



اسم المقال: عمليات إدارة المعرفة وإنتحالية العمل : العلاقة والأثر دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عينة من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى

اسم الكاتب: أ.م.د. أكرم أحمد الطويل، م.م. رغد محمد يحيى
رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/3122>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/09 22:24 +03

الموسوعة السياسية هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت. لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع <https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الراذدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



عمليات إدارة المعرفة وإنجذبة العمل: العلاقة والأثر دراسة استطلاعية لأراء المدراء في عينة من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى

راغد محمد يحيى
مدرس مساعد - قسم إدارة الأعمال
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل

الدكتور أكرم أحمد الطويل
أستاذ مساعد - قسم الإدارة الصناعية
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل
AK_taweeel@yahoo.com

المستخلص

سعت الدراسة إلى تحديد العلاقة والأثر بين عمليات إدارة المعرفة وإنجذبة العمل في عينة من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى إن عمليات إدارة المعرفة تعد من العمليات الحيوية التي لها دور بارز في تحقيق عدد من الأهداف ومنها هدف زيادة إنجذبة العمل . ولمحدودية الدراسات التي تناولت العلاقة والأثر بين هذه المتغيرات و لاسيما في البيئة العراقية، فقد سعى الباحثان إلى تضمين دراستهم الحالية هذه الأبعاد بمتغيراتها ضمن إطار شمولي في محظوظ لدراسة العلاقة والأثر بينهما.

ويشكل عام يمكن التعرف على مضامين المشكلة من خلال التساؤلات الآتية:

١. هل هناك تصور واضح لدى المدراء في المنظمات قيد الدراسة عن مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها؟
 ٢. هل هناك تصور واضح لدى المدراء في المنظمات قيد الدراسة عن مفهوم إنجذبة العمل؟
 ٣. هل يمتلك المدراء في المنظمات قيد الدراسة تصوراً واضحاً عن علاقة وأثر عمليات إدارة المعرفة في إنجذبة العمل؟
- وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وإنجذبة العمل في المنظمات قيد الدراسة.
 - هناك تأثير معنوي لعمليات إدارة المعرفة في إنجذبة العمل في المنظمات قيد الدراسة.
 - واعتماداً على الاستنتاجات قدمت الدراسة عدداً من التوصيات المنسجمة مع هذه الاستنتاجات.

The Processes of Knowledge Management and Labor Productivity: The Relation and The Impact: An Pilot Study in Managers' Opinions On a Sample of Industrial Organizations in Ninevah Province

Akram Al – Taweeel (PhD)

Assistant Professor

Department of Industrial Management
University of Mosul

Ragad M. Yehya

Assistant Lecturer

Department of Industrial Management
University of Mosul

Abstract

The study sought to specify the relation and the impact between the processes of knowledge management and labor productivity in a sample of industrial organizations in Ninevah Province.

Processes of knowledge management are considered to be vital that have an eminent role in implementing some of the objectives including the increase of labor productivity.

Due to limited number of the studies that dealt with the relation and the impact between such variables in the Iraqi environment in particular; the two researchers have tried to include their current study these dimensions with variables within an inclusive frame in an attempt to study the relation & the impact between them. In general, it is possible to recognize the contents of the problem through the following queries:

1. Do managers of the organizations under discussion have a clear vision about the concept of knowledge management and its processes?
2. Do managers of the organizations under discussion have a clear vision about the concept of labor productivity?
3. Do managers of the organizations under discussion have a clear vision about the relation & the impact of the processes of knowledge management on labor productivity?

The study has attained a number of inferences; the most important of which are as follows:

- There has been a significant correlation between the processes of knowledge management &labor productivity in the organizations under discussion.
- There has been a significant influence of the processes of knowledge management on labor productivity.

Relying on the aforementioned inferences attained by the research; a number of recommendations have been introduced consistent with these inferences.

المقدمة

أصبح موضوعاً عمليات إدارة المعرفة وإنتجالية العمل من الموضوعات المهمة التي يشد ترك فيها كتاب الإدارة والاقتصاد المهتمين بالتقنية وغيرهم في عالم اليوم. وتعد المعرفة الأساس الذي تستند إليه المنظمات بعامة والمنظمات الصناعية وخاصة في مجالات المنافسة والإبداع من ثم البقاء والنمو في عالم الأعمال . لذا أهتم الكتاب والباحثون في مجال الإدارة والاقتصاد ومنهم (Heising and Vorbeck,2000) و(الطويل، ورشيد، ٢٠٠٥) بعمليات إدارة المعرفة في السنوات

الأخيرة من القرن الماضي والسنوات الأولى من هذا القرن نتيجة الدور الذي تلعبه هذه العمليات في زيادة إنتاجية عناصر الإنتاج في المنظمة ومنها إنتاجية العمل . وفي هذا السياق يؤكد الباحثان على أن عمليات إدارة المعرفة تعد من العناصر الأساسية التي تقدم الدعم والمساندة للعاملين في المنظمة لزيادة إنتاجيتهم . اعتماداً على ما تقدم يثبت أن موضوعي عمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل يستحقان الدراسة لأهميتها في تطوير منظماتنا وجعلها باقية في دائرة المنافسة، الأمر الذي يتطلب معرفة علاقة وأثر عمليات إدارة المعرفة في إنتاجية العمل في منظماتنا الصناعية مماثلة بعينة مختارة من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى . وقد تأثرت منهجية الدراسة على وفق المحاور الآتية:

أولاً - مشكلة الدراسة

تسهم عمليات إدارة المعرفة في مساعدة المدراء في المنظمة على تحقيق أهدافهم ومنها زيادة إنتاجية العمل ، الأمر الذي يتطلب منهم الاهتمام بها من أجل تحسين المعرفة والمهارة لدى العاملين لتعزيز قدراتهم في العمل ، ومن ثم زيادة إنتاجيتهم . ومن خلال الدراسة الاستطلاعية الأولية التي قام بها الباحثان في عدد من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى للفترة من ٢٠٠٥/١٠/٢٧ - ٢٠٠٥/١١/٢٧ تبين أن معرفة المدراء في هذه المنظمات بعمليات إدارة المعرفة وأثرها في إنتاجية العمل محدودة، الأمر الذي حفز الباحثان على تناول هذا الموضوع والذي يعد من الموضوعات الحديثة نسبياً . وبشكل عام يمكن التعرف على مضمون المشكلة من خلال التساؤلات الآتية:

١. هل هناك تصور واضح لدى المدراء في المنظمات قيد الدراسة عن مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها؟
٢. هل هناك تصور واضح لدى المدراء في المنظمات قيد الدراسة عن مفهوم إنتاجية العمل؟
٣. هل يمتلك المدراء في المنظمات قيد الدراسة تصوراً واضحاً عن علاقة عمليات إدارة المعرفة وأثرها في إنتاجية العمل؟

ثانياً - أهداف الدراسة

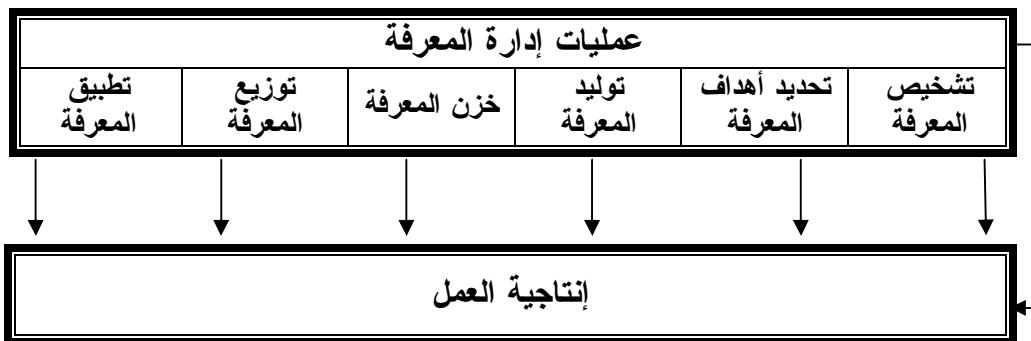
في ضوء مشكلة الدراسة، ينصب الهدف بشكل أساسي على بيان علاقة عمليات إدارة المعرفة وأثرها في إنتاجية العمل ، فضلاً عن أن الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تقديم معلم نظري لإدارات المنظمات قيد الدراسات عن مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها، فضلاً عن مفهوم إنتاجية العمل.
٢. اختصار علاقة الارتباط والأثر بين عمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.

٣. محاولة بناء نموذج افتراضي واختباره للوصول إلى صورة تعكس علاقة عمليات إدارة المعرفة وأثرها في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.

ثالثاً - نموذج الدراسة

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة في ضوء إطارها النظري ومضامينها الميدانية تصميم نموذج كما في الشكل ١ الذي يشير إلى العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة.



الشكل ١
أنموذج الدراسة

رابعاً - فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى : وجود علاقة ارتباط معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وإننتاجية العمل في المنظمات المبحوثة. وتتبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة ارتباط معنوية بين تشخيص المعرفة وإننتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٢. توجد علاقة ارتباط معنوية بين تحديد أهداف المعرفة وإننتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٣. توجد علاقة ارتباط معنوية بين توليد المعرفة وإننتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٤. توجد علاقة ارتباط معنوية بين خزن المعرفة وإننتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٥. توجد علاقة ارتباط معنوية بين توزيع المعرفة وإننتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٦. توجد علاقة ارتباط معنوية بين تطبيق المعرفة وإننتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية تؤثر عمليات إدارة المعرفة معنوياً في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة. وتتبّع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. يؤثر تشخيص المعرفة معنوياً في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٢. يؤثر تحديد أهداف المعرفة معنوياً في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٣. يؤثر توليد المعرفة معنوياً في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٤. يؤثر خزن المعرفة معنوياً في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٥. يؤثر توزيع المعرفة معنوياً في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.
٦. يؤثر تطبيق المعرفة معنوياً في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة.

