



الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات التحول نحو

رقمنة اقتصاد المعرفة

دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد

أ.م.د. محمد ثابت الكرعوي

جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد

تقول الحكمة : إذا كنت تخطط لسنة فاغرس بذرة ، وإذا كنت تخطط لعشر سنوات فازرع شجرة ، وإذا كنت تخطط لمئة عام فعلم إنساناً ، لأنك عندما تزرع بذرة واحدة فإنك تحصد محصولاً واحداً ، وعندما تعلم الناس تحصد مئة محصول..
المستخلص .

باتت اغلب منظمات الاعمال تبحث عن اساليب ووسائل واستراتيجيات ، يمكن ان تساهم في الانتقال بها نحو اقتصاد المعرفة وترفع من مؤشرات ، ولعل الحديث عن الاستثمار في رأس المال البشري كواحد من اهم هذه الاستراتيجيات اصبح امراً حتمياً في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية ، فقد زاد الاهتمام برأس المال البشري بشكل كبير لمواجهة النقص في الموارد والثروات الطبيعية من جهة ، والاستثمار البشري الذي يكون قادراً على إحداث نقلة كبيرة في الابتكار والتطوير من جهة اخرى ، فهو بما يملكه من مهارات، ويتمتع به من رغبة في العمل هو عنصر حاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية ، وذلك يتطلب من منظمات الاعمال استخدام موارد بشرية عالية المهارة والتميز والمحافظة عليها .

ومن هنا جاء هذا البحث كمحاولة تهدف الى الفاء الضوء على موضوع مهم وحيوي يتمثل برأس المال البشري وسبل تنميته واستثماره ، والتوصل الى منظور يركز على مفهومه واهميته في الابقاء بمتطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة ، من خلال دراسة العلاقات التي تربط مكوناته واثراها في رفع مستوى مؤشرات اقتصاد المعرفة . تم تطبيق ذلك عن طريق اختيار عينة بالطريقة العشوائية من اساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة بلغت (43) فرداً ، وتم اختبار النموذج وفقاً لنمذجة العلاقات الهيكلية (SEM) عن طريق برنامج (LISREL 8.8)، واختبار الفرضيات بالانحدار الخطي عن طريق برنامج (SPSS V.18) ، وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها : ان الاستثمار في رأس المال البشري يساهم مساهمة فاعلة في تحقيق متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة ، ويرفع من مؤشرات، وان هنالك ضعف في التدريب



والتمكن للموارد البشرية ، وفي ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها طرحت بعض التوصيات .

الكلمات الدالة: رأس المال البشري، رقمنة اقتصاد المعرفة.

المبحث الاول

منهجية البحث

أولاً / مشكلة البحث :

يعد الاهتمام برأس المال البشري احد ابرز خمسة تحديات تواجه ادارة الموارد البشرية في تكاليفها الجديدة ، بسبب الحاجة الملحة الى تنظيم كل من الابتكار والابداع والعمل المعرفي تنظيماً منهجياً (ابراهيم ، 2012 : 207) في ظل التغيرات والتطورات التي اوجبت التغيير في الاستراتيجيات والاساليب التي تستخدمها منظمات الاعمال من اجل التحول الى اقتصاد المعرفة وارتفاع مؤشراتته .

ومن هنا تبرز مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :

- ماهو مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري وماهي اهم المفاهيم المرتبطة به .
- ماهو اقتصاد المعرفة وماهي اهم مؤشراتته .
- ماهي اهم متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة .

ثانياً / أهمية البحث

يلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية على مستوى المنظمات والدول ، وتستخدم بعض المنظمات رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية التي يمكن أن تعاني منها بالإضافة الى الدور الذي يلعبه في تحقيق الاهداف التنافسية ، ومن هنا بات الاستثمار في رأس مال بشري يفي بمتطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة ، امراً بالغ الأهمية . وهذا ما مثل أهمية لهذا البحث الذي يخوض في غمار هذا الموضوع وأهميته ومنافعه.

ثالثاً / اهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهميته ، فان هدف البحث يتمثل بالتعرف على مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري والاقتصاد المعرفي ، ومؤشراتها وابعادها ، وطبيعة العلاقة بينهما .

رابعاً / مخطط البحث الفرضي

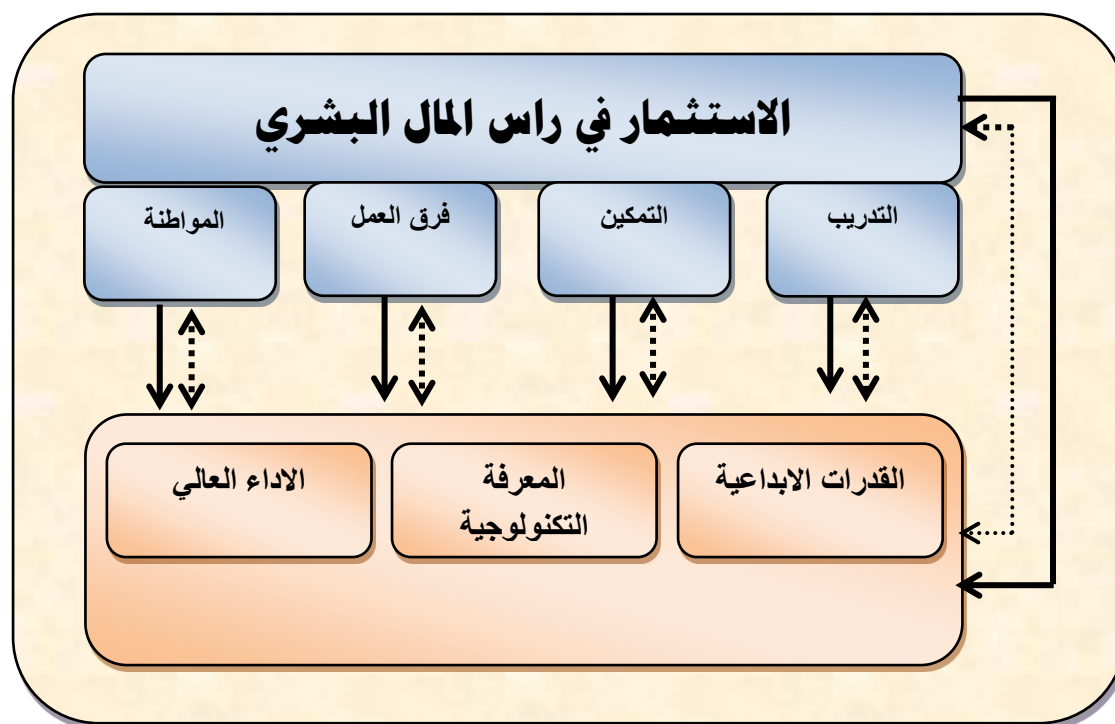
يشير مخطط البحث الفرضي في الشكل (1) الى نوعين من المتغيرات :

(1) المتغير المستقل: الاستثمار في رأس المال البشري: ويشمل (تدريب الموارد البشرية ،

تمكين الموارد البشرية ، فرق العمل، المواطنة التنظيمية)



(2) المتغير المعتمد : الاقتصاد المعرفي : ويشمل (القدرات الابداعية ،المعرفة التكنولوجية ،الاداء العالي)



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

خامسا/ فرضيات البحث :

استكمالاً لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن التساؤلات المثارة في المشكلة تم وضع مجموعة من الفرضيات التي تساهم في وضع إجابة على التساؤل الرئيسي (هل هناك دور للاستثمار في راس المال البشري في تحقيق اقتصاد المعرفة) وكالاتي :

الفرضية الرئيسية الأولى :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائية بين الاستثمار في راس المال البشري واقتصاد المعرفة
وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

- (1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب واقتصاد المعرفة.
- (2) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمكين واقتصاد المعرفة.
- (3) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فرق العمل واقتصاد المعرفة.
- (4) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المواطنة التنظيمية واقتصاد المعرفة.

