



The Impact of Applying Knowledge on The Success of Change Management

Researcher Mustafa Bassam Abdulhaleem



Received: 7/9/2024

Revised: 26/10/2024

Accepted: 19/11/2024

Published online: 23/12/2024

* Corresponding author:

Email:

mustafaalneeb@gmail.com

Citation: Abdulhaleem, M. (2024). *The Impact Of Applying Knowledge On The Success Of Change Management*. International Jordanian journal Aryam for humanities and social sciences; IJJA, 6(4).

<https://doi.org/10.65811/641>

Copyright:

The Author (s) ©2024. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.

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

International Jordanian journal
Aryam for humanities and social
sciences: [Issn Online 3006-7286](https://www.ijja-journal.com)

Abstract

This study aimed to examine the impact of knowledge application on the success of change management at the Iraqi Rafidain Bank from the perspective of its administrators. The findings revealed a high impact of knowledge application on successful change management. The study recommended enhancing all dimensions of knowledge application, particularly the social dimension, by strengthening teamwork and improving communication among employees.

Keywords: Knowledge, Change Management, Rafidain Bank of Iraq.

أثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير الباحث مصطفى بسام عبد الحليم

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي من وجهة نظر الإداريين العاملين فيه. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير مرتفع لتطبيق المعرفة في تعزيز نجاح إدارة التغيير، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل جميع أبعاد تطبيق المعرفة، ولاسيما البعد الاجتماعي، من خلال تعزيز العمل الجماعي وتحسين أساليب الاتصال بين العاملين.

الكلمات الدالة: المعرفة، إدارة التغيير، مصرف الرافدين العراقي.

المقدمة

يعد التوجه نحو الاقتصاد المعرفي من أبرز التطورات والتغيرات التي حدثت في العقود الأخيرة، حيث أصبحت المعرفة مورد أساسي لتحقيق الرفاهية الاقتصادية وبلغت من الأهمية ما لم تبلغه الموارد المادية الأخرى. وقد تطلب التطور الاقتصادي العالمي تطور مماثل في الجانب الإداري حيث أدى التطور إلى زيادة حجم المعلومات والمعارف التي ترد للمؤسسة مما استدعى وجود إدارة فعالة قادرة على التعامل مع هذا الكم الهائل من المعرفة وتنظيمها وترتيبها وتوظيفها في كل ما من شأنه تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق كذلك الميزة التنافسية (خير الدين، وآخرون، ٢٠٢١).

وحيث لم تكن مؤسسات الدولة العراقية على وجه العموم والمصارف العراقية الحكومة على وجه الخصوص بمعزل عن المؤسسات العالمية والتغيرات والتطورات التي واجهتها في مجال الاقتصاد المعرفي من جهة، والتحديات التي واجهتها مؤسسات الدولة العراقية على وجه الخصوص والتي خلفتها العديد من الظروف الإدارية والاقتصادية والسياسية. كان لازماً على الدولة العراقية إعادة النظر في الأساليب والاستراتيجيات الإدارية المطبقة داخل مؤسساتها وذلك من خلال تطبيق إدارة التغيير بهدف الارتقاء بمؤسسات الدولة وتوظيف الاستراتيجيات الإدارية الحديثة (جودي، ٢٠١٢).

بالرغم من محاولة مؤسسات الدولة العراقية وعلى مر العصور من مواكبة التطور الهائل الواقع على الاقتصاد العالمي من خلال ابتكار أنماط إدارية وأنظمة قادرة على التعامل مع الأنماط الاقتصادية المختلفة، وبالرغم من تحقيق إدارة التغيرات نجاح هائل في المؤسسات الإدارية والاقتصادية العراقية إلا أن وتيرة التغيرات والتحولات السريعة والغير مسبقة التي خلفتها الثورة التكنولوجية منذ مطلع القرن الحادي والعشرين تطلب ابتكار أنماط جديدة من الإدارة قادرة على مواكبة التغيرات وتوظيف الاستراتيجيات وحل المشكلات والارتقاء بأداء مؤسسات إدارة الأعمال بصورة تحقق أهداف المؤسسات المرجوة (Valeri, 2023).

مما استدعى تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات الدولة العراقية على وجه العموم وفي القطاع المصرفي الحكومي على وجه الخصوص بشكل يضمن تحقيق الميزة التنافسية والبقاء والاستمرار حيث أشارت العديد من الدراسات كدراسة (حيدر، ٢٠١٦) الى أن الاستمرارية ترتبط بالقدرة على امتلاك المعرفة وتحسن إدارتها واستغلالها بالطريقة السليمة. الأمر الذي استدعى الباحث لدراسة أثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير (حالة عملية في مصرف الرافدين العراقي) في محاولة للتعرف على درجة تطبيق مصرف الرافدين العراقي لإدارة المعرفة وما أثر درجة التطبيق على نجاح إدارة التغيير.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

بالرغم من تطبيق إدارة التغيير في مؤسسات الدولة العراقية على وجه العموم والقطاع المصرفي على وجه الخصوص إلا أن العديد من الدراسات السابقة كدراسة (محمد فوزي خشبه، ناجي، حسين محمد صالح، & أميره. ٢٠٢٢) أشارت الى تدني الأداء المصرفي العراقي وحاجت إدارة التغيير المعتمدة في المصارف الى مزيد من التحسين. لذا قام الباحث بصياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الآتي: ما أثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير (حالة عملية في مصرف الرافدين العراقي)؟

أهمية الدراسة

نبعت أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي سيتم تناوله والمتمثل في أثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي وهو مصرف تجاري تعود ملكيته للدولة العراقية يهدف للمساهمة في دعم الاقتصاد الوطني.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على أثر المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي.

فرضية الدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha \leq$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

إدارة المعرفة Knowledge Management: مجموعة من العمليات التي تتم داخل المؤسسة وتهدف الى الوصول الي المعرفة وإعادة تنظيمها بما يتوافق مع طبيعة عمل المؤسسة ومن ثم توظيفها في الأنشطة الإدارية للمؤسسة (زويوش & أمين، ٢٠١٥). فيما أشار (عبد الصدوق & خيرة، ٢٠٢٠) الي أن إدارة المعرفة مفهوم يكمن في درجة الوعي بثقافة المؤسسة والمقدرة على مشاركة الخبرات المكتسبة مع مجموعة العمل بهدف تحقيق أهداف المؤسسة. وترتكز إدارة المعرفة على وجود بيئة ثقافية مناسبة لنقل المعرفة وتبادلها وتوظيفها.

