

## *The impact of knowledge management processes on the development of intellectual capital: A survey study on a sample of private colleges*

Amna A. Mahdi

College of Administration and Economics, Al- Iraqia University, Baghdad, Iraq

### **Article information:**

Received: 27-11- 2023  
Revised: 16-01- 2024  
Accepted: 22-01- 2024  
Published: 25-01- 2024

### **Corresponding author:**

Amna A. Mahdi  
[amnamahdi84@gmail.com](mailto:amnamahdi84@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Abstract:**

The research aims to review the strength of the impact of the knowledge management process on how to develop intellectual capital, and by referring to what has been covered in relevant research and studies. It has been shown that organizations have increased interest in knowledge management to the need for it through their ability to develop and manage work in a way that is compatible with current policy in light of societal changes And increasing development and global communication through several modern concepts, such as globalization, which led to increased competition and reduced opportunities for competitive distinction due to the high change in information and customer requirements, which affected the human intellectual structure of human power. With the increase in technological development and the need for the creative intellectual era has become higher for business organizations and the primary motivation for them to obtain and invest this human energy, and on this basis, the process of knowledge management will be an essential element. To impact intellectual capital, which will enable it to excel, use human energies to a greater extent, obtain investment opportunities, and maintain its market position and image in front of customers. Accordingly, a hypothetical chart was formulated to clarify the effect between both knowledge management and intellectual capital, as the dimensions of the independent variable knowledge management were (knowledge discovery, Possession of knowledge, sharing knowledge)) and intellectual capital as a dependent variable with its dimensions (employee skills, innovation and innovation, employee morale).

The sample contained (120) teachers from a number of private colleges in Baghdad. It was revealed through the research that private colleges need to increase attention to the role of knowledge management and work to modernize the educational system in an innovative and permanently renewed manner. The research recommended identifying areas of weakness in how to apply procedures. knowledge management.

**Keywords:** knowledge management, Intellectual capital.

### **Conclusion:**

1. It was found through the research that private colleges need to increase attention to the role of knowledge management and work to update the educational system in an innovative and constantly renewed way and help to develop student talents in a way that serves the future of science.
2. It was found that private colleges need to discover knowledge in a clear way, which helps them to exploit it and develop it. This contributes to building a reputable scientific reputation and creating

a renewed and effective knowledge environment that contributes to developing the experiences and skills of students.

3. It was found through the research that private colleges are interested in possessing knowledge for the purpose of building an integrated plan for the mechanism of dealing with knowledge, and in a way that contributes to the development of lecturers and students in a way that is compatible with the requirements of the environment and resistance to fluctuations that are constantly in work.
4. It appeared that private universities give priority to how to share knowledge, which contributes to the process of increasing and emerging new knowledge. They take into account the role of the teaching staff in building intellectual minds and working to develop them cognitively, and contribute to developing the perceptions and knowledge of all categories in the universities.
5. Private colleges found that they are in dire need of modern and renewed methods and means for the purpose of knowledge management, and in a way that is in line with the nature of this information, and in a way that helps to use it in the best possible way that contributes to the process of innovation, renewal, and skill development.
6. It appeared that private colleges are interested in how to develop the skills of workers, which in turn contributes to building healthy intellectual minds based on open-mindedness and continuous learning, and how to develop the circle of work through sharing and constructive intellectual dialogue.
7. It appeared that private colleges are interested in how to innovate and renew, and in a way that ensures the benefit of all people who deal with the educational structure that puts the generation of knowledge in the first place, and in a way that ensures its ability to withstand challenges.
8. It was found that private colleges need to take into account the morale of all workers in terms of their ability and to help them in their organizational belonging, which represents the essence of creativity in work through highlighting the talents and abilities of the colleges.

## اثر عملية إدارة المعرفة في تنميه لرأس المال الفكري: دراسة أستطلاعية على عينه من الكليات الاهلية

امنة عبد الكريم مهدي  
كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، بغداد، العراق

### المستخلص

يهدف البحث الى بيان مدى قوة الاثر لعملية إدارة المعرفة في كيفية تنميه رأس المال الفكري ، وبالرجوع الى ما تم تناوله في البحوث والدراسات ذات العلاقة ، فقد تبين زيادة الاهتمام بإدارة المعرفة من قبل المنظمات وذلك للحاجة اليها من خلال قدرتها على تطوير وادارة العمل بالشكل الذي يتلائم مع السياسة الحالية في ضوء المتغيرات المجتمعية وزيادة التطور والتواصل العالمي من خلال عدة مفاهيم حديثة كالعولمة التي ادت الى زيادة المنافسة وقللت من فرص التميز التنافسي بسبب التغيير العالي للمعلومة ومتطلبات الزبائن والذي اثر على البناء الفكري الانساني للقوة البشرية مع تزايد التطور التكنولوجي واصبحت الحاجة للعصر الفكري المبدع اعلى بالنسبة لمنظمات الاعمال والدافع الاول لها للحصول على هذه الطاقة البشرية واستثمارها ، وعلى هذا الاساس فإن عملية إدارة المعرفة ستكون عنصر اساسي للاثر على رأس المال الفكري والذي سوف يمكنها من التميز واستخدام الطاقات البشرية بشكل اعلى والحصول على الفرص الاستثمارية والمحافظة على مركزها السوقي وصورتها امام الزبائن .

وعليه فقد تم صياغة مخطط فرضي لتوضيح الاثر بين كل من إدارة المعرفة ورأس المال الفكري ، إذ كانت إبعاد المتغير المستقل إدارة المعرفة هي (الاكتشاف ، الامتلاك ، والمشاركة) ورأس المال الفكري كمتغير تابع بأبعاده (مهارات العاملين ، الابتكار والتجديد ، معنويات العاملين) ، واحتوت العينة على (١٢٠) من التدريسيين لعدد من الكليات الاهلية في بغداد ، تبين من خلال البحث بأن الكليات الاهلية تحتاج الى زيادة الاهتمام لدور إدارة المعرفة والعمل على تحديث النظام التعليمي بأسلوب مبتكر ومتجدد بشكل دائم ، واوصى البحث بالتعرف عن مناطق الضعف في كيفية تطبيق إجراءات ادارة المعرفة.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري.

### معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: ٢٧-١١-٢٠٢٣
- تاريخ ارسال التعديلات: ١٦-٠١-٢٠٢٤
- تاريخ قبول النشر: ٢٢-٠١-٢٠٢٤
- تاريخ النشر: ٢٥-٠١-٢٠٢٤

### المؤلف المراسل:

امنة عبد الكريم مهدي

[amnamahdi84@gmail.com](mailto:amnamahdi84@gmail.com)



هذا العمل مرخص بموجب  
المشاع الابداعي نسب المصنف ٤,٠ دولي

(CC BY 4.0)

### المقدمة:

تعد المنظمات اليوم منظمات معرفية بالمرتبة الاولى وذلك بسبب قوة اثرها على بيئة العمل وعلى الزبائن ومدى رضاهم وتقبلهم للمنتجات والخدمات وبسبب التنوع العالي والذي يعد مصدر مهم للمنافسة في مابين المنظمات والتي تحاول الحصول على رضا الزبون الدائم والمحافظة على مكانتها في بيئة الاعمال ، ولذت دعت الحاجة للحصول على لمعرفة ودراستها والالمام بالجوانب الخاصة بالقوة الفكرية من خلال الاستثمار الافضل في رأس المال الفكري لكونه العنصر الاساسي للمكون المعرفي من خلال الاستفادة من الخبرة البشرية الفكرية واستثمارها بالشكل الافضل الذي يضمن بقاء المنظمة وتميزها بشكل تنافسي مميز في مابين المنظمات الاخرى وامام الزبون ، اذا تعد القيمة المعرفية مهمه لما لها دور في حل النزاعات والمشاكل التي تواجهه المنظمات في بيئتها الداخلية والخارجية والتي اتخدت عدد من الاجراءات الاحترازية بناءاً على خزيتها المعرفي ورأس مالها الفكري الذي يعد من اهم مقومات النجاح المنظمي لمنظمات الاعمال اليوم .

وتركز إدارة المعرفة بشكل مستمر على كيفية استخدام المعلومات بالشكل الذي يحقق لها المنفعة الدائمة والعمل على معرفة متطلبات الزبائن لغرض مواكبة متطلباتهم ، والعاملين لتوفير الدعم المناسب الذي يضمن ويحقق بقائهم والعمل على تعزيز مواهبهم في كلاً من المعرفة بجانيها الظاهر والضمني من خلال وضع البرامجيات التي تعمل على تطوير هذه المهارات والتي سوف تآثر مستقبلاً على مستوى نجاح المنظمة وعلية فإن إدارة المعرفة تؤثر بشكل مباشر على الاداء الجامعي من خلال مستوى المهارات والمعرفة للهيئة التدريسية والتي تعد الدافع الاساسي امام الطالب للبحث عن المادة العلمية والثقافية في هذه الجامعة من غيرها والتي تؤثر على المستوى العقلي والاداء للطلبة الخريجين الذين يكونون من العوامل الاساسية لسوق العمل مستقبلاً ، وما يعزز هذه العوامل هو التراكم المعرفي الذي يخلق من خلال عملية البحث والتطوير والاستمرارية بالتعلم سواء بشكل اكايمي من خلال الدراسة في الجامعة او بشكل

مهني من خلال بيئة العمل والتوظيف بعد التخرج ، والتي تضمن لهم المحافظة على مكانتهم في بيئة الاعمال التنافسية وتعزيز مكانتهم التنظيمية والمحافظة على قدراتهم بشكل دائم امام منظماتهم وامام التحديات الداخلية والخارجية .

