معلومات البحث
أستلم: 07-01-2019
المراجعة: 11-02-2019
النشر: 01-03-2019

ادارة المعرفة في ظل تحقيق ابعاد راس المال البشري
(دراسة تحليله لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الغذائية)

Knowledge management in light of the dimensions of human capital
(Study analysis of the views of a sample of decision makers in the General Company for Food Industries)

م.د.عبدالعزيز براك محسن
م.د. محمود شكر محمد

Printed ISSN: 2314-7113
Online ISSN: 5809-2289

المستخلص

هدف البحث التعرف على دور ادارة المعرفة في تحقيق ابعاد راس المال البشري في الشركة للعامة للصناعات الغذائية فقد اظهرت المتغيرات المختلفة اهمية ادارة المعرفة لتحقيق ابعاد راس المال البشري سواء في الشركات العالمية او المحلية ، من هنا يأتي التساؤل الرئيسي للبحث "ما هو دور ادارة المعرفة في تحقيق ابعاد راس المال البشري " ومن اجل الاجابة على هذا التساؤل ، تم تطوير نموذج افتراضي يعكس العلاقة والاثر بين ادارة المعرفة وتحقيق ابعاد راس المال البشري ، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وقد بلغت عينة البحث(48) فرداً من مدراء اقسام وشعب حيث توصل البحث الى عدد من النتائج اهمها، وجود علاقة ارتباط بين ابعاد ادارة المعرفة وتحقيق ابعاد راس المال البشري في الشركة المبحوثة اذ كانت العلاقة ايجابية وقوية، وعكست النتائج مجموعة من التوصيات اهمها ضرورة استفادة الشركة المبحوثة من تقييم قادة الشركة بين فترة واخرى من اجل تحقيق ابعاد ادارة المعرفة .

الكلمات الافتتاحية: ابعاد راس المال البشري ، ادارة المعرفة ، الشركة العامة للصناعات الغذائية.

Abstract

The objective of the research is to identify the role of knowledge management in achieving the dimensions of human capital in the company for the public for food industries. The various variables have shown the importance of knowledge management to achieve the dimensions of human capital both in international and local companies. In order to answer this question, a default model was developed that reflects the relationship and impact between knowledge management and the achievement of the dimensions of human capital. The research relied on descriptive analytical approach. The sample consisted of (48) The number of results are the most important: the relationship between the dimensions of knowledge management and the achievement of the dimensions of human capital.

In the company investigated if the relationship is positive and strong, and reflected the results of a set of recommendations the most important, the need to benefit the company investigated, the assessment of the leaders of the company from time to time in order to achieve the dimensions of knowledge management.

المبحث الأول

منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً : منهجية البحث :

1- مشكلة البحث :

تعمل الكثير من الشركات العراقية في ظروف صعبة ومتغيرة ، نتيجة ما تمر بها من مشكلات صعبة تنشأ على مختلف الأصعدة الداخلية والخارجية المتمثلة في الفرص والتهديدات وعدم استغلال نقاط القوة وإهمال نقاط الضعف ، مما يعني زيادة احتمال تعرض القيادات العاملة في تلك الشركات ومن تمثله للأزمات التي تهدر إمكانية في البقاء .

لذا تسعى قيادات تلك الشركات جاهدةً لإثبات وجودها من خلال انعكاسات الإدارة الجديدة، تفرضها متغيرات البيئة التنافسية ، ومن خلال ابعاد رأس المال البشري باعتباره سنام الهرم .

بناءً على ما تقدم يمكن تحديد مشـــكلة البحث بالإجابة على الســـؤال التالي : ((هل هنالك علاقة بين ادارة المعرفة وابعاد رأس المال البشري ؟)) .

وترتبط الإجابة على التساؤل أعلاه بمجموعة من التساؤلات البحثية الفرعية التي تسعى الدراسة للإجابة عنها :

1- ما هي الخصائص الإيجابية لإدارة المعرفة؟

2- هل تمتلك ادارة المعرفة تصوراً واضحاً عن ابعاد رأس المال البشري؟

3- هل تؤثر ابعاد ادارة المعرفة في استراتيجات ابعاد ادارة رأس المال البشري ؟

4- ما مدى إدراك قيادات الشركة العامة للصناعات الغذائية لأهمية ادارة المعرفة .

2- أهمية البحث :

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية سيكولوجيات الإبداع الإداري الجديدة والمتمثلة في ادارة المعرفة, وتأثيرها في صنع عقلية ابتكارية جديدة في الشركة العامة للصناعات الغذائية، وبالتالي ينعكس هذا التأثير على ربحية وخسائر الشركة، إذ يكون رأس المال البشري نسبة هامة من موجودات الشركة وبالتالي إيجاد أهم السبل والابتكارات والطرق التي تضمها ادارة المعرفة في تحقيق مستوى قيادي يرتقي في تحقيق ستراتيجية ناجحة تضع الشركة العامة للصناعات الغذائية في الصدارة دائماً .

3- أهمية البحث :

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي :

1- التعرف على ستراتيجيات إدارية حديثة ومتطورة متمثلة بـ(ادارة المعرفة) .

2- اختبار العلاقة والأثر المتكونة بين متغيرات ادارة المعرفة ومتغيرات ابعاد رأس المال البشري.

3- التعرف على مدى تبني إدارة الشركة العامة للصناعات الغذائية لنمط القيادة ادارة المعرفة.

4- وصف مجتمع الدراسة وعينة البحث :

أ- نبذة مختصرة عن الشركة العامة للصناعات الغذائية :

تأسست الشركة العامة للصناعات الغذائية إحدى شركات وزارة التجارة عام 1974 ولها عدة فروع ومنها في محافظة ديالى، وتتميز الشركة بملاك مؤهل للقيام بأعمالها كافة ودعم استمراريتها .

