

**دور رأس المال الاجتماعي في نقل المعرفة
بحث مستل من رسالة الماجستير
دراسة تحليلية لآراء عينة من الهيئات التدريسية في جامعة القادسية**
أياد حسن كاظم
طالب ماجستير
أ.م.د. حامد كاظم متعب
جامعة القادسية – كلية الإدارة والاقتصاد

الملخص :

تهدف الدراسة الى كشف دور رأس المال الاجتماعي في نقل المعرفة ومن خلال تحليل تم تشخيص نقاط القوة والضعف في العلاقات الارتباطية وعلاقات الأثر بين المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وأبعاده والمتغيرات الفرعية لهذه الأبعاد ، والمتغير المعتمد (نقل المعرفة) وعناصره والمتغيرات الفرعية التي يحتويها .

وبنيت الدراسة على اساس فرضيتين رئيسيتين ، وأفرزت فرضيات فرعية أخرى من الفرضيتين الرئيسيتين ، وأستعمل الباحث الأسلوب الوصفي في الجانب النظري ، والتحليل الاحصائي بالاعتماد على برنامج (SPSS) في الجانب التطبيقي وطورت لهذا الغرض استمارة استبانة مختبرة ومحكمة .

وتوصلت الدراسة إلى أهمية رأس المال الاجتماعي في الجامعة ولما له من دور كبير في نقل المعرفة بين الهيئات التدريسية ، وأن علاقات الارتباط بين رأس المال الاجتماعي ونقل المعرفة كانت علاقات ايجابية ومعنوية وكان للبعد الإدراكي (تباعد المعرفة) الدور الأكبر في نقل المعرفة وهذا يدل على امتلاك الهيئات التدريسية لمعرفة متشابهة . كما وخرجت الدراسة بجملة من التوصيات والمقترحات ، منها تحفيز الهيئات التدريسية في بعض الكليات على المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات ، وتفعيل الاتصالات الحديثة في تحسين العلاقات بين الهيئات التدريسية مثل (الاتصال عن طريق البريد الالكتروني) وكذلك الاتصال المباشر لأنهما أكثر حيوية من الاتصال بالهاتف النقال .

المقدمة :

يعد السلوك التنظيمي احد الروافد الرئيسة للعلوم السلوكية فهو يهتم بدراسة النظم والعلاقات الاجتماعية، وان علماءه عملوا على فهم معمق للعلاقات الاجتماعية وشبكات العمل والمعايير والثقة التي تسهل التنسيق والتعاون بين الافراد العاملين داخل المنظمة .

ان هذه الظاهرة تستقر في مفهوم راس المال الاجتماعي لانه يعد البنية التحتية الضرورية لحياة المنظمات فهو متاصل في العلاقات بين الافراد ، وتكمن الاهمية في المعنى الكامل للمفهوم الذي يتمثل في تجميع الافراد في جماعات وفرق يمكنها تحقيق ما لا يستطيع الفرد تحقيقه للصعوبة الناشئة عن العمل الجماعي .

اذ تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد العلاقة والاثـر بين راس المال الاجتماعي ونقل المعرفة وماهي قدرة الهيئات التدريسية في بناء شبكات عمل متماسكة قادرة على نقل المعرفة وزيادة قابليتها على الابداع .

وقد تضمنت الدراسة ثلاث مباحث المبحث الأول تضمن منهجية الدراسة ومبحث ثاني الجانب النظري والمبحث الثالث الجانب التطبيقي والاستنتاجات والتوصيات .

**المبحث الأول
منهجية الدراسة**

يبين المبحث عرضاً لمنهجية الدراسة والتي تتضمن :

أولا : مشكلة الدراسة

إذ تتمثل مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية :

❖ ما هي العلاقة التي يتركها رأس المال الاجتماعي الداخلي بكل أبعاده في نقل المعرفة ؟

❖ ما هو الأثر الذي يتركه رأس المال الاجتماعي الداخلي في نقل المعرفة ؟

❖ ما مدى قدرة الجامعة على الاستفادة والإلمام بأهمية الموارد الاجتماعية ؟

ثانيا : - أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في الدور الذي يؤديه رأس المال الاجتماعي الداخلي في كليات الجامعة وما هي قدرة أعضاء الهيئات التدريسية في بناء شبكات عمل مطورة ومتشعبة من خلال العلاقات الخاصة بهم والتي يمكن من خلالها أن يحصلوا على المعرفة ونقلها بين الهيئات التدريسية ذوي الاختصاصات المتماثلة ، الأمر الذي يؤدي إلى تطور القابليات المعرفية لديهم وزيادة إمكانياتهم في نشاط الإبداع مما يؤهل كلا من التدريسيين بصورة خاصة والجامعة بشكل عام إلى التميز والكفاءة داخلها وبين الجامعات الأخرى .

ثالثا : - أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى بلوغ عدة أهداف وعلى مستويين أساسيين هما :

أ- المستوى النظري :

يتمثل في بناء مخطط نظري للدراسة يصف علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة والمتمثلة بأبعاد رأس المال الاجتماعي الداخلي وعناصر نقل المعرفة وتوضيح الدور الذي يلعبه .

ب- المستوى التطبيقي :

يشير إلى ما يأتي :

١ . دراسة دور رأس المال الاجتماعي الداخلي المتمثل ببناء الشبكات الاجتماعية

الخاصة بالهيئات التدريسية مبنية على أسس التعاون والثقة .

٢ . التعرف على توجهات إدارة الجامعة في مدى قدرتها على الاهتمام في بناء مثل هذه

الشبكات وتشجيع التدريسيين عليها ، مبنية على الثقة لما لها من دور كبير في نقل

المعرفة كعنصر من عناصر رأس المال الاجتماعي وبالتالي الحصول على مؤهلات

علمية مسؤولة عن اتخاذ قرارات فاعلة في مجال عملها .

٣ . تقديم التوصيات لإدارة الجامعة بما يسهم في قدرتها على الاستمرار والبقاء .

رابعا : أنموذج الدراسة الافتراضي

من أجل تحديد أهداف الدراسة منهجيا وعمليا تم صياغة أنموذج الدراسة ، والذي يتكون

من المتغير المستقل المتمثل بإبعاد رأس مال الاجتماعي الداخلي وكما يلي :

١ . البعد الهيكلي Structural dimension

٢ . البعد العلاقتي Relational dimension

٣ . البعد الإدراكي Cognitive dimension

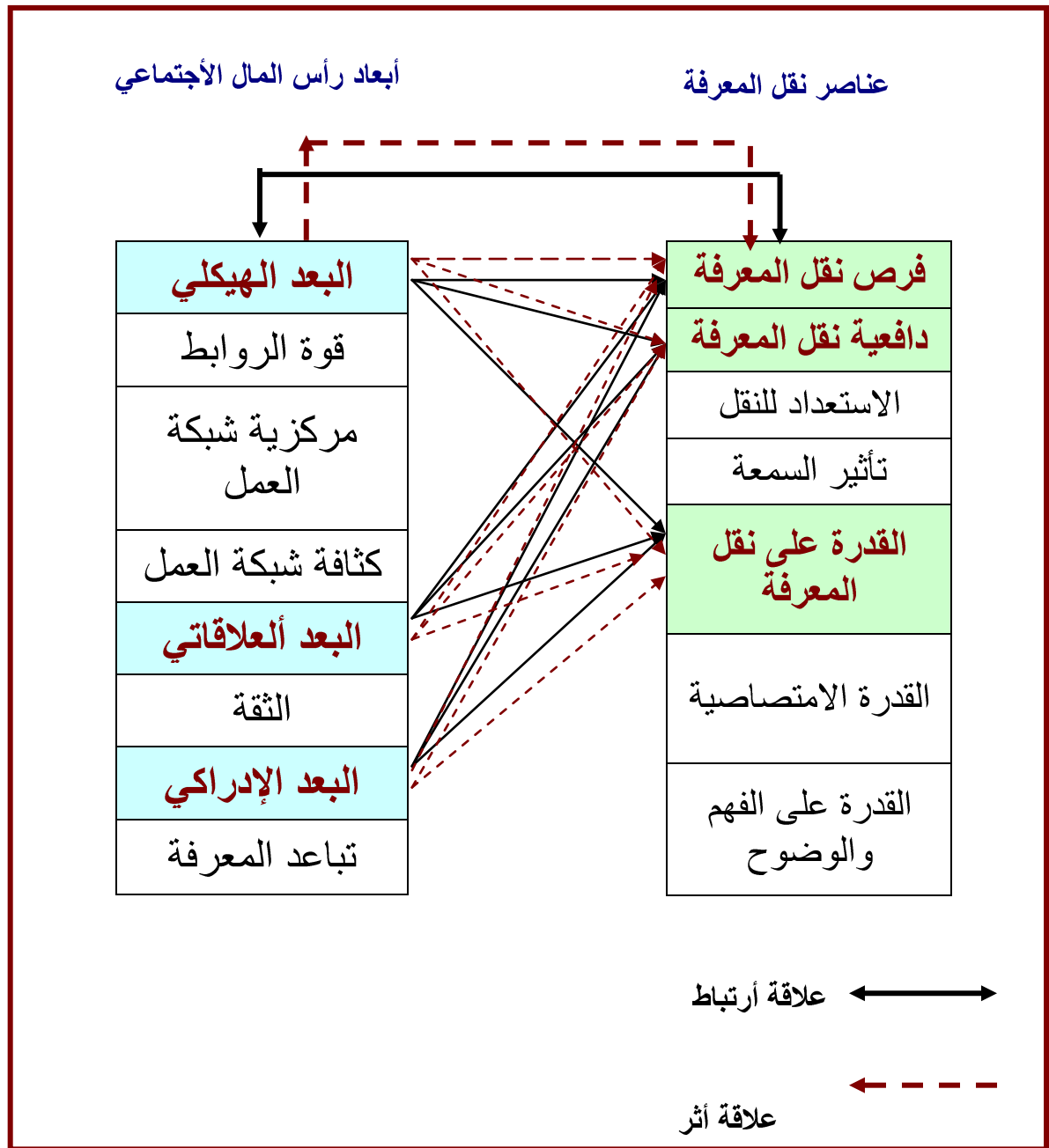
والمتغير التابع يتمثل بعناصر نقل المعرفة وهي :

١ . فرص نقل المعرفة Knowledge transfer opportunities

٢ . دافعية نقل المعرفة Knowledge transfer motives

٣ . القدرة على نقل المعرفة knowledge transfer capacity

وهذا ما يبينه الشكل (١)



شكل (١)
أنموذج الدراسة الافتراضي

المصدر : أعداد الباحث .

خامساً : فرضيات الدراسة

تنطلق الدراسة من فرضيتين رئيسيتين هما :

الفرضية الرئيسية الأولى : هنالك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال الاجتماعي الداخلي وعناصر نقل المعرفة.

الفرضية الرئيسية الثانية : هنالك علاقة تأثير معنوية لأبعاد رأس المال وعناصر نقل المعرفة .

سادساً : وصف مجتمع الدراسة وعينته :

دورية – علمية – فصلية – محكمة

أ- مجتمع الدراسة :

لقد مثل مجتمع الدراسة جميع التدريسيين والتدريسيات في جامعة القادسية وبمختلف كلياتها (الإحدى عشرة) بغض النظر عن عدد سنوات الخدمة أو اللقب العلمي ، إذ كان عدد التدريسيين في الجامعة (٩٢٦) تدريسياً موزعين على إحدى عشرة كلية .

ب- عينة الدراسة:

اعتمد الباحث على أسلوب المعاينة الطبقية حرصاً منه على أن تتوزع العينة على الكليات وحسب عدد التدريسيين في كل كلية ، إذ تم تحديد حجم العينة من قبل الباحث بـ (٢٣٢) مفردة والتي تمثل ٢٥% من مجتمع الدراسة الكلي ، ويرى الباحث وبحسب استشارات بعض الإحصائيين والإداريين بأن أنها جيدة على افتراض إن مجتمع الدراسة متماثل نسبياً.

لقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية ومن كل كلية بواقع ٢٥ % من عدد التدريسيين في هذه الكليات وزعت عليهم استمارة الاستبيان لغرض الحصول على إجاباتهم على فقرات هذا الاستبيان ، إذ تم استعادة ١٨٩ فقط من استمارات الاستبيان ولم تعاد (٤٣) استمارة بالإضافة إلى ذلك فقد كان هنالك (٦) استمارات استبيان لا يمكن الاعتماد عليها لوجود أخطاء كبيرة في بعضها وبعضها الآخر كانت الإجابة فيها كانت ناقصة فقد اعتبرت تالفة ، وعليه فإن استمارات الاستبيان الصالحة للتحليل الإحصائي كانت ١٨٣ استمارة تم الاعتماد عليه في التحليل .

سابعاً : اختبار صدق وثبات الاستبانة :

أ- الصدق والاتساق الداخلي

أما فيما يتعلق بالصدق والاتساق الداخلي للاستمارة فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسن بين درجة كل عبارة من الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة الجدول (١) يوضح قيم معامل الارتباط :

جدول (١)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
0.8332**	٣١	0.8559**	١٦	0.8162**	١
0.8403**	٣٢	0.8577**	١٧	0.8031**	٢
0.8417**	٣٣	0.8407**	١٨	0.8138**	٣
0.8390**	٣٤	0.8513**	١٩	0.8042**	٤
0.8342**	٣٥	0.8427**	٢٠	0.8020**	٥
0.8383**	٣٦	0.7685**	٢١	0.8287**	٦
0.8350**	٣٧	0.7365**	٢٢	0.7979**	٧
0.8683**	٣٨	0.7662**	٢٣	0.8055**	٨
0.8408**	٣٩	0.7905**	٢٤	0.7981**	٩
0.8398**	٤٠	0.8399**	٢٥	0.8032**	١٠
0.8405**	٤١	0.8353**	٢٦	0.7919**	١١
0.8716**	٤٢	0.8389**	٢٧	0.7995**	١٢
0.8467**	٤٣	0.8407**	٢٨	0.7968**	١٣
0.8427**	٤٤	0.8276**	٢٩	0.8085**	١٤
		0.8368**	٣٠	0.8580**	١٥

** معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١)

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسوب .
والجدول أدناه يوضح معاملات ارتباط كل محور من المحاور مع الدرجة الكلية للمحاور في الاستبانة ككل :

جدول (٢)

معاملات ارتباط كل محور من المحاور مع الدرجة الكلية للمحاور

ت	العبارة	ارتباط بيرسن
١	قوة الروابط	0.933**
٢	كثافة شبكة العمل	0.934**
٣	مركزية شبة العمل	0.971**
٤	الثقة	0.981**
٥	تباعد المعرفة	0.985**
٦	فرص نقل المعرفة	0.921**
٧	الاستعداد للنشر	0.902**
٨	تأثير السمعة	0.959**
٩	القدرة الامتصاصية	0.955**
١٠	القدرة على الفهم والوضوح	0.993**

** معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١)

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسوب .

من الجدول (٢) يتضح إن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) مما يشير إن جميع عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق ، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع عبارات المحاور . كما ويوضح الجدول إن قيم معاملات الارتباط محاور الاستبانة كانت موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ويشير ذلك أن جميع محاور الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق ويشير ذلك إن استبانة الدراسة صالحة للتطبيق الميداني.

ب- ثبات الاستبانة :

وبهدف التحقق من ثبات الاستبانة Reliability يتم ذلك باستخدام معاملات الثبات مثل معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha ، واستعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي آلية المحاور ، وان معامل الثبات تتراوح قيمته ما بين الصفر والواحد الصحيح ، فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات كانت القيمة قريبة من الصفر وكلما اقتربت القيمة من الواحد فان ذلك يعني ثبات البيانات، وفيما يلي القيم المستحصلة لمعامل الثبات والصدق.

