

تأثير نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

بحث تحليلي في شركة المشاريع النفطية في العراق

سارة جبار سعيد¹ ، أ.م.د. اريج سعيد خليل²

المستخلص

تناول البحث نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 بأبعاده الفرعية المتمثلة في (سياق المنظمة، القيادة، التخطيط، الدعم، العملية، تقييم الاداء، التحسين) كمتغير مستقل، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات كمتغير مستحجب، وتم اختيار شركة المشاريع النفطية احدى تشكيلات وزارة النفط العراقية ليكون مجتمع البحث، ولتحقيق اهداف البحث تم تطوير استبانة وزعت على (170) موظفا من مختلف المستويات الادارية في الشركة بهدف معالجة البيانات استخدمت الكثير من الاساليب الاحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.28) للخروج بحصيلة علمية في اطار هذا الموضوع، وقد توصل الباحثون الى جملة استنتاجات كان اهمها وجود علاقة ترابط بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ووجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

الكلمات المفتاحية: نظم ادارة المعرفة، ISO 30401:2018، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

Effect Knowledge Management Systems According to the Specification ISO 30401:2018 in the participation of employees in decision-making Analytical research in the Oil Projects Company in Iraq

Sarah Jabbar Saeed¹ , Assis. Prof. Dr. Areej Saeed Khalil²

Abstract

The research dealt with Knowledge Management Systems in according to ISO 30401:2018 with its sub-dimensions of (organization context ,leadership, planning, the support, the operation, performance evaluation, improvement) as an independent variable, and the participation of employees in decision-making as a responsive variable, and Oil Projects company was selected One of the formations of the Iraqi Ministry of Oil to be the study community and to achieve the objectives of the research, a questionnaire was developed and distributed to (170) Employees from different levels of management in the company, many statistical methods were used using the statistical program (SPSS V.28) to get out With a scientific outcome within the framework of this topic, the researcher reached a number of conclusions, the most important the existence of a correlation relationship between Knowledge Management Systems in according to ISO 30401:2018 and the participation of employees in decision-making, and the existence of having an effect relationship between Knowledge Management Systems in according to ISO 30401:2018 and the participation of employees in decision-making.

Keywords: Knowledge Management Systems, ISO 30401:2018, the participation of employees in decision-making

انتساب الباحثين

^{1,2}الكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الوسطى، العراق، بغداد، 10001

¹sarahjabbar008@gmail.com

²dr.areejsaeedsq@mtu.edu.iq

المؤلف المراسل

معلومات البحث

تأريخ النشر : حزيران 2023

Affiliation of Authors

^{1,2} Technical College of Management, Middle Technical University, Iraq, Baghdad, 10001

¹sarahjabbar008@gmail.com

²dr.areejsaeedsq@mtu.edu.iq

¹ Corresponding Author

Paper Info.

Published: June 2023

المقدمة:

لقد اشتمل البحث على أربعة مباحث استعرض الاول الاطار المنهجي في حين تضمن المبحث الثاني على بيان الاطار النظري لمتغيرات البحث، فيما اختص المبحث الثالث بتناول الاطار التحليلي للبحث وبرز الخطوات الاحصائية التي اعتمدت، واخيرا فقد اشتمل المبحث الرابع على الاستنتاجات والتوصيات التي تمخضت عنها نتائج البحث.

المبحث الاول: التأطير العام للبحث: منهجية البحث**اولا: مشكلة البحث**

ان التطور التكنولوجي ونمو المنظمات وتضخم حجمها، كل ذلك ادى الى تعقد الدور الذي يقوم به المدير، واصبح من الصعب ادارة المنظمات من قبل رجل واحد، هذا فرض على المديرين التعاون مع مرؤوسيههم واشراكهم في القرارات وممارسة مهامهم، اي هناك ضرورة الاخذ بمبدأ المشاركة في اتخاذ القرار تأكيدا لمبدأ الشورى في الاسلام، والحقيقة المنطقية التي تؤكد ان الفرد مهما توافرت فيه من قدرات ذاتية فإنه سوف يعجز عن الاحاطة بكل الظروف في كل الاوقات.

من خلال الاستطلاع الاولي الذي قام بها الباحثون في شركة المشاريع النفطية لوحظ مجموعة مظاهر التي تدل على قلة مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار، اذ إن القرارات تتخذ من قبل المديرين فقط دون الاخذ بمبدأ المشاركة.

عليه تمثلت مشكلة الدراسة بضعف المعرفة الموجودة في الشركة المبحوثة لعدم ادراكها بأهمية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وعدم ادارتها واستنادها الى نظم ومعايير معتمدة وانحسار عملية اتخاذ القرارات من قبل قادة الشركة، مما يعزى الى ضعف نظم ادارة المعرفة في الشركة المبحوثة وعليه اصبح من الضروري اجراء هذا البحث والوقوف على مدى تأثير تطبيق نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وعليه تتأطر مشكلة البحث بعدد من التساؤلات وهي كما يأتي:

1. ما مدى تطبيق نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في شركة المشاريع النفطية؟
2. ما مدى مشاركة العاملين باتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية؟
3. هل توجد علاقة ارتباط بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات؟

تمتاز المعرفة بأنها المورد الوحيد الذي يبني بالتراكم ويستخدم في توليد افكار جديدة وتطويرها، وظهرت الدراسات الحديثة دور المعرفة المتعدد في جميع المجالات، وازدادت قناعة المنظمات والافراد بأهميتها، التي تؤدي الى زيادة كفاءة الاعمال والتسريع من وتيرة الابتكار واختصار فترة الوصول الى السوق وتحسين الدورة الزمنية للمنتجات واتخاذ القرارات وبناء ميزة تنافسية مستدامة، وتعزيز الالتزام من قبل المنظمة، وتمثل الحل الامثل للمشكلات التي قد تواجه المنظمة لانها تعتمد على معلومات منظمة ومفهومة وقابلة للاستخدام، لذلك اتجهت الكثير من الشركات الى تطبيق نظم ادارة المعرفة المتمثل باكتساب وخلق وتطبيق المعرفة من اجل زيادة قدرة العاملين فيها على التكيف مع المتغيرات الحاصلة في بيئة العمل.