ب- وصف عينة البحث :

تتكون عينة البحث والذي وجهت إليهم الاستبانات بشكل قصدي على أساس المواقع الإدارية العليا في الشركة ، تمثلت برؤساء الأقسام ومعاونيهم ، وقد وزعت (55) استمارة بشكل مباشر على عينة البحث استرجع منها (44) وبذلك بلغت نسبة الاسترجاع (80%) علماً ان مجتمع الدراسة يبلغ (64) فرداً .

5- أداة البحث :

تم جمع البيانات والمعلومات من خلال استمارة الاستبانها كأداة النسبة للبحث ، إذ تضمنت نوعين من الأسئلة تتعلق الأولى بالمعلومات الشخصية التعريفية بأفراد عينة البحث ، والثانية بمتغيرات البحث من خلال الأسئلة الموضوعة الخاصة بظاهرة موضوع البحث ، والتي اعتمدت مجموعة من المقاييس لجاهزة في البحوث والدراسات المشابهة لموضوع البحث ، فضلاً عن الطروحات الفكرية في الأدبيات ومنها :

فضلاً عن تكييف الأسئلة بما يخدم موضوع البحث والتي تم التحقق منها ظاهرياً كما موضح في الملحق رقم (1)

6- الأساليب الإحصائية المتعلقة بالبحث :

أ- الوسط الحسابي : لمعرفة مستوى متغيرات البحث .

ب- الانحراف المعياري : لمعرفة مدى ابتعاد الاستجابات عن الوسط الحسابي .

ت- معامل الارتباط (الرتب) (سبيرمان) : لتحديد اتجاه وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة .

ث- معامل الانحدار البسيط : لاختبار أثر المتغيرات المستقلة في المتغيرات المعتمدة.

7- تساؤلات وفرضيات البحث :

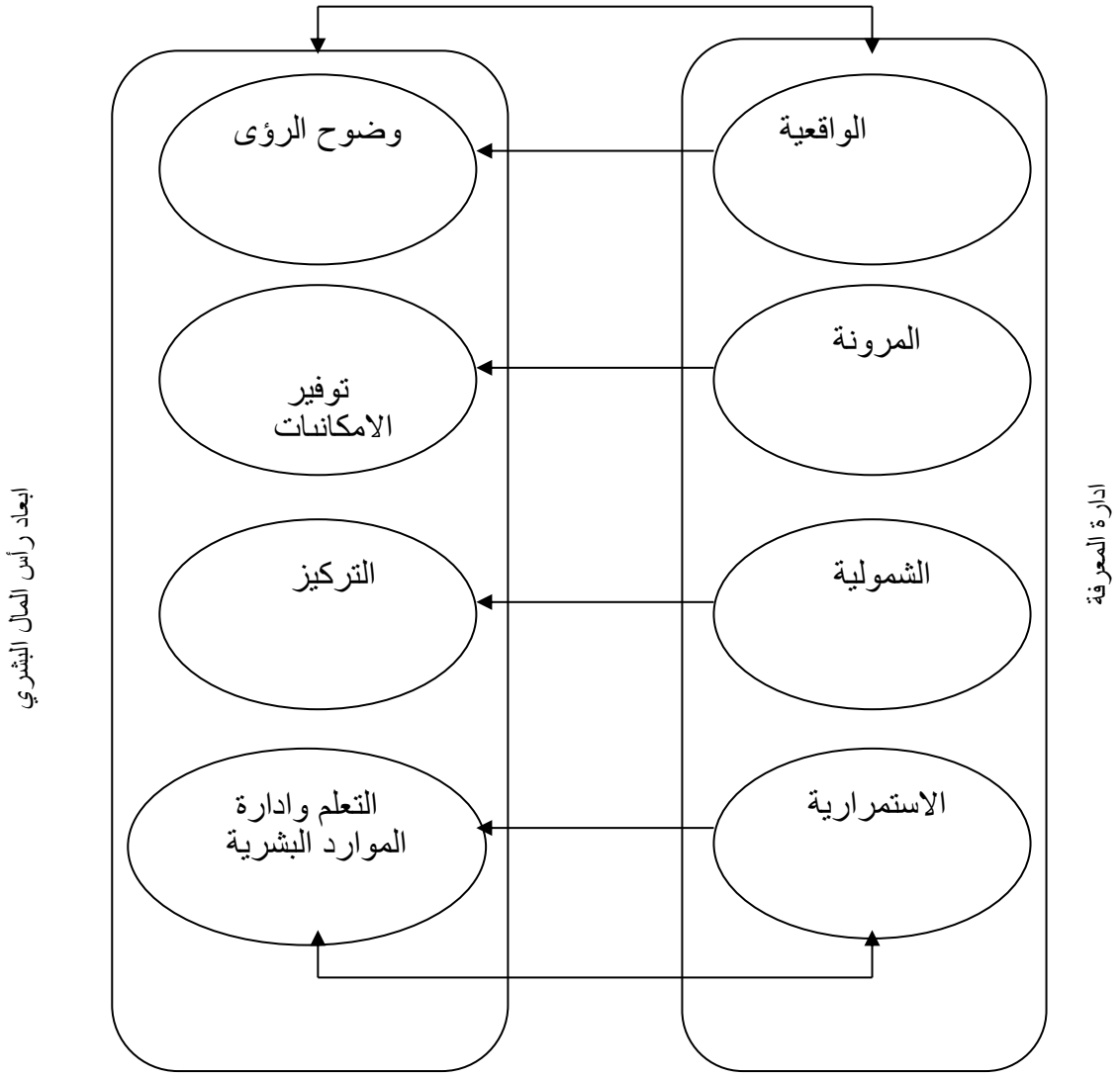
تتمثل فرضيات البحث بفرضيتين أساسيتين :

الفرضية الرئيسة الأولى : ((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة المعرفة, وابعاد رأس المال البشري))

الفرضية الرئيسة الثانية : ((يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين ادارة المعرفة وتحقيق ابعاد رأس المال البشري))

9- نموذج البحث:

لاستكمال المعالجة المنهجية للبحث وفي ضوء أبعاد ومشكلة البحث ، ولتحقيق أهدافه تم بناء أنموذج فرضي ليظهر طبيعة العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة ، والمتمثلة في ادارة المعرفة في ابعاد رأس المال البشري. وكما موضح في الشكل (1)



الشكل (1)ادارة المعرفة في ابعاد الموارد البشرية / المصدر: من اعداد الباحثان

ثانياً : الدراسات السابقة :

1- المتغير الأول : ادارة المعرفة:

أ- دراسة الوادي ، 2012م :

قدمت هذه الدراسة تحت عنوان : ((التمكين وادارة المعرفة منهجاً إدارياً حديثاً)) .

