

التوجهات البحثية والفكرية لـ DNA التنظيمي: دراسة بيبليومترية
Research and Intellectual Trends in Organizational DNA:
Bibliometric Study

خليل شرقي، مخبر المحاسبة، المالية، الجبابة والتأمين، جامعة أم البواقي،

cherqui.khalil@univ-oeb.dz

تاريخ الاستلام: 2021/08/11 تاريخ القبول: 2021/09/20 تاريخ النشر: 2022/06/03

ملخص: تهدف الدراسة إلى تحديد التوجهات المفاهيمية والبحثية والفكرية في موضوع DNA التنظيمي، من خلال دراسة مفهومه وأبعاده ومجالاته وأهم الباحثين والدول والمؤسسات البحثية واستخلاص المواضيع والاتجاهات المستقبلية للبحث فيه. لتحقيق ذلك تم الاعتماد على التحليل الببليومتري لبيانات 155 دراسة منشورة في قاعدة Scopus في الفترة الممتدة من 1977 إلى 2020 باستخدام برنامجي VOSviewer و KnowledgeMatrix Plus. لتخلص الدراسة إلى غياب العناية البحثية الكافية بهذا الموضوع وأهمية توجه الباحثين لدراسته خصوصا وأنه محاط بالعديد من الفجوات البحثية التي تشكل مواضيعا ممتازة في المناجمنت.

الكلمات المفتاحية: DNA؛ المنظمة؛ DNA التنظيمي؛ الفجوات البحثية؛ التحليل الببليومتري.

تصنيف JEL: L21، L25، M13

Abstract: The study aims to determine the conceptual, research and intellectual trends in the subject of organizational DNA, by studying its concept, dimensions and fields, the most important researchers, countries and research institutions, and extracting topics and future tendencies of research in it. To achieve this, it was based on a bibliometric analysis of the data of 155 studies published in the Scopus database from 1997 to 2020, using the VOSviewer and KnowledgeMatrix Plus. The study concludes the absence of sufficient studies related to this topic and the importance of directing researchers to study it, especially since it is surrounded by many research gaps that constitute excellent topics in management.

Keywords: DNA; Organization; organizational DNA; research gaps; Bibliometric analysis.

JEL classification code : L21, L25, M13

المؤلف المرسل: د. خليل شرقي،

الإيميل: cherqui.khalil@univ-oeb.dz

1. مقدمة:

تنتقل الكثير من المصطلحات الخاصة بالعلوم والتخصصات الأخرى للاستخدام في عالم الأعمال، وقد يشكل الكثير منها توجهاً علمياً أو حقلاً بحثياً في علم المناجمنت، ومن بين هذه المصطلحات نجد: الحمض النووي التنظيمي، الجينات التنظيمية، البصمة الوراثية التنظيمية، والتي يعبر عنها ب: Organizational DNA أو Corporate DNA.

اكتشف الحمض النووي DNA من قبل العالم السويسري فريدريك ميسشر في 1868م. واستخدم في البيولوجيا وعالم الأحياء للتعبير عن جزيء طويل يحتوي على الشيفرة الوراثية الفريدة لكل شخص، أو التعليمات الجينية المشفرة التي تنتقل من الوالدين إلى الأبناء، حيث يحمل كل شخص DNA الخاص به.

أما في علم المناجمنت والتنظيم فاستخدم من قبل Gareth Morgan في كتابه صور المنظمة "Images of Organization" الصادر سنة 1997 للتعبير عن: الرؤى والقيم والأحاسيس التي توجه المنظمة لمسار هدف واحد لتمكين الأفراد من فهم مشروع المنظمة بأكمله.

بعدها تواترت كتابات Ken Baskin الذي يعتبر رائداً في المجال، خاصة كتابه: DNA الشركات: التعلم من الحياة "Corporate DNA: Learning from Life" الصادر سنة 1998، وبعدها مقاله: DNA الشركات: التعلم التنظيمي والتطور المشترك للشركات، المنشور سنة 2000.

ثلث ذلك كتابات العديد من الباحثين والرواد في المجال أمثال: Arnold Kransdorff وغيرهم، وتشكل بعدها زخم وتهافت بحثي كبير في هذا الموضوع، حتى كثرت فيه الدراسات، وأصبح لا يعرف ما هي الأمور التي ركزت عليها هذه الدراسات والتي يجب على الباحثين الاهتمام بها، والفجوات البحثية التي أهملتها هذه الدراسات والتي يعتمد عليها الباحثون كاهتمامات بحثية مستقبلية.

1.1. إشكالية الدراسة ومنطلقاتها الفكرية :

وفقاً لما تم عرضه يمكن القول أن إشكالية الدراسة تتضمن إشكاليتين فرعيتين، أولها البحث في الأمور المهمة التي ركزت عليها الدراسات في موضوع DNA التنظيمي (الكلمات المفتاحية أو المصطلحات، المكونات أو الأبعاد، المجالات البحثية، الباحثين، الدول

والمؤسسات البحثية)، وثانيها البحث في الفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية في هذا الموضوع.

1.1.1. أسئلة الدراسة :

– السؤال الجوهرى: ما هي أهم التوجهات البحثية والفكرية DNA التنظيمي (Organizational DNA)؟

– الأسئلة الفرعية:

- ما هي أهم مكونات وأبعاد DNA التنظيمي ومجالاته الفرعية؟
- من هم الباحثين الأكثر تأثيراً في موضوع DNA التنظيمي؟
- ما هي الدول والمؤسسات البحثية الأكثر مرجعية في موضوع DNA التنظيمي؟
- ما هي الفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية للبحث في موضوع DNA التنظيمي؟

2.1.1. منهج الدراسة :

وضح (Thiéart, 2014, p. 64) أنه توجد ثلاثة طرق ممكنة للاستكشاف: (الاستكشاف النظري، الاستكشاف التجريبي، الاستكشاف المختلط)، وفي الدراسة تم الاعتماد على الاستكشاف النظري القائم على منهج الاستقراء Induction، وذلك من خلال التحليل الببليومتري لبيانات 155 دراسة في هذا الموضوع منشورة في قاعدة Scopus في الفترة الممتدة من 1977 إلى 2020، باستخدام برنامجي VOSviewer و KnowledgeMatrix Plus.

