

المشاركة المعرفية وأثرها في بناء رأس المال الفكري (دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية)

د. موفق خزرعل حميد
كلية بغداد للعلوم الاقتصادية

م.م شذى عبود شاكر
كلية بغداد للعلوم الاقتصادية

المستخلص:

لقد أصبح واضحاً لدى جميع منظمات الاعمال، ان توفر رأس المال المادي والتكنولوجيا وتوافر الاسواق واقتصاديات الحجم الكبير، ليس هو العامل الحاسم في قدرة هذه المنظمات على المنافسة وتطوير الانتاج الا ان هذه العوامل عادة، تكون متوفرة بشكل نسبي لجميع منظمات الاعمال، وانما السبب الرئيسي في قدرة هذه المنظمات على التطور و المنافسة يعود الى اثر رأس المال الفكري والذي يمثل موجودات معرفية تمتلك القدرة على تحويل التكنولوجيا من مجرد افكار الى انتاج فعلي.

ان تطوير راس المال الفكري، أصبح يشكل اليوم جزءاً من كلفة الاستثمار في منظمات الاعمال، ولهذا تلجأ هذه المنظمات الى استخدام وسائل تقلل هذه الكلفة، ومن هذه الوسائل المشاركة المعرفية في تطوير رأس المال الفكري.

ولهذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على اثر استخدام المشاركة المعرفية، باعتبارها وسيلة من وسائل تنمية رأس المال الفكري، حيث تم استعراض نظريات المشاركة المعرفية، وكيفية استفادة منظمات الاعمال من أنواع المشاركة المعرفية، كما هدفت الدراسة الى توضيح اثر المشاركة المعرفية باعتبارها وسيلة لنقل المعرفة، وتنمية رأس المال في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، حيث تبين ان هذه الشركة تستخدم طريقة المشاركة المعرفية في نشر المعرفة لتنمية رأس المال الفكري لديها بشكل واسع باعتبارها من الطرق ذات الكلفة المنخفضة في تنمية رأس المال الفكري.

The Effect of Knowledge Sharing on the Formation of Intellectual Capital Money

Abstract:

It has become obvious to business organizations in general, that the capital, big economics, the availability of market, are not the essential reasons for a strong ability to compete with others. But the real reason behind the above mentioned points is intellectual capital money, which means the ability to covert ideas into actual production. This is looked at as (knowledge asset).

This knowledge asset has become now a daily part of the investment cost. This cost was subject to several studies by many companies in aim to minimize it.

Companies use what is called (knowledge-sharing) in order to develop the knowledge capital. This study focuses on the theories that deal with (knowledge-sharing) and the method pursued in implementing it.

The State Est. of Electrical Industries is taken as a (case- Study) in this research. It will show the method it is using to develop knowledge capital with low cost.

المقدمة

لقد تبلورت نظرية الاستثمار في رأس المال الفكري وتقييم الافراد كاصول، في النصف الثاني من القرن العشرين رغم ان اصولها تمتد الى القرن الثامن عشر، حيث اكد ادم سميث نظريته الى رأس المال، الى ان رأس المال يمكن ان يقسم على الانواع الاتيه (سامويلسون ، ٢٠٠٦ ، ٥٨٧):

- الآلات والادوات المفيدة للانتاج
- المباني التي تعتبر وسيله للحصول على العائد
- الارض وتحسينها
- رأس المال البشري

وينظر ادم سميث الى رأس المال البشري على انه المهارات والقدرات البدنيه والذهنيه والنفسيه الخ ، التي يمتلكها الانسان ويستطيع من خلالها ان يؤدي واجباته (سامويلسون ، ٢٠٠٦ ، ٥٩١). وهذا يعني ان الاستثمار في رأس المال البشري، يكون شبيها بالاستثمار في رأس المال المادي ، ومن هنا تطورت النظرة الى الاستهلاك على ان جزءا منه هو استثمار . فالطفل الذي لا ينفق عليه بشكل جيد لا نتوقع منه مردودا كبيرا . اي ان الاستثمار في رأس المال البشري ينصرف الى التعليم والتدريب والرعاية الطبية . وتختلف الوسائل المستخدمة في تنمية رأس المال البشري خاصه في المنظمات التي تتميز بنوع عالٍ من التكنولوجيا في الانتاج حيث يصبح هذا الاستثمار ذا كلف عاليه، ولهذا تلجأ قسم من هذه المنظمات الى اتباع اساليب اقل كلفه ومن هذه الاساليب استخدام المشاركة في تطوير المعرفة، وهو ما يطلق عليه المشاركة المعرفية . حيث تهدف هذه المنظمات الى تطوير معرفة العاملين لديها بالاستعانة بما يتوفر لدى بقية العاملين من خبرة متراكمة .

ان المختصين بالتطوير التنظيمي والتعليم التنظيمي، يحللون المعرفة الى نوعين هما: المعرفة الظاهرة والمعرفة الضمنية في المنظمة، ويؤكدون ان زيادة المعرفة سيساعد على زيادة كفاءة اداء المنظمة (العنزي وصالح، ٢٠٠٩، ٢٠). وفي هذا البحث سوف نستكشف الجانب المهم في الاسهام في المعرفة الظاهرة والضمنية، وهو الإسهام الحقيقي للمعرفة، ويتم ذلك من خلال المشاركة في المعرفة الظاهرة والضمنية (الحقيقية) واثره على زيادة كفاءة الاداء لدى العاملين .

مشكلة البحث

يلاحظ ان اغلب الدراسات والبحوث التي سبرت غور الاستثمار في راس المال الفكري (المعرفي) ، تجاهلت العلاقة البيئية بين تطور راس المال الفكري وسلوكيات المشاركة في المعرفة الظاهرة (EKS) والمشاركة في المعرفة الحقيقية (TKs) وقد تركزت محاولتنا هذه على تفسير اسبقية المشاركة بالمعرفة، والتي تعتبر مسألة مهمة في خلق البيئة قبل المشاركة في ثقافة المنظمة . وان هذه الدراسة جرت بين مستخدمين يتمتعون بتكنولوجيا عالية ويعملون في بيئة ديناميكية حيث تكون المشاركة في المعرفة بمثابة مستلزم اولى تقريبا ، ولهذا فان دراسة علاقة راس المال الفكري باكتساب المعرفة، تتطلب ايجاد مؤشرات لتحليل كيفية قيام الافراد باكتساب واستخدام المعرفة والمهارات والكفاءات من خلال العمل معا والشراكة، اي اكتساب المعرفة بالمشاركة وهي احدى طرق التنمية البشرية .ولهذا فان المشاركة المعرفية تلعب دورا مهما في تقييم المنظمة لادراك افضل الممارسات في تقليل منحنى التعليم والجهود المستثمرة من قبل المستخدمين، للسيطرة على ميادين الابتكار والابداع . وهذا يعني ان جميع المنظمات العامة والخاصة تحتاج الى ادارة المعرفة الظاهرة والحقيقية ، وذلك باستخدام تقنيات ادارة المعرفة .

هدف البحث

تعد المنظمات من المكونات الاساسية لاقتصاد البلد، ولهذا فان هذه المنظمات تضع الكثير من طاقاتها في ادامة وتحقيق الميزة التنافسية المتميزة في السوق، وهذا ادى الى المزيد من الاستثمار في الاصول غير الملموسة (المعنوية) الا وهي كيفية ادارة هذه المنظمات للمعرفة، وقد تكون هذه المعرفة مصدرا اساسيا للميزة التنافسية للشركات. وان المعرفة تعرف: بمثابة العوامل الاساسية في تقدم المؤسسة وتشكل جزءا لا يتجزأ من تاثير فاعليتها وتنافسها من خلال عملياتها التشغيلية وسلوكها . ويكون نزوع المنظمات الى التركيز على تطوير وتطبيق ادوات الادارة المعرفة التكنولوجية (Km) من تنسيق بمصادرها المختلفة . ان هذا العمل يتحقق

باستخدام التكنولوجيا في توسيع قدرة اختراع معرفة البشر من خلال الاستفادة من معالجة السرعة العالية ، الذاكرة ، والشبكة.. بالإضافة الى المخططات الرياضية، ولهذا فاننا نتعامل مع التكنولوجيا لدعم مشروع المعرفة التكنولوجية ، وقد حاول البحث تحقيق الاهداف الاتية :-

- أ - تقديم تحليل نظري لمفهوم المشاركة المعرفية
- ب - قدرة الوحدة الاقتصادية على استخدام هذا المفهوم لتنمية راس المال البشري لديها.
- ت - محاولة نشر ثقافة مشاركة المعرفة للاستفادة من هذه المعرفة في تنمية راس المال البشري .
- ث - تحليل العلاقة بين استخدام المشاركة المعرفية كوسيلة لتنمية راس المال الفكري وتطوير راس المال الفكري في الشركة قيد البحث .