اما اتخاذ القرار فيعد روح العملية الادارية بكل ابعادها ومؤشراتها، فهو عملية ضرورية في جميع المنظمات على اختلاف انواعها ونشاطاتها فباقي عمليات الادارة مرتبطة ارتباطا وثيقا بعملية بعملية اتخاذ القرار لانها المحصلة النهائية لكل الاعمال الادارية الاخرى في المنظمة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تعتبر من اهم الطرق والوسائل لتحقيق الفاعلية في المنظمات، فباشراكهم في هذه العملية سوف تضمن تقبلهم للقرارات وتخلق جوا من الثقة المتبادلة بين العاملين والادارة، وتنفيذ القرارات دون مقاومة او معارضة لتحقيق اهداف المنظمة، لذلك تسهم نظم ادارة المعرفة في تحسين اداء الافراد من خلال الاستفادة من المعرفة الجماعية في المنظمة التي تعزز وظائف البحث والاسترجاع، وتسهم ايضا في تحسين فاعلية اتخاذ القرارات من خلال تعزيز قدرة متخذ القرار على ايجاد واسترجاع المعرفة المناسبة.

عليه تناولت البحث نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 كمتغير مستقل بأبعادها (سياق المنظمة، القيادة، التخطيط، الدعم، العملية، تقييم الاداء، التحسين) ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات متغيرا تابعيا، ومن هنا تحددت مشكلة البحث بتأثير تطبيق نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في الشركة المبحوثة المتمثلة بالأقسام المركزية التابعة لها ولعينة من العاملين بلغت 170، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، فضلا عن المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد البرمجية الاحصائية الجاهزة (SPSS V.28) لتحليل الاجابات.

- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في البيئة العربية بشكل عام والبيئة العراقية بشكل خاص.
2. تساعد نظم ادارة المعرفة في زيادة الكفاءة الجماعية والفردية من خلال استخدام ادوات وتقنيات نظم ادارة المعرفة.
3. تعد نظم ادارة المعرفة ضرورية ومتطلبا سابقا لزيادة قدرة الشركات على الاستجابة للتغيرات والسرعة والمرونة في التعاطي مع التغيرات الجذرية في بيئة عمل الشركات.
4. محاولة زيادة وعي مديري شركة المشاريع النفطية بأهمية نظم ادارة المعرفة ودورها في زيادة قدرة الشركة على الاستجابة للتغيرات التي تحصل في بيئة العمل وتحقيق الميزة التنافسية، والاعتماد بمبدأ مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات لما تقدمه من انعكاسات على جودة القرارات المتخذة.

رابعا: منهج البحث

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي من واقع الظاهرة المبحوثة وتفسيرها، وتشخيص العلاقات، ومن ثم استخلاص المؤشرات والنتائج باستخدام الوصف في جمع البيانات والمعلومات التي يتطلبها البحث، لغرض تحديد النتائج والوقوف على ابرز المؤشرات.

خامسا: النموذج الافتراضي للبحث

يتطلب تحقيق اهداف البحث بناء أنموذج افتراضي، وكما موضح في الشكل (1)

4. هل هناك تأثير لنظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ؟

ثانيا: أهداف البحث

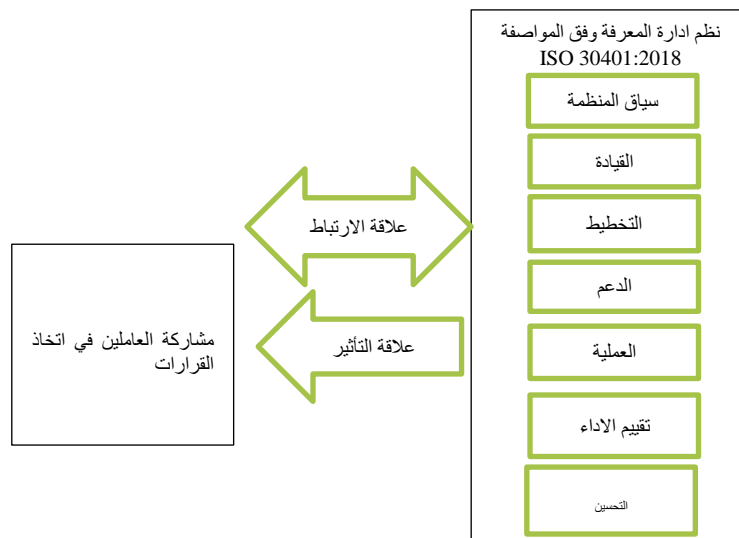
تشتق اهداف البحث من التساؤلات التي ابرزتها مشكلة الدراسة وتحدد في الاتي:

1. تحديد مدى تطبيق نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في شركة المشاريع النفطية.
2. معرفة مدى مشاركة العاملين باتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية.
3. تحديد علاقة الارتباط بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .
4. تحديد تأثير نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

ثالثا: أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث بالآتي:

1. تقديم اطار مفاهيمي للمتغيرين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وذلك لندرة الدراسات التي تناولت موضوع نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 مع



الشكل (1): يوضح النموذج الافتراضي للبحث

المرجع: اعداد الباحثين استنادا الى مقاييس متغيرات البحث

خامسا: فرضيات البحث

يركز البحث على فرضيتين رئيسيتين هما:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية في العراق.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سياق المنظمة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .
- ت. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التخطيط وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- ث. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الدعم وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

- ج. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العملية وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات
- ح. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقييم الاداء وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .
- خ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التحسين وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

- 2- هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لنظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية في العراق.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. يؤثر سياق المنظمة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا معنويا.