- هدف الدراسة : معرفة النمط الإداري السائد في المؤسسات الحكومية التي تعد مفهوم ادارة المعرفة من المفاهيم المهمة ذات العلاقة بتدفق المعلومات وتداولها داخل المؤسسة .

- مشكلة الدراسة: يواجه مديروا الكثير من المؤسسات مشاكل كبيرة في التعامل مع مرؤوسيهم وخاصة في القطاع العام،هذه المشاكل تتلخص على لسان حال الكثير من المديرين بالفشل والتقاعس والتباطؤ في العمل وضعف الدافعية.

- فروض الدراسة : تفرض الدراسة دراسة وتشخيص أنماط ادارة المعرفة في المؤسسات الحكومية ووجود علاقة بين التمكين الإداري والعوامل والمتغيرات التي تواجه القيادة في هذه المنظمات .

- النتائج : *كشف الأرقام بكل صراحة بعد تدريس الأفراد على فهمها وفهم طريقة التعامل بها .

* تفعيل الاتصالات وتدفق المعلومات في المنظمة في مختلفة الاتجاهات عمودياً وأفقياً .

* الشعور العام بالمصلحة العامة من خلال الإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه النتائج التي أصبحت واضحة ومفهومة.

- التوصيات : الشعور بالتمكين وحرية التعرف والشعور بالملكية فيتصرف العاملون وكأنهم أصحاب الشركة ، فيهتمون بنجاحها وتقدمها ، ويتكون لديهم حماس ذاتي من أجل تحسين مستويات ادارة الموارد البشرية دون مراقبة صارمة ودون حالة عدم ثقة ، مما يوفر للعاملين معنى أكثر لما يقومون به من أعمال ومهام .

ب- دراسة شالتز (Schultz , 2013) :

هدفت الدراســة الى التعرفع على نظام ادارة المعرفة في الجامعات وذلك لتحســين إدارة علاقة العملاء ، وتحقيق الكفاءة ، وبالتالي خلق الإنتاجية وإيجاد مكان العمل الناجح، وقد اعتمد الباحث أســـلوب المقابلة ومراجعة الأدبيات ذات الصلة بالموضوع ، حيث تكونت الدراسة من رؤساء جامعات المملكة المتحدة ، وأظهرت نتائج الدراسة ان ادارة المعرفة هي عملية إدارة النظام الجامعي التي تعمل على تحسين الجودة، وتحسين مستوى أداء العاملين ويؤدي إلى تحقيق أهداف ادارة رأس المال البشري مما أدى إلى تدفق عملية مستمرة من الأنشطة ، لذلك إنشاء ادارة رأس المال البشري على المكشوف كان أكثر كفاءة ونجاحاً حيث ينسجم مع الرؤى والأهداف الأساسية للاستراتيجيات التي تنتظم الأعمال الإدارية .

ت- دراسة شفيق :

(ادارة المعرفة وجامعة المستقبل دراسة استراتيجية دراسة على كثير من القيادة في جامعة الإسراء) .

- هدف الدراسة : إبراز أهمية الإدارة المعاصرة (تدريب رأس المال البشري) في التعليم الجامعي من خلال تحديد ثلاث استراتيجيات حيث يتساءل البحث توضيح الفجوة الأدائية بين واقع الأنظمة الإدارية في الجامعة وطموحات التحديث واحتمالات نجاح المنهج المقترح لعمليات الإصلاح الإداري الشامل .
- مشكلة البحث : كيف تدار جامعاتنا ؟ .

- هل تدار برؤية المستقبل وتحدياته وخطورة رسالة الجامعة على حركة المجتمع.
- هل هنالك أسلوباً أخر تدار به لمصلحة قصيرة الأجل تجعل من العملية التعليمية عبثاً على التنمية والديمقراطية .

2- المتغير الثاني : ابعاد رأس المال البشري

أ- دراسة وليد الحوافظة ، 2008م :

((تنمية مهارات التفكير الإبداعي لادارة رأس المال لبشري واتجاهات الطلبة نحو العلوم دراسة على عينة من طلاب السادس الاساسي)) .

هدفت هذه الدراسة على استقصاء أثر تدريس العلوم بطريقتي حل المشكلات والخرائط المفاهيمية في اكتساب الطلبة للمفاهيم العلمية وتنمية مهارات التفكير الإبداعي والاتجاهات العلمية لديهم .

* أسئلة الدراسة :

– هل يختلف تحصيل طلبة الصف السادس الأساسي للمفاهيم العلمية باختلاف التدريسيين .

– هل تختلف مهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف السادس الأساسي باختلاف طريقة التدريس .

* عينة البحث :

تكونت عينة الدراسة من (79) طالباً وطالبة من طلبة الصف السادس الأساسي في كلية ومدارس روضة المعارف الأهلية التابعة لمديرية التعليم الخاص في محافظة العاصمة عمان .

* فرضيات الدراسة :

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها ، جاءت الفرضيات كالاتي:

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto = (0.5)$ بين متوسط علاقة طلبة كل من المجموعتين التجريبيتين ومتوسط علاقة طلبة المجموعة في كل من اختيار المفاهيم العلمية ومقياس التفكير الإبداعي ومقياس الاتجاهات العلمية ، وكان الفرق في كل منهما لصالح المجموعتين التجريبيتين .