إدارة التغيير The Management Of Change: مجموعة من الأنشطة التي تهدف الي الارتقاء بالمؤسسة من خلال توظيف الأساليب والاستراتيجيات الإدارية الحديثة في مواجهة التحديات والمخاطر المتوقعة وكذلك رفع أداء المؤسسة من خلال تحقيق التوافق بين كافة أفراد العمل وتنمية روح العمل ضمن الفريق بهدف تحسين أدائهم من جهة وتحقيق استراتيجيات المؤسسة من جهة أخرى بأعلى جودة وأقل تكلفة وأقل مدة زمنية ممكنة (ضريف، عبود، عيشوش & رياض، ٢٠٢١). ويعرفها الباحث إجرائيا بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المخصصة لذلك.

مصرف الرافدين العراقي Iraqi Rafidain Bank: احدى أولى المصارف الحكومية العراقية تم تأسيسه بموجب القانون رقم (٣٣) لسنة ١٩٤١ ويمثل شركة مالية مملوكة للحكومة العراقية تقدم الخدمات المصرفية لفئة كبيرة من أفراد المجتمع العراقي من خلال أفرع المصرف المتوزعة في كافة أنحاء العراق، كما يقدم الخدمات المصرفية الدولية من خلال الأفرع المتوزعة في بعض من الدول العربية (rafidain-bank.gov.iq). ويعرف الباحث مصرف الرافدين العراقي إجرائيا بمؤسسة حكومية مصرفية تعود ملكيتها للدولة العراقية تقدم الخدمات المصرفية لشريحة كبيرة من

المجتمع العراقي والمجتمعات العربية المماثلة.

لمحة عابرة للدراسات السابقة

- **الدراسة الأولى:** دراسة (خيرالدين، زقب، برهان الدين، شراد، العروسي، تواتي إبراهيم & زواري احمد، ٢٠٢١). بعنوان " أثر إدارة المعرفة في نجاح إدارة التغيير _دراسة حالة بلدية الرقيبة". هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر إدارة المعرفة وأبعادها (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) في نجاح إدارة التغيير ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الدراسة الاستبانة على عينة تكونت من ١٠٠ موظف يعملون في بلدية الرقيبة وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود أثر إدارة المعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر العاملين في بلدية الرقيبة.

- **الدراسة الثانية:** دراسة (ضريف، عبود، عيشوش & رياض، ٢٠٢١). بعنوان " أثر إدارة التغيير في نجاح تطبيق إدارة المعرفة". هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر إدارة التغيير في نجاح تطبيق إدارة المعرفة ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من ٦٠ موظف يعملون في قسم البريد والاتصالات في بلدية أم البواقي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود أثر وبدرجة مرتفعة لإدارة التغيير في نجاح تطبيق إدارة المعرفة.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة (عبد الصدوق & خيرة، ٢٠٢٠). بعنوان "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كمدخل حديث في تفعيل التغيير وإدارته بالمنظمات". هدفت الدراسة الحالية للتعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كمدخل حديث في تفعيل التغيير وإدارته بالمنظمات ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على

عينة بلغت ٧٠ موظف يعملون بالمنظمات وتوصلت نتائج الدراسة الى ان استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة أسهم في توليد أفكار التغيير التنظيمي في المنظمات المعاصرة الذي يعتبر من أهم متطلبات بقاءها واستمرارها. الأمر الذي يؤكد أن تفعيل التغيير وإدارته في المنظمات يرتبط ارتباطا وثيقا بوجود بيئة إدارية داخلية قائمة على الإمكانيات التكنولوجية والمعلوماتية المتطورة.

مصادر البيانات

اعتمد الباحث على مصدرين رئيسين لجمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة؛ والتي تمثلت في كل من:

- **أولا: المصادر الأولية:** لكي يتمكن الباحث من الحصول على البيانات اللازمة للإجابة على كافة تساؤلات الدراسة الرئيسة والفرعية والتحقق من صحة فرضياتها وكذلك تحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة الدراسة (الاستبانة). حيث قام الباحث باختيار أداة الاستبانة لملائمتها لطبيعة الدراسة وهي من الدراسات المسحية الوصفية التي تعتمد على أفراد عينة الدراسة للوصول الى البيانات.

- **ثانياً: المصادر الثانوية:** اعتمد الباحث على المراجع، والدوريات، والدراسات العلمية المحكمة المنشورة، وكذلك رسائل الدكتوراة والماجستير الحديثة باللغتين العربية والإنجليزية في اختيار متغيرات الدراسة وصياغة فروضها وأسئلتها وكذلك إعداد الإطار النظري واستعراض الدراسات السابقة ومن ثم اعتمد الباحث على المصادر الثانوية في التعقيب على نتائج الدراسة الحالية ومقرنتها مع النتائج السابقة.

الاطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الإطار النظري

تعد المعرفة احدى الدعامات الرئيسة لاستمرار المؤسسات الاقتصادية وتحقيق نجاحها لا سيما بعد ظهور الثورة التكنولوجية والمعلوماتية حيث تعاظم دور

المعرفة مع تفاقم الثورة التكنولوجية أما نشأة المعرفة فتتزامن نشأة المعرفة مع وجود البشرية وتمثل الاستخدام الكامل والمكثف للمعرفة المتمثلة في البيانات المبوبة المستندة لأرقام ووقائع أو تلك التي تستند على الملاحظات البشرية. ويعرف (بوسهوه ندير. ٢٠١٧) المعرفة بالقدرة على الفهم والإدراك فيما يرى كل من (الشلي & القضاة. ٢٠١٠) أن المعرفة تمثل المعلومات والبيانات مالتى يتم جمعها من خلال الملاحظة المباشرة للأحداث والوقائع والتي يتم تجميعها وتبويبها وتنظيمها بشكل يمكن الاستفادة منها.

وتمثل المعرفة اليوم مصدر القوة للجودة العالية في عالم مليء بالتغير المستمر والمتسارع وفقاً للتغير التكنولوجي المستمر، حيث تمثل المعرفة احدى اهم لمصادر الأكثر أهمية في تحقيق المزايا التنافسية للمؤسسات الاقتصادية والمالية بالإضافة الى أن الاستغلال الأمثل للمعرفة يجعل المؤسسة قادرة على إنجاح إدارة التغير التي تتبناها إدارة المؤسسات الاقتصادية لتتمكن من مواكبة التطورات التكنولوجية المحيطة بالمعرفة. حيث تمتلك بعض المؤسسات الاقتصادية والمصارف خصوبة ذهنية تجعل منها قادرة على توليد المعرفة الجديدة ويتطلب توليد المعرفة فريق عمل مبتكر يتم التعويل عليه في ابتكار المعرفة الجديدة. (زدوري. ٢٠١٦).

