

تأثير إدارة المواهب على إدارة المعرفة بهدف تحسين الأداء في المنظمات: دراسة ميدانية على قطاع الغزل والنسيج في جمهورية مصر العربية

د. عاطف جمال الدين مناع
محاضر بالجامعة العمالية فرع الإسكندرية
جمهورية مصر العربية

فكرة الأطروحة وأهدافها:

تكمن المشكلة في عدم تفهم المنظمات لماهية المواهب أو المعرفة وإدراهم من أجل تفعيل تلك السياسات واستغلالها في رفع أداء المنظمات خاصة وأن المنظمات موضوع الدراسة تعاني من الصراع ليس من أجل تحقيق ربحية أو كفاءة فحسب مثل باقي المنظمات ولكن من أجل محاولة الحد من نزيف الخسائر المستمر، علاوة على فقد العقول المتميزة التي قد تمتلكها هذه المنظمات.

تعود أهمية الدراسة إلى جانبين أحدهما علمي يتعلق بإلقاء الضوء على أهم ممارسات إدارة المواهب وأثرها في دعم المعرفة وإدراهم ومن ثم تحسين في أداء المنظمات، أما الجانب الآخر لأهمية الدراسة هو جانب تطبيقي يتعلق بإمداد المنظمات محل الدراسة بمعلومات عن متغيرات الدراسة وممارستها بغية تفعيلها للنهوض بتلك المنظمات.

هدفت الدراسة إلى:

- دراسة واختبار أثر إدارة المواهب (استقطاب، اختيار، تطوير، محافظة) على إدارة المعرفة.
- دراسة واختبار أثر إدارة المواهب (استقطاب، اختيار، تطوير، محافظة) على أداء المنظمات محل الدراسة (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الربحية، الكفاءة).
- دراسة واختبار أثر إدارة المعرفة على أداء المنظمات محل الدراسة (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الربحية، الكفاءة).
- التعرف على دور إدارة المعرفة كمتغير وسيط بين إدارة المواهب وأداء المنظمات محل الدراسة (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الربحية، الكفاءة).
- عرض نموذج مقترح كمحاولة لتحسين أداء المنظمات من خلال دعم إدارة المواهب وإدارة المعرفة.
- تقديم مجموعة من التوصيات قد تسهم في تعريف الإداريين بالمنظمات محل الدراسة على تطبيق ممارسات إدارة المواهب وتعريفهم بأهميتها والتأثير الإيجابي على إدارة المعرفة من وراء ذلك الأمر الذي يساعد على إعطاء انطباع أفضل وأشمل عن تلك المتغيرات.

المنهجية

تعمل الدراسة على اختبار مجموعة من الفروض الرئيسة والفرعية التي تتفق وتساؤلات وأهداف الدراسة، حيث تكونت هذه الفروض من:

الفرض الأول: يوجد تأثير إيجابي لممارسات إدارة المواهب (استقطاب، اختيار، التطوير، المحافظة) على إدارة المعرفة.

ويتضمن هذا الفرض مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- 1- يوجد تأثير إيجابي لاستقطاب المواهب في المنظمة على إدارة المعرفة.
- 2- يوجد تأثير إيجابي لاختيار المواهب في المنظمة على إدارة المعرفة.
- 3- يوجد تأثير إيجابي لتطوير المواهب في المنظمة على إدارة المعرفة.
- 4- يوجد تأثير إيجابي للمحافظة على المواهب في المنظمة على إدارة المعرفة.

الفرض الثاني: يوجد تأثير إيجابي لإدارة المواهب (استقطاب، اختيار، التطوير، المحافظة) على أداء المنظمات محل الدراسة (تعلم ونمو، عمليات داخلية، ربحية، كفاءة).

ويتضمن هذا الفرض مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- 1- يوجد تأثير إيجابي لاستقطاب المواهب في المنظمة على أداء المنظمات محل الدراسة (تعلم ونمو، عمليات داخلية، ربحية، كفاءة).
- 2- يوجد تأثير إيجابي لاختيار المواهب في المنظمة على أداء المنظمات محل الدراسة (تعلم ونمو، عمليات داخلية، ربحية، كفاءة).
- 3- يوجد تأثير إيجابي لتطوير المواهب في المنظمة على أداء المنظمات محل الدراسة (تعلم ونمو، عمليات داخلية، ربحية، كفاءة).
- 4- يوجد تأثير إيجابي للمحافظة على المواهب في المنظمة على أداء المنظمات محل الدراسة (تعلم ونمو، عمليات داخلية، ربحية، كفاءة).

