلات وبما يسهم في بناء شخصيتهم القيادية وتعزيز قدرتهم على اتخاذ القرار مستقبلاً من خلال متابعة فاعلية وملاءمة القرارات المتخذة ازائها ومعرفة نتائجها للمقارنة والتقييم.
4. ضرورة اعلام دوائر الهيئة لأهمية تطبيق استراتيجية الشخصنة ودورها في تطوير العمل، وضرورة وضع اطر تنظيميه ملزمة ومحددة لتطبيق واحدة او أكثر من هذه الاستراتيجيات في الهيئة ومتابعة مشروع تطبيق هذه الاستراتيجيات من خلال التقارير الاسبوعية او الشهرية التي تصدرها الهيئة.
5. مواكبة التطورات المختلفة لاستراتيجية الشخصنة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتحول إلى مجتمع المعرفة الذي يتطلب تعليماً نوعياً يراعي معطيات العصر واحتياجات المجتمع.

المصادر:

أولاً المصادر العربية:

- 1- الذيابات، بسام فتحي، (2017)، أثر استراتيجيات ادارة المعرفة في الأداء التنظيمي لاختبار الدور الوسيط للريادة: دراسة تطبيقية في مدينة الحسن الصناعية، مجلة IUG للاقتصاد والأعمال، المجلد (25)، العدد (2)، الصفحة (157-176).
- 2- القبيلات، حمدي، (2014)، " قانون الادارة العامة الالكترونية"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.
- 3- باقر، حسين علي حسن، (2021)، "دعم والتزام الإدارة العليا للجهات الرقابية ودوره في تحسين جودة تنفيذ المشاريع: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مجلس محافظة بغداد"، بحث دبلوم عالي مقدم الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء
- 4- جمعة، محمد جمعة علي، (2020)، "متطلبات الحوكمة الالكترونية لتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية للمنظمات الاهلية"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد (2)، العدد (52)، الصفحات (539-578). <https://jsswh.journals.ekb.eg>
- 5- سونيا، محمد البكري، (1997)، " نظم المعلومات الإدارية (المفاهيم الأساسية)"، دار الفكر الجامعي، القاهرة، مصر.
- 6- عباس، زياد علي، (2016)، "القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية بتوسيط الشفافية"، رسالة ماجستير في علوم الادارة العامة، مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، العراق.

7- علي، أحمد حسن، (2018)، "الحكومة الالكترونية بين التحديات والتنفيذ"، مركز البيان للدراسات والتخطيط.

ثانياً المصادر الأجنبية:

- 8- Al- Ensour, Jasser A.,(2019), Knowledge Management Strategy, Jou Eco. Res, V10 i3, 114 – 123, available online @ www.ijeronline.com
- 9- Alex, Hou, and Mum, Wai, and Sabariyah, binti, and Nooh, Abu Bakar, (2012), "Integrated Knowledge Management Strategy: A Preliminary Literature Review", Published by Elsevier Ltd.
- 10- Boon, J., & Wynen, J., (2017), "ON The Bureaucracy of Bureaucracies: Analysing the Size and Organization of Overhead in Public Organizations", John Wiley & Sons Ltd.
- 11- Choi, B., and Lee, H., (2002), "Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process", Expert Systems with Applications, Vol. 23, No. 3, pp: 173-87 .
- 12- Gomes , J.F., de Weerd-Nederhof, P.C.; Pearson, A.W., Fisscher, O.A.M.,(2016)," SENIOR MANAGEMENT SUPPORT IN THE NEW PRODUCT DEVELOPMENT PROCESS", Creativity and Innovation Management, <https://www.researchgate.net/publication/229932864>.
- 13- Greiner. Martina E, Tilo Bo`hmann and Helmut Krcmar,2007, A strategy for knowledge management,
- 14- Hansena and Nørbjergb Jacob,2005, Codification or Personalisation – a simple choice?,
- 15- Hartono,Budi , Daulay, Yulisyah P. & Arini, Hilya M. (2020), Exploring Configurations of Knowledge Management Strategy in Information and Communication Technology Firms: A Qualitative Comparative Approach, Engineering Management Journal, DOI: 10.1080/10429247.2020.1834310.
- 16- Imran ,M K, Bilal ,A R , Aslam, u,& Rahman U, (2017)," Knowledge Management Strategy: An Organizational Change Prospective ", Journal of Enterprise Information Management, Vol. 30 Iss 2 pp1-30.: <http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-10-2015-0095>.
- 17- Kenett, R.S.,& Redman,T.C., (2019)," Educating Senior Leaders", Published by John Wiley & Sons Ltd, pp.67-71. <https://doi.org/10.1002/9781119570790.ch14>.
- 18- Kumar, J.A., & Ganesh, L.S. 2011. Balancing knowledge strategy: codification and personalization during product development. Journal of Knowledge Management,
- 19- Nadizadeh . Ali & others,(2011), Determination of the Knowledge Management Strategy(A Case: Iran Alloy Steel Company, IACSIT International Journal of Engineering and Technology, Vol. 3, No. 6, December 2011
- 20- Oghojafor,B.A & Olayemi,O.O.,(2012)," Attribution Theory and Strategic Decisions on Organizational Success Factors", Journal of Management and Strategy, Vol (3), No (1), pp (32-39), <http://dx.doi.org/10.5430/jms.v3n1p32>.
- 21- Opeke, Rosaline O. & Adelowo ,Oluremi T. (2020), Knowledge Management Strategies and Profitability of Selected Deposit Money Banks. Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management, 11:1, 48-59, DOI: dx.doi.org/10.4314/ijikm.v11i1.5.
- 22- Sokolov, E. Zavyalova ,2018, KNOWLEDGE MANAGEMENT STRATEGIES, HRM PRACTICES AND INTELLECTUAL CAPITAL IN KNOWLEDGE-INTENSIVE FIRMS, St. Petersburg University Graduate School of Management.

IJRSSH