

العلاقة بين الهدم الخلاق وإدارة المعرفة
نموذج مقترح

**The relationship between creative destruction
and knowledge management Suggested model**

المدرس الدكتور مجيد محسن محمد الغالبي
المدرس مي حمودي الشمري

المستخلص

ان هدف البحث هو الوصول الى نموذج عمليات ادارة المعرفة يستجيب لعمليات الهدم الخلاق، من خلال تديد طبيعة العلاقة بين عناصر الهدم الخلاق وعمليات ادارة المعرفة، وذلك في ضوء مشكلة البحث المتمثلة في حالة عدم معرفة عمليات المعرفة الملائمة للهدم الخلاق ينتج خطر الادارة المتمثل بإعاقة التغيير، وقد تمثل ذلك في السؤال التالي :

ما هو نموذج عمليات المعرفة الذي يتجاوز مشكلة الاعاقة وتتلائم مع الهدم الخلاق عند حدوثه؟

وقد افترض البحث وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والهدم الخلاق ، مستخدما معادلة الارتباط الخطي البسيط (سبيرمان) وفقا للبرنامج الاحصائي (Spss) لمعرفة العلاقة بين مكونات الهدم الخلاق المتمثلة بالتفكير الاستراتيجي ، الابداع ، التغيير التنظيمي، وبين عمليات ادارة المعرفة المتمثلة في اكتساب، تخزين، تطوير، وتطبيق المعرفة .

توصل البحث الى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كلا المتغيرين واوصى باعتماد نموذج عمليات ادارة المعرفة اعلاه في المستوى الاستراتيجي لتتلافى الاعتماد على الخبرة بدلا من المعرفة ، وجعل بناء القدرات وتقييم الهيكل التنظيمي وابتكار نماذج الاعمال جوهر نشاطه.

Abstract

The aim of the research is to reach a model of knowledge management processes that responds to creative destruction, by defining the nature of the relationship between the elements of creative destruction and the processes of knowledge management, in the light of research's problem engaged with un defining of knowledge processes model suitable for creative destruction, lead to management risk because of

This was in the following question:

What are the processes of knowledge model that go beyond the problem of disability and adapt to the creative destruction when it occurs?

The study hypothesized that there is a significant correlation between knowledge management and creative destruction processes, using the simple Spearman correlation formula according to the statistical program Spss to understand the relationship between the creative destruction which consists of strategic thinking, innovation, organizational change, and knowledge management including acquiring, storing, developing, and applying knowledge.

The research concluded that there is a significant relationship between the two variables. It is recommended that the above knowledge management processes model be adopted at the strategic level to avoid reliance on experience rather than knowledge. Capability building, organizational structure assessment, and business model innovation are the core of its activity.

المقدمة

يتضمن هذا البحث ثلاثة مباحث وكالاتي :: المبحث الاول تمثل في منهجية البحث والتي تعرض مشكلة البحث في وجود تعارض بين ادارة المعرفة وبين الهدم الخلاق عندما لاتستوعب عمليات التغيير وتم وضع الفرضيات المناسبة من اجل الوصول الى حلول مناسبة ، ويتناول المبحث الثاني الاطار النظري ويتضمن

المعرفة و المراحل الفكرية لمفهوم المعرفة والهدم الخلاق وفق التفكير الاستراتيجي والتغيير التنظيمي والابداع ، في حين المبحث الثالث يمثل الجانب العملي لعرض و تحليل ونتائج استمارة الاستبانة ، المبحث الرابع يوضح مجموعه من الاستنتاجات التي توصل اليها الباحثان ووضعت بعض التوصيات .

المبحث الاول (منهجية البحث)

1.1.1. مشكلة البحث

اذا كانت المعرفة سبب التطور وعملية الهدم تحدث عندما يكون التطور جذريا(راديكاليا)، وان سمعة التطور المعاصر هي كذلك نتيجة لتقدم العلوم ،فان حدوث الهدم الخلاق مع بقاء ادارة المعرفة بنفس الوسائل يؤدي الى مشكلة الإعاقة بسبب تخلف عمليات المعرفة وينتج خطر الادارة ، اي هناك تعارض (مشكلة) بين ادارة المعرفة(المنظم) وبين الهدم الخلاق(نموذج التغيير) عندما لاتستوعب عمليات التغيير، و ما هو نموذج عمليات ادارة المعرفة الذي يستوعب الهدم الخلاق ويتجاوز مشكلة الاعاقة بحيث يتلاءم مع الهدم الخلاق عند حدوثه ؟

2.1. هدف البحث : يهدف البحث الى

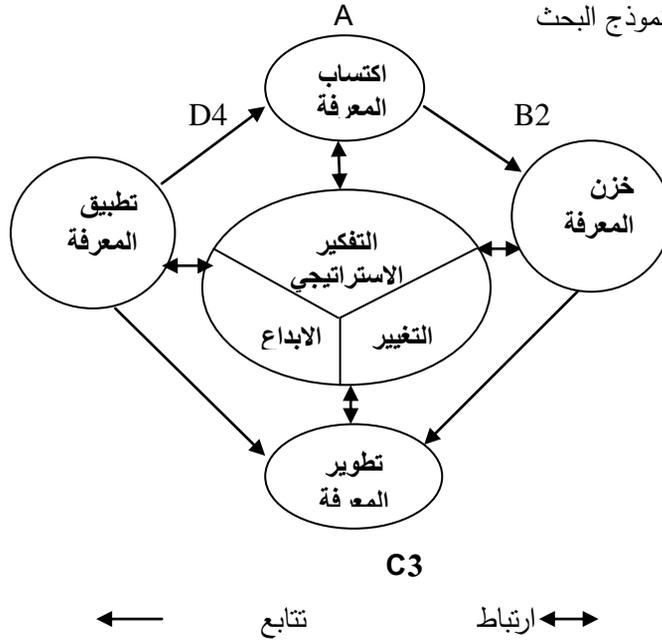
- 1-تحديد العلاقة بين عناصر الهدم الخلاق وعمليات ادارة المعرفة.
- 2-تحديد نموذج عمليات لادارة المعرفة يلائم الهدم الخلاق.
- 3- تحديد نموذج عمليات ادارة المعرفة الذي يجنب المنظمة خطر الادارة المتمثل بإعاقة عمليات الهدم الخلاق.

3.1.اهمية البحث

يمثل البحث محاولة للوصول الى العلاقة بين عناصر الهدم الخلاق بما يوضح فيما اذا كانت تلك العناصر تمثل محتوى الجوهرى لادارة المعرفة،وصولاً الى انموذج يجعل من عمليات ادارة المعرفة(دورة حياة المعرفة) ملائمة للهدم الخلاق لتلافي معوقات الادارة ،خصوصاً ان اهم سمة لمنظمات الاعمال هو سعيها لكي تكون متعلمة على نحو استراتيجي بمعنى امتلاك المعرفة التي تحقق توازنها الحركي في بيئة مضطربة،وبالتالي تفوقها التنافسي الذي يأتي من قدرتها على ادارة المعرفة بما يؤدي الى ايجاد القيمة الجديدة للاعمال .