- ب. تؤثر القيادة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا معنويا.

- ت. يؤثر التخطيط وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا معنويا.

- ث. يؤثر الدعم وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا معنويا.

- ج. تؤثر العملية وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا معنويا.

- ح. يؤثر تقييم الاداء وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا معنويا.

- خ. يؤثر التحسين وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا معنويا.

سابعاً: ادوات جمع البيانات**1. الجانب النظري**

- أ. اعتماد مجموعة المصادر العلمية العربية والاجنبية من كتب وبحوث.
- ب. اعتماد اصدارات منظمة الايزو(ISO) في حدود المعايير والمواصفة المعتمدة.
- ج. الاطاريح والدوريات والرسائل الجامعية التي تناولت متغيرات الدراسة.
- د. المقالات المتخصصة باعتماد شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

2. الجانب العملي

- أ. الاستبانة: تعد الاداة الرئيسة التي اعتمدت كوسيلة للحصول على البيانات الميدانية اللازمة لإجراء البحث، اذ قام الباحثون باعتماد المقاييس التي اختبرت في دراسات سابقة عن المتغيرات المبحوثة، لا سيما الدراسات العربية القريبة من موضوع الدراسة،

الباحثين مفهوم نظم ادارة المعرفة، فقد عرفها [1] بأنها تكنولوجيا المعلومات التي تمكن المنظمات من ادارة المعرفة الفعالة والمؤثرة، وبينما عرفها [2] بأنها تلك النظم التي تستخدم تقنية المعلومات كأداة رئيسية في تجميع وتدوين وتخزين المعرفة وتخصيصها للعاملين، وتعمل على التشارك بالمعرفة والتفاعل معها وتسهم في ابتكارها ونشرها لتحقيق التطوير المستمر لأعمال المنظمة. وذكرت [3] بأنها الانظمة التي تساعد المديرين والمهنيين من خلال التركيز على جمع وتنظيم وتطبيق المعرفة التنظيمية من خلال التركيز على المعرفة. وعرفها [4] على انها نظم تعمل على تنظيم جميع عمليات الادخال والحفظ والنقل واسترجاع المعرفة وتصنيفها وتحديد الخبراء وما الى ذلك من أجل مشاركة الخبرات وانشاء مستودعات المعرفة.

اهداف نظم ادارة المعرفة

تهدف نظم ادارة المعرفة الى تنظيم واستثمار الموارد الفكرية والتنظيمية من مصادرها من بيئة المنظمة الداخلية والخارجية، فاذا كانت هذه النظم تعمل على عمليات ادارة المعرفة بشكل كفوء وفعال وتنفذ كل خطوة من خطوات ادارة المعرفة بشكل جيد بالتأكد سيصل النظام الى ذروة الاهداف [5]، ولذلك انطلقت العديد من المنظمات في بناء نظم ادارة المعرفة وتطبيقها، وذلك بهدف، كما يرى [6] بأن اهداف نظم ادارة المعرفة هي الاتي:-

1. ادارة عملية التعلم التنظيمي.
2. تقوم بمساعدة صناع المعرفة على تنظيم وخلق حقائق معرفية متاحة.
3. تسهم في تحسين قيمة الموجودات المعرفية في المنظمة.
4. تشجع على التحسينات المهمة للاداء وعلى التغيير السلوكي للعاملين.
5. تعزز من متانة البيئة المعرفية في المنظمة.
6. تخلق مستودعات للمعرفة في المنظمة.
7. تساعد المنظمة بأن تكون أكثر ذكاء ورشاقة وابداع في تزويد المنتج بجودة عالية والحصول وعلى مكانة كبيرة في السوق.
8. تقديم اداء متكامل لاستثمار المعرفة الحالية.
9. الادارة بذكاء لعمليات التوليد والتطبيق والترميز واستكشاف المعرفة الضمنية للفرد.
10. انتزاع الخبرة والمعرفة الضمنية الموجودة في الفرد.

ولأغراض تحديد آراء المستجيبين في عبارات الاستبانة استخدم مقياس ليكرت ذو الخيارات الخماسية وهو مقياس شائع الاستخدام في البحوث الادارية والاجتماعية، ويتشكل من الخيارات (اتفق تماما، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق تماما) لتصنيف درجات الاجابة مع مضمون الفقرة التي يتراوح مداها بين (1-5) درجة، مع تحديد الدرجة الكبرى للدرجة الاكثر اتفاقا.

ب. المعايشة الميدانية: من خلال الزيارات المستمرة التي اجراها الباحثون للشركة المبحوثة.

ج. المقابلات الشخصية: اجريت عدد من المقابلات الشخصية لغرض الحصول على البيانات من بعض الخبراء والمتخصصين في مجال البحث

د. الوثائق والسجلات والتقارير الرسمية: التي تتعلق بموضوع البحث، وذلك لبناء الارضية التي تساعد في بلوغ اهداف البحث.

