

إطار مقترح لقياس أبعاد رأس المال الاجتماعي على مشاركة المعرفة من خلال توسط الدوافع الذاتية: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات اليمنية

د. عبد الناصر عبد الرحمن ناصر سودان
دكتوراه إدارة الأعمال
الجمهورية اليمنية

فكرة الأطروحة

تتمثل الفكرة الرئيسية للأطروحة في الآتي:

- دراسة واختبار أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، وبعد العلاقات، والبعد الإدراكي) كمتغيرات مستقلة - على الدوافع الذاتية - كمتغير وسيط - ولفئتي الدراسة (أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الإدارية).
- دراسة واختبار أثر الدوافع الذاتية - كمتغير وسيط - على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة ومشاركة المعرفة إجمالاً) - كمتغيرات تابعة - ولفئتي الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية).
- دراسة واختبار أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، وبعد العلاقات، والبعد الإدراكي) كمتغيرات مستقلة - على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة، ومشاركة المعرفة إجمالاً) كمتغيرات تابعة - ولفئتي الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية).
- التعرف على دور الدوافع الذاتية كمتغير وسيط (تفاعلي) في دعم وتقوية الأثر الإيجابي المباشر لأبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، بعد العلاقات، والبعد الإدراكي) - كمتغيرات مستقلة على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة، ومشاركة المعرفة إجمالاً) - كمتغيرات تابعة ولفئتي الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية).

الأهمية والمبررات

هناك تسابق كبير في طرح الأفكار التي تنقب حول الأسبقيات الممكنة لمشاركة المعرفة في المنظمات ومن هذه الأفكار أن مشاركة المعرفة سلوك تطوعي يمكن تحفيزها بالطريقة نفسها التي يتم بها تحفيز السلوكيات الأخرى، وبالتالي فالدوافع الذاتية قد تكون عاملاً أساسياً لتفسير مشاركة المعرفة، كما أشارت أفكار أخرى إلى أن مشاركة المعرفة عملية اجتماعية في الغالب ونتيجة لذلك فقد طرح موضوع رأس المال الاجتماعي بوصفه قاعدة أساسية يمكن الاعتماد عليها في مشاركة المعرفة والدراسة الحالية تشارك أيضاً بمناقشة هذه الأسبقيات من خلال الاعتماد على هذه الآراء النظرية والتطبيقية الجديدة المتعلقة بهذه المتغيرات في بيئة مختلفة عن تلك الدراسات المتمثلة بالجامعات اليمنية.

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستقصاء وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فروض الدراسة، بالإضافة إلى استخدام المسح المكتبي والإفادة من مراجعة الدراسات السابقة وبناء الخلفية النظرية للدراسة

فروض الدراسة

قامت الدراسة على أربعة فروض رئيسية هي:

- الفرض الرئيس الأول: «يوجد أثر إيجابي مباشر ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، وبعد العلاقات، والبعد الإدراكي) على الدوافع الذاتية». وينبثق عن هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية بحسب أبعاد رأس المال الاجتماعي، وقد انبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية

- **الفرض الرئيس الثاني:** «يوجد أثر إيجابي مباشر ومعنوي للدوافع الذاتية على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة، ومشاركة المعرفة إجمالاً)».
- **الفرض الرئيس الثالث:** «يوجد أثر إيجابي مباشر ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، وبعد العلاقات، والبعد الإدراكي) على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة، ومشاركة المعرفة إجمالاً). وقد انبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية
- **الفرض الرئيس الرابع:** «تؤدي الدوافع الذاتية كمتغير وسيط (تفاعلي) إلى دعم وتقوية الأثر الإيجابي المعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، وبعد العلاقات، والبعد الإدراكي) كمتغيرات مستقلة على مشاركة المعرفة إجمالاً كمتغير تابع» وانبثق من عن الفرض فرضان فرعيان

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية ومعاونهم، والهيئة الإدارية في ثلاث جامعات حكومية يمنية هي جامعة صنعاء، وجامعة حضرموت، وجامعة عمران).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة طبقية عشوائية وذلك نظراً لتباين مجتمع الدراسة والنتائج عن انتماء أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية إلى كليات مختلفة داخل هذه الجامعات، واختلاف مؤهلاتهم، ووجود إطار كامل وغير متقدم لمفردات مجتمع الدراسة، حيث توجد سجلات بأسماء وعناوين العاملين في الجامعات الثلاث وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على الجداول الإحصائية والتي بلغ حجمها لأعضاء هيئة التدريس (342) لمجتمع دراسة يتكون من (3096) كما بلغ حجم العينة للهيئة الإدارية (273) لمجتمع دراسة يتكون من (937) وبدرجة ثقة 95% ومستوى معنوية قدرة 5%.

أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على قائمة الاستقصاء، حيث تم تصميم قائمتي استقصاء الأولى موجهة إلى أعضاء هيئة التدريس، والثانية موجهة لأعضاء الهيئة الإدارية، وتم استخدام مقياس ليكرت ذي الدرجات الخمس الذي يتراوح بين موافق تماماً (5) وغير موافق على الإطلاق (1) وتشمل قائمتي الاستقصاء ثلاثة أجزاء كالآتي:

- المتغيرات المستقلة أبعاد رأس المال الاجتماعي: والمتمثلة (بالبعد الهيكلي، وبعد العلاقات، والبعد الإدراكي)
- المتغير الوسيط (التفاعلي) الدوافع الذاتية
- المتغير التابع مشاركة المعرفة: يشمل (المعرفة الضمنية، والمعرفة الصريحة).

نتائج الدراسة من أهمها

- أسفر تحليل الانحدار المتعدد التدريجي عن قبول صحة الفرض الرئيس الأول جزئياً حيث ثبت وجود أثر مباشر ومعنوي لبعد العلاقات والبعد الإدراكي على الدوافع الذاتية ولعيني الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية)، ولم يحقق البعد الهيكلي هذا الأثر على الدوافع الذاتية.
- أشارت نتائج الدراسة إلى قبول الفروض الفرعية المنبثقة عن الفرض الرئيس الأول فمن خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجد أن الدوافع الذاتية تتأثر إيجابياً ومعنوياً بأبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الإدراكي، وبعد العلاقات، والبعد الهيكلي) ولعيني الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية).
- وفقاً للتوقعات فقد أكدت نتائج الدراسة على قبول الفرض الرئيس الثاني فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط إلى قبول الفرض كلياً، حيث ثبت أن مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة، ومشاركة المعرفة إجمالاً) تتأثر إيجابياً ومعنوياً بالدوافع الذاتية ولعيني الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية).
- تأثير الدوافع الذاتية على مشاركة المعرفة الضمنية كان أكبر من التأثير على مشاركة المعرفة الصريحة ولعيني الدراسة

- (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية) وهذه النتيجة قد تكون منطقية إلى حد كبير حيث أن المعرفة الضمنية هي معرفة شخصية ذاتية نابعة من تجارب الفرد الشخصية، وهي ما يكمن في نفس الفرد، لذلك فإن مالكيها وحدهم هم القادرون على تحديد مشاركتها أو عدم مشاركتها وسوف تظل مستقرة داخلهم إلى أن يقررون مشاركتها مع الآخرين من خلال وجود الدافع الذاتي لديهم لذلك فمشاركة المعرفة الضمنية بشكل قسري يعد على درجة كبيرة من الصعوبة.
- توصلت الدراسة إلى قبول الفرض الرئيس الثالث جزئياً حيث أسفر تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي عن وجود أثر مباشر ومعنوي لبعدهم العلاقات والبعدهم الإدراكي على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصرحية، ومشاركة المعرفة إجمالاً) ولعيني الدراسة، ولم يحقق البعد الهيكلية هذا الأثر إلا على مشاركة المعرفة الضمنية ولأعضاء الهيئة الإدارية وبمعامل تفسير صغير.
- كشفت نتائج اختبارات الفروض الفرعية من الفرض الرئيس الثالث عن وجود أثر لأبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلية، وبعدهم العلاقات، والبعدهم الإدراكي)، على مشاركة المعرفة (المعرفة الضمنية، والمعرفة الصريحة، ومشاركة المعرفة إجمالاً).
- أشارت نتائج اختبار الفرض الرئيس الرابع ومن خلال تحليل المسار Path Analysis إلى أن الدوافع الذاتية تؤدي دور الوساطة التفاعلية بين أبعاد رأس المال الاجتماعي (بعدهم العلاقات، والبعدهم الإدراكي) ومشاركة المعرفة إجمالاً ولم يظهر هذا الدور بين البعد الهيكلية ومشاركة المعرفة إجمالاً، ولعيني الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية) وهذه النتيجة منطقية إلى حد كبير فامتلاك رأس مال الاجتماعي داخل تنظيمات العمل بما يؤكده من قيم الثقة والمعاملة بالمثل والتضامن، بالإضافة إلى وجود مستويات من السلوك القائم بذاته (التحفيز على المستوى الفردي) سوف يساهم في توجه الأفراد نحو مشاركة المعرفة.
- أشارت نتائج اختبار الفرض الفرعيان من الفرض الرئيس الرابع إلى أن الدوافع الذاتية كمتغير وسيط (تفاعلي) تدعم وتقوي الأثر الإيجابي المعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (بعدهم العلاقات، والبعدهم الإدراكي) على مشاركة المعرفة الضمنية والصرحية، وقد ثبت صحة الفرضيين جزئياً وليس كلياً حيث أشارت نتائج تحليل المسار Path Analysis إلى أن الدوافع الذاتية لم تؤدي دور الوساطة التفاعلية بين البعد الهيكلية ومشاركة المعرفة الضمنية والصرحية ولعيني الدراسة (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية). كان دور الدوافع الذاتية تأثيره أكبر بين البعد الإدراكي ومشاركة المعرفة (المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة) بشكل أكبر من بعدهم العلاقات ومشاركة المعرفة وللعينيتين (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية).