3.1.1. أهمية وأهداف الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين: أولاً موضوع DNA التنظيمي الذي يعتبر من المواضيع الحديثة في علم المناجمنت والتنظيم، وثانياً التحليل الببليومتري الذي يقدم للباحثين إطاراً فكرياً واضحاً ومحدد الأبعاد في موضوع DNA التنظيمي، ويجعلهم في جاهزية علمية لخوض غمار البحث في ثنايا هذا الموضوع. وذلك وفقاً للأهداف التالية:

- معرفة مكونات وأبعاد DNA التنظيمي؛
- تحديد المجالات البحثية الفرعية في موضوع DNA التنظيمي؛
- معرفة الباحثين والدول والمؤسسات البحثية الأكثر مرجعية في موضوع DNA التنظيمي؛

- تحديد الفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية للبحث في موضوع DNA التنظيمي.

2.1. الدراسات السابقة والأعمال المرجعية :

هناك عدد كبير من الدراسات السابقة في موضوع DNA التنظيمي، حيث يربط الباحثون هذا الموضوع بمتغيرات أخرى مثل: الثقافة التنظيمية، التميز التنظيمي، الريادة، المسؤولية الاجتماعية... وغيرها، إلا أن الدراسات التي استخدمت التحليل البليومتري تكاد تكون معدومة، وعليه سيتم عرض بعض الدراسات الأجنبية المرتبطة بهذا الموضوع وليس الدراسات البليومترية.

تناول الرائد Ken Baskin في مقاله الصادر سنة 2000 عن مجلة Emergence (Routledge) موضوع: "DNA الشركات: التعلم التنظيمي والتطور المشترك للشركات" وأسس بذلك مفهوم DNA في المنظمة وعلاقته بالتعلم التنظيمي وتحقيق التطور التنظيمي. أتت بعد ذلك دراسة (Govindarajan & Trimble, 2005, pp. 47-76) لتتناول موضوع: "DNA التنظيمي للابتكار الاستراتيجي"، حيث تطرق الباحثان ل: حتمية الابتكار والتصميم ثنائي الغرض، مكونات DNA التنظيمي (الثقافة، الأنظمة، الهيكل، الأفراد)، تحديات الابتكار الاستراتيجي، استراتيجيات الابتكار الاستراتيجي، وأخيرا DNA والابتكار الاستراتيجي، ومن خلال ذلك عرض الباحثان تجارب الشركات الأمريكية الرائدة على غرار نيويورك تايمز ديجيتال (NYTD).

أيضا دراسة (Van Clieaf & Kelly, 2005, pp. 1-11) التي تناولت موضوع: "DNA الجديد لحوكمة الشركات: الدفع الاستراتيجي للقيمة المستقبلية"، حيث تطرق الباحثان من خلاله ل: القيمة الجوهرية للشركة، القيمة الجوهرية وأسعار الأسهم، عدم التوافق بين توقعات السوق والمساءلة والتعويضات، دور مجلس الإدارة في دفع القيمة الجوهرية وواجبه في تصميم الدفع الاستراتيجي للقيمة المستقبلية. هذه الدراسة فيها إشارة إلى أن DNA التنظيمي مرتبط بالقيمة الجوهرية للشركة خاصة عندما نتكلم عن الحوكمة.

بعدها دراسة (Sauvante, 2008, pp. 9-27) التي تطرقت لموضوع: "تجديد DNA الشركات"، وتناول الباحث من خلاله أهمية الأنظمة الأساسية في قيادة سلوك الشركات، هذا الأخير يتحدد وفقا لمجموعة من القوانين (وجهة النظر التنظيمية الحكومية، الضغط المجتمعي أو وجهة نظر العلاقات العامة، ضغط السوق أو وجهة نظر المستهلكين)، ووفقا لمجموعة من

القوى التي تجعله سلوكا غير مرغوب فيه، ولجعل الشركات تقدم خدمة أفضل للمجتمع والبيئة، يجب تغيير سلوكها من خلال هذه القوانين والقوى التي تعتبر شيفرة DNA الشركات. هذه الدراسة فيها إشارة إلى أن DNA التنظيمي مرتبط بسلوك الشركة في السوق والمجتمع. تأتي بعدها دراسة (Asplund & Blacksmith, 2012, pp. 1-5) في موضوع: "ترسيخ نقاط القوة في DNA التنظيمي"، أكد الباحثان في هذه الدراسة أنه لا يمكن إنشاء منظمة قوية إلا إذا تم الالتزام بذلك، من خلال ثلاثة خطوات يطبقها المديرون والقادة، وهي: مساعدة الموظفين على معرفة وفهم نقاط القوة لدى بعضهم البعض، القيام بمحادثات مع الموظفين حول مواهبهم ونقاط قوتهم بانتظام، تقديم الملاحظات باستمرار وبناء ثقة الموظفين. وفقا لهذه الدراسة تعتبر هذه الخطوات كمكونات لـ DNA التنظيمي القوي.

