

دور استمطار الأفكار في تعزيز تقاسم المعرفة دراسة استطلاعية لأراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل

م.د.علي عبد الستار عبد الجبار الحافظ

قسم الإدارة الصناعية

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل

أ.م.د.سامي نياي محل الجنايبي

قسم إدارة الأعمال

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة تكريت

الملخص

يعد استمطار الأفكار واحداً من التقنيات المستخدمة بشكل متزايد في مجموعات اتخاذ القرارات، إذ يركز على تذكر ما نعرفه عن موضوع معين واستحضاره والاستفادة منه ، إذ يعد موجهاً لتقنيات أخرى ،فضلاً عن كونه الأساس لحل المشكلات بشكل خلاق ومبدع ، إذ من خلاله يتبادل الأفراد العاملون مجموعة أفكار ومعارف ويتشاركون بها بحرية، ويولدون أفكار وإجابات عن سؤال محدد. ومن الملاحظ أن جلسات استمطار الأفكار ما هي إلا جلسات توليد أفكار ومقترحات لحل مشكلة معينة ،هذه الأفكار يعتمد في بنائها على ما يتمتع به العاملون من معرفة وخبرة في مجال أعمالهم وتخصصاتهم، هذه المعرفة التي ستجد الحلول للمشكلات المطروحة في جلسات استمطار الأفكار. عليه فقد ركزت هذه الدراسة على تحديد دور استمطار الأفكار في تعزيز تقاسم المعرفة بين العاملين إذ أنه ومن خلال جلسات العصف الذهني، سيكون هناك تقاسم للمعرفة بشكل فعلي، ويهدف هذا التقاسم إلى الخروج بجملته من الحلول لمشكلة واحدة.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات لعل أهمها (وجود العديد من المحددات التي قد تعيق تقاسم المعرفة في المنظمة عينة البحث، وبالذات المحددات الشخصية، والثقافية، والإجرائية). وبناءً على الاستنتاجات تم اقتراح جملة توصيات لعل أهمها (ضرورة الاهتمام باجتماعات مجالس الأقسام ، والحلقات النقاشية، والمناقشات، وتحديد مواعيد دورية ومنتظمة لانعقادها، والتأكيد على مناقشة كل المشكلات والحالات التي تحتاج إلى عدد من الأفكار والبدائل لحلها، إذ إن هذا الأمر له دور كبير في تعزيز تقاسم المعرفة فيما بين العاملين في القسم الواحد ، والأقسام الأخرى ضمن الكلية الواحدة.

Abstract

The brainstorming is one of the techniques used increasingly in groups of decision-making, as it focuses on remembering what we know about a particular subject and conjured up and take advantage of it, as it is directed to other technologies, as well as a foundation to solve problems creatively and creator, as of which the share of individuals working group ideas and knowledge and share it freely, and generate ideas and answers to specific question.

It is noted that brainstorming sessions are only meetings to generate ideas and proposals to solve a specific problem, these ideas adopted in the construction of that enjoyed by workers of the knowledge and experience in their work and their specialties, this knowledge that you'll find solutions to the problems raised in the meetings of the brainstorming.

Therefore this study focused on determining the role of brainstorming in the promotion of knowledge sharing among employees as it is through brainstorming sessions, there will be a sharing of knowledge effectively, and aims to go out sharing a host of solutions to one problem.

The study found a number of conclusions may be most important (and there are many determinants that may impede the sharing of knowledge in the organization the research sample, in particular the determinants of personal, cultural, and procedural) and based on the conclusions have been proposed a number of recommendations Perhaps the most important (need to focus on the meetings of the District Councils, and workshops panel discussion, and discussions, and the scheduling of periodic and

regular session, and the emphasis on a discussion of all problems and situations that need to be a number of ideas and alternatives to solve, since it has a big role in promoting knowledge sharing among workers in one section, and other divisions within the College

المقدمة

إن استمطار الأفكار هو نشاط صمم لمساعدة المجموعات على توليد الكثير من الأفكار والمقترحات في زمن قصير نسبياً، إذ يمكن للمنظمات ان تستعمل استمطار الأفكار لحل المشكلات.

إن الهدف من استمطار الأفكار هو لحث المجموعات على التفكير الخلاق والمبدع، لإيجاد بعض الأفكار الجديدة والمبدعة، واستمطار الأفكار يمثل طريقاً رائعاً لدفع أعضاء الفريق الواحد للتقاسم في المعرفة التي لديهم، ان الهدف من تقاسم المعرفة هو خلق معرفة جديدة لحل مشكلة، من خلال معرفة موجودة، واستغلال المعرفة بشكل أفضل.

لقد أصبحت إدارة المنظمة، ومن خلال ادارة المعرفة تركز على طرق تقاسم، وخزن المعرفة الفردية، لتحقيق كفاءة، وسرعة، وفاعلية الادارة ككل، اذ انه من خلال مشاركة المعرفة بين العاملين في المنظمة، يمكن ان يحدث اختلاف كبير عما كانت عليه المنظمة في السابق مقارنة بالوضع الحالي. وذلك لان تقاسم المعرفة جزء مهم من ادارة المعرفة.

مشكلة الدراسة

إن استمطار الأفكار وجد ليضيف طريقة جذابة لجذب اهتمام المجموعات، لتطوير أفكار خلاقية، إذ يساعد استمطار الأفكار الفريق على التحرر من القيود التي فرضتها المشكلة مثار النقاش، لإتاحة الفرصة لتدفق الأفكار بحرية باتجاه إيجاد الحل لهذه المشكلة، هذا التدفق للأفكار قد ينتج العديد من الأفكار التي قد تبدو للوهلة الأولى إنها أفكار غير مكتملة، لكنها بطبيعة الحال قد تقود الى حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات، وهو بذلك يعد أسلوباً تعليمياً تدريبياً يقوم على حرية التفكير، ويستخدم من أجل توليد اكبر قدر من الأفكار لمعالجة موضوع من الموضوعات المفتوحة من المهتمين أو المعنيين بالموضوع خلال جلسة قصيرة. يعد تقاسم المعرفة أمر بالغ الحساسية بالنسبة للمنظمات التي تسعى جاهدة لاستخدام المعرفة التي لديها كموجود لتحقيق الميزة التنافسية، ويمكن ان تكون جلسات استمطار الأفكار ممكناً أساسياً مهماً لتعزيز تقاسم المعرفة، إذ أن البؤرة الأساسية سوف تركز على الفرد، الذي يستطيع ان يشرح، ويرمز، ويوصل المعرفة الى الافراد الاخرين فضلا عن المجموعات، والمنظمات.