الفرضية الرئيسية الثانية :

يؤثر راس المال الفكري معنوياً في اقتصاد المعرفة.
وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:



- (1) يؤثر التدريب معنويا في اقتصاد المعرفة.
- (2) يؤثر التمكين معنويا في اقتصاد المعرفة.
- (3) تؤثر فرق العمل معنويا في اقتصاد المعرفة.
- (4) تؤثر المواطنة التنظيمية معنويا في اقتصاد المعرفة.

سادسا /: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من اساتذة كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة ، حيث تم اختيار عينة عشوائية من بينهم ، وتم حساب حجم العينة المطلوبة بحسب معادلة (Herbert Larkin equation) والتي تحسب من المعادلة التالية (الحدراوي ، 2012 :2):

$$n = \frac{p(1-p)}{(SE \div t) + [p(1-p) \div N]}$$

حيث ان :

حجم المجتمع	N
الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة	t
نسبة الخطأ	SE
نسبة توفر الخاصية والمحايدة	p

ومن المعادلة اعلاه تم التوصل الى ان حجم العينة يجب ان يكون ($n \geq 41$)

وبناء عليه تم اختيار العينة عشوائيا ، وبلغ عدد الاستثمارات الموزعة (50) استثمارة ، تم استرجاع (43) استثمارة ، وكان عدد الصالح للتحليل منها (43) استثمارة ، وهنا اصبح حجم العينة ($n=43$) ، وهي مناسبة للعدد المطلوب ، وحسب الجدول الاتي :

حجم العينة المطلوبة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستردة	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاسترداد
41	50	43	43	%86

سابعا / حدود البحث:

تحدد حدود البحث بما يأتي:

- (1) الحدود المكانية: تتمثل بكلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة .
- (2) الحدود الزمانية: مدة تطبيق البحث من 1 / 2014 إلى 3 / 2014.



المبحث الأول

الاستثمار في رأس المال البشري

أولا / المفهوم والأهمية

تشكل الموارد البشرية ركنا أساسيا ومهما في العملية الانتاجية للمجتمع ، ولقد كان لهذه الوظيفة الدور الكبير في زيادة الدخل القومي للمجتمع البشري في مختلف مراحل التاريخ ، ومن هنا فان تنمية الموارد البشرية تعتبر اساسا للتنمية الانسانية المستدامة في مختلف بلدان العالم (اليقوبي ، 2011 : 13) وهذا مادفع اغلب منظمات الاعمال المتقدمة في العالم على ضرورة التعامل مع المورد البشري من منظور جديد ، بمنهجية جديدة تتمثل بإدارة الموارد البشرية في نظم متطورة تتجه الى بناء ثقافة تنظيمية ايجابية تحابي الابداع والابتكار وتكافيء على الانجاز الفكري ، وتركز على حافز الافراد وجماعات العمل لبيان مآلديهم من خبرات ومعارف واشراك المنظمة معهم ، فيما تراكم لديهم من افكار ومهارات وقدرات فكرية وذهنية وعدم اكتنازها وحجبها عن التطبيق الفعال لتحقيق اهداف المنظمة (ابومدين ، 2011 : 3)

وفي هذا الصدد يؤكد (الفريد مارشال) على اهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا ، وفي رايه ان اعلى انواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الانسان (كلثوم ، والعيد ، 2011 : 3) فهو يمثل مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة ، والمهارات والخبرات وعناصر الاداء من جهة ثانية ، والاتجاهات والسلوكيات والقيم من جهة ثالثة ، التي يحصل عليها الانسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية (اليفي ، 2009 : 295) ، ومع زيادة اهمية رأس المال البشري نجد ان العديد من منظمات الاعمال اصبحت تعطيه اهمية كبيرة وذلك من خلال (استقطاب أفضل المواهب البشرية ، أغناء رأس المال البشري من خلال التطوير ، المحافظة على أفضل العاملين ، إيجاد بيئة التعلم (نجم ، 2008 : 299) وهنا يمكن القول بان الموارد البشرية اصبحت تمثل اصولا حقيقية ورأس مال استراتيجي يفوق في اهميته رأس المال المادي .

ويعتبر (Kendrick) ان رأس المال البشري يتمثل في رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس ، والذي يتراكم في الاستثمار في التعليم والبحوث بهدف زيادة كفاءة الموارد البشرية في المستقبل ، ويرى (Becker, 1993 : 30) ان رأس المال البشري هو مجموعة الاصول التي يجلبها الفرد معه الى المنظمة مثل التعليم والتدريب في الوظائف السابقة والخبرة المهنية وغيرها ، وهي في مجموعها وتراكمها يطلق عليها رأس المال البشري ، وهذه الاصول او العناصر يفترض انها تؤدي الى احداث تأثيرات ايجابية وتحقيق التقدم المهني وتؤدي الى زيادة قيمة الفرد في نظر ادارة المنظمة (حساني ، وحريري ، 2010 : 3)



ويعرف (الكبيسي ، 2005) الاستثمار في رأس المال البشري بأنه الانفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الانسان على نحو يمكنه من زيادة انتاجيته (الليفي ، 2009 :13) ويعرف ايضا بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الاداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الانسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية ، والتي يساهم في تحسين انتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله ، وهنا يتم اعتباره بأنه استخدام جزء من مدخرات المجتمع او الافراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الانتاجية ، وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لانتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لاعداده ليكون مواطنا صالحا في مجتمعه (وهيبة ، وعبد الحميد ، 2011 :6).

ثانيا /مبادئ رأس المال البشري

يشير (Stewart, 1997 :162) الى ان الاستثمار في رأس المال البشري بشكل فاعل يتضمن مجموعة من المبادئ والاسس وكالاتي (ابراهيم ، 2012):

- 1) الاستفادة من أفكار وأعمال رأس المال المعرفي لتصب في مصلحة المنظمة في إقامة العلاقات الودية مع مستخدميها وزبائنهم ومجهزيها وعلى المدى الطويل.
- 2) توفير الموارد التي يحتاج إليها ، ومساعدتهم في بناء شبكة داخلية بينهم وتعزيز فرق العمل وجماعات الانجذاب وأية أشكال أخرى للتعلم ، وكذلك السماح لهم باستخدام كل ما يمنحهم المزيد من المهارات والمعلومات والمعارف في اهتماماتهم .
- 3) توجيه تيار المعلومات إلى الموقع الذي تحتاجها فعلاً ، وهذا يمثل أحد مبادئ الإدارة الفعالة للاستثمار وبالكمية المنطقية وعند الضرورة، لان زيادتها عن الحد المطلوب قد تؤدي إلى عدم التميز بينها.
- 4) عدم المبالغة في الاستثمار وإعطائهم الحرية لطرح ما يشاؤون من أفكار ودون تردد وهذا سر نجاح الإدارة في استثمار والمحافظة على رأس المال المعرفي في المنظمة وبت روح المبادرة الابتكار والإبداعية من خلال الممارسة الإدارية التي ترعى الأفكار المبدعة .
- 5) من الضروري أن تتم هيكله رأس المال المعرفي وذلك بخزن المعلومات بشكل ما يمكن الوصول إليها عند الحاجة إليها ، وعدم نشرها في كل مكان ، أي خزنها داخل نظام كفاء بحيث يسهل الرجوع إليها عند الحاجة واستخدامها للأغراض التي تعد ضرورية .



ثالثاً / قياس راس المال البشري

يشير (حساني ، وحريري ، 2010 : 7) الى ان هنالك عدة مداخل لتقييم راس المال البشري والذي يقصد به الموارد البشرية المتاحة في المؤسسة محسوبا بحجم ما انفق عليها من تعليم وتدريب ورعاية اجتماعية وبدرجة ندرتها ، ويقدم (سملاي ، 2004) في هذا الصدد مصفوفة تمثل الابعاد المختلفة لتركيب الموارد البشرية ومن ثم قيمة وراس المال البشري الذي تمثله ، وان النظر الى تلك المصفوفة يمكن بسهولة الحكم على قيمة راس المال البشري ، وتصور اسلوب الادارة الملائمة (السلمي ، 2002 : 42) وكالاتي:

(الشكل 2)

الابعاد المختلفة لقيمة راس المال البشري

صعب الاستبدال	↑	الخلية (2)	الخلية (1)
		مورد بشري يصعب استبداله. ينتج قيمة مضافة مرتفعة .	مورد بشري يصعب استبداله. ينتج قيمة مضافة منخفضة.
المورد البشري		الخلية (4)	الخلية (3)
سهل الاستبدال		مورد بشري يسهل استبداله. ينتج قيمة مضافة مرتفعة .	مورد بشري يسهل استبداله . ينتج قيمة مضافة منخفضة .
		انتاج القيمة المضافة	منخفضة

- المصدر : سملاي ، يحضيه ، اثر التسير الاستراتيجي للموارد البشرية على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2004 ، 119.