ثم دراسة (Nafei, 2015, pp. 117-131) التي تناولت موضوع: "دور DNA التنظيمي في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة الشركات الصناعية في مصر"، تطرق الباحث لاشكالية DNA التنظيمي بأبعاده الأربعة (الهيكل التنظيمي، حقوق اتخاذ القرار، الحوافز، المعلومات) ودورها في تحسين الأداء التنظيمي، ومن خلال تحليل نتائج 300 استبيان موزع على ثلاث مجموعات من العاملين في الشركات الصناعية في مصر، تمكن الباحث من إثبات ذلك أي وجود تأثير مباشر بشكل كبير للبيانات الأساسية لـ DNA على الأداء التنظيمي.

حديثا دراسة (Alshawabkeh, 2021, pp. 1639-1650) التي تناولت موضوع: "دور DNA التنظيمي في تعزيز التوازن الاستراتيجي في البنوك التجارية"، هدفت الدراسة إلى استكشاف دور DNA التنظيمي في تعزيز التوازن الاستراتيجي (الثقافة التنظيمية، الموارد البشرية، الزبائن، المنافسين)، ومن خلال تحليل نتائج 74 استبيان موزع في البنوك التجارية في مادبا (الأردن) تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها أن DNA التنظيمي له تأثير ذو دلالة إحصائية على أبعاد التوازن الاستراتيجي، وعليه يوصي الباحث بإجراء دراسات مماثلة.

أيضا دراسة (Lozano, Gomez, & Rositas, 2021) التي تناولت موضوع DNA التنظيمي، وعرض الباحثون من خلاله نموذج DNA الشركات كنموذج يساعد المديرين على أن يكونوا أكثر فاعلية في أدوارهم، يتكون هذا النموذج من: الهيكل، النظام الإداري، الكفاءات، القيادة والثقافة، وتطرقوا بعدها لعواقب عدم توافق الاستراتيجية مع الهيكل وأسباب ذلك، وأخيرا قدموا مثالا على كيفية استخدام هذا النموذج في عملية التغيير.

يلاحظ أن كل الدراسات الأجنبية يعثرها نقص تقديم نموذج متكامل لـ DNA التنظيمي، يتضمن الأبعاد الممكنة له وكيفية تفاعلها لأحداث التغيير المنشود وتحقيق الأهداف المرجوة في المنظمة، يستثنى من ذلك دراسة (Lozano et al., 2021) التي حاول الباحثون من خلالها تقديم نموذج، لكن بناء على خبراتهم وتجاربهم، وليس بناء على تحليل النماذج المقدمة في الدراسات السابقة، وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذه الدراسة.

2.1. الإطار النظري لـ DNA التنظيمي :

أخذ DNA التنظيمي عدة مسميات أو مصطلحات أهمها: الحمض النووي التنظيمي، الجينات التنظيمية، البصمة الوراثية التنظيمية باللغة العربية، و Corporate DNA، Organizational DNA باللغة الأجنبية. وكلها تعبر عن مفهوم واحد، يأتي التفصيل فيه مواليا.

1.2.1. مدخل تعريف لـ DNA التنظيمي وأهدافه :

يشير Badwan أن DNA التنظيمي يعبر عن: " مصطلح حديث في مجال المناجمنت، يمثل الخصائص والسمات التي تميز كل منظمة عن المنظمات الأخرى، فهو يمثل البيئة الداخلية للمنظمة والطريقة التي تقدم بها المنتجات والخدمات لزيائنها " (Alshawabkeh, 2021, p. 1640)

ويعرفه Arnold Kransdorff بأنه: " مجموعة الخبرات الخاصة بالمؤسسة والتي تميز قدرتها على الأداء "، أي المركبات أو العوامل التي تجعل المنظمة فريدة بأدائها في السوق. (Kransdorff, 2017, p. 11)

بشكل أكثر وضوحا يعرفه كل من Gary، Neilson et al، David بأنه: " مصطلح يبين العوامل الأساسية التي تحدد شخصية المنظمة والسمات الفريدة لها، وتحدد أسلوب أدائها وتفسره، وتجعلها مختلفة عن غيرها من المنظمات، وتحدد مواطن القوة ومواطن الضعف بها، وتساعد على توقع سلوك الأفراد وأدائهم بها " (Soqour, 2018, p. 20)

أما Neilson فيشير أنه يعبر عن: " وحدات بناء المنظمة التي تعبر عن هويات أو شخصيات مميزة، وتحدد كيف تبدو المنظمة وتتصرف داخليا وخارجيا " . (Nafei, 2015, p. 118)

عليه يمكن القول أن DNA التنظيمي يعبر عن المركبات الأساسية التي تحدد شخصية المنظمة وسماتها الفريدة وشيفرتها وجيناتها، بما يميزها في كيفية تعاملها في السوق مع زبائنهم، وتجعل أسلوب أدائها وأهدافها ونتائج أعمالها واستراتيجياتها ومنتجاتها وخدماتها فريدة مقارنة بجميع المنظمات.

هذا ويشير Ken Baskin أن DNA التنظيمي يمثل: قاعدة بيانات مرنة ومتاحة لإجراءات وهياكل المنظمة والتي تتشكل من تاريخها، والتي تهدف بالأساس لمساعدة المديرين والأفراد على التفكير في المنظمة: (كيف يجب التعامل مع الأسواق الحالية؟ كيف يمكن دمج الكثير من الأفراد بكفاءة مختلفة ومهارات متنوعة لتحقيق الهدف المشترك للمنظمة؟ كيف يمكن إعادة تصميم الهيكل ليصبح أكثر انسجاماً ونجاحاً في عصر المعرفة؟). وعليه فهو يشبه توافر المعلومات في كل المستويات التنظيمية بوجود الحمض النووي في جميع خلايا الكائن الحي. (Baskin, 2012, p. 6) لذلك نجد أن المركبات الأساسية لـ DNA التنظيمي تتمثل في: الهيكل، حقوق اتخاذ القرار، الحوافز، المعلومات.