* توصية الدراسة :

أوصت الدراسة بضرورة استعمال معلمي العلوم لطريقتي حل المشكلات والخرائط المفاهيمية في تدريسهم لطلبتهم ، وضرورة تدريب معلمي العلوم على طريقة استعمال كل مرحلة.

ب- دراسة حميدة ، 2014م :

الدراسة بعنوان : ((اتجاهات مديري المكاتب التنفيذية نحو تحقيق ابعاد ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بالإبداع الإداري)) .

تمثلت مشكلة الدراسة في الكشف عن أبرز السمات الابتكارية والإبداعية لمديري المكاتب ببعض منظمات الأعمال متعددة الأنشطة في مدينة الخرطوم .

وهدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري ومدى تأثيره بمعوقات الإبداع الإداري وتأثير تلك المعوقات على استخدام مراحل العملية الإبداعية .

واستمدت الدراسة أهميتها من المكانة التي يحتلها التفكير الابتكاري والإبداعي بكل مميزاته وخصائصه في معالجة المشاكل وتقديم الحلول واقتراح البدائل وتقديم ما هو جديد من أفكار والتوصل إلى نتائج غير معروفة من قبل .

استخدمت الدراسة المنهج التاريخي الاستقرائي والتحليل الوصفي ، وقد تم إعداد استبانات وزعت منها (379) واسترجع منها (328) استبانه صالحة للتحليل بنسبة استرداد (86,5) .

توصلت الدراسة : إلى نتائج بأن مديري المكاتب الإدارات المختلفة يتمتعون بمقومات الإبداع الإداري وبدرجة عالية وهي التحليل والربط والامتعاض بالاتجاه وقبول المخاطرة وكذلك المرونة الذهنية ، والأصالة .

أوصت الدراسة : الاهتمام بالإبداع الإداري ورعايته وتطويره باستمرار ، وذلك لأهميته في استمرارية المنظمات وتطويرها من خلال دور المديرين وتشجيعهم ورعايتهم للإبداع وعدم تركيز السلطة عند الإدارة العليا .

المبحث الثاني

الإطـار النظـري

يتم في هذا المبحث التطرق إلى أبعاد متغيري البحث من مفاهيم وأبعاد رئيسة لكل منهما، بما ينسجم وفرضيات البحث وأهميته ، وكذلك تساؤلاته إذ سيتم توضيح الجوانب النظرية المتعلقة بهذه المتغيرات وكالآتي:

أولاً : ادارة المعرفة:

يعد مفهوم ادارة المعرفة من المفاهيم ذات العلاقة بتدفق المعلومات وتداولها داخل المؤسسة، وإذا استطاعت المؤسسة تطبيق مفهوم ادارة المعرفة فإنه سيساهم مساهمة كبيرة في دعم مشروع التمكين في المؤسسة ، لأن المعلومات وتدفقها تعد من أهم مقومات التمكين ، لاسيّما عندما تتدفق المعلومات بطريقة قائمة على مبدأ محكم ومدروس كنظام ادارة المعرفة. (Lioyd,1998:22).

لاشك في ان التطور هو السمة الأبرز في حياة الإنسان منذ ظهوره الأول على وجه الأرض ، فلقد تراكم هذا التطور منذ ذلك الظهور بمعدلات متباينة بفعل القدرة العقلية العظيمة التي تثير الذهنية القيادية للقيادات في كونه قادر على ان يطور ويبتكر الأشياء الجديدة ، وعلى ضوء ذلك يمكن قياس الذهنية الابتكارية للمدراء من خلال الأبعاد الآتية (دنكان،1999: 33) .

– مفهوم وتعريف ادارة المعرفة:

تعرّف ادارة المعرفة "التحول الى مركز الثقل من المواد الاولية والمعدات الراسمالية الى التركيز على المعلومات والمعرفة ،ومراكز التعليم والبحث ، وصناعات الدماغ البشري " ويعرف ايضاً بانها" الادارة الذي تحقق فية المعرفة الجزء الاعظم من القيمة المضافة " وايضاً تعرف بانها " ادارة مابعد الصناعة ، حيث يتم تطويره وتوجيه بالمعرفة (سلطان،2005: 11).

2. خصائص ادارة المعرفة :

تمتاز ادارة المعرفة بمجموعة من الخصائص اهمها مايلي (حمود ،2010: 20)

1ـــ انها ادارة جديدة لها أسسها ومبادئها وقواعدها الجديدة التي تتمحور جميعها حول المعرفة وانتاجها وتوليدها وتطبيقها في الادارة وأنشطته وخدماته.

2ـــ انها ادارة تعتمد بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصالات فائقة السرعة وبخاصة الانترنت، أي انها ادارة رقمية شبكية.

3. انها ادارة، اذ ساعدت تكنلوجيا المعلومات وشبكة الانترنت على ظهور المنظمات الافتراضية وتعد هذه المنظمات مثالاً على التحول من العمل المادي الى العمل الحقيقي.

3- ابعاد ادارة المعرفة :

ان ادارة المعرفة لها ابعاد مختلفة وهي كما يلي :

1. انتاج المعرفة: وتشمل على ابتكار المعرفة وتوليدها واكتسابها وخزنها ونشرها وتوظيفها.

2ـــ صناعة المعرفة: وتتمثل في انتاج المعرفة وتنظيمها وخزنها وتسويقها وإيصالها الى من يطلبها كالسلع الاخرى وتوظيفها في ابتكار منتجات مادية وخدمات جديدة، او تطوير اخرى موجودة بالاعتماد عليها، ومن المعلوم ان التعليم وادارة الموارد البشـــرية والاســـتشـــارات والمؤتمرات والمطبوعات والكتابة والبحث والتطوير هي امثلة على الانشـــطة التي ترتكز عليها الصناعات المعرفية (مهند ،2008)

3ـــ التعلم :ان تطوير هذا الادارة يعني جعل العنصر البشري اكثر مهارة وثقافة من خلال مقدرتهم على التعلم ،وظهرت لذلك مفاهيم جديدة مثل المنظمة المتعلمة ، والمنظمة المعرفية ، ومجتمع المعرفة ، ومن هنا تصـــبح عمليات ادارة رأس المال البشري والتأهيل والتعليم لأغراض التمية البشرية مهمة.