خامساً - منهج الدراسة

عتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في اختبار فرضيات الدراسة، ينبع تم جمع البيانات ذات العلاقة في المنظمات قيد الدراسة من خلال توزيع الاستبانة^(*) على أعضاء مجالس الادار في المنظمات قيد الدراسة ومدراء الأقسام والشعب والوحدات الإدارية فيها.

الجانب النظري أولاً - مفهوم إدارة المعرفة

حظي موضوع إدارة المعرفة في السنوات الأخيرة باهتمام متزايد من قبل الكتاب والباحثين والمدراء وغيرهم، وذلك للدور المميز الذي تلعبه هذه الإدارة في مدى تحقيق استراتيجيات وسياسات منظمات الأعمال بكفاءة وفاعلية. وفي عالم اليوم أصبحت المعرفة الأساسية الذي تستند عليه المنظمة في تحقيق الميزة التنافسية لها، من هنالك الاهتمام بها وإدارتها بشكل سليم ، وجعلها جاهزة للنشر والانتشار داخل المنظمة. وبهذا الصدد يرى (Lubit, 2000, 164) بأن المعرفة التي لا يمكن نشرها في المنظمة ستبقى ملكية خاصة لعدد قليل من العاملين ، وذلك بدلاً من أن تصبح ملكاً لجميع العاملين في المنظمة ، ومن ثم سيكون لها تأثير محدود على قدرة المنظمة في تكوين القيمة المناسبة لها . ولتحقيق ذلك لابد أن تدرك إدارة أيّة منظمة أهمية أن تعرف ما يعرفه الآخرون وأن تكون قادرة على تحقيق الاستخدام السليم للمعرفة المتاحة في مختلف الواقع في المنظمة كقواعد البيانات وقواعد المعرفة، وعقول العاملين الموزعين في مختلف مواقع العمل في المنظمة . وبهذا الصدد أشارت (Macintosh, 1999, 1) إلى أن المنظمات أيقنت أهمية المعرفة بوصفها الموجود غير الملموس ، إن جميع المنظمات تمتلك المعرفة ، لكنها لم تستخدمها أو أنها استخدمتها لكن بأسلوب غير مناسب ، أو أن العاملين لديها لم يستطيعوا الوصول إليها واكتشافها . والمتتبع لأدبيات إدارة المعرفة يجد أن بعض المختصين

^(*) الملحق (١).

ومنهم (العمري، والعلي، ٢٠٠٤، ١) قد أشاروا إلى أن هناك تحديات عديدة تواجه منظمات الأعمال اليوم أدت إلى ظهور إدارة المعرفة ومنها:

- ضرورة تفوي حاجات ورغبات الزبائن وتلبيتها عبر شبكة المعلومات العالمية والتجارة الإلكترونية.

كيفية استخدام تقانة المعلومات في الحصول على حصة ومكانة أفضل في سوق المنافسة.

- تأسيس مفهوم التعلم التنظيمي في المنظمة لتمكينها من إعادة ترتيب أفكار العاملين وخبراتهم المتراكمة في تصميم وبناء القيم الرصينة للمنظمة . وبهذا الصدد يرى الباحثان أن موضوع التعلم عند الحديث عن إدارة المعرفة يعد مهمًا، وذلك لأن التعلم هو دالة للمعرفة. وقد أشار (Lievian, 2005, 2) إلى أن إدارة المعرفة يتمحور عملها حول استخدام المعرفة من خلال الممارسة في إدارة المعلومات والتعلم التنظيمي بهدف تحقيق قيمة أفضل للمنظمة . وفي صدد تعريف مفهوم إدارة المعرفة يمكن القول : على الرغم من أن هناك قدرًا كبيراً من الاتفاق بين أغلب الكتاب والباحثين حول الإطار العام لمفهوم إدارة المعرفة إلا أن هناك قدرًا من الاختلاف في توظيف هذا المفهوم ، وسبب ذلك يعود إلى عوامل عديدة منها خلفية الكاتب أو الباحث الأكademie والعملية ، فضلاً عن بيئة العمل التشغيلية التي يتم فيها تداول هذا المفهوم. فيرى (Malhotra, 1998, 1) أن إدارة المعرفة تسهم في تحسين العمليات التنظيمية التي تعمل بشكل مستمر على مزج قدرة تقانة المعلومات على التعامل مع البيانات والمعلومات والقدرة الإبداعية والابتكارية للعاملين. ويشير (Koeing, 1999, 17) إلى أن إدارة المعرفة اشتقت من رأس المال الفكري ، وهي امتداد له وبذلك يركز الكاتب على عملية إكتساب المعرفة وعمليات نقلها إلى الآخرين وأساليبها. وتنظر (Hanley, 2000, 35) إلى أن إدارة المعرفة تتكون من أركان مترادفة تتمثل في العاملين ومستوى التقانة المستخدم من قبلهم لتكوين قيمة مضافة للمنظمة . ويعود (Mertins, et. al., 2001, 3) على أن إدارة المعرفة هي كل الطرق والوسائل والأدوات التي تسهم وضمن مدخل شامل في تحسين عمليات المعرفة في كل مجالات المنظمة ، وتنضم عمليات إدارة المعرفة توليد المعرفة وتخزينها ونشرها وتطبيقاتها. ويرى (Bertels, 2002, 2) بأن إدارة المعرفة هي عبارة عن إدارة المنظمة باتجاه التجديد المستمر لقاعدة معرفة المنظمة، وهذا يعني تكوين البنية الداعمة للمنظمة، وتقديم تسهيلات للعاملين لديهم وتقديم تلك التسهيلات من أجل انتشار المعرفة. ويؤكد (الكيالي، ٢٠٠٤، ٢) على أن إدارة المعرفة هي دالة للمعلومات والثقافة والمهارات . ويرى (أبو دية، ٢٠٠٤، ٢) بأن إدارة المعرفة هي وصف لكل ما يتعلق بالتعامل بالمعرفة بدءاً من معرفتها ومروراً بتوصيفها وتنظيمها ثم معالجتها . ويضيف (يوسف، ٢٠٠٤، ٦) بأن إدارة المعرفة هي الجهد المنظم الوعي والوجه من قبل إدارة المنظمة لجمع وتصنيف وتنظيم وхран جميع أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المنظمة ،

وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين العاملين في أقسام المنظمة بما يحسن كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي.

إتساقاً مع ما تقدم يمكن القول إن مفهوم إدارة المعرفة يعبر عن الإ دارة التي تخطط وتنظم وتنسق وتوجه وتسسيطر على جميع العمليات التي يتم فيها توليد المعرفة جمعها وخرزها وتوزيعها وتطبيقها ، بإتباع صياغة سلوكية محددة لهذه العمليات، وبما يسهم في بقاء ونمو المنظمة ورفع مستوى الأداء التنظيمي لها من خلال استخدام الموارد المعرفية المتاحة للمنظمة بكفاءة وفاعلية، فضلاً عن أنها تتطوي على عملية إدارة التحول المعرفي المتضمنة تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة.

ثانياً - عمليات إدارة المعرفة

أوضحت معظم مفاهيم إدارة المعرفة التي تم تناولها بأنها عبارة عن مجموعة عمليات ، تعمل بشكل متكامل ومتتابع، فكل عملية تعتمد على العملية التي تسبقها وتدعم العملية التي تليها . وعلى الرغم من وجود قدر من الاختلاف بين الكتاب في عدد عمليات إدارة المعرفة وتسلسلها ، إلا أن هناك اتفاقاً عاماً حول العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة التي تتمثل في تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها وتوليدتها وخرزها وتوزيعها بهدف التطبيق. وفي هذا المجال يشير (Kidd, 1994, 32) إلى أن إدارة المعرفة تتعلق بادراك أهمية المعرفة ، حالها في ذلك حال الموجودات المادية، من هنا فهي فأنها بحاجة مستمرة إلى تصفية وتطوير ومشاركة وتوزيع ونشر واستثمار. ويوضح (Skyrme, 1997, 7) أن عمليات إدارة المعرفة تتعلق بتوليد المعرفة وجمعها وتنظيمها ونشرها واستخدامها. ويؤكد (Davis, 1998, 13) على أن دورة إدارة المعرفة يجب تناولها بدءاً من الحصول على المعرفة وتصنيفها وتقديرها وخرزها والاستفادة منها وتطويرها. وأكد (Burk, 1999, 26) على أن عمليات إدارة المعرفة تشمل على توليد المعرفة وتنظيمها والمشاركة والاستخدام وإعادة الاستخدام. ويرى (Loudon and Loudon, 2000, 435) أن المعرفة عندما ينظر إليها بوصفها موجوداً استراتيجياً في المنظمة فإن عملية إدارتها تتمثل في جمع المعرفة وتوليدتها والحفظ عليها وتوزيعها. ويشير (McShane and Glinow, 2000, 20) إلى أن عمليات إدارة المعرفة تتضمن عدة مراحل لتطوير قدرة المنظمة للحصول على المعرفة والمشاركة بها والانقطاع منها من أجل البقاء والنجاح . . وحدد (Maier, 2002, 236) عمليات إدارة المعرفة باكتساب المعرفة وبنائها وتنظيمها ونشرها وتوزيعها واسترجاعها وتطبيقها وتطويرها ، وأخيراً شطب المعرفة غير المهمة زمنياً من قواعد المعرفة العاملة في المنظمة . وأوضح (Heising and Vorbeck, 2000, 114) بأن عمليات إدارة المعرفة على وفق إنماذج منظمة (Fraunhofer Ipk, 2000) يتضمن ست عمليات لإدارة المعرفة وهي: تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها وتوليدتها وخرزها وتوزيعها وتطبيقها . . ويتفق الباحثان مع رأي (Heising and Vorbeck, 2000) الذي اكتسب شمولية وتكاملاً في عمليات

إدارة المعرفة، ولهذه الأسباب سيتم اعتماد عمليات إدارة المعرفة على وفق إنموذج منظمة (Fraunhofer Ipk, 2000) في الجانب الميداني من هذه الدراسة. وفيما يأتي شرح مختصر لكل عملية من عمليات إدارة المعرفة المعتمدة في هذه الدراسة:

١. تشخيص المعرفة يفهم تشخيص المعرفة في تحديد مستوى اها في المنظمة والعاملين الحاملين لها في بعض الأحيان ، وذلك لتشخيص الفجوة بين ما هو موجود من المعرفة في المنظمة وما يجب أن تكون عليه المعرفة لديها . وبهذا الصدد يشير (Alvesson, 1993, 1003) إلى أن عملية تشخيص المعرفة تسمم في تحديد المعرفة الملائمة لمعالجة العديد من المشاكل القائمة من خلال استخدام وسائل و ليات الاكتشاف والبحث للوصول إلى التشخيص الدقيق للمعرفة. وتؤكد (2 Macintosh, 1999, 1999) على أهمية عملية تشخيص المعرفة لأنها تسهم في تعزيز قدرة عمليات المنظمة على تحقيق وتوليد الفوائد وإضافة القيمة. وترى (Loomis, 2000, 24) بان عملية تشخيص المعرفة تعد مهمة في عمليات إدارة المعرفة لكونها مفتاح إدارة المعرفة. وأوضح (الصياغ، ٢٠٠٢، ٦) تحديد المعرفة الموجودة في المنظمة ومحاولة زيتها من أجل تحسين مستوى المهارة والكفاءة لدى العاملين من خلال حصولهم على المعلومة المطلوبة. وأكد (العنزي وحسين، ٢٠٠٢، ١٤) على أهمية عملية تشخيص المعرفة لكونها تعد سللاً ثروة المنظمة والإدارة الفاعلة لتطويرها ونجاحها . واتساقاً مع ما تقدم يرى الباحثان بأن عملية تشخيص المعرفة تعد من أولى عمليات إدارة المعرفة فضلاً عن كونها تحدياً وواجهه المنظمات بعامة ، لأن نجاحها في إدارة المعرفة يعتمد إلى حد كبير على دقة التشخيص التي يمكن من خلالها تحديد المعرفة الملائمة ، ومن ثم وضع الحلول المناسبة للمشاكل في المنظمة.

٢. تحديد أهداف المعرفة: تدرك المنظمات بعامة والصناعية منها ب خاصة أن المعرفة وإدارتها ليست هي الهدف، بل هي وسيلة تساعدها في تحقيق أهدافها، وتدرك أيضاً أن لهذه الوسيلة أهدافاً معينة و من دون تحديد تلك الأهداف تصبح مجرد كلفة وعملية مردبة، وفي ضوء أهداف المعرفة يتم اعتماد الاساليب المناسبة لعمليات إدارة المعرفة الأخرى ، كتوليد المعرفة وخزنها وتوزيعها وتطبيقها. (الكبيسي، ٢٠٠٢، ٧٢). وبهذا الصدد يشير (Hermans, 1999, 161) إلى أن الهدف من إدارة المعرفة في الممارسة العملية هو الحصول على المعرفة وتوثيقها وترتيبها وتنظيمها ، ومن ثم القدرة على الوصول إليها. ويرى (Heising and Vorbeck, 2000, 16) أن إدارة المعرفة تبدأ دائماً بالأهداف، التي يجب أن تكون واضحة وقابلة للتطبيق ومرنة ومنطقية ، وتمثل هذه الأهداف بشكل عام في المنظمات الصناعية بالتكلفة الأقل والجودة المناسبة والتسلیم السريع والإبداع وتحقيق رضا الزبائن وإنجاح منتجات خضراء صديقة للبيئة . ويرى (مصطفى، ١٩٩٨، ٤) أن من أهداف إدارة المعرفة ترجمة المعلومات إلى أداء، لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد وهذه القدرة لا تكون إلا عند

الأفراد ذوي العقول والمهارات الفكرية. ويوضح (Verespej, 1999, 20) أن من أهداف إدارة المعرفة إيجاد الطريقة الملائمة لتحسين مستوى المعرفة لدى العاملين في المنظمة إلى أقصى حد ممكن والاحتفاظ بها. ويشير (Wick, 2000, 515) إلى أن من أهداف إدارة المعرفة إدامة الوثائق بوصفها مخرجات للمعرفة ، وذلك من خلال المراجعة المستمرة لها للتأكد من سلامتها وجاہزيتها للاستخدام ، فضلاً عن توسيع قاعدة المعرفة في المنظمة واعتماداً على ما تقدم يرى الباحثان أن هناك ضرورة لتحديد أهداف المعرفة أيه منظمة لأن الهدف الأساسي المطلوب تحقيقه هو تحسين عمليات المنظمة من خلال تحسين المعرفة لدى العاملين فيها ، فضلاً عن إيجاد الوضوح في كل مجال من مجالات عمل المنظمة والسعى لتبني كل ما هو جديد لتحقيق منتجات يرغبهما الزبائن.

٣. توليد المعرفة: يشير (Mcshane and Glinow, 2000, 12) إلى أن عملية توليد المعرفة تتضمن قدرة المنظمة على استخلاص المعلومات والأفكار من البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة، وهناك أربعة طرق شائعة تتبعها المنظمات للحصول على المعرفة هي : التعلم الفردي والاستطلاع البيئي والتجربة والحصول على المعرفة من العاملين في المنظمات الأخرى. ويرى (Rastogi, 2000, 40) أن عملية توليد المعرفة لا تتم إلا من خلال الاعتماد على أقسام البحث والتطوير والتجريب وتعلم الدروس والتفكير الإبداعي. ويؤكد (Cohein and Levinth, 1990, 141) على أن اكتساب المعرفة يتم بالاعتماد على البحث والتطوير وقادرة دراسة ثلاثة جوانب أساسية في عملية الاكتساب ، وهي أن توليد المعرفة جهد بشري وثنائي تأثير أبعاد المعرفة في عمليات توليدها ، والجانب الثالث الطبيعة التراكمية لتوليد المعرفة . وتأسساً على ما سبق يرى الباحثان أن توليد المعرفة يتم من خلال التعليم والبحث والتطوير والتجريب والتدريب والتفكير الإبداعي ، وتجميع المعلومات ودمجها مع بعضها وربطها بخبرات و المعارف العاملين وذلك من خلال تصنیف المعلومات وتخزينها.

٤. خزن المعرفة : تواجه المنظمات بعامة والصناعية وخاصة مشكلة فقدان المعرفة التي امتلكتها ووزعها واستفادت منها بسرعة، لذلك يرى (Mcshane and Glinow, 2000, 23) بأن على المدراء في المنظمة أن يعملوا على خزن المعرفة في ما يعرف بالذاكرة المنظيمية، وهو مصطلح يشير إلى حفظ أنواع المعرفة وخزنتها ، ويتضمن المعلومات التي يعمل بموجبها العاملون فضلاً عن المعرفة المتاحة في نظم المنظمة وهيكلاها. ويوضح (O'brien, 1997, 311) أن عملية تخزين المعرفة تتم في قواعد المعرفة التي يمكن أن تتضمن حقائق عن موضوعات محددة وإشارات توضح للفرد الخبر كيفية إجراء عملية الاستنساخ بالنسبة لتلك الموضوعات . ويشير (ملكيود، ٢٠٠٠، ٤٥١) إلى أن هناك نوعين من الخزن، الأول هو الخزن المترافق أو التسلسل ، ويتم عادةً عن طريق الشريط الممغنط والثاني هو الخزن المباشر ويتم عن طريق القرص الممغنط .

ويؤكد (Allen, 1997, 71) على أن المعرفة قابلة للتقاوم والضياع وعلى المنظمات أن تبحث عن هذه المعرفة من خلال الفحص الدقيق وترميزها وخرزها واسترجاعها عند الحاجة. ويؤكد (Alter, 1999, 169) على أن عملية تخزين المعرفة تتضمن تجميع وتصنيف المعرفة وترتيبها في قواعد المعرفة ، ليتم الدخول إليها لاحقاً للحصول على ما هو مطلوب منها عن طريق آلية البحث أو من خلال تدابير أخرى ، وتشمل عملية خزن المعرفة تقديم طرائق منظمة لإيجاد الأفراد الذين يحتاجون لهذه المعرفة. ويضيف (Duffy, 2000, 66) أن القيمة البعيدة للمعرفة لا تعتمد على قيمتها عند توليدها ومن الضروري إدامة قاعدة المعرفة بكلفة اقتصادية ، وفي هذا الصدد يرى Duffy ضرورة تحديد ما الذي يجب خزنه في هذه القاعدة ، ومن هو المسؤول عن البحث عن المعرفة وأخذها من مصادرها. ويوضح (Stair and Reynolds, 2003, 474) أن قاعدة المعرفة يمكن أن تخزن فيها عدة أنواع من المعارف ، منها ما هو معرفة شاملة كالنظريات العامة التي ابتكرت منذ سنين عديدة ومنها ما هو معرفة محددة يتم الحصول عليها من الخبرات والقوانين والأنظمة الحديثة ، فضلاً عن تخزين العديد من المعلومات والهياكل والقواعد فيها.

وطبعاً على ما تقدّم بالباحث أن انقطاع المنظمة من قاعدة أو قواعد د المعرفة المتاحة لها باستمرار وعدم فقدان المعرفة في المستقبل ، يستلزم منها خزن المعرفة في قاعدة المعرفة وتحديثها باستمرار وجعلها قابلة للاسترجاع والاستفادة منها في أي وقت تحتاج إليها وتحت أي ظرف ، ومن دون ذلك قد تواجه المنظمة مشكلة فقدان الكثير من المعرفة التي يحملها العاملون لديها والذين يغادرون المنظمة لسبب أو آخر، رثى هؤلاء يحملون معرفتهم الضمنية غير الموثقة في عقولهم . أما المعرفة الموثقة فتبقي مخزونها في قاعدة أو قواعد المعرفة الخاصة بالمنظمة.

٥. توزيع المعرفة : يرى (الكبيسي، ٢٠٠٢، ٧٥ - ٧٦) أن توزيع المعرفة يتم عن طريق أساليب التدريب والتعلم والممارسة والحووار ، فضلاً عن أن نشر المعرفة يمكن أن يتم عن طريق الوثائق والسجلات والأجهزة والمعدات الحديثة مع ضمان وصول هذه المعرفة بشكل متكامل . ويوضح (Mchane and Glinow, 2000, 22) أن المنظمة تستطيع توزيع المعرفة (المشاركة في المعرفة) خلال التدريب الذي يعد الوسيلة الرئيسية للـ مشاركة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن اغلب المشاركة في المعرفة تتم من خلال عمليات الاتصال التي تعد أكثر مرونة وأسرع في توزيع المعرفة عبر الحدود الداخلية للمنظمة.

ويحدد (باداركو، ١٩٩٣، ٢ - ٣) أربعة شروط لتوزيع المعرفة هي توافر الوسيلة والقدرة على نقل المعرفة وتوافر الحافز لنقل المعرفة، وان لا تكون هناك معوقات لنقل المعرفة. ويوضح (Gupto and Govindarajan , 2000, 475) أن توزيع المعرفة يتوقف على عوامل عديدة ، منها قيمة المعرفة لدى المصدر، ومدى مساهمة هذه المعرفة في تحقيق الهدف المنشود. ويؤكد (Alter, 1999, 169) على

أن إدارة المعرفة هي عبارة عن أنظمة اتصالات صممت خصيصاً لتسهيل عملية توزيع المعرفة، و في سياق أهمية توزيع المعرفة يرى Alter أن العديد من المنظمات الاستشارية تعطي أهمية كبيرة و وزناً معنوياً لإثبات توزيع المعرفة داخل المنظمة. ويرى (السياني ، ٢٠٠١ ، ١٢) أن الوسائل والأدوات التقنية المتاحة للاستخدام للعديد من المنظمات في الوقت الحاضر في عملية توزيع المعرفة تبدأ بالتوزيع التقليدي عبر وسائل حمل المعلومات كالاسطوانات المدمجة مروراً بالنظام الخبير، وتنتهي بـ "لنكنيالمعلومات والاتصال الحديثة التي منها ما يعر بالتطبيقات الجماعية ومن أشهرها تطبيقات "Lotus - Notes" والمعروفة أيضاً بـ "وسائل العمل المشترك المدعوم بالحاسوب وشبكة الانترنت التي تعمل بها منظمات استشارية كبيرة".

تأسيساً على ما سبق يرى الباحثان أن عملية توزيع المعرفة تعد بمثابة القلب النابض لعمليات إدارة المعرفة فمن خلالها يمكن وصول المعرفة الملائمة إلى فرد الباحث عنها في الوقت المناسب والمكان الملائم . وهذه العملية لا تتم بشكل سليم في المنظمة ما لم تتوفر الشفافية والنزاهة فيها، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى توزيع المعرفة يمكن أن يتم من خلال أساليب التدريب والمحوار ، فضلاً عن التعليم ونشر المعرفة بالوثائق والنشرات الداخلية وشبكة المعلومات الداخلية والاتصالات في المنظمة.

٧. **تطبيق المعرفة:** يرى (الطويل، ورشيد، ٢٠٠٥ ، ٢٤) أن عملية تطبيق المعرفة تعد من أهم عمليات إدارة المعرفة ، لأنها ناتج لهذه العمليات، وقد يسهم تطبيقها في الوقت المناسب إلى تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة. وأشار McShane and (23 , 2000, Glinow إلى أن جميع عمليات إدارة المعرفة السابقة لا تتحقق شيئاً من النفع ما لم تسخر المعرفة بصورة فاعلة في التطبيق، والهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة، من هنا تعد عملية تطبيق المعرفة من أبرز عملياتها. ويؤكد (السياني ، ٢٠٠١ ، ١٣) على أن المعرفة المتاحة للمنظمة يجب أن تكون قابلة للتطبيق والاستفادة منها بشكل كفؤ ، إذ إن الهدف والغاية من المعرفة ليس أن تكون متاحة فقط ، وإنما يجب أن ينتفع العاملون منها في التطبيق. وأوضح (Burk, 1999, 27) أن على المنظمات الساعية إلى التطبيق الكفوء للمعرفة تعين مدير للمعرفة يقع على عاته واجب حث العاملين على التطبيق الجيد والكافء للمعرفة ، وعليه العمل بوصفه عنصراً مكرساً لتطبيقات مشاركة المعرفة والتفيذ الدقيق لها، فضلاً عن تأكيده على أهمية التطبيق الجيد للمعرفة من خلال الاتصالات والتقارير والتدريب والتقنيات الحديثة. ويشير (Seeley and Dietirck , 2000 , 18) إلى أن تطبيق المعرفة يجب أن يكون على فرق الأهمية الاستراتيجية للأهداف في المنظمة ، فإذا كان تطوير المنتجات ذات أهمية استراتيجية في المنظمة فيكون تطبيق المعرفة موجهاً نحو هذا الهدف. وأوضح (الخiero ، وفتاح ، ٢٠٠٤ ، ٢) أن تطبيق المعرفة هـ و غـاـيـة إـداـرـةـ المـعـرـفـةـ وهي تعـنىـ اـسـتـثـمـارـ المـعـرـفـةـ، فـتـولـيـدـ المـعـرـفـةـ وـخـزـنـهاـ وـالـمـشـارـكـةـ فـيـهاـ

لأنعد كافية، فالمهم هو تطبيق المعرفة وبخلاف ذلك تصبح المعرفة مجرد كلفة ضائعة، وأن نجاح أية منظمة في برامج إدارة المعرفة لديها يعتمد على حجم المعرفة المطبقة بالقياس إلى ما متوفّر لديها.

لتتفاوت ما تقدّم يرى الباحثان أن تطبيق المعرفة هو استخدام للطاقات المتاحة للمنظمة واستثمار لرأسمالها المعرفي وعلى أية منظمة تسعى إلى النجاح في ميدان إدارة المعرفة أن تحسن تطبيق المعرفة في الوقت المناسب بوصفها من الموارد المهمة للمنظمة ، وتطبيقاتها بشكل كفؤ يسهم في نجاح عمليات التعليم الفردي والجماعي في المنظمة التي تودي إلى توليد معرفة جديدة ، ولتطبيق المعرفة في الشركة يمكن استخدام اساليب عديدة منها الفرق ذات الخبرات المتعددة ومبادرات العمل، وأراء واقتراحات الخبراء داخل المنظمة، والتدريب الجماعي من قبل خبراء التدريب، والتطبيق بمساعدة التقنيات الحديثة كالحاسوب وشبكة الانترنت.