جدول (٣)

معاملات الثبات(الفا كرونباخ)

ت	العبارة	الفا كرونباخ
١	قوة الروابط	0.871
٢	كثافة شبكة العمل	0.874
٣	مركزية شبة العمل	0.943
٤	الثقة	0.964
٥	تباعد المعرفة	0.972
٦	فرص نقل المعرفة	0.849
٧	الاستعداد للنشر	0.815
٨	تأثير السمعة	0.921
٩	القدرة الامتصاصية	0.913

١٠	القدرة على الفهم والوضوح	0.987
----	--------------------------	-------

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسوب .
من الجدول أعلاه نلاحظ بان قيم معاملات الثبات (الفا كرونباخ) هي قيم عالية وقريبة من الواحد مما يشير إلى إن جميع محاور الاستمارة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في تطبيق الدراسة

المبحث الثاني

أولاً:- مفهوم رأس المال الاجتماعي Social Capital Concept

لقد ورد مفهوم رأس المال الاجتماعي لغة واصطلاحاً في العديد من المعاجم التي ظهر فيها المفهوم ، حيث تشير كلمة رأس المال (Capital) لدى علماء الاقتصاد على أنه الثروة المتراكمة التي تستعمل لإنتاج ثروة أكبر (Riden , 2003 : 9). ووفقاً لقاموس (Webster) يشر رأس المال إلى تراكم الثروة أيضاً. وهو دائماً ملموس وقابل للتمويل . أما كلمة الاجتماعي (Social) فيعود في اللغة العربية إلى الفعل (جمع) أي جمع الشيء المتفرق فاجتمع القوم (بن منظور ، 711هـ : 110) . في حين وردت في معجم أكسفورد (Oxford) بمعنى اجتماعي محب للاختلاط بالآخرين (حلو المعشر) (Oxford , 2006 : 735) . وفي معجم المورد الحديث وردت بمعنى ذي صلة بالناس والطبقات الاجتماعية العليا (بعلبكي ، 2009 : 1105) . ونظراً لتناول عدد من الباحثين والكتاب والمؤلفين لمفهوم رأس المال الاجتماعي فقد وضعنا هذه المفاهيم في الجدول طبقاً للمدة التي ورد فيها المفهوم .

جدول (٤)

مفاهيم رأس المال الاجتماعي

السنة	الباحث / المؤلف	المفهوم
1992	Bourdieu & Wacqnant , 1992 : 19	مجموعة الموارد الفعلية التي تتراكم للفرد أو المجموعة وفق امتلاكهم شبكة علاقات ذات قوة أكبر أو أقل من خلال اشتراكهم بالمعرفة والإدراك .
1998	Woolcock ,1998:15	المعلومات ، والثقة ، والمعايير السلوكية ، والتبادلية الموجودة في شبكة العلاقات الاجتماعية .
2001	Cohen & Prusak, 2001 : 4	الثقة والفهم المتعدد للقيم المشتركة والسلوكيات التي تربط أعضاء شبكة العلم والاتصالات والمشاركة والتعاون الممكن .
2002	Adle &Kwon, 2002:23	حسن النية المتوفر في الأفراد أو المجموعات وهو مصدر ممتد في هيكل ومحتوى العلاقات الاجتماعية للعاملين وجهود وتدفق المعلومات والتماسك المؤثر وجعله متوفراً في العمل .
2004	Papalia et al ., 2004 : 334	الموارد المشتركة للعائلة والتي تساعد في رسم الأحداث المستقبلية لأطفالهم
2005	Ferris et al ., 2005 : 69	قيمة السمعة داخل المنظمة حيث تمارس المنظمة من خلال سمعتها تأثيراً قوياً بالعلاقات .
2006	Wheeln & Hanger ,2006 : 52	حسن النية لأصحاب المصالح الرئيسيين والذي يمكن أن يستعمل من أجل تحقيق

ميزة تنافسية .		
خصائص الأعمال المتمثلة في الثقة ، والاستقامة (التمسك بالمبادئ) وشبكة العمل التي تمثل الالتزامات الاجتماعية أي هو موجودات مفيدة للشركة وللمنتج .	Katz & Grem , 2007 :40	2007
مجموعة من الموارد المتأصلة والتي تعكس خصائص العلاقات الاجتماعية داخلها والتي يمكن إدراكها من خلال توجههم نحو العمل الاجتماعي والأهداف الجماعية والثقة المشتركة .	الدوري وصالح ، 2009 : 315	2009
المنافع والفوائد الغير رسمية للأفراد والمنظمات والموجه من هيكلها الاجتماعي وشبكة علاقاتها	Peng,2009 :363	2009
ابتكار الميزة من خلال ارتباط الأفراد بشبكة علاقات اجتماعية .	Moore , et al ., 2010:205	2010
مصطلح مرن فهو بالمعنى الواسع هو الموارد المتجمعة من خلال العلاقات بين الأفراد	Phulari , et al., 2010:94	2010

الجدول إعداد الباحث

من خلال ما تقدم يمكن تعريف رأس المال الاجتماعي بأنه (العلاقات والروابط الاجتماعية التي يقيمها الافراد داخل المنظمة والتي تبني على اسس ومعايير منها (الثقة والتعاون) وضرورة توفر مبدأ الشرعية في تلك العلاقات).

ثانياً: أبعاد رأس المال الاجتماعي Dimensions of Social Capital
حدد اغلب الباحثين والكتاب ثلاثة أبعاد لرأس المال الاجتماعي (الهيكل ، العلاقاتي ، الإدراكي) والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

أبعاد رأس المال الاجتماعي وفقاً لمجموعة من المؤلفين والباحثين

ت	اسم المؤلف أو الباحث	السنة	الأبعاد
١	Nahpit & Ghoshe	1998	إدراكي
٢	Theingi et al .	2008	إدراكي
٣	Wing & Lai	2008	إدراكي
٤	Jyand & Ming	2009	إدراكي
٥	Anneli & Kaasa	2009	إدراكي
٦	Marigam & Cathy	2009	إدراكي
٧	Tulie & Tim	2010	إدراكي
٨	Patulny	2005	التجسري /
٩	Wallis et al .	2004	إدراكي

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات في أعلاه

Structural Dimension

أ- البعد الهيكلي

ويشير هذا البعد إلى الخصائص غير شخصية لعلاقات شبكة العمل ومدى ارتباط العالمين مع بعضهم بعضاً داخل المنظمة ومقدار وصولهم لرأس المال الفكري للآخرين.

(٢٠٠٩ : 44)

ويعرفه (Beardwell & Claydon , 2010 : 664) بأنه هيكل شبكة العمل ، وطبيعة الروابط (القوية أو الضعيفة) ، وإلى أية درجة تسهم في نقل ومشاركة المعرفة ، وعبرت إيفانس (Evidence) بأن الروابط الضعيفة تسهل البحث عن المعلومات ، وعليه يمكن أن تعيق عملية نقل المعرفة وخصوصاً المعرفة الضمنية (Implicit Knowledge) ، أما الروابط القوية فهي تسهل عملية نقل المعرفة الضمنية وعليه تمتلك فاعلية أكثر .

ويضيف (Beardwell&Oclaydon , 2010 : 664) أن كثافة الروابط وهرميتها تؤثر في مستوى الاتصال بين أعضاء شبكة العمل وتسهل تبادل المعلومات فيما بينهم .

أما (Chiu et al., 2006 : 1876) فيرون أن البعد الهيكلي هو وجود أو غياب روابط التفاعل الاجتماعي بين العالمين وينظر إلى روابط شبكة العمل على أنها قنوات من أجل الموارد وتدفق المعلومات .

وينظر (Huang et al., 2008 : 162) على أنه قدرة الأفراد على الارتباط بالآخرين داخل المنظمة ويؤكد على الروابط داخل شبكة العمل ، شكلها ومدى ملائمتها للمنظمة .

وأثبتت العديد من الدراسات أن البعد الهيكلي يؤدي دوراً كبيراً للتأثير في أداء المنظمة ومنها دراسة موران (Moran, 2005) إذ أثبتت هذه الدراسة أن للبعد الهيكلي دوراً للتأثير في انجاز مهام التوجه الإداري وتوجد أيضاً علاقة بينه وبين تحسين الأداء للمشتري من خلال تحسين علاقات الأفراد داخل المنظمة ، واكتساب المعرفة بواسطة المشاركة بالمعلومات والمقررات . (Krause et al ., 2006 : 532) وتؤكد دراسة (Kaasa , 2009 : 220) أن للبعد الهيكلي دوراً كبيراً للتأثير في النشاط الإبداعي (Innovative activity) من خلال النقاط الآتية :

- ١- النشاط الإبداعي يعتمد بدرجة كبيرة على نقل المعلومات وبخاصة في حقول التكنولوجيا العالمية ، حيث أن المعلومات محددة جداً ، وأيضاً في الحقول المعرفية والتكنولوجية ذات التعقيد الكبير حيث تتطلب تعاون أكثر بين شبكات العمل التي تتألف من الروابط بين الأفراد وأيضاً بينهم وبين المنظمات ، أن هذه الروابط تساعد وتعزز تبادل المعلومات وكذلك تقلل من كلف البحث عن المعلومات .
 - ٢- شبكة العمل لديها أثر تداوبي (Senrgey) وروابط تتكامل مع الأفكار والمهارات وكذلك الأموال ، حيث أن الاتصالات المختلفة تخلق أفكاراً تستطيع أن تقود إلى مشاركات متعددة والوقوف من خلالها على تغييرات سريعة .
- ويتكون البعد الهيكلي من ثلاثة أقسام طبقاً لخصائص شبكة العمل .
- (العطوي ، 2009 : 54)

أ- قوة شبكة العمل Network strength

تشير إلى عمق العلاقة بين أعضاء شبكة العمل ،
فالعاملون الذين يلتقون اجتماعاً مع زملاءهم خارج العمل والذين يعرفون زملاءهم من خلال علاقات شخصية خارج السياق الرسمي للعمل ويرتاحون معهم فإن لديهم شبكة عمل قوية ، ومثل هذه الشبكات تتألف من التبادل وقوة العاطفة والألفة .

ب- نطاق شبكة العمل Net Work Range

يشير إلى المدى الذي تختلف فيه المستويات الإدارية للعاملين ، مثل الأفراد والمؤوسين والمشرفين ضمن شبكة العمل المحددة ، إذ تعزز العلاقات المتباينة بشكل كبير من الاتفاق والإجماع في الرأي وكذلك في تحقيق العدالة والاهتمام بالعمل .

ج- تكرار الاتصال Connect Frequency

يشير إلى الكيفية التي يتصل بها العاملون مع بعضهم عن طريق التليفون أو الاميل أو المقابلة الشخصية وجها لوجه . إذ تقود كثرة تكرار التفاعلات لفرص أكثر للوصول والاتصال

بالآخرين وكذلك تزيد من تفاهم الأفراد بعضهم ببعض الآخر وتعزز من المساعدة المتبادلة بينهم .

ويؤكد (Partanen et al., 2008 : 515) أن لشبكة العمل عدة فوائد يمكن أن تحققها في حالة تكونت لدى المنظمة .

أولاً : شبكات العمل تسهل الانتقال من قيم الإبداع الى فرص التوسع ، وذلك من خلال المراحل المبكرة للنمو حيث ترى شبكة العلاقات الاجتماعية الريادية على أن التعاون والعلاقات هي أساس الأعمال ، بينما تلعب الروابط والمواقف الأخرى دوراً مهماً في عملية المحاكاة في شبكة العمل الريادية (Network Entrepreneur) .

ثانياً : شبكة العمل تسهل الانتقال من التوسع الى المتاجرة ، في فرص التوسع الى مرحلة المتاجرة تحتاج المنظمات إلى النمو الموجه بتأسيس العلاقات مع المنظمات والقيادات الرائدة التي تستطيع أن تزودها برؤية ومصداقية في مجالات التأسيس لعلاقات جوهرية مع الزبائن .

شبكات العمل الخاص بالتسويق والتوزيع مثل (وكالات الإعلان وقنوات التوزيع) تسهل في معرفة الأسواق الحالية والجديدة التي تزودها بمعلومات عن السوق وخبرات بالمتاجرة بالمنتجات والخدمات .

وللسمعة التي تمتاز بها شبكة العمل تأثير كبير في صنع التمييز في مختلف الوظائف الخدمية من خلال المتاجرة الموجه بالاتصالات المختلفة لشبكة العمل .

ثالثاً : شبكات العمل تسهل الانتقال من المتاجرة إلى النمو السريع .

فرص المتاجرة الناجحة تقود الى زيادة سريعة ومرونة بالطلبات العالمية . الزيادة في النمو تطرح أسئلة حول زيادة التحديات وتتطلب في ذلك مجموعة موسعة من العلاقات بالعمل لتزودها بموارد وقابليات من أجل الزيادة في سرعة بيع المنتجات . وهناك نوعان من شبكات العمل ، شبكات العمل الداخلية ، وشبكات العمل الخارجية . (Nahapiet & Choshal , 248 : 1998) ويتفق معه في هذا التقسيم (Walter et al., 2007 : 703) ويعرف كل نوع من هذه الأنواع وكالاتي :

١- شبكة العمل الداخلية Internal Network

تشير إلى الروابط الداخلية بين العاملين بعضهم الآخر وبين الأقسام والوحدات داخل المنظمة ، حيث أن زيادة هذه الروابط تحقق سرعة انتقال المعلومات والمعرفة داخل المنظمة .

٢- شبكة العمل الخارجية External Network

تشير إلى الروابط بين المنظمة والمنظمات الأخرى أو بين الأفراد داخل المنظمة وبين زملائهم في الخارج ، حيث تحقق هذه الشبكات زيادة في مصادر المعرفة وبدائلها وما تحتاجه المنظمة من القوة والحصول على الدعم السياسي الذي يعد من الموارد التي تعتمد عليها المنظمة في نظرتها إلى العلاقات الخارجية بصورة صحيح .

ب- البعد العلاقتي Relational Dimension

ويشير إلى طبيعة العلاقات الشخصية الموجودة بين أعضاء شبكة العمل في المنظمة (الأفراد ، الأقسام) ودرجة الثقة والتعاون مع الآخرين ، إذ أن إدراك الآخرين للالتزام بالسلوك داخل المجموعة بخصوص التعاون والثقة هذه العناصر تكون وسائل مؤثرة في المعرفة ودوافع المشاركة في تبادل المعرفة . (Beardwell & Claydon , 2010 : 664)

ويعرفه (Weber & Weber , 2007 : 13) بأنه كمية العلاقات الخاصة والعلاقات المحددة والتي تؤثر في سلوك الآخرين ، ومن خلال تطور هذه العلاقات الشخصية يبقى الأفراد العاملون على توافق للقواعد والتعاون في العمل وزيادة المشاركة .

وتعد الثقة والتعاون من عناصر البعد العلاقتي ألا أن الثقة هي أهم عنصر وتعرف على أنها رؤية كل الاعتقادات المحددة لمجموعة التعامل باستقامه واحده وللثقة أيضا أهمية خاصة في السلوكيات الاختيارية مثل المشاركة بالمعرفة . (Chiu et al., 2006 : 1877)

ولتوفر الثقة بدرجات كبيره بين أعضاء شبكة العمل دوراً أساسياً في عدة نشاطات ومنها

النشاط الإبداعي إذ إن توفر الثقة الكبيرة يمكن أن يؤدي الى ما يلي: (Kausa , 2009 : 221)

١- توفر الثقة بدرجة كبيرة تؤدي بصورة عامة إلى خفض تكاليف المراقبة على العاملين

وتقلل من الانقياد للشركاء الصغار الذين نحتاجهم في كتابة العقود ، والثقة العالية هنا

تعزز الاستجابة السريعة للمنظمة بالوقت والمال وفي أغراض أخرى والنشاط

الإبداعي هو واحد من هذه الأغراض .

٢- وجود الثقة العالية في المجتمع يقلل من مخاطر الإكراه بين أعضائه وكذلك بالنسبة

لعاملين داخل المنظمة ، والاستثمار فيها يضمن المشاركة بالمعرفة وكذلك النشاط

الإبداعي مرتبط بأحكام مع الخطر والأسواق الرأسمالية الحيوية التي هي ضرورية من

اجل الاستثمار في الثقة العالية والإبداعات مما يزيد مشاريع البحث والتطوير .

٣- في حالة توفر الثقة العالية يختار أصحاب العمل رأس المال البشري

(Human capital) الأكثر أهمية ومعرفة رأس المال البشري الأقل أهمية ثم يركزون

على العاملين في البحث والتطوير الذين توجد لديهم مهارات عالية وتعلم الذي تحتاج

إليه في النشاط الإبداعي .

٤- يجب أن تلاحظ المنظمة قبل التعاون أنها تحتاج إلى الثقة وبالتالي فان الثقة تتطور من

خلال التعاون المتكرر وبالتالي يقود الى المجازفة والتغيير في مشاريع التعاون

الإبداعي .

وهناك ثلاثة أنواع من الثقة على أساس شخصي (العطوي، ٢٠٠٩، 46)

أ- الثقة العاطفية وتقوم على أساس ادراك نوايا الآخرين ودوافعهم لتحقيق منافع

متعددة وتقديم العناية الشخصية والإحسان .

ب- الثقة الإدراكية : وتتمثل بحالة اعتقاد الفرد بان الآخرين يمكن الاعتماد عليهم

ولديهم الاستعداد والكفاءة والإخلاص والعدالة في العمل .

ج- الثقة التي تقوم على أساس الاستقامة والمصداقية في العمل وسمعة الشخص

الموثوق به .

أما النوع الآخر من الثقة وهو على أساس غير شخصي وهو ثقة الإدارة بالعاملين

وتتضمن قيام المنظمة بتحديد وفرض القوانين والسياسات والتنظيمات التي تحمي حقوق الأفراد .

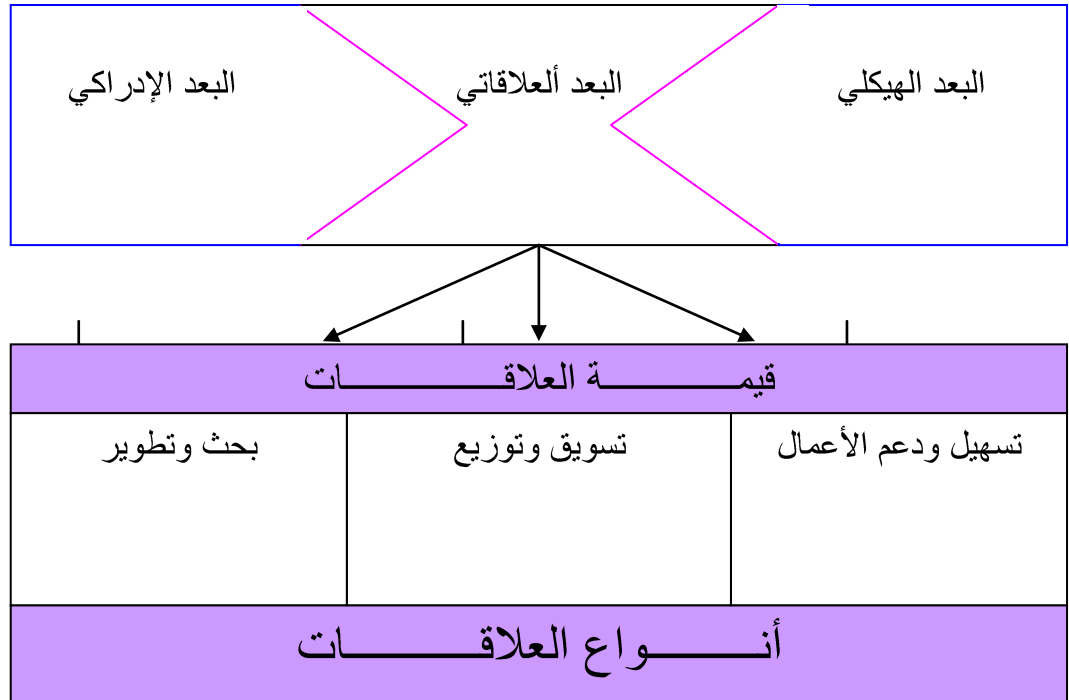
وقسم (Westerlund & Svahn , 2008 : 494) العلاقات على ثلاثة أنواع وبحسب

قيمتها :

١- العلاقات الخاصة بنشاطات البحث والتطوير .

٢- العلاقات الخاصة بنشاطات التسويق والتوزيع .

٣- العلاقات الخاصة بنشاطات دعم وتسهيل الأعمال والشكل (٢) يوضح ذلك:



Source : Westlund, Mika & Svahn, Senja (2008); "A relationship Value Perspective of Social Capital in networks of Software SMES", Journal Industrial Marketing Management, No.37, pp: 492-501.

النوعين الأول والثاني من العلاقات يؤدي إلى خلق قيمة جوهرية للعملية ويتضمن في مصادر المقدرات والأدوات المطلوبة في برمجة الإنتاج والتوزيع وعلميات البيع الجديدة . أما النوع الثالث فيشير إلى مجموعة العلاقات غير متجانسة والمختلفة والتي لا تعمل بصورة مباشرة على المشاركة في خلق قيمة جوهرية للعملية لكن تعمل بدور المسهل في أدراك الأعمال .

Cognitive Dimension

ج- البعد الإدراكي

يشير إلى الموارد التي تعزز وسائل المشاركة والفهم بين أعضاء شبكة العمل بمشاركتهم باللغة والتفسيرات المشتركة التي تمثل وسيلة للأشياء التي تحتضنها ، وكذلك يزيد من محتوى المشاركة بين أعضاء شبكة العمل والذي يسهل بصورة أكثر من كفاءة وفعالية المشاركة في المعرفة الضمنية وإمكانيات المشاركة بالمعرفة أيضا ولكن بطرق جديدة ومبتكرة . (Beardwell , 2006 : 1215) ، ومن أهم العناصر التي يتكون منها هذا البعد هي اللغة والرؤية المشتركة وهذا ما أكد عليه (Chiu et al., 2006 : 1876) و (Huang et al., 2008 : 162) و (Merlo et al., 2006 : 12115) و (Parchase et al., 2008 : 524).

Shared Language

١- اللغة المشتركة

ويعبر عنها جان (chin) بأن كل شخص هو مولى بلغته وكذلك هي عنوان أول كلمة نطقها ، والمهارات التي حصل عليها من هذه اللغة وهي أساس رفعتة وكذلك هي مصدر رئيس للتفاعلات العاملين مع بعضهم يوماً بعد يوم . والمشاركة بالتفسيرات واللغة يسهل الفهم والاشتراك في الأهداف والطرق الصحيحة في عمل المشاركات الفعلية (Chin et al., 2006 : 1879) ويضيف أيضا أن اللغة المشتركة هي شرط أساس في التأثير والتبادل برأس المال الفكري وفي عدة طرق :

- ١- اللغة المشتركة تسهل قدرة الأفراد للوصول الى الآخرين ومعلوماتهم .
 - ٢- اللغة المشتركة هي أساس في الدخول للمعرفة وتعزز من مقدرات شبكة العمل من خلال تقاسم المعرفة والحصول على التبادل الاجتماعي .
- وتساعد اللغة المشتركة على المشاركة بالأفكار وتزيد من كفاءة الاتصالات بين الأفراد .
(Merlo et al ., 2008 : 1215)

Shared Vision

٢- الرؤية المشتركة

وتشير إلى مجموعة الأهداف والطموح لأعضاء شبكة العمل أو أنها نظرة لآليات الترابط المختلفة التي تساعد المنظمة للوصول إلى التكامل والمشاركة بالموارد . (Chiu et al., 1877 : 2006) . وعرفها (العطوي ، 2009 : 47) على أنها امتلاك أهداف وإغراض مشتركة للعاملين داخل المنظمة . ويضيف (Purchase et al., 2008 : 524) أن أعضاء شبكة العمل داخل المنظمة والذين لديهم رؤية مشتركة سوف يكونون أكثر احتمالية ليصبحوا شركاء بمواردهم وإمكانياتهم أو بتبادلهم للموارد . وقد اعتمدت الدراسة على متغير تباعد المعرفة ضمن هذا البعد وذلك لأن رأس المال الاجتماعي اعتمدت على العلاقات وشبكات العمل غير الرسمية ويشير تباعد المعرفة إلى درجة امتلاك مصدر ومستلم إلى معرفة متشابهة ، إذ يبين (Cummings & Teng,2003:97) إلى أن التباعد أو الفجوة (Gap) بين مصدر ومستلم المعرفة لا تكون منسجمة بصورة كافية بسبب أن العديد من خطوات ستكون مطلوبة إذ أن التباعد أو الفجوة للمعرفة هي مهمة ، في هذا المعنى أعتقد (Cummings & Teng) أن غزارة وتمائل المعرفة هما مجالان يسهلان من خبرة المصدر في نقل المعرفة .

Knowledge transfer concept

ثالثاً: مفهوم نقل المعرفة

المعرفة يمكن أن توجد في العديد من سياقات العمل منها العلاقات بين العاملين والعمليات والذاكرة التنظيمية ، والمنتجات وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأفراد (قيمهم ، ودافعيتهم وبيئتهم) وتزداد وتنمو وتتعاظم من خلال تشارك الأفراد فيها ونقلها بواسطة تبادلهم للأفكار والخبرات والمهارات . فتعتبر عملية نقل المعرفة من العمليات الرئيسة والجوهرية لإدارة المعرفة ، وتختلف عملية نقل المعرفة من منظمة إلى أخرى طبقاً للآليات المتبعة فيها ومن خلال هذه العملية تستطيع المنظمة أن تولد معرفة جديدة لأن نقل المعرفة يزيد من فرص الحصول على معرفة جديدة .

وعلى الرغم من اختلاف العديد من وجهات النظر حول مصطلح النقل (Conversation) سنوضح ضمن هذا المفهوم العديد من المفاهيم التي هي مرادف لمفهوم نقل المعرفة حسب وجهة نظر الباحثين والمؤلفين والمصطلحات هي :

- | | |
|-------------------|--------------|
| أ- النقل | Transfer |
| ب- تشارك أو تقاسم | Sharing |
| ج- التدفق | Flow |
| د- التوزيع | Distributing |

إذ عرف نقل المعرفة (Szulanski,1996:28) (والذي يعتبر الكاتب الأول عن نقل المعرفة) بأنه وسيلة لإعادة الممارسات الداخلية المنجزة في أعلى مستويات المنظمة وبعض أقسامها ، واعتبر عملية تبادل الممارسات الداخلية في أعلى المستويات بمثابة بدائل للحصول على المعرفة الخارجية .

وأشار إليه (Davenoport&Prusak,1998:25) بتعريفه بصيغة معادلة رياضية وكما يلي :

فحين يرى (Tsang,1999:594) أن نقل المعرفة هو مرادف لنقل المعرفة وعرفه بأنه عملية انتقال المعلومات والخبرات من أحد الأفراد الذين يمتلكونها إلى فرد آخر يحتاج إليها

لغرض استعمالها ، كما ويعرفه (Wang et al.,2004:173) عملية نظامية لتبادل المعلومات والمهارات بين الكيانات (أفراد ، ومجموعات ، وفرق ، وأقسام ، ومنظمات) . وينظر إليه (Volkoff et al.,2004:282) بأنه التبادل الثنائي الذي بواسطته يتأثر مستلم المعرفة بخبرات المصدر (المرسل) لها ، والمعرفة هنا تكون منقولة عندما يستعمل المرسل بصورة خاصة الأدوات ، والمهام ، والتقنيات ، وشبكات العمل لنقلها . كل التعاريف السابقة في أعلاه ذكرت مصطلح النقل بأنه مرادف للنقل . بينما عرفه (Ceraight&Desouza,2005:26) وفقا لمفهوم شبكة العمل بأنه عملية من خلالها يؤثر احد أعضاء شبكة العمل بخبراته ومعرفة بالاعضاء الآخرين ضمن الشبكة بواسطة التعلم الاجتماعي .

وحدد المفهوم (Ramasaamy et al.,2006:134) أيضاً كمرادف لنقل المعرفة ومن خلال نقل المعرفة الصريحة بأنه عملية نقل التقنية من احد المنظمات إلى الأخرى بواسطة التبادل للمتغيرات المختلفة من الموارد المتوفرة في كل منظمة من خلال عملية التحالف أو المشاركة والمشاريع المشتركة .

وتطرق (Einarson & Lockett,2006:548) إلى المفهوم كمرادف لنقل المعرفة وعرفه بأنه عملية تبادل ، تجميع والتنفيذ الأخلاقي الصحيح للمعرفة بواسطة التفاعلات المعقدة للنظام .

كما واتفق (Joshi et al., 2007 :322) معهم بأنه مرادف للنقل وأشار إلى إنه نقل المعرفة من احد الكيانات للآخر لغرض الاستفادة من المعرفة واستعمالها بصورة صحيحة .

ووصف بعض الباحثين نقل المعرفة بأنه عملية تحدث بسبب التعقيد والغموض ببعض الأعمال الرتيبة أي التي تسير على نهج ثابت في العمل وتعتبر بمثابة منشط وصيانة للأعمال . (Liao&Hu,2007:404) وأشار إليه بأنه نقل المعرفة من مزودها إلى مستلميها من أجل المساعدة في تحسين المقدرات (p:406) .

ونظر (Argote & Ingram) إلى مفهوم نقل المعرفة بأنه مفهوم مرادف للعديد من المفاهيم ومنها التعلم التنظيمي ، وتشارك المعرفة ، ونقلها . (Karhu et al.,2009:663) بينما يشير (Weidenfdd et al.,2010:604) إلى أن مصطلح النقل هو مرادف للتدفق وعرفه بأنه التدفقات المتنوعة للمعرفة داخل المنظمة وبين المنظمات والمستهلكين والمنتجين وبين منظمات القطاع الخاص والعالم .

ويؤكد ذلك (Conner &Praholad) بأنه حركة المعرفة بين الكيانات وهذا التدفق يتضمن أدوات لنقل المعرفة منها التعلم التنظيمي ، وتفاعل المجموعة ، وتدفق المعلومات من خلال شبكة العمل . (Done,2011:365) ووضح (Abdullah et al.,2011:927) أن مفهوم نقل المعرفة هو مرادف لنقل المعرفة وعرفه بنقل المعرفة من أحد الأفراد أو المجموعات إلى الأخرى داخل المنظمة ، وان نقل المعرفة هو جزء من تقاسم المعرفة . كما وأكد على ذلك (AL-Garibh,2011:2) أيضاً وأضاف أن المصطلح استعمال لدى العديد من الباحثين في إدارة المعرفة ، بينما أشار بعض من الباحثين بإستعمال مصطلح التشارك بالمعرفة كمرادف للتعلم التنظيمي (Organization Learning) ونقل المعرفة وحدد ثلاثة مفاهيم لنقل المعرفة :

- قيام إحدى الوحدات التنظيمية (المجموعة ، والقسم أو التقسيمات) بنقل خبراتها إلى الأخرى .
- تصنيفات منظمة لتبادل المعلومات والمهارات بين الكيانات .
- تبادل المعرفة بين الأفراد والفرق والمجموعات أو المنظمات .

(Duan et al.,)

(2010:2)

وإن نقل المعرفة هو عامل أساسي لتوليد معرفة جديدة ويزيد من قيمة المعرفة في المنظمة (Kang et al., 2010:8155) كما عرف نقل المعرفة (Persson, 2006:550) بأنه تقاسم المعرفة بين منظمة وأخرى بواسطة نقل المعلومات وامتصاصها وتحويلها إلى متسلم المعرفة وإيصالها من خلال الفرد أو المجموعة، وهذا لا يشمل نقل المعرفة بل يتضمن امتصاصها واستعمالها من قبله، وإن تقاسم المعرفة وتوزيعها هي مهمة ليست سهلة ويعتبر نقل المعرفة أحد المكونات الأساسية والرئيسية لإدارة المعرفة وذلك لعدة أسباب ١- إن نقل المعرفة هو أكثر عمليات إدارة المعرفة تعقيداً. ٢- تقييم المعرفة من خلال نقلها من قبل الإدارات، وشبكات العمل وأعضائها والمهام التنظيمية في المنظمة. ٣- إن العديد من المعرفة في المنظمات هي ضمنية أو صريحة.

وفيما يلي جدول (٦) يمثل عدد من الباحثين والمؤلفين الذين اعتبروا أن نقل المعرفة هو مرادف لنقل المعرفة أو تقاسم وتحويل وتدفق.

جدول (٦)

وجهات نظر الباحثين والمؤلفين في نقل المعرفة

ت	السنة	اسم الباحث أو المؤلف	وجهة النظر
١.	1995:62	Nonaka&Takeuch	النقل هو النقل
٢.	1998:25	Davenport&Prusak	النقل هو النقل
٣.	1999:494	Tsang	النقل هو النقل
٤.	2005:75	الكبيسي	التوزيع هو نقل، ونقل، وتشارك، وتدفق.
٥.	2007:99	الملكاوي	النقل (تدفق، وتقاسم، وتحويل)
٦.	2008:198	عليان	التوزيع (نقل، وتقاسم، وتحويل، وتدفق)
٧.	2008:100	الزيادات	التوزيع (نشر، ونقل، وتقاسم، وتحويل، وتحريك)
٨.	2007:822	Joshi et al.,	النقل هو النقل
٩.	2009:255	العلي وآخرون	النقل هو النقل
١٠.	2011:2	AL-Gharbh	النقل هو النقل

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات أعلاه.

رابعاً: عناصر نقل المعرفة

اعتمدت الدراسة على عناصر النقل المحددة من قبل (Li &Zhu, 2009:292) وهي ثلاثة عناصر (فرص نقل المعرفة، ودافعية للنقل، والقدرة على النقل)، كما اتفق عليها كلا من (Adler & Kwon) و (Nonaka & Choshol) إذ حددوا هذه العناصر كأساس لنقل المعرفة مع أبعاد رأس المال الاجتماعي وهي كالآتي :

١. فرص نقل المعرفة Knowledge Transfer Opportunities

من وجهة نظر إستراتيجية الفرصة تنبع من خلال ارتباطها بمصير منظمات الأعمال وان اغتنام الفرصة يعد السبيل الرئيس للسيطرة على فوائد المنافسة في البيئة. (ألزغي، 2005: 11) وعرفها (الدوري، 2005:158) بأنها الظروف المحيطة بالمنظمة في مكان معين من السوق، وفي فترة زمنية محددة، وتتمكن المنظمة من استغلال تلك الظروف لتحقيق أهدافها الإستراتيجية، وان المنظمات الناجحة لا تنتظر الفرصة لكي تأتي إليها، بل لا بد من العمل الدؤوب والبحث لخلقها والقيام باستغلالها وتعظيم أهدافها.

وفي نقل المعرفة فإن للعلاقات وجودتها بين العاملين داخل المنظمة أو بين منظمة وأخرى دوراً أساسياً في زيادة هذه الفرص واغتنامها لتحقيق أهداف عملية نقل المعرفة

ولشبكات العمل التي يقيمها الفرد مع الآخرين والمبنية على أسس قوية مثل التعاون والثقة والتبادلية ومواقع تلك الشبكات أساس للحصول على الفرص لنقل المعرفة وهذه الشبكات هي أسهل القنوات للبحث عن المعرفة أي أفضلها لفرص نقل المعرفة . (Theingi et al., 2008:525) وتتأثر فرص نقل المعرفة بصعوبة البحث عن المعرفة وقنوات الاغناء لها ، أي توفير إمكانيات نقل المعرفة بين الأفراد وهو شرط لنقل المعرفة . وتتأثر أيضا بقلّة العلاقات بين الأفراد في المنظمة أو بين منظمة وأخرى وهذا يمكن أن يبعد الفرصة المتأتية بمدة قصيرة ، ومن ثم تكون جيدة لفرد آخر يستغلها بصورة سريعة ودقيقة كخاصية البحث عن المعرفة . (Li & Zhu, 2009:293)

٢. دافعية نقل المعرفة Knowledge Transfer Motives

تعد الدافعية من الأمور المهمة لكل من مديري إدارة المعرفة والمنظمة ، إذ يتوقف مدى نجاح المنظمة وفعاليتها على دافعية وحماس أفرادها للعمل لذلك فانه لا بد للمديرين أن يتفهموا معنى وطبيعة دافعية الأفراد وبخاصة في عملية نقل المعرفة . فالدافعية هي مجموعة القوى الكامنة داخل الفرد والتي توجهه وتدفعه للتصرف بطريقة معينة . (حسن ، 2004 : 109)

وأشار (الطائي وآخرون ، 2006:367) بأن مفهوم الدوافع للأفراد هو مفهوم غير واضح المعالم لأنه يعبر عن عوامل داخلية لا يمكن قياسها أو رؤيتها بصورة مباشرة وإنما يمكن معرفتها من خلال الآثار المقترنة بأنماط السلوك الإنساني المؤثر فيه ، فالدوافع هي محرك رئيس وداخلي عند الإنسان نحو إنجاز عمل معين .

وعرفها (درة والصباغ ، 2008:384) بأنها حاجات ورغبات وأية قوى مشابهة تثير وتوجه السلوك الإنساني نحو هدف معين فتكون الدافعية هي كل ما يتعلق بتلك الموارد التي تنشط السلوك الإنساني أو تحافظ عليه في مستوى معين أو توجهه وجهة معينة .

فدافعية نقل المعرفة هي قيام الفرد بأداء عملية نقل المعرفة لطرف آخر نتيجة تأثره ببعض العوامل منها (درجة العلاقة ، والتبادلية ، والثقة ، والتعاون) بين طرفي عملية النقل ، حيث تعد التبادلية أو المعاملة بالمثل (Reciprocity) المكون الأول الذي تتأثر به دافعية نقل المعرفة للفرد مصدر المعرفة للحصول على العوائد من عملية التبادل . وإن للثقة القوية بين الأفراد سواء في المنظمة أو كأعضاء في شبكة العمل اثر في دافعتهم لنقل المعرفة وذلك لأن الثقة القوية لا تعمل على التشارك بالمعرفة فقط وإنما هي سمة من السمات السلوكية أي تعني هنا الالتزام . (Theingi et al., 2008:525)

وتتكون دافعية نقل المعرفة من بعدين هما

أ- الاستعداد للنقل Transfer Willingness

ويشير إلى استعداد الفرد لنقل المعرفة إلى الفرد الآخر ضمن شبكة العمل أو المنظمة ، وبخاصة عندما يمتلك الفرد وسائل المعرفة التي تساعد في ابتكار عدة أنواع للقوى ، أي بامتلاكه معرفة ذات قيمة خاصة تحقق له منزلة أو مرتبة رفيعة بين الأفراد الآخرين في المجموعة داخل المنظمة ، هذا سوف يدفعه لعملية نقل المعرفة (Li&Zhu, 2009:356) وأكد (Guisheng wu, 2001) أن درجة الاستعداد لنقل المعرفة تتأثر مباشرة بجودة وكمية المعرفة المنقولة وأن الضعف فيها سيقلل من دافعية الأفراد لنقل المعرفة .

ب- تأثير السمعة Reputation Interests

كلمة السمعة (Reputation) لا تستعمل مع الفهم السي ، وقد عرف معجم ويبستر (Webster) السمعة بعدة تعاريف منها (1) احترام ، محاب من قبل الآخرين ، ممثلة بالأشخاص أو الأشياء من خلال الجمهور ، المجتمع . (2) تمثل السمعة الاحترام عندما يكون الفرد حسن السمعة . (3) الفرد أو الشيء المميز .

وان حماية السمعة أو اكتشافها من قبل الفرد يمكن أن يكون صعب ، لأن مهارة الفرد هي المحدد في أغلب الأحيان لإعطاء السمعة لنفسه . (Marconi,2002:2) . وعرفت السمعة من قبل (Clark) بأنها إدراك الفرد لنتائج الأداء السابق له . كما عرفت بأنها تقييم لنتائج الأداء السابق للفرد من قبل الأفراد الآخرين . (Fombrun& Riel , 1999:10) ما تأثير السمعة في نقل المعرفة فهو قيام الفرد ببناء سمعة له من عملية نقل المعرفة ، وحصوله على بعض التأثيرات على الأفراد من عملية النقل . كما أن نقل المعرفة لا يعمل فقط على تشجيع مستلم المعرفة وإنما حصول مصدر المعرفة على إعجاب الآخرين بالمقدرات التي يمتلكها لحل المشاكل التي تواجهه في نقل المعرفة وهنا تأثير السمعة سيولد دافع أقوى لمصدر المعرفة لنقلها . (Li & Zhu , 2009:356) . وأكد (Plunkett et al.,2008:278) أن للسمعة اثر في زيادة الثقة والتعاون بين أعضاء شبكة العمل وهذا ما يزيد من تشجيع الأعضاء على نقل المعرفة ، وأضاف (Calishkon et al.,2011:76) أن للسلوك الأخلاقي المحدد الرئيس والمؤثر في بناء السمعة الشخصية للفرد من خلال تعامله مع الأعضاء الآخرين ضمن شبكة العمل ، وتحقيق السمعة بعض من الفوائد منها زيادة مكانة الفرد داخل شبكة العمل ، وهذا بحد ذاته محفز أساسي للسلوك الأخلاقي الجيد .

٣. القدرة على نقل المعرفة Knowledge Transfer Capacity

القدرة تشير إلى المهارة التي يمتلكها أعضاء شبكة العمل والتي تؤهلهم لنقل المعرفة واستيعابها ، وإدارة الموجودات والمقدرات في تبادل الموارد إذ أن المهارات هي محددات مهمة لأنواع الموارد الممكنة وتتضمن المهارات ، تقييم المعلومات ، المعرفة الخاصة ، ومهارات تطوير الثقة ، ومهارات شبكة العمل والإبداع . ووجود المهارة وفقاً لكل متغير من متغيرات العمل سيؤدي إلى تطوير العلاقات الأخرى ، إذ أن المهارات هي ليست إمكانيات حالية موجودة داخل شبكة العمل لأن الأفراد سيحتاجون إلى البحث خارج هذه المهارات والسعي إلى علاقات جديدة . (Teingi,2008:525)

وتقسم القدرة على نقل المعرفة إلى قسمين هما :

أ- القدرة الامتصاصية Absorptive Capacity

التعلم الخارجي للمنظمة يعتمد بصورة كبيرة على مفهوم القدرة الامتصاصية وهذا يعني اختلاف المنظمة في مصطلح قدرتها على التعلم ، وتعني القدرة الامتصاصية هنا هي القدرة على التعلم الذي له علاقة بالموائمة بين مصدر المعرفة ومستلمها .

وعرفت من قبل (Gupta&Govindarejan,2000) بأنها إمكانية وقدرة الوحدات التنظيمية بالتأثير على الحصول على الدخل المعرفي . في حين يرى (Cohen& Levinthal,1990) أنها القدرة على استعمال القوى المعرفية في تمييز قيمة المعلومات الجديدة ، وفهمها تطبيقها لتوليد معرفة ومقدرات جديدة . (Schleglmich&Chini,2003:223) ، وقد استعمل مفهوم القدرة الامتصاصية من قبل بعض الباحثين لتوضيح الظاهرة التنظيمية لكن تعار يفهم في هذا المجال كانت واضحة وعرف بأنه قدرة المنظمة على تمييز المعرفة وإضافة قيمة جديدة لها أي امتصاص المعرفة الخارجية وتطبيقها في التجارة . (Cohen&Levinthal,1990:135) وأوضح (Szulaski) أن القدرة الامتصاصية للفرد لها أثر مهم في نقل أفضل الممارسات بين المنظمات وعرفها على أنها القدرة الشخصية للفرد لتمييز قيمة المعرفة ، والحصول على المعلومات الخارجية ، تنظيمها ومن ثم استعمال المعرفة . (Li& Zhu,2009:356)

ويمكن للمنظمة أن تحقق فوائد من القدرة الامتصاصية في الحصول على المعرفة الجديدة وبالتالي تحقق التميز لها في مجال أعمالها . (Ambos et al.,2006:306)

٢- القدرة على الفهم والوضوح Imparting Capacity

وتعني قدرة الفرد على نقل وتتبع المعرفة وكيفية نقلها خارجيا أي تحقيق فاعلية النقل، وتتبع المعرفة لا يكون بالمهارات المهنية للمعرفة ولكن على فهم وامتصاص المعرفة والذي يسهل من القدرة على إضافة معرفة جديدة .

المبحث الثالث

الجانب العملي

أولاً : البعد الهيكلي :

لقد شمل البعد الهيكلي ثلاث محاور هي (قوة الروابط ، كثافة شبكة العمل ، مركزية شبكة العمل) لذا فقد تم صياغة الجداول رقم (٧) و (٨) و (٩) لغرض توضيح استجابات افراد العينة حول هذا المتغير الفرعي

جدول (٧)

الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المئوي والاهمية النسبية لفقرات قوة الروابط

المتغير	رقم العبارة	إجابات أفراد العينة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الأهمية النسبية
		اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً				
قوة الروابط	١	27	64	48	33	11	3.3443	1.117	66.89%	4
	٢	80	73	19	6	5	4.185	0.942	83.70%	1
	٣	73	68	27	12	3	4.071	0.977	81.42%	2
	٤	34	69	49	23	8	3.535	1.067	70.70%	3
		18.58%	37.70%	26.78%	12.57%	4.37%	3.783825	1.02575	75.68%	

جدول رقم (٨)

الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المئوي والاهمية النسبية لفقرات كثافة شبكة العمل

المتغير	رقم العبارة	إجابات أفراد العينة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الأهمية النسبية
		اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً				
كثافة شبكة العمل	5	27	95	38	20	3	3.672	0.914	73.44%	2
	6	34	89	43	14	3	3.748	0.903	74.96%	1
	7	33	82	50	11	7	3.672	0.967	73.44%	2
	8	17	71	65	23	7	3.371	0.951	67.42%	4
	9	21	76	52	26	8	3.415	1.012	68.30%	3
		11.48%	41.53%	28.42%	14.21%	4.37%	3.5756	0.9494	71.51%	

جدول (٩)

الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المئوي والاهمية النسبية لفقرات مركزية شبكة العمل

المتغير	رقم العبارة	إجابات أفراد العينة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الأهمية النسبية
		اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً				
مركزية شبكة العمل	10	17	77	54	27	8	3.371	0.991	67.42%	4
		9.29%	42.08%	29.51%	14.75%	4.37%				
	11	23	96	47	12	5	3.655	0.881	73.10%	1
		12.57%	52.46%	25.68%	6.56%	2.73%				
	12	23	95	47	15	3	3.655	0.862	73.10%	1
		12.57%	51.91%	25.68%	8.20%	1.64%				
	13	19	83	60	18	3	3.53	0.869	70.60%	2
		10.38%	45.36%	32.79%	9.84%	1.64%				
	14	15	81	63	18	6	3.442	0.899	68.84%	3
		8.20%	44.26%	34.43%	9.84%	3.28%				
							3.5306	0.9004	70.61%	

من الجداول الثلاثة اعلاه رقم (٧) و (٨) و (٩) يمكننا ان نلاحظ الاتي:-

١- ان الوسط الحسابي المرجح للمحور الاول قوة الروابط هو 3.783825 اما الانحراف المعياري فكانت قيمته 1.02575 ووزن مئوي 75.68% ، ونلاحظ ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبار البالغ (٣) .

٢- ان الوسط الحسابي المرجح للمحور الثاني والذي يمثل كثافة شبكة العمل كان 3.5756 اما الانحراف المعياري فكان 0.9494 ونلاحظ ان قيمة صغيرة اما الوزن المئوي 71.51% . ومن الملاحظ ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغ (٣) على ميزان الاختبار.

٣- ان الوسط الحسابي المرجح للمحور الثالث (مركزية كثافة العمل) هو 3.5306 اما الانحراف المعياري فقد كان 0.9004 وهو صغير اما الوزن المئوي 70.61% ومن الواضح ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من قيمة الوسط الفرضي وهو (٣) على ميزان الاختبار.

اما بالنسبة للمتغير الفرعي والذي يمثل البعد الهيكلي فقد تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والتي يتم توضيحها في الجدول (١٠) وكما يأتي:

جدول (١٠)

الوسط الحسابي والانحراف والأهمية النسبية والوزن المئوي للبعد الهيكلي $n = 183$

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الأهمية النسبية	ت	العدد الهيكلي
قوة الروابط	3.783825	1.02575	75.68%	١		
كثافة شبكة العمل	3.5756	0.9494	71.51%	٢		
مركزية شبكة العمل	3.5306	0.9004	70.61%	٣		
البعد الهيكلي	3.630	0.9585	72.60%			

المصدر : استبانته الدراسة ونتائج الحاسوب .

من الجدول اعلاه يمكن أن نستخلص الأتي :

١. إن الوسط الحسابي للبعد الهيكلي هو (3.630) بانحراف معياري (0.9585) وهو قليل أما الوزن المئوي فكان (72.60%) ومن الواضح أن قيمة الوسط الحسابي هي أعلى من قيمة الوسط الفرضي وهو (٣) على ميزان الاختبار.

٢. إن أعلى وسط حسابي كان للمتغير الأول (قوة الروابط) وهو (3.783825) بانحراف معياري (1.02575) أما أقل وسط حسابي فكان للمتغير الثالث (مركزية شبكة العمل) وهو (3.5306) بانحراف معياري (0.9004) .

ثانياً : البعد العلاقتي :

لقد اشتمل هذا البعد على متغير واحد فقط هو الثقة والجدول (١١) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والوزن المئوي لهذا البعد .

جدول (١١)

نتائج عينة الدراسة لمتغير الثقة n = 183

المتغير	رقم العبارة	إجابات أفراد العينة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الأهمية النسبية
		اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً				
الثقة	15	26	108	28	19	2	3.748	0.865	74.96%	1
		14.21%	59.02%	15.30%	10.38%	1.09%				
	16	23	93	43	22	2	3.617	0.893	72.34%	3
		12.57%	50.82%	23.50%	12.02%	1.09%				
	17	20	106	41	16	0	3.71	0.776	74.20%	2
		10.93%	57.92%	22.40%	8.74%	0.00%				
	18	37	68	55	17	6	3.617	1.014	72.34%	3
		20.22%	37.16%	30.05%	9.29%	3.28%				
	19	27	79	56	17	4	3.59	0.926	71.80%	4
		14.75%	43.17%	30.60%	9.29%	2.19%				
	20	31	85	53	11	3	3.71	0.875	74.20%	2
		16.94%	46.45%	28.96%	6.01%	1.64%				
							3.665333333	0.8915	73.31%	

المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب .

من الجدول اعلاه يتضح ما يأتي :

- ١- إن مجموع متغير الثقة كان (3.66) وانحراف معياري (0.89) ومن الملاحظ أن قيمة الانحراف المعياري صغير وبوزن مئوي (73.31%) ونلاحظ أن قيمة الوسط الحسابي هي أعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبار البالغ (٣) .
- ٢- من الجدول نلاحظ بأن الفقرة (١٥) والتي تشير " اشعر بأن أعضاء شبكة العمل هم جيّدون وودودون عندما نكون قريبين من بعضنا " كان لها أكبر وسط حسابي (3.748) بوزن مئوي (74.96%) . أما الفقرة (١٩) والتي تضمنت " أعتقد بأن المهارات المهنية للأعضاء هي جديرة بالثقة " فقد كان له أقل وسط حسابي (٣.٥٩) بوزن مئوي (٧١.٨٠%) .

- ٣- نلاحظ بأن الفقرات (١٧ و ٢٠) كان لهما نفس الوسط الحسابي (٣.٧١) بوزن مئوي (٧٤.٢٠%) ، وكذلك الفقرات (١٦ و ١٨) كان لهما نفس الوسط الحسابي (٣.٦١٧) بوزن مئوي (٧٣.٣٤%) .

ثالثاً : البعد الإدراكي :

لقد شمل هذا البعد على متغير فرعي واحد هو (تباعد المعرفة) ويوضح الجدول (١٢) نتائج إجابات أفراد العينة لهذا المتغير .

جدول (١٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والوزن المئوي لمتغير تباعد المعرفة n = 183

المتغير	رقم الفقرات	إجابات أفراد العينة					الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الأهمية النسبية
		اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما			
تباعد المعرفة	٢١	20	88	42	30	3	0.948	70.04%	2
		10.93%	48.09%	22.95%	16.39%	1.64%			
	22	20	83	47	28	5	0.97	69.28%	3
		10.93%	45.36%	25.68%	15.30%	2.73%			
	23	17	81	50	29	6	0.972	68.08%	4
		9.29%	44.26%	27.32%	15.85%	3.28%			
	24	26	110	34	11	2	0.794	76.06%	1
		14.21%	60.11%	18.58%	6.01%	1.09%			
							0.921	70.87%	
							3.54325		

المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب .
من الجدول أعلاه نستخلص الآتي :

١. إن مجموع الوسط الحسابي لمتغير (تباعد المعرفة) كان (3.54) وانحراف معياري (0.92) ومن الملاحظ أن قيمة الانحراف المعياري صغيرة وبوزن مئوي (70.87%) ونلاحظ أن قيمة الوسط الحسابي هي أعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبار البالغ (٣) .
٢. من الجدول يتبين أن الفقرة (٢٤) والتي تشير إلى " هنالك مواضيع مشتركة يمكن تبادلها بيني وبين الأعضاء الآخرين في شبكة العمل " كان لها أكبر وسط حسابي (3.80) بوزن مئوي (76.06%) ، أما الفقرة (٢٣) وتشير إلى " أمتلك أنا والأعضاء في شبكة العمل خبرات متشابهة بأمور المنظمة التي نعمل بها " فقد كان لها أقل وسط حسابي (3.40) بوزن مئوي (68.08%) .
٣. يبين الجدول أعلاه أن اغلب أفراد العينة تركزت إجاباتهم على (اتفق) و(محايد) فيما يتعلق بهذا البعد .

المتغير الثاني :- نقل المعرفة

أولاً:- فرص النشر

لقد اشتملت الفرص على محور واحد وهو (فرص نقل المعرفة) لذا فقد تم صياغة الجدول رقم (١٣) و لغرض توضيح استجابات افراد العينة حول هذا المتغير الفرعي :

جدول (١٣)

يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي الأهمية النسبية لمحور فرص نقل المعرفة

الاهمية النسبية	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	رقم العبارة
2	75.84%	0.798	3.792	1	11	42	100	29	25
				0.55%	6.01%	22.95%	54.64%	15.85%	
4	71.90%	0.851	3.595	1	21	49	92	20	26
				0.55%	11.48%	26.78%	50.27%	10.93%	
1	76.72%	0.802	3.836	1	11	37	102	32	27
				0.55%	6.01%	20.22%	55.74%	17.49%	
3	74.74%	0.816	3.737	0	17	40	100	26	28
				0.00%	9.29%	21.86%	54.64%	14.21%	
	74.80%	0.81675	3.74						

١- ان الوسط الحسابي لفرص النقل (فرص نقل المعرفة) كانت (3.74) وانحراف معياري (0.81675) ومن الملاحظ ان قيمة الانحراف المعياري صغير وبوزن مئوي (74.80%) ونلاحظ ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبار البالغ (٣) .

٢- من الجدول رقم (١٣) نلاحظ بان الفقرة الثالثة كان لها اكبر وسط حسابي (٣.٨٣٦) بوزن مئوي (76.72%) والتي كانت " يمكن الوصول الى المعرفة التي يمتلكها الاخرين من خلال قنوات الاتصال الشخصية المختلفة " اما المتغير الثاني فقد كان له اقل وسط حسابي (٣.٥٩٥) بوزن مئوي (٧١.٩٠%) الذي مثل " يمكن لاي عضو من اعضاء شبكة العمل ان يبحث بسهولة من خلال شبكة العمل "

٣- يبين الجدول اعلاه ان اغلب افراد العينة تركزت اجاباتهم على (اتفق) و(محايد) فيما يتعلق بهذا المحور.

ثانياً: دافعية نقل المعرفة

لقد شمل هذا المتغير محوران هما (الاستعداد للنقل ، تاثير السمعة) ويوضح الجدولان (١٤) و(١٥) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك الاهمية النسبية والوزن المئوي لفقرات هذان المحوران :

جدول (١٤)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي الاهمية النسبة لمحور الاستعداد للنشر

رقم العبارة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الاهمية النسبية
29	24	106	42	8	3	3.765	0.794	75.30%	4
	13.11%	57.92%	22.95%	4.37%	1.64%				
30	22	112	37	10	2	3.776	0.769	75.52%	3
	12.02%	61.20%	20.22%	5.46%	1.09%				
31	34	100	33	15	1	3.825	0.846	76.50%	1
	18.58%	54.64%	18.03%	8.20%	0.55%				
32	32	98	40	10	3	3.797	0.85	75.94%	2
	17.49%	53.55%	21.86%	5.46%	1.64%				
						3.79075	0.8215	75.82%	

جدول (١٥)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي الاهمية النسبة لمحور تاثير السمعة

رقم العبارة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الاهمية النسبية
33	20	83	54	24	2	3.519	0.894	70.38%	1
	10.93%	45.36%	29.51%	13.11%	1.09%				
34	16	71	71	20	5	3.398	0.895	67.96%	4
	8.74%	38.80%	38.80%	10.93%	2.73%				
35	15	80	60	26	2	3.437	0.874	68.74%	2
	8.20%	43.72%	32.79%	14.21%	1.09%				
36	12	84	61	23	3	3.431	0.854	68.62%	3
	6.56%	45.90%	33.33%	12.57%	1.64%				
						3.44625	0.87925	68.93%	

من الجداول اعلاه) يمكننا ان نلاحظ الاتي:-

١- ان الوسط الحسابي المرجح للمحور الاول قوة الروابط هو 3.79075 اما الانحراف المعياري فكانت قيمته 0.8215 ولاحظ ان قيمة الانحراف المعياري صغيرة ، ووزن مئوي 75.82%، ونلاحظ ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبار البالغ (٣) .

٢- ان الوسط الحسابي المرجح للمحور الثاني والذي يمثل تأثير السمعة كان 3.44625 اما الانحراف المعياري فكان 0.87925 ونلاحظ ان قيمته صغيرة اما الوزن المئوي 68.93% . ومن الملاحظ ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغ (٣) على ميزان الاختبار.

٣- من الجدول (١٤) نلاحظ بان اعلى وسط حسابي كان للفقرة الثالثة وهو (3.825) بوزن مئوي (76.50%) والذي مثل " مستعد لخذ جزء من نشاطات التبادل او نشاطات الدعم من الاعضاء الاخرين" اما اقل وسط حسابي فكان للفقرة الاولى وهو (3.765) بوزن مئوي (75.30%) والتي هي " يمكن ان اخذ المبادرة لتبادل المعرفة في سوق العمل" .

٤- من الجدول (١٥) نلاحظ بان اعلى وسط حسابي كان للفقرة الاولى وهو (3.519) بوزن مئوي (70.38%) والذي مثل " احصل من خلال نقل المعرفة على مدح الاخرين في سوق العمل" اما اقل وسط حسابي فكان للفقرة الثانية وهو (3.398) بوزن مئوي (67.96%) والتي هي " المستلمون للمعرفة ينشرون المعرفة بنفس الطريقة" .

اما بالنسبة للمتغير الفرعي والذي يمثل دافعية نقل المعرفة فقد تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والتي يتم توضيحها في الجدول رقم (١٦) وكما يأتي:

جدول (١٦)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والوزن المئوي لدافعية نقل المعرفة

الاهمية النسبية	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور	
١	75.82%	0.8215	3.79075	الاستعداد للنشر	١
٢	68.93%	0.87925	3.44625	تأثير السمعة	٢
	72.38%	0.850375	3.6185	دافعية نقل المعرفة	

من الجدول (١٦) يمكن ان نستخلص الاتي:-

- ١- ان الوسط الحسابي للمتغير الفرعي (دافعية نقل المعرفة) هو (3.6185) بانحراف معياري (0.850375) وهو صغير اما الوزن المئوي فكان (72.38%) ومن الواضح ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من قيمة الوسط الفرضي وهو (٣) على ميزان الاختبار.
- ٢- ان على وسط حسابي كان للمحور الاول (الاستعداد للنشر) وهو (3.79075) بانحراف معياري (0.8215) اما اقل وسط حسابي فكان للمتغير الثاني (تأثير السمعة) وهو (3.44625) بانحراف معياري (0.87925) .

ثالثاً:- القدرة على النقل

لقد شمل هذا المتغير محوران هما (القدرة الامتصاصية ، القدرة على الفهم والوضوح) ويوضح الجدولان (١٧) و (١٨) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك الاهمية النسبية والوزن المئوي لفقرات هذان المحوران :

جدول (١٧)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي الاهمية النسبية لمحور القدرة الامتصاصية

الوزن المئوي	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	رقم العبارة
3	77.36%	0.854	3.868	2.19%	5.46%	14.21%	59.56%	18.58%	37
4	75.18%	0.843	3.759	1.64%	6.01%	22.40%	54.64%	15.30%	38
2	79.78%	0.77	3.989	1	9	22	110	41	39

	22.40%	60.11%	12.02%	4.92%	0.55%				
40	53	102	19	6	3	4.071	0.821	81.42%	1
	28.96%	55.74%	10.38%	3.28%	1.64%				
41	49	89	40	4	1	3.989	0.791	79.78%	2
	26.78%	48.63%	21.86%	2.19%	0.55%				
						3.9352	0.8158	78.70%	

جدول (١٨)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي الأهمية النسبية لمحور القدرة على الإضفاء

الوزن المئوي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	رقم العبارة
2	81.84%	0.823	4.092	2	7	21	95	58	42
				1.09%	3.83%	11.48%	51.91%	31.69%	
1	83.70%	0.717	4.185	0	6	15	101	61	43
				0.00%	3.28%	8.20%	55.19%	33.33%	
3	80.64%	0.811	4.032	3	3	30	96	51	44
				1.64%	1.64%	16.39%	52.46%	27.87%	
	82.06%	0.783666667	4.103						

من الجدولين أعلاه يمكننا ان نلاحظ الآتي:-

١- ان الوسط الحسابي المرجح للمحور الأول القدرة الامتصاصية هو 3.9352 اما الانحراف المعياري فكانت قيمته 0.8158 ويلاحظ ان قيمة الانحراف المعياري صغيرة ، ووزن مئوي 78.70% ونلاحظ ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من الوسط الفرضي على ميزان الاختبار البالغ (٣) .

٢- ان الوسط الحسابي المرجح للمحور الثاني والذي يمثل القدرة على الإضفاء كان 4.103 اما الانحراف المعياري فكان 0.783666667 ونلاحظ ان قيمة صغيرة اما الوزن المئوي 82.06% . ومن الملاحظ ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغ (٣) على ميزان الاختبار.

٣- من الجدول (١٧) نلاحظ بان اعلى وسط حسابي كان للفقرة الرابعة وهو (4.071) بوزن مئوي (83.70%) والذي مثل " اشعر بقوة العمل عندما اشارك بالمعرفة مع اعضاء شبة العمل الاخرين وبطرق مختلفة " اما اقل وسط حسابي فكان للفقرة الثاني وهو (3.759) بوزن مئوي (75.18%) والتي هي " يمكن ان اتصل واتبادل الافكار مع الاخرين بسهولة " .

٤- من الجدول (١٨) نلاحظ بان اعلى وسط حسابي كان للفقرة الثانية وهو (4.185) بوزن مئوي (70.38%) والذي مثل " احصل من خلال نقل المعرفة على مدح الاخرين في سوق العمل " اما اقل وسط حسابي فكان للفقرة الثالثة وهو (4.032) بوزن مئوي (80.64%) والتي هي " اشعر بالقوة عندما المعرفة تضيف للاعضاء الاخرين بالقنوات المختلفة " .

اما بالنسبة للمتغير الفرعي والذي يمثل القدرة على النقل فقد تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والتي يتم توضيحها في الجدول (١٩) وكما يأتي:

جدول (١٩)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والوزن المئوي القدرة على النشر

الأهمية النسبية	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور	الرقم
2	78.70%	0.8158	3.9352	القدرة الامتصاصية	١
1	82.06%	0.78366667	4.103	القدرة على الوضوح	٢
	80.38%	0.799733	4.0191	دافعية نقل المعرفة	

من الجدول (١٩) يمكن ان نستخلص الآتي:-

دورية – علمية – فصلية – محكمة

- ١- ان الوسط الحسابي للمتغير الفرعي (القدرة على النشر) هو (4.0191) بانحراف معياري (0.799733) وهو صغير اما الوزن المئوي فكان (80.38%) ويتضح من قيمة الوسط الحسابي وصغر قيمة الانحراف المعياري ان هنالك شبه اتفاق تام من مفردات العينة على فقرات هذا المحور، ومن الواضح ان قيمة الوسط الحسابي هي اعلى من قيمة الوسط الفرضي وهو (٣) على ميزان الاختبار .
- ٢- ان اعلى وسط حسابي كان للمحور الثاني (القدرة على الاضفاء) وهو (4.103) بانحراف معياري (0.7836667) وهو صغير جدا مما يشير الى قلة التشتت والتوفيق في الاجابة على هذا المحور ما اقل وسط حسابي فكان للمتغير الثاني (تأثير السمعة) وهو (3.9352) بانحراف معياري (0.8158) .

تحليل علاقات الارتباط بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة

يهدف هذا المبحث إلى اختبار فرضيات الدراسة للتعرف على علاقات الارتباط بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة ، وسوف يتم التحقق من مدى صحة الافتراضات من خلال استعمال عدد من الأدوات والأساليب الإحصائية التي اختيرت لإجراء التحليل على متغيرات الدراسة وكما يأتي :

الفرضية الرئيسية الأولى :

بهدف اختبار الفرضية الرئيسية الأولى القائلة "هنالك علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة " والجدو (٢٠) يوضح معامل الارتباط بين رأس المال الاجتماعي ومتغير نقل المعرفة .

جدول (٢٠)

معامل الارتباط بين رأس المال ومتغير نقل المعرفة

رأس المال الاجتماعي	متغير مستقل المتغير المعتمد
0.853**	نقل المعرفة
.000	Sig. (2-tailed)

** توضح إن العلاقة معنوية عند مستوى 0.01

وكما موضح في الجدول أعلاه والذي يشير الى إن هناك علاقة ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) والمتغير المعتمد (نقل المعرفة) ، إذ بلغ معامل الارتباط (0.853) وهو قيمة معنوية عند مستوى (0.01) . وبهذا تقبل الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على " وجود علاقة ارتباط إحصائية ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي ونقل المعرفة " .

ويشير الجدول (٢١) إلى العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة وكما يأتي :

جدول (٢١)

معاملات الارتباط بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة

رأس المال الاجتماعي	متغير مستقل المتغير المعتمد
Sig. (2-tailed)	فرص النقل
.000	دافعية نقل المعرفة
.000	القدرة على النقل

** توضح ان العلاقة معنوية عند مستوى 0.01

ويشير الجدول (٢١) إلى معاملات الارتباط بين المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي) وعوامل نقل المعرفة المتمثلة بفرص النقل ودافعية نقل المعرفة والقدرة على النقل ويوضح الجدول أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين رأس المال الاجتماعي وفرص نقل المعرفة عند مستوى معنوي (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.711) ، كذلك يوضح الجدول إلى أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين رأس المال الاجتماعي ودافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوي (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.764) ، ويشير الجدول أيضاً أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين رأس المال الاجتماعي والقدرة على النقل عند مستوى معنوي (0.01) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.793) . وعليه يتضح أننا نقبل الفرضية الرئيسية الأولى القائلة بأن هنالك علاقة ذات تأثير معنوي بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة.

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى القائلة "هنالك علاقة ارتباط معنوي بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة " فقد تم احتساب معامل ارتباط بيرسن والجدول (٢٢) يوضح معامل الارتباط بين البعد الهيكلي ومتغير نقل المعرفة

جدول (٢٢)

يوضح معامل الارتباط بين البعد الهيكلي ومتغير نقل المعرفة

البعد الهيكلي	
0.814**	نقل المعرفة
.000	Sig. (2-tailed)

** توضح ان العلاقة معنوية عند مستوى 0.01

ويوضح الجدول (٢٢) أن هناك علاقة ارتباط إحصائية معنوية موجبة بين المتغير المستقل (البعد الهيكلي) والمتغير المعتمد (نقل المعرفة) ، إذ بلغ معامل الارتباط (0.814) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.01) . وبهذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على " وجود علاقة ارتباط إحصائية ذات دلالة معنوية بين البعد الهيكلي ونقل المعرفة " . ويشير الجدول (٢٣) إلى العلاقة بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة وكما يأتي :

جدول (٢٣)

معاملات الارتباط بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة

البعد الهيكلي	Sig. (2-tailed)	
0.621**	.000	فرص النقل
0.758**	.000	دافعية نقل المعرفة
0.669**	.000	القدرة على النقل

** توضح ان العلاقة معنوية عند مستوى 0.01

ويشير الجدول (٢٣) إلى معاملات الارتباط بين المتغير المستقل (البعد الهيكلي) وعوامل نقل المعرفة المتمثلة بفرص النقل ودافعية نقل المعرفة والقدرة على النقل ويوضح الجدول أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد الهيكلي وفرص النقل للمعرفة عند مستوى معنوي (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.621) ، كذلك يوضح الجدول أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد الهيكلي ودافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوي (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.758) ، ويشير الجدول إلى أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد الهيكلي والقدرة على النقل عند مستوى معنوي (0.01) إذ بلغت

قيمة معامل الارتباط (0.669) . وعليه يتضح أننا نقبل الفرضية الأولى القائلة بأن هنالك علاقة ذات تأثير معنوي بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية القائلة "هنالك علاقة ارتباط معنوي بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة " فقد تم احتساب معامل ارتباط بيرسن والجدول (٢٤) يوضح معامل الارتباط بين البعد العلاقتي ومتغير نقل المعرفة .

جدول (٢٤)

معامل الارتباط بين البعد العلاقتي ومتغير نقل المعرفة

البعد العلاقتي	نقل المعرفة
0.751**	
.000	Sig. (2-tailed)

** توضح ان العلاقة معنوية عند مستوى 0.01

ويوضح الجدول (٢٤) إن هناك علاقة ارتباط إحصائية معنوية موجبة بين المتغير المستقل (البعد العلاقتي) والمتغير المعتمد (نقل المعرفة) ، إذ بلغ معامل الارتباط (0.751) وهو قيمة معنوية عند مستوى (0.01) . وبهذا تقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على " وجود علاقة ارتباط إحصائية ذات دلالة معنوية بين البعد العلاقتي ونقل المعرفة " . ويشير الجدول (٢٥) الى العلاقة بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة وكما يأتي :

جدول (٢٥)

معاملات الارتباط بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة

البعد العلاقتي	فرص النقل
0.805**	
0.789**	دافعية نقل المعرفة
0.709**	القدرة على النقل
.000	Sig. (2-tailed)

** توضح إن العلاقة معنوية عند مستوى 0.01

ويشير الجدول (٢٥) إلى معاملات الارتباط بين المتغير المستقل (البعد العلاقتي) وعناصر نقل المعرفة المتمثلة بفرص النقل ودافعية نقل المعرفة والقدرة على النقل ويوضح الجدول أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد العلاقتي وفرص النقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.805) ، كذلك يوضح الجدول أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد العلاقتي ودافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.789) ، ويشير الجدول إلى أن هنالك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد العلاقتي والقدرة على النقل عند مستوى معنوية (0.01) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.709) . وعليه يتضح أننا نقبل الفرضية الأولى القائلة بأن هنالك علاقة ذات تأثير معنوي بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة .

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة القائلة "هنالك علاقة ارتباط معنوي بين البعد الإدراكي وعناصر نقل المعرفة " فقد تم احتساب معامل ارتباط بيرسن والجدول (٢٦) يوضح معامل الارتباط بين البعد الإدراكي ومتغير نقل المعرفة .

جدول (٢٦)

معامل الارتباط بين البعد الإدراكي ومتغير نقل المعرفة

البعد الادراكي	نقل المعرفة
0.885**	

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

** توضح ان العلاقة معنوية عند مستوى 0.01
ويوضح الجدول (٢٦) ان هناك علاقة ارتباط إحصائية معنوية موجبة بين المتغير المستقل (البعد الإدراكي) والمتغير المعتمد (نقل المعرفة) ، إذ بلغ معامل الارتباط (0.885) وهو قيمة معنوية عند مستوى (0.01) . وبهذا تقبل الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على " وجود علاقة ارتباط إحصائية ذات دلالة معنوية بين البعد الإدراكي ونقل المعرفة " . ويشير الجدول (٢٧) إلى العلاقة بين البعد الإدراكي وعناصر نقل المعرفة وكما يأتي :
جدول (٢٧)

معاملات الارتباط بين البعد الإدراكي وعناصر نقل المعرفة

Sig. (2-tailed)	البعد العلاقتي	
.000	0.745**	فرص النقل
.000	0.815**	دافعية نقل المعرفة
.000	0.829**	القدرة على النقل

** توضح ان العلاقة معنوية عند مستوى 0.01
ويشير الجدول أعلاه إلى معاملات الارتباط بين المتغير المستقل (البعد الإدراكي) وعناصر نقل المعرفة المتمثلة بفرص النقل ودافعية نقل المعرفة والقدرة على النقل ويوضح الجدول ان هناك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد الإدراكي وفرص نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.745) ، كذلك يوضح الجدول أن هناك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد الإدراكي ودافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (0.815) ، ويشير الجدول إلى أن هناك علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين البعد الإدراكي والقدرة على النقل عند مستوى معنوية (0.01) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.829) . وعليه يتضح اننا نقبل الفرضية الأولى القائلة بان هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين البعد الإدراكي وعناصر نقل المعرفة.
ومما تقدم يمكن ان نلاحظ الأتي :

١. إن جميع معاملات الارتباط كانت معنوية بين رأس المال الاجتماعي ومتغير نقل المعرفة ، وكذلك بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة ، وكانت علاقات الارتباط بين أبعاد رأس المال ومتغير نقل المعرفة وكذلك عناصر نقل المعرفة علاقات معنوية.

٢. نلاحظ أن اكبر معاملات الارتباط كانت بين البعد الإدراكي ومتغير نقل المعرفة ، وهذا يشير إلى أملاك الهيئات التدريسية لمعرفة متشابهة مما يساعد هذا على نقل المعرفة بينهم بسهولة وهذا ما أشارت إليه النتائج الإحصائية .

تحليل علاقات الأثر بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة
في هذا المبحث يتم تحديد علاقة الأثر بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة إي إنه سيتم اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية مع الفرضيات الفرعية .
اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

بهدف اختبار صحة الفرضية القائلة بان هناك علاقة أثر بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لمعرفة فيما اذا كان هناك علاقة أثر بين المتغير المعتمد والمتغير المستقل والجدول (٢٨) يوضح نتائج تحليل الانحدار والتي تمثل المعالم المقدرة ومعامل الارتباط ومعامل التوضيح وكذلك تحليل التباين لاختبار معنوية النموذج :

جدول (٢٨)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين رأس المال الاجتماعي ومتغير نقل المعرفة

رأس المال الاجتماعي							
Sig.	d.f	F	Sig.	t	B	R Square	R
.000	١,١٨١	٢٣٧.٢١٧	.000	٦.٢٤٧	١.١٠٢	٠.٧٢٧٦	0.853
			.000	١٥.٤٠٢	٠.٧٤٣		

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن رأس المال الاجتماعي ذو تأثير معنوي في نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01)، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (٢٣٧.٢١٧) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (181,1)، وأن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (72.7)، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (72.7%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد، وإن نحو (27.3%) من التغيرات في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى خارج الدراسة. ومن هذا نستنتج أن هنالك علاقة وأثر معنوية بين رأس المال الاجتماعي ومتغير نقل المعرفة. واختبار علاقة الأثر بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة يتم تكوين الجدول التالي:

جدول (٢٩)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة

رأس المال الاجتماعي							
Sig.	d.f	F	Sig.	T	B	R Square	R
.000	1,181	١٠٧.٦٠٨	.000	٤.٥٣٧	١.١٤٦	0.505521	0.711**
			.000	١٠.٣٧٣	0.٧١٧		
.000	1,181	١٤٢.٥٢٠	.000	٤.٤٩٠	٠.٩٩٦	0.583696	0.764**
			.000	١١.٩٣٨	٠.٧٢٤		
.000	1,181	١٦٧.٢٤٠	.000	٥.٢٢٢	١.١٦٤	0.628849	0.793**
			.000	١٢.٩٣٢	٠.٧٨٩		

من الجدول (٢٩) نستخلص الآتي:

١. رأس المال الاجتماعي ذو تأثير معنوي في فرص النقل عند مستوى معنوية (0.01)، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين حيث أن قيمة (F) المحسوبة (١٠٧.٦٠٨) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (181,1)، وأن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (50.5%)، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (50.5%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي ضعيفة نوع ما لكننا من خلال قيمة F وكذلك قيمة t أن العلاقة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة.
٢. رأس المال الاجتماعي ذو تأثير معنوي في دافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01)، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين حيث أن قيمة (F) المحسوبة

(١٤٢.٥٢٠) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (181,1) ، وان القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.583696) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (58.3%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي ضعيفة نوعاً ما ولكننا من خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة .

٣. رأس المال الاجتماعي ذو تأثير معنوي في القدرة على النقل عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (167.240) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (181,1) ، وان القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.62) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (62.8%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي جيدة ومن خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة .

- الفرضية الفرعية الأولى

بهدف اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى والقائلة بأن هنالك علاقة أثر بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لمعرفة فيما إذا كانت هنالك علاقة أثر بين المتغير المعتمد والمتغير المستقل والجدول (٣٠) يوضح نتائج تحليل الانحدار والتي تمثل المعالم المقدرة ومعامل الارتباط ومعامل التوضيح وكذلك تحليل التباين لاختبار معنوية النموذج :

جدول (٣٠)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين البعد الهيكلي ومتغير نقل المعرفة

البعد الهيكلي							
Sig.	d.f	F	Sig.	T	B	R Square	R
.000	١,١٨١	١٠٩.٥١٥	.000	٧.٨٧٧	١.٦٣٨	0.662596	0.814
			.000	١٠.٤٦٥	٥٩٣.		

من خلال الجدول (٣٠) يتضح أن البعد الهيكلي ذو تأثير معنوي في نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (109.515) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وان القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.662596) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (66.2%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد ، إلى أن هنالك نحو (35.8%) من التغيرات في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى خارج الدراسة . ومن هذا نستنتج أن هنالك علاقة أثر معنوية بين البعد الهيكلي ومتغير نقل المعرفة . ولاختبار علاقة الأثر بين البعد الهيكلي وعناصر المعرفة يتم تكوين الجدول التالي:

جدول (٣١)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة

البعد الهيكلي							
Sig.	d.f	F	Sig.	T	B	R Square	R
.000	1,181	٦٤.٤٠٥	.000	5.955	1.602	0.385641	0.621**
			.000	8.025	0.589		
.000	1,181	٦٧.٤٧٠	.000	٦.٤١٨	١.٥٩٦	0.574564	0.758**
			.000	٨.٢١٤	٠.٥٥٧		

المعرفة							
القدرة على النشر	0.669**	0.447561	١.٧١٦	٦.٨٦٩	.000	٨٦.٧٣٣	1,181
			٠.٦٣٤	٩.٣١٣	.000		.000

من الجدول (٣١) نلخص الآتي :

١. البعد الهيكلي ذو تأثير معنوي في فرص نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (٦٤.٤٠٥) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٣٨) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (38.5%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي ضعيفة لكننا من خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة.

٢. البعد الهيكلي ذو تأثير معنوي في دافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (٦٧.٤٧٠) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.576) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (57.4%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي ضعيفة نوعاً ما ولكننا من خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة.

٣. البعد الهيكلي ذو تأثير معنوي في القدرة على النقل عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (86.733) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٤٤) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (44.75%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي ضعيف ومن خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين البعد الهيكلي وعناصر نقل المعرفة.

- الفرضية الفرعية الثانية

بهدف اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية والقائلة بأن هنالك علاقة أثر بين البعد العلائقي وعناصر نقل المعرفة تم استعمال أسلوب الانحدار الخطي البسيط لمعرفة فيما إذا كانت هنالك علاقة أثر بين المتغير المعتمد والمتغير المستقل والجدول (٣٢) يوضح نتائج تحليل الانحدار والتي تمثل المعالم المقدرة ومعامل الارتباط ومعامل التوضيح وكذلك تحليل التباين لاختبار معنوية النموذج :

جدول (٣٢)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين البعد العلائقي ومتغير نقل المعرفة

البعد العلائقي							
Sig.	d.f	F	Sig.	T	B	R Square	R
.000	١,١٨١	١٣٢.٢٣٨	.000	١٣.٧٠٠	٢.٠٧٩	0.564001	0.751
			.000	١١.٤٩٩	٠.٤٦٨		

من خلال الجدول (٣٢) يتضح أن البعد العلائقي ذو تأثير معنوي في نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (132.238) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية

لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٥٦) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (56.4%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد إلى أن هنالك نحو (43.6%) من التغيرات في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى خارج الدراسة .

ومن هذا نستنتج أن هنالك علاقة أثر معنوية بين البعد العلاقتي ومتغير نقل المعرفة .
ولاختبار علاقة الأثر بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة وكما موضح في الجدول التالي:

جدول (٣٣)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة

البعد العلاقتي							
Sig.	d.f	F	Sig.	T	B	R Square	R
.000	1,181	٦٢.٠١٧	.000	10.521	2.156	0.6480	٠.٨٠٥
			.000	7.875	0.432		
.000	1,181	١٠٤.٤١٦	.000	١٠.٥٤٥	١.٥٥٤	0.6225	٠.٧٨٩
			.000	١٠.٢١٨	٠.٤٨١		
.000	1,181	٩٦.٢٦٧	.000	١١.٩٧٢	٢.٢٢٧	0.5026	0.709
			.000	٩.٨١٢	٠.٤٨٩		

من الجدول (٣٣) نلخص الآتي :

١- البعد العلاقتي ذو تأثير معنوي في فرص النقل عند مستوى معنوي (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (٦٢.٠١٧) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٦٤٨٠) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (64.8%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي جيدة لكننا من خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة.

٢- البعد العلاقتي ذو تأثير معنوي في دافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوي (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين حيث أن قيمة (F) المحسوبة (١٠٤.٤١٦) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.6225) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (62.2%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي جيدة ومن خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة.

٣- البعد العلاقتي ذو تأثير معنوي في القدرة على نقل المعرفة عند مستوى معنوي (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (٩٦.٢٦٧) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٥٠٢٦) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (50.2%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي متوسط ومن خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

بهدف اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة والقائلة بأن هنالك علاقة أثر بين البعد الإدراكي وعناصر نقل المعرفة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لمعرفة فيما إذا كان هنالك علاقة أثر بين المتغير المعتمد والمتغير المستقل والجدول (٣٤) توضح نتائج تحليل

الانحدار والتي تمثل المعالم المقدرة ومعامل الارتباط ومعامل التوضيح وكذلك تحليل التباين لاختبار معنوية الأنموذج :

جدول (٣٤)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين البعد الإدراكي ومتغير نقل المعرفة

البعد الإدراكي							
Sig.	d.f	F	Sig.	T	B	R Square	R
.000	١,١٨١	١٥٩.٧٤٧	.000	١٦.٠٧٨	٢.١٤٣	0.78322	0.885
			.000	١٢.٦٣٨	٠.٤٦٥		

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن البعد الإدراكي ذو تأثير معنوي في نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (١٥٩.٧٤٧) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا الأنموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.78322) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (78.3%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد ، أي أن هنالك نحو (21.7%) من التغيرات في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى خارج الدراسة . ومن هذا نستنتج أن هنالك علاقة أثر معنوية بين البعد الإدراكي ومتغير نقل المعرفة . ولاختبار علاقة الأثر بين البعد الإدراكي وعناصر نقل المعرفة يتم تكوين الجدول التالي:

جدول (٣٥)

نتائج تحليل الانحدار والتباين بين البعد الإدراكي وعناصر نقل المعرفة

البعد الإدراكي							
Sig.	d.f	F	Sig.	T	B	R Square	R
.000	1,181	٧٦.٤٦١	.000	11.948	2.179	0.5550	٠.٧٤٥
			.000	8.744	0.441		
.000	1,181	١١٠.١٨١	.000	١٢.٤١٢	١.٩٨٠	0.66422	٠.٨١٥
			.000	١٠.٤٩٧	٠.٤٦٣		
.000	1,181	١١٨.٦٦٢	.000	١٣.٨٥٥	٢.٢٧١	0.6872	0.829
			.000	١٠.٨٩٣	٠.٤٩٣		

من الجدول أعلاه نلخص الآتي :

١- البعد الإدراكي ذو تأثير معنوي في فرص نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (٧٦.٤٦١) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٥٥٥٠) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (55.5%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي جيدة لكننا من خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة.

٢- البعد الإدراكي ذو تأثير معنوي في دافعية نقل المعرفة عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (110.181) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج

جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.66422) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (66.4%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي جيدة ومن خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وعناصر نقل المعرفة.

٣- البعد العلاقتي ذو تأثير معنوي في القدرة على النقل عند مستوى معنوية (0.01) ، كما ويوضح الجدول أعلاه تحليل التباين إذ أن قيمة (F) المحسوبة (118.662) وهي معنوية عند مستوى (0.01) بدرجة حرية (1.181) ، وإن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جيدة إذ بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٦٨٧٢) ، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير (68.7%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وهي متوسط ومن خلال قيمة F وكذلك قيمة t نجد أن العلاقة معنوية بين البعد العلاقتي وعناصر نقل المعرفة.

أولاً : الاستنتاجات :

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تشير إلى دور رأس المال الاجتماعي الداخلي في نقل المعرفة داخل الجامعة موضوع الدراسة وكما يلي :

١. تبين أن للثقة دور كبير بين أعضاء شبكة العمل وهذا ما يساعد على نقل المعرفة بين الهيئات التدريسية بسهولة داخل الجامعة وتشير الثقة العالية إلى نتيجة العمل الجماعي داخل الكلية .
٢. امتلاك الهيئات التدريسية لمعرفة متشابهة وهذا يساعد على القدرة الامتصاصية لنقل المعرفة بينهم مما يسهل عملية نقل المعرفة بين المصدر والمستلم لها .
٣. وجود رأس المال الاجتماعي ضمن الجامعة قيد الدراسة كان له الدور الكبير في نقل المعرفة من خلال علاقات الارتباط التي توصلت إليها الدراسة من نتائج التحليل الإحصائي .
٤. كان للاتصالات دور فاعل ومهم في نقل المعرفة بين الهيئات التدريسية داخل الجامعة إذ كان للاتصال عن طريق النقال الدور الكبير في علاقات الارتباط بين التدريسيين داخل الجامعة .
٥. كان لدى الهيئات التدريسية الدافع الأكبر في نقل المعرفة وهذا يشير إلى وجود استعداد كافي لديهم وكذلك تأثرهم بالسمعة من عملية نقل المعرفة في الجامعة .
٦. توجد هنالك فرص كافية لدى الهيئات التدريسية في نقل المعرفة مما يدل على توفر الوقت الكافي واستثماره من قبل التدريسيين في مجالات نقل المعرفة مما يساعد على زيادة النشاط الإبداعي لديهم .
٧. الأفراد من الهيئات التدريسية الذين لديهم مهارات معرفية من مصادر متعددة (جامعات مختلفة) تكون لديهم قدرة كبيرة على نقل المعرفة بين أعضاء شبكة العمل (التدريسيين) الآخرين داخل الكلية .
٨. للسمعة الأثر الواضح لدى الهيئات التدريسية ومن خلال نقل المعرفة أشارت النتائج إلى وجود رغبة كبيرة لدى التدريسيين في الحصول على السمعة من نقل المعرفة بينهم داخل شبكة العمل التي ينتمون إليها .

ثانياً : التوصيات

- خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات هي كما يلي :
١. تعزيز وسائل الاتصال بين أعضاء شبكة العمل (الهيئات التدريسية) ضمن الكلية وتحفيزهم على استعمال وسائل اتصال حديثة ومتنوعة لما لها من دور كبير في تحسين العلاقة بينهم .

٢. تنمية المهارات المعرفية لدى الهيئات التدريسية بإشراكهم في مؤتمرات وندوات ودورات أو عن طريق إرسالهم في بعثات خارج البلد أو مشاركة الجامعة مع جامعات أخرى خارجية لغرض حصول الهيئات التدريسية على مهارات معرفية تمكنهم من نقل المعرفة وتعزيز النشاطات الإبداعية للهيئة التدريسية بصورة خاصة والجامعة بصورة عامة.
٣. زيادة دافعية الهيئات التدريسية على نقل المعرفة وتشجيعهم عليها من خلال الترقيات والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها لهم إدارة الكلية .
٤. تشجيع الهيئات التدريسية على نقل المعرفة بصورة فاعلة وكفوءة من خلال إدارة الوقت لاستغلال الفرص بصورة ملائمة لنقل المعرفة في الوقت والمكان والدقة الملائمة والمطلوبة لجعل المعرفة أكثر فائدة لمستلميها .
٥. للسمعة دور كبير ومؤثر في نقل المعرفة فينبغي على الهيئات التدريسية الأخذ بهذا الجانب المهم لأنه يساعد على نقل الصورة الجيدة للتدريسيين بصورة خاصة والجامعة بصورة عامة .
٦. دعم الهيئات التدريسية وتحفيزهم على بناء شبكات عمل قوية (علاقات) مع بقية الأعضاء داخل الكلية وذلك لغرض الاستفادة منهم في الحصول على المعرفة واتخاذ قرارات فاعلة في بناء وتكوين البحوث العلمية .
٧. تحسين وتقوية العلاقات بين أعضاء الهيئات التدريسية مبنية على أسس الثقة والتعاون المشترك بينهم من جهة وبين إدارة الكلية من جهة أخرى .

المصادر

المصادر العربي

١. ابن منظور (٦٣٠هـ - ٧١١هـ) "لسان العرب"، ط ملونة، الجزء الثاني، دار الأحياء للتراث الإسلامي .
٢. الدوري، زكريا مطلق (٢٠٠٥) "الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية"، ط العربية، دار اليازوري للنقل والتوزيع، عمان - الأردن .
٣. ألزغبى، حسن علي، (٢٠٠٥) "نظم المعلومات الاستراتيجية"، ط ١، دار وائل للنقل والتوزيع، عمان - الأردن .
٤. الطائي، يوسف حجيم وآخرون (٢٠٠٦) "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل"، ط ١، دار الوراق للنقل والتوزيع، عمان - الأردن.
٥. الزيادات، محمد عواد (٢٠٠٨)، "اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة"، ط ١، دار صفاء للنقل والتوزيع، عمان - الأردن.
٦. الملكاوي، إبراهيم إسماعيل الخلوف (٢٠٠٧)، "إدارة المعرفة - الممارسات والمفاهيم"، ط ١، دار الوراق للنقل والتوزيع، عمان - الأردن.
٧. الكبيسي، صلاح الدين وآخرون (٢٠٠٥)، "إدارة المعرفة"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة - مصر العربية.
٨. العلي، عبد الستار وآخرون (٢٠٠٩)، "المدخل إلى إدارة المعرفة"، ط ٢، دار المسيرة للنقل والتوزيع، عمان - الأردن.
٩. بعلبكي، رمزي منير (٢٠٠٩)، "المورد الحديث"، ط ١، دار العلوم للملايين، لبنان.
١٠. حسن، راوية (٢٠٠٤)، "السلوك التنظيمي المعاصر"، الدار الجامعية للنقل والتوزيع
١١. عليان، ربحي مصطفى (٢٠٠٨)، "إدارة المعرفة"، ط ١، دار صفاء للنقل والتوزيع، عمان - الأردن .
١٢. درة، عبد الباري إبراهيم والصباغ، زهير نعيم (٢٠٠٨)، "إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون"، ط ١، دار وائل للنقل والتوزيع، عمان - الأردن .

١٣. العطوي ، عامر علي حسين (٢٠٠٩) ، " العلاقة بين رأس المال الاجتماعي الداخلي وفاعلية المنظمة من منظور الأداء السياقي " ، مجلة الدراسات الإدارية ، ٥٤م ، ٣ ، جامعة البصرة .

المصادر الأجنبية

1. Abdallah , s. , Selarnat , M.H ,Cob , Z.C and Sazaly , U.S. (2011) ; " Ameasurement Framework for Knowledge Transfer in E- Learning Envirnoment " , Journal of Information & Technology ,Vol. 10 ,No .5 , pp. 927-943 .
2. Adler ,P.S.& Kwon, S.W(2002);"Social capital prospects for anew concept " , Academy of Management Review , Vol.27,No.11,PP17-40.
3. AL- Gharibeh ,Khaled , Mohammad (2011) ; " The knowledge Enablers of Knowledge Transfer " , IBIMA Business Review (2011) ,pp.1-12.
4. Ambos ,Tina , Ambos , Bjorn and Schlegelmileh , B. , Bodo (2006) ; " Learning from foreign subsidiaries" , Internotional Business Reviw , (15) , pp. 294-312.
5. Beardwell ,Julie & Claydon , Tim (2010) ; " Human Resource Management " , 16th Edition , pearson , Italy.
6. Caliskan , Esra ,Nemli , Icke , Basak , Turan and Ayturk ,yusuf (2011) ; " Corporat Reputation and Finanical performance " , Research Journal of International stdies , (18) pp. 73- 84 .
7. Chiu , Chao- min , Hsu , Meng – Hsiang and Wang , Eric , T.G. (2006) " Understanding knowledge sharing in virtual communities "n , Journal of Decision Support systems , (42) ,pp. 1872-1888 .
8. Cohen ,W.M. &Levinthal , D.A. (1990) ; " Absorptive Capacity : A new perspective on learning and innovation : , Administrative Science Quarterly , (35) , pp. 128-152 .
9. Cumming , Jeffery & Teng , Bing – Sheng (2003) ; " Transferring R&D Knowledge: The factors affecting knowledge transfer success " , Journal of Engineering and Technology Management (20) , pp. 39 – 68 .
10. Davenport & L. Prusack (1998); "Working Knowledge: How Organizations Manage what they know – Boston MA", Harvard Business School Press.
11. Duan, Yanqing, Nie, Wanyan and Coakes , Elayne (2010) ; " Identifying key factors affecting transalational knowledge transfer " , Journal Information &Management ,(10) , pp. 1-8 .
12. Ferris , R. ,Gerald & Davidson ,L . , Sherry & Perrewe ,L. , Skill At Work " , Davies – BLACK , Pamela (2005) ; " Political United States of America .

13. Fombrun, C. & Riel, van , C. (1999) ; " The Reputational landscape " , Corporate Reputation Review Vol. 1, No.2 ,pp. 5-13
14. Huang , Chien- Chih , Lin , Tung-Ching and Lin , Kuei- Ju (2008) ; " Factors affecting pass- along email intentions (PAEIs) : Integrating the social capital and social cognition theories" , Journal of Electronic commerce Research and Applications , (8) , pp.160-169 .
15. Joshi, K.D. , Sarker , Saonee and Sarker , Suprteek (2007); " Knowledge transfer within information systems development teams " , Journal Decision support systems , (43) pp. 322- 335 .
16. Kaasa,Anneli (2009) ; " Effects of different dismenions of social capital on innovative activity " , Journal of Technovation , (29) , pp.218-233.
17. Kang,Jina,Rhee,Mooweon and Kang ,Kai,H.(2010);" Revisiting knowledge transfer" , Journal of Expert systems withApplication ,(37),pp.8155-8160 .
- kari (2008) ; " 18. Karhu,Katja, Taipale,Ossi and Smolander, Investig relationship between schedules and knowledge transfer on software testing " , Journal Info9rmation and software technology ,(51),pp.663-677.
19. Katz ,A., Jerome & Green, P., Richard (2007) ; " Entrepreneurial Small Business" , McGraw – Hill , Irwin , acid – free paper .
20. Li,Zhihong&Zhu,Tau(2009) ;" Study on the influence mechanism of social capital to informal knowledge transfer among individuals" Journal of Information systems and applications ,Vol.5,N0.1,pp.355-358.
21. Liao,Shu-Hsien &Hu,Ta-Chien (2007);" Knowledge transfer and competitive advantage on environmentav uncertainty : An empirical studay of the Taiwan seicondactor industry " , (27),pp.402-411.
22. Marconi , Joe (2002) ;"Reputation Marketing " , McGrow – Hill , United States of Amerca .
23. Nahapiet,Janine& Ghoshal,Sumantra(1998) ;" Social capital , intellectual capital ,and the organizational advantage " , Acadmey of Management Review, Vol.22,No.2,pp.242-266.
24. Papalia , E.,Diane , Olds , Sally ,Feldman , Ruth and Gross , Dana (2004) ; " Human Development " , 9th Edition , McGrow –Hill , acid –free paper.
25. Peng , W., Mike (2009) ; " Global Strategic Management " , Second Edition , South –Western , United States .
26. Persson,Magnns(2006) ; " The impact of operational structure,lateral integrative mechanisms and control mechanisms on hntra- MNE knowledge transfer " , International Business Review (15) , pp. 547-569.

27. Phulari,I,S,S,Khamitkar,S.D. , Deshmukh,N.k. ,Bhaich,P. , U. ,Lokhand de ,S. ,N. and Shinde ,A.R.(2010) ; " Understanding Formulation of social capital in online social network sites (SNS) " , International Journal of computer sciences ,Vol.7,No.3 , pp.92-96
28. Ramasamy,Bula,Goh,K.w. and Yenng, Matthew, C.H.(2006) ; " IS Guanxi (relationship) a bridge to knowledge transfer " , Journal of Business Research (59), pp. 130-139.
29. Scglegelmilch,Bodo&Chini,Tina,Claudia(2003);"Knowledge transfer between marketing functions in multinational companies :a conceptual moder " , International Business Review (12), pp. 213-232.
30. Szukanski,G(1996) ; " Exploring internal sickness : impediments to the transfer of best practice with firm" , Strategic Management Journal (17) ,pp.27-43 .
31. Theingi,Purchase, Sharon & Phungphol, Yokfar (2008) ; " Social capital of in southeast Asian business relationships " Industrial Marketing Management (37) ,pp. 523-530 .
32. Tsang, W.K. , Eric (1999) ; " The knowledge transfer and learning aspects of international HRM: AN EMPIRICAL STUDY OF Singapore MNC " , International Business Review (8) pp. 591-609.
33. Volkoff , Olga , Elmes , B. Michael and Strong ,M. Diune(2004) ; " Enterprise systems kn owledge transfer and power users" , Journal of strategic information system 13(2004)pp.279-304 .
34. Wang, Wei-Tsong &Lu,Yu-Cheng (2010) ; " Knowledge transfer in response to organizational crises" , Journal Expert systems whitn Applications (37) ,pp. 3934- 3942 .
35. Weber, Bahara &Weber , Christiana (2007) ; " Corporate venture capital as amean of radical innovation: Relational fit, social capital and knowledge transfer " , Journal of Engineering and Technology (24) , pp. 11-33.
36. Weidenfeld,Adi ,Williams,M. , Allan and Butler, Richard, W.(2010) ; " Knowledge transfer end innovation among attractions " Annals of tourism Research ,Vol.37,No.3, pp. 604-626.
37. Westrlund, Mika & Svahn, Senja (2008); "A relationship Value Perspective of Social Capital in networks of Software SMES", Journal Industrial Markrting Management, No.37, pp: 492-501.
38. Wheelen , L. & Hunger , David , J. (2006) ; " 20th Edition , Hall , New Jersey .
39. Wong, P.,Tong,W. and Peng,C.(2004) ; " An integrated model of knowledge transfer from MNC parent to china subsidiary " , Journal of World Business (39) , pp. 168-182 .

40. Woolcock, Michael (1998) ; " Social capital and economic development : toward a theoretical synthesis and policy framework " Theory and Society, Vol.27, No.2, pp. 151-208 .

Internet:

1. Einarson , Adrienne & Lockett , Donna (2006) ; " Do we have a knowledge transfer and transation plan at tertogen information services " , Reproductive Toxicology , (22) , pp. 542-545.

<http://WWW.Sciencedirect.com>

2. Krause, R., Daniel, Handfied, B., Robert and Beverly, B., Tyler (2006); " The reletionships between supplier development : commitment , social capital accumulation and performance improvement " , Journal of Operations Management (2006) , pp.528-545. <http://WWW.elsevier.com/locate/jom>.

3. Riden , carl Marie (2003) ; " Social capital and occupational decision – making " , university of Alabuma in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of social

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القادسية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال / الدراسات العليا

م/ استمارة استبيان

الأستاذة الفاضلة
الأستاذ الفاضل
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم استبانة الدراسة الموسومة بـ (دور رأس المال الاجتماعي في نقل المعرفة) دراسة تطبيقية في جامعة القادسية والتي تشكل جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال .

نود أن نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفاً لأنكم ستخصصون جزء من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم . ولا بد أن نؤكد أن نجاح هذه الدراسة هي مرهونة بدرجة استجابتكم ، وبما يتمثل فيها من دقة وموضوعية ، لذا لا داعي لذكر الاسم أو العنوان ، كما يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة ، وإن الباحث مستعد للإجابة عن أية تساؤلات قد تواجهكم .

دورية – علمية – فصلية – محكمة

مع التقدير

أياد حسن كاظم
طالب ماجستير

أ.م.د. حامد كاظم متعب
أولاً :- المعلومات الشخصية

١- الجنس : ذكر أنثى

٢- العمر :	٣٠-٢٥	٤٠-٣١	٥٠-٤١	٥١ فأكثر

٣- الشهادة :	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي

٤- الكلية :

٥- الاختصاص :

٦- مدة الخدمة :	دون ١٠ سنوات	١٥-١٠	٢٠-١٦	٢٥-٢١	٢٦ فأكثر

٧- الدورات والمؤتمرات التي شاركت بها

ثانياً : الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة

رأس المال الاجتماعي

رأس المال الاجتماعي Social Capital عبارة عن العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين داخل المنظمة وخارجها (المجتمع مع المحيط بها) والثقة فيما بينهم والتي ينبغي أن تركز على قاعدة القيم والمعايير الصحيحة والحاكمة لعمل الجماعة بما يؤمن حالة الالتزام الأخلاقي الذي يجعل من أعضائه متآلفين ومتآزرين فيما بينهم . (العنزي وصالح ، 2007 : 313) .					
قوة الروابط :- ونقصد بها درجة العلاقة بين أعضاء شبكة العمل .					
ت	العبارة	مرة لأكثر من نصف سنة	مرة كل نصف سنة	مرة كل شهر	مرة كل أسبوع
١	استخدم البريد الإلكتروني للاتصال المتكرر بأعضاء شبكة العمل				
٢	اعتمد على الهاتف بأنواعه (الثابت أو النقال) للاتصال الدائم مع أعضاء شبكة العمل .				
٣	أميل إلى الاتصال المباشر بأعضاء شبكة العمل وجهاً لوجه .				
٤	يكون اتصالي دائماً مع أعضاء شبكة العمل أثناء أوقات الفراغ لديهم				
شبكة العمل : Network وتشير إلى العلاقة التي يقيمها الفرد مع الأفراد الآخرين داخل المنظمة والتي تساعده في صنع القرارات الفاعلة من خلال توفير المعلومات لخفض حالة عدم التأكد في الأعمال . (Mejia & Bakin , 2002 : 138)					
كثافة شبكة العمل : Network density وتشير إلى معدل قوة الاتصال بين أعضاء شبكة العمل بعضهم ببعض الآخر (Okoli & Ho, 2007 : 246) .					

دورية – علمية – فصلية – محكمة

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق جداً
٥	يتصف حاملو المعرفة دائماً بالصبر عند التعامل التعامل مع أعضاء شبكة العمل .					
٦	يلجأ حاملي المعرفة إلى استعمال أفضل طرق الاتصال مع الآخرين في شبكة العمل .					
٧	يشعر حاملو المعرفة بحرية الاتصال مع الأعضاء الآخرين في شبكة العمل .					
٨	دائماً ما يبادر أعضاء شبكة العمل إلى تقاسم المعرفة فيما بينهم .					
٩	يتم نقل المعلومات بين أعضاء شبكة العمل بسهولة.					

كثافة شبكة العمل

مركزية شبكة العمل : Network centrality
وتشير إلى مواقع شبكة العمل ومقدار تمركزها فكلما كانت الشبكة ذات مركزية أكثر ساعد أعضاء شبكة العمل على التعلم بصورة
أسرع واحد من الآخر وهي محدد رئيسي لنقل المعرفة .

(Bond et al.,2008:645).

١٠	تتميز شبكة العمل التي انتمى اليها بأنها ذات حجم كبير					
١١	هناك علاقات لأعضاء شبكة العمل مع العديد من الأشخاص المهنيين في المجالات المختلفة					
١٢	أشارك في اغلب الأحيان بتبادل المعرفة عبر شبكات العمل المختلفة .					
١٣	يمتاز الحوار بين أعضاء شبكة العمل بالتكافؤ في تبادل المعرفة .					
١٤	اشعر بالتميز ضمن شبكة العمل إثناء عملية تبادل معرفة مقارنة بالآخرين .					

مركزية شبكة العمل

Turst

الثقة :-

وتشير إلى استقامة ومصداقية وسمعة الشخص الموثوق به في شبكة العمل .

(Chiu et al.,2006:1877)

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق جداً
١٥	اشعر بان أعضاء شبكة العمل هم جيدون وودودين عندما نكون قريبين احدنا من الآخر.					
١٦	يعتقد أي منا انه بإمكانه طرح وايصال أفكاره بسهولة في شبكة العمل .					
١٧	يعتقد أي منا انه يستطيع أن يدلي بمعرفته من خلال المشاركة .					
١٨	اعتقد بان الأعضاء الآخرين جديرون بالثقة ويشعرون بالمسؤولية .					
١٩	اعتقد بان المهارات المهنية للأعضاء الآخرين هي جديرة بالثقة .					
٢٠	يرغب الأعضاء الآخرين في شبكة العمل بمساعدتي عندما أواجه					

ثقة

					صعوبات في العمل .		
تباعد المعرفة :- Knowledge distance وتشير إلى درجة تشابه المعرفة التي يمتلكها أعضاء شبكة العمل . (Cummings & Teng,2003:46)							
نقل المعرفة	٢١	أتمتع أنا والأعضاء الآخرين في شبكة العمل بمستوى متقارب من التعليم وخلفية مهنية متقاربة .					
	٢٢	يملك أعضاء شبكة العمل فهماً متماثلاً لأدوات وطرق الاتصال المعتمدة .					
	٢٣	أمتلك أنا والأعضاء الآخرين في شبكة العمل خبرات متشابهة بأمور المنظمة التي نعمل بها .					
	٢٤	هنالك مواضيع مشتركة يمكن تبادلها بيني وبين الأعضاء الآخرين في شبكة العمل					

نقل المعرفة

نقل المعرفة :- هي عملية نظامية للتبادل المنظم للمعلومات والمهارات بين الكيانات (افراد ، فرق ، مجموعات ، منظمات). (Wang et al ., 2003 : 173) .

فرص نقل المعرفة :
Knowledge transfer opportunities
ويشير إلى درجة الصعوبة في البحث عن المعرفة وقنوات الاغناء لها
(Li & Zhu , 2009 : 386)

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق جداً
٢٥	اعرف من يملك المعرفة التي احتاجها في شبكة العمل .					
٢٦	يمكن لأي عضو من أعضاء شبكة العمل أن يبحث عن المعرفة بسهولة من خلال شبكة العمل .					
٢٧	يمكن الوصول إلى المعرفة التي يمتلكها الأعضاء الآخرين ضمن شبكة العمل من خلال قنوات الاتصال الشخصية المختلفة .					
٢٨	أملك العديد من قنوات الاتصال مع أعضاء شبكة العمل .					

الاستعداد للنقل:
Transfer willingness
وتشير إلى درجة الاستعداد لنقل المعرفة والتي تؤثر بشكل مباشر في جودة وكمية المعرفة المنشورة
(Li&Zhu, 2009:356)

الاستعداد للنقل	٢٩	يمكن أن اخذ المبادرة لتبادل المعرفة مع الأعضاء الآخرين في شبكة العمل.				
	٣٠	يمكن أن اقترح الأفكار بقدر الإمكان في المناقشة .				

					٣١	مستعد لأخذ جزء من نشاطات التبادل أو نشاطات الدعم من الأعضاء الآخرين .
--	--	--	--	--	----	---

تأثير السمعة : Reputation interests ونقصد بها قيام الفرد ببناء السمعة الشخصية له من خلال نقل المعرفة واستعمالها من اجل الحصول على التأثير بالآخرين (Li&Zhu, 2009:356).						
ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق جداً
تأثير السمعة	٣٣	احصل من خلال نقل المعرفة على مدح الآخرين لي في شبكة العمل .				
	٣٤	المستلمون للمعرفة ينشرون المعرفة بنفس الطريقة.				
	٣٥	يمكن أن احصل على المعرفة بسهولة من الأعضاء الآخرين .				
	٣٦	يحصل ناشر المعرفة على المعرفة بسهولة من خلال الآخرين .				
القدرة الامتصاصية Absorptive ability وتشير إلى القدرة الشخصية لتمييز قيمة المعرفة ، الحصول على المعلومات الخارجية ، تلخيصها ثم جعل المعرفة مستعملة . (Park ,2010 :13)						
القدرة الامتصاصية	٣٧	استطيع أن افهم المعرفة التي يزودني بها الأعضاء الآخرين.				
	٣٨	يمكن أن اتصل وأتبادل الأفكار مع الأعضاء الآخرين بسهولة .				
	٣٩	امتك القدرة على تمييز المعرفة الجديدة واجمع المعلومات بسرعة .				
	٤٠	اعتقد بأن لدي قدرة على الاستمرار في تحقيق التقدم في عملي .				
	٤١	لدي القدرة على الحصول على المعرفة التي يمتلكها الآخرون.				
	٣٢	يمكن أن اتصل بالأعضاء الآخرين في شبكة العمل لطلب المساعدة عندما أتعرض إلى صعوبات .				
القدرة على الفهم والوضوح : Imparting ability وتشير إلى قدرة الفرد على نقل وتحديد المعرفة وكيفية تحقيق فاعلية نقل المعرفة . (Li&Zhu, 2009:356)						
ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق جداً
القدرة على الفهم	٤٢	اشعر بالتقدم والتطور عندما تكون المعرفة ذات كلمات واضحة وبسيطة				

					٤٣	اشعر بقوة في العمل عندما أشارك بالمعرفة مع أعضاء شبكة العمل الآخرين وبطرق مختلفة .
					٤٤	اشعر بقوة عندما المعرفة تضفي للأعضاء الآخرين بالقنوات المختلفة .