4.1.أنموذج البحث وفرضياته

أ.الانموذج الافتراضي للبحث : اعتمد البحث الانموذج التالي باعتبار الهدم الخلاق يمثل محتوى جوهرى يؤثر في عمليات ادارة المعرفة ،اذ كلما تغير المحتوى الجوهرى لدورة حياة المعرفة،كان لابد من تغيير عمليات ادارة المعرفة لكي تواكب ذلك التطور، وبالتالي فان الهدم الخلاق بما ينطوي عليه من تفكير استراتيجي وابداع وتغيير ينعكس على عمليات ادارة المعرفة ، عليه فان انموذج البحث يكون كالتالي:



ب. فرضية البحث:

في ضوء مشكلة البحث يمكن صياغة فرضية البحث على النحو التالي :

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والهدم الخلاق"

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والتفكير الاستراتيجي
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والتغيير التنظيمي
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والابداع .

5.1. متغيرات البحث واساليب القياس

1.5.1. متغيرات البحث

اعتمد البحث على عمليات ادارة المعرفة التي بينها (Gottschalk,2005) والمكون من اكتساب (A1) المعرفة، خزن (B2) المعرفة، تطوير المعرفة (C3) وتطبيقها (D4)، كما اعتمد على مقياس (الدوري، 2004) للهدم الخلاق الذي تضمن التفكير الاستراتيجي، التغيير التنظيمي والابداع . وقد تمثل التفكير الاستراتيجي على وفق (white,2004) في الشمولية (y1)، الاستباقية (y2)، التفكير النظمي (y3) والتفكير الابتكاري (y4)، وتمثل التغيير التنظيمي على وفق (الرحيم، 2007) في تغيير البيئة التكنولوجية (t1)، الهيكل (t2)، والعمليات الادارية (t3)، عمليات القرار (t4) . كما تمثل الابداع على وفق (O'Sullivan&Dooly,2009) بتقديم الجديد المبتكر (inv1)، اضافة القيمة الجديدة للزبون (inv2)، تطوير في خزين معرفة المنظمة (inv3)، نمو الاعمال الفريدة (inv4)، وقد تم وضع استمارة الاستبانة و تتضمن الفقرات اعلاه كما موجود في الملحق (1) على وفق تدرج خماسي (Likert) (موافق جداً - غير موافق جداً)

2.5.1. اساليب القياس :اجري الاختبار على مرحلتين .

1-الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لمعرفة متوسط تقييم العينة لمتغيرات البحث ،وذلك اعتمادا على البرنامج الاحصائي spss الاصدار 20.

2-معامل الارتباط بين مقياس ادارة المعرفة والهدم الخلاق المتمثل بالتفكير الاستراتيجي،التغير التنظيمي والابداع.

6.1.عينة البحث :

تمثلت عينة البحث في مجموعة من اساتذة الكليات في محافظة ذي قار وبغداد، وزعت عليهم (100) استمارة استبانة وفيما يلي وصف العينة:

جدول (1) يوضح وصف عينة البحث

النسبة	التكرار	العمر
30%	30	اقل 35 سنة
43%	43	35-45
27%	27	45 فأكثر
100%	100	المجموع
المؤهل العلمي		
30%	30	بكالوريوس
39%	39	ماجستير
31%	31	دكتوراه
الجنس		
55%	55	ذكور
45%	45	اناث
	100	

المصدر :- الجدول من اعداد الباحثان استنادا الى المعلومات المتاحة من نتائج استمارة الاستبانة

المبحث الثاني (الاطار النظري)

1.2: مفهوم المعرفة

ادت التغييرات المتسارعة في مختلف الميادين والتي يتبوء فيها الابتكار والابداع مركزا رائدا الى تعاظم دور المعرفة خصوصا بعد الانتقال من اقتصاد عوامل الانتاج التقليدية الى الاقتصاد المبني على الانتاجية المثلى للمعرفة الى التركيز على المعرفة .

عرف قاموس اكسفورد الانكليزي المعرفة مجموع ما هو معروف في مجال معين من الحقائق والمعلومات(Oxford, 2004:42), كما عرفها قاموس (Collins) الانكليزي على انها الحقائق, المشاعر او التجارب المعروفة من قبل شخص او مجموعة من الناس , فهي مشتقة من المعلومات ولكنها ذات مغزى اغنى واكثر من المعلومات فهي تتضمن الالفة والادراك والفهم المتحقق من خلال التجارب او الدراسة ونتائج المقارنات وتمييز النتائج وايجاد الارتباطات.

عرف الاغريق المعرفة بأنها " الاعتقاد بالحقيقة المبررة" وقد قدما (Nonaka and Takeuchi,1995) تعريفا اكثر وضوحا باعتبار المعرفة " عملية بشرية ديناميكية لتبرير الاعتقاد الشخصي بالحقيقة" Nonaka and (Takeuchi,1995:58)",ولذلك تنطوي المعرفة على محتوى ابداعي بحكم الطبيعة الديناميكية، وبحكم تعلقها

بالحقيقية فقد عرفت بانها تشير الى "بقدره الفرد على التعرف على الاشياء وتمييزها او القدرة التي يمتلكها الفرد ويخترنها في عقله بصيغة خرائط معرفية" تلك الخرائط التي تشكل "مزيج متدفق من الخبرات، القيم، المعلومات السياقية وبصيرة الخبرة التي تقدم اطار عمل لتقييم ودمج المعلومات والخبرات الجديدة (Schwartz,2006:1)(Davenport& Prusak,1998)

يرى كل التوقعات المدركة-الملاحظات التي تنظم بشكل ذو معنى ويتم تجميعها واحتوائها في سياق عبر الخبرة والاتصال والاستدلال" (Maier,2007:65)

لقد تطورت المعرفة من عبادة الاجرام السماوية الى الوثنية التي تجسم الالهة ثم الى التوحيد وهكذا، فهي اذا ما اخذت من منظور النمو والتطور، تمثل البحث عن الكلي والنهائي، والكلي هنا تعبير عن الشمول في حين ان النهائي هو الكمال المعرفي، لقد تطور مفهوم المعرفة عبر المراحل الفكرية والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (2) المراحل الفكرية لمفهوم المعرفة

المراحل	التوصيف
الفلسفة الاغريقية	الحقيقة الموضوعية التي يمكن معرفتها من تحليل الواقع الموضوعي
(هيغل، ديكارت)	الاعتقاد بالحقيقة المبررة
المدرسة الوضعية (كونت)	ما يكتسب من ملاحظة الواقع الموضوعي
المدرسة البنائية (بيركر، لوكمان، داوونك)	بنية ذهنية تتحدى فكرة الحقيقة الموضوعية
المدرسة العقلانية (يوبير):	مجموعة المبادئ اللازمة لدحض التجربة
المدرسة التجريبية (لوك، هيوم)	ما يمكن ان تنتجه التجربة
المدرسة البرغماتية (بيرس، ديوي)	الواقع الحالي للتجربة (ما يمكن عمله)

الجدول من اعداد الباحثان وفقا الى (Maier,2001:65)

ان المعرفة من منظور الاعمال ينظر لها على انها موارد المنظمة غير الملموسة فهي تتعلق براس المال الفكري، الذي يضم بحسب (Gottschalk,2005:4) راس المال البشري (المعرفة الفنية-know-how-، خبرات العاملين..الخ)، رأس المال العلائقي (الحصة السوقية، ولاء الزبون..الخ) ورأس المال الهيكلية (النظم، الثقافة، الشبكات..الخ) ، فهي تتجسد في الابداع والابتكار والتوجه بالموارد المستند للبحث والتطوير، ولذلك فانها تتعلق بالمقدرات الجوهرية كما تتعلق بالمعرفة الفنية (know-how) باعتبارها المعرفة الضرورية للعمليات لتحويل المدخلات الى مخرجات، وهي المحتوى المرجعي لاي قرار، إذ "ان المعرفة والمعلومات يمثلان دليل تنظيمي للتفسير والفعل" (Maier,2001:65) ، كما ان مفهوم المنظمة المتعلمة يشير الى انتشار المعرفة في ارجاء المنظمة .