ثامنا: الحدود الزمانية والمكانية للبحث

1. الحدود المكانية: شركة المشاريع النفطية في وزارة النفط العراقية.
2. الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية للبحث ابتداء من تاريخ (2022/4/3) ولغاية (2022/6/5)

المبحث الثاني: التأطير النظري للبحث

اولاً: نظم ادارة المعرفة

قام العديد من المنظمات بتطوير انظمة قائمة على تكنولوجيا المعلومات صممت خصيصا لتسهيل دمج وتبادل المعرفة والاستفادة منها، وتم التمييز بين البيانات والمعلومات ، لان المعرفة أصبحت احد اصول المنظمة التي تتيح ميزة تنافسية مستدامة، وتؤدي هذه النظم دورا بارزا في تحسين الاداء بشكل عام واداء الافراد بشكل خاص من خلال الاستفادة من المعرفة الجماعية في المنظمة التي تعزز وظائف البحث والاسترجاع ، وتسهم ايضا في تحسين جودة وفعالية اتخاذ القرارات من خلال تعزيز قدرة متخذ القرار على ايجاد واسترجاع المعرفة المناسبة.

مفهوم نظم ادارة المعرفة

تعد نظم ادارة المعرفة من احدث المفاهيم الادارية الحديثة التي اذ طبقت في المنظمات فأنها قد تفتح افاقا جديدة، وقد تناول معظم

7. استثمار الوقت في التفكير والتعلم

ثانياً: مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

لا يمكن النظر الى العامل على ان كل ما يربطه بالمنظمة هو مجرد علاقة مادية تتمثل بأداء العمل والاجر، وانما هناك متغير اساسي اخر يربط العامل بالعمل، وهو معنويات العمل والتي تظهر ان العامل قبل معاملته على انه عنصر من عناصر الانتاج، ينبغي معاملته كإنسان وكلما زادت الطرق والوسائل التي تشعره بأنه شريك وليس أجير تأثر وارتفعت معنوياته وزادت كفاءته الانتاجية، ولذلك لا بد من الادارة ومستوياتها كافة ادراك أهمية هذا الشعور لدى العاملين والنظر الى الانظمة والطرق التي يمكن اتباعها لاشباع هذه الرغبة لديه والتي تسهم في تحفيزهم واثارة دافعيتهم ومن ثم تولد الالتزام بالتنظيم ومن ثم تحقيق اهداف المنظمة.

مفهوم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

يعتبر مفهوم المشاركة في القرارات من احداث أساليب الاهتمام بالعنصر البشري نتيجة للتطور الاداري والاجتماعي الذي شهده هذا القرن، ونال هذا المفهوم اهتماما خاصا في السنوات الاخيرة بعدما اصبحت الدول الصناعية تعاني من مشاكل الاضطرابات العمالية، وظهور العديد من الكتابات التي تناولت بضرورة الأخذ برغبات وحاجات الافراد العاملين في المنظمة بعين الاعتبار ليكون هذه النمط التشاركي في الادارة على طرف النقيض من الانماط السلطوية الاخرى في الادارة لان هذه النمط ينظر الى العاملين من خلال اعمالهم وليس كمنفذ للتعليمات التي تصدر من المستويات العليا في الهرم الاداري، وانما كأفراد قادرين على تحمل المسؤولية والمشاركة في حل المشكلات والمساهمة في وضع السياسات والخطط اذ ما منحوا الفرصة [10].

وقد عرفها [11] بأنها عبارة عن اشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وهي بذلك تحمل معنى الاشراك العاطفي والنفسي للفرد في نشاطات المجموعة التي تعمل بها بشكل يشجعه على العمل وان يتحمل المسؤولية الجماعية معهم، ومن ثم تحقيق اهداف المجموعة.

اما [12] فقد عرفها بأنها اشترك كل العاملين بالمنظمة في المساعدة في صنع واتخاذ القرارات عن طريق الأخذ بمقترحاتهم وارائهم بكل ما يتعلق بنواحي العمل ومصالح المنظمة، وتوفير جو من الثقة والاحترام في المناقشات بمختلف الموضوعات وتبادل البيانات والمعلومات بين الادارة والعاملين بهدف زيادة الانتاج بشكل مستمر.

نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018

نشرت منظمة ISO نظم ادارة المعرفة Knowledge Management Systems معيارها ISO 30401:2018 في البداية على شكل مسودة ومن ثم اتاحتها للعموم في نوفمبر 2017 وكانت فترة انتقالية تستقبل فيها الاعتراضات والاقتراحات، ثم نشر المعيار في صورته النهائية في نوفمبر 2018 تحت اسم ISO 30401:2018، يصنف معيار نظام ادارة المعرفة ISO 30401 ضمن فئة معايير الادارة ويتبع منهجية البناء ذي المستوى العالي HSL، ولذلك فهو نظام متكامل يقدم تسهيلات للمنظمات التي تتبناه فيما يتعلق بعمليات التطبيق والجمع مع نظم ادارية اخرى، ك نظام ادارة الالتزام ونظام ادارة الجودة، ويمثل المعيار اطاراً شمولياً يصلح لجميع المنظمات التي ترغب في تأسيس نظام لادارة المعرفة والمحافظة عليه، تتألف متطلبات المعيار ISO 30401:2018 من (10) متطلبات رئيسية و(20) متطلب فرعي و(7) متطلبات فرعية، وتمثل هذه المتطلبات ضروريات ينبغي على المنظمات الأخذ بها من اجل تحقيق اهداف المعيار والحصول على شهادة المطابقة ان كانت تسعى اليها [7].