### المحور الأول- منهجية البحث

يستعرض أسلوب البحث مشكلته، وأهميته، وأهدافه، ومخطته، وتحديد الفرضيات الرئيسة، والاساليب المستخدمة في أستخراج النتائج للبيانات .  
أولاً/ مشكله البحث:

تعد إدارة المعرفة ورأس المال الفكري قاعدة أساسية ومهمة لبقاء الاعمال وتطويرها وواحدة من أهداف الادارة العليا للبقاء في المراتب الاولى في محيط الاعمال التي تتميز بالمنافسة القوية، ولما كان التنافس قائم على المعرفة والابداع والحصول على العقول الفكرية القادرة على التميز من خلال التشغيل الامثل لرأس المال الفكري وكيفية تنميته وتوفير كل الامكانيات والتدريب اللازم لها و بما يواكب مستلزمات الاعمال الديناميكية ، ونتيجة لذلك، تم التركيز على عدد من الخصائص المطلوبة لتفعيل نقاط القوة بما يتلائم مع ما هو مطلوب في المجتمع الجامعي لكونه من أهم الاماكن بحثاً عن الفكر والابداع والمعرفة أرتأت الباحثة الى أستخدامها كبيئة مناسبة لدراسة العناصر المبحوثة، وعليه تم أخذ الفكرة الرئيسية لمشكلة البحث المتمثلة بضعف الاهتمام بالخصائص المعرفية في المجتمع الجامعي واثر تفعيله لامكانيات رأس المال الفكري وبما يتناسب مع ما هو مطلوب مجتمعياً ، والتي تمثلت بتساؤل رئيسي :

١. ما هو مقدار التأثير لعملية ادارة المعرفة في تنميتها لرأس مالها الفكري؟

### ثانياً: اهمية البحث

يهتم البحث بالقاء الضوء على مدى قدرة عملية إدارة المعرفة على تنميته رأس مالها الفكري في الجامعات التي تعد كعينة للبحث الحالي :

١. أستعراض اهم ماجاء عن متغيرات البحث من خلال عرض ادبياته ومفاهيمة النظرية والدور الذي تقدمه إدارة المعرفة في الكليات الأهلية تنميتها لرأس مالها الفكري.
٢. يقدم البحث لادارة الكليات معلومات وطرائق ودلائل لكيفية توظيف إدارة المعرفة في تنميته رأس مالها الفكري .

### ثالثاً: اهداف البحث

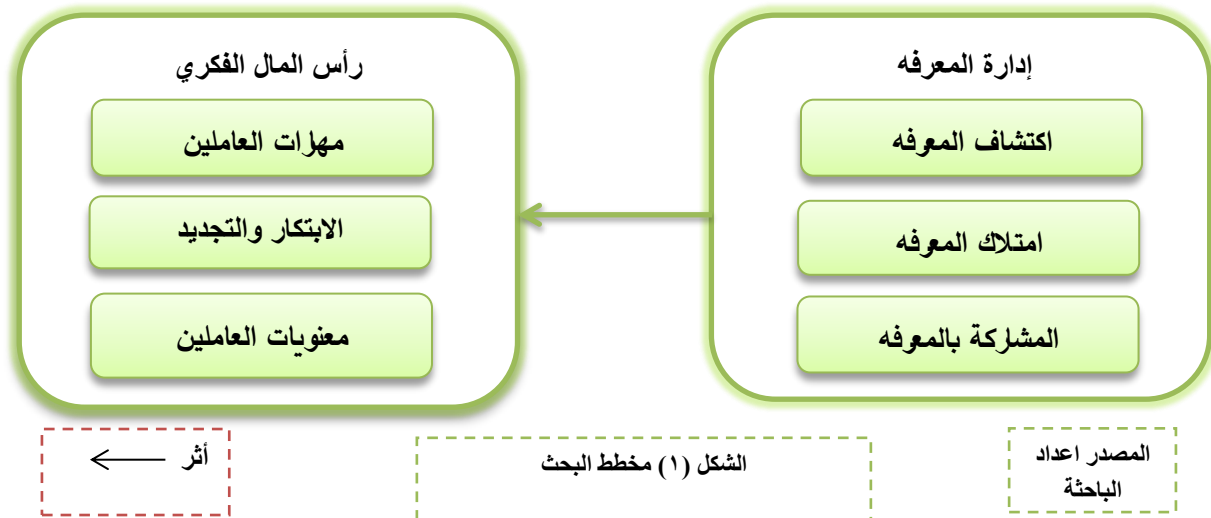
يعد هدف البحث الرئيسي هو قياس مدى تأثير عملية إدارة المعرفة في تنمية رأس المال الفكري في الكليات (الاهلية العراقية ) المبحوثة ، فضلا عن مجموعة أهداف فرعية تتصل في جوهرها بالكشف عن مستوى وحقيقة التأثير بين ابعاده واختبارها ميدانيا وكالاتي:

١. تحديد كيفية تأثر تنميته رأس المال الفكري بما توظفه الجامعات عينة البحث من عملية لإدارة المعرفة
٢. الكشف على مستوى تأثير عملية إدارة المعرفة في تنميته رأس مالها الفكري

### رابعا: أنموذج البحث ومتغيراته

أن مخطط البحث هو بيان أفتراضي لطريقة ربط العلاقات بشكل منطقي بين أبعاده ، من خلال نماذج التأثير بين ادارة المعرفة وتنميته رأس مالها الفكري وتمثل المخطط الفرضي بالآتي :

١. المتغيرات لمخطط البحث : وتتكون من جزئين :  
أ. متغير مستقل: يتضمن إدارة المعرفة ويتفرع منه عدداً من الابعاد الفرعية، تمثلت بالآتي (اكتشاف المعرفة ، امتلاك المعرفة ، المشاركة بالمعرفة)  
ب. متغير معتمد : واحتوى على رأس مالها الفكري والذي تجزء منه من الابعاد الفرعية وهي كالاتي (مهارات العاملين ، الابتكار والتجديد ، معنويات العاملين). ويوضح الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث .



### خامساً : فرضيات البحث

تعد فرضيات البحث العنصر الاساسي الذي يستدل منه على العقبات التي تواجه ابعاد البحث وقد تم على اساسها عرض الية وضع الفرضية للبحث للاجابة على تساؤلات:

**الفرضية الرئيسية الاولى:** يوجد تأثير معنوي لعملية ادارة المعرفة في تنميه رأس المال الفكري. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

**الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاكتشاف المعرفة في تنمية رأس المال الفكري.

**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاكتشاف المعرفة في تنمية رأس المال الفكري.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمشاركة بالمعرفة في تنمية رأس المال الفكري.

### سادساً : أسلوب البحث

استخدم البحث المدخل الوصفي والتحليلي، كأساس في ايضاح الاتي:

**أ. الجزء النظري:** اذ تم الاعتماد على الكتب والرسائل العلمية والابحاث التي كانت قد درست ابعاد مماثلة لتلك الخاصة بهذا البحث والتي تعد مرشد للباحثة لكيفية عرضها بشكل دقيق وسليم .

**ب. الجزء العملي التطبيقي (الاستبانة):** ويتعلق بكيفية الامام بالمعلومات وعملية جمعها من جهات العينة المبحوثة لغرض دراستها . وتم اتخاذ الاستبانة كوسيلة أساسية لعملية جمع البيانات ، وقد تكونت فقرات الاستبانة من عدة اقسام ( القسم الاول منها يتعلق بالمعلومات الشخصية ، اما الاقسام الاثنان الاخرى فقد خصصت فقراتها لتشمل ابعاد البحث، وتكون القسم الثاني من ابعاد ادارة المعرفة (توفيق ، ٢٠٢٢ ) ، والقسم الثالث من ابعاد رأس المال الفكري (عبيد ٢٠١٤) ، وأستعمل مقياس (Likert) الخماسي وبتدرج (اتفق جدا، اتفق، غير متأكد ، لا اتفق، لا اتفق جدا) لعرض درجات الاجابة . وتمثلت عينة البحث ب(٨) كليات اهلية لتطبيق الجانب العملي والمتمثلة (بجامعة البيان ، وكلية المأمون ، والرافدين، وبغداد للعلوم الاقتصادية ، ودجلة ، والفراهيدي ، والنسور ، والفارابي) ، وأن من أهم الاسباب لاختيارها هو الرصانه العلمية لهم .