على الرغم من الخوض الفلسفي عبر المراحل الفكرية بمفهوم المعرفة الا انها تتصف بالمحدودية حتى وان وصلت الى الحكمة، بسبب القدرات الإدراكية المحدودة لدى الانسان وإمتناع الطبيعة عن التوصيف الشمولي المطلق بسبب سعة الفضاء المعلوماتي، وفي ضوء هذه المحدودية يمكن القول ان المعرفة نموذج عقلي يعبر عن ادراك الحقائق الموضوعية وعلاقتها وتطوراتها وفق سياق معين ويصلح كمحتوى تطبيقي لمختلف اوجه الحياة خلال فترة ما .

2.2 : منابع المعرفة

لا بد من التمييز بين حواضن المعرفة وهي اما داخلية تتمثل في المهارات وتراكم الخبرات وجهود البحث والتطوير في المنظمة او خارجية تتمثل في مجمل التراكم المعرفي في البيئة الخارجية، وبين منابع المعرفة، إذ تشير منابع المعرفة الى المجالات التي تمثل مبدأ المعرفة، يبين (خليل، 2005:9) ان هناك اختلاف في تحديد منابع المعرفة:

-المذهب التجريبي يرى ان الحواس وسائل المعرفة وان الواقع هو مصدر المعرفة، وهو يمثل وجوداً مستقلاً عن العقل وسابق له، وان العقل يولد صفحة بيضاء، وفي هذا الصدد يبين (بوشنسكي، 1992:154) ان المعرفة تنشأ بالتجربة، اذ يولد الانسان ثم تنمو معارفه من خلال حياته العلمية وان طاقة الانسان محدودة في حدود التجربة، اي ان تكوين المعرفة عملي نفعي، و بهذا الصدد يبين (الصدر، 1958:64) ان هناك معرفة قد لا تحتاج الى تجربة، فالمرجع ذو الاضلاع الخمسة مثلاً مستحيل الوجود وهو يشير ايضا الى استحالة التجربة، وبالتالي لا تعتبر التجربة مصدراً للمعرفة .

-المذهب العقلي يرى ان العقل وسيلة المعرفة الحقيقية التي تتسم بالصدق والكلية في اطار زمني مكاني معين، فالعقل سابق للتجربة، والمعرفة الانسانية تنحصر في: البديهيات (التي لا تحتاج الى دليل) فالشمس تشرق من الشرق، والنظريات تتمثل في معلومات "تبنى عليها عملية التفكير والوصول الى الحقيقة اعتماداً على حقائق اسبق فالاشياء تسقط على الارض بسبب قانون الجاذبية والحقيقة الاسبق هنا هي قانون الجاذبية، وبالتالي فان هناك علة او علاقة سببية في المعرفة البشرية فكل معرفة تولد من معرفة سابقة وهكذا ينتهي التسلسل الى المعارف العقلية التي لم تنشأ من معارف" (الصدر، 1958:64) وتبدو علاقة السبب اكثر ارتباطاً بنظرية الفيض باعتبار ان المعرفة تتدفق بدءاً من الفيض الإلهي وصولاً الى المدركات المتمثلة بالحقائق الموضوعية .

2.3 المعرفة والبيانات والمعلومات

يعرّف (Filemon&Uriarte,2008:3) البيانات بأنها "اعداد وارقام او حروف بدون اي سياق بحيث لا تدل على زمان او مكان ولكن ما أن توجد علاقة بين البيانات حتى تتحول الى معلومات" لذلك يمكن القول ان المعلومات تشير الى مجموعة من البيانات التي تمت معالجتها وهي مرحلة سابقة للمعرفة، الا ان المعرفة اكثر عمقاً من المعلومات لكونها تشير الى المعلومات في سياق معين، فقد بين (Ubogo,2001:3) (الدوري وصالح، 2009:52) ان المعرفة اكثر تعقيداً واعمق فهما من المعلومات، فهي تتطور من الجانب المعلوماتي المنصرف الى تعريف العلاقات بين البيانات الى الجانب المتعلق بنمذجة تلك المعلومات وفقاً لسياق معين، وعندما تتحول المعلومات الى نظام من خلال التحديد والتسجيل والتبويب والأرشفة والحماية واساليب الاستخدام، فانها تمثل ادارة للبيانات التي تمت معالجتها، لذلك فإن نظم المعلومات جزء من ادارة المعرفة، ويبين كل من (Laudon&Laudon,2000:437) الفرق بين عمال المعرفة (Knowledge workers) وهم "الباحثون الذين يوجدون المعرفة ويتمتعون بمستويات عالية من الثقافة والتفاعل والاستقلالية، وبين عمال البيانات (Dat workers) وهم أولئك الذين يحولون البيانات الى معلومات كالمحاسبين والمدققين وما الى ذلك" اي ان عمال المعرفة يمارسون

نشاطاً خلاقاً، ريادياً، وبينما أعمال البيانات يمارسون نشاطاً عملياً، ومن الواضح ان النشاط الاول ابداعي، بعيد المدى بينما الثاني تقليدي قصير المدى .

تمثل تقنية المعلومات، الجانب التقني لإدارة المعلومات بما يتضمنه من اجزاء صلبة كالخوادم والحواسيب وبرامجيات، وهي جزء من ادارة المعرفة وهو لا يذهب ابعد من حدود نظام المعلومات ذلك لانه لا يستطيع التّعامل مع أي شيء ابعد من الحالات المعرفّة معلومانيا بينما تتجاوز المعرفة حدود نظام المعلومات لتعلقها برأس المال الفكري الذي ينشأ نظم المعلومات ويستخدمها ككل متكامل .