الفرض الثالث: يوجد تأثير إيجابي لإدارة المعرفة على أداء المنظمات محل الدراسة (تعلم ونمو، عمليات داخلية، ربحية، كفاءة).

الفرض الرابع: يوجد تأثير إيجابي لإدارة المواهب على أداء المنظمات محل الدراسة (تعلم ونمو، عمليات داخلية، ربحية، كفاءة) من خلال إدارة المعرفة.

تمثل مجتمع الدراسة في المنظمات الصناعية المصرية التي تعمل في قطاع الغزل والنسيج سواء التابعة للشركة القابضة للغزل والنسيج أو المسجلة في البورصة، وتمثلت فئة المبحوثين في مديري الإدارات ورؤساء الأقسام التي وقع عليها الاختيار من فئة الإدارة الوسطى بالإضافة إلى مديري العموم ورؤساء القطاعات أو أعضاء مجالس الإدارات أو رؤساء مجالس الإدارات الذين وقع عليها الاختيار من فئة الإدارة العليا.

اعتمد الباحث في اختبار فروض الدراسة تصميم واختبار قائمة استقصاء أعدت خصيصاً لهذا الغرض، واشتملت هذه القائمة على عشرة أجزاء، حيث تناولت الأجزاء الأول والثاني والثالث والرابع مستويات تطبيق ممارسات إدارة المواهب من الاستقطاب والاختيار والتطوير والمحافظة على المواهب على التوالي، بينما تناولت الأجزاء الخامس والسادس والسابع والثامن اختبار مدى تبني وتطبيق مراحل إدارة المعرفة من اكتساب وتخزين ونشر وتطبيق المعارف، أما الأجزاء التاسع والعاشر لقياس مستويات الأداء من التعلم والنمو والعمليات الداخلية، بالإضافة إلى مؤشرين تدعيماً وتأكيداً لقياس الأداء وهي الربحية والكفاءة من القوائم المالية للمنظمات محل الدراسة.

يعتمد تحليل البيانات لأغراض اختبار فروض الدراسة، على استخدام الأساليب الإحصائية المتعددة مثل أساليب الإحصاء الوصفي كالتوسطات والانحراف المعياري، بالإضافة إلى تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد وأيضاً استخدام تحليل المسار للتعرف على مدى وجود تأثير للوساطة من عدمه للمتغير الوسيط وأيضاً استخدام أسلوب (Sobel) للتعرف على مستويات تأثير المتغير الوسيط بين المتغير المستقل والتابع، واعتمد الباحث في هذا التحليل على برنامج الأرنالنجويج (R-Language) كأحد أحدث البرامج المستخدمة في التحليل الإحصائي وباستخدام النسخة الأصلية لأخر إصدار 2016.

المجالات التي يمكن أن تستفيد من نتائج الدراسة وخصائصها العامة:

مجالات الاستفادة من العقول عالية التميز:

- مجال إدارة المعرفة: وهي من أبرز المجالات التي يتم الاستفادة فيها بالعقول المتميزة، خاصة في المنظمات التي تعتمد على المعلومات، وأنها تتسم بالابتكارية وتعتبر مصدرًا من مصادر المعارف لصالح إدارة المعرفة، وأن ذلك لن يتم إلا من خلال إدارة قادرة على إدارة تلك العقول والتي تُعتبر أصول من الأصول غير المباشرة والتي لا تقل أهمية عن الأصول المباشرة. وأكد أن من المزايا التي تحصل عليها المنظمة من تعظيم أهمية الخبراء وأصحاب المواهب: (1) سرعة الاستجابة للتغيرات المفاجئة، (2) مواجهة الأزمات، (3) زيادة قدرة المنظمة على إدارة باقي العاملين، (4)

سرعة استجابة المنظمة للتغيير التنظيمي.

- مجال إدارة الابتكارات: أن الناتج الملموس للتفكير الابتكاري والابداعي للعقول والخبرات البشرية المتميزة يتمثل في التوصل إلى مجموعة من الابتكارات والاختراعات التي تبرز أهمية وقيمة المبدعين في المنظمة، وأيضاً تبرر التكاليف العالية والمُنْفَقَة على البحوث والتطوير وعلى أجور ومرتببات ومكافآت تلك العقول.
- مجالات أخرى: حيث يمكن الاستفادة من أفكار العقول البشرية المتميزة في: حل المشكلات والمشاركة في صنع القرار، تصميم استراتيجيات العمل، التنبؤ بالمستقبل وإدارة الأزمات، تقديم الخبرات والاستشارات القانونية والإدارية والمالية.. إلخ، تعليم وتدريب وتطوير الآخرين.