ثقافة نظام ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018

ثقافة نظام ادارة المعرفة عنصر داعم للثقافة التنظيمية، وان الثقافة التي يتم فيها تشجيع سلوكيات البحث عن المعرفة ومشاركتها وتطويرها وتطبيقها وتوقعها تدعم انشاء وتطبيق نظام ادارة المعرفة داخل المنظمة، وهناك ايضا بعد شخصي لثقافة نظام ادارة المعرفة، حيث يتحمل كل فرد في النهاية مسؤولية اظهار الالتزام من خلال سلوكه وتفاعلاته، وتقر ايضا بالقيمة الفردية والمشاركة [8].

تجدر الاشارة الى ان هذا المعيار التقني الدولي يمثل طفرة في انظمة ادارة المعرفة، لانه يوفر للمنظمات ارشادات حول توليد القيمة من ادارة المعرفة، وامكانية تحسين عملية صنع القرارات للادارة طويلة الاجل.

تعكس ثقافة نظم ادارة المعرفة مدى قيام الافراد بما يلي [9]:-

1. الشعور بالراحة عند مناقشة القضايا بصراحة وتقديم الحلول
2. تبادل المعرفة والمعلومات بصراحة وامانة لتعزيز التنشئة الاجتماعية وتدفق المعرفة من خلال المنظمة.
3. حماية المعرفة التنظيمية.
4. يشعر بالقدرة على التصرف بشكل مستقل بناءً على المعرفة.
5. عرض معارفهم للآخرين بدلا من الاحتفاظ بها لانفسهم.
6. التعاون مع زملائهم بدلا من التنافس معهم .

فوائد المشاركة في اتخاذ القرارات

هنالك مجموعة من الفوائد لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ولعل أبرزها كما بينها [16]:

1. الاستفادة من اراء المتخصصين واصحاب الخبرة والمعرفة في اتخاذ القرارات.
2. رفع الروح المعنوية للعاملين المشاركين في اتخاذ القرارات.
3. تحقيق المشاركة في التفكير في البدائل المتوفرة للقرار.
4. جعل القرار حكيما وقابل للتنفيذ بسهولة.
5. زيادة الالتزام والعمل على تحقيق الاهداف.
6. منح فرص للمشاركين بأفكار وتوصيات جديدة.
7. تحسين الاتصال الاداري بين المنظمة والمنظمات الاخرى.
8. تحسين درجة الولاء للعمل والالتزام التنظيمي للعاملين.

المبحث الثالث: التأطير العملي للبحث**اولاً: تشخيص واقع متغيرات البحث الرئيسية**

يهدف المبحث الحالي الى تشخيص واقع متغيرات البحث الرئيسية من خلال ابعادها وعباراتها المتمثلة بنظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، في ضوء إجابات (170) مشاهدة، فاعتمد الباحثون التوزيعات التكرارية لإجاباتهم، والنسب المئوية، وصولاً الى الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف النسبي، فضلاً عن الوزن النسبي (الأهمية النسبية) وصولاً الى معرفة فجوة تطبيق كل عبارة وبعد ومتغير، إذ استند الباحثون الى تدريجات ليكرت الخماسية في استقصاء اراء العينة، فكان مستوى الإجابة محصوراً بين (1-5)، وبواقع خمسة مستويات، وكما موضح في الجدول (1).

اما [13] و[14] فقد عرفوها بأنها عملية تفاعل الفرد عقلياً ووجدانياً مع الجماعة التي يعمل معها في المنظمة بطريقة يمكنه من تعبئة طاقاته وجهوده لتحقيق الاهداف المشتركة وتحمل المسؤولية بوعي واندفاع ذاتي في ظل معطيات البيئة التي تعمل فيها المنظمة.

اهمية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

يقول الله تعالى (نرفع درجات من نشاء وفوق كل ذي علم عليم) فالإنسان مهما بلغ من الذكاء والخبرة لا يمكنه الاستغناء عن اراء الاخرين، فالرسول- صلى الله عليه وآله وسلم- أمره الله سبحانه وتعالى في كتابه الكريم الا ينفرد في رأيه في أمر من أمور المسلمين فقال سبحانه (وشاورهم في الامر فاذا عزمت فتوكل على الله)، وقوله تعالى(وأمرهم شورى بينهم)، وهذا يعد دليلاً واضحاً عن أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات، فالإنسان مهما توافرت له من قدرات ذاتية فإنه سوف يعجز عن الاحاطة بكل الظروف في كل الاوقات [10].

وقد بين[15] على ان أهمية مشاركة العاملين في صنع القرارات واتخاذها هي الآتي:

1. ترتبط المشاركة في صنع واتخاذ القرارات ارتباطاً ايجابياً برضا العامل عن العمل.
2. ان اتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة بصياغة السياسات تمثل العنصر المهم في رفع حماسهم ودافعيتهم ومعنوياتهم.
3. يفضل العاملون في المنظمة المديرين الذين يشاركونهم في صنع القرارات واتخاذها .
4. وظائف وادوار كل من العاملين والمديرين في صنع واتخاذ القرارات تحتاج ان تكون متنوعة طبقاً لطبيعة المشكلة.