4.2. ادارة المعرفة

يعرف (Dalkir,2005) ادارة المعرفة بأنها تحويل المعلومات الى معرفة صالحة وتسهيل توفرها بصورة صالحة للاستعمال من قبل اولئك القادرين على تطبيقها. (Dalkir,2005:4) ويعرفها (Hope & Hope, 1997:67) بانها " تشير الى العمل من اجل تعظيم كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الاعمال من خلال تحقيق موازنة فاعلة بين اذهان الافراد عن طريق المشاركة بالتفكير الجمعي" اي انها اداة لايجاد منظمة متعلمة من خلال اتاحة المعرفة في كل ارجاء التنظيم، وتشجيع توليد كل من المعرفة الشخصية والمعرفة المنظمة وتجميعها واستخدامها واعادة استخدامها سعياً وراء قيمة جديدة للاعمال" (العليان 2008:138) وعرفها (wiig,2002:127) بانها تخطيط ورقابة وتنسيق وتوليد، المعرفة وما يتعلق برأس المال الفكري والعمليات والقدرات التنظيمية، لتحقيق اكبر ما يمكن من التأثير الايجابي في الميزة التنافسية التي تسعى لها المنظمة، ويمكن القول ان ادارة المعرفة بانها مجموعة الانشطة الهادفة الى ايجاد وتطوير حكمة المنظمة لدعم عوامل بقائها.

يحدد (Gottschalk,2005:2) على وفق تصنيف (Earl,2001) ثلاثة مداخل لإدارة المعرفة : المدخل الاقتصادي الذي يهتم بالعوائد والذي يركز على استغلال وحماية الاصول المعرفية، وهو اقل اهتماما باكتشاف المعرفة، والمدخل التنظيمي الذي يركز على الشبكات ويهتم بجمع المعرفة، والمدخل الاستراتيجي الذي يهتم بالميزة التنافسية ويركز على تعريف واكتشاف واستغلال المعرفة لبناء مقدرات معرفية .

1.4.2 الدور الاستراتيجي لإدارة المعرفة

تتصرف ادارة المعرفة الى العديد من الفروع المعرفية كالاقتصاد، الحاسوب، المعرفة الفنية ، الاجتماع وغير ذلك وهي ادوات معرفية للتفكير الاستراتيجي ولذلك فان المنظمة ومن خلال ادارة المعرفة " تحتضن المعرفة لخلق الاداء المتميز والطريقة التي يدار بها بصورة افضل" (Earl,2001:216). ولكي يكون الاداء متميز لابد ان يكون معبرا عن البعد الاستراتيجي، ولكي يكون معبرا عن البعد الاستراتيجي، يجب ان يعكس قدرة المنظمة على اكتساب وتنشغيل الموارد والقدرات بكفاءة لايجاد قيم جوهرية مضافة تؤمن متطلبات البقاء والاستمرار. ويذكر (الغالبي وادريس، 2007:312) ان المعرفة هي المورد الحيوي لان " التفوق على المنافسين تحكمه قدرة منظمة الاعمال على التحسين والتطوير والتجديد والابتكار والتفوق المعرفي بكافة عملياته".

لقد رتب (Ansoff&McDonnell ,1990:204) اسبقيات الاداء الاستراتيجي وفقا لمؤشري دورة حياة الصناعة والربحية، ويلعب رأس المال الفكري دوراً أساسياً في تحقيق تلك الاسبقيات خلال المراحل المختلفة، وحسب (Gottschalk,2005:5) يمثل العائد على المعرفة (Return on knowledge) (ROK) مقياساً للقيمة

المضافة جراء اصول المعرفة، فإذا كان العائد على الاستثمار دالة للاداء المالي والتشغيلي في الاجل القصير، فإن القيمة المضافة مقياساً للاداء التنافسي، بمعنى ان ادارة المعرفة تؤدي دوراً جوهرياً في ادارة موجودات المعرفة لتحقيق اهداف الاجل القصير والطويل، إذ ان جوهر ادارة المعرفة "تقييم وادارة رأس المال الفكري وابداء (خلق) الكفاءة والفاعلية لسوق المعرفة" (Gottschalk, 2005:3) وتمكين الافراد وتطوير قدراتهم من خلال تكوين ونقل المعرفة من المعرفة الضمنية الى الصريحة والى الضمنية .

يرى (Laudon & Laudon, 2000:435) ان وجود ادارة المعرفة تتطلبه طبيعة المعرفة "كموجودات استراتيجية" يعتمد نجاح المنظمة على ابداعها وجمعها ونشرها " وتطوير الإجراءات والأعمال الروتينية، إبداع (خلق) المعرفة وتدفعها وتعلمها وحمايتها وتحقيق المشاركة"

2.4.2: نماذج ادارة المعرفة

يوضح (Schwartz, 2006:213) ان نماذج ادارة المعرفة عبارة عن ادوات مفاهيمية لبحوث ادارة المعرفة وتطبيقاتها، والنموذج قد يكون وصفاً لكي يصف ظاهرة ادارة المعرفة او توجيهي يقترح منهجيات معينة لتقييم ادارة المعرفة، او قد يكون واسع يغطي كل ادارة المعرفة او موضوعي يركز على موضوع محدد، كما قد يصنف بأنه ذو تركيب دلالي (سيمنطقي) يصف معنى ادارة المعرفة وعلاقتها الداخلية، او تحليلي يتبنى نظرة استنتاجية ويتقدم تدريجياً من تجزئة ادارة المعرفة الى مواضيع ثانوية .

وهي تشكل البنية التحتية لادارة المعرفة لانها تقدم اساس نظرية لفهم ادارة المعرفة، فهي تدور حول مفاهيم: عمليات ادارة المعرفة، المعرفة و/او السياق، وتسعى الى كشف العلاقة بين مكونات المعرفة لتعميق الفهم، كما ان "النموذج المتماسك الموجه بالعمليات يكون حاسماً بالنسبة إلى قدرة المبادرة لدى ادارة المعرفة في توجيهها نحو أهداف العمل الإستراتيجية، وتطوير رأس المال الفكري الذي يستجيب لعمليات ادارة المعرفة". (Dalkir, 2005:72) وفيما يلي عينة من النماذج التي اختارها الباحث وفقاً لتسلسلها التاريخي:

1- نموذج (Wiig, 1993): على وفق (Dalkir, 2005:65)، يقوم هذا النموذج على التنظيم، لكي تكون المعرفة مفيدة ومتوفر يجب ان تنظم بشبكة من التركيب الدلالي (السيمنطيقاً) وبما تتضمنه من ظلال المعاني. تتمثل ابعاد هذا النموذج في : التكامل ويشير الى مدى ملائمة المعرفة، الترابط ويشير الى العلاقة بين اغراض المعرفة المختلفة، التوافق الذي يتحقق عندما تكون الحقائق، المفاهيم، القيم، الاحكام، المنظورات والروابط بين اغراض المعرفة ثابتة

2- نموذج (Nonaka and Takeuchi, 1995): ركز هذا النموذج على دوامة المعرفة وكيفية تحول المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة التي تتحول بدورها لاحقاً الى ضمنية واعتبار ذلك اساساً لتعلم الافراد والمجموعات والمنظمة وصولاً الى الابداع.

3- نموذج (Hope & Hope, 1997): يرى هذا النموذج ان من الضروري الاستفادة من المعرفة سواء كانت داخلية ممثلة بتجارب الماضي والحاضر، او خارجية لدى المنظمات الاخرى ومن ثم تحقيق ترابط المعرفة بين المنظمات سواء كان ذلك بالتحالفات الاستراتيجية او المشاريع المشتركة. وتتكون مراحل النموذج من : اكتساب المعرفة، التجريب، التنفيذ والاكمال، حل المشكلات، وتعتمد تلك المراحل على المقدرات الجوهرية.

3- إنموذج (Bennet and Bennet, 2004): على وفق هذا الأنموذج فإن الأنظمة التكيفية المعقّدة مناسبة بشكل خاص جدا لنمذجة ادارة المعرفة، فقد تم مراجعة المنظمة كونها تشبه كثيرا الكائن الحي كونها مُهتمة بالوجود المستقل والبقاء. وقد تم تطبيق هذا المدخل لوصف التماسك، التعقيد، ضغوط الإنتقائية التي تشتغل على أنظمة التكيف المعقّدة الذكية (Intelligent complex adaptive systems) (ICAS)، وتتمثل عمليات هذا النموذج في " الفهم ،إيجاد (خُلُق) الأفكار الجديدة، حلّ المشاكل، اتخاذ القرارات، القيام بالافعال لتحقيق النتائج المرغوبة". (Dalkir,2005:65)

5.2. عمليات (دورة حياة ادارة المعرفة)

هناك اختلاف بين الباحثين حول عمليات الادارة، فهي لدى (Gottschalk,2005:90-96) تتمثل في ايجاد(خلق) المعرفة، الخزن والاسترجاع، تحويل المعرفة، وتطبيقها، ولدى (Schwartz,2006:207) تتمثل في تعريف واكتساب المعرفة، المشاركة بالمعرفة، تطبيق المعرفة، وايجاد(خلق) المعرفة، ولدى (Filemon&Uriarte,2008) تتمثل عمليات ادارة المعرفة في ايجاد(خلق) واكتساب المعرفة، المشاركة واثراء المعرفة، خزن واسترجاع المعلومات، ونشر المعرفة، وعلى وفق (Maier,2007:214) فإن عمليات المعرفة تشير الى تقييم المعرفة، تنظيم وتقييم المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، وتحسين المعرفة، وتتضمن عمليات المعرفة بحسب (Martins et. al. 2001:28) توليد المعرفة ، خزن المعرفة ، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة كعمليات لإدارة المعرفة،

وفيما يلي تفصيل عمليات المعرفة

1-تشخيص المعرفة:يتعلق تشخيص المعرفة بتعريف المقدرات الحرجة، البحث عن مكامنها لدى

اولئك الذين لديهم الخبرة المعرفية وكذلك تعريف المعرفة داخل المنظمة عن الزبائن او المنتج .

2-اكتساب المعرفة: يتم اكتساب المعرفة اما من خلال المصادر الداخلية كما في تحول المعرفة من ضمنية الى صريحة، وقد تتولى ادارة المعرفة تحويل المعرفة من مصادر خارجية عبر الحدود التنظيمية "ان الميزة التنافسية المستدامة تأتي للشركة من القيمة التي تطورها للزبائن وان اساسيات نظرية اكتساب المعرفة تتعلق بكيفية ايجاد المعرفة والاحتفاظ بها" (العلبان 2008:196)

3-توليد المعرفة:توليد المعرفة تمثل عملية ابداعية لايجاد معرفة تؤدي الى التفوق على المعطيات المعرفية السائدة، وبالتالي التفوق على المنافسين، كما ان المعرفة والابتكار عملية مزدوجة ذات اتجاهين فالمعرفة مصدر للابتكار، والابتكار يعود ليصبح معرفة جديدة من خلال دوامة المعرفة التي اشار لها Nonaka and (Takeuchi,1995) " (العلي 2006:43) وتتولد المعرفة من خلال تحولاتها، فهناك تحولات للمعرفة من الصريحة الى الضمنية وبالعكس، وهو مما يؤدي الى تطور المعرفة .

4-تخزين المعرفة : تتطوي عملية تخزين المعرفة حفظ المعرفة، سواء كانت بالوثائق، الانظمة الخبيرة وغيرها، وهي تمثل الذاكرة التنظيمية إذ ان "مع الزمن تتراكم المعرفة التنظيمية وتلعب التكنولوجيا دورا في تحسين وتوسيع الذاكرة التنظيمية واسترجاعها" (العلبان 2008:198)

5- تطوير المعرفة وتوزيعها : وذلك بالتركيز على زيادة قدرات ومهارات وكفاءات عمال المعرفة ،جذب افضل

عمال المعرفة،التدريب وتنمية مهارات التعاون بين جماعات الممارسة التي تؤدي الى الابداع

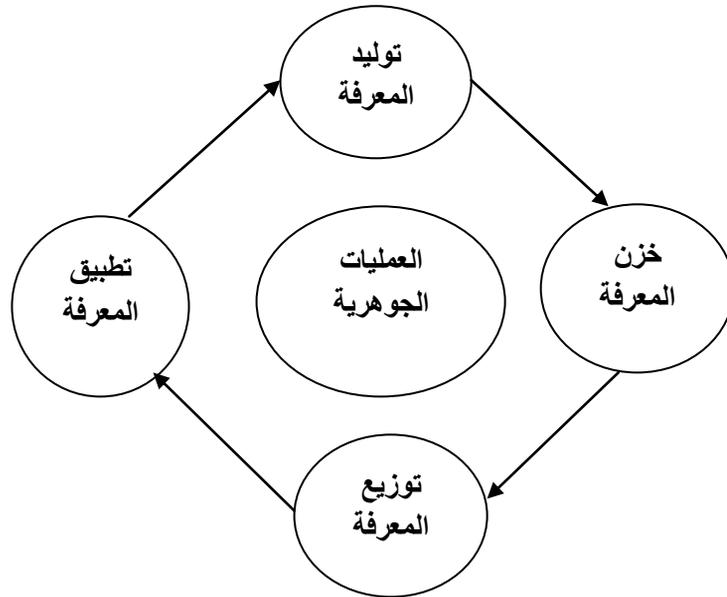
6-تطبيق المعرفة :لاترى المعرفة النور الا بالتطبيق سواء كانت المعرفة ضمنية او صريحة ،فالتغيير التنظيمي

لايتحقق الا بتطبيق فعال للمعرفة،خصوصا عندما يتعلق الامر بالعمليات الاستراتيجية فقد

اشار(wiig,2002:11) ان الافراد يستخدمون المعرفة ضمن اربعة مستويات:

- مستوى وضع الاهداف او المعرفة المثالية idealistic (معرفة الرؤية والهدف والانموذج)
 - مستوى المعرفة النظامية systematic (معرفة النظام , الخطة , المنهجية) ويستخدم الافراد هذه المعرفة من اجل تكوين فهم حول كيف تعمل الاشياء وكيفية البدء (know that)
 - مستوى المعرفة البراغماتية pragmatic (معرفة اتخاذ القرار والمعرفة الفنية Know- how)
 - المعرفة الاتوماتيكية Automatic (معرفة الاعمال ذات الطابع الالي)
- والشكل التالي يبين عمليات ادارة المعرفة وفقا لنموذج (Mertins et. al. 2001)

مخطط رقم (2) يوضح نموذج (Mertins et. al. 2001:28)



المصدر .: من اعداد الباحثان وفقا لنموذج (Mertins et. al. 2001)

6.2. الهدم الخلاق

يعود الهدم الخلاق الى العالم الاقتصادي جومبتر (Kalvet&Kattel,2006) حيث اطلق على عملية التكون والازالة بالهدم الخلاق،اذ تخلق دورات الابداع صناعات جديدة وتهدم صناعات قديمة فيبدأ الاحتكار بالتكوين من خلال حواجز الدخول التي تتجسد بسر المهنة عالية السرية كمكون معرفي رفيع ثم تستمر هذه العملية الى حد اختراق حواجز الدخول وظهور معرفة ارقى تعيد الدورة . يرى الباحثان ان الهدم الخلاق تحول جوهرى يحدث جراء احلال القديم محل الجديد الذي ينحى نحو التقدم ، وقد بين الدوري،2008 : 68) ان الهدم الخلاق يتكون من العناصر التالية:التفكير الاستراتيجي ، الابداع والتغيير التنظيمي .