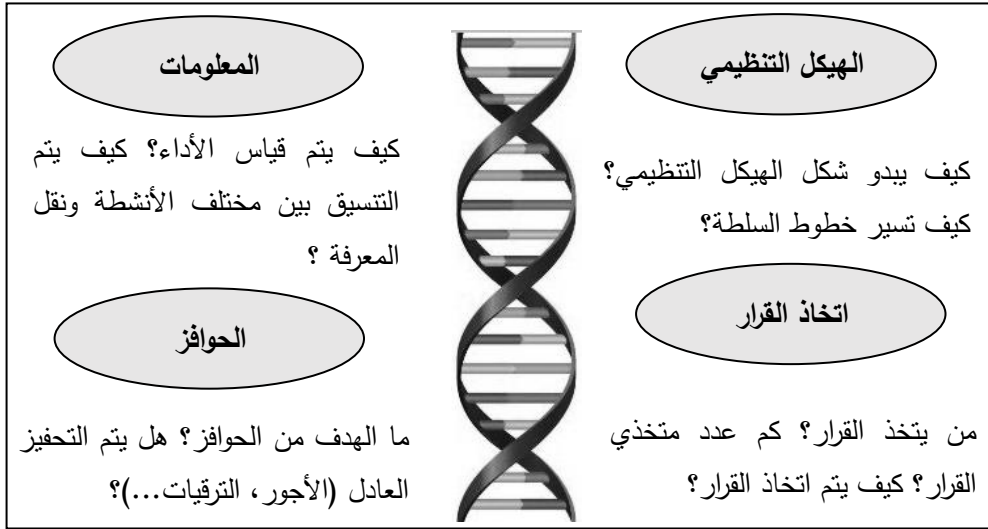
2.2.1. مكونات DNA التنظيمي:

قامت شركة Booz Allen Hamilton في ديسمبر 2003 بإنشاء موقع إلكتروني (www.orgdna.com)، ووضع على الموقع استقصاء سمي بـ: Org DNA Profiler، شمل 100 دولة حول 24 قطاعاً و 10 إدارات مختلفة و 8 أقسام داخل كل شركة، أجاب عنه 30000 فرد، عمدت الشركة لتحليله لتقييم القوة النسبية للمنظمة من حيث مكونات DNA التنظيمي (الهيكل، المعلومات، اتخاذ القرار، الحوافز)، وذلك بهدف فهم أفضل لكل منظمة ومعرفة نواحي قوتها وضعفها وفرصها في تحقيق النمو وتحسين الأداء. وبذلك أصبحت هذه المكونات كمركبات أساسية لـ DNA التنظيمي، واعتمدت من طرف الكثير من الباحثين على غرار: Gary، Kransdorff، Baskin، Neilson et al، David... وغيرهم. تتمثل هذه المكونات في: (El Ziadi, 2019, pp. 487-488)

– **الهيكل التنظيمي:** يتمثل في علاقات العمل بين مختلف الوظائف والأقسام والإدارات التي يتكون في مجموعها التنظيم، من خلال تسلسل السلطة وانسيابها من الأعلى إلى الأسفل والعكس، بما يضمن بقاءها واستمرارها.

- **المعلومات:** تبين مدى قدرة المنظمة على حصولها على المعلومات ونقلها بين أفراد التنظيم، في نظام معلومات متاح وسهل وفعال في جمع المعلومات الصحيحة وتنظيمها وتخزينها واستخدامها في اتخاذ القرارات المناسبة.
- **اتخاذ القرار:** هي عملية متعلقة بالوصول إلى المعلومات المطلوبة لدراسة أحد البدائل المتاحة لحل المشكلة، واختيار البديل المناسب، واتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذ ذلك البديل لتحقيق الأهداف المطلوبة.
- **الحوافز:** تسعى لإثارة السلوك الانساني وتوجيهه والمحافظة عليه لتحقيق هدف معين. ويمكن تمثيل هذه المكونات في الشكل الموالي:

الشكل 1 : مكونات DNA التنظيمي



المصدر : (El Ziadi, 2019; Nafei, 2015, p. 119)

يلاحظ من الشكل 1 أن مكونات أو مركبات أو أبعاد DNA التنظيمي تعمل في آلية مشتركة مثل الكائنات الحية، فروع الهيكل التنظيمي هو من يحدد كيفية انسياب المعلومات داخل التنظيم، وذلك ما يحدد كيفية اتخاذ القرارات، ويرتبط توفير الحوافز اللازمة لاتخاذ قرارات مناسبة وتنفيذها، فهي تشبه الكروموزومات أو مجموعة مشتركة من الجينات التنظيمية.

2. الطريقة والأدوات :

تم الاعتماد على التحليل البibliومتري لتوضيح التوجهات النظرية والفكرية لـ DNA التنظيمي، وذلك كالتالي:

1.2. منهجية وأدوات التحليل البibliومتري:

يمثل التحليل البibliومتري Bibliometric analysis: " دراسة كمية للمواد (البيانات) البibliوغرافية، وهو يقدم صورة عامة عن مجال بحثي يمكن تصنيفه بواسطة الأوراق البحثية والمؤلفين والمجالات ". (Merigó & Yang, 2017, p. 4) ويمكن أن يتم اعتمادا على عدة طرق أو مقاربات تتمثل أساسا في: الاقتباس Citation، الاقتباس المرجعي Co-citation، الاقتران البibliوغرافي، Bib. Coupling، المشاركة في التأليف، Co-author، تشارك المصطلحات Co-word. (Zupic & Čater, 2015, p. 04) وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على عدة مقاربات: أولها تشارك المصطلحات (Co-occurrence) لتحديد مكونات DNA التنظيمي ومجالات البحث فيه، ثانيها التأليف المشترك (Co-authorship) والاقتباس Citation لتحديد الباحثين والدول والمؤسسات البحثية الأكثر نشرا في هذا الموضوع، ثالثها الاعتماد على المقاربتين في تحديد الفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية لهذا الموضوع.