ثالثاً - مفهوم إنتاجية العمل

يرى (Adam and Swamidass, 1989, 196) أن زيادة الإنتاجية بعامة وإنتاجية العمل وخاصة من العوامل الرئيسة لنجاح المنظمة وتعزيز قدرتها على المنافسة في الأسواق. ويؤكد (Aquilano, 1995, 42- 43) أن إنتاجية العمل هي نسبة الإنتاج إلى الأيدي العاملة المستخدمة في تحقيق ذلك الإنتاج . ويوضح (Chrystal and Lipsey, 1997, 31) بأن مفهوم إنتاجية العمل يشير إلى الكمية المنتجة لكل ساعة عمل، فن تحسين مستوى المعيشة مرتبط بزيادة إنتاجية العمل . ويشير (Evans, 1997,123) إلى أن إنتاجية العمل هي كمية أو قيمة المخرجات إلى ساعات العمل، ويضيف (Hayman, 1997, 412)أن إنتاجية العمل هي المحدد الأساس للأجوء وعرفها بأنها معدل المخرجات للعامل لكل ساعة عمل . وينظر (Slack, et. al , 1998,80) إلى إنتاجية العمل على أنها المعيار الأساس لقياس أداء أسبقية الكلفة. ويبين (Arther and Steven, 1998, 88) أن إنتاجية العمل هي كمية المخرجات المنتجة لكل عامل ومن خاللها يمكن التعرف على الوحدات التي يستطيع أن ينتجهما العامل، وان تحسين المستوى المعاشي مرتبطة بزيادة إنتاجية العمل. ويرى (العلوانة، وعبدات، ٢٠٠١، ٢٠٢) بأن إنتاجية العمل هي النسبة ما بين المخرجات إلى المدخلات من عنصر العمل . ويوضح (الحسين، ٢٠٠١، ١٣٠) بأن إنتاجية العامل الواحد هي العلاقة بين كمية أو قيمة أجمالي المخرجات إلى أجمالي عدد العاملين والقصد من قياسها هو الوقوف على كفاءة استخدام عنصر العمل. ويؤكد (الفضل، والطائي، ٢٠٠٤، ٦٨، ٧٦) على أن إنتاجية العمل هي نسبة المخرجات للعمليات الإنتاجية إلى المدخلات من عنصر العمل لمعرفة إنتاجيته. ويبين (محسن، والنجار، ٢٠٠٤، ٢٠ - ٢٤) أن إنتاجية العمل هي علاقة بين مجموع المخرجات التي تحصل عليها ومجموع ساعات العمل المبذولة من قبل العاملين لتحقيق المخرجات . وأن زيادة نسبة المخرجات لكل ساعة عمل تمكن القوة

العامل للحصول على مستوى دخل أعلى ومن ثم تحسين مستوى معيشتهم . وعرفها (الطويل، والداغ، ٢٠٠٥) بأنها العلاقة النسبية بين المخرجات المتحققة خلال فترة زمنية معينة من جهة ، والعمل المبذول في تلك المخرجات خلال الفترة نفسها من جهة أخرى، أي أنها عدد الوحدات لا التي ينتجهما العامل خلال فترة زمنية معينة.

وتأسيساً على ما تقدم يرى الباحثان أن إنتاجية العمل تعد أحدى الدعائم الأساسية التي تسهم في التطور الاقتصادي لأية دولة وتحسين المستوى المعاشي للعاملين لديها، الأمر الذي يستلزم زيادة الاهتمام بعنصر العمل من قبل جميع ملراء في مختلف المنظمات و إجراء المزيد من الدراسات لزيادة إنتاجية هذا العنصر . ونرى أن إنتاجية العمل هي علاقة قابلة لقياس الكمي بين المخرجات المتحققة خلال فترة زمنية معينة من جهة ، والعمل المبذول في تحقيق تلك المخرجات خلال الفترة نفسها من جهة أخرى، و من ثم فهي مؤشر لقدرة إدارة المنظمة وكفاءتها في تشغيل عنصر العمل المتاح لها بشكل سليم.

رابعاً - علاقة عمليات إدارة المعرفة بإنتاجية العمل

يرى (Schroeder, 1982, 501) أن من العوامل المؤثرة على إنتاجية العمل هو التدريب الذي يمكن للعاملين من خلال الحصول على معرفة جديدة تساعدهم في زيادة إنتاجيتهم . ويتفق (Ross, 1995, 310) معه إذ يؤكد على أن التدريب المستمر للعاملين يساعدهم في الحصول على مهارات ومعلومات جديدة تمكّنهم من تحسين إنتاجيتهم . ويشير (Mcshane and Glinow, 2000, 20) إلى أن عمليات إدارة المعرفة تسهم في تطوير فرقة الم نظمة في الحصول على المعرفة وتوزيعها والانتفاع منها لزيادة إنتاجيتها، و يطلق المنظمات التي تتبع هذا المنهج بالمنظمات المتطلّلاتها تعلم من بيئتها الداخلية والخارجية من أجل البقاء والنمو . ويوضح (Alvesson, 1993, 1003) أن عملية تشخيص المعرفة تسهم في تحديد المعرفة الملائمة لوضع الحلول للمشاكل التي تواجه إدارة المنظمة ومنها مشكلة زيادة إنتاجية العمل . ويشير (الصياغ، ٢٠٠٢، ٦) إلى أهمية تشخيص المعرفة الموجودة في المنظمة ومحاولة زيتها لرفع مستوى المهارة والكفاءة عند العاملين من خلال حصولهم على المعلومات المطلوبة لزيادة إنتاجيتهم . ويبين (Prior, 1999, 4) أن أهداف المعرفة يجب بلوغها بوضوح للعاملين ليتمكنوا من فهمها لذلك يعد مهماً لتحسين إنجازهم . ويشير (Vorbeck and Finke, 2001, 48) إلى أن كفاءة عملية توليد المعرفة تتوقف على قدرة المنظمة والعاملين لديها على التعليم و الاتصال اللذين يسهمان في تعزيز الإنتاجية . ويرى (Allen, 1997, 71) أن المعرفة تكون قابلة للتقادم، وأن عمر الخبرة محدود بسبب ظهور التقنيات الجديدة، الأمر الذي يستلزم من العاملين في أية منظمة أن يجدوا معرفتهم لتحسين قدرتهم على الأداء الأفضل . ويشير (Mcshane and Glinow, 2000, 22) إلى أن المنظمة يمكن ان توزع المعرفة من خلال التدريب الذي يعزز معرفة العاملين فضلاً عن توزيعها

من خلال عمليات الاتصال داخل المنظمة ، لتعزيز قدرة العاملين في تحسين إنتاجيتهم. ويرى (Heisig and Vorbeck, 2000, 119) أن تطبيق المعرفة يسمح بعمليات التعليم الفردي والجماعي الجديدة التي تؤدي إلى ابتكار معرفة جديدة تساعده في تحقيق أهداف المنظمة ومنها زيادة الإنتاجية.

وتأسيساً على ما نقدم يرى الباحثان أن عمليات إدارة المعرفة تعد من العوامل التي لها علاقة بإنتاجية العمل وتؤثر فيها ، وإن العاملين في أيّة منظمة عندما يزجون في دورات تدريبية من جهة ، ويسمح لهم بإكمال دراستهم الجامعية من جهة ثانية، فضلاً عن توفير المجلات والكتب العلمية الحديثة في مجال الاختصاص من جهة ثالثة، سوف يساعدهم في تعلم مهارات ومعلومات جديدة تمكنهم من تحسين قدراتهم على إنجاز الأعمال الموكلة لهم بشكل أفضل ومن ثم زيادة إنتاجيتهم.

الجانب الميداني

لبيان العلاقة والأثر بين عمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل يجب التحقق من صحة الفرضيات التي تؤكد وجود علاقة إرتباط معنوية وتتأثر معنوي لعمليات إدارة المعرفة في إنتاجية العمل في المنظمات المبحوثة . وقبل الدخول في تحديد العلاقة والأثر بين متغيرات إنموج الدراستة، نقدم نبذة مختصرة عن عينة الدراسة:

أولاً - نبذة مختصرة عن عينة الدراسة

١. وصف المنظمات قيد الدراسة : تم اختيار عينة من المنظمات الصناعية العاملة في قطاع الغزل والنسيج والالبسة في محافظة نينوى ميداناً لإجراء الدراسة وتمثل هذه المنظمات في الآتي:
 - مصنع غزل ونسيج الموصل.
 - شركة نسيج الباخرة (ولدي) في الموصل.
 - شركة نسيج الحاج يونس.
 - شركة نسيج جواريب النايلون.

ويعود سبب اختيار هذه المنظمات لجملة من المسوغات أهمها^(*):

- إنها من المنظمات الصناعية الكبيرة نسبياً في قطاع الغزل والنسيج والالبسة في محافظة نينوى.
 - منتجات هذه المنظمات تغطي العديد من الأسواق المحلية في محافظات القطر كأسواق نينوى ودهوك واربيل وصلاح الدين وغيرها.
 - قدم هذه المنظمات مقارنة بالمنظمات الأخرى في محافظة نينوى.
- وفيما يأتي تعريف مبسط لمنظمات عينة الدراسة:

(*) مقابلة مع مدراء المنظمات قيد الدراسة خلال شهر كانون أول / ٢٠٠٥ .

الجدول ١ تعريف مبسط لمنظمات عينة الدراسة^(*)

المنطقة	سنة التأسيس	المنطقة	ت
الأقمشة القطنية والمطبوعة والغزل.	١٩٥٤	مصنع غزل ونسيج الموصل	١.
للبسة الولادية، الا لبسه الرجالية، الالبسه النسائية.	١٩٨٣	مصنع الالبسه الجاهزة في الموصل (مصنع ولادي)	٢.
الأقمشة واليسماغ.	١٩٥٥	شركة نسيج الحاج يونس	٣.
الجواريب الرجالية والولادية والنسائية.	١٩٥٨	شركة نسيج جواريب النايلون	٤.

لأندمة مختصرة عن الأفراد المبحوثين : تم توزيع ٥٠ استثماراً استثنائية^(**) على رؤساء مجالس الإدارات وأعضائها ومدراء الوحدات الرئيسية في المنظمات قيد الدراسة، وقد تم استرجاع ٤٦ استثماراً أي أن نسبة الاستجابة بلغت ٩٢%. وقد تم تصميم هذه الاستثنائية ومتغيراتها بالاستفادة من دراسات (Macintosh, 1999) و (Heisig and Vorbeck, 2000) و (Stair and Reynolds, 2003) و (Riggs, 1987) و (Noori and Radford, 1995) و (الفرحان، والطراونة، ١٩٩٧)، (الطويل، والدجاج، ٢٠٠٥) في إعداد الأسئلة الخاصة بابناتجية العمل. ويشير الجدول ٢ إلى عدد الاستثمارات الموزعة على الأفراد المبحوثين في المنظمات عينة الدراسة.