أهمية إدارة المواهب

وتظهر أهمية إدارة المواهب فيما يلي:

- التركيز على المناصب والمراكز الوظيفية الحرجة ذات الأهمية الاستراتيجية.
- تحديد أسماء البدلاء للمناصب الحرجة واستكشاف الطاقات الكامنة.
- تكوين أوعية مواهب لكل مستوى تنظيمي في المؤسسة.
- تحديد واضح للاستعداد الموهبي.
- تفادي اضطراب العمل بسبب الرحيل المفاجئ لشاغلي المناصب الحرجة.
- المحافظة على المواهب وضمان مساهمتها الإيجابية لخدمة المنظمة.

تميل هذه الدراسة نحو النموذج الوضعي. والهدف الرئيسي من هذا البحث يعتمد على اختبار الفرضية التجريبية المنطقية. في هذه الدراسة، هناك حاجة ليس فقط لفهم ولكن أيضاً لتحليل الاختلافات المفاهيمية والعملية بين التكافل والتأمين العام التقليدي. وبالإضافة إلى ذلك، سعت الدراسة للتحقيق في مدى تميز منتجات التكافل عن منتجات التأمين التقليدية. وعلاوة على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الحصول على بوليصة تأمين تكافلية ودرجة التدين بين المسلمين. استخدمت في هذه الدراسة مقياس موضوعية لقياس رأي الأفراد. وطبقت الدراسة التفكير المنطقي في هذا البحث حيث يعزز ذلك على الدقة والموضوعية بدلاً من الحدب والحدس كوسيلة للتحقيق في مشكلة البحث. إن التفسير المنطقي هو أكثر قدرة على التعامل مع الأهداف البحثية لهذه الدراسة، حيث أنه يوفر وسيلة لفهم والتحقيق في قضايا البحوث التجريبية. واستناداً إلى المناقشة أعلاه وأهداف البحث، ويعتبر النموذج الوضعي الفلسفة البحثية المناسبة لهذه الدراسة.

النتائج

للإجابة عن السؤالين 1 و2، استخدمت تقنية التثليث من خلال تطبيق ثلاث طرق. مراجعة الأدبيات، إجراء المقابلات المهيكلية لشركات التأمين، ومراجعة وثائق التأمين. التكافل يختلف في المفهوم عن التأمين التقليدي. ويستند مفهوم التكافل مدعوماً بالأدلة من القرآن والسنة والتاريخ الإسلامي. Taawun أو المساعدة المتبادلة هو المفهوم الرئيسي للتكافل. وينظر التكافل كنظام قائم على التضامن، وراحة البال والحماية المتبادلة التي تنص على النماذج المالية وغيرها من المساعدات المتبادلة للأعضاء (المجموعة) في حالة وجود الحاجة. ويعد نظام التبرع هو القلب الرئيسي لنظام التكافل. التكافل يختلف أيضاً من الناحية العملية عن التأمين التقليدي. هناك ثلاثة ملامح رئيسية وعناصر للتكافل. أولاً، عنصر تقاسم المخاطر التعاوني، وذلك باستخدام التبرعات الخيرية، استناداً إلى مفهوم التبرع «، للقبضاء على الغرر والربا. ثانياً، الفصل بين مال ومصالح المشاركين (المؤمن / شركة التأمين) والمشغل (شركة التأمين). ثالثاً: ينبغي أن تستند سياسات الاكتتاب واستراتيجيات الاستثمار على أحكام الشريعة الإسلامية.. التكافل يستخدم أحد أربعة عقود متوافقة مع الشريعة الإسلامية موضحة كالتالي: صكوك المشاركة والمضاربة والوكالة والنموذج الهجين. وأظهرت نتائج التحليل النوعي أنه لا يوجد تمييز كبير في الجوهر بين التكافل ومنتجات التأمين التقليدية. التكافل يمكن أن يكون مميز في مادة إذا تم تصميمها وإدارتها وفقاً للمفهوم النظري. ومع ذلك، يبدو أن شركات التكافل غير قادرة على هندسة منتجاتها بعيداً عن نموذج التأمين التقليدي. منتجات التكافل قد تأثرت بمنتجات التأمين التقليدية من حيث التصميم وصياغة العقد، والتسويق الاستراتيجي. ولذلك، فإن صناعة التكافل تفتقر إلى الإبداع وبحاجة إلى خلق منتجات فريدة من نوعها. وعلاوة على ذلك، تسويق منتجات التأمين