### الجانب النظري: إدارة المعرفة

#### اولاً: مفهوم ادارة المعرفة

تأتي مكانة المعرفة من احتياج المنظمة اليها من خلال العثور على اماكن تواجدها ومن هم الاشخاص المالكين لها والتي تعد كاستراتيجية مهمة للوصول الى كيفية الحصول على المعلومات ونشرها ووضعها موضع التنفيذ بطرائق يسمح لها تطوير مستوى العمل " ( Arisha & Ragab , 2013:7) ، لقد حدد خبراء أو باحثون مختلفون إدارة المعرفة بعدة طرق. وتعرف إدارة المعرفة هي خطوات مدروسة لجمع المعرفة وكيفية تخزينها واستخدامها ومشاركتها وأنها الآلية التي يتم عن طريقها جمعها وتنظيمها بنوعيتها

(الظاهرة والضمنية) التي تمكن العاملين من استخدامها في العمل. (Xue,2017: 13) ، وينظر المدراء الى إدارة المعرفة كواحدة من اعظم الاستراتيجيات المتميزة التي امتدت وتطورت عبر السنوات الاخيرة (Turban, 2001:338) ، ويشير إليها (عبد نايف ، ٢٠١٢ : ٥٧) بأنها عملية التخطيط والتنظيم والرقابة للمعرفة وعلاقته برأس مالها الفكري والقدرات للاشخاص والمنظمات والتي يتم الحصول منها على العائد الايجابي والذي يظهر في اداء المنظمة . وعليه فإن المعرفة هي نتاج لعملية توظيف الامكانيات والتي تسمح بتدفق المحفزات الجديدة للمعرفة . وعليه فإن المعلومات يتم تحويلها الى معرفة بمجرد معالجتها في ذهن الأفراد ويتم التعبير عنها وتقديمها في شكل نص أو رسومات أو كلمات أو أشكال رمزية أخرى. من الآثار المهمة لوجهة النظر هذه في المعرفة أنه بالنسبة للأفراد يمكنهم الوصول إلى نفس الفهم للبيانات أو المعلومات ، من خلال مشاركة قاعدة معرفية مشتركة معينة. (Alavi& Leidner, 2009:109)

#### ثانياً: أهمية إدارة المعرفة

يذكر كل من (Lee & Jayatilaka) أن أهمية دور نظم إدارة المعرفة يزداد كل يوم في المنظمات، ولغرض معرفة النشاطات وعملية إدارة المعرفة وتوضيحها يجب دراسة النظام التي من أولى خطواته معرفة الحدود الدنيا للانطلاق في النظام ودراسته ( النقار ، ٢٠٠٨ : ٨٢) ، من ابرز مبررات إدارة المعرفة تأتي من عملية خلق الفوائد الأساسية من خلال المعرفة والتعلم ، والتي تؤثر بشكل ايجابي على عملية الأعمال ، ويمنح تمكين المعرفة المنظمة القدرة على سرعة الاستجابة للزبون والعمل على الدخول في اسواق عمل جديدة ، وتطوير المنتجات ، وبالتة فيما بين العاملين لزيادة قدرتهم على انجاز مهامهم بشكل مستمر ، وتشجيع المشاركة واستثمار القدرات الجوهرية للعاملين والمستثمرين والمجهزين والزبائن ، واستثمار الوقت للتقليل من منحى التعلم ، وتحسين مستوى الانجاز من خلال زيادة المعرفة والتدريب المتقدم ، من خلال تحويل الصلاحيات لتسهيل حل المشاكل. (الجنابي ، ٢٠٠٩ : ٤٣) . إذ يتم اتخاذ إجراءات فعالة تزيد من قدرة الكيان المنظمي . تمكنه من النظر الى المعرفة من عدة جهات نظر (١) حالة ذهنية ، (٢) كيان منظمي ، (٣) عملية، (٤) شرط الحصول على المعلومات ، أو (٥) القدرة ، وعلى أساسه تم وصف المعرفة بأنها "حالة أو حقيقة المعرفة" مع العلم بأنها شرط "الفهم المكتسب من خلال الخبرة أو الدراسة أو المجموع أو مدى ما تم إدراكه أو اكتشافه أو تعلمه" ( Alavi & Leidner, 2009:110) ، ومن هذا المنطلق فإن وجود خطة متكاملة لإدارة المعرفة لدى المنظمات العامة أمراً في غاية الحيوية، إذ تمثلت هذه الأهمية بما يأتي: (Oebbecke & Flatoff, 2011: 14)

أ- الارتقاء في المجال التكنولوجي بشكل متزايد والذي أثر على كل المفاهيم لعالم الاعمال وكلف العمل.

والبيانات والمعلومات ، والخاصية الفكرية ، التي يمكن من خلال أستخدامها أنشاء الثروة. (يوسف ، ٢٠٠٥ : ٢) ، وأن رأس المال الفكري كموجودات هي (كالموجودات المعرفية ) لها ذات القيمة والتأثير على الابتكارات والمهارات والمعارف المخفية للأفراد والجماعات لأنها في واقع الحال تعد مخزون من المعرفة المتجمعة من مصادرها من الداخل او الخارج. (فغش ، ٢٠١٧ : ٧) ، فهو مخزون معرفي تمثله كافة المهارات والخبرات المتراكمة التي ستترجم فيما بعد الى منفعة . (عبد الحميد ، ٢٠١٢ : ٦) ، فالقيمة المستخلصة من تحويل المعرفة الضمنية والمعلومات والخبرات والمهارات التي يتمتع بها العاملون إلى أفعال ملموسة ، والتي تمكن المنظمة من بناء مكانة ذهنية وعلاقات متميزة مع المستفيدين بهدف التفوق التنافسي. (الحمداني وعلي ، ٢٠١٠ : ١٢٤) ، على انه "مورد غير مالي وغير مادي يساهم في صناعة مكانة للمنظمات من خلال حجم المعرفة التي يمتلكه العاملون والمتحصل عليها داخل المنظمات بشكل قواعد للبيانات وعمليات الاعمال والنظم والعلاقات". أما في ضوء الادارة المعاصرة اصبح يشار الى عنصرين اساسيين: العنصر الاول يمثل " يمثل مجموعة من العناصر الغير ملموسة (كالموارد وكالقدرات وكالمهارات ) والتي تكون بحوزة المنظمة والعنصر الثاني يتمثل " بألية المشاركة وعملية زيادة القيمة لبلوغ المنفعة والقدرة على التنافس عبر ( الوقت ، والجودة ، والسرعة ، والكلفة ) ( تايه واخرون ، ٢٠٢١ : ٤٤٩ )

#### ثانياً : اهمية رأس المال الفكري :

أن الاقتصاد المعرفي هو السبب الاساسي للاهتمام برأس المال الفكري التي جعلته معياراً للتقدم الاقتصادي ، اذ توجهت انظار العالم حالياً نحو الموارد الغير منظورة مقارنة بالموارد المنظورة والمالية بسبب قوة تأثيرها على المنظمات في عالم الاعمال اليوم . لكونها عنصراً أساسياً لتعزيز قوة الاداء في المنظمات . وعليه في الوقت الحالي ، اتخذت المنظمات عدداً من الاجراءات لغرض تغيير تركيبها اذا تم التوجه الى زيادة الموارد الغير ملموسة مقابل الموارد المادية. ( Gogan et al , 2016 : 195) ، تضم المجتمعات البشرية تشكيلة مختلفة من القدرات والمهارات التي تسمى رأس المال الفكري وتساهم على بقاء واستمرار المنظمة وممارسة أنشطتها وأعمالها. (عبيد ، ٢٠١٤ : ٧٧) ، وبهذا فإن رأس المال الفكري أثمن أصول المنظمة ، ولا يمكن للمنظمات الأخرى تقليده بسهولة بوصفه مصدراً مهماً وأساسياً لكسب الميزة التنافسية لمنظمات عصر المعلومات والمعرفة ، وكذلك يعد المحرك لجميع العمليات والانشطة المنظمة. (الحمداني وعلي ، ٢٠١٠ : ١٢٧) ، فالموارد غير ملموسة هي جميع عناصر مؤسسة الأعمال الموجودة بالإضافة إلى رأس المال العامل والموارد الملموسة. وإنها العناصر ، بعد رأس المال العامل والموجودات الملموسة ، التي تجعل الأعمال تعمل وغالبًا ما تكون المساهم الرئيسي في القوة المكتسبة للمشروع. يعتمد وجودهم على وجود أو توقع الأرباح. والتي يكون التي محورها الإنسان" متمثلاً بالحيازة

ب- التطور في الخدمات بشكل مستمر وما تبعه من احتياجات جديدة.

ج- احتياج المنظمات الى تطوير وتنمية امكانياتها بشكل تفاعلي من خلال عملية دمج كل من مقومات المعرفة والخبرة .

د- تزايد أهمية المعلومات من خلال كيفية توظيفها واستعمالها في المنظمات.

هـ- ورود كل ما تحتاجه المنظمة من معلومات ومعرفة بتوقيت ملائم .

و- صعوبة الاستفادة من المعلومات بسبب زيادتها.

لغرض الوصول للاهداف المنظمة يجب أن يتم جمع البيانات وتحويلها الى معلومات و تخزينها وتوليدها بشكل معرفة مفيدة ونشرها ، وعلى الاغلب يتم اعتماد المنهج التعاوني والمتكامل الذي تتبناه المنظمة لضمان المنفعة القصوى لزيادة الأداء التنظيمي. وتتضمن أصول المعرفة الموجودة في كل من (المستندات ، والكتب ، والتقارير ، وصفحات الويب ، وما إلى ذلك) ، والمعرفة الضمنية (والتي من الصعب تحديدها ، والمعرفة الفنية الموجودة في اذهان الناس. إذ تتضمن اطوار إدارة المعرفة مراحل عدة : خلق معرفه تتسم بالابداع ، تجميع المعرفة عبر مصادر خارجية، كيفية استخدام المعرفة بطرائق ملائمة لصنع القرار ، ضم المعرفة في كافة الفعاليات ، تكوين قواعد البيانات والبرامج لغرض تمثيل المعرفة بمستندات ، العمل على تفعيل ثقافة المعرفة والحوافز لغرض تشجيع العمل ، ونقل المعرفة المعاصرة إلى أجزاء أخرى من المنظمة ، ووضع ضوابط لغرض حساب قيمة المعرفة ومدى تأثيرها .