1.6.2. التفكير الاستراتيجي :

وفق (Liedtka,1999:30-35) فإن التفكير الاستراتيجي يعبر عن شمولية التفكير المتعلق بالاستراتيجية، وعلى وفق (Heracleous,1998:481-487) فإنه يعتبر عملية فكرية تتصرف الى الصراع التنافسي لغرض اكتشاف استراتيجيات بارعة ذات بعد ابتكاري للتأثير في ذلك الصراع، وصولاً الى مستقبل محتمل مختلف عن الحاضر، ولذلك فإن هذه العملية الفكرية ذات بعد تشعبي، أي أنها متعددة السياقات بحكم طبيعة العالم الحقيقي الذي تتداخل فيه السياقات المختلفة كالاقتصادية والتكنولوجية، مما يتطلب شمولية التفكير والاستباقية أي عدم الاقتصار على الحالة الراهنة بل تفكير تكتيبي يذهب بعيداً نحو الابتكار، وعلى وفق (Liedtka,1999:11) فإنه تفكيراً نظامياً، بالوقت المحدد أي أنه فاعل وكفوء، كما أنه يشير الى التركيز على ايجاد وتطوير فرص فريدة من نوعها لخلق القيمة من خلال تمكين الحوار الخلاق، وهو مساهمة في التخطيط الاستراتيجي، لأنه يكشف الفرص المحتملة لخلق القيمة المضافة والتحديات المفترضة حول مقترح قيمة الشركة ان التفكير الاستراتيجي وسيلة لفهم الجهات الاساسية للاعمال وتجاوز التفكير التقليدي، وبحسب (white,2004:49) فإنه شمولي، استباقي، نظامي، وابتكاري لأنه يذهب ابعده من النماذج الذهنية المألوفة، لأنه "تحليل المواقف التي تواجه المنظمة والتي تتميز بالتحدي والتغير" (الخفاجي، 1998:107).

2.6.2. التغيير التنظيمي:

التغيير سمة الوجود ويصدق على الكائنات والنظم التي تتغير لاسباب ذاتية كامنة او موضوعية محيطة وهو اقرب الى النمو، ولكي تبقى المنظمات وتحقق فاعليتها في ظل التغيير المضطرب لابد من القيام بالتغيير التنظيمي (Organizational Change)، من خلال عملية هادفة ومقصودة سواء كانت تتوخى تحقيق التكيف او التهيؤ للتغيير على نحو استباقي لتحقيق التطوير. وقد تطور مفهوم التغيير التنظيمي منذ حركة الادارة العلمية، الى جودة حياة العمل، ادارة الجودة الشاملة، وصولاً الى المنظمة المتعلمة

يعرف (العميان، 2005: 243) التغيير التنظيمي الى تغيير موجه، مقصود، هادف وواع، يسعى لتحقيق التكيف البيئي بما يضمن الانتقال الى حالة تنظيمية، أكثر قدرة على حل المشكلات، وعلى وفق

(حسن والشامع، 1989: 293) يمثل التطوير التنظيمي الاطار الاوسع والاكثر رسمية لعمليات التغيير التنظيمي لأنه أكثر ارتباطاً بالاهداف التنظيمية وتحقيق التكامل بين المصالح، ويختلف التغيير التنظيمي الذي يركز على حقل السلوك التنظيمي عن التغيير الاستراتيجي الذي يركز على تغيير اتجاه المنظمة فالتغيير الاستراتيجي يمثل حركة المنظمة بعيداً عن حالتها الراهنة نحو حالة مستقبلية مرغوبة لزيادة ميزتها التنافسية (Hill&jones,2001:485) وعلى وفق (Schumpeter) ان التغيير التنظيمي ارتقاء تنظيمي يتم من خلاله الانتقال من حالة الى اخرى افضل داخل المنظمة، ويورد (الرحيم، 2007) ان التغيير التنظيمي ينصرف الى "تعديل في البيئة التكنولوجية، والهيكل، او العمليات الادارية او عمليات القرار" بما يساعد على انجاز الاهداف التنظيمية وتعود مسببات التغيير التنظيمي الى عوامل البيئة الخارجية، كالمنافسة والتطور التكنولوجي والتغيير الاجتماعي وغيرها، والى عوامل داخلية تتمثل بعوامل ترتبط بالمنظمة نفسها كالهيكلة التنظيمي واساليب العمل، ولا بد من فهم العوامل الدافعة او المشجعة والمعيقة او المقيدة للقيام بالتغيير، إذ "ان التعاطي مع عملية التغيير يتطلب تفهم تحليل قوة المجال حيث تعزى حالة الثبات او التوازن في الاداء الى نوعين القوى الدافعة للتغيير و القوى المعيقة للتغيير" (الرحيم، 2007: 15)

3.6.2. الإبداع:

تحتاج المنظمة في بيئة تنافسية ان تذهب في التفكير ابعد من حاجات الزبون اي الوصول الى المعرفة المستقبلية (know-that)، ويتأتى ذلك من الإبداع. على وفق (Drucker,1985) يمثل الإبداع الفعل الذي يمنح موارد جديدة لايجاد الثروة، وقد لا يكون تكنولوجيا بل اجتماعيا كما في حالة الكتاب الدراسي الذي يجعل المدرس اكثر قدرة على تعليم اكثر من طالب. يعرف الإبداع بأنه "عملية ايجاد التغييرات في شيء ما، صغير او كبير، جذري او تدريجي التي تنتج بتقديم الجديد الذي يضيف قيمة للزبون، ويساهم في خزين معرفة المنظمة " (O'sullivan&Dooly,2009:5)، كما يعرف (الدوري، 2008، 74)، الإبداع على وفق (Kotlinkov,2003) بأنه يتعلق بنمو الاعمال بتحويله المعرفة الجديدة الى منتجات وخدمات جديدة على وفق (O'sullivan,2009:5-9)، ويختلف الإبداع عن الابتكار كونه يذهب ابعد من الابتكار، فالابتكار ينصرف الى العملية الذهنية التي تؤدي الى افكار مبتكرة بينما الإبداع يعالج تلك مخرجات الابتكار، كما يختلف عن الاختراع لان الاختراع يعني ايجاد شيء جديد غير موجود من قبل بينما قد يكون الإبداع تدريجياً (Incremental)، ويختلف عن التغيير لانه قد يكون سلبياً او ايجابياً بينما يوصف الإبداع بأنه ايجابياً .