ثانيا: المتغير الثاني / رأس المال البشري

1- مفهوم رأس المال البشري

"هو نشاط هام ورئيسي من انشطة ادارة الموارد البشرية في المنظمة، يعمل على تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوبة التي تؤدي الى زيادة معدلات ادائهم لتحقيق الاهداف المنشودة"(عطا الله،2015: 224) ولذلك فان رأس المال البشري هو الوسيلة الرئيسة لتقليص الفجوة بين راس المال البشري الفعلي للموظفين وبين ماهو مطلوب منهم من واجبات ومسؤوليات وظيفية وبالتالي اداء واجباتهم الوظيفية وزيادة قدراتهم على استخدام افضل الوسائل الجديدة والحديثة باسلوب فعال.

2- اهمية رأس المال البشري

يمكن بيان اهمية رأس المال البشري في خمس جوانب رئيسة وهي :(داركر، 1990: 22)

1ـ زاد الاهتمام بادارة رأس المال لبشري نتيجة تطور التكنلوجي الهائل وما رافقه من ابتكار طرق جديدة في اداء الاعمال بما يوفر الوقت والتكلفة والجهد.

2ـــ العولمة وما رافقها من انفتاح الدول على بعضـها وبالتالي زيادة ادارك المنظمات لاهمية تطبيق مبادى ابعاد رأس المال البشري والتحسين المستمر لكافة موارد المنظمة ومنها المورد البشري لمواجهة المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية.

3ـــ ادارك المنظمات لدور ادارة رأس المال البشـري في المسـاهمة في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي وخلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.

3. اهداف ادارة رأس المال البشري

تسـعى ادارة رأس المال البشـري كعملية تعلم ووسـيلة فعالة تهدف الى اكتسـاب المهارات والاتجاهات السـلوكيات المرغوبة والمطلوبة للعاملين في المنظمة لزيادة ادائهم وكفائتهم لتحقيق الاهداف الرئيسة التالية (علاق ،1997: 99)

1ـــ ضمان اداء العمل بفاعلية وسد الفجوات الموجودة بين معايير ادارة رأس المال البشري المطلوبة وبين ادارة رأس المال البشري الفعلي للعاملين.

2. تنمية وزيادة ولاء وانتماء العاملين للمنظمة وزيادة ترغيبهم للعمل.

3. مساعدة العاملين في المنظمة على تادية الواجبات المطلوبة منهم بافضل الطرق وبالكفاءة والفاعلية المرغوبة.

4ـــ توفير الدافع الذاتي لدى العاملين لزيادة كفاءتهم وتحسـين انتاجهم كما ونوعا من خلال توعيتهم باهداف المنظمة وسياساتها واستراتيجاتها على المدى القصير والمتوسط والطويل.

4. ابعاد رأس المال البشري

1ـــ الواقعية : يجب ان تتسم سياسة ادارة رأس المال البشري في المنظمة بواقعية اهداف رأس المال البشري بحيث يؤخذ بعين الاعتبار واقعيتها وقابليتها للتطبيق الفعلي لذلك من الضـروري الانتباه بان يكون الاهداف بكافة مراحلها واقعية وقابلة للتطبيق بسهولة ودون اية تعقيدات(بوسنية،2003: 99)

2ـــ المرونة :من الضروري ان يسعى القائمون على عملية ادارة رأس المال البشري في المنظمة الى وضع خطط واهداف تدريبية مرنة بحيث يجب ان يتصف نشاط ادارة رأس المال البشري في كافة مراحله بعدم الجمود وقابليته على التعديل.

3ـــ الشمولية :وهو مبدا هام ورئيس في ادارة رأس المال البشري بحيث يشمل كافة المستويات الادارية (الادارة العليا، والادارة الاشرافية، والادارة التنفيذية)

4ـ الاستمرارية :ويقصد بذلك ان تبداء ادارة رأس المال البشري منذ اليوم الاول لعمل الموظف في المنظمة ويستمر معه في كافة مراحل حياته الوظيفية لتطوير اداءه وتزويده بشكل مستمر بالمهارات والمعارف والسلوكيات التي يحتاجها لتادية الاعمال المستجدة في عمل المنظمة.

المبحث الثالث الإطار العملي

أولا :- وصف وتشخيص إجابات عينه المبحث :-

المتغير (المستقل) ادارة المعرفة

ندرج فيما يأتي عرضا للبيانات التي تم جمعها من خلال الاستبات كما وردت من حيث تسلسلها وعلى وفق مقاييس من(الوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الاختلاف، ودرجه اتفاق العينة) حول الفقرات ، وكما يظهر في الجدول الاتي :-

جدول (1)

وصف وتشخيص إجابات عينه البحث(44)