(Agarwal & Marouf, 2014 : 68)

#### رأس المال الفكري

#### اولاً : مفهوم رأس المال الفكري :

ان رأس المال الفكري مهم بسبب فاعليته في منظمات الاعمال حالياً ، ومع ذلك ، لا يمكن لمعظم الشركات تحديده بشكل واضح بوضوح ذلك لكونه اصول غير ملموسة. إذ تعد غير مرئية وتتضمن عدد هائل من الأنشطة مثل التقنية وثقة الزبون وصورة العلامة التجارية وثقافة الشركة ومهارات الإدارة ، فهي محركات ذات قيمة تحول الموارد الإنتاجية إلى أصول ذات قيمة مضافة. (Choong,2008:612) ، ويتم اعتبار "رأس المال الفكري بوصفه مادة تتعلق بالافكار والمعرفة والمعلومات ، ولتكوين مخزون فكري قادر على تحقيق الثروات فعلى المنظمة الاهتمام بالخبرات بشكل تراكمي (Isabel & Bailoa,2017 : 60) إذ يتكون من ترابط عدة قابليات التي تمكن العاملين من ابراز موجوداتهم الفكرية والتي تساعدهم في زيادة إنتاجيتهم والعمل على رفع مستوى ادائهم مقارنة بأقرانهم من المنظمات (عبيد ، ٢٠١٤ : ٧٢) ، وتهتم المنظمات بتحويل النوع الضمني من معرفة الافراد الى اصول تستخدمها من خلال رأس مالها الفكري حيث تتيح للشركات إدراك حقيقة قيمتها السوقية وعملت على تعزيز أصولها الحالية (Libo et al , 2019 : 511)، فرأس المال الفكري يعد كجوهر – للمعرفة العقلية الفكرية والخبرة ،

للمنظمة وتسهم في تحسين الموقع التنافسي أكثر أهمية للمنظمة من خلال القيمة المضافة إلى أصحاب المصالح المحددين. (الحمادي وعلي، ٢٠١٠ : ١٢٤) ، يسهل تحديد القيمة والاستخدام والتوثيق بينما المورد الفكري لا يمكن قياسه بشكل دقيق لأنه موجودات غير ملموسة وغير محددة في الوجود . لذا لا تدخل غالبا في القبول المحاسبية وانما هي موجودة في الواقع والاستخدام ان الفرق لا يجعل من الصعب ادارة المعرفة فقط بل وقياس تأثيرها وحصيلتها وعلى الرغم من تلك المحددات والعوائق التي تقلل من قابليتها على تقييمها إذ تعد ذات طابع ايجابي على المنظمات . ( فنغش ، ٢٠١٧ :

#### المحور الثالث: الجانب العملي

ويتضمن عرض لنتائج ما تناوله البحث من فرضيات مشتقة من علاقات التأثير واثبات لصحة الفرضيات بين الأبعاد للجانب النظري باستخدام الوسائل الاحصائية .

#### أولاً: مجتمع وعينة البحث:

يحتوي الجانب الميداني على بيان لغرض عرض كل مايتضمن نتائج الجانب العملي من بيان التأثير للعلاقات بين جانبي البحث ( ادارة المعرفة ، ورأس المال الفكري ) ، واحتوت العينة على (٨) جامعات وكليات خاصة والمتمثلة (بجامعة البيان ، وكلية المأمون ، والرافدين، وبغداد للعلوم الاقتصادية ، ودجلة ، والفرهيدي ، والنسور ، والفارابي) وكانت العينة تتضمن (١٢٠) من التدريسيين لكل الجامعات والكليات ، والعينة كانت عشوائية لغرض تقييم المستوى المعرفي في كل منها .

#### أولاً : تقييم الجودة للمؤشر

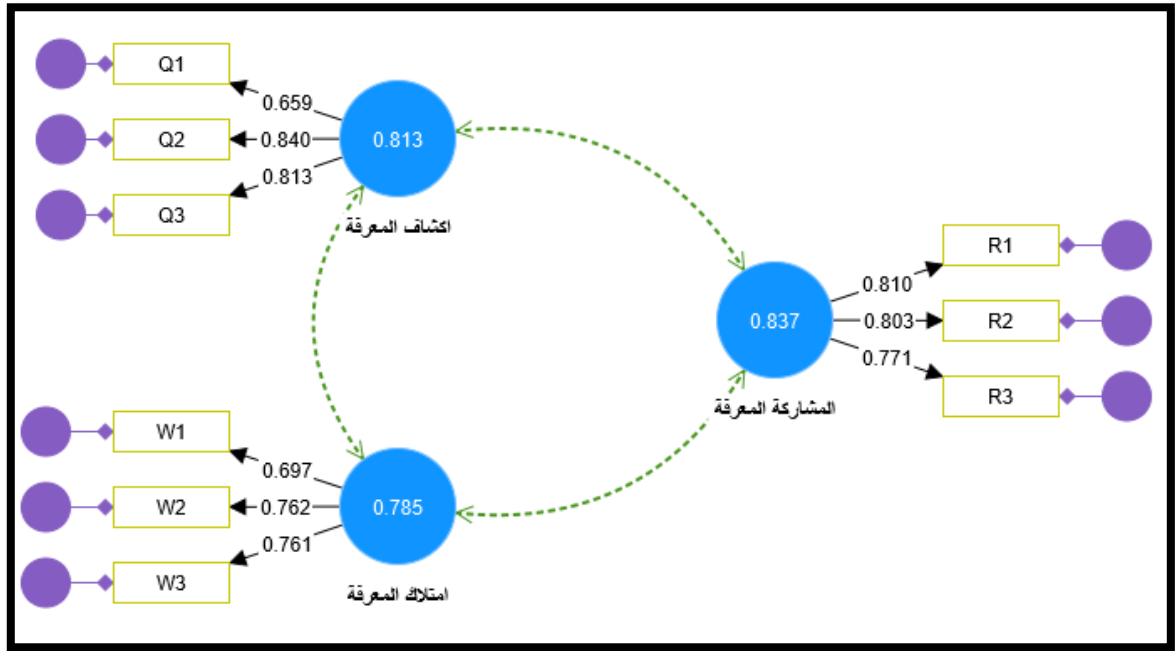
##### ١ - نموذج جانب إدارة المعرفة

يحتوي الشكل ( ٢ ) والذي يوضح الأسئلة لكل من ابعاد (إدارة المعرفة ) الذي يتكون من ثلاث ابعاد اساسية ، لكل بعد (3) أسئلة ، ويتضح من الجدول ( ١ ) قيم (CR) للمتغير (إدارة المعرفة) ، التي كانت ضمن الحدود المقبولة جميعها وتراوحت ما بين (٠,٨٣٧ - ٠,٧٨٢) ، وهو ما يدل على ثبات المقياس كمؤشر جيد للنتائج ، إذ اظهرت نتائج وجود ثبات عالي لأبعاد مقياس متغير إدارة المعرفة ، كما يتبين من قيمة معامل ألفا كرونباخ ، إذ تراوحت ما بين القيمتين (٠,٨٣٧ - ٠,٧٨٥) ، وتبين بانها اكبر من (٠,٧٠) وهذا ما يدل على وجود ثبات مرتفع ، وبينت النتائج بان مقدار معدل الفروقات المستخلصة (AVE) (لإدارة المعرفة ) جميعها مقبولة لكونها تراوحت ما بين القيمتين (٠,٦٣٢ - ٠,٥٤٩) وهي اكبر من القيمة (٠,٥٠) وهذا ما يدل على الصدق التقاربي للأبعاد وهو مؤشر جيد

الفكرية والتي عندما تقتزن بموارد إنتاجية أخرى للمنظمة ستؤدي في النهاية إلى خلق قيمة ويمكن من خلاله أن تصبح المؤسسة أكثر إنتاجية.(Choong,2008:615) ، وتأتي الامدادات المفيدة للمنظمة من خلال وجود رأس المال الفكري ، وذلك لأنه يؤدي إلى زيادة القدرة الإبداعية للأفراد وجذب الزبائن وعملية تعزيز الولاء لديهم وزيادة التنافس بالزمن وتقديم عدداً من المنتجات الجديدة أو المتطورة، وتقليل المدة الزمنية لكل ابتكار والذي يليه والعمل على خفض التكاليف وإمكانية تقليل الأسعار بشكل تنافسي وتحسين مستوى الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية المتميزة. ( عبد الحميد ، ٢٠١٢ : ٤ ) . ويمكن أن نقول ان ما قد تواجهه الادارة العليا في محيط العمل هو كيفية الحفاظ على الاصول غير الملموسة وزيادتها لغرض المنفعة. ( Alcaniz et al, 2011 : 106)