ان الإبداع هو الاتيان بالجديد القائم على التوظيف غير المسبوق للمعرفة الجديدة بما يؤدي الى خلق قيمة جديدة في مجال ما، فهو يقوم على مجموعة من القدرات اهمها الدقة في تعريف المشكلات، الطلاقة من خلال توليد البدائل عند التعرض الى مثير معين، المرونة وهي القدرة الاستجابية والتأقلم والاصالة أي تجاوز ما هو مألوف من خلال التجديد وازافة القيمة الجديدة للزبون .

المبحث الثالث (الجانب العملي)

1.3. ثبات وصدق اداة قياس الدراسة

1.1.3. مقياس الثبات:

للتأكد من ثبات المقياس فقد تم اعتماد معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، اذ يمثل معامل الثبات Reliability مدى ثبات المقياس للحصول على نفس النتائج اذا ما اعيد تطبيقه على نفس العينة، وقد تم استخدام معامل "كرونباخ الفا Cronbach's Alpha" الذي تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، وقد جرى التحقق من المعامل لكل محور بمفرده باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS الاصدار 20، وكانت النتائج كما يلي :

محور ادارة المعرفة: قيمة المعامل 0.934

- 1 - يتصف بالشمولية وتنوع سياقات التفكير .
- 2 - يعمل على اكتشاف الاستراتيجيات البارة للمستقبل.
- 3 - تركز ادارة المعرفة على زيادتقدرات ومهارات وكفاءات عمال المعرفة.
- 4 - تهتم ادارة المعرفة بالاستخدام الكفوء للمعرفة.

محور التفكير الاستراتيجي: قيمة المعامل 0.980

- الفقرات هي : 1 - يتصف بالشمولية وتنوع سياقات التفكير
 2 - يعمل على اكتشاف الاستراتيجيات البارعة للمستقبل
 3 - منهجي يستوعب التفاعل بين العناصر المختلفة للظاهرة
 4 - يربط بين الماضي والحاضر والمستقبل واعتماد حلول مبتكرة

محور التغيير التنظيمي: قيمة المعامل : 0.962

- الفقرات هي : 1 - تغيير التكنولوجيا
 2 - تغيير المنتج او الخدمة
 3 - تغيير الهيكل،السياسات
 4 - تغيير العمليات الادارية وتطوير الافراد

محور الابداع : 0.977

- الفقرات هي : 1 - يؤدي الابداع الى تقديم الجديد المبتكر
 2 - يعمل الابداع على ضافة قيمة جديدة للزيون
 3 - يسعى الابداع تطوير
 4 - نمو الاعمال يفوق المنافسين

مقياس الثبات لكل العبارات (16) عبارة 0.976**2.1.3. مقياس الصدق:**

للتأكد من ان المقياس يقيس الموضوع الذي وضع من اجله ،وهو يمثل الجذر التربيعي للثبات

- محور ادارة المعرفة :قيمة المعامل 0.965
 محور التفكير الاستراتيجي: قيمة المعامل 0.986
 محور التغيير التنظيمي: قيمة المعامل : 0.980
 محور الابداع : 0.988
 الصدق لكل المحاور 0.987

2.3. التحقق من صحة الفرضيات

1- الوسط الحسابي والانحراف المعياري بينت نتائج التحليل الاحصائي الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية التالية

جدول (3) يوضح الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات العينة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
عمليات ادارة المعرفة	100	3.9200	.79127
اكتساب المعرفة A1	100	4.0600	.97255
خزن المعرفة B2	100	3.4200	.81872
تطوير المعرفة C3	100	3.9400	.93008
تطبيقاتها D4	100	4.2600	.71943
التفكير الاستراتيجي	100	4.5375	.63403
الشمولية s1	100	4.5000	.67420
الاستباقية s2	100	4.6000	.66667
التفكير النظامي s3	100	4.5200	.64322
التفكير الابتكاري s4	100	4.5300	.62692
التغيير التنظيمي	100	4.3875	.81756
البيئة التكنولوجية t1	100	4.3500	.79614
الهيكل t2	100	4.4000	.02494
العمليات الادارية t3	100	4.4000	0.6742
عمليات القرار t4	100	4.4000	.92113
الابداع	100	4.4825	.73017
الجديد المبتكر inv1	100	4.6000	.66667
القيم الجديدة للزبون inv2	100	4.4500	.80873
تطوير خزين معرفة المنظمة inv3	100	4.3900	.82749
نمو الاعمال الفردية inv4	100	4.4900	.70345
Valid N (list wise)	100		

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج تحليل استمارة الاستبانة

ولما كان المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي يتوزع كما يلي :

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق إطلاقاً	1 - 1.79
غير موافق	1.80 - 2.59
محايد	2.60 - 3.39
موافق	3.40 - 4.19
موافق جداً	4.20 - 5

عليه فان محور عمليات المعرفة يقع بمستوى "موافق" بينما بقية المحاور تقع جميعها في المستوى "موافق جداً"

2- علاقة الارتباط

1. العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والتفكير الاستراتيجي

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة والتفكير الاستراتيجي
 الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة والتفكير الاستراتيجي
 وقد كانت نتائج التحليل الاحصائي كما في الجدول التالي .:

جدول (4) يوضح العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والتفكير الاستراتيجي

Correlations

		إدارة المعرفة	التفكير الاستراتيجي
Spearman's rho	إدارة المعرفة	1.000	.845**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
	التفكير الاستراتيجي	.845**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر :- من اعداد الباحثان وفق لمخرجات برنامج التحليل الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول اعلاه وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عالية بين عمليات إدارة المعرفة والتفكير الاستراتيجي بمستوى معنوية (1%) ولذلك تقبل الفرضية البديلة

2. العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والتغيير التنظيمي

- فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة والتغيير التنظيمي
 - الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة والتغيير التنظيمي. وقد كانت نتائج التحليل الاحصائي كما في الجدول التالي

جدول (5) يوضح العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والتغيير التنظيمي

Correlations

		إدارة المعرفة	التغيير التنظيمي
Spearman's rho	إدارة المعرفة	1.000	.830**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
	التغيير التنظيمي	.830**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر :- من اعداد الباحثان وفق لمخرجات برنامج التحليل الاحصائي SPSS

في ضوء النتائج اعلاه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عالية بين عمليات إدارة المعرفة والتغيير التنظيمي بمستوى معنوية (1%) ولذلك تقبل الفرضية البديلة.

3. العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة والابداع

- فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والابداع
 - الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والابداع
 وقد اظهرت نتائج التحليل الاحصائي مايلي

جدول (6) يوضح العلاقة بين عمليات المعرفة والابداع

Correlations

		ادارة المعرفة	الابداع
ادارة المعرفة	Correlation Coefficient	1.000	.829**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
Spearman's rho الابداع	Correlation Coefficient	.829**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر المصدر :- من اعداد الباحثان وفق لمخرجات برنامج التحليل الاحصائي SPSS

وفق النتائج اعلاه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عالية بين عمليات ادارة المعرفة والابداع بمستوى معنوية (1%) ولذلك تقبل الفرضية البديلة.
 يتضح مما سبق ان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عالية بين عمليات ادارة المعرفة ومكونات الهدم الخلاق وبهذا يكون البحث قد توصل الى اثبات فرضيته الرئيسية :
 "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات ادارة المعرفة والهدم الخلاق"

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

4. 1. الاستنتاجات

- 1- ان نموذج عمليات ادارة المعرفة الذي يلائم الهدم الخلاق يتمثل في اكتساب المعرفة ،خزنها ،تطويرها وتطبيقها .
- 2- ان علاقة الارتباط توضح ان التغيير الذي تحدثه عملية الهدم الخلاق تكرسه ادارة المعرفة ،كم اعني ان اي تغيير في احدهما يقترن بتغيير الاخر وبالتالي هناك تلازم بين الاثنين.
- 3- ان نموذج عمليات ادارة المعرفة اعلاه، يجنب المنظمة خطر الادارة المتمثل باعاقبة عمليات الهدم الخلاق .

2.4. التوصيات

- 1- طالما ان عمليات المعرفة المتمثلة بالاكتساب، الخزن ، التطوير وتطبيق المعرفة هي النموذج الملائم للهدم الخلاق، لذلك لابد من اعتماد هذا النموذج لمجاراة التغيرات الحاسمة في بيئة المنظمة.
- 2- ان كون نموذج ادارة المعرفة المذكور انفا يلائم الهدم الخلاق ويجنب خطر الادارة، فانه يستدعي تطبيقه في المستوى الاستراتيجي، لان الهدم الخلاق ينطوي على تغيرات جوهرية.
- 3- جعل عملية بناء القدرات واستقطاب راس المال الفكري وتقييم الهيكل التنظيمي وابتكار نماذج الاعمال اهم انشطة ذلك التنظيم ،لتحقيق الاستباقية في تحقيق الجديد.

المصادر

المصادر العربية

أ.الكتب العربية

- 1-الصدر، محمد باقر " فلسفتنا"، المجمع العلمي للشهيد الصدر (قده)، النجف 1958
- 2-العلي، عبد الستار، والقندلجي، عامر" المدخل الى ادارة المعرفة" دار المسيرة، عمان 2006
- 3-العيان، ربحي مصطفى، "ادارة المعرفة" دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2008
- 4-العيان، محمود سلمان "السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال" دار وائل للنشر عمان، 2005
- 5-الغالبى وادريس" الادارة الاستراتيجية" دار وائل، عمان، 2007
- 6-الدوري، زكريا مطلق، وصالح، احمد علي" الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الاعمال قراءات وبحوث" دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009 .
- 7-حسن، محمد حربي والشماع، خليل احمد" علم المنظمة الاصول والطور ةالتكامل" دار الكتب للطباعة والنشر جامعة الموصل، الموصل، 1989
- 8-خليل، محمد صبري"مقدمة في الفلسفة وقضاياها" الجمعية الفلسفية لطلاب جامعة الخرطوم، الخرطوم 2005

ب.الدوريات

- 1- الخفاجي، نعمة عباس"التفكير الاستراتيجي اطار نظري " مجلة جامعة بابل ، المجلد 3 العدد 1، 1998ص1073
- 2- الدوري، زكريا مطلق، " الهدم الخلاق وامكانية اعتماده كنموذج ابداعي في المنظمات العربية"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 14 العدد 2008، 51الاردن ص65-77
- 3- الرحيم ، اياد محمود عبد الكريم، 2007، التغيير التنظيمي وسيلة المنظمة للبقاء والتكيف دراسة تطبيقية في شركة المنتجات النفطية، مجلة التقني، المجلد 20 العدد 2ص15
- 4-بوشنسكي، أم. "الفلسفة المعاصرة في اوربا"ترجمة عزت قرني، مجلة عالم المعرفة العدد165، 1992ص154

المصادر الاجنبية

A.Books

- 1.Ansoff, H. I., & McDonnell, E. J.,1990"Impanting Strategic Management"2nd ed.Prentice Hall .
- 2.Bennet, A. & Bennet, D. ,2004 "Organizational survival in the new world: Theintelligent complex adaptive system . New York: Elsevier
- 3.Dalkir, Kimiz,2005"Knowlrdge Management Theory And practice" Elsevier Inc.

4. Filmon, A. & Uriarte, Jr., 2008 "Introduction to Knowledge Management" ASEAN Foundation, Jakarta, Indonesia.
5. Gottschalk, Petter, 2005 "Strategic Knowledge Management Technology" Idea Group Publishing.
6. Hill, C. W. & Jones, G. R. 2001, Strategic management theory, Houghton Mifflin Company, New York
7. Hope J. & Hope T., 1997 "Competing In Third Wave: Ten keys, Management Issuesm Of Information Age "boston.
8. Kalvet, Tarmo & Kattel Rainer, 2006 " Creative Destruction Management : Meeting the Challenges of the Techno-Economic Paradigm Shift" PRA XIS Center for Policy Studies
9. Loudon k. & Loudon J., 2000 "Management Information System And Organization Technology In The Net Worked Enterprise" 3rd .ed Printic Hill Inc. New Jursy.
10. Lawrence ,E., 1999 "strategic thinking "personal Development & Resourcing group. 9. Maire, R., 2001 "knowledge management system "Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
11. Maier, Ronald, 2007 " Knowledge Management Systems Information and Communication Technologies for Knowledge Management" 3rd.ed. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
12. Mertins ,K.et.al., 2001 "knowledge Management Best Practices In Europe, Springier ,Verlag , Berlin Heidelberg.
13. Nonaka, L. and Tekeuchi H. (1995). The Knowledge Creating Company, New York: Oxford Press NY, U.S.A.
14. O'sullivan, David & Dooly, Lawrence, 2009 " Applying Innovation" SAGE Publication, Inc. India
15. Oxford Word Power, Oxford University Press, 11th, ed. UK., 2004.
16. Schwartz, David G. (2006) " Encyclopedia of Knowledge Management" Idea Group Reference
17. White, Colin, 2004 "Strategic Management" Palgrave Macmillan.
18. Wiig, K. (1993). Knowledge management foundations. Arlington, TX: Schema Press.
19. Wiig, Karl M., 2002 "knowledge Management Foundation Thinking About Thinking" Arlington ,Schima press.

B. Periodicals:

1. Earl, M., 2001 "knowledge Management, Towards a Toxonomy" journal of management information system Vol.18.
2. Filemon A. & Uriarte J. 2008 "Introduction to Knowledge Management" ASEAN Foundation, Jakarta, Indonesia, 2008.
3. Heracleous, L., 1998, Strategic Thinking or Strategic Planning, Long Range Planning, Vol.31, No.3, pp.418-487.
4. Lieddka, J. 1999 "Strategic thinking: Can it be taught" Long range planning , Vol.31, No.1, pp.120-129.