الجدول ٢ توزيع استثمارات الاستثنائية على الأفراد المبحوثين في المنظمات عينة الدراسة

المنطقة	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستلمة	نسبة الاستجابة %	ت
مصنع الغزل والنسيج في الموصل	٢٠	١٨	٩٠	١.
مصنع الالبسه الجاهزة في الموصل	١٤	١٣	٩٢,٩	٢.
شركة نسيج الحاج يونس	٨	٧	٨٧,٥	٣.
شركة نسيج جواريب النايلون	٨	٨	١٠٠	٤.
المجموع	٥٠	٤٦	٩٢	

ويشير الجدول ٣ إلى سنوات خدمة الأفراد المبحوثين كونها تكتسب أهمية كبيرة وصفتها مؤشراً يدل على تراكم الخبرة . ويتبين من الجدول ٣ أن ٦٢,٧%

(*) الكراس التعريفي للمنظمات قيد الدراسة.

(**) إنماذج استثمار استثنائية في الملحق (١).

من تزيد خدمتهم في المنظمات قيد الدراسة عن ١٠ سنوات، وذلك يمكّنهم من إعطاء تصور واضح عن المتغيرات الخاصة بعمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل على مستوى منظماتهم.

الجدول ٣ سنوات خدمة الأفراد المبحوثين

٢٦ فأكثر		٢٥-٢١		٢٠-١٦		١٥-١١		١٠-٦		٥-١	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١٧,٤	٨	٢٤	١١	٢١,٧	١٠	١٩,٦	٩	١٣	٦	٤,٣	٢

ويشير الجدول ٤ إلى تحصيلهم الدراسي، ويتبيّن من الجدول أن ٨٤,٨% منهم يحملون مؤهلاً علمياً جيداً يمكنهم من فهم مكونات استماراة الاستبانة والتعامل معها تعاملاً علمياً.

الجدول ٤ التحصيل الدراسي للأفراد المبحوثين

ماجستير ودكتوراه		بكالوريوس		دبلوم فني		إعدادية	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
٦,٥	٣	٥٢,٢	٢٤	٢٦,١	١٢	١٥,٢	٧,٥

ثانياً - اختيار إنموذج الدراسة وفرضياتها
للتعرف على طبيعة علاقة عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها في إنتاجية العمل في المنظمات قيد النقاو، اخصص هذا المحور للتحقق من مدى سريان الإ نموذج الافتراضي للدراسة وبالشكل الآتي:

١. العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل

يعرض الجدول ٥ نتائج علاقات الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة، إذ يشير إلى وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة بين المتغيرات المستقلة مجتمعة (عمليات إدارة المعرفة) والمتغير المعتمد (إنتاجية العمل). وبلغت قيمة الارتباط للمؤشر الكلي ٠,٧٢.. ويتبّع من علاقات الارتباط بين كل عملية من عمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل الآتي:

١- وجود علاقة ارتباط معنوية بين عملية تشخيص المعرفة وإنتاجية العمل، إذ بلغت قيمة الارتباط ٠,٥٢.. وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (الصياغ، ٢٠٠٢) التي تؤكد على أهمية تشخيص المعرفة الموجدة في المنظمة والعمل على زيتها من أجل تحسين مستوى المهارة والكفاءة للعاملين من خلال حصولهم على المعلومات المطلوبة لزيادة إنتاجيتهم.

الجدول ٥
العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وإنجذبة العمل
في المنظمات قيد الدراسة (*)

إنجذبة العمل	المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة
* .٥٢		تشخيص المعرفة
* .٦٠		تحديد أهداف المعرفة
* .٧٥		توليد المعرفة
* .٧١		خزن المعرفة
* .٦٩		توزيع المعرفة
* .٧٤		تطبيق المعرفة
* .٧٢		المؤشر الكلي

١- وجود علاقة ارتباط معنوية بين عملية تحديد أهداف المعرفة وإنجذبة العمل، إذ بلغت قيمة الارتباط ،٠،٦٠، وتشير هذه العلاقة إلى أن تحديد أهداف المعرفة بوضوح للعاملين يسهم في تحسين إنتاجيتهم . وتنقق هذه النتيجة مع رأي (Prior, 1999) الذي أوضح وجود علاقة بين بلورة أهداف المعرفة بوضوح للعاملين وتحسين إنجازهم.

٢- وجود علاقة ارتباط معنوية بين عملية توليد المعرفة وإنجذبة العمل، إذ بلغت قيمة الارتباط ،٠،٧٥، ويشير ذلك عن إلى الاهتمام بعملية توليد المعرفة يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل . وتنقق هذه النتيجة مع رأي (Vorbeck and Finke, 2001) الذي يؤكد على أن قدرة المنظمة والعاملين لديها على التعليم والاتصال اللذين يسهمان في تعزيز إنتاجية العمل .

٣- وجود علاقة ارتباط معنوية بين عملية خزن المعرفة وإنجذبة العمل، إذ بلغت قيمة الارتباط ،٠،٧١ . ويفصح ذلك عن أن اهتمام إدارة المنظمة بعملية خزن المعرفة سوف يسهم في تعزيز إنتاجية العمل لديها من خلال عملية توزيع المعرفة عليهم.

٤- وجود علاقة ارتباط معنوية بين عملية توزيع المعرفة وإنجذبة العمل ، إذ بلغت قيمة الارتباط ،٠،٦٩ . ويكشف ذلك عن أن اهتمام إدارة المنظمة بعملية توزيع المعرفة على العاملين لديها يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم . وتنقق هذه النتيجة مع رأي (Mcshane and Glinow, 2000) الذي يؤكد على أن المنظمة التي توزع المعرفة على العاملين لديها من خلال ملبيات التدريب والاتصال ستعزز من معرفة العاملين وقدرتهم ومن تم تحسين إنتاجيتهم.

(*) الجدول من إعداد الباحثين في ضوء نتائج الحاسوب الإلكتروني.

٦- وجود علاقة ارتباط معنوية بين عملية تطبيق المعرفة وإنتجية العمل، إذ بلغت قيمة الارتباط ٠,٧٤. ويشير ذلك إلى أن تطبيق المعرفة بشكل سليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل. وتلقي هذه النتيجة مع رأي Heising and Vorbeck, 2000) اللذين يؤكdan على أن تطبيق المعرفة يسهم بتعزيز عمليات التعلم الجديدة التي تقاد إلى تحسين معرفة جديدة تساعد في زيادة الإنتاجية . وتأسيساً على ما سبق يمكن قبول فرضية الدراسة الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المتبعة عنها على مستوى المنظمات قيد الدراسة.

الجدول ٦

تأثير عمليات إدارة المعرفة في إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة

F		R^2	عمليات إدارة المعرفة						B0	المتغيرات المستقلة المتغير المعتمد	
الجدولية	المحسوبة		تطبيق المعرفة	توزيع المعرفة	خزن المعرفة	توليد المعرفة	تحديد أهداف المعرفة	تشخيص المعرفة			
			B6	B5	B4	B3	B2	B1			
٢,٣٤	٤٢	٠,٨٢	* ٠,٢٧ (٦,٥٠)	* ٠,٢٤ (٥,٨١)	* ٠,١٥ (٤,٦٠)	* ٠,١٩ (٥,٢٠)	* ٠,٢١ (٥,٥٠)	* ٠,١٨ (٤,٩٦)	٠,٨٩		

و $P \leq 0,05$ و $N = 46$ و (*) تشير إلى قيمة (T) المحسوبة.

٢. تأثير عمليات إدارة المعرفة في إنتاجية العمل

يعرض الجدول ٦ تأثير عمليات إدارة المعرفة في إنتاجية العمل على مستوى المنظمات قيد الدراسة.