أشار (عبد الله & جرجس. ٢٠١٤) الى أن المعرفة ما هي إلا عملية إنتاج للبيانات والخبرات ومعالجتها ومن ثم تداولها وتقاسمها مع فريق العمل في كافة أقسام المؤسسة، وقد أشار كل من (الجبلي، دهام بن هجرس، الكبيسي، عامر خضير. ٢٠١٥) الى أن المعرفة تتمثل في قدرة المؤسسة على توليد المعرفة ومعالجتها وتشتمل كذلك على كافة الخبرات البشرية وقدرتهم على فهم أهداف المؤسسة. فيما أشار (بن قيراط. ٢٠١٩) الى أن المعرفة خليط مركب من الخبرات والقيم والمعلومات ذات الجودة العالية والتي يتم من خلا الاعتماد عليها في وضع الأطر العامة لأهداف المؤسسة واستراتيجيات تحقيق أهداف المؤسسة من خلال دمج الخبرات الحديثة مع الخبرات السابقة المتولدة من المواقف السابق ومن ثم الاعتماد عليها في كافة الإجراءات المتعلقة بالمؤسسة.

فيما أشار (إسماعيل مخلوف & بدر. ٢٠١٤) الى أنها نتاج لتراكم للخبرات السابقة وربطها بالخبرات الجديدة التي يتم تحليلها من قبل مختصين ويمكن وصفها بنتاج إخضاع المعلومات للمعالجة والتحليل، وكذلك إن تكرار تطبيق المعرفة ذاتها يساهم في الوصول الى المعارف التي تحقق أهداف المؤسسة.

ويمكن توظيف المعرفة لإنتاج وتطوير أفكار جديدة بتكاليف منخفضة وهي مزيج من الحقائق التي يحصل عليها الفرد جراء بحثه عن طرق علمية منطقية، أو من خلال تجاربه السابقة التي قد تقوده إلى درجة من الخبرة، تحتوي أيضاً على عوامل بشرية وغير إنسانية وغير حية، مثل الحقائق، والمعتقدات، والمنظور، والمنظور، والمفاهيم، والمهارات. كما وتعرف المعرفة بأنها تغيير مستمر في المستقبل مرتبط بالموارد البشري بشكل خاص، وهي عملية تعليمية محددة لخلق المعرفة من خلال التعليم والتعلم وإعادة التدريب (الحسناوي، & العلي. ٢٠٢٢).

فيما يعرفها (مهديد. ٢٠٢٣) بمجموعة من الاستراتيجيات والتركيبات التي تزيد من الموارد الفكرية والتكنولوجية من خلال عمليات البحث وإعادة الإدماج وإعادة استخدام المعرفة الأمر الذي بدوره يؤدي الى تحسين الكفاءة الفردية، وكفاءة المؤسسة ويخلق التعاون في عمل المعرفة والإبداع واتخاذ القرار بهدف خلق قيمة جديدة.

ويرى الباحث أن إدارة المعرفة تهدف الى تجديد قواعد المعرفة المؤسسة وهي عملية لتشجيع الوصول المتكامل إلى مشروع للتعرف على المعلومات وجمعها وتقييمها وهي استخدام المعرفة والمهارات والخبرة داخل المؤسسة وخارجها ويشمل ذلك تطوير المعرفة ونقلها بشكل منهجي علمي.

أبعاد المعرفة

أولاً: كسب المعرفة: أصبح تعليم المعرفة أحد الاستراتيجيات الاستراتيجية الرئيسية لمؤسسة مسؤولة عن التعليم والإبداع التنظيمي. حيث أكد كل من (سعاد بن علي، & جيلالي. ٢٠١٩) على مدى تعقيد وأهمية كسب المعرفة في نجاح المؤسسة على المدى الطويل واستمرارها. وأظهرت العديد من الدراسات أيضاً

اهتماماً كبيراً بمهمة كسب المعرفة، لكن في إطار محدود جداً، من دون أن تأخذ بعين الاعتبار المنظور الشامل لهذه العملية، بما في ذلك العوامل التنظيمية والبيئية للمؤسسة التي تؤثر بشكل مباشر على خلق واكتساب المعرفة. وأصبحت القدرة على خلق واكتساب المعرفة واحدة من المزايا التنافسية الرئيسية للمؤسسة، ولكن عليها أن تبدأ في تطوير الأسس والسياسات التي تحتاجها المؤسسة للحصول على المعرفة. ويتعين على المؤسسة أن تحشد موظفيها وتنمية قدراتها على المعرفة من خلال وضع السياسات والسياسات اللازمة وتوفير قنوات الاتصال اللازمة لتمكين العمال من الوصول إلى مصادر المعرفة المختلفة سواء كانوا داخل أو خارج المعرفة.

وكذلك أشارت العديد من الدراسات كدراسة (جودي. ٢٠١٢) إلى أن مصادر كسب المعرفة، مثل الذاكرة، التجارب، الممارسات، المشاركة في المؤتمرات، الندوات، الحوارات، الاتصالات بين الأفرقة العاملة، كما يمكن أن يكون مصدراً خارجياً لإدارة المعرفة عن طريق جلبها أو مشاركتها، ويساعد على تطوير التطورات التكنولوجية مثل الإنترنت وغيرها. كما تحصل المؤسسة على المعرفة من خلال التسويق والتحليل والبحوث الصناعية والأكاديمية والتكامل والاستحواذ واستقطاب العمال الجدد، لذا فإن الميزة التنافسية المستدامة للشركة تأتي من قيمة العملاء.

فيما أشار (الحسناوي، & العلي. ٢٠٢٢) إلى دورة اكتساب المعرفة والتي تبدأ بمرحلة الوصول إلى مصادر المعرفة من خلال البحث عن المعلومات التي تشكل المعرفة، استعادتها، والتواصل مع مالكيها واستخراج المعرفة عن طريق تحليل المعلومات وتصنيفها وتجميع المفاهيم والأفكار الأساسية التي تتضمنها هذه المعلومات. وتنتهي بمرحلة إدخال المعرفة والتي تشير إلى أن المعرفة تستخدم في مجالات الحياة العامة لوصف المشاكل وحلها، ولا سيما أنظمة المعلومات والبرمجيات هي الوسيلة العلمية الرئيسية التي تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق أعلى قدر ممكن من العائدات.