كما ويقاس الاستثمار في راس المال البشري من خلال الاهتمام بمؤشراته التي يعدها (ابوفارة ، والنسور ، 2005 : 8) بـ(قدرات العاملين ، إبداع العاملين ، اتجاهات العاملين) اما (ابو دية ، 2011 : 16) فيشير الى ان راس المال البشري يقاس من خلال مكوناته التي تحددها ب (المؤهلات ، الخبرات ، المهارات ، الابداع والابتكار) في حين يحددها (نجم ، 2005) ب (الافراد ، الفرق ، القيادة) ، اما (كلثوم ، والعيد ، 2011 : 11) فيشير الى ان الاستثمار في راس المال البشري يقاس بدرجة المواطنة والانتماء وفعالية التدريب وكفاءة التعليم لدى العاملين ، اما (وهيبة ، وعبد الحميد ، 2011 : 13) فيشير الى ان اساليب الاستثمار في راس المال البشري تتمثل بالتدريب والتكوين ، ومن هنا ولغرض بحثنا الحالي سيتم الاعتماد على الابعاد التالية :



1/ المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship (OC)

يعد مفهوم المواطنة (Citizenship) من المواضيع التي تناولها الكثير من الفلاسفة والباحثين كل حسب اختصاصه ، وقد تجلّى هذا الاهتمام من خلال الاصدار الخاص عن موضوع (المواطنة والادارة العامة) عن دورية الادارة الامريكية (Public Administration (Review,1984). وفي العلوم الادارية تم استخدام مفهوم المواطنة لأول مرة من قبل (Katz,1964) ثم جاء (Organ,1977) ليقدم التاثير المفاهيمي المعمق لمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية (عبد الله ، وآخرون ، 2008 : 16) ، وتعرف المواطنة التنظيمية بانها سلوكيات مرتبطة بالعمل لايتضمنها الوصف الوظيفي ولا ترتبط بنظام مكافآت رسمي ، وهي تقوي وتدعم الاداء الفعال للمنظمة (Organ,1988 :20) وتعرف بانها رغبة العاملين للمضي ابعد من الادوار الموصوفة والمحددة لهم (pare et al.,2001 :12) فهي تعزز شعورهم بالانتماء الذي يلاقي ويطابق اهداف الفرد مع اهداف المنظمة التي يعمل بها (الربيعي ، وآخرون ، 2013 : 12).

2/ التدريب

ازدادت اهمية التدريب في ظل اقتصاد المعرفة ، وازدادت الحاجة اليه في ظل التطورات والتغيرات المتواصلة ، حيث بات من الضروري تدريب الافراد باستمرار واطلاعهم على مختلف المعارف والتقنيات الجديدة ، ويعرف (الطعاني ، 2002) التدريب بانه الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك بجعلهم اكثر فعالية في اداء مهامهم (الطعاني ، 2007 : 15) ويعرف بانه تعلم لمعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي الى تغيرات في قابلية الافراد لاداء اعمالهم ولذلك فان فهم مبادئ التعلم والاخذ بها تعد من الامور الاساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة (وهيبة ، وعبد الحميد ، 2011 : 14)، كما ويشير التدريب الفعال الى تعليم العاملين المشغلين أو الفنيين على كيفية القيام بالعمل الذي يستخدمون من أجله بشكل فاعل (Griffin, 1999: 428)، وهنا يمكن وصفه بانه نظام مستمر ومعقد، بإجراءات تلقائية ومتنوعة مرتكزة على الفرد وكيفية تدريبه، بحيث يظهر هذا الأخير في شكل نظام مفتوح يضم مجموعة المدخلات التي يبدأ بها النظام، والعمليات التي تعمل على تحويلها إلى مخرجات الذي قام النظام في الأساس على تحقيقها (نور الدين ، 1992 : 142) ومن هنا يمكن ان نفهم بان التدريب الفعال هو عملية تهدف الى اكساب المهارات والخبرات بفاعلية الى المتدربين ، بهدف تطوير قدراتهم العملية بشكل يؤدي الى تحسين ادائهم وتغيير سلوكياتهم نحو الافضل(الربيعي ، وآخرون ، 2013 : 13).



3/ التمكين

يعد موضوع تمكين العاملين من الموضوعات الإدارية الحديثة والتي لم تحظى حتى الآن باهتمام الدارسين والباحثين على نطاق واسع ، وعلى الرغم من الدعوة إلى تمكين العاملين إلا أن أدبيات التمكين تدعو إلى وجهة نظر شاملة فيما يتعلق بالمفهوم على أنه ملائم لجميع المنظمات في مختلف الظروف (Wilkinson, 1998:4) ، ويعتبره (Slack, et al.,1998:298) كاحد مداخل تصميم العمل المعتمدة على الطرائق السلوكية مشيراً إليه على أنه القدرة على إحداث التغييرات في العمل ذاته فضلاً عن إحداثها في كيفية أدائه، وقد مثل الاختلافات ما بين الطرائق المستخدمة في تصميم العمل من خلال الموازنة بين الرقابة والتعاون (الياسري ، وآخرون ، 2007 :2) وهناك من وصف التمكين على أنه حالة ذهنية (Bowen and Lawler, 1995; Berry, 1995) لدرجة أن الموظف الذي يمتلك هذه الحالة الذهنية (State of Mind) يمتلك الخصائص الآتية التي يمكن أن نطلق عليها خصائص الحالة الذهنية للتمكين والتي تشتمل على (فلاق ، وناظرة، 2011:7):

- 1) الشعور بالسيطرة والتحكم في أدائه للعمل بشكل كبير .
- 2) الوعي والإحساس بإطار العمل الكامل .
- 3) المساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال الموظف.
- 4) المشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء الوحدة، أو الدائرة، وحتى المؤسسة التي يعمل بها.

4/ فرق العمل

إن اعتماد أسلوب فرق العمل يعد من الأساليب الحديثة في الفكر الإداري الذي تلجأ إليه المنظمات المعاصرة، إذ إن فرق العمل تعد إستراتيجية للعديد من المنظمات التي تستطيع استثمار مواردها بنجاح، من خلال اختزال الكلف وتحسين العوائد على الموجودات، فمثلاً قدرة المنظمة على الإبداع يعد ميزة تنافسية للمنظمة، إذ يمكن أن يتحقق الإبداع باستخدام فرق العمل ، وقد أسهمت التغيرات البيئية والانتقالات الفلسفية في علم الإدارة والتطورات السريعة التي شهدتها العالم في مجال التقنيات والتنظيم إلى تحول كبير من الأنموذج الهرمي للمنظمة والتركيز على الأداء الفردي إلى أنموذج جديد يستند أساساً إلى مفهوم الفريق (حسين ، والجميل ، 2009 :183)، ويعرف (Francis,1979) فريق العمل بأنه مجموعة ناشطة تتكون من أشخاص ملتزمين بتحقيق أهداف مشتركة، يحسنون العمل معاً ويستمتعون به، ويتوصلون معاً إلى نتائج عالية الجودة ، وفي هذا الصدد يقول (Katzenbach, and Smith, 1993) إن الفريق هو مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يملكون مهارات متكاملة، ويلتزمون بالوصول إلى غاية مشتركة، وتحقيق أهداف الأداء وباعتماد مقاربة يجعلون أنفسهم بموجبها مسؤولين بشكل متبادل (كاستسكا ، وآخرون ، 2001:4).