حدود البحث :

- ١ . الحدود المكانية / تم اختيار الشركة العامة للصناعات الكهربائية في الوزارية لاجراء البحث.
- ٢ . الحدود الزمانية / تم اجراء البحث في ٢/١/٢٠١١ لغاية ١٥/٦/٢٠١١ .

عينة البحث:

بلغت عينة البحث (٥٠) من المدراء الفنيين في الشركة، ومنهم من يحملون منصب رئيس قسم او رئيس شعبة، وله دور في عملية المشاركة المعرفية من خلال قدرته على المساهمة في اعداد مجتمع المعرفة.

منهج البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة قيد الدراسة، وتحليل هذه المعلومات وإيجاد العلاقة بين المتغيرات لمعرفة أسباب تأثير هذه المتغيرات بعضها على بعض باتجاه تحقيق هدف البحث .

فرضية البحث :

- ١ . تؤثر المشاركة المعرفية في تنمية راس المال الفكري ضمن النشاط الاقتصادي من خلال تأثير انتقال المعرفة .
- ٢ . هناك علاقة وطيدة (ارتباط) بين استخدام المشاركة المعرفية وبين تنمية راس المال الفكري وبالتالي تحسين الاداء الانتاجي للموارد البشرية .

المبحث الاول الدراسات السابقة

تخصص هذا المبحث لعرض بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة ومجال الاستفادة منها وتوزعت الدراسات السابقة على محورين هما :

١ : الدراسات الاجنبية :-

أ . دراسة (Rodrigues & Depalolos,2003)

Knowledge management and Organizational competitiveness, Framework for Human Capital Analysis

(ادارة المعرفة والتنافس التنظيمي ، هيكل تحليل راس المال البشري) الغرض منها: التحقيق في اهمية المعرفة للافراد الاساسين في المنظمات، والمعرفة داخل المنظمات بالاضافة الى المعرفة وراس المال من الزبائن، والكيفية التي يمكن لتلك ان تؤثر على الميزة التنافسية المستدامة للمشاريع الصغيرة والمتوسط الحجم.

ب : دراسة (Wong&Aspinwall,2004)

Characterizing Knowledge Management in the small Business Environment

تناولت هذه الدراسة (خصائص ادارة المعرفة في بنية الاعمال الصغيرة) وقد اجريت الدراسة في المملكة المتحدة وفي استراليا وسنغافورة إذ اصبحت ادارة المعرفة تاجا جديدا لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال المشاركة في المعرفة وتمثل عنصراً مهماً للشركات الكبيرة والصغيرة على حد سواء في تبنيتها. وان المشكلة الاكثر خطورة في الشركات، هي نقص الموارد المالية وفي نفس الوقت نقص الموارد البشرية، فضلا عن النقص في المعرفة والخبرة عبر مراحل تطورها باتجاه بناء ميزتها التنافسية .

ج : (Smith , A.D.2004)

Towards effective Knowledge Management

تضيف هذه الدراسة موضوع ثقافة المشاركة في المعرفة ، ان قيمة تعزيز الثقافة التي تساعد على خلق شبكات من الاشخاص، باتت متحققة في مؤسسة (سكلومير لخدمات الحقول النفطية) SLB حيث تستخدم مجموعه من العمليات لربط الافراد بعضهم مع بعض ومع مختلف التقنيات المستخدمة، غير ان ذلك لا يكون ممكنا من دون وجود ثقافة المشاركة.

د : (Richard Wakefield,2006)

Knowledge management issues in Knowledge –Intensive SMES

تأتي أهمية KM من ادراك ان المعرفة التنظيمية هي شي ستراتيحي مشترك نحتاج لتوليدده وخزنه وتمثيله ونقله وتحويله، واستخدامه في المشاكل التنظيمية المستقبلية، وقد جرت هذه الدراسة في شركات (هوندا) (كانون) (شارب) (كاو) (فورد) حيث قام اختصاصي التطوير التنظيمي والتعليم التنظيمي بتحليل المعرفة الظاهرة والضمنية من اجل اكتساب المهارات وزيادة كفاءة الاداء .

هـ : (Syed Omar&Fytton Rowland K2004)

Knowledge Management in a PuplicOrganization : a Study on the relationship Between Organization element and the Performance of Knowledge Transfer

ان هذه الدراسة (ادارة المعرفة في المنظمة العامة: دراسة العلاقة بين عناصر المنظمة واداء نقل المعرفة) تتحرى العلاقة بين عناصر المنظمة واداء نقل المعرفة . جرى ايضا اختبار كل من المعرفة الضمنية والظاهرة ازاء اداء نقل المعرفة وبغية تحقيق دراسة تجريبية عملية بعمق فان وزارة تطوير الالتزام المعرفي في ماليزيا اختيرت لدراسة هذه الحالة . وتكشف الاستنتاجات وجود علائق متميزة بين بعض المتغيرات وبين موجودات المعرفة، او اداء نقل المعرفة.

٢: الدراسات العربية

أ . دراسة (الكبيسي ، صلاح الدين ، ٢٠٠٢) الموسومة (ادارة المعرفة واثرها في الابداع التنظيمي : درسه استطلاعيه مقارنه لعينه من شركات القطاع الصناعي المختلط) :

وهي دراسة تطبيقية استطلاعية مقارنه لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط تناولت ستراتيحيات اداء المعرفة وانواع المعرفة واثرها في الابداع التنظيمي. وتوصل الباحث الى اختلاف في الابداع التكنولوجي الجذري والابداع الاداري الجذري، مما يدل على ان الشركات عينة البحث تختلف في حجم المنتجات الجديدة وان بعض الشركات استطاعت ان تستثمر بعض المرونة في الحصول على مدخلات العملية الانتاجية ، فضلا عن استثمارها لما يتوافر لديها من معرفة ولدى مديريها وبعض المعرفة المكتسبة في طرح منتجات جديدة .

ب . دراسة (حمد سلمان ،قيس، ٢٠٠٥) والموسومة (ادارة المعرفة الشاملة واثرها في الفاعلية التنظيمية على وفق مدخل راس المال الفكري : درسه ميدانيه في

بعض شركات وزارة الكهرباء ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ،
جامعة بغداد) :

حيث توصل الباحث الى ان ادارة المعرفة الشاملة، تختلف عن ادارة
المعرفة التي شاع استخدامها في الوقت الحاضر ، حيث ان الاخيرة تهتم بايجاد
المعرفة الضمنية داخل المنظمة، اما المعرفة الشاملة فتدير المعرفة الظاهرة
لصالح المنظمة في البيئة الخارجية على وفق استراتيجيات المنظمة واهدافها
المختلفة.