أهم التوصيات العلمية فيما يتعلق بتطوير حقل المعرفة

- على الرغم مما توصلت إليه الدراسة الحالية من التأكيد على أهمية رأس المال الاجتماعي بوصفه أحد الموارد النادرة وقيمة لا يمكن المتاجرة بها، وعلى أهمية الاستثمار فيه للدور المتزايد لهذا الجانب في الطريقة التي يتم بها إنجاز الأعمال، إلا أن الملاحظ أن أدب رأس المال الاجتماعي لا يزال يعاني من مشكلتين رئيسيتين أولهما ما يتعلق بتعريف رأس المال الاجتماعي حيث لا يزال هناك غموض حول المفهوم بحيث يصعب ترجمته إلى عمليات إجرائية قابلة للقياس، وآخرهما إن رأس المال الاجتماعي متعدد الأبعاد ولا يزال غير معلوم أي بُعد من أبعاده له تأثير واضح على المتغيرات الأخرى وهذا يتطلب مزيد من البحث والتحليل.
- على الرغم من الاستثمارات الكبيرة في مجال نظم إدارة المعرفة إلا أن التردد في مشاركة المعرفة لا يزال السمة الغالبة على الأفراد مما يجعل من اختزان المعرفة من أكبر التحديات التي تواجه إدارة المعرفة وبالتالي فالحاجة قائمة لمزيد من الدراسات حول تفسير سبب قيام الأفراد بمشاركة أو عدم مشاركة المعرفة المتعلقة بالعمل مع غيرهم من أفراد المنظمة.
- اعتمدت الدراسة الحالية على إدراك أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الإدارية لأبعاد رأس المال الاجتماعي بمعنى تم تناول هذا المتغير على المستوى الفردي، وبالتالي يمكن للدراسات المستقبلية تناول هذا المتغير على المستوى الجماعي وذلك اعتماداً على أبعاد رأس المال الاجتماعي التي المصنفة إلى: البعد التجسيري Bridging الذي يتشكل عندما يتصل أفراد من مرجعيات، ومستويات اجتماعية مختلفة عبر الشبكة مع بعضهم البعض والبعد الترابطي Bonding وهو يتشكل عندما يتصل أفراد ذو خلفيات، ومستويات متساوية مع بعضهم البعض بروابط قوية، ويبني على قاعدة اتصالات شخصية قوية تتضمن تبادلية مستمرة.

الدروس المستفادة

يمكن القول أن الدروس المستفادة تنطلق من ثلاثة نواحي تتعلق بمتغيرات الدراسة التي تم تناولها وهي (رأس المال الاجتماعي، والدوافع الذاتية ومشاركة المعرفة) ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