المبحث الثالث اقتصاد المعرفة

أولاً / مفهوم اقتصاد المعرفة

تتمثل النقطة المحورية في الحديث عن اقتصاد المعرفة في أن المعرفة أصبحت سلعة ، والتعريف السلعي هنا لا يعني المكون المادي ، ولكن أصبح هناك منتج له سعر ويتم التداول عليه ويؤثر على الإنتاجية الكاملة لعناصر الإنتاج سواء على المستوى القومي أو على مستوى المنظمات (عبد المنعم، 2005: 3) ، يتمثل باقتصاد المعرفة، الذي يدور حول الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها، واستخدامها، وتوظيفها، وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الاستفادة من خدمة معلوماتية ثرية، وتطبيقات تكنولوجية متطورة (حميض، 2006: 39).

وقد عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الاقتصاد المعرفي بأنه نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي، الاقتصادي، والمجتمع المدني، والسياسة، والحياة الخاصة وصولاً لترقية الحالة الإنسانية باطراد ، أي إقامة التنمية الإنسانية باطراد، ويتطلب ذلك بناء القدرات البشرية الممكنة والتوزيع الناجح للقدرات البشرية على مختلف القطاعات الإنتاجية ، أما فيما يتعلق بمحفزات الاقتصاد المعرفي فتتمثل في العولمة وانتشار الشبكات مما أدى إلى زيادة انتقال المعلومات بشكل أسرع وإتاحته للجميع (الحدراوي ، والجناي، 2013: 5).

ويتمتع اقتصاد المعرفة بسمات عديدة أهمها (David, 2003: 89) :

- 1) مرونة فائقة وقدرة على التطويع وعلى التكيف مع المتغيرات والمستجدات الحياتية التي يتسارع معدل تغييرها ويتكاثف حجم تأثيرها.
- 2) يملك القدرة الفائقة على التجدد والتواصل الكامل مع غيره من الاقتصادات التي أصبحت تتوق إلى الاندماج فيه حتى أنه يصعب فصله عنها أو الحديث عنه من دونها .
- 3) يملك القدرة على الابتكار وإيجاد وتوليد وتوالد منتجات فكرية ومعرفية وغير معرفية جديدة تماماً لم تكن تعرفها الأسواق من قبل، ثم يساعد على خلق وإيجاد المنتجات غير المسبوقة والأكثر إشباعاً وإقناعاً للمستهلك والموزع والمتعامل معه، وفيه وبه.
- 4) مجالات خلق القيمة المضافة فيه متعددة ومتنوعة، وممتدة، ومتجددة وذوات طبيعة تزامنية متدفقة، وهي وإن كانت تناسبية المضمون والمحتوى، فإنها في الوقت ذاته ثرية وغنية وتكاد تكون لا نهائية، وتعطي تأثيرها الحافز على مجالات هذا الاقتصاد كافة.



- (5) لا توجد موانع للدخول إليه، ولا توجد أبواب مغلقة عليه، بل هو اقتصاد مفتوح بالكامل، ومن ثم لا توجد فواصل زمنية أو عقبات مكانية أمام من يرغب في التعامل معه وبه، بل كل الذي يحتاج إليه معرفة عقلية وإرادة تشغيلية ووعي كامل بأبعاد وجوانب هذا الاقتصاد، ومسؤولية الالتزام التقني بكل ما فيه، واحترام دقيق لحقوق الأطراف المختلفة.
- (6) أن اقتصاد المعرفة قائم على ذاته وقائم على علاقاته مع الاقتصادات الأخرى وهو في علاقاته وارتباطاته دائم الحركة، ودائم البحث عن أصحاب المواهب والأفكار الجريئة وأصحاب العقول الخلاقة، ومن ثم فإن الصراع عليها يعتمد على قدرة المشروعات ونظم المعلومات على جذب هذه العقول وتوظيفها

ثانياً / أهمية اقتصاد المعرفة

لقد أصبح الاقتصاد المعرفي الجديد واقعاً حياً ملموساً، وأن كان يبدو للبعض أنه ما زال تحت التكوين والتشكيل، وأن هذا الاقتصاد ينمو بمعدلات سريعة، وأنه يتفوق على الاقتصادات الأخرى كافة، وبشكل غير مسبوق، سواء من الناحية الكمية المحسوسة، أو من الناحية النوعية الملموسة . ويمكن عرض أهمية الاقتصاد المعرفي كالآتي (الحدراوي ، 2013 : 5) :



- 1) القدرة على تحقيق النمو المتسارع في الاقتصاد من خلال الدور الكبير للصناعات المولدة للثروة وتكثيف استخدام المعرفة وتفعيل المعرفة المتولدة مقارنة بالصناعات التقليدية .
- 2) ارتفاع قيمة الأصول غير الملموسة اذ تزداد اهمية الافكار، العلامات التجارية كمدخلات واهمية الخدمات كمخرجات، اذ تظهر اسعار الاسهم في السوق المالي ان قيمتها تمثل عشرة اضعاف او اكثر من قيمة اصولها الدفترية في السجلات المحاسبية.
- 3) تكوين اسواق مالية تتاجر في الأصول المعرفية كالأصول غير الملموسة او خلق منتجات معرفية مشتقة تكونت من الابداع الانساني فحسب كالمشتقات المالية (عقود الآجلة والمستقبلية وعقود الخيارات).
- 4) ان اعادة استخدام المعرفة المتولدة والمتجددة يقلل من الكلفة ويسرع من طرح المنتجات في الاسواق بشكل مبكر، ويحقق العوائد ثم يؤدي الى الاختراق المبكر للسوق وهذا يحقق ميزة تنافسية لمدة أطول للمشروع (Duffy, 2000: 16).
- 5) ان سعر كل شيء يميل الى الانخفاض ، فبدلاً من تزايد الاسعار فان النمو الاقتصادي المعرفي يدفع باتجاه تخفيض الاسعار .
- 6) ان قاعدة الثروة في اقتصاد المعرفة هي المعرفة والفكر الخلاق المبدع المبتكر .
- 7) ان عملية اتخاذ القرار تعتمد على حساب القيمة المتوقعة للمعلومات الكاملة والقيمة لمعلومات العينة.
- 8) ان طبيعة العاملين الجدد (الافراد ذوي الياقات الذهبية) بما يمتلكون من قدرات عالية تحقق دخل مالي كبير الى المشاريع ، وان نسبة مساهمتهم كبيرة في الاقتصاد الجديد.

ثالثاً / ابعاد اقتصاد المعرفة

1) القدرات الابداعية

وهو قدرة الشركة أو المنظمة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة اكبر وأسرع من المنافسين في الشركة (نجم ، 2003 : 22) ، وقد اتفق عدد من الباحثين ومنهم (Schermerhorn, 2001: 379) و(الحيالي ، 2005 : 5) بان الابداع هو استخدامات او عملية توليد او ايجاد افكار جديدة او فكرية او نظرية او افتراض علمي جديد ووضعها موضع التطبيق (اللامي ، وحسين ، 2009 : 222) وان هناك عدة قدرات فكرية مميزة للمبدعين يمكن تلخيصها كالآتي (الربيعي ، 2013 : 17):

- 1) القدرة على الاحساس بالمشكلات وادراكها والاحاطة بأبعادها ومكوناتها ومسبباتها بوقت مبكر.



(2) القدرة الكبيرة على تكوين كم كبير من الافكار والتصورات عن المشكلة المطروحة وبفترة زمنية قصيرة

(3) القدرة على تغيير مخطط التفكير ووجهة الاهتمام وبسرعة .

(4) يتميز المبدع بطرح حلول او معالجات او افكار ليس لها علاقة بما هو متعارف عليه .

(5) التمتع بالنظرة الثاقبة والقدرة على الادراك المتميز للأشياء والتنبؤ المستقبلي الصحيح .