المبحث الثاني

إنتاج المعرفة وعلاقته بتطور رأس المال الفكري

أولاً : أنتاج المعرفة :

أن المنظمات تتبنى طرق مختلفة في الجمع والاستفادة من المعرفة المتراكمة
لديها . وان هذه الطرق تطرح نفسها كجوانب مختلفة من الاستثمار في رأس المال
الفكري (أي رأس المال البشري والمنظمي والاجتماعي) . كما ان مقدرة المنظمة
على الإبداع والابتكار مرتبط بشكل دقيق مع تطور رأس المال الفكري وإنتاج
المعرفة . اي ان إنتاج المعرفة يهتم بالطريقة التي ينجز بها الأفراد وفرق العمل في
المنظمة تحسينات مبنية على المعرفة والابتكار وتحويل المعرفة الى قيمة . وهنا
نؤكد ان المعرفة يجب تنظيمها وتوجيهها للتغيير المستمر والابتكار. ان هذه المقدرة
على خلق الجديد يجب تأصيلها وبنائها في المنظمة . ولهذا فعلى كل منظمه ترغب
بإنتاج المعرفة ان تتبنى ثلاث ممارسات تنظيمية :

١. عملية التحسن المستمر للسلع والخدمات ، فقد اثبت اليابانيون مقدرتهم الجيده في
تنفيذ هذا المفهوم .
٢. وجود الاستغلال المستمر للمعرفة الموجوده من اجل تطوير منتجات جديده .
٣. وجود ابتكار وابداع اصيل .

ان هذه الطرق الثلاث في تطبيق المعرفة لتوليد تغيير في الاقتصاد القومي تحتاج
الى التنفيذ والتكامل في آن واحد . ولا بد ان ننوه هنا الى ان هناك نوعين من
المعرفة هما (Nonake,1995,p560) :

١. المعرفة الظاهرة (الصريحه):- وهي قاعده علمية تكون اصولها وقواعدها
معروفه وهذا النوع من المعرفة قابل للنقل والتحويل بسهولة داخل وخارج
المنظمة وبين الناس، وقد عرفها(Daft,2001,p258): انها عبارة عن معرفة
منظمة يسهل التعبير عنها وكتابتها، وبالتالي نقلها الى الاخرين بشكل وثائق او

طرق التعليم المختلفة،اي لها صلة بما يمكن ان نسمة المعرفة حول موضوع معين .اما (Wilson,2001,8) فأوضح بان المعرفة الظاهرة (الواضحة) يمكن ان تتشكل وتتمثل، وبالتالي تتبين بوضوح في اللغات الرسمية، وهي نوع المعرفة التي يمكن تخزينها بسهولة واستعادتها وتقسيمها وانتشارها ضمن المنظمات.

٢. المعرفة الضمنية (المخفية): هي قاعدة اجتهادية اشتقت تجريبيا من قبل العاملين في المنظمة وجاءت عن طريق خبرة طويلة لذا فهي أصعب في التحويل وأسهل في الضياع في المنظمة (Alan,David,2000,601).اما من وجهة نظرنا فهي نوع من المعرفة والتي تولدت من اللاشعور ، اي انها غير منظمة ومعقدة لانها تولدت بشكل تلقائي من الأحاسيس، وليس لديها بيانات واضحة والتي تجعلها صعبة للاستخراج والاتصال . وان تعبير المعرفة الضمنية، يشير الى المعرفة غير المفضلة والحدسية وغير الموصوفة بالألفاظ او المعرفة المخفية (Cavusgil,2003,,12)، ونستنتج من ذلك أن العلاقة بين السلوك والنوايا في المشاركة في المعرفة الضمنية (الخفية) والظاهرة مهمة للمنظمة، وذلك لتحقيق الميزة التنافسية فضلا للفرد العامل في المنظمة. ويعود الفضل في ذلك الى الافراد الذي يمتلكون معرفة خاصة، إضافة الى استخدام التكنولوجيا العالية كل ذلك يؤدي الى تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

وفي الآونة الأخيرة احرزت تكنولوجيا المعلومات (IT) تقدما في المقدرة والتحمل على السواء والمقدرة للحصول على عملية خزن واسترجاع وتوصيل المعرفة . ان جمع البيانات من مصادر مختلفة يعد واحدا من التحديات الكبيرة لادارة المعرفة، وان صناعة القرار وعدد المراجعات السريعة وتحسين وسائل الاتصالات المنظمة كان لها تأثير في تنفيذ وادامة نظم ادارة المعرفة (Schwartz,2000,9).

ان المشاركة المعرفية تهدف الى ايجاد توليفة من الانماط المعرفيه التي يتسم بها الافراد الذين يتمتعون بقدرات ذهنيه عاليه وهذه الانماط المعرفيه هي المعرفة الضمنيه والمعرفه الظاهره وان الاهتمام بهذين النوعين من المعرفه يشكل اساس تكوين راس المال الفكري والتي يطلق عليها محفظة راس المال الفكري والتي يمكن تصورها وفق الشكل الاتي :

شكل رقم (١) محفظة راس المال الفكري

↑ المعرفة الضمنية	أعلى مستوى من الظاهره والضمنيه	أعلى مستوى من الظاهره والضمنيه
	أقل مستوى من الظاهره والضمنيه	أقل مستوى من الظاهره والضمنيه
	→ المعرفة الظاهرة	

المصدر : (العززي وصالح ، ٢٠٠٩ ، ٣١١)

ثانيا :- المشاركة المعرفية KS :

يمكن تعريف المشاركة بانها العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بممارسة بعض التأثير على عملهم وعلى الظروف التي يعملون تحتها، وعلى نتائج عملهم . كما تعني المشاركة ايضا بانها اندماج عقلي وعاطفي للأفراد في ظروف الجماعه التي تشجعهم كي يسهموا في تحقيق اهدافها ومقاسمتها المسؤولييه . واستنادا الى ذلك فان المشاركة المعرفية للعاملين تمثل المحاولات والمشاركات لخلق قاعده بيانات منظمة، وجذب الاهتمام المتنامي من جانب الممارسين والباحثين على حد سواء . إن التشارك بالمعرفة من الممكن ان يساعد الزبائن الجدد على فهم البيئه والهيكل الاجمالي للمنظمة . كذلك فانها تعطي للزبون والمجهز مجالات مشتركة، وذلك لغرض التشارك بالذكاء والمواد وتشجيع الابتكار.

كما عرفت المشاركة بالمعرفة بأنها عمليات توزيع المعرفة بين كافة الافراد الذين يشتركون في انشطة العمليات. إضافة الى ذلك يجب بيان نوع البيئه التي يجب ان توفرها الشركة لتعظيم كسب المعرفة من خلال ادارة المعرفة (KM) ، وتعد المصدر الاكثر اهمية ، لانها تطور التنافسية، ويتضح هنا مدى اهمية المشاركة في المعرفة التي تمتلكه منظمه وإشاعة ثقافة التعاون والمشاركة المعرفية ، اذ انه ليس من المهم امتلاك المعرفة ، وانما كيفية اشراك العاملين بالمعرفة واستخدامها انشطة المنظمة بما يرفع اداء عمل المنظمة ويحقق لها النمو والنجاح والتواصل .

وهناك مفهوم اخر للمشاركة في المعرفة والقائم على اساس نظرية التبادل، وهي فكرة تقوم على ان عملية التبادل الناجح تولد الالتزام والتبادل للفوائد المالية وغير المالية في مستقبل المنظمة (Iris&Jacob,2010,p286). اذ ان التبادلية توفر

الوسائل للمستخدمين للحصول على التعاون والعتاء والحصول على مصادر قيمة مثل المعرفة والتي تعمل على زيادة الانتاج ، وليس على الاجبار او السلطة وانما بسبب التبادلية وهكذا نجد ان المشاركة بالمعرفة تلعب دورا مهما في تقليل كلفة التعليم وتقلل الجهود المستثمرة من قبل العاملين لدخول ميادين الابتكار والابداع . وهذا يعني ان جميع المنظمات تحتاج الى ادارة المعرفة الظاهرة والحقيقية ، وذلك باستخدام تقنيات ادارة المعرفة كالحواسيب والهواتف والفاكس والبريد الالكتروني وقواعد البيانات ونظم استكشاف البيانات وشبكات الانترنت ومعدات المؤتمرات الفيديوية (Syed,2004,p3).

ويركز الباحثون على العلائق البيئية بين النوايا او الاهداف، وسلوكيات المشاركة في المعرفة الظاهرة (EKs) والمشاركة في المعرفة الحقيقية او الضمنية (TKs) اكثر من محاولتهم تفسير اسبقية المشاركة في المعرفة والتي تعتبر مسألة مهمة في خلق البيئة قبل المشاركة في ثقافة المنظمة .

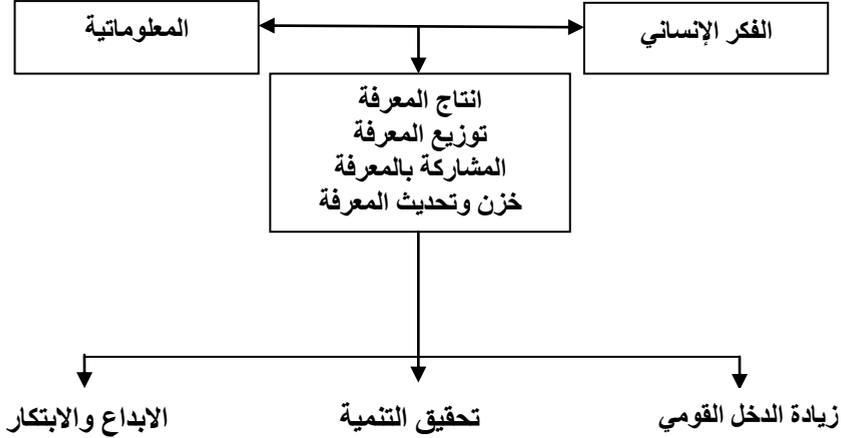
ثالثا :اقتصاد المعرفة والمشاركة المعرفيه

ادت المعدلات المرتفعة للنمو التي سادت الاقتصاد العالمي في القرن العشرين، الى احداث طفرة في الفكر الاقتصادي عبر ظهور مايسمى بالاقتصاد المعرفي . ويشغل الاقتصاد المعرفي في الوقت الحاضر جزءا كبيرا من اهتمام الاقتصاديين ، فهو اقتصاد فرضه الخيال على ارض الواقع . ويعرف الاقتصاد المعرفي بأنه: الاقتصاد المبني على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات . كما عرفه اخرون (الهاشمي والعزاوي،٢٠٠٦، ٢٦) بأنه انتاج ونشر المعرفة وتوظيفها في جميع المجالات الاقتصادية من خلال بناء القدرات البشرية . ورغم ان اقتصاد المعرفة ظهر حديثا الا انه يخطو خطوات كبيرة باتجاه دراسة كيفية تطوير راس المال الفكري وكيفية انتاج المعرفة. ويمكن ان نجل اتجاهات الاقتصاد المعرفي بالاتي (Rastogi,2001,2) :

- ١ . انتاج معرفه جديده .
- ٢ . ادخال التحسينات في العمليات ، المنتجات ، الخدمات .
- ٣ . تنظيم المعرفة على هيئة وثائق او برامجيات .
- ٤ . المساهمة في تسريع نمو المعرفة من خلال الابتكار والحوافز .
- ٥ . تشجيع المشاركة المعرفية اي نقل المعرفة بين اقسام المنظمة .
- ٦ . تحديد قيمة الاصول المعرفية وتأثيرها على ادارة المعرفة .

وفي ضوء مفهوم واتجاهات الاقتصاد المعرفي، فانه يمكن ان نتصور التشابك بين المشاركة المعرفيه وانتاج المعرفة في ظل ما يقود اليه الترابط بين الفكر الانساني وثورة المعلوماتية من زياده في الدخل القومي وتحقيق التنمية وكما موضح بالشكل المرقم (٢)

شكل رقم (٢) الترابط والتشابك بين الفكر الإنساني وإنتاج المعرفة والمشاركة المعرفية



المصدر / (العنزي وصالح ، ٢٠٠٩ ، ٣٠٩)

رابعاً : هيكل راس المال الفكري ضمن راس المال المستثمر الكلي :

يعد راس المال الفكري مكوناً أساسياً لمكونات راس المال الكلي المستثمر للشركات الاستثمارية حيث بدأت هذه الشركات مؤخراً الى الاتجاه نحو الانشطة الانتاجية المعتمدة على المعرفة ، ويظهر اثر راس المال الفكري واضحا عند تصنيف موجودات الشركة الاستثمارية والتي تتكون من الاتي (العنزي ونعمه ، ٢٠٠٢ ، ص ١٤٨) :

١. موجودات ملموسة، وهي كل انواع الموجودات المادية سواء كانت متداولة ام غير متداولة .

٢. الموجودات غير الملموسة، وهي الموجودات غير المادية التي تستخدم في الانتاج ويتوقع انها تولد منافع مستقبلية للشركات الاستثمارية . وتتكون الموجودات غير الملموسة من الانواع الاتية :

- أ - براءات الاختراع
- ب - حق النشر والتأليف
- ت - العلامات التجارية
- ث - شهرة المحل
- ج - راس المال الفكري

وهكذا يتضح ان راس المال الفكري جزء اساسي من ثروة وكفاءة جميع الشركات الاستثمارية، ويكمن راس المال الفكري في المعرفة والخبرة والمعلومات، حيث يعرف راس المال الفكري بأنه: القيمة المصاحبة للمعرفة والخبرة والمهارات المهنية والمعرفة المجتمعية، وهو يمثل راس المال البشري وراس المال الهيكلية المتضمن قدرة الشركة على تلبية متطلبات السوق.

خامسا : دور ادارة المعرفة في تنمية راس المال الفكري

لقد اصبحت العلاقة واضحة بين ادارة المعرفة وراس المال الفكري من خلال الانماط المعرفية المكونه لمحفظه راس المال الفكري . وعلى هذا الاساس فان اهم مهام ادارة المعرفة هي استخراج المعرفة الضمنية لراس المال الفكري، والتي تمثل الخبرات الشخصية المكتسبه لاداء عمل ما من خلال اجراء المحاوره بين النخبه التي تمثل راس المال الفكري . كما تتجسد علاقة ادارة المعرفة براس المال الفكري من خلال قيام وزارة المعرفة باستثمار نواتج راس المال الفكري لتطبيقها مباشرة لتحقيق تفوق التنافسي، خاصة في ضل التطور التكنولوجي الكبير الذي يحصل دائما في الصناعة .

فعلى سبيل المثال، اكتشف احد صانعي الساعات السويسرية امكانية استخدام حجر الكوارتز بدلا من اللولب المتحرك، ولكن من الذي استفاد من هذا الاكتشاف واستطاع ان يحقق الريادة والميزة التنافسية ؟ لقد افادت من هذا الاكتشاف شركة سايكو اليابانية للساعات حيث صنعت ملايين الساعات واغرقت السوق منها . وهذا يؤكد ان راس المال الفكري منجم من الذهب وان ادارة المعرفة هي المسؤولة عن تعدين هذا الذهب وهو راس المال الفكري (Brown, 1998;1)

وينطبق هذا التحليل ايضا على براءات الاختراع، حيث ان الكثير من الشركات والمؤسسات الصناعية لديها براءات اختراع في منتجات كثيرة، الا انها لم تستخدم هذه البراءات في الواقع العملي الذي من خلاله تستطيع تحقيق التفوق التنافسي وغلق الأبواب بوجه منافسين لاستثمار هذه الاختراعات .

وهكذا نجد انه بوجود ما يسمى بمجتمع المعرفة، تغيرت لغة الادارة من تركيزها على القابليات البشرية الى تركيزها على القابليات الذهنية حيث يؤلف راس المال الفكري قيمة عالية وكنزاً مدفوناً يحتاج الى من يبحث عنه، ويستخرجه وينشره في ارجاء المنظمة .

سادسا :- نظريات المشاركة المعرفية

توجد عدة نظريات حاولت حساب المشاركة المعرفية للفرد والمعرفة الحقيقية بسلوكية الفرد في المنظمة واهمها: (Iris&Jacob, 2010, 292) :

١ . نظرية العمل العقلاني TRA:

يركز النموذج TRA على العزم والرغبة للمشاركة في سلوك معين ويتأثر بعاملين هما:-

أ. مواقف الفرد من حيث ميوله لهدف او مجموعة اهداف

ب- تجاوب الفرد مع الاخرين المهمين بالنسبة له مع سلوك معين

ان نموذج TRA والذي يفسر السلوك الانساني وهو امتداد لنظرية التوقع ضمن العوامل البيئية كما ذكر احد الباحثين (الكبيسي,2005,12)، ان العقل البشري مقسم الى ملكات مثل: ملكة التفكير والوجدان والارادة والتي تبرز ما يقوم به العقل . وافترض اخرون (جلال,1971,15) ان الانسان عندما يخلق الله سبحانه وتعالى يكون عقله صفحة بيضاء تسجل فيها الخبرات عن طريق الحواس ، فضلا عن الفروق الموجودة بين الافراد. والدافع الفردي هو دالة للمواقف المنبثقة من اعمال الفرد، لتحقيق كيفية ادراك المستخدمين التقاليد الاجتماعية للمنظمة والفروقات في السلوك بين اعضاء المنظمة.

واشار (Melory,2000,3) الى نظرية التكيف المعقدة التي ترى ان المنظمات تنظم ذاتها، وتحاول التكيف فرديا وجماعيا، وباستمرار مع الظروف المتغيرة، اي انها تقوم بتعديل معرفتها، وهذا يؤدي الى التغير في السلوك مما يؤدي الى توليد المعرفة والتي تصبح ابداعية، وقد اهتمت هذه النظرية من وجهة نظر (Blackler,1993,96) باكتشاف العلاقة بين الفعل المادي والعقل واكتشاف روابط بين الفكر والسلوك وافترضت ان جذور كل التقلبات والصراع في انظمة النشاط للمعرفة يمكن ايجادها في الصراعات بين قيمة الاستعمال التي تمتلكها وقيمة التبادل التي سنتكسبها وكيفية الموازنة بينهما. اما من وجهة نظر الباحث، فان رغبة الافراد في المشاركة في المعرفة الضمنية (الخفية) يرتبط بشكل ايجابي مع المعرفة الضمنية (غير الظاهرة) في المشاركة في السلوك، وان الرغبة في المشاركة في المعرفة، الظاهرة الصريحة له تأثير غير مباشر في ازدياد سلوك المشاركة في المعرفة من خلال الرغبة في المشاركة بالمعرفة الضمنية عن طريق توسيع سلوك المشاركة في المعرفة الصريحة.

٢. نظرية السلوك المخطط (TPB) :

ان نموذج TPB وسع نموذج TRA باضافة القدرات المتصورة للمستخدم حول السلوك ضمن المنظمة، ويشجع العزم على المشاركة الفعلية في صناعة القرار في المنظمة . لقد استخدم TPB للتنبؤ بنوايا العاملين وسلوكهم للمشاركة بفاعلية في موقع الشبكة واطهرت نواياهم دالة لمواقفهم الذاتية والسيطرة المصورة للسلوك (Iris&Jacob,2010,290). ويركز نموذج TPB على العقل ومحدداته النفسية للسلوك الانساني في المنظمة ويلقي الضوء على اثر العمليات العقلية في تفسير خصائص البيئة.

واستخدمت TPB ايضا لشرح البدائل المهمة لقبول تكنولوجيا جديدة من قبل الافراد وذلك لدعم القرار وخلال السنوات الماضية فان البحث في نظام المعرفة استخدم نموذج TPB لتحليل عزم المستخدمين للمشاركة في المعرفة بصورة فاعلة وحقيقية. ولهذا فان الازدياد في استخدام KM للمشاركة في المعرفة الواضحة يسهم في زيادة الشعور من التعاون في المشاركة من نظام اداء المعرفة ، اذ الهدف من EK تعتبر مشاركة مصدر اقل كلفة وله تأثير في عزم المستخدم في TK وهو مصدر اكثر تكلفة (Payton,2000.311). ان المنظمات التي تستخدم نموذج TPB باستخدام تكنولوجيا المعلومات IT والتي تسمح في الشراء عبر شبكة الانترنت او تبادل البريد الالكتروني، ستجني فوائد وتجعل العاملين لا يخشون دائما من التجسس عليهم . ومع ذلك فانه من الضروري والحيوي تطوير سياسة تحدد بشكل واضح المقاييس التي يجب على المستخدمين الالتزام بها، اضافة الى تطوير ثقافة تتيح التفاعل المتبادل وازدهار المشاركة في المعلومات ، وهذا يبرهن على ان سلوك نظام TKs للمستخدمين يرتبط ايجابيا بسلوك EKs .

٣. نظرية النشاط (Activity Theory)

والتي تعود جذورها الى علم النفس الروسي ، وهي تميل الى تجنب الانقسام بين التفكير والعمل والافراد والمجتمع ، ولقد اهتمت هذه النظرية باكتشاف العلاقة بين العمل المادي والعقل . واكتشاف الروابط بين الفكر والسلوك (الكبيسي، ١٨، ٢٠٠٥) وفسرت الصراع الذي تثيره قيمة الاستعمال وقيمة التبادل للمعرفة ذاتها وكيفية الموازنة بينهما واطاعة اليات للتوازن وهذا يؤدي الى فهم دور المعرفة في السلوك الانساني (محبوب، ٢٠٠٤، ٥) .

واشار(الخفاجي، ٤، ١٩٩٤) الى ان المعرفة داخل الفرد تعني التفكير والمشاعر، وقد اوضح في معرض التمييز بين الفكر والمعرفة ، ان المعرفة مصدر استخدام الاعمال وقصد بها الانشطة المتضمنة محاولة الفرد عند حل عدم التجانس بين تصورات ذهنية داخلية عن البيئة، وما ادركه فعلا عما يترشح عنها من مثيرات ، وعبر عنها بقدرة الفرد على تمثيل الوقائع المكتسبة اثناء تجاربه، وبالشكل الذي يستطيع فهم الواقعة ذاتيا . اخذ اوجه الشخصية كما استخدمت المعرفة والادراك بصورة مترادفة حتى عرفت على انها ادراك ووعي الفرد لمعطيات البيئة او للمعطيات الذاتية والعلاقة بينهما .

٤. نظرية المنظمات (Theory of Organization as activity Systems)

وهي نظرية في غاية الاهمية لاكتشاف العمل المعرفي والكفاءات التنظيمية والتعليم التنظيمي . واستفاد اصحاب المدخل الاقتصادي من التطورات الحديثة التي جرت

على نظرية المعرفة من خلال دراسة العلاقة بين المعرفة والنجاح الاقتصادي، وان المعرفة اصبحت ضرورة ملحة لنجاح الاعمال (الكبيسي، ٢٠٠٥، ١٨). فالتعليم هو استخدام المعرفة في اتخاذ القرارات او بالتأثير على الاخرين . وبالتالي يساعد المنظمات على تطوير الافراد بما يؤهلهم للعب دور اكثر فاعلية في عملية خلق المعرفة ، وان وفرة التدريب تشير الى كمية التعليم المتوفر وان تعليم التقنية المطلوبه لاستخدام ابتكار معقد يكون ذا طبيعه متجددة لمتبني الابتكار، واعتمادا على ذلك فان مستوى التدريب الذي يخضع له موظفو الشركة يكون مرتبطاً ايجابيا مع نجاح التنفيذ اضافة الى ارتباطه باستخدام التكنولوجيا . (Attewell,1992,19).

المبحث الثالث

الإطار العملي (التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان)

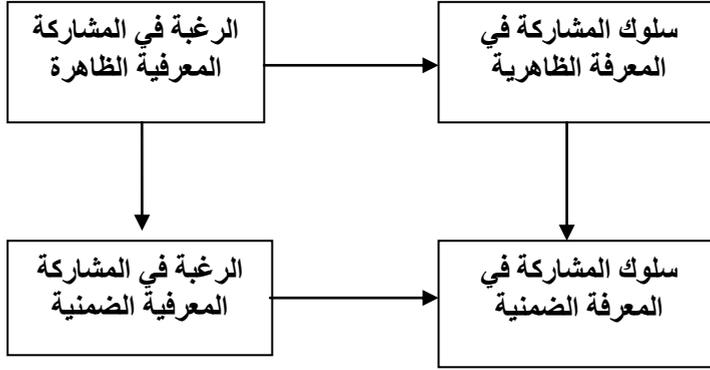
اولاً: المتغيرات المستخدمة في الدراسة :

استخدمت هذه الدراسة مقياس ليكرتدو خمس مراتب، لتقصي المشاركه المعرفية بموجب استمارة استبيان اعدت لبيان العلاقة بين رغبة المستخدم في المشاركة المعرفية والسلوك الحقيقي للمشاركة، واثر ذلك على تطور راس المال الفكري في الشركة قيد الدراسة، وهي الشركة العامه للصناعات الكهربائية، وفي هذه الدراسة جرى توسيع الاستثماره لتفحص السلوكين المتوازيين للمشاركه المعرفيه (الظاهرة والضمنية) ، حيث ان سلوك المشاركة المعرفية يتالف من سلوكين متميزين :

١. المعرفة الرسمية والمنظمة والتي يمكن توفيرها وكتابتها ونقلها الى الاخرين بواسطة الوثائق والارشادات العامة .
٢. المعرفة غير الرسمية وغير المنظمه والتي تعتمد على الخبرة الشخصية والقواعد الاستدلالية والحكم الشخصي ولكن يصعب وضعها في رموز او كلمات. ويمثل الشكل رقم (١) نموذج الرغبة والسلوك في المشاركة المعرفية الظاهرة والضمنية .

شكل رقم (٣)

نموذج الرغبة والسلوك في المشاركة المعرفية الظاهرية والضمنية



ان هذين السلوكين جرى تفحصهما في أن واحد من خلال استمارة الاستبيان، واختيار العلائق المباشرة وغير المباشرة، اي كيفية تأثيرها بالهدف الاولي، وهو تحقيق تطور في راس المال الفكري اخذين بنظر الاعتبار ان المشاركة في المعرفة الظاهرة تكون اقل كلفة ولها تأثير وكلما ازدادت مشاركة المستخدم في المعرفة الضمنية (الباهضة) ازدادت رغبته في المشاركة بمعرفته الصريحة الاقل كلفة وان هذا العمل يحقق استخدام التكنولوجيا في توسيع قدرة الاختراع والمعرفة .

دقة الاستبانة وثباتها :

ونقصد بها قدرة مكونات الاستبانة على تحقيق الاهداف التي وضعت من اجلها، وقد تم اعتماد الصدق الظاهري من خلال خبراء للحكم على صلاحيتها وقدرتها على تحديد المتغيرات، وظهر ان الاستبانة قادره على هذا القياس ، كما تم استخدام مقياس صدق محتوى الاستبانة، حيث تم ترتيب اجابات الاستبانة بموجب فقرات المقياس وتم تقسيمها الى نصفين، وتم استخدام معامل الاختبار لهذا الغرض وظهرت (p- value) اقل من (0.05) مما يشير الى صدق المحتوى .

اما بخصوص ثبات الاستبانة، فقد تم احتساب معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاسئلة الاستبانة وايجاد معامل الارتباط بينهما وقد كانت قيمة معامل الثبات (0.82) وبمستوى معنويه (0.05) وهذه النتيجة تؤكد ان الاستبانة تتمتع بثبات جيد .

ولغرض تحقيق هدف الاستبيان فقد تم اختيار عينة البحث من مدراء الشركة المبحوثة، ويعود سبب هذا الاختيار الى ان راس المال الفكري وانتاج المعرفة يتطلب وعياً استراتيجياً من المبحوثين للتجاوب مع الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة ، كما ان المدير هو الشخص المسؤول عن تطبيق المعرفة، وان هدف المنظمه جعل المعرفة إنتاجيه .

واستخدمت الدراسة درجات لكل مقياس وحسب الاتي :

١ . اتفق تماما	٥ درجات
٢ . اتفق	٤ درجة
٣ . غير متأكد	٣ درجة
٤ . لا اتفق	٢ درجه
٥ . لا اتفق تماما	١ درجة

ثانيا : تحليل نتائج الاستبيان

لقد استخدم الباحثان طريقة الحزمة الاحصائية لتحليل البيانات الواردة ضمن الاستبيان، كما تم استخدام الوسط الحسابي للحصول على الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة، وتم اختبار فرضية البحث المتضمنه تحديد اثر دور المشاركة المعرفية في تنمية راس المال الفكري في الشركة قيد البحث وبعد تجميع البيانات الواردة في استمارة الاستبيان تمثلت نتائج البحث كالاتي :

١. ان المشاركة المعرفية ظهرت احدى المصادر المهمة في تنمية راس المال الفكري في الشركة قيد البحث حيث اشارت نتائج الاستبيان الى ان نسبة (٦٠ %) من العينة متفقة على ذلك . كما ظهر وجود اهتمام واضح بانتاج المعرفة وتوليدها ونقلها ونشرها حيث سجلت فقرات الاهتمام بالمعرفة والمشاركه المعرفيه كاساس لتنمية راس المال الفكري وسط حسابي يتراوح بين (٣،٢ – ٤،٠٢) وبانحراف معياري بلغ كمعدل (٠،٨٧) مما يعكس ان عمليات ادارة المعرفة في هذه الشركة تسير بشكل جيد وكما يوضحه المحور الاول ادناه :

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الاول : فقرات نشر المشاركة المعرفيه
0.96	3.6	١.تعتمد الشركة الرغبة في المشاركة في المعرفة الظاهرة لنقل الخبرة
0.98	3.37	٢.تقوم الشركة بتشجيع سلوك المشاركة في المعرفة الظاهرة
1.08	3.2	٣.تقوم الشركة بتشجيع سلوك المشاركة في المعرفة الضمنية
1.07	3.71	٤.تقوم الشركة بتحويل المعرفة الضمنية الى المعرفه الظاهريه
0.71	4.02	٥.تقوم الشركة بتشجيع سلوك المشاركة بالمعرفة الظاهرة والضمنية معا
1.17	3.31	٦.تقوم الشركة بتوفير سياقات عمل وامتيازات تشجع الابداع والمبدعين
0.9	3.83	٧.تركز الشركة على اعتماد برامج تشجيع الافراد لاكتساب المهارات والخبرات
1.07	3.69	٨.توفر الشركة قنوات اتصال وبرامج مشتركة مع الشركات العالميه ذات التكنولوجيه العاليه لتشجيع التعلم والحصول على المعرفه
0.85	3.9	٩.تعتمد الشركة على الحوافز المادية لتشجيع تطور وتعلم العاملين لديها
0.89	3.85	١٠.تعتمد الشركة على برامج تدريب للافراد لاكتساب معرفة جديدة
0.87	3.66	المعدل

٢. يلاحظ من خلال فقرات الاستبيان، ان الشركة تهتم بادارة المعرفة على الرغم من عدم وضوح انواع المعرفة التي تركز عليها، وكيفية تحويل المعرفة الظاهرة الى معرفة ضمنية، وبالعكس حيث ظهر الوسط الحسابي اعلى من الوسط الافتراضي كما ظهر الانحراف المعياري دون الواحد الصحيح ، كما توضحه فقرات المحور الثاني ادناه :

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثاني : فقرات ادارة المعرفة لتطوير المشاركة المعرفيه
0.98	3.6	١١.تقوم الشركة بارسال الكادر المتقدم الى الشركات العالمية لاجل اكتساب معرفة جديدة
0.97	3.58	١٢.تقوم الشركة بتشجيع الافراد على الاتصال فيما بينهم لتبادل المعرفة
1.0	3.4	١٣.ان الشركة تعرف كيف تدير المشاركة المعرفيه لتطوير العمل
0.99	3.5	١٤. وضع برامج حوافز للاشخاص الذين لهم رغبة في الحصول على المعرفة
1.05	3.73	١٥.تشجع الشركة نقل المعرفة ضمن الشركة او فيما بين الشركات
0.8	4.01	١٦.تقوم الشركة باقامة دورات تدريبيه اثناء العمل لفسح المجال لاكتساب المعرفه
1.01	3.2	١٧.تستخدم الشركة اسلوب الزيارات داخل اقسام الشركة لنقل المعرفه
1.08	3.1	١٨.تعتمد الشركة سياقات عمل تجمعات غير رسمية لنقل المعرفه
1.02	3.7	١٩.تقوم الشركة باستثمارالمشاركة بالمعرفة رغم انها عملية معقده مما يدل على كفاءة الشركة
0.92	3.9	٢٠.تدرك الشركة ان التعلم هو منتج للمعرفه ومصدر لها
0.98	3.55	المعدل