	فقرات متغير ادارة المعرفة	لا اتفق تماما	لا اتفق	إلى حد ما	اتفق	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	عد د العينة
1	تنوي الادارة العليا التجديد والابتكار	-	-	3	34	6	4.09	0.47	0.114	44
2	افضل شي لتفجير المواهب وقدرات الموظفين يتاتى من رغبتهم	1	4	1	24	14	4.07	0.96	0.237	44
3	يتلائم منهج ادارة المعرفةمع منهج التمكين الاداري	-	-	3	34	7	4.09	0. 47	0. 114	44
4	تفعيل الاتصالات وتدفق المعلومات في المنظمة في مختلف الاتجاهات	2	-	-	35	7	4. 02	0.76	0.189	44
5	الشعور العام بالمصلحة العامة من خلال الاحساس المشترك بالمسؤلية	-	1	3	22	18	4. 30	0.70	0. 162	44
6	ادارة الموارد البشرية من اجل فهم الارقام في محاولة تدريب المرؤسين على فهم الارقام	-	-	4	18	22	4. 41	0. 65	0. 147	44
7	انشغال وعدم توفر الوقت الكافي للادارة	1	4	1	24	14	4. 05	0.96	0. 237	44
8	تبداء الادارة العليابعقد جلسات ولقاءت للعصف الذهني	-	-	4	18	22	4. 41	0. 65	0. 147	44
9	اعادة تشكيل نظم الاتصالات الحالية بما يتفق مع منهج تدريب الموارد البشرية	-	1	5	31	7	4. 00	0. 61	0. 152	44
10	تعمل الادارة الوسطى كحلقة وصل لتفعيل برنامج التمكين الاداري	1	-	7	20	16	4. 14	0.85	0. 205	44
11	تتمثل مهمة الفريق في تفعيل روح الفريق والعمل الجماعي حيث يتكون من مختلف الوحدات الادارية	1	-	-	23	20	4. 39	0. 72	0. 164	44
12	عدم التركيز على المهام الادارية	-	-	3	28	13	4. 23	0. 56	0. 132	44
13	تشكيل فرق عمل متجانسة وغير متنافسة	-	1	7	24	12	4. 06	0. 80	0. 197	44
14	فتح سجلات الشركةللعاملين واطلاعهم على الارقام المهمة	-	-	3	30	11	4.18	0.54	0.129	44

15	حرية التصرف والشعور بالملكية	1	-	3	39	11	4. 11	0.72	0. 175	44
16	اقترح طرقا جديدة لإنجاز مهام العمل	1	4	2	26	11	3. 95	0. 93	0. 235	44
17	ادخال تكنلوجيا جديدة يؤدي الى تقليل تكاليف العمل من خلال تقليل العمالة	38	5	-	1	-	1. 18	0. 54	0. 457	44
18	تسعى ادارة الشركة الى ادخال تكنولوجا ذات تقنية عالية والذي بدورة يساعد للوصول الى منتجات جديدة	-	-	5	27	12	4. 16	0. 61	0. 146	44
19	تشجع ادارة الشركة الابتكار لدى العاملين	-	-	-	26	18	4. 41	0. 53	0. 120	44
20	ادخال الاجهزة الحديثة وتطوير برامج الحاسوب والنترنت يساهم للوصول الى الاسواق العالمية	9	16	7	8	4	2. 59	1. 26	0. 486	44
21	دائما ما تواكب ادارة الشركة دورات تدريبية ذات مستوى عالي من اجل النهوض بمستوى الشركة	-	-	4	23	17	4. 30	0. 63	0. 146	44
22	الاتصال الفعال بين المتلقي والمرسل	9	16	7	8	4	2. 59	1. 26	0. 286	44
	المجموع الاجمالي						4.07	0.07	0.64	

يلاحظ من الجدول أن متغير ادارة المعرفة بجميع فقراته قد حقق وسط حسابيًا بلغ (4. 07) وهو اكبر من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) بنسبة جيدة. وبانحراف معياري اختلاف (0. 07) ومعامل اختلاف (0. 64) وبدرجة اتفاق أفراد العينة (81.4%) وقد حققت الفقرات.

(1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19.20.21.22) .

أوساطا حسابيه عالية مما يشير أن ادارة المعرفة في الشركة العامة للصناعات الغذائية لديها رؤية واضحة لمستقبل الشركة وتضم الخطط لذلك ، وإنها تمتلك القدرة على التكيف في العمل والعلاقات مع مختلف المستويات في الشركة ، وإنها

تسترشد أهداف الشركة وقيم العاملين فيها لمحاولة التوافق والانسجام بينهما ، و تقديم الحلول في المواقف المختلفة والمتغيرات المحتملة في الشركة ، وتعمل على تطويع بيئة العمل والوسائل لخلق فاعلية في العمل وإنها تسعى للحصول على أفكار مقترحات المرؤوسين للاستعانه بها في اتخاذ القرارات، أن قيم ثقافة وسياسية وهيكل وطبيعة عمل الشركة تؤثر في ادارة المعرفة التي تعتمد بدورها على اساليب متقدمة في الاتصال بالمرؤوسين ومنها حسن الاصغاء، وتحاول وضع أهداف وإجراءات تترجم رؤية الشركة وتخصص جزاء من موارد الشركة لدعم ومساندة الأعمال التي يؤديها أفرادها .

أن ادارة المعرفة تستطيع أن تقنع المرؤوسين بأنهم يستحقون النجاح الذي يسعون أليه، وتنشئ قنوات معلوماتية تتناسب مع توجه الشركة فضلاً عن مسايرة المعلومات التي تعيشها هذه القنوات ، وتشجيع المرؤوسين على التعليم الفاعل بجعله وسيلة لبناء المهارات الضرورية لديهم ، وتعمل على تعويض الأفراد الأكفاء للقيام بمسؤوليات ذات أهمية كبيرة وتعتمد على نظام الحوافز المادية والمعنوية في التأثير على المرؤوسين بالإضافة على اعتمادها على سماتها الشخصية (الأناقة ، الذكاء) والثقة بالنفس وخبراتها ومهاراتها (الفنية ، الرشيدة والسلوكية) في التأثير عليهم ، وتهتم بالعمل والعلاقات معا بدرجة كبيرة (أسلوب القائد المقنع) في القيادة.

اما الفقرات (22 .20 .17) فقد حققت أوساطا حسابية اقل من الوسط الفرضي للمقياس مما يشير إلى عدم اعتماد (ادارة المعرفة في الشركة على نظام العقوبات المادية والمعنوية في التأثير على المرؤوسين بالإضافة إلى عدم اعتمادها على النظام الرسمي في التأثير عليهم) وأنها لا تهتم بالعمل والعلاقات معا بدرجة منخفضة (أسلوب القائد الفرضي في قيادتها).

ب) المتغير الاستجابي (التابع) ابعاد رأس المال البشري.