ثانياً: تشارك وتداول المعرفة: تبادل المعرفة داخل الفريق أو خارجه هو ميزة تنافسية بالنسبة للشركة، لأنه لا يستطيع خلق المعرفة فحسب، بل يحتاج أيضاً إلى

تهيئة المناخ المناسب لتقاسم هذه المعرفة بين موظفيه. وهذا التبادل من شأنه أن يسمح لموظفي المؤسسة باستخدام المعرفة المتاحة والمناسبة بالطريقة الصحيحة، في ظل الظروف الصحيحة. وأصبحت التكنولوجيا الحديثة واحدة من أهم طرق توزيع المعرفة في المنظمات. لقد وصلت الشبكة الداخلية (الإنترنت) إلى مشاركة مباشرة واسعة من موظفي الشركة، والشبكة الخارجية (مفتوحة) هي وسيلة لمشاركة المعلومات والمعارف بين الأطراف المعنية (عبد الله & جرجس. ٢٠١٤).

وتركز تنمية المعرفة على زيادة مهارات ومهارات عمال المعرفة، مما يؤدي إلى الاستثمار في رأس المال البشري، الذي يؤثر على قيمة المؤسسة ويحسن نوعية تنظيمها ويساهم في استدراج أفضل عمال المعرفة من سوق المعرفة المتنافسة. كما وتشمل تطبيقات إدارة المعرفة في هذا الصدد برامج تدريبية مستمرة وتنمية مهارات تعاونية بين الأفرقة العاملة التي تؤدي إلى منتجات أو خدمات جديدة تزيد من كفاءة المؤسسة بالإضافة إلى ذلك، تدفع المؤسسة للقيام بتيسير نشر المعرفة الواضحة باستخدام أدوات إلكترونية لنشر ونشر المعرفة. وبالرغم من أن خلق المعرفة عن طريق الفرد والفريق يبقى أمراً حاسماً، لكن التأثير على أداء المؤسسة يبقى محدود ما لم يتم تحويلها إلى جزء من الشخصية والمعرفة العامة للمؤسسة، وهذا الهدف لن يتحقق إلا إذا كانت المؤسسة قادرة على نشر وتقاسم المعرفة بين موظفيها (بن قيراط. ٢٠١٩).

ثالثاً: استخدام المعرفة: حيث تأتي المعرفة من العمل وكيفية تعليم الآخرين حيث الحاجة إلى التعلم والبيانات. واستخدام المعرفة أكثر أهمية من المعرفة نفسها، وعملية الابتكار والتخزين والتوزيع لن تؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي، مثل التطبيق الفعال للمعرفة، وخاصة في عملية استراتيجية لتحقيق جودة المنتجات والخدمات لتلبية احتياجات الزبائن، لذا المعرفة هي قوة عندما تلبى احتياجات الزبائن (العليش & حمد. ٢٠١٨).

مصادر المعرفة

أولاً: المصادر الداخلية: تنبع المصادر الداخلية للمعرفة من داخل المؤسسة

الاقتصادية أو من داخل المصرف من خلال خبراء استراتيجيين متخصصين يوكل لهم إعادة بناء استراتيجية المصرف وفقاً للمعارف التي يتوصلون لها بحكم مهامهم ووظيفتهم في رصد المعرفة باعتبارها رأس مال فكري للمصرف. فيما أشار الى أن عمال المعرفة يمثلون اليوم احدى المصادر الداخلية للحصول على المعرفة وهي فئة من الموظفين لديهم الخبرة في الحصول على المعارف واستيعابها وإعادة تبويبها وتقديمها لمستخدميها بطريقة قابلة للفهم والمقارنة (بوسهوه ندير. ٢٠١٧). ويرى الباحث ومن خلال خبرته العملية أن الموظفين الذين يتعاملون مع المعرفة بمهنية أي الذين يقومون على تصميم قواعد البيانات أو الإشراف على عملها أيضا يمثلون مصدر داخلي للمعرفة.

ثانياً: المصادر الخارجية: تتنوع المصادر الخارجية للمعرفة فقد يشكل العملاء احدى مصادر المعرفة المتجددة وقد يمثل المنافسون مصدر للمعرفة التي تتصف بصعوبة التقليد والتي تتجذر من بيئة وثقافة عملهم. فيما يرى الباحث أن الشركاء كذلك قد يكونوا مصدر للمعرفة الخارجية وقد يعد مصدر المعرفة من الشركاء من أبسط أساليب وطرق الحصول على المعرفة المنظمة والمفهرسة إذ يسعى كافة أطراف العملية التشاركية للوصول الى الكمالية من خلال تقديم كل شريك من طرفه المعرفة التي توصل لها بصورة منظمة وقابلة للفهم والمقارنة من قبل مستخدميها (العليش&حمد. ٢٠١٨)

العوامل التي تؤثر في المعرفة

أشارت دراسة (بوسهوه ندير. ٢٠١٧) الى العوامل التي تؤثر في الوصول للمعرفة والتحقق منها وتم تلخيصها على النحو الآتي:

- **أولاً: المراكز البحثية ومراكز التطور العلمي:** وهي المراكز التي تعنى بإجراء الدراسات التحليلية والوصفية وكذلك الميدانية بهدف الوصول الى المعرفة وتبويبها وإسنادها الى مصادرها.
- **ثانياً: المورد البشري المؤهل:** وهم الأفراد العاملين داخل المصرف والين يتم

تدريبهم وتأهيلهم إضافة الى حصولهم على مؤهلات علمية تمكنهم من الوصول الى المعرفة من خلال الوصول الى البيانات وتنظيمها وتبويبها بعد تنقيحها للخروج بقوائم البيانات المفهرسة والتي يطلق عليها المعرفة.

- **ثالثاً: الدعم المالي:** ويقصد به توفر الموازنة المخصصة لجمع البيانات وتوفير البرامج الإلكترونية للتعامل مع البيانات من خلال توفير قواعد بيانات مخصصة داخل المصرف قابلة للتطور وفقاً للتطور التكنولوجي المستمر والغير متوقف بالتوافق مع التطور التكنولوجي في كافة مناحي الحياة.

- **رابعاً: الحوافز المادية والمعنوية:** أي أن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمورد البشري الذي يقوم باستنتاج المعرفة وتبويبها وفهرستها سيقبل من فرص نيته ترك العمل أو ترك العمل فعلياً لأفراد المورد البشري وبالتالي يحفزهم باستمرار على الإنجاز واستنتاج المعرفة بشكل مستمر والبحث بشكل مستمر عن كافة أنواع المعرفة التي من الممكن بدورها أن تطور من عمل المصرف.

إدارة التغيير

ظهرت في بيئة الأعمال المعاصرة مفاهيم جديدة لدى أوساط الباحثين والممارسين في مجال المنظمات، ولعل مفهوم التخطيط الإستراتيجي كان من أبرز هذه المفاهيم التي حظيت باهتمام متزايد في القرن الحالي، وظهر مصطلح التخطيط الاستراتيجي الذي بدأ أول استخدام له في مطلع العقد السادس من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية ثم انتقل إلى دول العالم الأخرى (أحمد على باكير، ٢٠١٧).

وتُعد إدارة التغيير جهد منظم ومخطط لتحقيق أهداف التغيير من خلال تطوير العمال والتأثير على أنماطهم السلوكية ومهاراتهم وحتى قيمهم، والتحول إلى التقنيات الأكثر ملاءمة، والهياكل التنظيمية، وعمليات أكثر ملاءمة وأعلى جودة. كما أنها تُعنى بالتحول لمواجهة المواقف الجديدة وإعادة ترتيب الشؤون الداخلية أو الخارجية، أو كليهما لإحداث تغييرات إيجابية وتجنب التغييرات السلبية من أجل

تحقيق أعلى مستوى من جودة العمل من خلال توظيف المعرفة كأساس في صياغة الخطط الاستراتيجية التي يتم بموجبها اتخاذ القرارات الاستراتيجية للمؤسسة (بني حمدان، خالد؛ وإدريس وائل، ٢٠١٥).

تُعد إدارة التغيير إحدى طرق الإدارة المعاصرة التي شاع استخدامها في السنوات الأخيرة من القرن العشرين. إن مفهوم إدارة التغيير متنوع ومعقد بسبب تنوع الباحثين والعلماء والممارسين في مجال علوم الإدارة، فضلاً عن فلسفات الإدارة المختلفة. (بوهلال، & فاطيمة، ٢٠٢١). فيما يعرفها (بن دمخ، & سهران بن نايف فلاح، ٢٠١٧) بطبيعة وجودة ومجال التغيير والاختلافات في الأساليب والطرق والاستراتيجيات المستخدمة.

ويرى كل من (بوقندورة، زكية، معدن، & شريفة، ٢٠١٦) أن إدارة التغيير طريقة علمية، ذات قواعد ومبادئ وتخطيط واستراتيجيات عمل. بينما يعرفها (حمداتي، شعبي، & ريان، ٢٠٢٢) كظاهرة أو رد فعل على تدهور الوضع الإداري لمنظمة ما، أو كغربة في التغيير في شيء ينتقل إلى شيء جديد بدون هدف بحث أو رؤية واضحة.

ويرى الباحث أن إدارة التغيير تمثل أيضًا المحرك الأكثر أهمية في مواجهة تطوير وإعادة ترتيب الأطروحة، بهدف الاستفادة من جميع المزايا وحتى المساوئ التي تساهم في التغيير الإيجابي، ومحاولة تجنب العوامل الخارجية والداخلية التي تؤثر سلبًا.

استراتيجيات إدارة التغيير

هناك عدداً من الاستراتيجيات الخاصة بإدارة التغيير والتي يعد من أبرزها ما أشار له (حسين & ملاك صالح سعيد، ٢٠١٩).

- **أولاً: استراتيجية الرشد والتطبيق العملي:** تُبنى على افتراضات عقلانية أهمها أن الأفراد يميلون لتطبيق ما يحقق مصالحهم، وبالتالي لا بد من شرح وتوضيح ذلك لهم، واستخدام ونشر وتبادل المعلومات لوضع الخطط الاستراتيجية واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

- **ثانياً: استراتيجية القيم:** تقوم على الاعتراف بأهمية القيم في حياة الأفراد وما لها من تأثير على سلوكهم، وبالتالي لا بد من إعادة التعلم لإحلال القيم الجديدة بدلاً من القديمة لعدم فعاليتها.

- **ثالثاً: استراتيجية تطبيق القوة والقهر والإذعان:** وتقوم على إرغام الأفراد على إحداث داخل المؤسسة على إحداث التغيير رغماً عنهم. كما أضاف إليها (الزهراني، & عايض، ٢٠٢٠) عدداً آخر من الاستراتيجيات منها: إثارة عدم رضا العاملين عن الوضع القائم، بالإضافة لتفعيل دور الإدارة العليا والحصول على دعمها، ومشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرار، ناهية عن إمكانية ربط المكافآت بالتغيير، كما يمكن التقدم باستراتيجية لعمل دراسة ميدانية للواقع للتعرف على أسباب مقاومة التغيير.

وعلى الرغم من اعتقاد (سعاد بن علي وفاطمة بلحاج الجلاي، ٢٠١٩) أن هناك عدداً من العوامل التي تلعب دوراً مهماً في مساعدة المؤسسة على متابعة ما يسمى بالنمو والتغيير، إلا أن هذا سوف يتم التعبير عنه على النحو التالي:

أولاً: العوامل البيئية التكنولوجية: تنعكس البيئة التكنولوجية في التغيرات التكنولوجية التي يشهدها العالم اليوم، حيث بدأ الحمل الزائد للمعلومات منذ عام ١٩٤٠ في الانفجار وتضاعفت الاختراقات التكنولوجية. هذا التطور للمعرفة والمعلومات التقنية له تأثير على بيئة العمل ومهامه، سواء من حيث جودة الإنتاج أو أساليبه أو هيكله التنظيمي أو مشاعر الموظفين. ويتمثل هذا التأثير والتأثير في مجموعة جوانب تطرق لها (شيخ، زين العابدين، طيبي، & خالد الحاج عبد الله، ٢٠٢٠) على النحو الآتي:

- **العلماء والفنيون:** لا شك في أن العلماء والفنيين قد يتأثرون ويكون لهم رد فعل، وقد يكون رد الفعل هذا في غير صالح المنظمة، لأنهم قد يرون في التنظيم البيروقراطي تخلفاً عن المبتكرات والوسائل التقنية الحديثة. كما أن الإنتاج المصمم بواسطة العلماء هو إنتاج معقد ومتقدم: ويتمثل ذلك بالأجهزة الإلكترونية الحديثة وأدوات المكاتب والآلات الحاسبة والحاسب الآلي ووسائل

الاتصال الحديثة. حيث أن العمليات الإنتاجية يجب أن تكون بمستوى أداء وتقدم الإنتاج نفسه، وبأقل نسبة من الأخطاء الإنسانية حتى لا يترتب عليها آثار بالنسبة للمستخدمين والمستهلكين.

- **عوامل البيئة الاجتماعية:** وتتمثل هذه العوامل في العوامل البيئية الاجتماعية الخارجية كالعادات والتقاليد والمبادئ الدينية والقيم، وكذلك في الاتجاهات والمواقف نحو العمل وتغير النظرة إلى هذه الاتجاهات وإلى المسؤولية الاجتماعية، وتتمثل العوامل الاجتماعية كذلك في نمو السكان وتفاعلهم ووجود العمالة الأجنبية والأنظمة والسياسات الحكومية، ونحو ذلك من العوامل الاجتماعية الطارئة.

- **العوامل الاقتصادية:** وتتمثل هذه العوامل في عوامل البيئة الاقتصادية الداخلية والخارجية، مثل: رأس المال والموارد الاقتصادية وحركة وتغيير الأسواق العالمية وظروف الإنتاج، والأعمال والتسويق وندرة الموارد والمنافسة والحروب أو الأزمات الاقتصادية.

- **العوامل التنظيمية:** وتتمثل هذه العوامل في العوامل التنظيمية داخل المنظمة وخارجها، مثل: اتجاهات العاملين والموظفين والمديرين، متطلبات المشاركة في العمل التقنية الإدارية، حجم منظمات العمل، زيادة مهارات العاملين، تغير القيم والمواقف لدى العاملين.

منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لأهداف الدراسة الحالية والذي يركز على تحليل البيانات ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها من خلال ترجمتها لبيانات كمية وأخرى نوعية.

مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت الدراسة الحالية جميع الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي

والبالغ عددهم (٤٨٠) تبعاً لبيانات شؤون الموظفين في مصرف الرافدين العراقي المركزي للعام ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

وقام الباحث باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تكونت من (٣٢٠) إداري يعملون في كافة فروع مصرف الرافدين العراقي ضمن المسميات الوظيفية التالية (مدير، محاسب، مدقق مالي، مخطط مالي).

أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات (الاستبانة)

استخدم الباحث أداة الإستبانة لجمع البيانات وذلك لملائمتها لطبيعة المنهج المستخدم في الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) ولسهولة تعميمها على أفراد عينة الدراسة (الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي) والتي تم تطويرها من قبل الباحث بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والتي تكونت من كل مما يلي:

أولاً: مقدمة أداة الدراسة (الاستبانة) والتي تضمنت رسالة مخاطبة للمستجيبين لأداة الدراسة (أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي) وتضمنت كل من اسم الجامعة وتخصص الباحث وكذلك عنوان الدراسة والهدف من أداة الدراسة (الاستبانة)، وأخيراً تعهد باستخدام البيانات والتي تمثل استجابات أفراد عينة الدراسة على كافة فقرات أداة الدراسة لغايات الدراسة العلمي فقط.

ثانياً: البيانات الشخصية والوظيفية للمستجيبين لأداة الدراسة (أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي) والتي تضمنت كل من (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية أي وظيفة إداري داخل مصرف الرافدين العراقي).

ثالثاً: فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) والتي تكونت من ثلاثين فقرة توزعت على ثلاث أبعاد رئيسية بالتساوي قاس البعد الأول أثر البعد التكنولوجي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. فيما قاس البعد الثاني أثر البعد

التنظيمي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. أما البعد الثالث والأخير قاس أثر البعد الاجتماعي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي.

ولفحص مدى موافقة أفراد عينة الدراسة (أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي). على فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) المختلفة أي سلم الاستجابة، اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي والذي يتم من خلاله إعطاء كل فقرة من الفقرات الواردة في أداة الدراسة (الاستبانة) درجة موافقة من خمس درجات.

فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدها الباحث في هذه الدراسة لتصحيح استجابات أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي على أداة الدراسة (الاستبانة) على كافة الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والموزعة على ثلاث أبعاد رئيسية والحكم على المتوسط الحسابي لاستجاباتهم قام الباحث بتحديد ثلاث مستويات من درجة الأثر والتي توزعت على النحو التالي (درجة أثر مرتفعة، درجة أثر متوسطة، درجة أثر منخفضة) والتي تم تحديدها وفق معادلة تحديد درجة الأثر التالية:

طول الفترة = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات

$$1,33 = 3/4 = 3 / (1-5)$$

وبذلك تكون مستويات الموافقة: (١-٢,٣٣، أثر فعال بدرجة منخفضة)، (٢,٣٤-٣،٦٦، أثر فعال بدرجة متوسطة)، (٣,٦٧-٥، أثر فعال بدرجة مرتفعة).

صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

أولاً: صدق أداة الدراسة

قام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال التحقق مبدئياً من الصدق الظاهري لأداة الدراسة والذي يتم إعداده للتحقق من قدرة أداة الدراسة (الاستبانة) على قياس التساؤلات والأهداف التي وضعت من أجلها ومن ثم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة (الاستبانة) ويتم إعداده للتحقق من أن كل فقرات من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) متسقة مع البعد الذي تنتمي له.

- **الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة):** للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحث بعرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين أصحاب الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات العراقية الحكومية والبالغ عددهم (٣) وذلك بعد أن اطلع عليها المشرف والعمل على كافة التعديلات التي أشار لها قبل عرضها على المحكمين. ومن ثم قام الباحث بتعديل أداة الدراسة (الاستبانة) في ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم سواء أكان حذف أم إضافة لتصبح أكثر توافقاً مع الأهداف التي وضعت من أجلها ولتجيب على كافة تساؤلات الدراسة وتتحقق من صحة فرضياتها، حيث تم اعتماد الفقرات التي اجمع عليها (٨٧%) فأكثر من المحكمين كمحك لاعتماد فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) من حيث دقة الصياغة اللغوية والوضوح ومدى مناسبة وشمولية فقرات الاستبانة لجميع الأبعاد التي وضعت من أجل قياسها. والملحق رقم (٢) يوضح قائمة المحكمين.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة (الاستبانة):** تم حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والبعد الذي ترتبط به وكذلك قياس مستوى دلالة الارتباط، حيث تم حساب صدق الاتساق لكل بعد على حدا وعلى النحو الآتي:

- **أولاً: صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد التكنولوجي:** أن درجة الارتباط بين كافة فقرات البعد التكنولوجي والبعد ككل تراوحت ما بين (٠.٦٦٥ - ٠.٩٨٢). أي جميع الفقرات ترتبط بدرجة قوية الي درجة قوية جداً مع البعد ككل. حيث جاء مستوى الدلالة لكافة فقرات البعد التكنولوجي أقل من

(0.05) مما يدل على انتماء كافة الفقرات للبعد التكنولوجي من جهة وانتماء البعد التكنولوجي للأداة (الاستبانة) ككل.

• **ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد التنظيمي:** أن درجة الارتباط بين كافة فقرات البعد التنظيمي والبعد ككل تراوحت ما بين (0.520- 0.798). أي جميع الفقرات ترتبط بدرجة متوسطة الى درجة قوية مع البعد ككل حيث جاء مستوى الدلالة لكافة فقرات البعد التنظيمي أقل من (0.05) مما يدل على انتماء كافة الفقرات للبعد التكنولوجي من جهة وانتماء البعد التنظيمي للأداة (الاستبانة) ككل.

• **ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الاجتماعي:** أن درجة الارتباط بين كافة فقرات البعد الاجتماعي والبعد ككل تراوحت ما بين (0.520- 0.798). أي جميع الفقرات ترتبط بدرجة متوسطة الى درجة قوية مع البعد ككل حيث جاء مستوى الدلالة لكافة فقرات البعد الاجتماعي أقل من (0.05) مما يدل على انتماء كافة الفقرات للبعد الاجتماعي من جهة وانتماء البعد الاجتماعي للأداة (الاستبانة) ككل.

- **الصدق البنائي لأداة الدراسة (الاستبانة):** استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون للتحقق من درجة صدق أداة الدراسة (الاستبانة) البنائي من خلال التحقق من صدق البناء لكل بعد من أبعاد أداة الدراسة (الاستبانة) وكذلك للأبعاد مجتمعة ككل، حيث اتضح أن نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الأبعاد وأداة الدراسة (الاستبانة) ككل جاءت بمستوى دلالة أقل من (0.05) الأمر الذي يشير الى أن كافة أبعاد الدراسة ترتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً وإيجابياً بين كل بعد من أبعاد أداة الدراسة (الاستبانة) والاستبيان ككل مما يدل وبشكل واضح على متانة وقوة صدق بناء أداة الدراسة.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

للتحقق من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحث باحتساب معامل الثبات (كرو نباخ ألفا) لكافة أبعاد أداة الدراسة حيث اتضح أن قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.78- 0.84) لكافة أبعاد ومتغيرات أداة الدراسة (الاستبانة)، وحيث تشير هذه النتائج الي أن جميع قيم معامل الثبات جاءت مرتفعة، ومقبولة لأغراض الدراسة وتطبيق أدواتها أي تطبيق الجانب العملي منها، حيث أشارت دراسات الأدب النظري السابق الي أن نسبة قبول معامل الثبات للدراسات وتطبيقها يقدر بـ (٠,٧٠) وعليه تعد قيمة معامل الثبات مقبولة لأغراض إجراء الدراسة وتطبيق أدواتها على أفراد عينة الدراسة.

نتائج الدراسة

الإجابة على تساؤل الدراسة : ما أثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي من وجهة نظر الإداريين العاملين في المصرف؟ للإجابة على تساؤل الدراسة أوجد الباحث المتوسطات الكلي لكافة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على كافة أبعاد المعرفة وأثرها في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي وكما هو موضح في الجدول رقم (١)

جدول (١): إجابات أفراد عينة الدراسة على أثر البعد تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي مرتبة وفقاً للمتوسطات الحسابية من الأعلى الى الأدنى

الرقم	أبعاد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر
١	المتوسط الكلي لأثر البعد التنظيمي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي	3.84	1.31	مرتفعة
٢	المتوسط الكلي لأثر البعد التكنولوجي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي	3.82	1.01	مرتفعة
٣	المتوسط الكلي لأثر البعد الاجتماعي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي	3.80	1.32	مرتفعة
	المتوسط الكلي لأثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي	٣,٨٢	١,٢١	مرتفعة

يتضح من الجدول أعلاه والمتضمن إجابات أفراد عينة الدراسة على أثر البعد تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي أن المتوسط الكلي لأثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي بلغ (٣,٨٢) وبانحراف معياري (١,٢١) ودرجة أثر مرتفعة. وان إجابات أفراد عينة الدراسة على درجة أثر كافة أبعاد المعرفة والمتمثلة في البعد التكنولوجي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي) جاءت مرتفعة وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٨٤ - ٣,٨٠)، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي عند أثر البعد التنظيمي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي فيما بلغ أقل متوسط حسابي أثر البعد الاجتماعي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي.

اختبار فرضية الدراسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. قام الباحث باختبار الانحدار المتعدد لقياس مستوى الدلالة الإحصائية لأثر المعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي.

جدول (٢): اختبار الانحدار المتعدد لقياس الدلالة الإحصائية لأثر المعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي.

الأبعاد	قيمة (β)	قيمة (t)	Sig	(R)	(R ²)	قيمة (F)	Sig
البعد الاجتماعي	0.78	14.76	*.٠,٠٠٤	0.82	0.79	57.72	.٠,٠٠٤
البعد التنظيمي	0.65	17.13	*.٠,٠٠٣				
البعد التكنولوجي	0.57	19.82	*.٠,٠٠٢				

يبين الجدول أعلاه وجود أثر دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي

الاستنتاجات والتوصيات

النتائج المتعلقة بتساؤل الدراسة

ما أثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي من وجهة نظر الإداريين العاملين في المصرف؟ اثبت نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لأثر تطبيق المعرفة في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي بلغ (٣,٨٢) وبانحراف معياري (١,٢١) ودرجة أثر مرتفعة. وان إجابات أفراد عينة الدراسة على درجة أثر كافة أبعاد المعرفة والمتمثلة في البعد التكنولوجي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي جاءت مرتفعة وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٨٤ - ٣,٨٠)، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي عند أثر البعد التنظيمي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي فيما بلغ أقل متوسط حسابي أثر البعد الاجتماعي في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي.