#### رابعا : العلاقة بين ادارة المعرفة ورأس المال الفكري

وتعد إدارة المعرفة الية شاملة لإظهار الاصول المعرفية ومصادرها والتركيز على الأصول الفكرية وعملية الإستحواذ عليها و إدامتها وتنظيمها وتوليدها وتطويرها وتقاسمها واستعمالها في إطار عملية التراكم المعرفي وتستند الى الجهد الجماعي باتجاه تحسين فاعلية وكفاءة المنظمة وتحقيق أهدافها، لكن ذلك لايعني الغاء الجهد المعرفي الفردي ولاسيما المبادر والمبدع وتركز على بناء رأس المال الفكري .(الجنابي ، ٢٠٠٩ : ٤٠) ، إذ أن هنالك مجهودات منظمة للكشف عن رأس المال الفكري وتنظيمه وتوفيره للمنظمة والعمل على رعاية مناخ التعلم المستمر وتقاسم المعرفة ، وعليه فإن النشاطات التنظيمية تبنى على ما هو قائم على المعرفة ( Daft,2001:257) ، فالاصول المعرفية : وهو مايمثل من خلال قياس رأس المال الفكري وتطويره واستغلاله وبهذا نلاحظ ان نماذج ادارة المعرفة قد ركزت على ادارة المعرفة بشكل اساسي على توليد المعرفة والذي يتضمن الحصول على معرفة جديدة او تطوير المعرفة الموجودة لديها وهذا ما تركز عليه تحويل المعرفة ومن ثم خزنها والعمل على نشرها داخل المنظمة باستخدام طرائق متعددة ومن ثم العمل على تطبيقها للوصول الى الاهداف المرغوبة ، بالاضافة الى تركيز النماذج على بعض انواع المعرفة وكيفية الحصول عليها.(الجرجري ، ٢٠٠٦ : ١٧) ، إذ ان عملية الوصول الى عدد من القرارات التي تحافظ على كفاءة المنظمة وفعاليتها والقدرة على الابتكار المستمر من خلال التوظيف الفعلي لرأس المال الفكري بما ينعكس في تعزيز الولاء من الزبائن والريادة تسمى بعملية "إدارة المعرفة" (Yeh & Mary, 2005: 26).والتي تتمثل بكيفية البحث عنه أستخراجه وبما يسمى عملية بنشر المعرفة (عبيد ، ٢٠١٤ : ٧٥) ، فمجموعة أصول المعرفة التي تنسب



شكل ( ٢ ) نتائج المتغير وابعاده (إدارة المعرفة)

المصدر : برنامج Smart Pls.4

والتي كانت تتراوح بين القيمتين (٧,٣٤٢ - ٩,٦٩) ، تعد أعلى من (القيمة الجدولية) بالقيمة (١,٩٨٤) ويعد هذا كمؤشر كافي للانموذج لاعتماده بصيغته الاخيرة في الاختبارات القادمة.

يظهر الجدول (١) قيم التقديرات والتي تراوحت ما بين القيمتين (٠,٦٥٩ - ٠,٨٤) ، وتبين بأن جميع الأسئلة للابعاد المتغير (إدارة المعرفة) مؤثره، وكذلك يتضح بأن قيم (T)

جدول ( ١ ) الدلائل الاحصائية - لمتغير (إدارة المعرفة) وابعاده

الابعاد --- الاسئلة	التقديرات	T	P	Cronbach's alpha)	Composite reliability	(AVE)
Q1 <- اكتشاف المعرفة	0.659			0.813	0.818	0.600
Q2 <- اكتشاف المعرفة	0.840	7.777	0.000			
Q3 <- اكتشاف المعرفة	0.813	8.049	0.000			
W1 <- امتلاك المعرفة	0.697	7.342	0.000	0.785	0.782	0.549
W2 <- امتلاك المعرفة	0.762	9.690	0.000			
W3 <- امتلاك المعرفة	0.761					
R1 <- المشاركة المعرفة	0.810	9.038	0.000	0.837	0.837	0.632
R2 <- المشاركة المعرفة	0.803					
R3 <- المشاركة المعرفة	0.771	7.838	0.000			

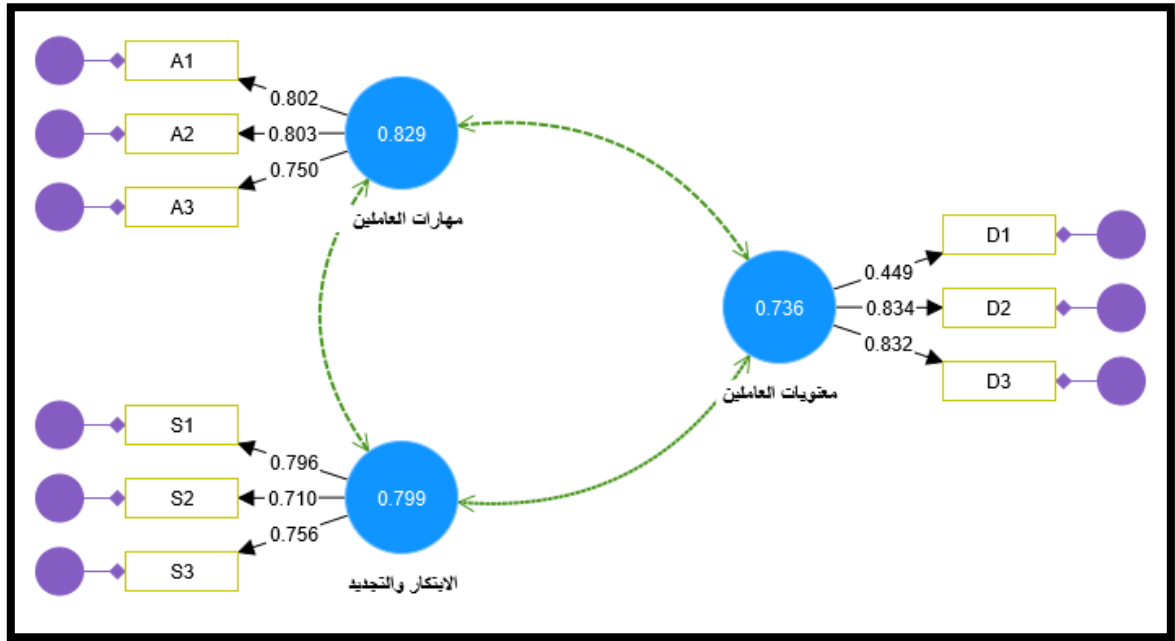
المصدر : " برنامج Smart Pls.4 "

اظهر وجود ثبات عالي لأبعاد المتغير الرئيسي، كما يتبين من قيمة معامل ألفا كرونباخ ، التي كانت تتراوح ما بين القيمتين (٠,٨٢٩ - ٠,٧٣٦) ، وهذا يدل على وجود ثبات عالي أيضاً لكونها أكبر من القيمة (٠,٧٠) ، ووضحت النتائج بأن مقدار معدل الفروقات المستخلص (AVE) ( لرأس المال الفكري) وابعاده الفرعية مقبولة جميعها ، إذ تراوحت ما بين القيمتين (٠,٥٣ - ٠,٦١٧) وهي أكبر من القيمة (٠,٥٠) إذ تدل جميعاً على الصدق التقاربي للأبعاد وهو مؤشر جيد.

٢- انموذج متغير رأس المال الفكري

يحتوي الشكل رقم (٣) على (رأس المال الفكري ) وابعاده الفرعية بواقع ثلاث ابعاد اساسية و (3) أسئلة لكل بعد فرعي ، إذ يتبين من الجدول ( ٢ ) قيم (CR) للمتغير (رأس المال الفكري ) وابعاده الفرعية ، وكانت القيم تتراوح ما بين القيمتين (٠,٧٨٩ - ٠,٨٢٩) والتي تعد جميعها ضمن الحدود المقبولة ، وهذا ان دل فهو يدل على ثبات المقياس ويعد كمؤشر جيد للنتائج ، وعليه فإن مقياس (رأس المال الفكري)





شكل ( ٣ ) نتائج المتغير وابعاده (رأس المال الفكري)  
المصدر: Smart Pls v.4

اكبر من نظيرتها الجدولية بالقيمة (١,٩٨٤) وهذا مؤشر وافي لتبني الانموذج.

يظهر الجدول ( ٢ ) ان التقديرات قد تراوحت قيمها بين (٨٣٤.-٤٤٩) وهذا يظهر أن كافة الأسئلة فعالة, كذلك يثبت من مقدار (T) يتناوب مقدارها بين (٨,٦٩٨ - ٤,٨٢٥) وهي

جدول (٢) الدلائل الاحصائية - للمتغير (رأس المال الفكري) وابعاده

الابعاد --- الاسئلة	التقديرات	T	P	Cronbach's alpha	Composite reliability	(AVE)
A1 <- مهارات العاملين	0.802			0.829	0.829	0.617
A2 <- مهارات العاملين	0.803	8.449	0.000			
A3 <- مهارات العاملين	0.750	4.929	0.000			
S1 <- الابتكار والتجديد	0.796	8.168	0.000	0.799	0.801	0.570
S2 <- الابتكار والتجديد	0.710	8.035	0.000			
S3 <- الابتكار والتجديد	0.756					
D1 <- معنويات العاملين	0.449	8.698	0.000	0.736	0.789	0.530
D2 <- معنويات العاملين	0.834	4.825	0.000			
D3 <- معنويات العاملين	0.832					

المصدر: " برنامج Smart Pls.4"

جدول (٣) اختبار- التجزئة النصفية

Cronbach's Alpha	المجموعة ١	القيم	0.920
		عدد العناصر	9
المجموعة ٢	القيم	0.895	
	عدد العناصر	9	
العدد الكلي للعناصر		18	
الارتباط بين الاجزاء		0.885	
معامل سييرمان	متساوية الطول	0.939	

ثانياً- اختبار التجزئة النصفية  
يعتمد هذا المعيار على تقسيم أجزائه إلى جزئين متساويين وذلك من خلال عدد من الأدوات المتنوعة ، وذلك بضم الأرقام الفردية مع بعض مقابل الأرقام الزوجية ، ومن ثم القيام باختبار الصلة فيما بينهم ، وتظهر قيمة سييرمان براون لأداة القياس بمقدار (0.939). ومعامل التجزئة النصفية لأداة القياس بواسطة قيمة كوتمان وصلت قيمته (0.939) وتدل على ثبات مرتفع ، فيمكن اتخاذها باكثر من مرة ، وتم عرضها في الجدول (٣)

### ثالثاً: نتائج اختبار (كفاية حجم العينة)

يتضمن هذا الاختبار النتائج الموضحة بالجدول رقم (٤) وتبين من خلاله بان حصيللة المؤشرات قد كانت من في مدى المؤشرات المثالية وان عينة البحث كان حجمها كافي وهو ما يعد كمؤشر جيد لغرض إجراء الاختبارات الاحصائية القادمة .