(2) الاداء العالي

يعرف الاداء بانه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة كفوءة وفاعلة (Daft , 1988 : 120) ويعد أحد الأساليب الذي من خلاله تتمكن المنظمة من تحديد وتقويم أنشطتها الداخلية المختلفة وتحديد نواحي القوة والضعف لديها وتقويم أدائها مقارنة بأداء المنظمات المنافسة الأخرى التي تمارس أنشطة مماثلة أو متشابهة لأنشطتها وفي نفس الصناعة (الدوري ، 2003 ، 193) وهذا مايساهم في تحقيق اهداف المنظمة بشكل كفوء (الشمري ، والحدراوي ، 2011 : 16) اما انظمة الاداء العالي فتتمثل حزمة معقدة ومتميزة لكن متداخلة مع سياسات ادارة الموارد البشرية وممارسات العمل المبدعة ، التي تتشكل بهيئة حزمة متطابقة من الممارسات التي تتضمن نظم متماسكة لاختيار وتطوير وتحفيز المورد البشري (Gittell et al, 2010:495) وتمثل ممارسات الموارد البشرية وهياكل الاعمال والعمليات التي تزيد من معرفة الموظف ومهاراته والتزاماته ومرونته (Bohlander et.al, 2001) وبالتالي ضمان التنفيذ الفاعل لمبادرات التحسين للمنظمة (خليل ، 2013 : 6) الذي ينعكس ايجابا على اداء المنظمة بشكل عام .

(3) المعرفة التكنولوجية

ان مفهوم المعرفة التكنولوجية يعد بمثابة المحرك الاساسي لعملية التغيير التكنولوجي ، التي تعكس تغيير في عمليات الانتاج وادخال منتجات جديدة ، بحيث يمكن الحصول على مخرجات محسنة او مضاعفة ، وهذا يشمل التحول التكنولوجي الذي يشمل التحسينات التكنولوجية كالتغيرات الهيكلية ، نوعية الادارة ، الثقافة ، مهارات قوة العمل ، التي تسهم في تخفيض كلف الانتاج عن طريق ادخال الاكتشافات والاختراعات وجميع انواع العلم والمعرفة ، مما يؤدي الى جودة المنتجات (الانصاري ، ومهدي ، 2010 : 3) وهذا الامر يتطلب وجود بنية تحتية تكنولوجية تتصف بالحدثة ومواكبة لحركة التطور والتقدم ، بالاضافة الى مهارات وخبرات تتمكن من ادارتها بفاعلية وكفاءة .



المبحث الرابع

الجانب التطبيقي

يعرض هذا الجانب وصفاً تحليلياً للمتغيرات ، وتفسيراً لطبيعة علاقات الارتباط والأثر بين هذه المتغيرات باعتماد مجموعة من البرامج الإحصائية المناسبة .

أولاً / الصدق البنائي للمقياس

من أجل اختبار مدى ملائمة النموذج سيتم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باعتباره منهجية بحثية لاختبار النماذج الإدارية كمياً باستخدام المنهج العلمي لاختبار الفروض البحثية، وذلك من أجل تحقيق فهم أفضل للعلاقات المعقدة بين المتغيرات الإدارية (الهنداوي، 2007 : 8) ، والتأكد من مدى ملائمة النموذج مع بيانات العينة المستخدمة وانها تقيس فعلاً ما وضعت من أجل قياسه ، وبحسب (Hadrawi, 2011) يشير عدد غير قليل من الكتاب والباحثين ومنهم ، (Bentler, 1990) ، (Hewitt, et al., 2004) ، الى اهمية وضرورة استخدام هذه الطريقة لكونها اكثر دقة في الاختبار ويوضحون عدد من مؤشرات المهمة وكما في الجدول .

الجدول (1) مؤشرات جودة المطابقة بحسب نموذج المعادلات الهيكلية (SEM)

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة أفضل مطابقة
مربع كاي (Chi-square)	أن تكون (Chi-square) غير دالة القيمة المرتفعة تشير الى تطابق غير حسن	أن تكون (Chi-square) غير دالة القيمة المنخفضة تشير الى تطابق حسن
نسبة قيمة (Chi-square) الى درجات الحرية df (x^2/df)	1-5 أقل من 5 قبول وتطابق حسن	القيم المنخفضة تشير الى تطابق أفضل أقل من 2 تطابق تام
الصدق الزائف المتوقع للنموذج (ECVI)	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها للنموذج المشبع	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها للنموذج المشبع
مؤشرات المطابقة المطلقة (Absolute Fit Indexes) ومنها :		
مؤشر حسن او جودة المطابقة او الموائمة Goodness of Fit (GFI)	(GFI > 0.90) القيم المرتفعة بين هذا المدى تطابق أفضل	(GFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر حسن المطابقة المصحح Adjusted Goodness Index	(AGFI > 0.90) القيم المرتفعة بين هذا المدى تطابق أفضل	(AGFI = 1) مطابقة تامة
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (التقريبي)	(RMSEA) (0.05-0.08)	(RMSEA < 0.05) القيم المنخفضة تشير الى تطابق أفضل



وقائع المؤتمر العلمي الدولي لكتلة الإدارة والاقتصاد
(الثورة الرقمية كأداة للتنمية المستدامة وأداة للتخطيط الاقتصادي والإداري في العراق)
المحور الإداري 17 تشرين الثاني (نوفمبر) 2022



		(RMSEA)	
(SRMR=0) مطابقة تامة	(SRMR<0.05) القيم المنخفضة تشير الى تطابق أفضل	جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية SRMR	
مؤشرات المطابقة المتزايدة (Incremental Fit Indexes) ومنها :			
(NFI=1) مطابقة تامة	(NFI>0.90) القيم المرتفعة تشير الى تطابق أفضل	مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)	
(CFI=1) مطابقة تامة	(CFI>0.95) القيم المرتفعة تشير الى تطابق أفضل	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index	
(TLI=1) مطابقة تامة	(TLI>0.95) القيم المرتفعة تشير الى تطابق أفضل	مؤشر توكر لوييس (Tucker- LewTI Index (TLI)	
(IFI=1) مطابقة تامة	(IFI>0.95) القيم المرتفعة تشير الى تطابق أفضل	مؤشر المطابقة المتزايدة Incremental Fit Index) (IFI)	

• المصدر : الحدراوي ، 2013 : 25

ومن اجل التحقق من الصدق البنائي للمقياس ، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي او الاثباتي (Confirmatory Factor Analysis) (CFA) ، وعن طريق استخراج (مؤشرات جودة المطابقة) ، وعندما يكون هنالك قبول جيد طبقا لهذه المؤشرات فان الاختبار يكون دقيق جدا ، وعكس ذلك يكون ضعيف وغير جيد ويمكن رفض النموذج (Byrne, 2010 : 3).

• المتغير المستقل / الاستثمار في راس المال البشري (HCl)

يتكون هذا المقياس من اربعة ابعاد اساسية، والابعاد هي (التدريب (TR) ، التمكين (EM) ، فرق العمل (TW) ، المواطنة (OC)) ، ويتضح من النموذج في الشكل (3) لمؤشرات جودة او حسن المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة وكالاتي :

• نسبة قيمة (Chi-square) الى درجات الحرية

• بلغت قيمتها (3.179) وتحقق ($(x^2/df) < 5$)

1) مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI):

• مؤشر جودة المطابقة (0.91) (GFI > 0.90)

• مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.91) (AGFI > 0.90)