يبين الجدول ٦ تأثير عمليات إدارة المعرفة بوصفها متغيرات مستقلة في إنتاجية العمل كمتغير معتمد ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة وبالنسبة ٤٢ وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٢,٣٤ عند درجتي حرية (٦، ٣٩) ومستوى معنوية ٠,٠٥ . ويستدل من معامل التحديد (R^2) أن ٠,٨٢ من التباين في إنتاجية العمل تفسره عمليات إدارة المعرفة . ومن متابعة معاملات بيتا (B) واختيار (T) لها يتضح أن عملية تطبيق المعرفة تساهم بشكل أكبر في هذا التأثير وبنسبة ٠,٢٧ وبلغت قيمة (T) المحسوبة ٦,٥٠ ، وهي قيمة معنوية أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ١,٦٨ عند درجتي حرية (٦، ٣٩) وبمستوى معنوية ٠,٠٥ . وتلقي هذه النتيجة مع رأي (Heising and Vorbeck, 2000) الذي يؤكّد أن تطبيق المعرفة يسهم في إثبات معرفة جديدة تساعد في تحقيق أهداف المنظمة ومنها زيادة الإنتاجيةباء تأثير عملية توزيع المعرفة في إنتاجية العمل بالدرجة الثانية ، إذ بلغت نسبة تأثيرها ٠,٢٤ وبلغت قيمة (T) المحسوبة ٥,٨١ وهي قيمة معنوية أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ١,٦٨ عند درجتي حرية (٦، ٣٩) وبمستوى معنوية ٥,٠٥ . وتلقي هذه النتيجة مع ما ذهب إليه (Mcshane and Glinow, 2000) من أن

عملية توزيع المعرفة من خلال التدريب والاتصال يعزز من معرفة وقدر العاملين على تحسين إنتاجيتهم . وجاء تأثير عملية تحديد أهداف المعرفة في إنتاجية العمل بالدرجة الثالثة وبنسبة ٠،٢١ ، وبلغت قيمة (T) المحسوبة ٥,٥٠ وهي قيمة معنوية أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ١,٦٨ عند درجتي حرية (٦، ٣٩) وبمستوى معنوية ٠،٠٥ . وتلقي هذه النتيجة مع ما ذهب إليه (Prior, 1999) من أن أهداف المعرفة يجب بلورتها للعاملين في المنظمة حتى يتمكنوا من فهمها بشكل سليم والعمل على تحسين إنجازهم . ثم جاء تأثير عملية توليد المعرفة في إنتاجية العمل بالدرجة الرابعة وبنسبة ١,٩ ، وبلغت قيمة (T) المحسوبة ٥,٢٠ ، وهي قيمة معنوية أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٦,٦٨ عند درجتي حرية (٦، ٣٩) وبمستوى معنوية ٠،٠٥ . وتفق هذه النتيجة مع رأي (Vorbeck and Finke, 2001) والذين يؤكdan على أن كفاءة عملية توليد المعرفة تتوقف على قدرة العاملين في المنظمة على التعلم والاتصال لزيادة إنتاجيتهم . وجاء تأثير عملية تشخيص المعرفة في إنتاجية العمل بالدرجة الخامسة وبنسبة ١,٨ ، وبلغت قيمة (T) المحسوبة ٤,٩٦ وهي قيمة معنوية أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ١,٦٨ وبمستوى معنوية ، وتفق هذه النتيجة مع رأي (الصياغ، ٢٠٠٢) الذي يؤكـد أهمية تشخيص المعرفة في المنظمة ومحاولـة زـيادتها لـتحسين مـهـارـة وكـفاءـة العـاـمـلـيـن لـزيـادـة إـنـتـاجـيـتـهـم وجـاء تـأـثـير عـالـيـة خـرـنـ المـعـرـفـةـيـ إـنـتـاجـيـةـ الـعـلـمـ وـبـالـرـتـبـةـ الـأـخـيـرـةـ وـبـنـسـبـةـ ١٥ـ ،ـ وـبـلـغـتـ قـيـمـةـ (T)ـ الـمـحـسـوـبـةـ ٤,٦٠ـ ،ـ وـهـيـ قـيـمـةـ مـعـنـوـيـةـ أـكـبـرـ مـنـ قـيـمـتـاـ الـجـدـولـيـةـ الـبـالـغـةـ ١,٦٨ـ وـبـمـسـتـوـيـ مـعـنـوـيـةـ ،ـ وـتـفـقـ هـذـهـ نـتـيـجـةـ مـعـ رـأـيـ (الصـيـاغـ ،ـ ٢٠٠٢ـ)ـ الـذـيـ يـؤـكـدـ أـهـمـيـةـ تـشـخـيـصـ الـمـعـرـفـةـ فـيـ الـمـنـظـمـةـ وـمـحاـولـةـ زـيـادـتـهاـ لـتحـسـينـ مـهـارـةـ وـكـفاءـةـ الـعـاـمـلـيـنـ لـزيـادـةـ إـنـتـاجـيـتـهـمـ .ـ وجـاءـ تـأـثـيرـ عـالـيـةـ خـرـنـ المـعـرـفـةـيـ إـنـتـاجـيـةـ الـعـلـمـ وـبـالـرـتـبـةـ الـأـخـيـرـةـ وـبـنـسـبـةـ ١٥ـ ،ـ وـبـلـغـتـ قـيـمـةـ (T)ـ الـمـحـسـوـبـةـ ٤,٦٠ـ ،ـ وـهـيـ قـيـمـةـ مـعـنـوـيـةـ أـكـبـرـ مـنـ قـيـمـتـاـ الـجـدـولـيـةـ الـبـالـغـةـ ١,٦٨ـ وـبـمـسـتـوـيـ مـعـنـوـيـةـ ٠،٠٥ـ .ـ وـقـدـ يـعـودـ سـبـبـ تـأـثـيرـ هـذـهـ الـعـمـلـيـةـ بـنـسـبـةـ قـلـيلـةـ إـلـىـ اـهـتـمـامـ الـمـدـرـاءـ بـهـذـهـ الـعـمـلـيـةـ كـانـ أـقـلـ نـسـبـيـاـ مـنـ إـهـتـمـامـتـهـمـ بـعـمـلـيـاتـ إـدـارـةـ الـمـعـرـفـةـ الـأـخـرـىـ نـتـيـجـةـ عـدـمـ قـدـرـةـ بـعـضـ فـيـ الـمـنـظـمـاتـ قـيـدـ الـدـرـاسـةـ عـلـىـ إـدامـةـ قـاعـدـةـ الـمـعـرـفـةـ بـكـلـفةـ اـقـتصـادـيـةـ (*)ـ .ـ وـاتـسـاقـاـ مـعـ مـاـ نـقـدـ مـمـكـنـ قـبـولـ الـفـرـضـيـةـ الـرـئـيـسـةـ الـثـانـيـةـ وـالـفـرـضـيـاتـ الـفـرـعـيـةـ الـمـنـبـقـةـ عـنـهـاـ عـلـىـ مـسـتـوـيـ الـمـنـظـمـاتـ قـيـدـ الـدـرـاسـةـ .ـ

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - الاستنتاجات

توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات الميدانية وتمثل في الآتي :

١. غالبية الأفراد قيد الدراسة لهم خبرة جيدة في مجال عمل منظماتهم ، مما يمكنهم من إعطاء تصور واضح عن عمليات إدارة المعرفة وإنتاجية العمل على مستوى منظماتهم.
٢. يحمل غالبية الأفراد قيد الدراسة مؤهلاً دراسياً جيداً يمكنهم من فهم المتغيرات في إستراتيجية الاستبانة والتعامل معها بشكل سليم.

(*) مقابلة مع المدرب المفوضين لشركة الحاج يونس وسيج جواريب النايلون بتاريخ ٣ - ٢٠٠٦/١٤

٣. أوضحت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين عمليات إدارة المعرفة وإنتجية العمل ، إذ ارتبطت العمليات المعتمدة في الدراسة (تشخيص المعرفة، وتحديد أهداف المعرفة، وتوليد المعرفة، وخزن المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) مع إنتاجية العمل بعلاقة معنوية موجبة ويدل ذلك على الترابط المنطقي بين هذه المتغيرات .

٤ كشفت نتائج تحليل الانحدار عن وجود تأثير معنوي لعمليات إدارة المعرفة مجتمعة في إنتاجية العمل، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لكل عملية من عمليات إدارة المعرفة بصورة منفردة في إنتاجية العمل .

ثانياً - التوصيات

في ضوء ما توصلنا إليه من نتائج وما بني من إستنتاجات وجذنا من المفيد تقديم التوصيات الآتية:

١من الضروري بمكان دراسة مضمرين الفكر الإداري والإنتاجي وتعزيزها فيما يتصل بعمليات إدارة المعرفة وإنتجية العمل ، لما لذلك من إسهام وتعزيز لقدرة المنظمات قيد الدراسة في تحقيق إنتاجية عمل أفضل يضمن لها تحقيق أداء أفضل يساعدها على البقاء والنمو .

٢. زيادة إهتمام إدارات المنظمات قيد الدراسة بعمليات إدارة المعرفة المعتمدة في دراستنا لما لها من علاقة وتأثير في إنتاجية العمل على مستوى المنظمات قيد الدراسة.

٣. ترصين جوانب القوة في المنظمات قيد الدراسة فيما يتعلق بعمليات إدارة المعرفة وإنتجية العمل وتهيئة جميع متطلباتها .

٤ استثمار عمليات إدارة المعرفة في إسناد المهارات والقدرات الإبداعية للمدراء والعاملين في المنظمات قيد الدراسة و المشاركة في المعرفة المتولدة وسهولة الوصول إلى هذه المعرفة واستخدامها في زيادة إنتاجية العمل في المنظمات قيد الدراسة .

٥. توسيع العلاقة بين إدارات المنظمات قيد الدراسة وأسانتزة الجامعة ولا معاهد الفنية من خلال الاستمرار بإقامة الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية في مجالات عمليات إدارة المعرفة وإنتجية العمل بهدف تحسينها باستمرار .

المراجع

اولاً - المراجع باللغة العربية

أكرم الطويل، وحكمت رشيد، أثر نقانة المعلومات في عمليات إدارة المعرفة : دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى، مجلة بحوث مستقبلية العدد ١٠ ، كلية الحبـاء الجامـعـة، الموـصـل، جـمهـوريـة العـراـق، ٢٠٠٥.