0.939	غير متساوية الطول	براون
0.939	معامل كوتمان للتجزئة النصفية	

المصدر : SPSS V.25

جدول (٤) KMO و Bartlett's (كفاية حجم العينة)

الأبعاد	KMO	المعيار	النتيجة	Bartlett	P	القرار و النتيجة
إدارة المعرفة	٩١٠.	اكبر من ٠,٥٠	جيدة	٦٥٢,٧٣٣	0.000	دالة معنوية
رأس المال الفكري	٨٨٧.			٥٤٧,١١٧	0.000	حجم العينة كافي

المصدر : SPSS V.25

رابعاً: الاختبار الوصفي لإبعاد البحث

#### ١- إدارة المعرفة

- اذ كان اعلى وسط عام عند بعد (اكشاف المعرفة) والذي بلغت قيمته (٤,١٧٨) وبمستوى (جيد) وانحراف بلغت قيمته (٠,٦٨٧) ، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (١٦,٤٤) اما نسبة للاتفاق فقد بلغت قيمته (٨٣,٦٠%) وبالنسبة لعدم الاتفاق فقد بلغت قيمته (١٦,٤%)، وجاء هذا البعد بين الابعاد (بالتسلسل الاول) بين الابعاد من حيث الاهمية النسبية ، اما بالنسبة لاقل وسط عام فقد كانت قيمته عند البعد (امتلاك المعرفة) اذ بلغت قيمته (٤,٠٥٣) ، وبمستوى (جيد) وانحراف بلغت قيمته (٠,٧٥٢) ، وبمعامل الاختلاف الذي بلغت قيمته (١٨,٥٥) ، اما بالنسبة للاتفاق فقد بلغت قيمته (٨١,١٠%) ، اما بالنسبة لعدم الاتفاق فقد بلغت قيمته (١٨,٩%) ، وقد وردت بالترتيب ( الثالث ) وفق الاهمية النسبية.
- ومقدار إدارة المعرفة قد حققت بشكل اجمالي متغيراً وسطاً بلغت قيمته (٤,١٢٨) وبمستوى (جيد) ، اما بالنسبة للانحراف المعياري فقد بلغت قيمته (٠,٦٥٩) ، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (١٥,٩٦) ، اما نسبة الاتفاق فقد بلغت قيمته (٨٢,٦%) ، اما بالنسبة لعدم الاتفاق فقد بلغت قيمته (١٧,٤%) ، حيث جاءت قيمته (الثاني) وفق الاهمية النسبية .

جدول رقم (٥) عرض الدلائل الاحصائية

اهمية نسبية	نسبة عدم الاتفاق	نسبة الاتفاق	معامل اختلاف	انحراف معياري	وسط حسابي	ابعد البحث ومتغيراته
3	18.9	81.1	18.55	0.752	4.053	اكشاف المعرفة
1	16.4	83.6	16.44	0.687	4.178	امتلاك المعرفة
2	16.9	83.1	17.24	0.716	4.153	المشاركة المعرفة
الثاني	17.4	82.6	15.96	0.659	4.128	إدارة المعرفة
3	19.2	80.8	18.79	0.759	4.039	مهارات العاملين
2	18.4	81.6	17.66	0.720	4.078	الابتكار والتجديد
1	17.1	82.9	17.17	0.712	4.147	معنويات العاملين
الاول	18.2	81.8	15.68	0.641	4.088	رأس المال الفكري

المصدر : SPSS V.25

#### خامساً - اختبار الفرضيات للبحث

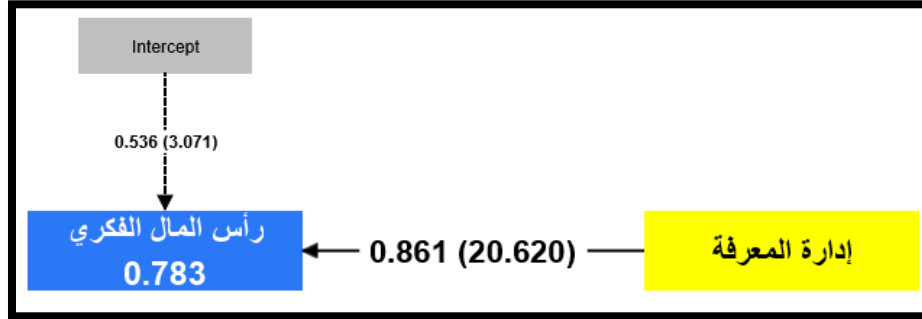
##### ١ : الفرضية (الاولى) الرئيسية

هل تؤثر إدارة المعرفة بشكل معنوي في رأس المال الفكري

( رأس المال الفكري = 0.536 + 0.861 إدارة المعرفة )

يتبين من الجدول ( ٥ ) والشكل ( ٤ ) نتائج الاحصاء الاستدلالي بين إدارة المعرفة و رأس المال الفكري اذ ظهر مقدار (F) المستخرجة والبالغ مقدارها (٤٢٥,١٧٦) . إذ تعد أعلى من نظيرتها الجدولية بالمقدار (٣,٩٤) ، وان النتيجة

المستخرجة تدل الى قبول الفرضية الرئيسية الاولى بالاستفسار اللاحق (هل تؤثر إدارة المعرفة بشكل معنوي في رأس المال الفكري) ، وأشارت قيمة (R<sup>2</sup>) بان إدارة المعرفة فسرت ما مقداره (٧٨٪) من ابعاد رأس المال الفكري التي قد تظهر فيما بعد ، وقد سجلت قيمة (t) المستخرجة لـ(β) للمتغير إدارة المعرفة (٢٠,٦٢٠) . ويعد مقدار (t) الجدولية أعلى بمقدار (١,٩٨٤) ، ويعد هذا دليل الى وجود المعنوية لـ(β)، وتبين من مقدار (β) بان أي إضافة (لإدارة المعرفة) بقيمة وحدة واحدة سوف يسبب زيادة في (رأس المال الفكري) بمقدار (٨٦٪)



شكل ( ٤ ) تحليل الاثر بين إدارة المعرفة في رأس المال الفكري

المصدر : " Smart Pls.4 "

على التوالي . إذ تعد هي اعلى من القيمة الجدولية لـ(F) البالغ قيمتها (٣,٩٤) ، وعليه فإن نتيجة الفرضيات الفرعية (لإدارة المعرفة في رأس المال الفكري) ، كما هو معروض في الجدول ( ٦ )

٢ : اختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد كل من (إدارة المعرفة) في (رأس المال الفكري) من خلال الانحدار الخطي البسيط ، وكانت النتيجة في الجدول رقم ( ٦ ) بما يأتي :  
أ. قد حققت (F) مقدار للابعاد (إدارة المعرفة في رأس المال الفكري) ، (١٨٩,٤٢٥, ٢٩٣,٥٧٤, ٢٢٠,٠٧٥)  
جدول ( ٦ ) معامل التأثير للفرضيات الفرعية

القرار والتفسير	الفرضية الفرعية	رمز الفرضية الفرعية
قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية الصفرية	يوجد تأثير لبعد اكتشاف المعرفة بشكل معنوي في رأس المال الفكري	H11
قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية الصفرية	يوجد تأثير لبعد امتلاك المعرفة بشكل معنوي في رأس المال الفكري	H12
قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية الصفرية	يوجد تأثير لبعد المشاركة المعرفة بشكل معنوي في رأس المال الفكري	H13

المصدر : من اعداد الباحثة

تفسير ابعاد إدارة المعرفة (لرأس المال الفكري) ، وعليه تبين بان اكبر نسبة تفسيرية حصلت عليها في بعد (امتلاك المعرفة) وقد فسرت نسبة مقدارها (٧١٪) لـ (رأس المال الفكري) ، وكنت اقل نسبة توضيحية لـ(اكتشاف المعرفة) والذي وضح مآقداره (٦١٪) من التغيرات التي قد تطرأ على متغير رأس المال الفكري.

ث. وصلت قيمة (t) المستخرجة لـ(β) ما بين (إدارة المعرفة) في رأس المال الفكري (١٣,٧٦٣, ١٧, ١٣٤, ١٤, ٨٣٥) ، وقد كانت اعلى من مقدار (t) الجدولية بمقدار (١,٩٨٤) وبمستوى دلالة (0.05) والذي يدل

ب. أظهرت كل من القيم للارتباط (R) بين الابعاد الرئيسة ابعاد (إدارة المعرفة) و (متغير رأس المال الفكري) ومقدارهم (٠,٧٨٥, ٠,٨٤٥, ٠,٨٠٧) تبعاً وتدل على ظهور علاقة الارتباط بشكل عام بين كل من (إدارة المعرفة) و (متغير رأس المال الفكري) ، ودلت النتائج ان المقدار الاعلى بالارتباط بين (امتلاك المعرفة) و (رأس المال الفكري) ، بمقدار (٨٤٪)، اما الادنى كانت لـ(اكتشاف المعرفة) و رأس المال الفكري بمقدار (٧٨٪)

ت. أظهرت قيم (R<sup>2</sup>) والبالغة قيمتهم (٠,٧١٣, ٠,٦١٦) ، على التوالي وهذا يدل على ان هنالك تباين في

**المعرفة**) وانه في حالة الزيادة بوحدة واحدة لهذا البعد فإنه سيؤدي الى زيادة في رأس المال الفكري بنسبة قيمتها (٧٨٪)، إذ انها توضح بأن اقل قوة تأثيره كانت عند بعد (اكتشاف المعرفة) بقيمة وحدة واحدة سوف يسبب زيادة في قيمتها لرأس المال الفكري بقيمة (٦٦٪).