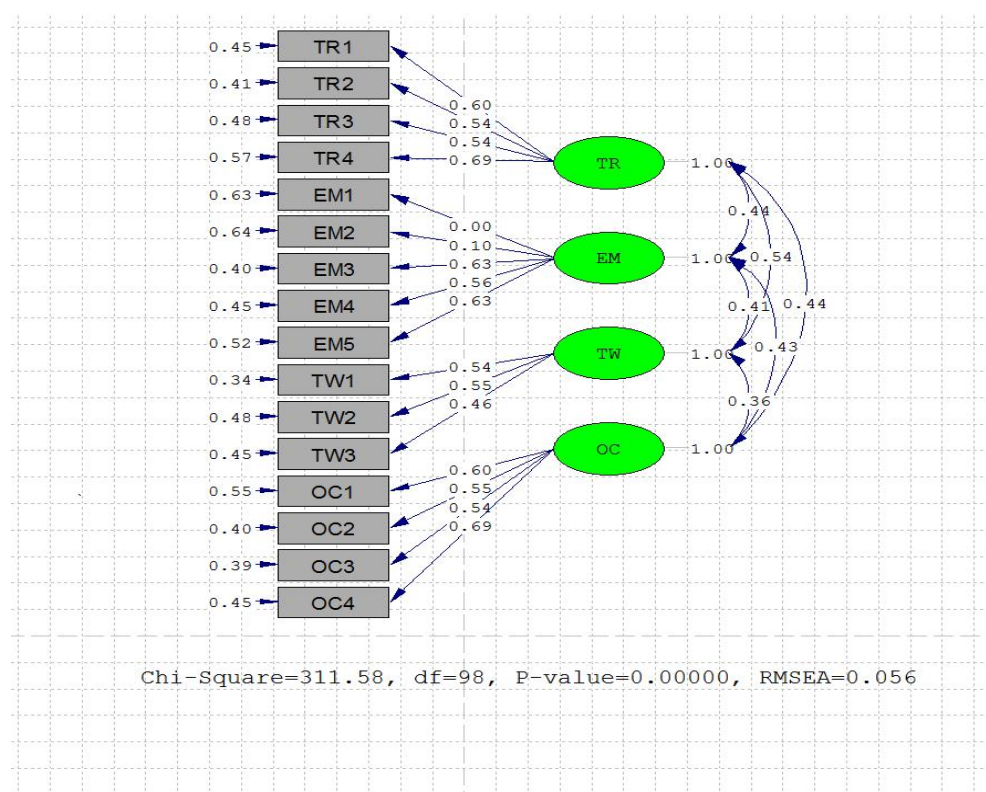
• مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي) (0.056) (RMSEA) بين (-0.05
(0.08))

(2) مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)

• مؤشر المطابقة المعياري (0.92) (NFI > 0.90)

• مؤشر المطابقة المقارن (0.96) (CFI > 0.95)

وهذا يشير الى صدق الفرضية بان الفقرات تقيس كل بعد ، كذلك كانت قيمة معاملات الصدق او التشبع ، تشير الى انه يمكن الحكم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40) اي بمحك قبول مقداره لا يقل عن (0.40) كدرجة لقبول تشبع كل فقرة بالعامل الذي تنتمي اليه (Costello & Osborne, 2005)



الشكل (3) نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لقياس ابعاد الاستثمار في راس المال البشري

المصدر : مخرجات برنامج (LISREL 8.8)

• المتغير المعتمد / اقتصاد المعرفة (KE)

يتكون هذا المقياس من ثلاثة ابعاد هي (القدرات الابداعية (CR) ، المعرفة التكنولوجية (KT) ، الاداء العالي (HP)) ، وكل منها تتكون من مجموعة فقرات ، وبحسب مؤشرات جودة او حسن



المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة والموضحة في الشكل (4) ، يتضح بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة او حسن المطابقة وكالاتي :

(1) نسبة قيمة (*Chi-square*) الى درجات الحرية :

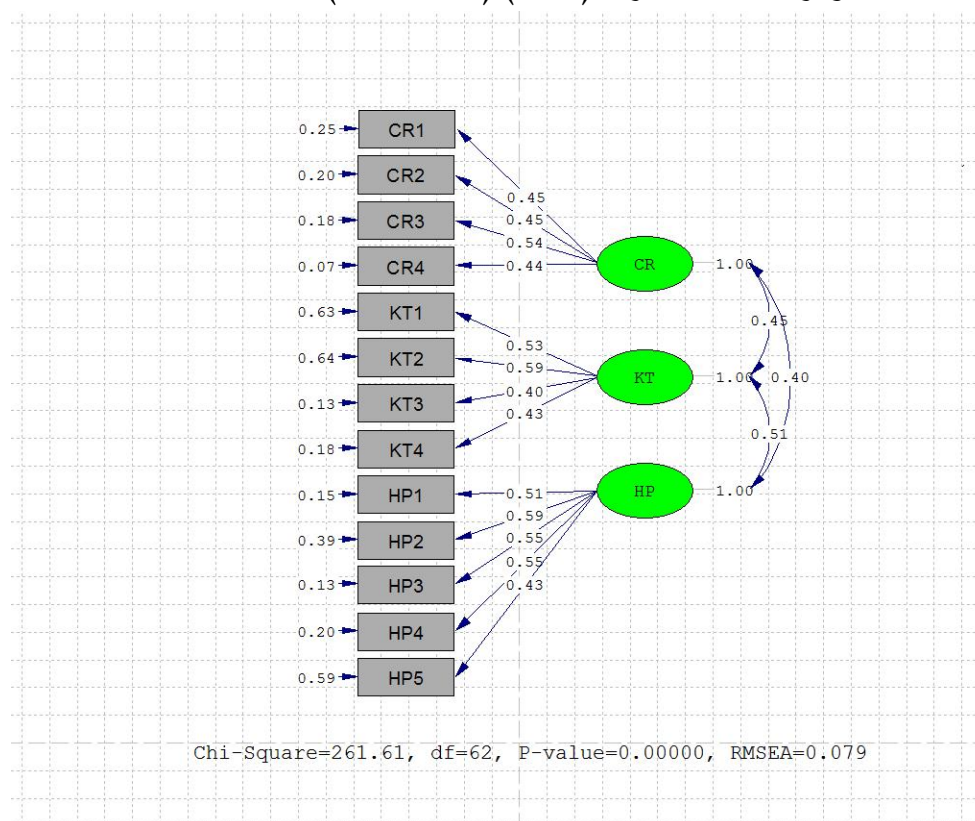
• بلغت قيمته (4.212) وتحقق ($(x^2/df) < 5$)

(2) مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI):

- مؤشر جودة المطابقة (0.92) ($GFI > 0.90$)
- مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.91) ($AGFI > 0.90$)
- مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي) (0.079) (RMSEA بين (0.05-0.08))

(3) مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI) :

- مؤشر المطابقة المعياري (0.90) ($NFI > 0.90$)
- مؤشر المطابقة المقارن (0.95) ($CFI > 0.95$)



الشكل (4) نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لقياس ابعاد اقتصاد المعرفة

المصدر : مخرجات برنامج (LISREL 8.8)



وهذا يشير الى ان الفقرات الفرعية تقيس البعد الذي وضعت من اجله ، كذلك كانت قيمة معاملات الصدق او التشبع تتسم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40) اي بمحك قبول مقداره لا يقل عن (0.40) كدرجة لقبول تشبع كل فقرة بالعامل الذي تنتمي إليه .

ثانيا / علاقات الارتباط

من اجل إعطاء إجابة دقيقة بشأن إثبات صحة الفرضية الرئيسة الأولى أو عدم صحتها ، ينبغي أولاً اختبار صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها أو عدم صحتها وكما يأتي:

(1) / اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يشير الجدول (2) عن تحقق الفرضية الفرعية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (التدريب واقتصاد المعرفة)، حيث بلغت قيمتها (0.364) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية.

الجدول (2)

نتائج علاقات الارتباط بين التدريب واقتصاد المعرفة

قيمة (t) الجدولية		اقتصاد المعرفة	المتغيرات المعتمدة المتغير المستقل
%1	%5	**0.364	التدريب
2.42	1.68	2.505	قيمة (t) المحسوبة
درجة الثقة		0.000	معنوية (t) P-Value
%99	%95	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	القرار (النتيجة)

(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

(2) / اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يشير الجدول (3) عن تحقق هذه الفرضية وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (التمكين واقتصاد المعرفة)، حيث بلغت قيمتها (0.362) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية.



الجدول (3)

نتائج علاقات الارتباط بين التمكين واقتصاد المعرفة

المتغير المستقل		المتغيرات المعتمدة	اقتصاد المعرفة	قيمة (t) الجدولية
التمكين			**0.362	%5 %1
قيمة (t) المحسوبة			2.490	1.68 2.42
معنوية P-Value (t)			0.000	درجة الثقة
القرار (النتيجة)			توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	%95 %99

(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

(3) / اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يشير الجدول (4) عن تحقق هذه الفرضية وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (فرق العمل واقتصاد المعرفة)، حيث بلغت قيمتها (0.516)، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين، حيث كانت (t) المحسوبة اكبر من الجدولية.

الجدول (4)

نتائج علاقات الارتباط بين فرق العمل واقتصاد المعرفة

المتغير المستقل		المتغيرات المعتمدة	اقتصاد المعرفة	قيمة (t) الجدولية
فرق العمل			**0.516	%5 %1
قيمة (t) المحسوبة			3.860	1.68 2.42
معنوية P-Value (t)			0.000	درجة الثقة
القرار (النتيجة)			توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	%95 %99

(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

(4) / اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

يشير الجدول (5) عن تحقق هذه الفرضية وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (المواطنة التنظيمية واقتصاد المعرفة)، حيث بلغت قيمتها (0.657)، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية.



الجدول (5)

نتائج علاقات الارتباط بين المواطنة التنظيمية واقتصاد المعرفة

المتغير المستقل		المتغيرات المعتمدة	اقتصاد المعرفة	قيمة (t) الجدولية
المواطنة التنظيمية			**0.657	%5
قيمة (t) المحسوبة			5.574	2.42
معنوية (t) P-Value			0.000	درجة الثقة
القرار (النتيجة)			توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	%95
				%99

(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

بناءً على ما تقدم ، حيث تم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى ، لذا ينبغي أن نثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى أو عدم صحتها وكما يلي :

من معطيات الجدول (6) يتضح تحقق الفرضية الرئيسية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات (الاستثمار في رأس المال البشري واقتصاد المعرفة) ، ويتضح من خلال المؤشرات التي تشير إلى وجود ارتباط موجب بينها على المستوى الكلي حيث بلغت قيمتها (0.584) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط حيث كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولية .

الجدول (6)

نتائج علاقات الارتباط بين الاستثمار في رأس المال البشري واقتصاد المعرفة

المتغير المستقل		المتغيرات المعتمدة	اقتصاد المعرفة	قيمة (t) الجدولية
الاستثمار في رأس المال البشري			**0.584	%5
قيمة (t) المحسوبة			4.610	2.42
معنوية (t) P-Value			0.000	درجة الثقة
القرار (النتيجة)			توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	%95
				%99

(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

ثالثاً / علاقات التأثير

سيتم ضمن هذا المحور اختبار علاقة التأثير والتي عكستها القيم الواردة في الجدول (7) وكالاتي :

- (1) حقق بعد التدريب أثراً ذو دلالة معنوية في بعد اقتصاد المعرفة، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0,05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا المتطلب



(0.404) ، في حين كانت قيمة (β) (0.364) ، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد التدريب يحدث تغييراً مقداره (0.364) في بعد اقتصاد المعرفة ، وإن المتغير المستقل (التدريب) يفسر (0.133%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (اقتصاد المعرفة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.133$) .

(2) أظهر بعد التمكين أثراً ذو دلالة معنوية في بعد (اقتصاد المعرفة) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$) ، وبقية (α) تعادل (0.433) ، في حين كانت قيمة (β) (0.362) ، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في التمكين يقود إلى تغيير مقداره (0.362) في بعد اقتصاد المعرفة. وأنه يفسر (0.131%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (اقتصاد المعرفة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.131$) .

(3) أظهر بعد فرق العمل أثراً ذو دلالة معنوية في بعد (اقتصاد المعرفة) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$) ، وبقية (α) تعادل (0.683) ، في حين كانت قيمة (β) (0.516) ، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في فرق العمل يقود إلى تغيير مقداره (0.516) في بعد اقتصاد المعرفة. وأنه يفسر (0.267%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (اقتصاد المعرفة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.267$) .

(4) أظهر بعد المواطنة التنظيمية أثراً ذو دلالة معنوية في (اقتصاد المعرفة) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$) ، وبقية (α) تعادل (0.486) ، في حين كانت قيمة (β) (0.657) ، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في المواطنة التنظيمية يقود إلى تغيير مقداره (0.657) في بعد اقتصاد المعرفة. وإن المتغير المستقل (المواطنة التنظيمية) يفسر (0.431%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (اقتصاد المعرفة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.431$) .

(5) حقق متغير الاستثمار في رأس المال البشري تأثيرات كبيرة ودالة معنوية في (اقتصاد المعرفة)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.01$) ، وبلغت قيمة المعلمة (α) (0.716) ، في حين كانت قيم (β) (0.584) ، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في الأبعاد مجتمعة يحدث تغييراً مقداره (0.584) في اقتصاد المعرفة، وإن المتغير المستقل (الاستثمار في رأس المال البشري) يفسر (0.341%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (اقتصاد المعرفة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.341$) .



الجدول (7) أثر الاستثمار في رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة

الدالة	اقتصاد المعرفة	المؤشرات	
دالة على مستوى 5%	6.274	المحسوبة	التدريب
	4.08	0.05 الجدولية	
	1,41	DF	
	0.000	P	
	0.133	R2	
	0.404	α	
	0.364	β	
دالة على مستوى 5%	6.198	المحسوبة	التعليم
	4.08	0.05 الجدولية	
	1,41	DF	
	0.000	P	
	0.131	R2	
	0.433	α	
	0.362	β	
دالة على مستوى 5%	14.89	المحسوبة	فرق العمل
	4.08	0.05 الجدولية	
	1,41	DF	
	0.000	P	
	0.267	R2	
	0.683	α	
	0.516	β	
دالة على مستوى 5%	31.073	المحسوبة	المواطنة التنظيمية
	4.08	0.01 الجدولية	
	1,41	DF	
	0.000	P	
	0.431	R2	
	0.486	α	
	0.657	β	
دالة على مستوى 1%	21.250	المحسوبة	الاستثمار في رأس المال البشري
	7.30	الجدولية	
	1,41	DF	
	0.000	P	
	0.341	R2	
	0.716	α	
	0.584	β	

وعلى ضوء المؤشرات التحليلية انفة الذكر يتضح أن جميع ابعاد الاستثمار في رأس المال البشري كان لها أثرا معنوياً جوهرياً في اقتصاد المعرفة وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات المنبثقة منها، ولكن قوة هذا التأثير كانت متفاوتة بين هذه الأبعاد .



الاستنتاجات والتوصيات

اولا / الاستنتاجات

توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات كالآتي :

- (1) ان زيادة الاهتمام بعوامل الاستثمار في راس المال البشري يساهم في تحقيق معايير التحول نحو اقتصاد المعرفة .
- (2) إن التحول نحو اقتصاد المعرفة لا يعني فقط استيراد التكنولوجيا والعمل على نشر استخدامها في المجتمع دون العمل على تطوير الموارد البشرية.
- (3) أظهرت النتائج أن هنالك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين الاستثمار في راس المال البشري واقتصاد المعرفة ، على المستوى الكلي وعلى مستوى العوامل الفرعية .
- (4) كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود تأثيرات معنوية ذات دلالة معنوية للاستثمار في راس المال البشري في اقتصاد المعرفة، على المستوى الكلي وعلى مستوى العوامل الفرعية المكونة لها، وثبتت قوة العلاقة والتأثير بين المتغيرات التي اعتمدت في بناء مخطط الدراسة ، وبهذا أسفرت النتائج على قبول مخطط الدراسة قبولاً وبنسب متفاوتة .
- (5) سجل بعد المواطنة التنظيمية تأثيرا كبيرا في الاقتصاد المعرفي ، وجاء في المرتبة الاولى في قيمة التأثير ، وكان تأثير الابعاد الاخرى متسلسلا (فرق العمل ، التدريب ، التمكين) .
- (6) اثبتت النتائج عن وجود علاقة تأثير لفرق العمل في اقتصاد المعرفة ، وذلك يشير الى شيوع حالة التعاون بين افراد العينة بالاضافة الى اعتماد اسلوب العمل الجماعي والتشاركي بينهم .
- (7) سجل بعد التدريب تأثيرا ضئيلا في اقتصاد المعرفة ، ولعل ذلك يفسر كالآتي :
أ- عدم توفر البرامج التدريبية الكافية لاعضاء الهيئة التدريسية .
ب- عدم وجود تخصيصات مالية كافية للتدريب .
ت- عدم تناسب الاحتياجات التدريبية مع حاجات التدريسيين الفعلية .
- (8) جاء بعد التمكين في المرحلة الاخيرة من حيث قوة التأثير حيث كان تأثيره ضعيفا في اقتصاد المعرفة وسجل قراءة منخفضة ، ويمكن تفسير ذلك كالآتي:
أ- ضعف المشاركة في ابداء الرأي او صنع القرار .