التكافلي لا يفسر بشكل كاف تميز ملامحها من تلك المنتجات التقليدية. على سبيل المثال، التكافل هو منتج ربحي ولكن لم يتم ذكر هذه الحقيقة بوضوح. ومن هنا كثيرا ما ينظر للتكافل على أنه منتج لا يهدف للربح. أيضا لا ينظر لمنتجات التكافل على أنها منتجات فريدة من نوعها. وهذا ليس مستغربا حيث أن صناعة التأمين التقليدية أقدم، وأرسخ، وأكثر قبولا من التكافل. تظهر النتائج أيضا تمايز المنتجات مهم جدا للتكافل على أن تكون متميزة من حيث المضمون عن المنتجات التأمينية التقليدية. وفي المرحلة الثانية من البحث استخدمت المتغيرات التالية: التدين، والوعي، والإدراك، والجنس والمكان للتحقيق في ما إذا كانت هناك أي تفسيرات منهجية للخيارات بين بوليصة التأمين التكافلي والتأمين التقليدي. تفرد هذه الدراسة دراسة العلاقة بين الحصول على بوليصة تأمين تكافلية ومستوى التدين إلى جانب عوامل أخرى. يمكن تلخيص النتائج على النحو التالي: أهم العوامل الرئيسية التي تؤثر على شراء بوليصة تأمين التكافل هي المعرفة الإسلامية، العبادة والسنن. وكلما انخفض مستوى الإيمان والعبادة زاد الإقبال على البوليصة التقليدية. وارتبط شراء بوليصة التأمين التكافلية مع معرفة أكبر بالإسلام، في حين ارتبط شراء بوليصة التزمين التقليدية مع الالتزام المنخفض للممارسات الإسلامية. كان المشاركون الذكور أكثر إقبالا على الحصول على التزمين التكافلي والتقليدية من الإناث. واتضح أن الدوافع الدينية تعد عاملا مهما في توضيح اختيار المسلمين بين بوليصات التأمين.

التوصيات

إن النتائج الأولية التي أعلن عنها في هذه الدراسة تحقق المزيد من الفائدة في هذا الموضوع، ونأمل أن يسهم في الأنشطة البحثية المستقبلية، والتي حتما ستساهم في فهمنا لاختيار المستهلك من وثائق التأمين وقوة التدين. إن النتائج الموضحة في هذه الدراسة تشير إلى فرص بحثية في المستقبل والتي قد تكون ثمرة للغاية، خاصة إذا تم تجاوز القيود المنهجية لهذه الدراسة.

الدروس المستفادة

كشفت التحديات التي تواجه بعض التفكير المعاصر حول التكافل ومسائل التأمين التقليدية وتم عرض بعض الحلول العملية التي ترتبط ارتباطا وثيقا لتصور وتفضيل المستهلكين نتيجة لمختلف الأدلة التي وجدت من خلال البحوث التجريبية. ما يدعو إلى التفاؤل أن هذه الدراسة تساهم في الأدبيات ذات الصلة ولكنها أيضا تساعد في التأثير على وضع التكافل من خلال تقديم كم هائل من المعرفة لفهم حاجة المستهلكين المسلمين حول التكافل وبوليصة التأمين التقليدية لشركات التأمين والمؤسسات المالية في العالم.

أن هذه الدراسة تساهم في الأدبيات ذات الصلة ولكنها أيضا تساعد في التأثير على وضع التكافل من خلال تقديم كم هائل من المعرفة لفهم حاجة المستهلكين المسلمين حول التكافل وبوليصة التأمين التقليدية لشركات التأمين والمؤسسات المالية في العالم. كما قامت بدراسة تجريبية لتأثير التدين، من بين عوامل أخرى، عن اختيار بوليصة التأمين. وقد أثبتت هذه الدراسة تجريبيا الحد من مؤشر التدين أحادي الأبعاد الذي قدم بعض المعلومات الجديدة التي تضيف إلى مخزوننا الحالي المحدود من المعرفة بشأن تأثير التدين على تشكيل الشعوب المعتقدات والمعارف والمواقف والسلوك. من المساهمات المنهجية الرئيسية أيضا لهذه الأطروحة هي اشتقاق الرقم القياسي للتدين، واستخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد المفاهيم الفرعية المساهمة في المفهوم العام للتدين كما يرى من منظور إسلامي. وبالإضافة إلى ذلك، ركزت أطروحة الدراسة على دراسة متعمقة والتحقيق في التمييز بين منتجات التزمين الإسلامية (التكافل) ومنتجات التأمين التقليدية.