ندرج فيما يأتي عرضا لفقرات الاستبانات كما وردت من حيث تسلسلها وعلى وفق مقياس الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ودرجة اتفاق العينة والتوزيعات التكرارية لفقرات تطوير ادارة رأس المال البشـــري ، كما يظهر في الجدول الاتي .

جدول (2)

وصف تشخيص إجابات البحث المتغيرات ابعاد رأس المال البشري للعينة(44)

	فقرات متغير ابعاد رأس المالي البشري	لا اتفق تماما	لا اتفق	الى حد ما	اتفق	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	عدد العينه
23	اناقش بشكل منفتح مع رئيسي المباشر كيف اتقدم في العمل	1	-	-	23	20	4.39	0.72	0.164	44
24	اجرب الافكار والمداخل الجديدة لحل المشكلات	3	3	7	13	18	3. 91	1. 21	0. 309	44
25	اتبنى الاشياء والمواقف بشكل مستقل لاستكشاف كيف يتم استخدامها	-	-	3	31	10	4. 16	0. 60	0. 144	44
26	احبذ المواقف التي تتسم بعدم التاكد والحالات غير الاعتيادية في عملي	-	-	5	28	11	4. 14	0. 59	0. 142	44
27	انا اوضح افكاري باصالة	-	-	-	26	18	4. 41	3. 53	0. 120	44
28	اقدم افكار مهمة من اجل التوصل الى حل	13	25	2	2	2	1. 98	0. 97	0. 489	44
29	اشجع المقترحات المقدمة من الاخرين	1	-	3	29	11	4. 11	0. 72	0. 175	44
30	اعمل على تقديم تقييمات مكتوبةللافكار المقترحة	-	-	7	28	8	3. 98	0. 66	0. 165	44
31	اجرت الشركة تغيرات جذرية في اداء العمليات الانتاجية	-	-	6	34	4	3. 95	0. 48	0. 121	44
32	اجريت ادارة الشركة في هيكلها التنظيمي	-	1	2	31	10	4. 14	0. 59	0. 142	44
33	عندما شركائي في العمل يسالون اقول انني موهوب	1	1	18	20	4	3. 57	0. 79	0. 221	44

34	يتم التعويل عليمن اجل التوصـــل الى اســـتعمال جديد للطرق والالات التي نستخدمها حالياً	-	-	3	34	7	3. 77	0. 80	0. 212	44
35	توفير المنظمة التغيير والجو المناسب لتبادل المعرفة بين العاملين	-	-	7	33	4	3. 93	0. 50	0. 127	44
36	لدى المنظمة نظام اداري مرن يســـهل توزيع المعرفة لدى العاملين	-	-	14	27	3	3. 75	0. 58	0. 154	44
37	تحاول المنظمة اكتســـاب المعرفة من مؤسسات اقليمية	-	-	47	18	22	4. 41	0. 65	0. 147	44
38	امتلك القدرة لاتخاذ قرارات ســـريعة لمواجهة المشكلات الطارئة	-	-	7	30	5	3. 86	0. 47	0. 173	44
39	افوض بعض صـــلاحيات للعاملين الذين يمتلكون مهارة وقدارة قيادية ناجحة	1	1	5	19	19	4. 25	0. 83	0. 195	44
	الاجمالي						3. 92	0. 62	0. 158	44

يلاحظ من الجدول أن متغير ابعاد رأس المال البشري بجميع فقراتها قد حققت وسط حسابيا بلغ (3. 92) وهو اكبر من الوسط الحسابي للمقياس الحسابي للمقياس بنسبة جيدة ، وبانحراف معياري (0. 62) ومعامل اختلاف (0. 158) وبدرجة اتفاق أفراد العينة (78. 4) وقد حققت جميع الفقرات (عدا الفقر28) على أوساط حسابية عالية مما يشير إلى ادارة المعرفة في الشـــركة العامة للصـــناعات الغذائية، وتتبنى عمليات التغيير والتكيف لأي مؤثرات التي تحدث في البيئية الخارجية وتشجيع المرؤوسين في عمليات التحديد وابعاد رأس المال البشري والشعور بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل ، وتقلد الآخرين في حل المشـــكلات التي تعترض العمل ، وتبلور أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصـــيرة بتلقائية ويســـر ، والغرض على معرفة الراي المخالف لديها للإفادة منه ، ومعرفة أوجه الضـعف والقصـور في العمل . وتحتاج إلى تعليمات مفصـــلة عند التكليف بمهام عمل جديدة ، وتردد في تغير موقفها عند اتســـاعها بعد صـــحته ، أما ألفقره (28) فقد حققت وسطا حسابيا اقل من الوسط الفرضي للمقياس ، مما يشير إلى أن ادارة المعرفة في الشركة لا تحصل على مدخلات (موارد وبشرية ومادية وأخرى) ذات جودة منخفضة .

ثانيا : اختبار فرضيات البحث

أ- تحليل علاقة الارتباط بين ادارة المعرفة وابعاد رأس المال البشري.

يوضح الجدول (5) مضمونة الارتباط التي تظهر فيها العلاقة بين المتغير (المستقل) ادارة المعرفة والمتغير(التابع) ابعاد رأس المال البشري وتبين أن هنالك علاقة ذات دلالة معنوية قوية بين المتغيرين إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (10. 544) وهي اكبر من قيمتها الجد ولية 2.194 تحت مستوى معنوية (0.01) أي بدرجة ثقة (0.95) ودرجة حرية (42). وقد بلغت قيمته الارتباط(0.852) وهو ارتباط ايجابي قوي يؤيد صحة واثبات الفرضية الرئيسة التي تصف على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين ادارة المعرفة وابعاد رأس المال البشري).

وتشير هذه العلاقة إلى انه كلما كانت ادارة المعرفة في الشركة تمتلك مصادر القوة اللازمة للنجاح في عمليات وتستطيع التأثير على المرؤوسين من خلال المهارات المتعددة . فان ذلك سينعكس على تحقيق ابعاد رأس المال البشري بدرجة اكبر.