للقيام بذلك تم استخدام برنامج VOSviewer كبرنامج أساسي للحصول على شبكات ومؤشرات التحليل البibliومتري، وتم دعمه ببرنامج KnowledgeMatrix Plus للحصول على إحصائيات التحليل البibliومتري.

2.2. بيانات التحليل البibliومتري:

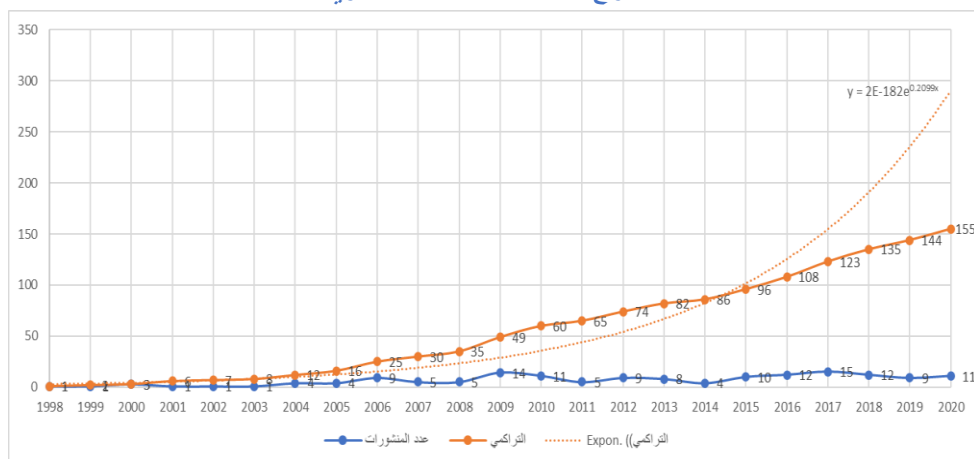
تضمنت قاعدة البيانات الخاصة بالتحليل البibliومتري قاعدين فرعيين مقسمتين على حسب معايير التصفية (Filtering Data) في قاعدة Scopus كالتالي:

– قاعدة خاصة بالبحث عن: Organizational DNA في العنوان والملخص والكلمات المفتاحية (TITLE-ABS-KEY) من 1997 إلى غاية 2020، تضمنت: 80 دراسة في مجال المناجمنت والأعمال والاقتصاد.

– قاعدة خاصة بالبحث عن: Corporate DNA في العنوان والملخص والكلمات المفتاحية (TITLE-ABS-KEY) من 1997 إلى غاية 2020، تضمنت: 75 دراسة في مجال المناجمنت والأعمال والاقتصاد.

يرجع سبب استبعاد سنة 2021 إلى استمرار البحث فيها وتغير عدد الأبحاث. تم التحصل على 155 دراسة (97 مقال، 16 ورقة مشاركة في ملتقى، 15 مجلة، 17 فصل كتاب، 9 كتاب، 1 دراسة أخرى) موزعة على مدار 23 سنة حسب ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل 2 : توزيع بيانات التحليل الببليومتري حسب السنوات



المصدر : مخرجات برنامجي Excel و KnowledgeMatrix Plus

يوضح الشكل 2 أن البحث ما زال مستمر في موضوع DNA التنظيمي، حيث يظهر المنحنى التراكمي للمنشورات أنه في تزايد مستمر بمعدل 6.74 منشور في السنة وبمعادلة أسية ($Y = 2E-182e^{0.2099x}$)، يلاحظ أن عدد المنشورات بلغت ذروتها سنة 2017 بـ 15 منشور، وتراجعت في السنوات التي بعدها لكن بشكل طفيف (إلى 9، 11، 12). تجدر الإشارة إلى ضرورة اهتمام الباحثين بهذا الموضوع خاصة وأنه لم يسجل بعد معدلات مرتفعة في النشر في قاعدة Scopus وأنه موضوع حديث لا يزال البحث فيه قائما.

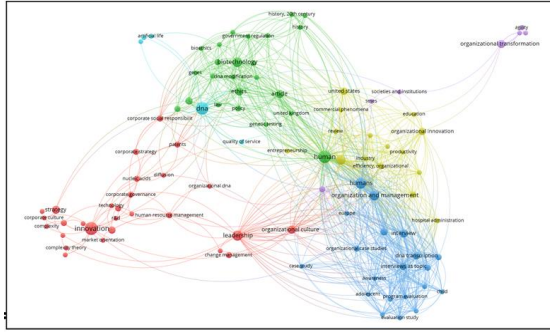
3. النتائج ومناقشتها :

يتم في هذا العنصر عرض نتائج التحليل الببليومتري ثم مناقشتها لاستخلاص التوجهات البحثية المستقبلية في موضوع DNA التنظيمي.