٢. أكرم الطويل، محمد الدباغ، أثر بعض قرارات الإنتاج والعمليات في إنتاجية العمل، مجلة بحوث مستقبلية، العدد ١١ ، مركز الدراسات المستقبلية، كلية الحداة الجامعية، الموصل، جمهورية العراق، ٢٠٠٥.
- ٣.أمل الفرحان، محمد الطراونة، أثر التكنولوجيا والبحث والتطوير والتدريب على إنتاجية مؤسسات القطاعين العام والخاص في الأردن : دراسة تحليلية مقارنة، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد ٢٤ ، العدد ١ ١٩٩٧.
٤. جوزيف باداركو، حلقة المعرفة – كيف تتنافس الشركات من خلال التحالفات الاستراتيجية، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، (شعاع)، القاهرة، مصر، ١٩٩٣.
٥. حسام طالب الكيالي، إدارة المعرفة بين فرص النجاح ومخاطر الفشل لإدارة الجودة الشاملة، جامعة الزيتون الأردنية الخاصة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، المؤتمر العلمي السنوي الرابع، ٢٠٠٤ .
- ٦ راي蒙د ملكيد، نظم المعلومات الإدارية : تعريب سرور علي ابراهيم، دار المريخ للنشر، الرياض، ٢٠٠٠ .
٧. سعد العنزي، ونغم حسيقيلس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٣١ ، المجلد التاسع، جامعة بغداد، ٢٠٠٢ .
٨. هلال الدين عواد الكبيسي، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي : دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والإقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، غير منشورة، ٢٠٠٢ .
٩. عبد الكريم محسن، وصباح النجار، إدارة الإنتاج والعمليات " ، مكتبة الذاكرة، عمان، الأردن، ٢٠٠٤ .
١٠. علي سليم العلاونة، محمد عبيدات، واقع إنتاجية العمل في شركة اليوتاس العربية والعوامل المؤثرة فيها: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ١٧، ٢٠٠١ .
١١. عماد عبد الوهاب الصباغ، إدارة المعرفة ودورها في إرساء أسس مجتمع المعلومات العربي، المجلة العربية للمعلومات، المجلد الثالث والعشرون، العدد الثاني، ٢٠٠٢ .
١٢. عمار ابو دية، إطار مقترح لإدارة المعرفة في المستشفيات الأردنية، جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، المؤتمر العلمي السنوي الدولي الرابع، إدارة المعرفة في العالم العربي، عمان، الأردن، ٢٠٠٤ .
١٣. غسان العمري، و عبد السatar العلي مفهوم خريطة المعرفة : دراسة استعراضية تحليلية، جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، المؤتمر العلمي السنوي الرابع، إدارة المعرفة في العالم العربي، عمان، الأردن، ٤، ٢٠٠٤ .
١٤. فتيبة صبحي الخير، و وسن جلال فتاح، أثر بعض مكونات إدارة المعرفة في عمليات القيادة ذاتية، المؤتمر العلمي السنوي الدولي الرابع : إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، ٢٠٠٤ .
١٥. مؤيد عبد الحسين الفضل، ويوسف الطائي، "إدارة الجودة الشاملة من المستهلك إلى المستهلك (منهج كمي)" ، ط١ ، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن، ٤، ٢٠٠٤ .
- ١٦ محمد ابديوي الحسين، مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات، " ط١ ، دار المناهج، عمان، الأردن، ٢٠٠١ .
- ١٧ محمد السباناني، المعرفة المعلوماتية والإدارة الإلكترونية : الأهمية الاقتصادية المتزايدة لإدارة المعرفة في المنشآت الحديثة، المؤتمر العلمي السنوي الثالث لكلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة فيلادلفيا الأردنية، ٢٠٠١ .

ثانياً - المراجع باللغة الاجنبية

1. Alec K. Chrystal, and Richard G. Lipsey, Economics For Business and Management, Oxford university press Inc, U.S.A. 1997.
2. Ali K Gupta and Govindara JanV., Knowledge Flows With In Multinational Corporations, Strategic Management Journal, Vol. 21, No. 4, 2000.
3. Ann Macintosh, Knowledge Management, [Available at <http://WWW.Aiai.Ed.Uk/alm/Kaminks.htm>],1999.
4. Chuck Seeley and Bill Dietrick, Crafting A Knowledge Management Strategy, Knowledge Management Review, Vol. 3, iss.1, 2000.
5. Corey Wick, Knowledge Management and Leadership Opportunities for Technical Communicators, Technical Communication, Vol., 47, issue. 4, November, 2000.
6. David N. Hayman, Economic, 4th. Ed, Mc Graw – Hill, Inc, U.S.A., 1997.
7. Everett E. Adam and Paul M. Swamidess, Assessing Operations Management From A Strategic Perspective, Journal of Management, Vol. 15, No. 2, 1989.
8. Hamid Noori, and Rusell Radford, Operations Management, 1st. Ed, Mc Graw Hill, Inc, N.Y., U.S.A., 1995.
9. Jain Vorbeck and Finke L., Motivation and Competence for Knowledge Management in: Mertins, K and Heising, P. and Vorbeck. Knowledge Best Practices in Europe, springer verlag Berlin. Heidelberg: Germany, 2001.
10. James A. Obrien, Introduction To Information System, Mc- Graw – Hill companies Inc, USA, 1997.
11. James L. Riggs, Production System Planning Analysis and Control", 4th. Ed, John and Sons, N.Y., U.S.A., 1987.
12. James R. Evans, Production/ Operation Management, 5th. Ed, west publishing, U.S.A., 1997.
13. Jan Duffy, Knowledge Management: to Be or Not to Be?" Information Management Journal, January, 2000.
14. Joel Loomis, Knowledge Management and Generation, Rough Notes, Vol. 143, issue.12, 2000.
15. Joel Ross, Total Quality Management, "2nd. Ed, Library of Congress, U.S.A., 1995.
16. John Hermans, Catch The Knowledge Management Ware, Library Journal, Vol. (1), Sepetember: 1, 1999.
17. John Prior, An Introduction to Knowledge Management, www.onlinefile.Com./journal.pdf, 1999.
18. Kenneth C. Loudon, and Jane P. Loudon, Knowledge Management and Generation", Rough Notes, Vol. 43, issue.12, 2000.
19. Lubit Roy, Tacit Knowledge and Knowledge Management, The keys to sustainable competitive Advantage, Organizational Dynamics, Vol. 29, No.4, 2001.
20. Mast Alvesson, Organization: As Rhetorigi Knowledge – Intensive Firms and The Strugcie With Ambrgutty Journal Management Studies, Vol. 30, No. 6, 1993.
21. Mertins Kai, Heising, Peter, Vorbeck, Jens, (2001), Knowledge Management, Concepts and Best Practices in Europe, Springer verlag, Berlin.
22. Micheal C. Davis, Knowledge Management, information strategy, the Executive Journal, Vol (15), issue (1), 1998.
23. Micheal. E.D Koeig, Education for Knowledge Management, Information Ferric and use, Vol. 19, issue.1, 1999.
24. Mike Burk, Knowledge Management: Every One Benefits By Sharing Information, public roads, Nov-Dec, 1999.
25. Mike Verespej, Knowledge Management System or Culture, Interactive Week, Vol. 248, issue 15, 1999.

26. Nicholas J. Aquilano, Chase, Richard B., and David, Mark M, Fundamentals of Operations Management, London: Irwin, 1995.
27. Nigel Slack, Chambers S., Christian H.,Harrison A. and Johnstone Robert, Operations Management, 2nd. Ed, Pitman Publishing, London, 1998.
28. Paul T. Kidd, Agile manufacturing, "Forging new Frontiers", Addis Wesley, publication company Inc, 1994.
29. Peter Heising, Jens Vorbeck, J., Benchmarking Survey Results, in mertins. K and Heising, P. and Vorbeck J., Knowledge Best Practices in Europe, Springer Verlag Berlin. Heidelbery: Germany, 2000.
30. Ralph M. Stair, and Roynolds, Gorge W., Principles of Information System "A Managerial Approach," 6th. Ed., Copyright Course Technology, A Division of Thomson Learning, Inc, Canada, 2003.
31. Rashtogi P. N, Knowledge Management and Intellectual Capital The New Virtuous Reality of Competitiveness, Human System Management, Vol. 19, 2000.
32. Roger Schroeder,Operations Management: Decisions Making in Operation Function, 1st. ed, MC Graw Hill, Singapore, 1982.
33. Ronald Maier, Knowledge Management System: Information, and Communication Technologies for Knowledge Management, Springer-Verlag Berlin, Heidelberg New York, USA, 2002.
34. Steven Alter, Information System, 3rd Ed, copyright by addison wesley educational publishers, Inc, 1999.
35. Steven L. Mcshane and Glinow, Mary Ann, Organizational Behavior, International Edition, Mc Graw-Hill companies,inc U.S.A. , 2000.
36. Sulliram O. Arther, and Sheffrin M. Steven, Macro Economic, prentice – Hill, Inc, U.S.A, 1998.
37. Susan Hanley, A Framework For Delivering Value With Knowledge Centers, Information Strategy: The Executive Journal, vol. 16, issue.1, 2000.
38. Thomas Beterls, The Knowledge Management forum KM From archives-the early days, [Available at1-]. <http://WWW.KMforum.org> , 2002.
39. Toit Du Lievian, Knowledge Management of Land Affairs A Practical Approach Through Intranet Development, WWW.Google.Com, 2005.
40. Verna Allen, 12 Principles of Knowledge Management, Training and Development, Vol. 51, issue. 11, 1997.
41. William Cohen M. and levinthal, D.A, Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning and Innovation", administrative science quarterly , Vol. 35, 1990.
42. Yogesh Malhotrag, Towards Knowledge Ecology For Organization White Paper, [Available at <http://WWW.Brint.Com/papers/ecology.htm>],1998.