جدول (3)

العلاقة الارتباط بين ادارة المعرفة وابعاد رأس المال البشري n =44

المتغير المستقبل	المتغير التابع	معامل الارتباط	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية	قيمة fالجدولية	قيمة tالجدولية	نوعية الدلالة
ادارة المعرفة	تطوير ادارة رأس المال البشري	0. 852	10. 544	0. 01	2.002	2.194	المعنوية

(ب)- تحليل اثر ادارة المعرفة في تطوير ادارة رأس المال البشري.

يوضـح الجدول (6) نتائج تحليل الانحدار بين ادارة المعرفة وابعاد رأس المال البشـري ، ويلاحظ إن هنالك تأثير ذو دلاله معنوية للاسـتراتيجيات الناجحة في تحقيق تطوير ادارة رأس المال البشـري ، إذا بلغت قيمة (F) المحسـوبة (11. 167) وهي اكبر من قيمتها الجد ولية 2.002 تحت مسـتوى معنوية (0.05). أي بدرجة ثقه (0.95) ودرجة حرية (42) ومن الملاحظ معامل بين (B) والبالغ (0.469) والذي يشـير إلى إن تغير وحدة واحدة في ادارة المعرفة يصـاحب تغير (0.489) في ابعاد رأس المال البشري ويدلل هذه الأهمية ادارة المعرفة الناجحة في تحقيق ابعاد رأس المال البشري إما قيمة معامل التحديد (R2) فقد بلغ (0.726) وهي نسـبة عالية تشـير إلى أن ما مقداره (72.6%) من التباين الكلي الحاصل في تطوير ادارة رأس المال البشري، تتحد من خلال ادارة المعرفة، وان النسبة المتبقية البالغة (27.4%) تمثل نسبة تأثير متغيرات أخرى غير معروفة ومن الملاحظ قيمة الحد الثابت لمنحني الانحدار (a) والذي يشـير إلى قيمة المتغير التابع أذا كانت قيمة المتغير المستقل ، وهو يختلف عن قيمته الصفر مما يعني وجود علاقة جيدة بين ادارة المعرفة وابعاد رأس المال البشري ولهذه تتأثر صحة الفرضية الرئيسة (وجود علاقة الارتباط واثر معنوية بين ادارة المعرفة الناجحة وتحقيق ابعاد رأس المال البشري) .

جدول (4)

تحليل الانحدار البسيط بين ادارة المعرفة وابعاد رأس المال البشري(n = 44)

المتغير المستقل	المستقر التابع	معامل التحديد R^2	قيمة F	قيمة معامل B	قيمة A	قيمة t	مستوى المعنوية
ادارة المعرفة	ابعاد رأس المال البشري	%72.6	11.167	o.469	1.932	10.344	0.05

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات .

أ ولا : الاستنتاجات conclusions

1. الشركة العامة للصناعات الغذائية لديها أنظمة ذكية على المستوى الاداري والتكنولوجي .

2. تمتلك الشركة العامة للصناعات الغذائية راس مال بشري مؤهل ويمتلك قدرات ذهنية وابداعية.

3. اظهرت نتائج البحث ان متغير ادارة المعرفة حقق اعلى وسط حسابي مما يدلل على نجاح هذا المتغير في الشركة.

4ـ اظهرت نتائج البحث ان متغير البحث ادارة المعرفة له تاثير كبير على المتغير التابع (ابعاد رأس المال البشري) في الشركة المبحوثة وخاصة عند قيمة f الجدولية وقيمة t وهذا يدلل على نجاح هذا التاثير في الشركة المبحوثة.

5. وجود ابعاد التأثير الاجتماعي في الشركة المبحوثة ولكن هذا التأثير ليس كافياً لتحقيق اهداف الشركة.

ثانيا : التوصيات Recommendation

1. محاولة التصدي لجميع العراقيل المتمثلة بالرسمية والبيروقراطية والمحسوبية وذلك من خلال فرض استراتيجيات التغير في الشركة.

2. تراعي ادارة الشركة استقطاب دماء جديدة متخصصة لتحقيق ميزة ادارة رأس المال البشري المتطور.

3. تبلور اكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة بتلقائية ويسر الغرض من ذلك معرفة الراي المخالف لديها ومعرفة أوجه القصور في ذلك.

4. تؤمن بشكل كبير بأهمية ابعاد رأس المال البشري باعتباره بعد تنافسي وبالتالي تحقيق مناخ ملائم في الشركة.

5. اهتمام الشركة المبحوثة بتقليل الفارق الرسمي وذلك بعمل بروح الفريق وكذلك تحقيق المصلحة العامة للشركة وتجاوز المصلحة الشخصية.

المصادر والمراجع

اولا : المصادر العربية

1. داركر بيتر، الادارة بالمهام ، ترجمة اللواء محمد عبد الكريم ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1990

2. علاق ، بشير عباس ، الادارئ بالمبادئ ، وظائف وتطبيقات ، الدار الجماهيرة للنشر ، طرابلس ليبيا

3. بوسنينة ، الصديق ، سليمان الفارسي، منشوارات اكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس ليبيا ، ى2003

4. الخطيب ، محمود ، ادارة الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس ، الاسكندرية ، ى2002

5. راوية، محمد حسن ، ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2002

ثانياً :-المصادر الاجنبية

1-lioyd, B and case ,j (1998) open book management:A new Approach to leader ship and Organization,Development journal,volume 19(7) pp392

2-carpenter , R (2004) : How to manage Radical Inn ovation ,California, management Review , vol./942 ,4, summer

3- Daft,R ,L(2003):management,Thomson south –weastren, Australia

ملحق (1) المحكمين الاستمارة الاستبانه

ت	الأسم	العنوان الوظيفة	موقع العمل
1	ا.د سعد محمود العنزي	رئيس قسم ادارة الاعمال	كلية اشور الجامعة / بغداد
2	ا. د صلاح الدين الكبيسي	تدريسي/ادرة معرفة	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
3	ا. د عبد السلام لفته	تدريسي /مالية ومصرفية	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد