

المعرفة التنظيمية بين كهفها ومحاولات استخراجها

دراسة نظرية تحليلية

Organizational Knowledge Between Grotto It and Trying of Emerge It
Analytical and Theoretical Study

الأستاذ المساعد الدكتور سلطان احمد خليف

Assis. Prof Dr. Sultan Ahmed Kleaf

المعهد التقني الموصلي

المستخلص

تكرس المنظمات جهودها من أجل الارتقاء بالمعرفة التنظيمية التي تمتلكها إلا أن هذه المعرفة قد تواجهها ظروف وتغزوها متغيرات تقود إلى تحجيمها ومن ثم كهفها، وتقاد هذه الحالة آمر قائم ومتوقع في حياة تلك المنظمات مما يشاطرها الأمر إلى اعتماداليات وسبل فاعلة لاحيائها وبالتالي إعادة نشاطها دون الاستسلام لما يحيطها، وقد وجدت الدراسة مدخلاً لعرض مشكلتها من خلال التساؤل الآتي:

هل توجد مجموعة من العوامل المساهمة في كهف المعرفة التنظيمية لدى المنظمات؟
وقد وجد الباحث سبيلاً للإجابة على هذا التساؤل من خلال عرضه لبعض المحاور ذات الأطر الفكرية التحليلية وعلى النحو الذي حقق أهداف الدراسة واشر تحقق فرضيتها من عدمه مما مكن الباحث من الخروج باستنتاجات ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات.

Abstract

Organizations devoted efforts in order to climbing of organizational knowledge that's having it but knowledge facing conditions and occupation variables that lead to decrease and grotto. This state is ordering and expecting of organizations life that requirement to depending many mechanisms of revival and reactivity without surrendering that's around it. This study finding approach to preface of problem through question:
Did many factors contributed to organizational knowledge grotto of organizations.

The researcher finding response to the questions through some of erased concerned with the framework thinking that's achieved of objectives study and testing hypothesis of it that it the researcher can many conclusion and preface recommendation

المقدمة

يحق للباحث الاستعارة مثلاً يجوز له التمثيل، فالمعنى الذي نقصدها هي المعرفة التي تشد الباحثين مثلاً تحرك كواكب المنظرين وهنا إشارة إلى أهمية الانشداد للمعرفة وبذل كل ما يدور في مداراتها، ولكن عملية الدوران لا تغطي المقصود ولا تنذر بتوافر الجهد وإنما الأمر يعني ضرورة إثارة ما يشد النفوس انطلاقاً من انتبا乎 عن المعرفة ونفور في أعماقها أفضل من أن تكون هواة

لها، لذا يستلزم الامر ان نجفل ذاتنا ونبحر في تفكيرنا الى حد اتنا تكون صيادي للفكر وصناع للمعرفة بدلا من ان تكون قتلة وحفرة قبور لها.

وهنا اشارة واضحة للقول بان الباحث استمدتها فكرة الموضوع من موقف مأساوي بالنسبة لامله الا ان الحق الإلهي وقد تجلى ذلك في وقوف الباحث في احدى المقابر ليشارك جماعته في مصابهم، فعمد ان يحاور ذاته ويخرج بهذا الموضوع، لأن في دفن الانسان اشارة الى غياب معرفته واختفاء ظله مالم يدون ويوثق ويتم انعاش انجازاته من قبل سلفه، وكل ذلك حدى بالباحث الى تناول هذا الموضوع ضمن رؤية تؤشر تفاعله مع المعرفة التي تقود الى الحكمة مثلاً تجلي الفعل الملموس.

وبناءً على ذلك فقد اهتدى الباحث الى وضع منهجة دراسته على وفق السياق الآتي:

اولاً: مشكلة الدراسة

يغرق الانسان في عالم الخيال ويخوض غمار التجارب مثلاً يتربّح على سلم المعضلات والمصائب، الامر الذي يحدو به ان يناشد ذاته ويسعى الى احداث ثورة فكرية في كل مجالاته، الا ان هذه الثورة لا يكتب لها النجاح ولا يتّسّع لها دون اقترانها برصيد معرفي مداده الذات وامتداداته الاخرين، بحيث يظهر مالك المعرفة كأنه سيد الاسياد ومرشد الاتباع اي (قائد القادة) لكن هل نعتقد ان قيادة القادة هي بمحض عملية اطلاق لنطريحتات والاكتفاء بكل ما هو يقع ضمن القائمات ، فالامر لا يكون كذلك لأن خصوم المعرفة منتشرون مثلاً حركتهم سائبة في كل الميادين فهم يتخطّون الحقيقة و يجعلون من الجهل امراً مفروضاً وهذا مالا يستهوي صناع المعرفة، وهناك تبدأ حالة المشادة والصراع فيعمد قتلة المعرفة الى استحضار العدد والآلات بقصد حفر الثغور وتعزيق الحفر لكل ما يقع في هذه الثغور والحرق وبما لا يمكن انقاذه ولا حسابه من الاحياء، فكذلك المعرفة فهي تقرّر ولا تجد من ينقذها وبالذات عند وقوعها تحت ايدي قتلة ماهرين يجيدون فنون القتال بحيث انهم يسترشدون بمقولة عامة (يقتل القتيل ويمشي مع جنازته) وهذا مكمن الخطر، الامر الذي يفسّر لنا ان المعرفة رغم اهميتها الا انها قد تكون في مرحلة الاحتضار والدنو من الموت، اي انها معرضة للانهيار والقبر، عليه تجلت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

هل هناك عوامل منهكة للمعرفة التنظيمية وعلى نحو يؤدي الى ضعفها ومن ثم بروز علامات كهفها؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تنطلق أهمية الدراسة من معالجتها لموضوع حيوي تجاهله العديد من الدراسات وعلى نحو دفع الباحث خطوات نحو معالجته في اطار الاجتهاد والمناقشة ، كما انه يمثل نقطة مضيئة في مجال الفكر الاداري الى حد انه يشكل محاولة اثراء المكتبة العربية التي اختفت فيها معالم هذه التوجّه حسب اطلاع الباحث، مما ترتب عليه ضرورة محاورة الذات وطرح التأملات برأفة معرفية ويتوجه قصدي قوامه الذات وامتداده التطّورات ثم التنقيب عن المكنونات.

ثالثاً: أهداف الدراسة

اتخذت الدراسة جملة من الأهداف تحددت في:

- ١- تحديد ما هو كهف المعرفة التنظيمية ومن ثم الكشف عن اسبابه.
- ٢- بيان الآليات الواجب اعتمادها لاستخراج هذه المعرفة.
- ٣- تقديم عرض فكري للباحث بشأن عملية كهف المعرفة التنظيمية وفي حدود قراءاته وتصوراته الفكرية.
- ٤- تقديم مخطط تصوري عن كهف المعرفة التنظيمية.

رابعاً: فرضية الدراسة

تمثلت فرضية الدراسة في الآتي:

تحدد عملية كهف المعرفة التنظيمية في سيادة الحالات المأساوية ذات السمة السلبية بشأنها أي بروز عوامل ضعفها.

خامساً: أساليب جمع البيانات

اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي في ضوء اطلاع الباحث على ما تم تقديمها عن موضوع المعرفة وعلى النحو الذي حدا به الى عرض تصوراته وابدأ وجهة نظره بغية اعطاء الدراسة مداها ومن ثم تحقيق اهدافها في اطار ما يسمى بالاجتهاد ولأجل اختبار فرضية الدراسة وبيان مدى تحقق اهدافها فقد عمد الباحث الى اعتماد المحاور النظرية التحليلية الآتية:

اولاً: كهف المعرفة التنظيمية والعوامل الداعمة له

قد يتغدر على الباحثين في الفكر التنظيمي اقرار موضوع كهف المعرفة التنظيمية لانها مسألة صعبة مثلاً هي غامضة فضلاً عن انها نسبية وفي ذلك إشارة إلى انها لم تكن مطلقة وذلك ناجم عن ان المعرفة بحد ذاتها موجودات منظمية (Bateman, T.S. & Zeithami, C.P., 1990,89) كما انها راس مال فكري للمنظمة يحقق لها قيمة ويؤمن لها ثروة، واقترب ذلك بعدها مصدر قوة (Knowledge power) وما تقدم نابع عن اتسامه بالتوليل والنقل والاكتساب والتخزين والشراء والمتناصص والمشاركة والاسر الخ الا ان ذلك لا يعني انها خالدة في ذاكرة الافراد دائماً ولا متوافرة حين الحاجة اليها ما لم تتوج بالإثراء وتعزز بالتجارب ومن ثم تتم معايشة صناعتها في اوسع فضاءاتها وهنا مدخلاً للقول بان عملية كهف المعرفة لا تماثل قبر الإنسان صحيح انها نهاية أليمة وموقف مأساوي متوقع لدى كافة المستويات التنظيمية إلى الحد الذي يمكن وصفها بأن تلاشي النظام المعرفي وانهيار عوامل قوته ومن ثم سيادة مكامن ضعفه بحيث تدفن ثمار المعرفة وتختفي الدلالات الحية لها وبما يؤشر حالات عدم التأكيد الكلي التي تشير إلى فقدان المعرفة وضياعها ومن ثم كهفها وفي هذا الصدد يقول (Mack, 1971) ان عدم التأكيد الكلي يؤشر فقدان المعرفة وبما يعني الجهل التام حول الموضوع. (جود ، 2010 ، 182).

وعملية كهف المعرفة تلزمه مخاطر إلى حد أن فقد المعرفة يمكن تمثيله بالخارج عن نطاق الدلالة والاستدلال فلا قيمة ولا مكانة ولا هام أي أنه في عداد التيه وهنا تأكيد بأن عملية كهف المعرفة تفسر لنا نهاية الوجود الإنساني الحي، نظراً لأن قوة المعرفة في إبلاغها ونشرها وقد اقترن المعرفة بالعلم كقوله تعالى: (مما عرفوا من الحق) أي علموا وفي السياق ذاته أشار (Pears, 1971, 4-5) إلى أن المعرفة مشتقة من العمل وتعني الطريقة وتبني على أساس المستوى.

اما عن العوامل المساهمة في كهف المعرفة التنظيمية فقد تبين للباحث ان بروز فكرة المعرفة الكسولة Laziness Knowledge لدى المنظمات أي شعور العاملين والقيادات على السواء بان ذي الخبرة موجودين دائماً ويزودونهم بالمعرفة إلى حد بلورة اعتقاد لديهم بعدم الحاجة لاكتساب المعرفة بأنفسهم، كما كان لسيطرة مفهوم الادارة الراكرة لدى القيادات الادارية، ورفض حالات التغيير وعدها انشطة مكلفة وباهظة اثراً في عملية كهف المعرفة التنظيمية انطلاقاً من ان المعرفة تمثل المستوى الاول في سلم التغيير الذي ولازم ذلك غياب الممارسات التنظيمية التي تمكن المنظمات من اكتساب صفة المنظمات المتعلمة والتي تكون اكثر قدرة على الاداء الابداعي قياساً بمثيلاتها واقترن ما تقدم بسرعة التقاصد المعرفي بحيث تعذرت حالة مسايرة المستجدات العلمية وبما يدفع المنظمات خطوات باتجاه التراجع. هذا ما اكده (اللوзи ومرار) بقولهم بان مهندسي المستقبل ستصبح معرفتهم متقدمة بعد سنوات من تخرجهم وفي ذلك اشارة الى ضعف التشخيص الفعلي لدى القيادات الادارية بشأن النشاط المعرفي الى حد ان الدور الفعلي لقتلة المعرفة يأخذ مداه في العمل التنظيمي بحيث تظهر ممارساتهم الشنيعة ويتجلى فعلهم في حفر الحفر وايجاد الثغرات وفتح المستنقعات في الواقع التنظيمي وبما يؤشر استفحال حالات عدم التأكيد باعقد صورها وشكالها مما يعني غياب الدور الفعلي لصناعة المعرفة.

ويعد طروحات (اللوзи ومرار) ما اشار اليه معهد (Massachusetts) للتكنولوجيات والفنين في الولايات المتحدة الأمريكية بان مئات الالوف من المهندسي والفنين تقادمت معرفتهم وفنونهم وتختلفت عن مسايرة متطلبات العصر وينطبق نفس القول بلا ادنى شك على عدد مماثل من رجال الادارة وذلك ناجم عن الانفجار المعرفي المتتسارع والتقدم التكنولوجي المذهل الذي تزايد بشكل متواتلة هندسية بحيث اظهر ان معرفتنا تتقادم وفي ذلك اشارة الى شيوع حالات التخلف بكل اشكالها فيما يؤشر فقدان الجهاز الاداري لقدرته على تنفيذ السياسة العامة ومن ثم قصوره عن تحقيق الاهداف التي تسعى لها المنظمات وهنا تأكيد على سيطرة مجموعة من المحددات على ذهنية العاملين وقد تبينت تلك المحددات سواء تعلق الامر بالتركيز على جانب معرفي معين واغفال الجوانب الأخرى او تجاهل حرکية النشاط المعرفي الى درجة تدني الاهتمام بالخصائص والسمات المترجمة له مما يعني فقدان عملية عكس الافكار. (الحمدادي، 1999، 52؛ اللوزي، مرار، 1999، 10؛ خليف، 2007، 312-333؛ W.Bennis, 1966, 1؛ الاعرجي وأخرون، 1982، 7)

ثانياً: أحياء المعرفة التنظيمية

تشير حالة احياء المعرفة التنظيمية الى عملية ابعادها بحيث تتضح فيها علامات التجدد وتتضح خيوط الاستمرارية، وحالة كهذه لابد من تهيئة المناخ التنظيمي الملائم لها فضلا عن امكانية التأقلم مع المتغيرات البيئية وهذا ما جاء متماشيا مع مجموعة من الاليات التي اشار لها الباحثين بشأن حالة الاحياء تلك التي تمحورت في الاتي:

- ١- اعتماد اسلوب التحسين المستمر (الحسنية، 1999، 177) في ميدان المعرفة استنادا لفكرة مفادها ان لكل فرد في المنظمة تطلعات تشهد الى متابعة كل ما هو جديد ضمن بيئته وهذا لا يتم دون التجديد المعرفي، وفي هذا الصدد يمكن استذكار التجربة اليابانية التي اكدت على المزاوجة بين الفكر والعمل وبشكل خلاق مما يعني ان حلزونية المعرفة التنظيمية تتحرك بوثبات وتوثر منطلقات جديدة في ميدان المعرفة مما يستلزم التحسين المستمر لها وهنا اشارة الى تفعيل المعرفة التنظيمية ، فهذه بدون التنفيذ الفعلي لها قد تقود الى الفشل والاحباط وفي هذا الصدد اشار (جيم رون) في كتابه سبعة طرق للسعادة والرخاء الى اهمية استثار الطاقات والعمل على توسيع دائرة المعرفة وبال مقابل هناك من لا يعطي اهمية فعلية لذلك الى حد انه ينفق على المسارات اكثر من انفاقه على تنشيط المعرف والمهارات، مما يؤشر لنا اهمية الانفاق على العقول وبما يعادل الانفاق على وجوه الحياة الاخرى ان لم يفقها. (خليف، 2012).
 - ٢- اعتماد استراتيجية الاحياء القائمة على اعادة التشكيل لاماكنيات والأنشطة الحالية في اشكال جديدة والسعى الى تطوير العمليات بهدف تغيير صورة المنظمة، علما ان الهدف الرئيسي من هذه الاستراتيجية هو التجديد وتجاوز حالات الركود التي تنتاب المنظمة اثناء دورة حياتها، وقد عد (Boseman, 1982, 66) استراتيجية الانعاش هي احد استراتيجيات الاستقرار التي اقترنت نجاحها بنجاح المنظمات في أدائها فضلا عن ان طبيعة الصناعة التي تعمل فيها بحيث انها تتسم بالنضج، وبلغ هذه الحالة يعني امتلاكها واستثمارها للمعرفة التي بحوزتها
 - ٣- توظيف مقوله (الفكر بالفكر يقدح) وعلى نحو يهدف الى تنمية الافكار الابداعية ذات المنحى الاستراتيجي بهدف كسر التفكير الاعتيادي واخراجه من شرنقته لينطلق ملقا في فضاء اوسع مثلا يكون منتجا لمجموعة من الافكار التي ينتج عنها قدح العقول. (نوبل وابو عواد، 2010، 89)
 - ٤- وضع مجموعة من المؤشرات الرئيسية لنشر المعرفة وذلك بقصد تقييمها في ظل توجيه اسئلة الى القادة والمديرين مثله ب : (الخاجي، 2010، 73)
- أ- هل هناك ثقافة طبيعية للعمليات التي تسهم في مشاركة الافراد بالمعرفة وعلى نحو يؤمن تبادل معلومات الاعمال ذات الامانة .
- ب- هل يظهر المديرون اهتماما وتقديرا للمعرفة والتعليم وعلى نحو يجعلهما موارد رئيسة ومهارات عمل .

ت- هل ان الحدود المنظمية مسامية وتسمح بنفاذ الافكار والمعلومات حد المشاركة بدلًا من ان تكون سياجا مانعا لانسيابية المعلومات .

ث- هل تدعم نظم المعلومات الاتاحية بسعة وعلى نحو يؤمن تدفق المعلومات بحرية .

ج- هل يدرس الرؤساء والمديرين والكادر الريادي من الافراد مجموعة افكار والاتجاهات ونتائج البحث المرتبطة بها ويشكل مستمر ومتواصل .

هـ- الاخذ بفكرة الهدم الخلاق وعدها العامل الاساسي في تنفيذ مجموعة جديدة من العناصر والمنتجات التي تتحدى انماط التنظيم والانتاج القديمة وبذات الوقت تفضي الى النجاح والازدهار اللذان يرتبطان بمنهج واضح المعالم يقود المنظمات الى تحقيق الاستمرارية وضمان البقاء في اطار مجابهة التحديات، اذ ان العولمة والتطور التكنولوجي يؤشران اهمية النمو المعرفي، الا ان ضعف المعرفة وانحدارها يؤشران عدم قدرتها على الاستمرار ومن ثم تبرز الحالة الى التماس مداخل جديدة قد يكون الهدم الخلاق واحدا منها سعيا لانعاشها. (Jones, 1995,10)

٦- العمل على توليد المعرفة التنظيمية في ظل مجموعة من العمليات (الشراء، الخلق، الاكتشاف، الامتصاص، الاكتساب....الخ) وفي هذا الصدد يقول (Nonaka, 1991,96) ان المنظمات الناجحة هي القادرة على توليد معرفة جديدة عندما تتغير الاسواق وبما يفضي الى اعتماد مجموعة من الديناميكيات الاولى تتجلى معالمها في الدفع باتجاه التوسيع المعرفي على حين نجد الثانية تتمثل في التحول المعرفي من المستوى الفردي الى المستويات الاخرى (المنظمي، المجتمعى) وتأتي فكرة توليد المعرفة على نحو مستمر ومتعدد انطلاقا من مقوله فحواها ان الافراد يوجد لديهم دافع اساسي للبحث عن المعرفة والمعلومات عن بيئتهم بقصد الفهم والاكتشاف استنادا لقوله تعالى: (قال له موسى هل اتبعك على ان تعلم ما علمت رشدا) الكهف الآية ٦٦ ، اذ ان الفرد العامل يميل الى حب الاستطلاع مما يدفعه الى التجربة والانجذاب نحو معرفة الاشياء التي يجهلها، كما ان الحاجة الى المعرفة والتحري وتفسير المجهول هي عامل اساسي في السلوك البشري، علما ان هذه الحاجة ينشر فعلها ويسود ضيائها عند توافر الحرية والامان لها، (جييرارد إنبرنبرج، 1998، 115).

٧- التوظيف الافضل لمداخل المعرفة التنظيمية في ظل توافر الثقافة الذهنية التي تقر التعاون وتؤمن المشاركة في المعرفة مع الاخذ بنظر الاعتبار ان المعرفة التنظيمية تحقق لاعضاء التنظيم القوة والجرأة في اتخاذ القرار وبما يعزز من روح الدافعية لديهم، وعلى هذا الاساس يقال ان ادارة المعرفة التنظيمية وتنشيطها تتطلب تغييرا رئيسا في الثقافة التنظيمية. (Daft, H., 2001,460)

ومما يدعم اهمية انعاش المعرفة التنظيمية ما اشار اليه (الريشهري) ان المعرفة اشرف العلوم عند الله وبالذات معرفة وجود الله، وقد قيل (من عرف نفسه فقد عرف ربها) (الريشهري، 1412، 333).

ثالثاً: مداخل احياء المعرفة التنظيمية

تتعدد المداخل المساهمة في احياء المعرفة التنظيمية وعلى نحو يوشر انبعث روح التجديد والحياة الحية فيها، وقد تم تأثير هذه المداخل في الاتي:

١- مدخل عمال المعرفة وصناعتها (الجريجي، احمد حسين، 2005، 33-7) تتضح معالم هذا المدخل من خلال الافادة من سلوكيات عمال المعرفة وصناعتها في ظل المراقبة الفاعلة لهم. وبما يفضي الى تأثير المنهج الذي يعتمدونه في التعامل مع المشكلات التي تعترضهم، أي انه يجلب كثير من المعارف لدى اعضاء التنظيم فضلا عن محاولة بناء نماذج فكرية فاعلة تمكنهم من اقتحام التحديات والقدرة على تصحيح الانحرافات في اطار التحسينات المستمرة الى الحد الذي يمكن من خلاله تقديم المبتكرات في اطار زعزعة اية اشكالات ومن ثم العمل على تكريس كل ما هو فاعل ضمن المستجدات.

٢- مدخل التوثيق الرامي الى الافادة من سجلات المعرفة لدى المنظمة كونها تمثل مدخلا لقراءة حياة المنظمة ماضيا وحاضرا وحتى محاولات التنبؤ مستقبلا سواء اكانت هذه السجلات تفضي قصصا او تستقر احداثا او تنذر بتنبؤات وصولا الى اقرار الاليات التي يمكن توظيفها عند مجابهة المنظمات للتحديات على اعتبار انها دروس يجب على القيادات الادارية ان تستوحى منها العبر ومن ثم اخذ الموعظ. فالمعرفة تطلب لاجل ان يزداد طالبها احاطة بما هو غامض ومحظوظ، لذا تبرز الحاجة الى التوثيق كمرجع اساس.

٣- مدخل التحويل المعرفي الهدف الى نشر ثقافة المعرفة التنظيمية وعلى نحو يرسى الركائز الاساسية لها دعما للتواصل واقرار لتفاهم ومن ثم الوصول الى مشتركات فاعلة في ميدان العمل وهذا يأتي استجابة لمقوله فحواها "ان ثقافة المعرفة تمثل انجع السبل لنجاح التنظيم الى درجة انها تسهم في رسم التوجهات المستقبلية للمنظمات لأن ما يألفه عضو التنظيم حاليا قد لا يمكنه التوظيف الكلي له لاحقا" ودعما لما تقدم فقد اشار (النعاشر) الى ان (69%) من القوة السكانية في بريطانيا الان تكتسب عيشها من الوظائف المعلوماتية او الاعمال البنوكية في التعليم.

وما تقدم يؤكد اهمية التلاحم الفكري بين مختلف الشعوب ليتحول العالم برمته الى ما يشبه القرية الصغيرة دون الغاء الهوية الخاصة للثقافات مستشهادين بذلك التجربة اليابانية التي اشتراطت ارتقاء اليابان سلم التطور التكنولوجي حتى ان مجتمعها وصف بالمجتمع الالكتروني مع العلم انها لم تتعرض لانحدار الثقافة الوطنية اليابانية. (النعاشر، 2007، 67)

٤- المدخل التقني الاجتماعي: يعد هذا المدخل احدث المداخل وقد شاع استخدامه في العديد من المنظمات الامريكية ويقوم على افتراض اساسه ان أي منظمة يسود فيها نظامين احدهما تكنولوجي والآخر بشري ويرمي هذا المدخل الى ايجاد التوافق بين النظامين في ظل اعادة تصميم سير العمل واجراءاته مع الاخذ بنظر الاعتبار ظروف المنظمات وطبيعة عملها والعوامل الانسانية السائدة فيها وهذا ما جاء متماشيا مع طروحات (Huse).

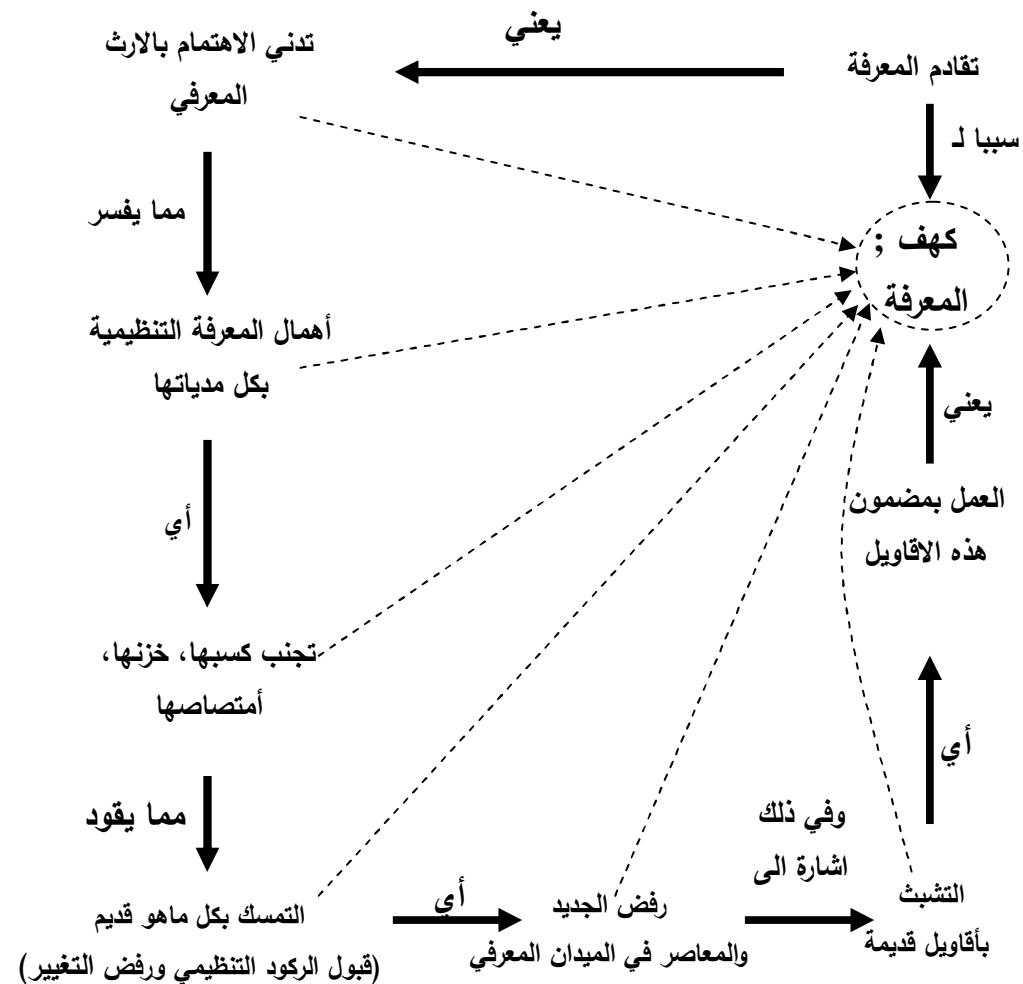
رابعاً: الرؤية الفكرية لعملية كف المعرفة التنظيمية (من وجهة نظر الباحث)

يحدو بنا الامر في ظل المعرفة ان نطرق الابواب ونتحرى عن الخفايا ونغوص في الاعماق الى حد الاجتهداد مما يعني ان الذاكرة تبدأ حركتها في التهام ما يعرض عليها ومن ثم التفاعل والتفعيل وعملية كهذه قد تكون منشطة ودافعة ومثيرة مما يعني ان حركية المعرفة وتغذية الذاكرة وبالتالي تجنب حالات الضعف المعرفي الذي سيقود الافراد وحتى المنظمات الى الانسحاب ومن ثم التراجع خطوات عندئذ تبدأ المكائد تظهر والشباك تنصب وافتعال الازمات المعرفية تتجلى الى حد الابيض يعد اسوداً. والاخضر ينظر اليه على انه اصفرأ اي سيادة الجهل واحلال الظلم وتزييف الحقائق المعرفية واغفال قيم المعرفة، من هنا تتضح صور وملامح متنوعة لدى الراصد والمراقب والباحث المنقب.

واستكمالاً لرؤيتنا فقد نفترض ان القيادات الادارية في منظماتنا على هذا النوع من الوصف والطراز عندئذ يمكنهم تأشير الواقع المعرفي وتشخيص خلجانه التي تبهر الظانين بالمعرفة ظن السوء به، الامر الذي يدفع تلك الشريحة من القيادات الادارية ان تستحضر شتى الصيغ والاساليب لديها بحجة البحث والتجديد بهدف الانعاش لكن ذلك لم يعد بالامر اليسير، لأن المعرفة بحد ذاتها ليست لها هيكلًا محدوداً قوامه الافراد ذاتهم، مما يعني احتمالية تعرضها لهزات معيبة لديمومنتها الى درجة انها تحد من قوتها وفي ذلك منحى لانهيارها ومن ثم تجلی علامات كهفها ، وعلامات كهذه هي اقرب الى انها اعراض وعلل تتابها، بسبب جملة عوامل ومتغيرات تحف المنظمات وتجعلها مواطن ضعف وتردي تدفع حفار كف المعرفة الى تهيئه معداتهم لتعقيم كهفها ومن ثم التهيئة لتكلفينها، فهل المعرفة التنظيمية تموت كما يموت الانسان فالامر غير ذلك لأن موت وحياة الكائن البشري رهينة الارادة الالهية انطلاقاً من قوله تعالى (يسألونك عن الروح قل الروح من امر ربى) علماً حين نجد ان موت المعرفة لا يعني نهايتها الابدية بقدر ما يمكن احياءها ومن ثم العمل على استحضار الاليات المعزية لأحيائها، وهنا تتضح معالم فكرة لدى الباحث مفادها ان كف المعرفة لدى الفرد العامل يماثل قبر الانسان ذاته عندما لا توثق انجازاته ولا يؤشر فعله ولا تترجم اسهاماته بحيث يبقى في اطار الاقاويل التي لم تدخل وتمس حياض الواقع بعض النظر عن نوع وطبيعة التماس، علماً ان ذلك يرتبط بعوامل عديدة ومتعددة قد يتغدر على الباحث حصرها وتحديد نطاق فعلها لانها كامنة في الذات مثلما ظاهرة تلوح بالأفق أي انها تتحرك بأكثر من مسار وتفصح عن جملة من النتائج سواء كانت هذه النتائج على مستوى الفرد كأنسان او على مستوى المنظمات وحتى المجتمعات وقد تتضح صور هذه النتائج في ضياع المعرفة وفقدانها ومن ثم تغير مسارات السلوك الانساني برمتها وهذا اشاره للقول بأن المعرفة التنظيمية تمثل الميكانيزم المنظم لفعاليات الكائن البشري الى حد انها تصهر ذاته وتجسد حقيقة معدنه لذا فإن قبرها لا يعني انها فحسب بل يؤشر النهاية السلبية للحياة المنظيمية فالولادة لم تكن صحيحة والنمو سيتعثر ولا يمكن بلوغ النضج بل تراجع في تراجع حد الانحدار والانهيار ومقابل كل ذلك لابد من بروز الدور الحاسم لصناعة المعرفة وعاملاتها في اطار الرؤية الموضوعية التي تبحث عن كل ما هو مغفور، لكون المعرفة التنظيمية قد تكون مدفونة وتحتاج الى

من ينقب عنها ليظهرها الى حيز الواقع مما يعني اهمية التحري دون الاكتفاء بظاهر الشيء، فالمعروفة الكامنة المستترة تعزز المعرفة الظاهرة وتعمل على رفعها ببطاقات وقدرات قد لا يمكن الحصول عليها ضمن مدى محدد، مما يعني اهمية بعثها ونشرها ودعم وجودها وفي ذلك منحى لرفض عملية كهف المعرفة التنظيمية، فما قيمة المنظمات وما جدوى بقائهما دون امتلاكها واستثمار المجال المعرفي الذي يقع ضمن محيطها وحتى خارجه، مما يعني ان المعرفة التنظيمية هي سر وجود ونجاح المنظمات فالمنظمات التي لا تمتلك هذا السر وآليات تشغيله فهي تبقى في حدود الهوامش ويمكن ابتلاعها من قبل المنافسين لها الى حد ضياع شخصيتها وتدنى قيمتها وتدور اوضاعها وفقدان تطلعاتها اي ان كهف المعرفة التنظيمية هي احد المؤشرات الدالة على غياب عملية صنع المعاني والقيم مما يعني بروز الحاجة الى تحويل الاقوال الى افعال تثير الحماس تجاه الانشطة التنظيمية وهذا ما وجدها في فكرة (كاستن) عن الصفات التي يفضل ان يتذكرها في شركة (ينفيز) فكر قليلا، وقال: محترم ، يمكن الثقة به، سند ومعين، معلم عظيم، المتعة والاستمتاع بالعمل واضاف لو سئل هذا السؤال منذ بضع سنوات لتضمن اجاباته كلمات (غير المعرفة، ذكي، ناجح، حل مشاكل، سريع) الامر الذي يؤشر لنا اهمية المعرفة والسعى الى تعزيزها ورفض فكرة كهفها مهما كانت الاسباب.

وخلاله القول فقد خرج الباحث بمخطط تصوري يبين وجهة نظره كما مؤشر أدناه:



الشكل (١) / كهف المعرفة التنظيمية من وجهة نظر الباحث

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

- ١- قلة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع كهف المعرفة التنظيمية على مستوى المكتبة العراقية وحسب اطلاع الباحث المتواضع مما يترتب عليه السعي المتواصل الى الاجتهد في اطار المثابرة والاصرار بهدف جمع شتات ما كتب عن هذا الموضوع حتى وان كان ضمن تصور الباحث واستنتاجاته.
- ٢- تمت تغطية بعض الجوانب ذات الصلة بعملية كهف المعرفة التنظيمية من خلال الرؤية التحليلية للباحث بقصد الاثراء دون التقيد بخطوط معينة مما يعني وجود حالة من السجال الفكري عند معالجة هذا الموضوع، مما يقودنا الى احتمالية تدني التعرض لها من قبل الباحثين.
- ٣- غياب المعالم الجوهرية لمخاطر عملية كهف المعرفة التنظيمية لدى القيادات الادارية الى حد انها تناسته وهنا مكمن الخطير لان حركية النشاط المعرفي يجب ان ترصد وتحدد بشكل جلي وعلى نحو يؤهل المنظمات للقيام بالمهام دون تردد او خوف.

ثانيا: التوصيات

- ١- ضرورة التركيز المستمر والمتواصل على موضوع كهف المعرفة التنظيمية من قبل المتضلعين في الفكر التنظيمي وعلى نحو يحدو بهم الى تأشير المخاطر الناجمة عنه وعده احد المنطلقات الرامية الى رصد العلل التنظيمية لانه بغياب المعرفة التنظيمية يغيب كل شيء عن المنظمة مما يعني اهمية كشف الستار عنه.
- ٢- العمل على تفعيل فكرة الذاكرة التنظيمية في اطار توافر القاعدة المعلوماتية التي تمكن اعضاء التنظيم من الاحاطة بكل ما هو جديد ومن ثم تفعيله الى حد الاثراء والاضافة، أي الاخذ بفكرة اثراء المعرفة وليس قبرها.
- ٣- الاخذ بمبدأ الرقابة الانتقائية لعملية كهف المعرفة التنظيمية وعلى نحو يمهد السبيل للوقوف على طبيعتها وبيان المنطلقات الناجمة عنها.

المراجع:

القرآن الكريم

- ١ - الجرجري، احمد حسين، ٢٠٠٥ ، التحول المعرفي واثره في استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- ٢ - الحمادي ، علي، ١٩٩٩ ، التغيير الذكي ، دار ابن حزم، بيروت. الحسينية، سليم ابراهيم، ١٩٩٩ ، السلوك الاداري التنظيمي والعلوم السلوكية، مؤسسة الوراق ، الاردن.
- ٣ - الاعرجي، عاصم واخرون، ١٩٨٢ ، نظريات التطوير الاداري، وزارة التعليم العالي، العراق.
- ٤ - الخفاجي، نعمة عباس، ٢٠١٠ ، الذكاء المنظمي: فكرة معاصرة في ادارة ازمات الاعمال، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد (٢٤) .
- ٥ - الريشهري، محمد، ١٤٢١هـ، منتخب ميزان الحكمة، مكتبة العروبة الوثقى، بغداد
- ٦ - اللوزي، سليمان احمد ومرار، فيصل فخري، ١٩٩٦ ، تنظيمات المستقبل وتحديات الادارة، المجلة العربية للادارة، المجلد (١٤)، العدد (١).
- ٧-النعاس، عبد الرزاق، ٢٠٠٢ ، تكنولوجيا الاتصال والمعلومات المعاصرة والجودة الاتصالية بين الدول المتقدمة والدول النامية، مجلة الاجيال، العدد (٢).
- ٨ - جواد، شوقي ناجي، ٢٠١٠ ، المرجع المتكامل في ادارة الإستراتيجية، دار الحامد، الاردن.
- ٩-جييرارد إنيرنبرج، ١٩٩٨ ، اسس التفاوض ، ترجمة حازم عبد الرحمن، المكتبة الاكاديمية، بيروت.
- ١٠-خليف، سلطان احمد، ٢٠٠٧ ، تشخيص النشاط المعرفي دراسة حالة في المعهد التقني الموصل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد (١٤)، العدد(١).
- ١١ - خليف، سلطان احمد، ٢٠١٢ ، الخيارات السلوكية المتاحة لدى القيادات الادارية واثرها في ادارة الاحباط الوظيفي لدى العاملين، مجلة كلية الادارة والاقتصاد،المجلد (١٨)، العدد (٦٥)، جامعة بغداد.
- ١٢ - نوفل، محمد بكر وايو عواد، فريال محمد، ٢٠١٠ ، التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1.Bateman, T.S. & Zeithmai, C.P., 1990, Management function and strategy, Richard D. Irwin, Boston.
2. B.Boseman, G., Phatake , A., 1989, Strategic management, text and cases, 2nd.ed. John Wiley, Inc., U.S.A
- 3.Clark S., 1996, Complete knowledge is key to solving business Pears, D., 1971, What is knowledge, Essay in philosophy, Ist Rewood press limited: Trowbridge, Witshire, U.K.
4. Daft, R., 2001, Organizational theory and design. 7th.ed., DPS Associates, Inc., U.S.A.
5. E Huse, 1980, Organization Development and changem west publishing co.
6. Jones, 1995, Creative Destruction: department Competition.
- 7.Nonaka, I., 1991, The Knowledge creating company, HBR., Vol.69 , No .6
- 8, Pears, D., 1971, What is knowledge, Essay in philosophy, Ist Rewood press limited: Trowbridge, Witshire, U.K.
9. Stewart, T.A., 1997, Intellectual capital the new wealth of organization, Double day currency: New "York.
- 10.W. Bennis, 1996, Changing organization, Mc Graw-Hill Co., New York.