على تأثير (β) لأبعاد إدارة المعرفة هو ما يعد له تأثير حقيقي وفاعل في حياة الاعمال .  
ج. يتضح من قيمة (β) للأبعاد كافة والبالغة قيمتهم (٠,٦٦٩ , ٠,٧٨٨ , ٠,٧٢٢) تباعاً ويبدل الى وجود تباين في الأبعاد (إدارة المعرفة) في رأس المال الفكري إذ يظهر ان اعلى قوة تأثيرية كانت عند بعد (امتلاك

جدول ( ٧ ) مؤشرات الإحصاء الاستدلالي

المؤشر	ابعاد إدارة المعرفة			
	اكتشاف المعرفة	امتلاك المعرفة	المشاركة المعرفة	إدارة المعرفة
(α)	1.377	0.797	1.091	0.536
(β)	0.669	0.788	0.722	0.861
(R)	0.785	0.845	0.807	0.885
(R <sup>2</sup> )	0.616	0.713	0.651	0.783
(R <sup>2</sup> )Adj	0.613	0.711	0.648	0.781
(F)	189.425	293.574	220.075	425.176
(t)	13.763	17.134	14.835	20.620
P	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
(F) الجدولية	٣,٩٤			
(t) الجدولية	١,٩٨٤			
حجم العينة	120			
القرار والتفسير	قبول الفرضية البديلة	قبول الفرضية البديلة	قبول الفرضية البديلة	قبول الفرضية البديلة

المصدر : SPSS V.25

### المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

يعرض هذا الجزء الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل اليها من خلال الجانب النظري واختبار نتائج الجانب التطبيقي والتي كانت كالآتي :

#### الاستنتاجات

١. تبين من خلال البحث بأن الكليات الاهلية تحتاج الى زيادة الاهتمام لدور إدارة المعرفة والعمل على تحديث النظام التعليمي بأسلوب مبتكر ومتجدد بشكل دائم و المساعدة على تنمية المواهب الطلابية بما يخدم مستقبل العلم .
٢. وجدت أن الكليات الاهلية تحتاج الى اكتشاف المعرفة بشكل واضح بما يساعدها على كيفية أستغلالها وتنميتها بما يساهم في بنائها مكانة علمية مرموقة وفي خلق بيئة معرفية متجددة وفعالة تساهم في تطوير الخبرات والمهارات للطلاب .
٣. تبين من خلال البحث بأن الكليات الاهلية تهتم بامتلاك المعرفة لغرض بناء خطة متكاملة لألية التعامل مع المعرفة وبما يساهم في ارتقاء التدريسيين والطلبة بشكل يتناسب مع متطلبات البيئة و مقاومة التقلبات التي تكون بشكل دائم في العمل.
٤. ظهر بأن الجامعات الخاصة تعطي الاولوية لكيفية المشاركة بالمعرفة بما يساهم في عملية زيادة وانبثاق معارف جديدة وتأخذ بنظر الاعتبار دور الطاقم التعليمي في بناء عقول

فكرية والعمل على تطويرها معرفيا وتساهم في تطوير مدارك ومعرفة جميع الفئات في الجامعات .

٥. وجدت الكليات الاهلية أنها بحاجة ماسة الى طرق ووسائل حديثة و متجددة لغرض إدارة المعرفة وبما يتلائم مع طبيعته هذه المعلومات وبما يساعد على استخدامها بشكل امثل يساهم في عملية الابتكار والتجديد وتطوير المهارات.

٦. ظهر بأن الكليات الاهلية تهتم بكيفية تطوير مهارات العاملين والتي بدورها تساهم في بناء عقول فكرية سليمة قائمة على الانفتاح الفكري والتعلم الدائم وكيفية تطوير دائرة العمل من خلال التشارك والتعاون الفكري البناء .

٧. ظهر بأن الكليات الاهلية تهتم بكيفية الابتكار والتجديد وبما يضمن الفائدة لكل الاشخاص الذين يتعاملون مع البناء التقني الذي يضع توليد المعرفة في المرتبة الاولى وبما يضمن لها القدرة الصمود امام التحديات.

٨. تبين بأن الكليات الاهلية تحتاج الى مراعاة بمعنويات كل العاملين من ناحية قدرتهم والعمل على مساعدتهم في الانتماء التنظيمي الذي يمثل جوهر الابداع في العمل من خلال ابراز المواهب والقدرات الكليات .

#### التوصيات

١. يعد تحديد المعرفة من الموجودات الغير ملموسة والتي يصعب على الكليات تحديدها بشكل واضح ولكنها من الممكن أن تكون سببا في فقدانها أو عدم استخدامها بالشكل الذي

Social Sciences, Department of Sociology, Arab Ben Mhidi University, Oum El Bouaghi, Algeria.

3. Al-Ani, Arij Saeed Khalil, (2008), "Assessing the Role of Organizational Culture and the Success of Knowledge Management in Developing Sustainable Competitive Advantage: An Applied Study in Cell Phone Companies Operating in Iraq," Ph.D. thesis in Business Administration, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
4. Al-Hamdani, Ali, Nahida Ismail Abdullah Ali, Akram Abdullah Ali, (2010), "Intellectual Capital and Its Impact on Employee Performance Management: An Analytical Study of the Opinions of Heads of Scientific Departments at the University of Mosul," Development Magazine, No. 98, Vol. 32, pp. 119-145.
5. Abdel-Hamid, Afaf El-Sayed Badi, (2012), "A Strategic Vision for Intellectual Capital and Its Role in Achieving Competitive Advantage: A Field Study," research for Al-Azhar University, Faculty of Commerce, Accounting Department.
6. Fengsh, Abbas Lftah, (2017), "The Role of Intellectual Capital in the Financial Performance of Banks," research in Business Administration, Faculty of Administration and Economics, University of Qadisiyah, Iraq.
7. Abdul Naif, Basim Faisal, (2012), "Building the Learning Organization within the Integration Framework between Knowledge Management Processes and Core Competencies: Analytical Study of a Sample of Employees at the Ministry of Science and Technology," Ph.D. thesis in Business Administration, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
8. Obeid, Salman, (2014), "The Impact of Investing in Intellectual Capital on Total Quality Management: Applied Study on Customs Affairs in the Kingdom of Bahrain," Master's Thesis in Business

يتناسب مع أهميتها ودورها الفعال ، لذلك يجب عليها الاهتمام بوضع معايير لتحديد ماهي المعرفة المطلوبة وكيفية الانتفاع بها .

٢. على الكليات الاهلية ان تأخذ بنظر الاعتبار كيفية اكتشاف المعرفة أو الاحتفاظ بها او توليدها والهدف منها تحديد المعرفة والكيفية التي يتم بها استخدامها والانتفاع بها واهم الوسائل للمحافظة.

٣. يشجع امتلاك المعرفة الكليات الاهلية على تحقيق معرفة جديدة تنافسية بما يجعلها قادرة على المساهمة في جعل كل من الجامعات والتدريسين من ذوي المهارات وتطوير خبراتهم للحفاظ على ماوصلت اليه من مرتبة علمية بين الجامعات الاخرى.

٤. تأتي المشاركة بالمعرفة بالشكل الذي يعمل على تطوير مدارك الاساتذة الجامعيين ويهدف لزيادة خبراتهم التي تؤدي لتطور الانتاجية وبما يتلائم مع ما تتطلبه المنظمات .

٥. على الكليات الاهلية أن تتخذ كل السبل التي تعمل على تشجيع العاملين من خلال تطوير مهاراتهم ونشرها وان تروج لثقافة التشارك المعرفي لتمكن الكلية من عملية مضاعفة الاهمية العلمية المعرفية لتطوير الخبرات والمهارات.

٦. على الكليات الاهلية البحث عن مناطق الضعف في كيفية تطبيق إجراءات ادارة المعرفة والعمل على إيجاد الابتكار والتجديد بالشكل الافضل لكيفية استخدام وتوليد المهارات وتداولها فيما بين الاساتذة والطلبة بما يحقق النتائج المرجوه منها .

٧. على الكليات الاهلية الحصول على المنفعة من خلال رفع معنويات العاملين في الكلية إذ أنها تمكن الاساتذة والطلبة بالعمل على رؤية مدى فعالية جهودهم وفائدتها للجميع من خلال التثمين بشكل دوري على مدى فترات زمنية .

#### المصادر

1. Taeh, Mohammed, and 'Anid, Mohammed Ibrahim, Firas Ali, Amer Rashid, (2021), "The Impact of Intellectual Capital Dimensions on Organizational Change Management: Survey Study of the Opinions of a Sample of Managers at the National Insurance Company," published in the Journal of the Iraqi University, No. 48, Vol. 3, pp. 446-458.
2. Tawfiq, Baliah, (2022), "Knowledge Management and Its Role in Updating Organizational Memory in the Institution: A Field Study at Al-Kahina Milk Production and Derivatives Company, Oum El Bouaghi," Master's Thesis in Sociology, specializing in Organization and Work, Faculty of Humanities and

- Kahrabaa," Ph.D. thesis in Public Administration, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
16. Youssef, Abdul Sattar Hussein, (2005), "Dirasah wa Taqyeem Ras al-Mal al-Fikri fi Shirkat al-A'mal," Research submitted to the College of Economics and Administrative Sciences, Al-Zaytoonah University of Jordan, Jordan.
  17. Agarwal & Marouf, Naresh K., Laila N., (2014), Initiating Knowledge Management in Colleges and Universities: A template, International Journal of Knowledge Content Development & Technology, Vol.4, No.2, 67-95.
  18. Alavi& Leidner, Maryam, Dorothy E., (2009), Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issue, Management Information Systems Research Center, University of Minnesota Stable, Vol. 25, No. 1, pp. 107-136.
  19. Alcaniz, Gomez-Bezares & Roslender, Leire a, Fernando, Robin b, (2011), Theoretical perspectives on intellectual capital: A backward look and a proposal for going forward, journal Elsevier Ltd Accounting Forum 35, Heriot-Watt University, Edinburgh, United Kingdom, p.p104 - 117.
  20. Arisha & Ragab, Amr, Mohamed, (2013), Knowledge Management and Measurement: A Critical Review, Dublin Institute of Technology, Vol. 17 Issue: 6.
  21. Choong, Kwee Keong, (2008), Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models, Journal of Intellectual Capital, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 9 No. 4, p.p 609-638.
  22. Daft, R. L. (2001) " Organization: Theory and Design " South-Western Colledge Publishing, Ohio.
  23. Gogan, Artene, Sarca & Draghici, Luminita Maria, Alin, Ioana, Anca, (2016), The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance, International Symposium in Management, Procedia - Administration, College of Administrative Sciences, Applied Science University, Bahrain.
  9. Al-Jarjari, Ahmed Hussein Hassan, (2006), "The Impact of Knowledge Management on the Strategic Functions of Human Resource Management: Survey Study in Some Industrial Companies in Nineveh Governorate," Master's Thesis in Business Administration, College of Administration and Economics, University of Mosul.
  10. Al-Janabi, Akram Salem Hassan, (2009), "The Impact of Knowledge Management on Core Competencies: An Analytical Study in the Iraqi Media Network," Master's Thesis in General Management Sciences, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
  11. Rafa'i, Khair Allah, Mamdouh Abdul Aziz, Ahmed Khalil, (2015), "Athar Tatbiqi Istiratijiyat Ras al-Mal al-Fikri 'ala Tahseel al-Mawarid al-Bashariyah: Dirasah Maidaaniyah 'ala Jamiat 'Ain Shams," Majalah al-Bahith, Issue 15, pp. 113-126.
  12. Al-Shikhli, Muhand Muhammad Yaseen, (2009), "Dawr al-Ma'rifah al-Damniyah wa Istratijiyat Idarat al-Ma'rifah fi Bina' al-Muqadarat al-Jawhariyah: Dirasah Maidaaniyah fi Diwan al-Raqabah al-Maliyah," Master's Thesis in Business Administration, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
  13. Al-Sawi, Yasser, (2007), "Idarat al-Ma'rifah wa Teknulujiya al-Ma'loomat," Cairo, Dar al-Sahab lil-Nashr wal-Tawzi'.
  14. Obeid, Salman, (2014), "Athar al-Istithmar bi-Ras al-Mal al-Fikri 'ala Idarat al-Judh al-Shamil - Dirasah Tatbiqiya 'ala Shu'un al-Jumark bi-Mamlakat al-Bahrain," Master's Thesis in Human Resource Management, College of Administrative Sciences, Applied Science University, Bahrain.
  15. Al-Nuqar, Abdullah Hakmat Abou Daoud, (2008), "Tafaquq al-Munazamat fi Afar al-Rabt bayn Ras al-Mal al-Ijtima'i wa Nizam Idarat al-Ma'rifah - Dirasah Tatbiqiya li-Adaa al-Qiyadat al-Ulya fi Wizarat al-

- Management Studies, Volume 8, ISSN: 2249-0310, p.p 52-58.
27. Libo, Xin & Su, FAN, YUAN, WANG, (2019), Research on the Relationship Between Intellectual Capital and Company Performance -An Empirical Analysis Based on Panel Data, M & D forum, University of International Business and Economics, P.R. China. p.p 510 – 526.
28. Xue, Colin Ting Si, (2017), A Literature Review on Knowledge Management in Organizations, Macrothink Institute Research in Business and Management, Vol. 4, No. 1, ISSN 2330-8362. Malaysia.
- Social and Behavioral Sciences 221 ,p.p 194 – 202, Romania.
24. Inkinen, Henri, (2015), Review of empirical research on intellectual capital and firm performance, Journal of Intellectual Capital, Vol. 16, Iss 3, pp. 518 – 565.
25. Isabel & Bailoa, Sandra, Rodrigues, (2017), Intellectual capital: The strategic resource of organizations, The Małopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection, vol. 36, iss. 4.
26. Kanchana & Mohan, N., R. R. Raja, (2017) , A Review of Empirical studies in Intellectual Capital and Firm Performance, Indian Journal of Commerce &

بسم الله الرحمن الرحيم

م/ استبيان رأي

السادة المجيبون المحترمون...

تحية طيبة... أرجو التفضل بالاجابة عن الاستبانة التي أعدت لقياس البحث الموسوم ( أثر عملية إدارة المعرفة في تنمية رأس المال الفكري / دراسة استطلاعية لعينة من الكليات الاهلية ) ، نود أن نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفاً لأنكم ستخصصون جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها ، ولا بد أن نؤكد إن نجاح هذا البحث مرهون بدرجة استجابة المبحوثين وبما يتمثل فيها من دقة وموضوعية ، لذا تأمل الباحثة بتفضلكم لقراءة جميع فقرات الاستبانة بعناية ووضوح , ونظراً لما نعهدده فيكم من خبرة وقدرة علمية وكونكم الأقدر على التعامل مع فقرات الاستبانة, لذا نرجو الإشارة بعلامة (√) في (□) والتي تتفق مع وجهة نظركم ، ونود إعلامكم بان المعلومات التي ستدلون بها تستخدم لأغراض البحث فقط ، لذا لا ضرورة لذكر الاسم أو التوقيع على الاستمارة ، كما يرجى عدم ترك أية فقرة دون إجابة.

مع خالص شكري وتقديري لتعاونكم متمنين لكم دوام التوفيق .

علماً أن المقصود ب:-

١. إدارة المعرفة : العمليات تساعد المنظمات على توليد و المعلومات الحصول عليها واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة لاتخاذ القرارات وحل المشكلات .  
٢. رأس المال الفكري : بأنه المادة – المعرفة الفكرية ، المعلومات ، الملكية الفكرية ، الخبرة التي يمكن وضعها بالإستخدام لتنشئ الثروة .

أولاً : المعلومات الشخصية

١. الجنس:  ذكر  أنثى

٢. العمر: 

٢٥ سنة فأقل	٢٥ - ٣٤	٣٥ - ٤٤	٤٥ - ٥٤	٥٥ - فأكثر

٣. الشهادة: 

دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي

٤. الاختصاص: الموقع الوظيفي:

٥. مدة الخدمة: 

دون ١٠ سنوات	١٠ - ١٥	١٦ - ٢٠	٢١ - ٢٥	٢٦ - فأكثر



أولاً : إدارة المعرفة

العنصر	ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
اكتشاف المعرفة	1	غالبا ما يتم تحفيز الموظفين الذين يقدمون مقترحات جديدة لتطوير العمل داخل المؤسسة التعليمية.					
	2	تتعقد المؤسسة التعليمية مع المراكز البحثية لمعرفة تطابق المناهج التعليمية مع المناهج المعتمدة وطنياً وعالمياً					
	3	تقوم المؤسسة التعليمية على سياسة استقطاب الافراد المؤهلين وذوي الخبرة سواء من الجامعات أو من مؤسسات أخرى.					
امتلاك المعرفة	4	تخصص دورات تكوينية للافراد الجدد لتحسين ادائهم في العمل.					
	5	تحافظ المؤسسة التعليمية على استمرارية الافراد المؤهلين وذوي الخبرة لمواصلة العمل فيها.					
	6	تحفز المؤسسة التعليمية الافراد المؤهلين وذوي الخبرة من اجل الاستمرار بالعمل فيها.					
المشاركة المعرفة	7	غالبا ما تقوم العمادة بإجراء ندوات حول الطرائق الجديدة في التعليم .					
	8	تصلك المعلومات حول اجراءات وطرق العمل بالكيفية اللازمة وبنفس الوتيرة مع المصالح الاخرى.					
	9	تقوم المؤسسة التعليمية بأخذ آراء الطلبة من خلال وضع استبيانات الكترونية على موقعها الرسمي أو من خلال زيارات ميدانية.					

ثانياً : رأس المال الفكري :

العنصر	ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
مهارات العاملين	10	تعمل الادارة على مراجعة وتطوير معدل إنجاز الأداء الفردي للعاملين.					
	11	استفيد كثيرا من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة في تطوير مهاراتي.					
	12	تساعدني مهاراتي وقدراتي على إنجاز الأعمال المطلوبة مني بكفاءة .					
الابتكار والتجديد	13	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير الاداء والعمل.					
	14	تعمل الادارة على تحفيز العاملين لابتكار افكار تخدم العمل .					
	15	لدى الرغبة في تنمية قدراتي الابتكارية وتطوير الأداء.					
معيونات العاملين	16	تبدى الادارة اهتماما واضحا بتحفيز الموظفين ورفع روحهم المعنوية في العمل.					
	17	تشق الادارة بقدرة موظفيها لذلك تمنحهم الصلاحيات اللازمة لأداء أعمالهم وفقا لذلك.					
	18	تعمل الادارة على حل المشاكل التي تواجه الموظفين.					