1.3. تردد المصطلحات (الكلمات المفتاحية) :

يظهر الشكل 3. شبكة الكلمات المفتاحية المترددة بكثرة والبالغ عددها 113:

الشكل 3 : شبكة الكلمات المفتاحية



المصدر : مخرجات VOSviewer

يظهر الشكل رقم 3 وجود ستة عناوين أو مجالات فرعية للبحث في موضوع DNA التنظيمي:

- يمثل العنقود الأول (باللون الأحمر) مجال البحث الذي يتضمن: الابداع، القيادة، الثقافة التنظيمية، الاستراتيجية، التوجه السوقي، البحث والتطوير، حوكمة الشركات، المسؤولية الاجتماعية للشركات، إدارة الموارد البشرية، رأس المال الفكري، نظرية التعقيد، إدارة التغيير ... وغيرها؛

- يمثل العنقود الثاني (باللون الأخضر) مجال البحث الذي يتضمن: الفرد (البشر)، التكنولوجيا الحيوية، تغيير DNA، الأخلاقيات الحيوية، تكنولوجيا الجينات، الوراثة، التاريخ... الخ؛

- يمثل العنقود الثالث (باللون الأزرق الداكن) مجال البحث الذي يتضمن: الأفراد، التنظيم والمناجمنت، نسخ الحمض النووي، تعزيز الصحة، الخدمات الصحية، التجارب البشرية، المقابلات، التحليل الكيفي... الخ؛

- يمثل العنقود الرابع (باللون الأصفر) مجال البحث الذي يتضمن: التنظيم، الفعالية التنظيمية، المقاولاتية، الابداع التنظيمي، إدارة الأفراد، تطوير الأفراد، الانتاجية، إدارة الجودة الشاملة، إدارة المستشفيات... الخ؛

- يمثل العنقود الخامس (باللون البنفسجي) مجال البحث الذي يتضمن: التحول التنظيمي، الرشاقة، القدرات الديناميكية، إدارة الأداء، الأفراد، الشركات؛

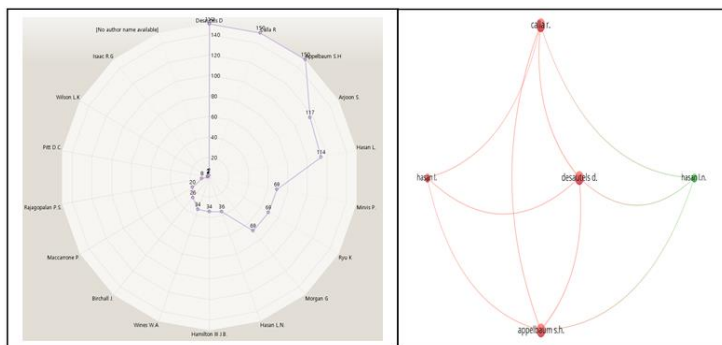
- يمثل العقود السادس (باللون الأزرق الفاتح) مجال البحث الذي يتضمن: DNA الشركة، الحمض النووي DNA، الحمض النووي الريبوزي RNA، الحياة الاصطناعية، جودة الخدمات.

يتعلق العقود الأول والرابع والخامس بتخصص المناجمنت والأعمال، أما العناقيد الباقية (الثاني والثالث والسادس) فهي تتعلق بتخصصات أخرى مثل: البيولوجيا، التكنولوجيا، الذكاء الصناعي... وغيرها، وهذا فيه إشارة لضرورة دراسة هذا الموضوع من قبل فريق متعدد التخصصات لنقل إمكانات الاستفادة من مواضيع أنجزت في تخصصات أخرى للمنظمة، من بينها: تغيير DNA التنظيمي، تغيير الجينات التنظيمية الوراثية، نسخ DNA التنظيمي، الحياة الاصطناعية للمنظمة... الخ.

2.3. تحليل نتائج الباحثين :

يظهر الشكل الموالي الباحثين الأكثر مرجعية في موضوع DNA التنظيمي، بناء على عدد المنشورات وعدد الاستشهادات:

الشكل 4 : تردد الباحثين



المصدر : مخرجات برنامجي KnowledgeMatrix Plus و VOSviewer

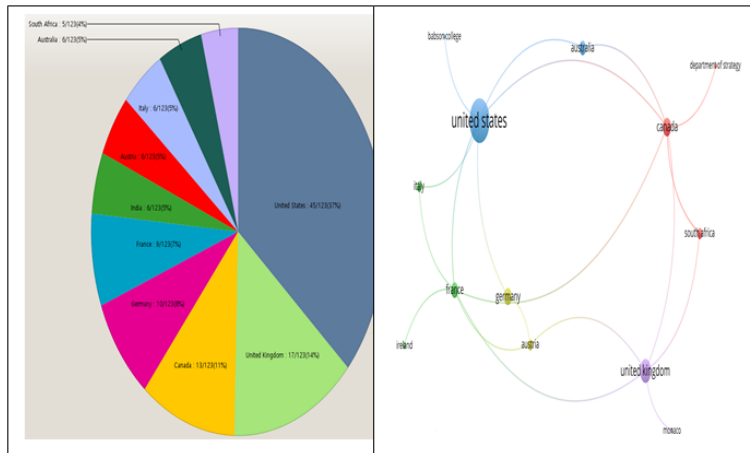
يظهر الشكل 4 أن الباحثين الأكثر استشهادا هم: Steven H. Appelbaum، Dany Desautels، Rafael Calla الأساتذة بمدرسة جون مولسون للأعمال جامعة كونكورديا مونتريال (كندا) بـ 150 استشهاد لكل منهم بكتابتهم في الرشاقة التنظيمية (Organizational Agility) ويتطرقون من خلالها لـ DNA التنظيمي، يليهم Sundera Arjoon أستاذ بقسم الدراسات الإدارية بجامعة الهند الغربية بـ 117 استشهادا والمعروف بمقاله: " تحقيق التوازن

بين القواعد والنهج المستندة إلى المبادئ من أجل الحوكمة الفعالة: نهج قائم على المخاطر " والذي تطرق فيه لمفهوم DNA التنظيمي، ويعددهم Lisa N. Hasan بـ 114 استشهد في البحث عن الرقابة التنظيمية مع الباحثين الثلاثة الأول بمدرسة جون مولسون للأعمال وهم من يظهرون في الشبكة لأعمالهم المشتركة، ويعددهم: Morgan, و Ryu, K. و Mirvis, P. و G... وغيرهم. وهؤلاء يجب أن يهتم بهم الباحث في موضوع DNA التنظيمي ويحيط دراساتهم بعناية خاصة.