النتائج المتعلقة باختبار فرضية الدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير

من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. أثبتت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وجود أثر دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي. ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة في نجاح إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين العاملين في مصرف الرافدين العراقي

توصيات الدراسة

- توظيف كافة أبعاد تطبيق المعرفة لما لها من أثر في نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي.
- تفعيل دور البعد الاجتماعي في المعرفة داخل مصرف الرافدين العراقي من خلال توظيف بعض الاستراتيجيات الإدارية التي تنمي روح العمل الجماعي وكذلك طرق الاتصال والتواصل بين الموظفين.
- تحديث كافة الأنظمة التكنولوجية ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة والمخصصة لجمع المعرفة ومعالجتها وتبويبها مما يحافظ على استمرار نجاح إدارة التغيير في مصرف الرافدين العراقي.
- تقاسم المعرفة بين الإدارة والعاملين في المصرف من خلال بناء شبكة فاعلة تتقاسم وتتشارك كافة المعارف المتعلقة بالمصرف.
- التشارك في إنتاج وصناعة المعرفة بين كل من الإدارة والعاملين في المصرف.
- تأسيس ثقافة تنظيمية اجتماعية فاعلة من خلال إعداد فريق يطلق عليه فريق المعرفة داخل المصرف.
- تخصيص ميزانية متخصصة لدعم نشاطات الأفراد لتوليد المعرفة وتوفير البيئة المناسبة لذلك.

- التشبيك والربط بين العاملين في المصرف وتحفيز التفكير الجماعي في تحسين جودة المعرفة وفعالية إدارة التغيير.

قائمة المراجع

- الأيّيب، آسيا، سرحان، سهام، وبازين، رحمة. (٢٠١٦). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسات الجزائرية. الجزائر: دار البحث العلمي.
- البن حمودة، يوسف. (٢٠٢٢). خلق القيمة من خلال إدارة المعرفة داخل المؤسسة الاقتصادية. تونس: دار المسيرة للنشر.
- بن علي، سعاد، وجيلالي، محمد. (٢٠١٩). أثر إدارة التغيير في تحسين الأداء التنظيمي. الجزائر: دار الهدى.
- بن قرات، أحمد. (٢٠١٩). دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية. الجزائر: دار الخلدونية.
- بخشا، موسى. (٢٠١٥). إدارة المعرفة كاستراتيجية لتحسين فعالية وتنافسية المؤسسة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.
- تومي، عبد الرحمن، ونصر الدين، محمد. (٢٠٢٠). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات الشباب والرياضة بولاية المسيلة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- جادي، حيدر حمزة. (٢٠١٢). إدارة التغيير في المصارف وأثرها في المنافسة المصرفية الأجنبية: دراسة حالة مصرف الائتمان العراقي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٨(٢٣)، ٤٥-٦٨.
- جبالي، دهام بن حجّاس، والكبيسي، عامر خضير. (٢٠١٥). إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الإبداع. عمّان: دار المسيرة.
- حسين، علي، وسعيد، ملاك صالح. (٢٠١٩). أثر إدارة التغيير على كفاءة المنظمات. المجلة العربية للفنون والدراسات الإنسانية، ٣(٨)، ١-٣٤.
- حشور، باية، وبوشاهد، حنان. (٢٠١٠). إدارة التغيير في البنوك. الجزائر: دار الفكر الاقتصادي.
- خضر الدين، عبد القادر، وزواري، أحمد. (٢٠٢١). أثر إدارة المعرفة على نجاح إدارة التغيير: دراسة حالة بلدية الرقيبة. مجلة الإدارة الحديثة، ٥(٢)، ٧٧-٩٨.
- داريف، عبود، عيسوش، كريم، ورياض، سمير. (٢٠٢١). أثر إدارة التغيير على نجاح تطبيق إدارة المعرفة. الجزائر: دار الصفاء.
- دخل، فهد، والقرني، عبد الله. (٢٠١٨). واقع عمليات إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٢(١)، ١٩-٤٦.
- زدوري، محمد. (٢٠١٦). إدارة المعرفة. الجزائر: دار المعرفة.

سعيداني، رشيد. (٢٠١٧). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي. الجزائر: دار الأكاديمية.

شرمات، سميرة. (٢٠١٨). واقع إدارة المعرفة في المؤسسة الجزائرية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة الجزائر ٣.

شريف، محمد عبد الله. (٢٠٢١). إدارة المعرفة ودورها في تخطيط وتسيير مؤسسات الخدمات الاجتماعية. دراسات في الخدمة الاجتماعية، ٥٦(٢)، ٢٤١-٢٨٠.

عبد الله، أحمد، وجرجس، مينا. (٢٠١٤). إدارة المعرفة: مفهومها وأهميتها وواقع تطبيقها في المكتبات العامة بدولة الإمارات QScience Proceedings، (1) 2014، 7.

عبد الصدوق، كمال، وخيرة، نوال. (٢٠٢٠). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة التغيير التنظيمي. الجزائر: دار الفكر المعاصر.

علي، حسن محمد. (٢٠٢١). دور إدارة المعرفة في تعزيز الجاهزية المصرفية في البنوك العراقية. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، ٤(٢٩)، ١١٥-١٣٨.

قيراني، ربيع. (٢٠١٧). تقييم جودة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. الجزائر: دار اليازوري.

ماتر السالمي، سعيد عبد الله سالم، والحناني، خالد. (٢٠٢٠). دور إنترنت الأشياء في إدارة المعرفة بمؤسسات المعلومات. المجلة الأردنية للدراسات التكنولوجية، ٢٠٢٠(١)، ٣-١٨.

مخلف، إسماعيل، وبدر، أحمد. (٢٠١٤). إدارة المعرفة: الآفاق والتحديات. المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، ٢٢(٢)، ٥٥-٧٨.

مخلفي، سامية، وسابرينا، ليلي. (٢٠٢٠). أثر الثقافة التنظيمية في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء التنظيمي (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة سطيف، الجزائر.

مصطفى، حوحو. (٢٠٢٠). محفزات إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية. الجزائر: دار الخلدونية.

مهشي، عبد الكريم. (٢٠١٩). واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة ولاية سطيف. الجزائر: دار الباحث.

موسى بن موسى، محمد. (٢٠١٩). واقع مكونات إدارة المعرفة في الجامعات الجزائرية. مجلة العلوم الإنسانية، ١٢(٣)، ٣٦٥-٣٨٣.

نعم الله، يحيى. (٢٠١٩). دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في إدارة المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. الجزائر: دار المستقبل.

ويسيف، سميرة. (٢٠٢٢). إدارة المعرفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الجزائر: دار الريادة.

Balogun, J., & Jenkins, M. (2018). Re-conceiving change management: A knowledge-based perspective. *European Management Journal*, 21(2), 247–257.

Gofwan, H. (2022). Effect of accounting information system on financial performance of firms: A review of literature. *International Journal of Accounting and Finance*, 6(1), 33–45.

Sancak, I. E. (2023). Change management in sustainability transformation: A model for business organizations. *Journal of Environmental Management*, 330, 117165.