ب- عدم استقرار بيئة العمل ومرونتها .

ت- صعوبة التأثير على الآخرين .

9) اجتاز المخطط الفرضي للبحث والذي تم تحويله الى انموذج فرضي وفق اسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) ، اجتاز مؤشرات جودة المطابقة المطلوبة لاختبار الصدق البنائي ، وتراوحت قيمة المؤشرات بين (حالات القبول او القبول المثالي) للنموذج ، ومن ذلك نستنتج بان النموذج الفرضي مقبول هيكليا طبقا لهذه المؤشرات ، كذلك فهو مقبول احصائيا طبقا لعلاقات الارتباط ، ومن هنا يمكن اعتماد هذا المخطط او الانموذج .

ثانيا / التوصيات

- 1) تركيز الجهود على الاهتمام براس المال البشري ومكوناته ، باعتباره يفوق راس المال المادي في العصر الحديث ، والعمل على جذب الافراد ذوي الكفاءة والمهارة والموهبة .
- 2) ضرورة توظيف مكونات وابعاد راس المال البشري بشكل اكثر فاعلية ، من اجل تعزيز تأثيرها الايجابي في تحقيق الاهداف.
- 3) توجيه المزيد من الاهتمام بتدريب الموارد البشرية ، ويجب ان يتم تحديد البرنامج التدريبي وفقا للاحتياجات التدريبية الفعلية ، وان يراعى مكان وزمان تنفيذ البرنامج التدريبي .
- 4) اعطاء مزيد من الحرية للافراد في ابداء الراي والمشورة ، واشراكهم في صنع القرارات ، مما ينعكس ايجابا على فاعليتهم في العمل .
- 5) التعريف بمكونات ومرتكزات الاقتصاد المعرفي ، والاهتمام بتوفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة ، وعقد ورش وندوات تهتم بهذا الموضوع الحيوي.
- 6) تعزيز اسلوب فرق العمل وورش العمل واساليب التواصل بين الافراد ، الامر الذي يعزز عمليات التواصل والتبادل المعرفي بينهم .
- 7) نظرا لاهمية متغيرات البحث (الاستثمار في راس المال البشري واقتصاد المعرفة) ، فاننا نجد من الضروري التوسع في تطبيق البحث ليشمل جامعات اخرى وعينة اوسع ، من اجل التوصل الى نموذج اكثر شمولية ويتناسب مع جميع الكليات والجامعات العراقية .

المصادر

اولا/ المصادر العربية

- 1) ابراهيم ، خالد عبد الله ، العلاقة بين راس المال البشري وادارة الجودة دراسة نظرية ، مجلة الادارة والاقتصاد ، العدد 91 ، 2012 .
- 2) الياسري ، اكرم محسن ، ومحمد علي ، امل ، ومحمد ، صالح ، التمكين بين الفكر التنظيمي والفقه الإسلامي ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، العدد 21 ، 2007 .



- (3) البعقوبي ، علي راشد ، واقع فاعلية أداء تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي في النظام التربوي بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، 2011
- (4) اليفي ، فرعون محمد ، الاستثمار في راس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، 2009.
- (5) ابو فارة ، يوسف احمد ، والنسور ، جاسر ، مكونات راس المال الفكري ومؤشرات قياسه ، الملتقى العلمي الدولي لجامعة حسية بالشلف ، 2008.
- (6) الانصاري ، اسعد ، وهدي ، صالح ، منظور الفجوة التكنولوجية في اقتصاد المعرفة ، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 3، 2010.
- (7) الحدراوي ، حامد كريم ، الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 27 ، 2013.
- (8) الربيعي ، حاكم محسن ، والحدراوي ، حامد كريم ، والسهلاني ، عباس ، زراعة المعرفة والاستثمار في راس المال البشري واثرها في مواجهة الاحتكار المعرفي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 27 ، 2013.
- (9) السديري ، احمد محمد ، اراء العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان عن مهارات مدراءهم في قيادة فريق العمل ، رسالة ماجستير ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، المملكة المتحدة ، 2010.
- (10) السلمي ، علي ، ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، دار غريب ، القاهرة ، 2002.
- (11) الشمري ، محمد جبار ، والحدراوي ، حامد كريم ، عمليات إدارة المعرفة وأثرها في مؤشرات الاقتصاد المعرفي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 18 ، 2011.
- (12) ب. كاستسكا ، وس ، بامبر ، وج ، شارب ، العوامل المؤثرة على التطبيق الناجح لفرق العمل المتميزة الأداء مجلة إدارة عمل الفريق العالمية، المجلد 7 ، العدد 7 ، 2001 .
- (13) حساني ، حسين ، و حريري ، عبد الغني ، مدخل تقييم اداء راس المال البشري تحدي كبير من اجل تنافسية مؤسسات التعليم ، الملتقى الدولي الخامس راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية ، 2010.
- (14) حسين ، ليث سعد الله ، والجميل ، ريم ، راس المال الفكري وتأثيره على انواع فرق العمل ، مجلة تنمية الراقدين ، العدد 93 ، 2009.
- (15) حميض ، حنين محمد جمال حافظ ، التنمية الوطنية والاستراتيجيات التي تسهل عملية الانتقال نحو الاقتصاد المعرفي ، فلسطين 2006 .
- (16) خليل ، نور ، متطلبات منظومة عمل الاداء العالي لتحقيق الريادية في العمل ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 73 ، 2013.
- (17) طالب ، علاء فرحان ، وشهيد ، جنان مهدي ، تكنو استراتيجيات ادارة المعلومات ودورها في تحقيق الميزة التكنولوجية التنافسية المستدامة دراسة استطلاعية لعينة من المنظمات العربية والأجنبية ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، العدد 2012، 32.
- (18) عبد المنعم ، هيثم أحمد حسين ، إقتصاد المعرفة وأثره على الممارسات المحاسبية وتدقيق الحسابات المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس ، إقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية ، جامعة الزيتونة ، عمان ، الاردن ، 2005.



- 19) فلاق ، محمد ، وناقلة ، قدور ، أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية(Orange) ، الملتقى الدولي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية-البلدية ، 2011.
- 20) كلثوم ، ثامر ، والعيد ، فراحتية ، الاستثمار في راس المال البشري واثره على ادارة الابداع في المنظمات المتعلمة ، الملتقى الدولي حول راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة ، 2011.
- 21) محمد ، صفاء تايه ، اعتماد التمكين المنظمي لتحقيق استراتيجية التمايز ، دراسة تطبيقية في الشركة العامة للسمنت الجنوبية ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 22 ، 2012 : 4.
- 22) وهيبه ، سراج ، وعبد الحميد ، ستي ، اساليب وسياسات الاستثمار في راس المال الفكري ، الملتقى الدولي حول راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة ، 2011.

ثانيا / المصادر الاجنبية

- 1) Becker, G. S. Human Capital. Chicago: University of Chicago Press Combs, J. G., & Skill, M. S,1993.
- 2) David Begg, "Economics, The McGraw–Hill Companies, London,2003.
- 3) Managerialist and human capital explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective. Academy of Management Journal,2003.
- 4) OECD , The knowledge-based economy, OECD: Paris,1996.
- 5) Organ, D. W. 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome Lexington, MA: Lexington,1988
- 6) Rastogi, P.N., Knowledge Management and Intellectual Capital– The New Virtuons Reality of Competitiveness" . HSM ,2000.
- 7) Skyrme, David و Is Knowledge Management the same as Information Management?,1999.
- 8) www.worldbank.org/kam ,Knowledge Assessment Methodology 2012