3.3. تحليل نتائج الدول والمؤسسات البحثية :

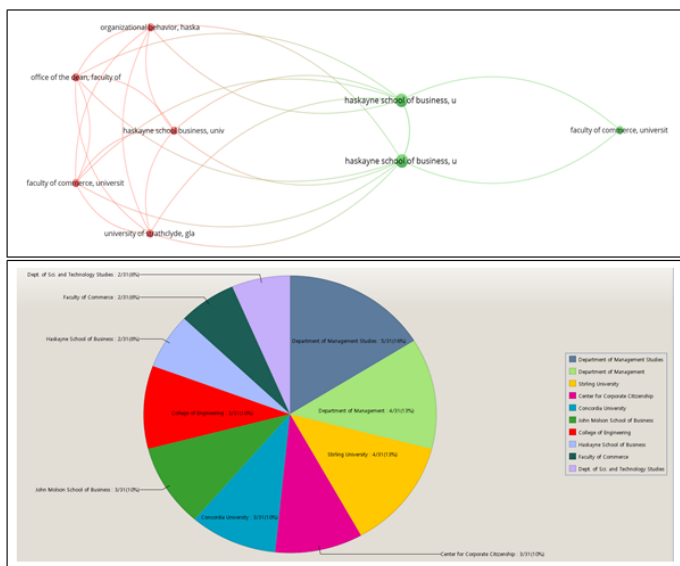
يوضح الشكلين المواليين الدول والمؤسسات البحثية الأكثر مرجعية في موضوع DNA التنظيمي حسب عدد المنشورات.

الشكل 5 : الدول المرجعية



المصدر : مخرجات برنامجي KnowledgeMatrix Plus و VOSviewer

الشكل 6 : المؤسسات البحثية المرجعية



المصدر : مخرجات برنامجي KnowledgeMatrix Plus و VOSviewer

يظهر الشكلين رقم 5 و 6 أن الدول الأكثر مرجعية في موضوع DNA التنظيمي والظاهرة ضمن أول 10 دولاً نشرت في هذا الموضوع هي: الولايات المتحدة الأمريكية، المملكة المتحدة، كندا، ألمانيا، فرنسا، الهند، النمسا، إيطاليا، أستراليا، جنوب إفريقيا. أما المؤسسات البحثية الأكثر نشرًا فهي: قسم دراسات المناجمنت (جامعة الهند الغربية)، قسم المناجمنت (جامعة لويزيانا لأفابيت، أمريكا)، جامعة ستيرلنغ (المملكة المتحدة)، مركز مواطن الشركات (كلية بوسطن، ماساتشوستس، الولايات المتحدة)، جامعة كونكورديا مونتريال (كندا)، مدرسة جون مولسون للأعمال (جامعة كونكورديا)، كلية الهندسة (جامعة واين ستيت، ميشيغان، الولايات المتحدة)، مدرسة هاسكين للأعمال (جامعة كالجارى، كندا)، كلية التجارة والدراسات الإدارية (جامعة جاي نارين فياس، الهند)، قسم العلوم ودراسات التكنولوجيا (جامعة كورنيل، الولايات المتحدة). هذه النتائج إنما تفسر من جانبين: أولها أن هذه الدول والمؤسسات البحثية تهتم بالنشر في المجالات المفهرسة في Scopus مثل اهتمامها بالقواعد الأخرى مثل Web of Science، وثانيها اهتمام هذه المؤسسات البحثية بالمواضيع الدقيقة والمتخصصة جداً في

المناجمنت مثل موضوع: DNA التنظيمي، لذلك فالباحث في مثل هذا الموضوع عليه أن يرجع بالأساس لهذه المؤسسات البحثية والدول.

4.3. مناقشة النتائج (الفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية) :

يعتبر موضوع DNA التنظيمي من المواضيع الحديثة والدقيقة في مجال المناجمنت وإدارة الأعمال، وكونه يرتبط بتخصصات متعددة نجد أنه يمكن ربطه بالعديد من المواضيع، بعضها قد تمت معالجته في الدراسات السابقة مثل: علاقة DNA التنظيمي بالرشاقة، بالإبداع، بالمسؤولية الاجتماعية، بالحوكمة، بالمخاطر، بإدارة الموارد البشرية، بالإستراتيجية، بالتميز، بالريادة، بالأداء... وغيرها، لكن هناك العديد من المواضيع المغفلة في هذا الدراسات والتي أسفرت عنها نتائج التحليل البليومتري، وهي:

- علاقة DNA الأفراد بـ DNA التنظيمي وأثر ذلك على نجاح المنظمة؛
- تغيير DNA التنظيمي والاتجاه للمنظمة الذكية والمبدعة؛
- تحويل الطفرة الوراثية التنظيمية في المؤسسات العمومية؛
- علاقة القدرات الجوهرية (Core Competencies) بـ DNA التنظيمي ؛
- محاكاة DNA التنظيمي (نسخ الحمض النووي) للمؤسسات الرائدة؛
- DNA التنظيمي للمؤسسات القائمة على المعرفة؛
- DNA التنظيمي للمؤسسات في ظل اقتصاد وتكنولوجيا المعرفة؛
- DNA التنظيمي في ظل نظرية التعقيد؛
- تحديد مكان القوة والضعف للمؤسسات الجزائرية من خلال مقياس شركة Booz Allen Hamilton الخاص بـ DNA التنظيمي؛

4. خاتمة :

شكل موضوع DNA التنظيمي اهتماما بحثيا للعديد من الدارسين والمختصين في المناجمنت وإدارة الأعمال، وتواترت فيه الدراسات من خلال ربطه بمتغيرات متعددة، ومنها الدراسات المنشورة في مجلات م فهرسة في قاعدة Scopus، والبالغ عددها من 1997 إلى غاية 2020: 155 دراسة، هذه الدراسات تم تحليل بياناتها ببليومتريا باستخدام برنامجي VOSviewer و KnowledgeMatrix Plus، لتسفر الدراسة عن مجموعة من النتائج والاقتراحات الهامة في هذا الموضوع تأتي موالية:

1.4. نتائج الدراسة :

اعتمادا على التحليل النظري والبليومتري تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يمثل DNA التنظيمي البصمة الوراثية أو الجينات التنظيمية أو الحمض النووي للمنظمة والتي تتفرد بها المنظمة مقارنة بنظيراتها، حيث يتشكل من أربع مركبات أو مكونات، وهي: الهيكل، المعلومات، اتخاذ القرار، الحوافز؛
- عدم إحاطة موضوع DNA التنظيمي بالعناية البحثية الكاملة، فعلى مدار 23 سنة (من 1997 إلى غاية 2020) نجد 155 دراسة فقط؛
- وجود ستة مجالات فرعية للبحث في موضوع DNA التنظيمي، ثلاثة منها في تخصص المناجمنت وإدارة الأعمال، والثلاثة المتبقية مع تخصصات أخرى، مثل: البيولوجيا، التكنولوجيا الحيوية، علم الوراثة، الذكاء الصناعي... الخ؛
- يعتبر كل من Rafael Calla ،Dany Desautels ،Steven H. Appelbaum ،Lisa N. Hasan الأساتذة بمدرسة جون مولسون للأعمال جامعة كونكورديا مونتريال (كندا) من أهم الباحثين الذين تطرقوا لـ DNA التنظيمي في دراساتهم المتعلقة بالرشاقة الاستراتيجية بعد الرائد Ken Baskin و Arnold Kransdorff؛
- تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية، المملكة المتحدة، كندا، ألمانيا، فرنسا، الهند، النمسا، إيطاليا، أستراليا، جنوب إفريقيا ومؤسساتها البحثية من أهم الدول مرجعية ونشرا واستشهادا في موضوع DNA التنظيمي؛
- هناك عدة فجوات بحثية يمكن أن تشكل مواضيعا مستقبلية للباحثين والدارسين في موضوع DNA التنظيمي والتي عرضت في مناقشة النتائج.

2.4. مقترحات الدراسة :

بناء على نتائج التحليل النظري والبليومتري يمكن تقديم جملة من المقترحات:

- البحث في المواضيع الدقيقة في المناجمنت مثل DNA التنظيمي؛
- انجاز أبحاث متعددة التخصصات في موضوع DNA التنظيمي لنقل المفاهيم المتعلقة بالحمض النووي والمستخدم في تخصصات أخرى لتخصص المناجمنت وإدارة الأعمال؛
- استخدام مقياس شركة Booz Allen Hamilton لـ DNA التنظيمي في تقييم المؤسسات الجزائرية؛

- الاعتماد على التحليل البليومتري في تحليل الأدب النظري للدراسات العلمية في تخصص المناجمنت؛
- إنشاء مشروع بحثي في DNA التنظيمي يتضمن أعضاء من تخصصات مختلفة حتى يتم التكفل بحثيا بجميع جوانبه ومضامينه.

الإحالات والمراجع :

- Alshawabkeh, Z. (2021). The role of organizational DNA in enhancing the strategic balance in commercial banks in Madaba. *Management Science Letters*, 11(5), 1639-1650 .
- Asplund, J., & Blacksmith, N. (2012). Embedding strengths in your company's DNA. *Gallup Management Journal Online*, 1 .
- Baskin, K. (2012). *Corporate DNA*: Routledge.
- El Ziadi, B. (2019). Analysis of the Impact of the Relationship Between the DNA of the Organization and Organizational Excellence Through Human Capital as a Mediating Variable. *Route Educational & Social Science Journal*, 6(6), 483-511 .
- Govindarajan, V., & Trimble, C. (2005). Organizational DNA for strategic innovation. *California Management Review*, 47(3), 47-76 .
- Kransdorff, A. (2017). *Corporate DNA: using Organizational Memory to improve poor decision-making*: Routledge.
- Lozano, O., Gomez, H., & Rositas, I. (2021). Organizational DNA. *Sintec Customer & Operations Strategy*. Retrieved from http://sintec.com/wp-content/uploads/2012/01/OrganizationalDNA_Sintec1.pdf
- Merigó, J. M & .Yang, J.-B. (2017). A bibliometric analysis of operations research and management science. *Omega*, 73, 37-48 .
- Nafei, W. (2015). The role of organizational DNA in improving organizational performance: a study on the industrial companies in Egypt. *International Business Research*, 8(1), 117 .
- Sauvante, M. (2008). Rewiring corporate DNA. *BAWB Interactive Working Paper Series*, 2(2), 9-27 .
- Soqour, M. (2018). The Relationship Between Strategic Leadership Practices and Organizational DNA: A Study on Some Industrial Organizations in Damascus Governorate. *Damascus University Journal for the Economic and Political Sciences*, 34(1), 9-46 .

Thiétart, R.-A. (2014). *Méthodes de recherche en management*-4ème édition: Dunod.

Van Clieaf, M., & Kelly, J. L. (2005). *The new DNA of corporate governance: Strategic pay for future value*. *Corporate Governance*, 2 .

Zupic, I., & Čater, T. (2015). *Bibliometric methods in management and organization*. *Organizational research methods*, 18(3), 429-472 .