الجدول (1): تدريجات ليكرت ومستوى التوفر

الأهمية النسبية	درجة الموافقة	الأوساط الحسابية	تدريجات الاستبابة
اهتمام ضعيف جداً اقل من 36%	منخفض جداً	1->1.80	لا اتفق تماماً
اهتمام ضعيف من اكبر (36%<-52%)	منخفض	1.80->2.60	لا اتفق
اهتمام متوسط من اكبر (52%<-68%)	معتدل	2.60->3.40	غير متأكد
اهتمام جيد من (68%<-84%)	متوفر	3.40->4.20	اتفق
اهتمام عالي اكبر من 84%	متوفر جداً	4.20-5.00	اتفق تماماً
طول الفئة = 5-1 = 4/5 = 0.80		الوسط الفرضي = 5\3 = (3)	
الفجوة = 1 - الاهتمام النسبي			

المرجع: اعداد الباحثين من تحليل البيانات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28

ثانياً: تحليل وتشخيص المتغير المستقل نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018

الجدول (2): نتائج تحليل وتشخيص المتغير المستقل نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 (n=170)

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الفجوة النسبية	معامل الاختلاف %	الأولوية
1	سياق المنظمة	3.64	0.498	72.8	27.2	13.68	1
2	القيادة	3.47	0.564	69.4	30.6	16.25	2
3	التخطيط	3.58	0.611	71.6	28.4	17.06	3
4	الدعم	3.48	0.627	69.6	30.4	18.01	4
5	العملية	3.50	0.738	70	30	21.08	7
6	تقييم الاداء	3.34	0.617	66.8	33.2	18.47	5
7	التحسين	3.40	0.667	68	32	19.62	6
نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018		3.49	0.540	69.7%	30.2	15.48	

المرجع: اعداد الباحثين من تحليل البيانات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28

دسبي (15.48)، بينما حصل المتغير اجمالاً على انحراف معياري (0.540)، بينما كانت فجوة الاهتمام (30.2%)، وقد ترتبت ابعاده بحسب أولوية معامل الاختلاف النسبي، وكما موضح في الجدول (2).

ثالثاً: وصف وتشخيص المتغير التابع المتمثل بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

وقد خلص التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 الى حصوله على وسط حسابي (3.49) معتدل المستوى ويزيد عن الوسط الفرضي للبحث (3) مما يدل على امتلاك شركة المشاريع النفطية للقدرات المرتبطة بعوامل المستقبل التي يتم اعتمادها في مجال التخطيط للنشاطات بعيدة الامد والموجهة لتهيئة امكاناتها ازاء المشروعات الاستراتيجية في مختلف الاسواق المحتملة، اذ اهتمت شركة المشاريع النفطية بهذه الممارسات بنسبة (69.7%) الجيد، فيما اتضح اتفاق وتجانس اراء العينة على توفرها، وبمعامل اختلاف

الجدول (3): نتائج تحليل وتشخيص المتغير التابع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (n=170)

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الفجوة النسبية	معامل الاختلاف %	الأولوية
1	يمنحني المسؤول الفرصة لإبداء الرأي عند اتخاذ القرارات	3.83	0.921	76.6	23.4	24.04	5
2	اشعر بأن رأبي مهم عند اتخاذ القرارات	3.80	0.867	76	24	22.81	3
3	اشعر بأن المشاركة في اتخاذ القرار تزيد من فاعليته	4.18	0.667	83.6	16.4	15.95	1
4	اعتقد أن المشاركة في اتخاذ القرار عصف ذهني	3.82	0.872	76.4	23.6	22.82	4

2	20.02	16.8	83.2	0.833	4.16	اشعر بأنني اكثر التزاما بتطبيق القرار اذ شاركت في وضعه	5
	15.12	20.8	79.2	0.599	3.96	مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات	

المرجع: اعداد الباحثين من تحليل البيانات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28

الذهني، والمرتبطة بسماع المسؤولين بأعطاء فرصة لإبداء الرأي لمؤوسيه عند اتخاذ القرار وصنعه، مما يشكل مدى واسعاً من الاهتمام توليه شركة المشاريع النفطية بتلك السلوكيات والانشطة ذات الاثر الواسع في جودة اتخاذ القرار، وكما موضح في الجدول (3).

رابعا: اختبار علاقة الارتباط بين متغيري البحث : التي تنص على (توجد علاقة ارتباط بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية في العراق)

وقد حصل اجمالاً على وسط محسوب (3.96) مرتفع المستوى، ليؤكد على اهتمام شركة المشاريع النفطية النسبي (79.2%) الجيد في قدرتها على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وبمعامل اختلاف نسبي (15.12%)، وبانحراف معياري (0.599)، بينما كانت فجوة الاهتمام (20.8%)، اذ اشارت هذه النتائج الى اتفاق في اراء العينة حول انخراط العاملين ضمن عملية اتخاذ القرار ذات العلاقة بالعمل مما يزيد من دافعتهم عند تنفيذه، وشعور افراد الشركة بفاعلية مرتفعة نتيجة اشراكهم في اتخاذ القرار ومما يزيد التزامهم بتطبيقه، والناجم عن شعورهم بأن الرأي الذي قدموه قد اسهم في القرار المتخذ عبر سلسلة من العمليات المرتبطة بالعصف

الجدول (4): مصفوفة الارتباط بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

نظم ادارة المعرفة	التحسين	تقييم الاداء	العملية	الدعم	التخطيط	القيادة	سياق المنظمة	
0.530**	0.411**	0.422**	0.421**	0.507**	0.504**	0.479**	0.526**	مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات
0.001	0.001	0.001	0.001	0.000	0.001	0.001	0.001	عدد العلاقات
8	8	8	8	8	8	8	8	نسبة العلاقات
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	قوة العلاقة
متوسطة الى قوية	متوسطة الى قوية	متوسطة الى قوية	متوسطة الى قوية	متوسطة الى قوية	متوسطة الى قوية	متوسطة الى قوية	متوسطة الى قوية	حجم العينة
170	170	170	170	170	170	170	170	

المرجع: اعداد الباحثين من تحليل البيانات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28

بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بنفس مقدار معامل الارتباط بينهما، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الاولى (يرتبط السياق بمشاركة العاملين باتخاذ القرارات ارتباطاً طردياً).