إن ما أظهرته نتائج الدراسة من وجود أثر لأبعاد رأس المال الاجتماعي على الدوافع الذاتية من جانب ومشاركة المعرفة من جانب آخر يشير في مجمله إلى أهمية الاستثمار في مفهوم رأس المال الاجتماعي من خلال العمل على زيادة إدراك الأفراد لهذا المفهوم ولأهميته، وكذلك إعادة توزيع أرصدة رأس المال الاجتماعي داخل المنظمات، والعمل نحو بناء مقدرات رأس المال الاجتماعي من خلال دعم التفاعلات الاجتماعية، وبناء وتنمية شبكات العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الإدارية، وتشجيع العمل ضمن الفرق، وتأسيس قوي للروابط الاجتماعية، سعياً لتكوين رأس مال اجتماعي لديهم يدعم قوتهم ويديم عطائهم وبذات الحال يرسخ أصول التفاعل لديهم مع اليد التي تأخذ بعطائهم وتفتح ذاتها لهم ومن هذا المنطلق يجب الاهتمام بالآتي:

- الاهتمام ببناء وتعزيز مفهومي الثقة التنظيمية والمعاملة بالمثل وذلك من خلال تعزيز الجدارة بالثقة كمسئولية أخلاقية للعاملين في تفاعلاتهم الداخلية مع بعضهم البعض وفي تفاعلاتهم الخارجية مع القطاعات المستفيدة والنظراء، بحيث يتصرف الأعضاء على نحو يحفظ العقود والعهد فيما بينهم.
- التوجه نحو بناء وتعزيز مفاهيم الرؤية المشتركة واللغة المشتركة وذلك من خلال المشاركة في الرؤى والتفسيرات للأعمال الأكاديمية، ومن خلال مشاركة المعتقدات والاتجاهات حول الممارسات البحثية والمهنية، لأنه بدون فهم مشترك أو مفردات لغوية مشتركة يكون من الصعب تأسيس الارتباطات والعلاقات الضرورية لإنشاء وتعزيز رأس المال الاجتماعي.

هناك دلالات تطبيقية لوجود أثر قوي للدوافع الذاتية على مشاركة المعرفة من جانب، كما أن الدوافع الذاتية تؤدي إلى زيادة أثر بعدي رأس المال الاجتماعي (الإدراكي وبعد العلاقات) على مشاركة المعرفة مما يتطلب ضرورة إدراك المنظمات لهذا الأثر وبالتالي عليها القيام بالآتي:

- تطوير بيئات العمل لتكون أكثر اهتماماً بالجانب الإنساني وهنا يظهر دور التفاعل الاجتماعي باعتباره الوسيلة المهمة لتعزيز العلاقات الشخصية وتقديم الدعم الاجتماعي داخل المنظمات.
- محاولة خلق مناخ تنظيمي إيجابي مناسب للعمل والقضاء على الروتين والرتابة، وتحقيق العدالة في فرص الترقى والمميزات الأخرى كالتدريب والمشاركة في المؤتمرات الخارجية، وتوفير الاستقرار والضمان الوظيفي.
- الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات اليمينية كعنصر هام من عناصر الجامعة وذلك من خلال القيام بالمسوحات الدورية للتعرف على رغباتهم واحتياجاتهم والعمل بقدر الإمكان على تحقيقها وإشباعها.
- أهمية تعزيز دوافع العاملين من خلال زيادة البرامج التدريبية سواء الفنية أو السلوكية التي من الممكن أن تؤدي إلى زيادة قدراتهم ومهاراتهم وبما ينعكس إيجابياً على زيادة دوافعهم نحو مشاركة المعرفة.
- ضرورة أن تمتلك المنظمات بشكل عام والجامعات بشكل خاص إدارات واستراتيجيات متخصصة تعنى بقيادة المعرفة وتطويرها، وتنفيذ عملياتها المختلفة، وتوفير كافة أشكال الدعم المادي والمعنوي لهذه الإدارات حتى تتمكن من التخطيط، ووضع الاستراتيجيات التي تدعم الاتجاه الإيجابي نحو صناعة واكتساب وتطوير ومشاركة المعرفة داخلها.
- تهيئة عدد من المتطلبات الضرورية التي تساعد في تحقيق مستويات عالية من مشاركة المعرفة مثل إيجاد ثقافة تنظيمية إيجابية داعمة لإنتاج المعرفة ومشاركتها وتأسيس بيئة تنظيمية تقوم على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات الشخصية من خلال العلاقات بين الأفراد، والتشجيع على الانتقال من مفهوم اختزان المعرفة إلى مفهوم مشاركتها، وهذا بدوره يتطلب وجود نظام حوافز يدفع الأفراد إلى مشاركة المعرفة، وتوفير البنية التحتية والتقنية اللازمة التي تسهل الوصول إلى المعرفة وخصوصاً امتلاك بنية تحتية معلوماتية حديثة.