٣.ظهر من خلال فقرات الاستبيان والخاصه باستخدام التكنولوجيا في نشر المعرفة، ان الشركة المبحوثة تستخدم التكنولوجيا الحديثة لتقوية العمل الانتاجي، ولكنها لا تستخدم هذه التكنولوجيا لاغراض نشر المعرفة من خلال المشاركة بين العاملين في الاقسام المختلفة، حيث ظهر الوسط الحسابي لهذه الفقرات منخفضاً وقریباً ، من الوسط الحسابي الفرضي ، وكما تظهره الارقام الوارده بالمحور الثالث ادناه :

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور الثالث: الفقرات الخاصة باستخدام التكنولوجيا لنقل المعرفة وتطوير راس المال الفكري
0.94	3.91	٢١.تستخدم الشركة التكنولوجيا لتيسير حصول العاملين لديها على المعرفة الظاهره .
0.98	3.87	٢٢.يؤدي اهتمام الشركة بإدارة المعرفة الى تطوير راس المال البشري وتحسين الاداء.
0.89	3.93	٢٣.تهتم الشركة بتطوير راس المال الفكري من خلال اعتماد التغذية العكسيه كونها عنصر رئيسي في التعلم.
1.09	3.21	٢٤.تستعمل الشركة تقنيات الاتصال لبناء المجموعات المتعلمه التي تساعد على نقل المعرفة.
0.98	3.42	٢٥.تستخدم الشركة التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديده.
0.99	3.51	٢٦.تستخدم الشركة كل ما يتاح من تطور تكنولوجي لاجراج المنتجات بما يتناسب وحاجة الزبائن.
1.1	3.08	٢٧.تمتلك الشركة قنوات اتصال حديثه مثل الانترنت
1.2	3.15	٢٨.تستخدم الشركة موازنه لشراء التكنولوجيا لإدارة المعرفة وتطوير التعلم.
1.1	3.05	٢٩.تعتمد تقنيات الاتصال لتقوية شبكات العمل الاجتماعية كمصدر للحصول على المعرفة .
1.3	3.02	٣٠. تقوم الشركة باستخدام وسائل الاتصال الحديثه التي تسمح بانتقال المعرفة بين العاملين كافه.
1.05	3.41	المعدل

ثالثا : تحديد اثر المشاركة المعرفيه في تطوير راس المال الفكري:

لغرض تحديد اثر المشاركة المعرفيه فقد تم تحديد علاقة الارتباط بين المشاركة المعرفيه الظاهره والضمنيه وتطور راس المال الفكري وقد ظهرت قيمة معامل الارتباط عاليه ومقاربه جدا حيث بلغت (0.589) و (0.582) لكل من المشاركة المعرفيه الضمنيه والمشاركه المعرفيه الظاهره عند مستوى معنويه (0.01) ، ولهذا فقد تم استخدام المشاركة المعرفيه بنوعيه كمغير مستقل في معادلة الانحدار الخطي البسيط لبيان اثر المشاركة المعرفيه في تطور راس المال الفكري كمغير تابع ، حيث ظهرت نتائج الانحدار حسب المعادله التاليه :

$$Y=0.745+0.985X$$

$$T= 7.35 \quad 8.95$$

$$R^2 = 83\%$$

حيث ان X يمثل المشاركه المعرفيه

وان Y يمثل راس المال الفكري

وقد اجتازت المعادله الاختبارات الاحصائيه ، حيث ظهرت قيمة معامل التحديد عاليه وقيمة (T) الفعلية اعلى من الجدوليه اي ان هناك تأثيراً ايجابياً للمشاركة المعرفيه في تطوير راس المال الفكري وان ارتفاع معامل التحديد يشير الى ان المشاركة المعرفيه يمكن ان تكون عاملاً مساعداً في تطوير راس المال الفكري .

الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

لقد خرج البحث بمجموعه من الاستنتاجات اهمها ما يأتي :

١. ان هناك اثراً واضحاً لدور المشاركة المعرفيه في تطوير راس المال الفكري في الشركه العامه للصناعات الكهربائيه .
٢. وجود مستوى من المعرفه لدى العاملين في الشركه العامه للصناعات الكهربائيه يمكن ان يكون اساساً لتطوير العمل ورفع انتاجيه العاملين .
٣. هناك استخدام واضح لانواع المشاركة المعرفيه خاصه المشاركة المعرفيه الظاهره والتي تكون اسهل في النقل بين العاملين .
٤. ان انتاج المعرفه اللازمه لتطوير راس المال الفكري تتطلب توفير قدر كبير من التدريب، وهذا يتطلب انفاقاً مالياً كبيراً ولهذا ظهرت اهمية توفير وسائل جديده ذات كلفه اقل واهمها استخدام طريقة المشاركة المعرفيه الظاهره .
٥. ان الشركه المبحوثه (الشركه العامه للصناعات الكهربائيه) تستخدم بشكل واسع طريقة المشاركة المعرفيه الظاهره لنشر المعرفه اللازمه لتطوير راس المال الفكري فيها .
٦. على الرغم من ارتفاع كلفة نقل المعرفه الضمني وما تتطلبه من وسائل تكنولوجيه متطوره الا ان الشركه قيد البحث قد استخدمت وبشكل متواصل هذه الطريقه لنقل المعرفه بين منتسبي العمل فيها .

ثانيا : التوصيات

١. ان ادارة المعرفه تعد مفتاح تنظيم عمليات تنفيذ وتطبيق براءات الاختراع التي تعد احدى مخرجات راس المال الفكري، ولهذا ينبغي على الشركه قيد البحث والشركات الانتاجيه الاخرى ان تعطي لهذه الاداره اهميه كبرى ضمن الهيكل التنظيمي لها لتتمكن من توسيع عمليات المشاركة المعرفيه .
٢. ان تطوير رأس المال الفكري يعتمد على وجود افراد ذوي مهارات متنوعه وقدرات تخصصيه عاليه، ولهذا ينبغي على ادارة الشركه ان تهتم بالافراد

- الذين لديهم رغبة في سلوك المشاركة اي الفكر الجمعي في توليد ونشر المعرفة داخل الشركة .
٣. على الشركة قيد البحث اعادة النظر بالهيكل التنظيمي لادارة الموارد البشرية واستحداث وحده مسؤولة عن ادارة المعرفة تقوم بمهام وضع انظمه فعاله لنشر المعرفة من خلال المشاركة المعرفيه .
٤. تركيز الشركة على عملية المشاركة المعرفيه الظاهره، لكونها تساعد على نقل المعرفة بشكل اوسع وبكلفه اقل بدلا من تركيزها على اقامة الدورات التدريبيه ذات الكلف العاليه.
٥. الاهتمام بتشجيع التفاعل بين العاملين بما يسمح بنقل المعرفة من خلال التركيز على الحالات الابداعيه، وتطوير قدرات العاملين لتواكب التطور التكنولوجي الذي يحصل ضمن النشاط الانتاجي المماثل .

ملحق رقم (١)

استمارة استبانة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين ايديكم استمارة استبانة الدراسة الموسومة بـ (اثر المشاركة المعرفية في بناء راس المال الفكري)) ويود الباحثان ان يتقدما لكم بوافر الشكر والامتنان لانكم ستخصصون جزءاً من وقتكم الثمين للاجابة على فقراتها، وفق ماياتي :

١. إن الإجابات ستستخدم لإغراض علمية بحثه فلا حاجة لذكر الاسم او التوقيع على الاستمارة .
٢. يرجى ان تكون الاجابة على اساس الواقع الموجود وليس على اساس ما ترونه مناسباً وصحيحاً.
٣. يرجى الاجابة بوضع علامة (√) امام اختيار واحد لكل سؤال ترونه يعكس الواقع او هو اقرب لذلك، علما بانه ليس هناك اجابة صائبة واجابة خاطئة .