إذ يتطلب تقاسم المعرفة من العاملين أن يتقاسموا بالمعرفة التي لديهم أكثر من احتفاظهم بها في داخلهم، والتقاسم بها من خلال تبادل تلك المعرفة بين الأشخاص، وعليه فإن مشكلة البحث تبرز من خلال التساؤلات الآتية:

١. هل هناك تأثير معنوي للعصف الذهني في تعزيز تقاسم المعرفة من وجهة نظر التدريسيين عينة الدراسة؟

٢. هل هناك علاقة معنوية بين استمطار الأفكار وتقاسم المعرفة من وجهة نظر التدريسيين عينة الدراسة؟

٣. هل توجد محددات تعيق تقاسم المعرفة لدى أفراد عينة الدراسة؟

٤. ما أكثر المحددات التي تعيق تقاسم المعرفة في المنظمة عينة الدراسة؟

أهمية الدراسة

تعدّ هذه الدراسة محاولة لمعرفة آثار استمطار الأفكار في تعزيز تقاسم المعرفة، إذ أن استمطار الأفكار يحتوي ضمناً على عمليات تقاسم المعرفة، من خلال كون جلسات استمطار الأفكار ماهي إلا تبادل للأفكار، وطرح العديد من الأفكار يعني ضمناً مشاركة أفراد الفريق بما لديهم من معرفة، وبذلك تنتقل المعرفة من فرد إلى آخر، ويتم التقاسم بها سواء كان هذا التقاسم بين فرد، وآخر، أو مجموعة وأخرى، أو قسم وآخر، وحتى بين منظمة وأخرى، إذ أنه بتقاسم المعرفة ستتمكن المنظمات من النهوض بمستوى معرفتها، ومن ثم استخدام هذه المعرفة كميزة تنافسية، وهذا مايمثل أهمية الدراسة في الجانب النظري.

أما ميدانياً فتكمن أهمية الدراسة في محاولة تقديم الأسس العلمية التي تمكن كليات الجامعة عينة الدراسة من تسليط الضوء على استمطار الأفكار، والتأكيد على دور استمطار الأفكار في تعزيز تقاسم المعرفة، وبناءً على ما تقدم يمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة من خلال:

١. تحديد دور استمطار الأفكار في تعزيز تقاسم المعرفة في المنظمة المبحوثة.
٢. توجيه الأنظار نحو مفاهيم إدارية متعلقة في مجال التفكير الإبداعي والمعرفة ألا وهي، استمطار الأفكار، ومشاركة المعرفة، إذ لم تحضى هذه المفاهيم بالاهتمام الكافي.
٣. أصبح تقاسم المعرفة قوة، بعد أن كانت المعرفة ذاتها في المنظمة هي القوة، وإدارة المعرفة في المنظمات المعاصرة تعد ميزة تنافسية، إلا أنه لن يكتب لها النجاح ما لم يتم التقاسم بها بين أفراد المنظمة.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة بتقييم الوضع الحالي الذي تشهده المنظمات مجتمع الدراسة (الكليات في جامعة الموصل) في مجال استمطار الأفكار، ومدى الاستفادة في الاجتماعات، والحلقات النقاشية، لتسهيل حل المشكلات، فضلاً عن التعرف على طبيعة عمليات تقاسم المعرفة بين الأفراد عينة الدراسة، لذا يتركز الهدف الرئيس للدراسة على محاولة تحديد دور استمطار الأفكار في تعزيز تقاسم المعرفة. وبجانب ذلك يمكن تأشير عدد من الأهداف إلى ترمي الدراسة إلى تحقيقها:

١. التعرف على دور استمطار الأفكار في تعزيز تقاسم المعرفة.
٢. تحديد المستلزمات الضرورية لأجل تحقيق نجاح تقاسم المعرفة من خلال التركيز على استمطار الأفكار كأداة لتعزيز تقاسم المعرفة.
٣. التعرف على واقع تقاسم المعرفة في المنظمات مجتمع الدراسة.
٤. تشخيص وجود استمطار الأفكار في الميدان الفعلي للدراسة.

فرضيات الدراسة

اعتماداً على ما ورد ذكره في مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، فإن فرضيات الدراسة تكون كالآتي:

١. هناك علاقة ارتباط معنوية بين استمطار الأفكار وتقاسم المعرفة.
٢. هناك تأثير معنوي للعصف الذهني في تعزيز تقاسم المعرفة.
٣. تتباين المحددات التي تعيق تقاسم المعرفة في المنظمة عينة الدراسة في إعاقته لتقاسم المعرفة.

منهج الدراسة

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي والتحليلي في وصف مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، فضلاً عن تحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

حدود الدراسة

١. الحدود الزمنية: حددت مدة الدراسة ٢٥/٨/٢٠١٠-١٥/١١/٢٠١٠ لغرض الحصول على البيانات اللازمة.

٢. الحدود المكانية: تمثلت بالكليات التابعة لجامعة الموصل.

أساليب جمع البيانات

تمت الاستعانة بالمصادر الأجنبية ذات العلاقة بالمتغيرات المبحوثة لتغطية الجانب النظري ودعم الجانب الميداني لها، فضلاً عن الاستعانة باستمارة الاستبانة للحصول على البيانات المتعلقة بالجانب الميداني، إذ تم إعداد الاستبانة في ضوء الرؤية العلمية المتحققة من خلال استطلاع ماهر متاح من المصادر، إذ تم إعداد العبارات الخاصة باستمطار الأفكار اعتماداً على عدة دراسات منها (Sener & Stockman: 2004)، (Baumgartener: 2010) (Steege: 1999)، (الهويدي، ٢٠٠٥)، أما فيما يخص بعد تقاسم المعرفة فقد تم إعداد العبارات الخاصة به اعتماداً على عدة دراسات منها: (Gnezdova et.al., 2005)، (Jain et. al., 2007)، (Csepeg I: 2010)، و (Kruger: 2010). كما تم توزيع الاستمارة على عدد من الخبراء من أجل الاستفادة من آرائهم حول قياس المتغيرات لكل فقرة^(*).

أولاً: استمطار الأفكار

لقد اكتشف مصطلح استمطار الأفكار (Brainstorming) لأول مرة من قبل (Alex Oxborn) الذي عد رائداً في مجال الحلول للمشكلات، وقد اوجد هذه التقنية عندما كان رئيساً ومؤسساً لشركة إعلانات في ثلاثينيات، وأربعينيات القرن الماضي، وقد استخدم أسلوب استمطار الأفكار لمساعدة العاملين في المنظمة على توليد أفكار جديدة، وكثيرة لعمل الإعلانات، وقد كانت هذه التقنية ناجحة جداً، بحيث تستخدم في حالات متعددة، عندما تكون هناك حاجة للأفكار للمساعدة في حل مشكلة معينة (Steege: 1999: 1) لقد أصبح استمطار الأفكار مستخدماً في تطبيقات مختلفة، وفي أوضاع مختلفة، مثل التعليم، والصحة، والتصنيع، والدوائر الحكومية. إذ أن الهدف من استمطار الأفكار هو تطوير أكبر عدد ممكن من الأفكار، وهذا بسبب كمية الأفكار التي ستؤدي إلى نوعية، بعبارة أخرى الكثير من الأفكار تولد، وعلى الأرجح فإن المجموعة تستنتج أفكاراً جديدة من بين الأفكار الكثيرة التي تم توليدها.

إذ أن الأفكار التي يتم توليدها في الجلسة ستستخدم في إثارة أفكار جديدة، وبهذه الحالة فإن الأفراد المشاركون يكونون مخزنين بالمعلومات المتعلقة بالوضع أو المشكلة النهائية (Sener&Steckman: 2004: 19)

لقد أشار (Osborn: 2001: 151-152) إلى استمطار الأفكار على أنه "مؤتمر تعليمي يقوم على أساس تقديم المادة التعليمية في صورة مشكلات تسمح للأفراد بالتفكير الجماعي لإنتاج،

(*) تم عرض الاستبانة على السادة المدرجة أسماؤهم أدناه:

١. م. د. سرمد غانم صالح، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.
٢. م. د. عادل ذاكر النعمة، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.
٣. م. د. نجلة يونس محمد، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.
٤. م. د. ناهدة إسماعيل الحمداني، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.
٥. م. د. معن وعداة المعاضيدي، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.
٦. م. د. رعد عدنان رؤوف، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.
٧. م. د. منال عبدالجبار السماك، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.

وتوليد اكبر عدد ممكن من الأفكار، أو الحلول التي تدور بأذهانهم مع أرجاء النقد، أو التقييم الى مابعد الوقت المحدد لتناول المشكلة.

يعدّ استمطار الأفكار أسلوباً فعالاً لزيادة قدرات المجموعات على إيجاد، وتوليد الأفكار، وبنفس الوقت فإنه أن لم يتم تنظيم استمطار الأفكار بشكل صحيح فإن ذلك يعد مضيعة للكلفة، والوقت. إن استمطار الأفكار طريق إلى القوة التعاونية المنتجة لجماعات من الافراد، والعاملين وأي مجموعة من العاملين، ستمتلك المدى الأوسع من التجربة، والمعرفة مقارنة مع أي فرد ضمن هذه المجموعة (Baumgartener: 2010: 3)

ومن الملاحظ تعدد تسميات استمطار الأفكار، إذ قد يسمى بأسلوب أمطار الدماغ، أو توليد الأفكار، والعصف الذهني، والذهانة المعمقة، إذ أن العقل يتعرف الى المشكلة، ثم يتفحصها، ويدقق في جزئياتها، حتى يتمكن من الوصول الى الحل الإبداعي المناسب (الأغا، ٢٠٠٩، ١٣) ويتفق الباحثان على تسمية استمطار الأفكار اتفاقاً مع أغلب الدراسات التي تشير إلى هذه التسمية. وقد أشار (Yagiz, 2004, 2) إلى أن استمطار الأفكار على أنه أداة تستخدم من قبل الفرق لإبداع تمهيدي للخيارات في بيئة خالية من الانتقاد.

ومما تقدم يشير الباحثان إلى أن استمطار الأفكار مدخل غير محدود لتوليد الأفكار من قبل مجموعات، صممت لإنتاج كمية كبيرة من الأفكار، وإنها تولد طاقة، وتتضمن الفريق كله، ويجب ان تحفز الإبداع.

وهذا الإجراء (استمطار الأفكار) سيشجع التفكير المتشعب، وإنتاج الكثير من الأفكار المختلفة في فترة زمنية قصيرة نسبياً. فضلاً عن كونه طريقة لتوليد كمية كبيرة من الأفكار بهدف الحصول على مشاركة كاملة لكل أعضاء المجموعة. وانه يمثل فترة من الزمن يكون فيها تقييم الأفكار معلقاً، والأفكار الخاصة بقضية معينة يسمح بتطويرها بحرية.

وفي ضوء ما تقدم يرى الباحثان أن استمطار الأفكار يمكن تعريفه على انه (عملية فعالة لتوليد أفكار جديدة مبدعة، والتي من الممكن ان تطبق في موقع العمل لتحسين العمليات، والأنظمة، ومهارات صنع القرارات، وخدمات الزبائن، وعمليات الفرق، وأي وظيفة اخرى مرتبطة بنشاط او مسؤولية).

القواعد الأساسية لاستخدام استمطار الأفكار

يشير (Steege, 1999: 1-2) إلى أربعة تعليمات مهمة لإجراء عصف ذهني ناجح، فضلاً عن كون هذه التعليمات الأربعة للتفكير المتشعب حرجة بالنسبة لعملية استمطار الأفكار. إن هذه التعليمات هي قواعد أساسية لتنفيذ عصف ذهني ناجح ويمكن إدراج هذه القواعد وكما يأتي:

١. أرجاء الحكم.
 ٢. الكفاح للكمية الأفضل للأفكار.
 ٣. التفكير بحرية.
 ٤. التأكيد على الضم (الجمع)
- فيما أشار (الهويدي، ٢٠٠٥، ٢٣٣) إلى أن مبادئ استمطار الأفكار تضم في طياتها خمسة خطوات أساسية هي:
١. تأجيل الحكم وأرجاء التقييم.
 ٢. إطلاق حرية التفكير وقبول الأفكار المطروحة.
 ٣. الحكم قبل الكيف
 ٤. بلورة أفكار الآخرين وتطويرها.
 ٥. إيجاد العلاقات بين الأفكار المطروحة.
- واستناداً إلى ما تقدم يرى الباحثان، من خلال آراء الباحثين والكتاب أن قواعد استخدام استمطار الأفكار هي:

١. أرجاء الحكم.
٢. السعي نحو كمية أكبر من الأفكار.
٣. إتاحة حرية التفكير وقبول الأفكار المطروحة.
٤. التأكيد على ضم (أو تجميع) الأفكار.
٥. إيجاد العلاقات بين الأفكار المطروحة.

مراحل تطبيق استمطار الأفكار

يشير (الأحمدي، ٢٠٠٦، ١٧) إلى أن المراحل التي يمر بها تطبيق استمطار الأفكار هي:

١. طرح وشرح تعريف المشكلة.
 ٢. بلورة المشكلة وإعادة صياغتها.
 ٣. الإشارة الحرة للأفكار.
 ٤. تقييم الأفكار التي تم التوصل إليها.
 ٥. الإعداد لوضع الأفكار.
- في حين أشار (Yagiz: 2009: 6) الى ان مراحل تطبيق استمطار الأفكار هي:-

١. مراجعة قواعد استمطار الأفكار.
٢. وضع مهلة زمنية.
٣. وضع مجموعة من الأسئلة.
٤. تجميع الأفكار.
- أ. منتظم.
- ب. غير منتظم.
٥. تسجيل وعرض الأفكار.
٦. توضيح المعنى.
٧. إزالة التكرار.

ويشير (Logan: 2004: 1) الى ان المراحل الاساسية للعصف الذهني تتمثل بما يأتي:

١. مراجعة القواعد الاساسية للعصف الذهني.
٢. التأكيد على ان المشاركين في استمطار الأفكار (فريق استمطار الأفكار) على اطلاع واضح على الموضوع، ولهم بضعة دقائق للتفكير بشكل هادئ قبل طرح أفكارهم .
٣. تسجيل كل الأفكار في لوحة بيضاء دون ان تناقش، والتفكير بسرعة والمناقشة لاحقاً.
٤. إذا ما حصل أي تباطؤ، فيجب الاستمرار في دفع العملية، والطلب من المجموعة البقاء على الفكرة، او النظر الى الموضوع من منظور جديد.
٥. عندما يتوقف طرح الأفكار، فان استمطار الأفكار في هذه الحالة يكون قد انتهى، وتبدأ عملية التحليل، والاستيضاح للتأكد من كل فكرة بأنها تمت بشكل صحيح، اذ ان أفكار الفريق، ومناقشات الأفكار، تعطي الأولوية للحصول على الإجماع على الفكرة الأفضل.
- ومن خلال ما تقدم، واستناداً إلى آراء الباحثين يرى الباحثان أن المراحل الأساسية للعصف الذهني هي:

١. ضرورة وضع وقت محدد (٢٠-١٠ دقيقة)، اعتماداً على حجم فريق العمل، وتحديد القضية أو المشكلة.
٢. حجم الفريق الأمثل هو (٣-١٥ شخصاً)، وإذا كان لدينا عدد أكبر من العاملين، ينبغي تقسيم المجموعات إلى فريقين أو أكثر، ومن ثم استمطار الأفكار على نحو آني.
٣. في بداية الجلسة يجب أن يوضح رئيس الجلسة أهداف الجلسة، ويصف الموضوع المختار، مع ضمان تركيز أعضاء الفريق.

٤. التساؤل أو القضية يجب أن يتاح لكل أعضاء الفريق المشاركة فيها، والتركيز على قضية واحدة في كل جلسة.
٥. قد تتباين مستويات معرفة الفريق بتفاصيل المشكلة، وفي هذه الحالة المطلوب من رئيس الجلسة إعطاء المشاركين الحد الأدنى من المعلومات حول القضية أو المشكلة.
٦. كل المقترحات المطروحة من قبل أعضاء الفريق، مهما كانت غريبة، يجب ان تسجل على اللوحة، وتكون مرئية على نحو واضح من قبل كل أعضاء الفريق.
٧. بعد توقف طرح الأفكار، فإن استمطار الأفكار يكون قد انتهى، لتعقبه فيما بعد عمليات التحليل، والمناقشة للتأكد من واقعية كل فكرة، وإمكانية تطبيقها، ومن ثم يصار إلى ترتيب هذه الأفكار بحسب ما تمتاز به لحل المشكلة.

عيوب استمطار الأفكار

لقد أشار العديد من الباحثين الى أهمية استمطار الأفكار، غير أن ذلك لا ينفي وجود عيوب للعصف الذهني، اذ يشير (الهويدي، ٢٠٠٥، ٢٣٤) الى ان عيوب استمطار الأفكار هي:

١. قد تحتاج الى وقت طويل لتحقيق الأهداف المرجوة.
٢. تركز هذه الطريقة على الاراء المقترحة من المجموعة، وتهمل تعلم الفرد.
٣. سيطرة بعض المتعلمين، أو ذوي الخبرة من أعضاء الفريق على المجموعة، وبالتالي تقل مشاركة أعضاء الفريق من قلبي الخبرة.
٤. قد لا تصلح هذه الطريقة مع مجموعة عدد أفرادها كبير وبالتالي ربما تنعدم مشاركة بعض الأفراد.
٥. قد لا يجيدها الكثير من رؤساء الجلسات.
٦. قد لا تكون الأفكار المطروحة مثيرة، ومتشعبة، مما سيؤدي الى ابتعاد أعضاء الفريق عن الهدف الأساسي ولا تحقق الجلسة الأهداف المرجوة.

ثانياً: تقاسم المعرفة Knowledge Sharing (المفهوم)

إن المعرفة تنتقل ويتم التقاسم بها، وبشكل مستمر، سواء كان الأمر داخل المنظمة، او بين المنظمات، سواء تم ادارة هذا الأمر، أم لم يتم إدارته، أن تقاسم المعرفة يثير قضايا ذات علاقة بتنافسية المنظمة، وتساهم جوهرياً في خلق المعرفة.

ومن المعروف أن المنظمات تمتلك مصادر غنية من المعرفة المجهولة، وغير المستغلة على شكل خبرة، وممارسات أفضل، ومعرفة ضمنية بصيغة معرفة-كيف (Knowledge)، ومعارف محددة، تجعل جسم هذه المعرفة الشخصية، متاحة للآخرين، ونشاط مركزي في منظمات خلق المعرفة (Gnezdova, et. al., 2005: 2) طبقاً لتعريف قاموس (Oxford) فان المعرفة تعد الخبرة، والمهارات التي يستطيع العاملون أن يحصلوا عليها من خلال التعلم والخبرة.

وعلى اعتبار أن الخبرة منظور عمل، فإنه يمكن أن تعرف على إنها أحد مفاتيح الميزة التنافسية للمنظمة. وبشكل خاص القدرة على تحويلها، والمشاركة بها، وتكاملها بشكل فعال (Brown & Duynid, 1998, 90).

إن التقاسم المعرفي وكما عرفه (Jain et. al., 2007, 1) على أنه المدى الذي يمكن أن يتم تقاسم المعرفة به. في حين أشار (Brich Man. et. al., 2005, 3) إلى التقاسم المعرفة على انه العملية التي يتم فيها اسر المعرفة، او نقل، او تحريك المعرفة من وحدة مصدرية (Source Unite) إلى وحدة مستلمة (Vecipieut Unite).

مما تقدم يرى الباحثان أن تقاسم المعرفة يشير على نحو عام إلى تبادل، ومناقشة المعرفة، مع فرق داخلية وخارجية، عن طريق قنوات متنوعة (مثل ذلك القياس، المناقشة، المؤتمرات، شبكات الاعمال الرسمية وغير الرسمية، الممارسة الأفضل، قاعدة البيانات، وتهدف الى توسيع قيمة استعمال المعرفة، أثناء تغيير المعرفة، ولخلق الترابط. وعليه فإن تقاسم المعرفة هو عملية تعنى باكتساب الخبرة من شخص آخر، وهذا يعزز التعلم في المنظمة.

وعلى نحو عام فإن العاملين قادرون على إعادة تكييف، وإعادة بناء المعرفة، وهم الكيان الوحيد الذي يخزن المعرفة (بنوعها ضمنية أو ظاهرة)، وهم يستطيعون تطبيقها في حالات جديدة، ولذلك يتضمن اشتراك المعرفة:

١. أي نشاط يهدف للتقاسم في المعرفة بين العاملين مع بعضهم البعض للترويج، للممارسة، أو لنشاط معين.
٢. الأوضاع التي يتم فيها تقاسم المعرفة قد لا يكون واضح الهدف، وبالرغم من ذلك فإن المعرفة والخبرات مشتركة.

أهمية تقاسم المعرفة

لقد تعددت وجهات نظر المنظمات فيما يخص موضوع تقاسم المعرفة، إذ ينظر إليه البعض على انه خطر، وهذا الاعتقاد ناجم في الشعور بان تقاسم المعرفة هو إعطاء أو إفساء لأسرار المنظمة للغير، هذا من جهة، ومن جهة اخرى، يعتقد آخرون بان هناك منفعة كامنة في نشر المعرفة داخل المنظمة، وربما خارج حدود المنظمة، ودعمها، وكما هو معروف تقتضى ادارة المعرفة ان التقاسم بشكل عام مفيد، وهام إذا ما أرادت المنظمة إدراك إمكانياتها (King: 2008: 74).

إن تقاسم المعرفة يضمن السرعة في الممارسة الأفضل، ويتيح استخدام المعرفة الخاصة (Private Knowledge) في حل المشكلات، أو عمليات صناعة القرارات، ولقد ناقش الباحثون والكتاب أهمية تقاسم المعرفة في المنظمة، إذ يقود تقاسم المعرفة إلى أفضلية تداؤبية الكلفة (Synergistic Cost advantage)، وتزويد المصدر المشترك بأقل كلفة مقارنة مع الحالة التي تشرك فيها أجزاء متعددة في المنظمة لإيجاد نفس المنتج، فضلاً عن ذلك يسمح تقاسم المعرفة للعاملين بالحصول على معرفة ومعلومات أكثر كمالاً، وليكون العاملون قادرين على اتخاذ قرارات مطلقة، وبشكل أفضل (Marouf: 2005: 40).

ويشير باحثون في مجال تقاسم المعرفة أمثال (Hansen: 1999)، و (Nonaka: 1994) و (Tsa & Ghoshal: 1998)، (VonKrogh: 1998) الى ان لتقاسم المعرفة دور مهم وأساسي في خلق المعرفة.

ركزت معظم الدراسات على تقاسم المعرفة الداخلي (Within-Organization Sharing) على قدرة المنظمات على الأداء بشكل أفضل. واعتبرت بعض الدراسات المشاركة بالمعرفة ضمن المنظمة. كمؤشر على قدرة المنظمة، ورسخت كيفية خلق المنظمة لمعرفة جديدة والمحافظة على قدرات المنظمة وصيانتها (Jeppesen & Laursen,2007,5) لقد أشار (Sethuma: 2007: 2) إلى أن أهمية تقاسم المعرفة تكمن في:

١. يرفع تقاسم المعرفة الإبداع من خلال تشجيع التدفق الحر للأفكار.
٢. المساعدة في فهم الأسواق والزبائن.
٣. تطوير المنتجات والخدمات.
٤. تطوير الرؤى والاستراتيجيات.
٥. بناء التنافسية.

٦. تحسين خدمات الزبون بتحسين وقت الاستجابة.
٧. تعزيز العائدات من خلال تقديم المنتجات والخدمات بصورة أسرع.
٨. تعزيز نسبة احتفاظ المستخدم للمعرفة، من خلال إدراك قيمة المعرفة للفرد، ومكافئة عليها.
٩. انسيابية العمليات وتقليل الكلف من خلال إزالة العمليات الزائدة، وغير الضرورية.

لماذا تقاسم المعرفة

إن السبب وراء تقاسم المعرفة كونه أداة متزايدة الأهمية، وذلك من خلال إمكانية استعمالها للترويج لاتخاذ القرارات، وبأخذ هذه الحقيقة بنظر الاعتبار (التي تعد احد اهم المهام للمدراء)، وهي مساعدة العاملين على رؤية تقاسم المعرفة على أنها ليس من أولويات المنظمة فحسب، وإنما ضمن أولويات العاملين أنفسهم.

إذ أن تقاسم المعرفة سيصبح واقعياً في المنظمة، إذا فهم العاملون بأن تقاسم يعرفونه يمكن أن يدعمهم في انجاز وظائفهم بشكل أكثر كفاءة، للاحتفاظ بوظائفهم، والمساعدة على تطويرهم الذاتي. فضلاً عن ذلك فإن الفهم الأوسع للاهتمامات المنظمة، والوضع العالمي، والعمليات، ربما يساعد العاملين على التقاسم الأفضل لأجل موقع المنظمة التنافسي، وإدارة تقاسم المعرفة (Csepreg I, 2010, 20).

في حين يرى (Guteen, 1999, 3) إلى أن الخلق والتطبيق للمعرفة الجديدة، يعد أمراً ضرورياً للبقاء في معظم الاعمال اليوم، وهناك العديد من الأسباب لذلك وتتضمن:-

١. ان المنتجات غير ملموسة، والأفكار، والعمليات، والمعلومات، هي أسهم تنمو أهميتها على المستوى العالمي مقارنة بالسلع الملموسة، والتقليدية.
٢. أن الميزة التنافسية المستمرة بشكل متزايد هي الإبداع المستمر، بعبارة اخرى تطبيق المعرفة الجديدة.

٣. تزايد دوران العمل في المنظمات، إذ ان الافراد لا يعملون في وظيفة واحدة طيلة حياتهم، فعندما يترك فرد المنظمة فان المعرفة التي يمتلكها هذا الفرد تغادر معه.

٤. مشكلتنا كمنظمة إننا لا نعرف ما نعرفه، سواء أكانت منظمات كبيرة، او صغيرة، أو عالمية، وحتى الموزعة جغرافياً، لا تعرف المنظمة ما نعرفه، إذ ان الخبرة تم تعلمها وتطبيقها في جزء من المنظمة، ولم يتم تعلمها وتطبيقها في جزء آخر.

٥. تسريع التغيير، والتقنية، والعمل الجماعي، وكما تتغير الأشياء، كذلك فان قاعدة المعرفة الخاصة بالمنظمة يجب تحديثها، إذ انه في عالم الاعمال، فان ٥٠% مما نعرفه قبل خمسة سنوات، يعد ملغياً اليوم.

محددات تقاسم المعرفة

لغرض الوصول إلى فهم، وتحديد لمحددات المعرفة (Knowledge Barriers) يجب ان نفهم معنى مصطلح المحدد، إذ يشير (Kruger: 2010: 15) الى المحدد على انه أي ظرف او وضع، او تركيب يعيق الحركة الحرة، ويجعلها صعبة لانجاز تقدم، او لإبراز الأهداف، وهنا ستركز على هذه الظروف، او التركيبات التي تعيق تقاسم المعرفة ضمن المنظمة.

يشير (Jain et.al: 2007: P25) الى ان المحددات التي قد تمنع تقاسم المعرفة يمكن أن تقسم إلى موانع في المنظمة نفسها (او في المستوى التنظيمي)، فضلاً عن تلك التي في المستوى الفردي، ان إحدى الموانع الرئيسية التي لوحظت وعلى نحو متكرر في الأدبيات في ادارة المعرفة هي الثقافة، إذ ان تقاسم المعرفة يفشل في المنظمات بسبب ميل المنظمات الى تغيير ثقافتها لملائمة استراتيجيات تقاسم المعرفة، وممارستها، كما ويتوجب على المنظمات ان تدرك استراتيجيات تقاسم المعرفة التي تلائم ثقافة المنظمة الحالية، وكذلك ينظر الى تقاسم المعرفة تفصيلياً، كفعاليات مختلفة، وليس كجزء من أهداف المنظمة.

لقد لاحظ (Riege: 2005: 21-22) ان القيود المتعلقة بتقاسم المعرفة، وعلى المستوى الفردي تضمنت:

١. قلة مهارات الاتصال.
٢. قلة الشبكات الاجتماعية.
٣. الاختلاف في الثقافة.
٤. قلة الوقت.
٥. قلة الثقة.

أما على مستوى المنظمة فقد ميز (Riege: 2005: 21-22) محددات، او موانع تقاسم المعرفة، وكما يأتي:

١. المنظمات التي تمنع نشر تقاسم المعرفة تؤدي إلى قلة في قابلية النمو الاقتصادي.
٢. المنظمات، وبشكل خاص المنظمات الأصغر، لا تمتلك بنية تحتية، او مصادر كافية.
٣. البيئة ليست باعثة على تشغيل وترويج فعاليات تقاسم المعرفة.
٤. وجود أنظمة تقنيات المعلومات (IT System) ليست بمستوى الجودة المطلوبة، وفي بعض الأحيان، وجود هذه الأنظمة يسئ الملائمة بين حاجات المنظمة، وما الذي جهز بشكل فعلي.
- يرى الباحثان واستناداً إلى ما تقدم إلى وجود العديد من الموانع التي تعيق تنفيذ تقاسم المعرفة، والتحدي الأكبر، يتمثل بكيفية تغير التوجه الفكري للعاملين، وكيفية تحويل ثقافة العاملين من الاعتقاد بان (المعرفة قوة) الى الاعتقاد بان (تقاسم المعرفة قوة)، مثل هذا التغيير ليس من السهولة بمكان إقامته، ويتطلب تدريباً ثابتاً، وتطوير الموارد البشرية في المنظمة، فضلاً عن المحددات الأخرى، ولعل ابرز هذه المحددات هو إدراك او تصور ادارة المعرفة غير قابلة للإدارة، او كنشاط فردي إنساني ضمني، أو كفعالية أو نشاط فردي.
- وبناءً على ذلك فإن المحددات لتقاسم المعرفة وكما يراها الباحثان، وهي:

١. المحددات الشخصية.
٢. المحددات الإجرائية.
٣. المحددات التقنية.
٤. المحددات الثقافية.

المحور الثالث: الإطار الميداني

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث: لقد تم الاعتماد على التوزيعات التكرارية، فضلاً عن النسب المئوية، والأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، في وصف وتشخيص متغيرات البحث كما موضح في الجدول (١)

الجدول (١) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

لمتغيرات البحث

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اتفق بشدة (٥)		اتفق (٤)		غير متأكد (٣)		لا اتفق (٢)		لا اتفق بشدة (١)		الرمز	المتغيرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٠,٥٣٥٧	٤,٠٧٨	١٨,٢	١٤	٧٠,١	٥٤	١٠,٤	٨	-	-	-	-	X1	استحضار الأفكار
٠,٥٧٥٩	٤,٠٣٩	١٦,٩	١٣	٧٠,١	٥٤	١٠,٤	٨	١,٣	١	-	-	X2	
٠,٦٨٤٦	٣,٨٩٤	١٦,٩	١٣	٥٥,٨	٤٣	٢٤,٧	١٩	١,٣	١	-	-	X3	
٠,٥٦٦١	٤,٣٠٢	٣٥,١	٢٧	٥٨,٤	٤٥	٥,٢	٤	-	-	-	-	X4	
٠,٧٢٠٠	٤,٠٣٩	٢٣,٤	١٨	٥٩,٧	٤٦	١١,٧	٩	٣,٩	٣	-	-	X5	
٠,٧٩٣٢	٣,٧٢٣	١٣	١٠	٥١,٩	٤٠	٢٨,٦	٢٢	٣,٩	٣	١,٣	١	X6	
٠,٨٦٧٣	٣,٦٨٤	١٤,٣	١١	٥٠,٦	٣٩	٢٢,١	١٧	١١,٧	٩	-	-	X7	

٠,٧٨٣٤	٣,٦٩٧	١١,٧	٩	٥٣,٢	٤١	٢٦	٢٠	٧,٨	٦	-	-	X8
٠,٦٠١٧	٣,٨٩٤	١٣	١٠	٦٢,٣	٤٨	٢٣,٤	١٨	-	-	-	-	X9
١,٠٠٢٧	٣,٣٥٥	٩,١	٧	٤٢,٩	٣٣	٢٣,٤	١٨	٢٠,٨	١٦	٢,٦	٢	X10
٠,٩٩٧٨	٣,٤٣٤٢	٩,١	٧	٤٦,٨	٣٦	٢٦	٢٠	١١,٧	٩	٥,٢	٤	X11
٠,٦٢٠٥٥	٣,٩٦٠٥	١٥,٦	١٢	٦٤,٩	٥٠	١٦,٩	١٣	١,٣	١	-	-	X12
٠,٨٦٣٥	٣,٦١٨٤	٩,١	٧	٥٥,٨	٤٣	٢٣,٤	١٨	٧,٨	٦	٢,٦	٢	X13
٠,٧٣٩٤	٣,٨٢٤											المعدل الكلي
٠,٦٣١٩	٤,٠٢٦٣	١٩,٥	١٥	٦٣,٦	٤٩	١٤,٣	١١	١,٣	١	-	-	X14
٠,٩٨٠٠	٣,٦٩٧٤	١٨,٢	١٤	٤٦,٨	٣٦	٢٣,٤	١٨	٦,٥	٥	٣,٩	٣	X15
٠,٦٧٣٦٩	٤,١٩٧٤	٣٢,٥	٢٥	٥٤,٥	٤٢	١٠,٤	٨	١,٣	١	-	-	X16
٠,٩٩١٥	٣,٧٦٣٢	٤٢,٧	١٩	٣٩	٣٠	٢٣,٤	١٨	١٠,٤	٨	١,٣	١	X17
٠,٨٣٥٥	٤,٠٩٢١	٣٢,٥	٢٥	٤٨,١	٣٧	١٤,٣	١١	٢,٦	٢	١,٣	١	X18
٠,٧٨٨٩	٤,١٣١٦	٣٢,٥	٢٥	٥٠,٦	٣٩	١٣	١٠	١,٣	١	١,٣	١	X19
٠,٧٨٤٠٥	٤,١٥٧٩	٣٥,١	٢٧	٤٦,٨	٣٦	١٥,٧	١٢	-	-	١,٣	١	X20
٠,٩١٤٩٨	٣,٤٤٧٤	١١,٧	٩	٣٧,٧	٢٩	٣٢,٥	٢٥	١٦,٩	١٣	-	-	X21
٠,٤٨٧٠٢	٤,٠٥٢٦	١٤,٣	١١	٧٥,٣	٥٨	٩,١	٧	-	-	-	-	X22
٠,٨٢٧٩١	٣,٨٥٥٣	١٩,٥	١٥	٥١,٩	٤٠	٢٢,١	١٧	٣,٩	٣	١,٣	١	X23
٠,٨٥٣٧	٤,٠٦٥٨	٣٢,٥	٢٥	٤٦,٨	٣٦	١٣	١٠	٦,٥	٥	-	-	X24
٠,٧٠٦٣٦	٣,٨١٥٨	١١,٧	٩	٦٢,٣	٤٨	١٩,٥	١٥	٥,٢	٤	-	-	X25
٠,٦٥٦٨١	٤,٠٩٢١	٢٣,٤	١٨	٦٣,٦	٤٩	٩,١	٧	٢,٦	٢	-	-	X26
٠,٦٨٠٠٤	٣,٨٦٨٤	١٥,٦	١٢	٥٥,٨	٤٣	٢٦	٢٠	١,٣	١	-	-	X27
٠,٦٣٥٠٩	٤,٢٥٠٠	٣٥,١	٢٧	٥٣,٢	٤١	١٠,٤	٨	-	-	-	-	X28
٠,٦٨٧١٠	٤,١٤٤٧	٢٨,٦	٢٢	٥٨,٤	٤٥	٩,١	٧	٢,٦	٢	-	-	X29
٠,٨٦٧٣٤	٣,٦٨٤٢	١٥,٦	١٢	٤٥,٥	٣٥	٢٩,٩	٢٣	٦,٥	٥	١,٣	١	X30
٠,٩١٤٨٩	٣,٨٢٨٩	٢٢,١	١٧	٤٩,٤	٣٨	١٥,٦	١٢	١١,٧	٩	-	-	X31
٠,٨٤٢٢٠	٣,٧٧٦٣	١٠,٤	٨	٦٨,٨	٥٣	٩,١	٧	٧,٨	٦	٢,٦	٢	X32
٠,٨٣٨٥٥	٣,٧٣٦٨	١٨,٢	١٤	٤٢,٩	٣٣	٣١,٢	٢٤	٦,٥	٥	-	-	X33
٠,٥٢٥٨	٤,٢٦٣٢	٢٩,٩	٢٣	٦٤,٩	٥٠	٣,٩	٣	-	-	-	-	X34
٠,٧٦٧٧٧	٣,٩٥٩٨											المعدل الكلي

الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج معالجة البيانات بالحاسبة الالكترونية باستخدام برنامج SPSS.

١. استمطار الأفكار

يتضح من الجدول (١) ان الفقرات الخاصة بمتغير استمطار الأفكار حصلت على نسبة اتفاق بلغت (٥٣,١٢%) من قبل الافراد المبحوثين، ونلاحظ ان المتغير (X4) (تعقد حلقات نقاشية في فترات زمنية منظمة لمناقشة الأفكار بشكل جماعي) قد حصلت على أعلى نسبة اتفاق من قبل الافراد المبحوثين والبالغة (٩٣,٥%)، وبوسط حسابي قدره (٤,٣٠٢) وانحراف معياري (٠,٥٦٦١)، في حين ان المتغير (X10) (لا يتم تقييم او نقد الأفكار المطروحة من قبل أعضاء مجلس القسم لحل مشكلة معينة) حصل على اقل نسبة اتفاق من قبل الافراد المبحوثين والبالغة (٥٢%) وبوسط حسابي قدره (٣,٣٥٥) وانحراف معياري (١,٠٠٢٧)

٢. تقاسم المعرفة

يبين الجدول (١) إن المتغيرات الخاصة بتقاسم المعرفة حصلت على أعلى نسبة اتفاق بلغت (٥٤,٩)، اذ تبين بان المتغير (X43) (لا أتقاسم مع الآخرين بمعرفتي لكي تبقى هذه المعرفة مصدرا لتمييزي عن الآخرين) حصل على أعلى نسبة تفاف من قبل الافراد المبحوثين وباللغة (٩٤,٨%) بوسط حسابي قدره (٤,٢٦٣)، وانحراف معياري، وقدره (٠,٥٢٥)، بينما حصل المتغير (X21) (تدعم مشاركتي بمعرفتي زيادة تأثيري في صنع القرارات) على اقل نسبة اتفاق من قبل الافراد المبحوثين وباللغة (٤٩,٤) وبوسط حسابي قدره (٣,٤٤٧٤) وانحراف معياري قدره (٠,٩١٤٩٨).

ثانياً: علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

يظهر الجدول (٢) علاقات الارتباط بين استمطار الأفكار بوصفه متغيراً مستقلاً، تقاسم المعرفة بوصفه متغيراً معتمداً.

الجدول (٢)

علاقات الارتباط بين استمطار الأفكار وتقاسم المعرفة

استحضار الأفكار	المتغير المستقل المتغير المعتمد
.703**	تقاسم المعرفة

*P ≤ 0.05

N=76

يتضح من الجدول (٢) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين استمطار الأفكار، بوصفه متغيراً مستقلاً، وتقاسم المعرفة بوصفه متغيراً معتمداً، بدلالة قيمة معامل الارتباط البالغة (0.703)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وحجم عينة (٧٦).

ثالثاً: علاقات التأثير بين متغيرات البحث

يبين الجدول (٣) تأثير المتغير المستقل (استمطار الأفكار) في المتغير المعتمد (تقاسم المعرفة) اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (٧٢,٣٧٢)، وهي قيمة أعلى من القيمة الجدولية وباللغة (٤,٠٠١٢) عند درجتي حرية (١,٧٤)، ومستوى معنوية (٠,٠٥)، وبملاحظة قيمة معامل (B) لاختبار (t) تبين ان قيمة (t) المحسوبة (٨,٥٠٧) ومقدار تأثير (٠,٧٥٤)، بمعنى ان التغيير في المتغير المستقل بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى التغيير بالمتغير المعتمد بمقدار (٠,٧٥٤).

الجدول (٣)

علاقات التأثير بين متغيرات البحث

F	R ²	استمطار الأفكار	B0	المتغير
---	----------------	-----------------	----	---------

جدولية	محسوبة		B1		المستقل المتغير المعتمد
٤,٠٠١٢	٧٢,٣٧٢	٠,٤٩٤	٠,٧٥٤ ٠,٥٠٧ ١,٦٧١	٠,٨٤٧	تقاسم المعرفة

* $P \leq 0.05$

N = 76

df (1.74)

رابعاً: تحديد محددات تقاسم المعرفة بحسب مستوياتها على وفق آراء عينة البحث:-

تشير الفقرات (X28-X34) الى المحددات التي تعيق تقاسم المعرفة والمبينة في الجانب النظري، ومن خلال إجابات الافراد المبحوثين تبين أن أول محدد لتقاسم المعرفة كان يتعلق بالمحددات الشخصية لعينة البحث، وذلك ناجم عن تخوفهم من فقدان تميزهم في حال تقاسمهم لمعرفتهم مع الاخرين. وذلك باتفاق (٩٤,٨%) وبوسط حسابي قدره (٤,٢٦٣) وبانحراف معياري (٠,٥٢٥٨)، في حين كان المحدد الثاني متمثلاً بالمتغير (X28)، إذ حصل على نسبة اتفاق (٨٨,٣%) وبوسط حسابي (٤,٢٥) وبانحراف معياري (٠,٦٣٥٠٩)، والذي يشير الى وجود حالة رفض من الاخرين تعيق تقديم ما لدى الفرد من معرفة.

ونلاحظ أن المحدد الثالث لتقاسم المعرفة تمحور حول قلة العلاقات الاجتماعية، وما تمثله كعائق لتقاسم المعرفة، وذلك باتفاق (٧٨%) من أفراد العينة، وبوسط حسابي قدره (٤,١٤٤٧) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٨٧١) ويلاحظ ان المتغير (X31) والذي يشير الى (غالباً ما يعيقني الروتين الموجود في الكلية من مشاركة المعرفة مع الاخرين) يمثل المحدد الرابع، ويمثل محددًا إجرائيًا، وذلك باتفاق (٧١,٥%)، وبوسط حسابي (٣,٨٢٨) وانحراف معياري قدره (٠,٩١٤٨٩).

الاستنتاجات والمقترحات

استنادا الى ماتم عرضه في الجانبين النظري والتطبيقي يمكن تأشير اهم الاستنتاجات والتوصيات وكما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات

١. يعد استمطار الأفكار استراتيجية مهمة تهدف الى تطوير اكبر عدد ممكن من الأفكار، وهذا مما جعله مفهوما مستخدما في الكثير من التطبيقات، كالتعليم والصحة، والتصنيع، والدوائر الحكومية.

٢. ان الهدف الاساس من تقاسم المعرفة هو تحقيق تبادل، ومناقشة المعرفة وبشكل مستمر سواء أكان داخل المنظمة او خارجها. وذلك لتحقيق استثمار واسع للمعرفة في جميع أجزاء المنظمة.

٣. تأثر وجود العديد من المحددات التي قد تعيق تقاسم المعرفة في المنظمة عينة البحث، وبالذات المحددات الشخصية، والثقافية، والإجرائية.
٤. تأثر وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي وموجب وقوي بين استمطار الأفكار، وتقاسم المعرفة.
٥. تبين أن استمطار الأفكار يعزز وبشكل كبير من تقاسم المعرفة في كليات جامعة الموصل.

المقترحات

بناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أنفاً يمكن عرض المقترحات الآتية:

١. ضرورة إيلاء المزيد من الاهتمام بالمعرفة، وإدارة المعرفة في كليات جامعة الموصل، لغرض تحقيق استفادة قصوى من هذه المعرفة، ولذلك لا بد من التركيز على تقاسم المعرفة بين العاملين لأجل جعل هذه المعرفة ميزة تنافسية تمكن المنظمة المبحوثة من تحقيق مراكز متغيرة مقارنة بالجامعات الأخرى.
٢. ضرورة أن يكون هناك اهتمام وتركيز على تقاسم المعرفة في كليات جامعة الموصل، إذ أنه في حال عدم تقاسم المعرفة بين العاملين سيؤدي ذلك إلى حصر المعرفة في مستوى محدد، أو فرد، أو مجموعة أفراد في المنظمة، ولغرض تعزيز تقاسم المعرفة فإن استمطار الأفكار يعد أحد الأساليب المهمة لتعزيز تقاسم المعرفة.
٣. ضرورة تعزيز ثقافة تقاسم المعرفة في كليات جامعة الموصل، لما لهذا الأمر من دور في تحقيق تميز الجامعة، مقارنة بالجامعات العراقية الأخرى، ويحقق لها الريادة والتفوق على مستوى القطر.
٤. ضرورة الاهتمام باجتماعات مجالس الأقسام، والحلقات النقاشية والمناقشات وتحديد مواعيد دورية منتظمة لانعقادها، والتأكيد على مناقشة كل المشكلات والحالات التي تحتاج إلى عدد من الأفكار والبدائل لحلها، إذ إن هذا الأمر له دور كبير في تعزيز تقاسم المعرفة فيما بين العاملين في القسم الواحد، والأقسام الأخرى ضمن الكلية الواحدة.

المصادر

1. Baumgartner. Jeffrey (2010) "The Complete Guide to managing Tradition al Brainstorming events. Published by Bwiti-Kwerps. Belgium.
٢. العبد الكريم، راشد بن حسين (١٤٢٣) "استراتيجية استمطار الأفكار واستحضار الأفكار، وحيوية تدريبية لتنمية مهارات استمطار الأفكار لدى المعلمين المملكة العربية السعودية،

- وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة للإشراف التربوي، مشروع تطوير استراتيجيات التدريس، الإشراف التربوي المتنوع- مركز الإشراف التربوي في شمال الرياض.
٣. الأغا، مروان هارون سليمان، (٢٠٠٩) "اثر استخدام استراتيجية استمطار الأفكار في تنمية بعض مهارات التفكير الرياضي في جانبي الدماغ لدى طلاب الصف الحادي عشر، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، غزة، فلسطين.
4. Steeg. Sue 1999 "What is brain storming, The international center for studies in creativity.
www.buffalostatedu
5. Sener Pinar & Stockman. Kristina. 2006, "creative problem solving in Swedish organization (<http://epub1.Ltu.Se>)
6. Osborn.Alex.2001 (applied Imagination prin clips and proced usevs of creative problem solving" charles scribners. Some united states of America.
7. yagiz, Omer (2009) "Brain storming, a planning and problem solving Technique. Eastern Mediterranean university (www.emu.edu.t)
٨. الهويدي، زيد (٢٠٠٥) (الأساليب الحديثة في تدريس العلوم) الكتاب الجامعي، الإمارات، دبي.
٩. الأحمدى، مريم بنت محمد عايد (٢٠٠٦) (استخدام أسلوب استمطار الأفكار في تنمية مهارات والتفكير الإبداعي، دائرة على التعبير الكتابي لدى طالبات الصف الثالث المتوسط، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ١٠٧ المملكة العربية السعودية. (www.abegs.org))
10. Logan, Jan. 2004. (Brain storming: Logan strategy, The Canadian Association (www.Logan.Strategy.Ca))
11. Gnedova, Irina, Korasani laylas Hrastinkil Stefan (2005) "Knowledge sharing national Business School Jonkoping university.
12. Brown J.s & dugnid. P. 1998 "organizational Knowledge" California Management Review, Special issue on Knowledge. 40(30)
13. Jain, Kamal, Kishore, saudhu, Manjitsingh. Sdhu Gurvinder. Kaur (2007) (Knowledge sharing Among Academic staff: A case study of business schools in Klang vally. Malaysia (www.ucsi.edu.My))
14. Brichman.connoly, H.Cornor. J and Browden. S (2005) An empirical study of Impact of Question Structure on recipients Attitude during Knowledge sharing Electronic Journal of Knowledge Management. Vol32. Issue1.
15. Jennex.E.Murray (2008) Knowledge Management Concepts, Methodologies, tools and Applications chapter (1.6) (King.William.R) University of Pittsburgh.U.S.A
16. Marouf.Laila (2005) "the role of business and socialites in organizational Knowledge sharing A case study of financial institution-university of pittsburgh. Ph.D.theases.
17. jeppesen, Lars. Bo & Laursen. Keld (2007) "lead users as facilitators of Knowledge sharing in a community setting. Department of innovation and

- organizational economics. Copenhagen Business school. Fredericksburg. Denemar K. (www.druid.dk)
18. Sethuma dhavan. (2007) "importance of Knowledge sharing for organization faculty Management studies tamilndu Gollege of engineering (www.indianmba.com)
19. csepregt. Aniko (2010) (investigating Managers in Hungary-what is their Knowledge Sharing Like-department of Management. University of Pannonia. Hungary (<http://Kgk.bmfhu.>)
20. Guteen. David (1999) (creating a Knowledge sharing culturey Knowledge Management Magazin-Vol2. Issues (www.gurteen.com)
21. Kruger, Hildo (2010) "intra-organizational information and Knowledge sharing: exploring persistent barriers Mse. Arts (socio-informatics), stollenbosch university (<http://scholar.sun/ac/Za>)
22. Riege. A. (2005) (three dozen Knowledge sharing barriers Management must consider, Journal of Knowledge management Vol., No3.