2. علاقة ارتباط البعد المستقل القيادة وفق المواصفة ISO 30401:2018 مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

1. علاقة ارتباط البعد المستقل سياق المنظمة وفق المواصفة ISO 30401:2018 مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:
حقق البعد المستقل سياق المنظمة علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (0.526**)، وكانت نسبة العلاقات (100%)، اذ كانت العلاقة تنجى الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بسياقها

العلاقات (100%)، إذ كانت العلاقة تتجه الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بعملياتها بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بنفس مقدار معامل الارتباط بينهما، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الاولى (ترتبط العملية بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ارتباطا طرديا).

6. علاقة ارتباط البعد المستقل تقييم الاداء وفق المواصفة ISO

30401:2018 بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

حقق البعد المستقل تقييم الاداء علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع شفافية القرارات (**0.422)، وكانت نسبة العلاقات (100%)، إذ كانت العلاقة تتجه الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بتقييم الاداء بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمقدار معامل الارتباط بينهما نفسه، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسية الاولى (يرتبط تقييم الاداء بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ارتباطا طرديا).

7. علاقة ارتباط البعد المستقل التحسين وفق المواصفة ISO

30401:2018 مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

حقق البعد المستقل التحسين علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع شفافية القرارات (**0.411)، وكانت نسبة العلاقات (100%)، إذ كانت العلاقة تتجه الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بالتحسين بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمقدار معامل الارتباط بينهما نفسه، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية السابعة من الفرضية الرئيسية الاولى (يرتبط التحسين بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ارتباطا طرديا).

8. علاقة ارتباط نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO

30401:2018 مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

حقق المتغير المستقل نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (**0.530)، وكانت نسبة العلاقات (100%)، إذ كانت العلاقة تتجه الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بنظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة

حقق البعد المستقل القيادة علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (**0.479)، وكانت نسبة العلاقات (100%)، إذ كانت العلاقة تتجه الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بقيادتها بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمقدار معامل الارتباط بينهما نفسه، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى (ترتبط القيادة بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ارتباطا طرديا).

3. علاقة ارتباط البعد المستقل التخطيط وفق المواصفة ISO

30401:2018 مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

حقق البعد المستقل التخطيط علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (**0.504)، وكانت نسبة العلاقات (100%)، إذ كانت العلاقة تتجه الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بالتخطيط بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمقدار معامل الارتباط بينهما نفسه، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الاولى (يرتبط التخطيط بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ارتباطا طرديا).

4. علاقة ارتباط البعد المستقل الدعم وفق المواصفة ISO

30401:2018 مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

حقق البعد المستقل الدعم علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (**0.507)، وكانت نسبة العلاقات (100%)، إذ كانت العلاقة تتجه الى التحسين كونها علاقة ايجابية من المتوسطة الى القوية، فاذا توجهت الشركة الى الاهتمام بالدعم بمقدار وحدة واحدة، فأنها سوف تهتم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمقدار معامل الارتباط بينهما نفسه، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الاولى (يرتبط الدعم بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ارتباطا طرديا).

5. علاقة ارتباط البعد المستقل العملية وفق المواصفة ISO

30401:2018 مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

حقق البعد المستقل العملية علاقة ارتباط طردية ايجابية ذات دلالة معنوية مع شفافية القرارات (**0.421)، وكانت نسبة

خامساً: اختبار التأثير بين متغيري البحث : التي تنص على أنّ هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية في العراق

العاملين في اتخاذ القرارات بنفس مقدار معامل الارتباط بينهما، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الرئيسية الاولى (ترتبط نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ارتباطاً طردياً)، وكما موضح في الجدول (4).

الجدول (5): نتائج تأثير نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (n=170)

مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات							المتغير المستقل
F	T	P-V	R ²	AR ²	B	A	
39.562 0.000	4.073	0.000	0.313	0.321	0.412	1.480 0.000	سياق المنظمة
	0.112	0.911			-0.014		القيادة
	3.321	0.001			0.274		التخطيط
	1.056	0.293			-0.011		الدعم
	0.111	0.912			0.128		العملية
	0.103	0.918			-0.010		تقييم الاداء
	0.495	0.621			0.043		التحسين

المرجع: اعداد الباحثين من تحليل البيانات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28

بينما تبين وجود تأثير إيجابي لسياق المنظمة مقداره (0.412) وبقية احتمالية (0.000)، وبقية احتمالية (0.000)، وبقية (T) المحسوبة (4.073)، ووجود تأثير ايجابي للتخطيط بمقدار (0.274) ، وبقية احتمالية (0.001) ، وقيمة (T) المحسوبة (3.321) وهي تزيد عن القيمة المجدولة (1.975) عند درجة الحرية (39)، مما يدل على استثمار الانموذج للارتقاء بمستوى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية من خلال ممارسات سياق المنظمة، والتخطيط الذي تجريه في جميع انشطتها، ومن جميع ما استعرض من نتائج ، تقبل الفرضية (تؤثر نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في شركة المشاريع النفطية، وكما موضح في الجدول (5).