يرجى عدم ترك اية فقرة دون اجابة..... مع التقدير

الباحثان

الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة :

لا اتفق تماما	لا اتفق	غير متأكد	اتفق	اتفق تماما	المحور الاول : فقرات نشر المشاركة المعرفيه
					١.تعتمد الشركة الرغبة في المشاركة في المعرفة الظاهرة لنقل الخبرة
					٢.تقوم الشركة بتشجيع سلوك المشاركة في المعرفة الظاهرة
					٣.تقوم الشركة بتشجيع سلوك المشاركة في المعرفة الضمنية
					٤.تقوم الشركة بتحويل المعرفة الضمنية الى المعرفة الظاهره
					٥.تقوم الشركة بتشجيع سلوك المشاركة بالمعرفة الظاهرة والضمنية معا
					٦.تقوم الشركة بتوفير سياقات عمل وامتيازات تشجع الابداع والمبدعين
					٧.تركز الشركة على اعتماد برامج تشجيع الافراد لاكتساب المهارات والخبرات
					٨.توفر الشركة قنوات اتصال وبرامج مشتركة مع الشركات العالميه ذات التكنولوجيه العاليه لتشجيع التعلم والحصول على المعرفة.
					٩.تعتمد الشركة على الحوافز المادية لتشجيع تطور وتعلم العاملين لديها.
					١٠.تعتمد الشركة على برامج تدريب للأفراد لاكتساب معرفة جديدة

لا اتفق تماما	لا اتفق	غير مؤكد	اتفق	اتفق تماما	المحور الثاني : فقرات ادارة المعرفة لتطوير المشاركة المعرفيه
					١١. تقوم الشركة بارسال الكادر المتقدم من الشركة الى الشركات العالمية لاجل اكتساب معرفة جديدة
					١٢. تقوم الشركة بتشجيع الافراد على الاتصال فيما بينهم لتبادل المعرفة
					١٣. تمتلك الشركة قنوات اتصال حديثة مثل الانترنت
					١٤. وضع برامج حوافز للاشخاص الذين لهم رغبة في الحصول على المعرفة
					١٥. تشجع الشركة نقل المعرفة ضمن الشركة او فيما بين الشركات
					١٦. تقوم ادارة الشركه وبشكل دائم باقامة دورات تدريبيه اثناء العمل لفسح المجال لاكتساب المعرفة
					١٧. تستخدم الشركة اسلوب الزيارات داخل اقسام الشركه لنقل المعرفة
					١٨. تعتمد الشركة سياقات عمل تجمعات غير رسمية لنقل المعرفة
					١٩. تقوم الشركه باستثمار المشاركة بالمعرفة رغم انها عملية معقده مما يدل على كفاءة الشركه
					٢٠. تدرك الشركه ان التعلم هو منتج للمعرفة ومصدر لها

لا اتفق تماما	لا اتفق	غير متأكد	اتفق	اتفق تماما	المحور الثالث: الفقرات الخاصة باستخدام التكنولوجيا لنقل المعرفة وتطوير راس المال البشري
					٢١. تسعى الشركة الى تيسير حصول العاملين لديها على المعرفة الضمنية
					٢٢. يؤدي اهتمام الشركة بادرارة المعرفة الى تطوير راس المال البشري وتحسين الاداء
					٢٣. تهتم الشركة بتطوير راس المال البشري من خلال اعتماد التغذية العكسيه كونها عنصراً رئيسياً في التعلم
					٢٤. تستعمل الشركة تقنيات الاتصال لبناء المجموعات المتعلمه والتي تساعد على نقل المعرفة
					٢٥. تستخدم الشركة التكنولوجيا المتاحه للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديده
					٢٦. تستخدم الشركة كل ما يتاح من تطور تكنولوجي لاجراج المنتجات بما يناسب وحاجة الزبائن
					٢٧. استخدام التصاميم الحديثه بما يتناسب وتطور نمط الاستهلاك
					٢٨. تستخدم الشركة موازنه لادارة المعرفة وتطوير التعلم
					٢٩. تعتمد الشركة شبكات العمل الاجتماعيه كمصدر للحصول على المعرفة .
					٣٠. تقوم الشركة باستخدام وسائل الاتصال الحديثه التي تسمح بانتقال المعرفة بين العاملين كافه

المصادر العربية

١. الكبيسي ، عامر، ادارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ٢٠٠٥ .
٢. جلال، سعد، "المرجع في علم النفس . دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٧١
- ٣ . محجوب ،سبحان فيصل ، رؤساء الاقسام العلمية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة (٢٠٠٤) .
- ٤ . يوسف ،درويش عبد الرحمن،المعرفة الادارية لدى القيادات في منظمات الاعمال والمنظمات الحكومية بدولة الامارات العربية لمتحدة .دراسة ميدانية ، المجلة العربية للعلوم الادارية مجلد (٣)، عدد ١ ، ١٩٩٥ .
٥. الخفاجي ، نعمة عباس خضير ،المدخل المعرفي في تحليل الاختيار الاستراتيجي دراسة اختبارية في شركة التامين العراقية، اطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد .
- ٦.العنزي ،سعد ونعمه ،نغم حسين ، قياس راس المال الفكري بين النظرية والتطبيق ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد بجامعة بغداد ، مجلد ٩ ، العدد ٣١ ، ٢٠٠٢ .
- ٧.العنزي ،سعد وصالح ،احمد علي ، ادارة راس المال الفكري في منظمات الاعمال ، داراليازوري ،عمان ،الاردن ، ٢٠٠٩ .
- ٨ . سامويلسون ، بول ايه ، علم الاقتصاد ، ترجمة مكتبة لبنان ناشرون ، بيروت ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٦ .

1. Iris&Jacob,2010."Bridging Intertion and Behavior of Knowledge Sharing".PP.286-287.
2. Syed &Rowland ,Konwledge Management in A Puplic Organization: A study on the Relationship Between Orgzational Element and the Performance of Knowledge Transfer,Vol,12,No,3,2004,96
3. Nonaka ,I.andTakeuchi,H.(1995), The Knowledge, Creating Company. How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovtion ,Oxford University Press , Newyork,NY.
4. Daft,R.L,orgiaznation Theory and Design,7thed,U.S.A,south Western College Pub,2001
5. Smith,A.D."Knowledge Management Strategies>a Multi-Case study , Journal of Knowledge Management.VOL.8,NP.3,2004

6. Wilson,T.d"the Nonsense of Knowledge Management " Information Research,VOL,B,NO.1,2001
7. Alan,J&David,b.(2000) "Konwledge Management: Strategy or Software?" Mcb University Press,601.
8. Cavsugil,T,S, Calantone,R.J.andZhao,Y.(2003) "Tacit Knowledge Transfer and firm Innovation Capability" . Jornal of Business&Industrial Marketing,Vol.18.No.I,PP.6-12
9. Schwartz.D.Divitni.M.andBrasethvik.T.(Eds)internet-Based organization Memory and Knowledge Management Idea Group Pupishing,Hershy PA.PP.1-19.
10. Mcelory,M.,(2002) "Using Knowledge Management to Sustain Innovation."Knowledge Management Review,Vol.3,Issue:4.
11. Chau.P.Y.K. and Hu.P.S.H.(2002) "Investigatiting Health Care Professional Decisions to accep Telemedicine Technologyanempiriced Test of Cometing Theories. "Information&Management.Vol.39 No.4,PP 297-311.
12. Payton,F.C.(2000)" Lessons Learned from three Interorganizational Health Care Information Attewell,P.(1992)>"Technology Diffusion and Organizational Learning the Case of Business Computing ."Organization Science ,Vol.16No.I,PP.1-19.
13. Systems" Information&management . Vol.37 No.6.PP.311-22.
14. Rastogi, P.(2000),Knowledge management and Intellectual capital, Human system management,vol;19, No.1