وحسب المعادلة الآتية:

وجود معامل تفسير مقداره (0.321) وبقية احتمالية (0.000)، وبمعامل تفسير مصحح (0.313)، اذ استطاعت نظم ادارة المعرفة ISO 30401:2018 وفق المواصفة مجتمعة (سياق المنظمة، القيادة ، التخطيط، الدعم، العملية، تقييم الاداء، التحسين) من تفسير ما نسبته (31.3%) من التغيرات التي تطرأ على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، فيما تُعزى النسبة المتبقية (68.7%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر، وقد تبين ان قيمة (F) المحسوبة للانموذج (39.652) وبقية احتمالية (0.000) تشير الى معنوية الانموذج، وهو انموذج جيد، ومعتمد احصائياً، اذ تزيد قيمة الاختبار الفائي المحسوب على قيمته المجدولة (3.901).

(1)....

مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (y) = 0.412*(سياق المنظمة) + 0.274*(التخطيط) + 1.480

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

المتبقية (68.7%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر.

3. اتضح اهتمام شركة المشاريع النفطية بسياق المنظمة بشكل جيد، فعملت على تعزيزه من خلال تحديدها لمجال نظام إدارة المعرفة، بينما وجهت (فهم المنظمة وسياقها، فهم احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية، ونظام إدارة المعرفة، وثقافة إدارة المعرفة) على الترتيب في تحسين سياقها.
4. تبين اعتماد شركة المشاريع النفطية على قيادتها بشكل جيد وبما يؤهلها الى تطبيق نظم إدارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 والعمل على تعزيزها من خلال الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات، فضلاً عن استثمارها (سياسات الإدارة العليا، القيادة والالتزام) على التوالي في تحسين تلك الممارسات.
5. ثبت اهتمام شركة المشاريع النفطية بالتخطيط وبما يدعم ركائز نظام إدارة المعرفة، والعمل على تعزيزه من خلال إجراءات التعامل مع المخاطر والفرص، فضلاً عن اهداف إدارة المعرفة والتخطيط لتحقيقها.
6. اعتمدت شركة المشاريع النفطية الدعم في تحسين نظم إدارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401-2018 من خلال توظيفها الكفاءة في تعزيز الدعم، فضلاً عن توفيرها الموارد، والوعي، والتواصل، والمعلومات الموثقة في تحسين توجهها نحو بناء مرتكزات تزيد من الدعم.
7. اتجهت شركة المشاريع النفطية الى توظيف العملية في تحسين نظام إدارة المعرفة، من خلال تخطيطها لمراقبة التغييرات ومراجعة عواقبها غير المقصودة وبما يحد من الاثار السلبية لبعض الإجراءات المتخذة.
8. تبين اهتمام شركة المشاريع النفطية بتقييم الأداء كونه مرتكزاً من مرتكزات نظام إدارة المعرفة، فسعت الى تعزيزه من خلال التدقيق الداخلي، ومراجعة الإدارة، فضلاً عن تحسينه بالمراقبة والقياس والتحليل والتقييم.
9. توجهت شركة المشاريع النفطية الى التحسين وبما يرفد نظام إدارة المعرفة ويعمل على تعزيزه من خلال اعتمادها الإجراءات التصحيحية وعدم المطابقة بشكل جيد، وتوظيف التحسين المستمر في ذلك الغرض بشكل لم يلب الطموح.
10. اتضح توجه شركة المشاريع النفطية لتبني مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وبما يعزز من جودة اتخاذ القرار، لاسيما وأنها تشعر افرادها بان مشاركتهم في اتخاذه ستزيد من فاعليته، لذلك اعتقد اغلب افرادها بان انخراطهم في هذه

1. اظهر تحليل اجابات عينة البحث المتكونة من 170 مشاهدة نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباط بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 بوصفها متغيراً مستقلاً ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، اذ تبين الحصول على قيمة 0.526^{**} وبنسبة علاقة 100% بين سياق المنظمة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بينهما، وقد تم الحصول على قيمة 0.479^{**} وبنسبة علاقة 100% بين القيادة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بينهما، وتم الحصول على قيمة 0.504^{**} وبنسبة علاقة 100% بين التخطيط ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بينهما، وتم الحصول على قيمة 0.507^{**} وبنسبة علاقة 100% بين الدعم ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا يعني وجود علاقة متوسطة الى قوية بينهما، وتم الحصول على قيمة 0.421^{**} وبنسبة علاقة 100% بين العملية ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بينهما، وتم الحصول على قيمة 0.422^{**} وبنسبة علاقة 100% بين تقييم الاداء ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وهذا يعني وجود علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بينهما، وتم الحصول على قيمة 0.411^{**} وبنسبة علاقة 100% بين التحسين ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بينهما، واخيراً تم الحصول على قيمة 0.530^{**} وبنسبة علاقة 100% بين نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بينهما.
2. اظهر تحليل اجابات عينة البحث المتكونة من 170 مشاهدة نتيجة مفادها تؤثر نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، اذ استطاعت نظم ادارة المعرفة مجتمعة (سياق المنظمة، القيادة، التخطيط، الدعم، العملية، تقييم الاداء، التحسين) من تفسير ما نسبته (31.3%) من التغييرات التي تطرأ على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، فيما تُعزى النسبة

و ضرورة ان يحتوي نظم ادارة المعرفة في الشركة على معلومات موثقة على وفق المواصفة ISO 30401:2018، وايضا التي تحدها الشركة وتراها ضرورية لفاعلية نظام ادارة المعرفة.

5. توجه الشركة نحو تخطيط العمليات اللازمة للوفاء بالمطلبات وتنفيذها والتحكم فيها وتضمن العوامل المحددة في اجراءات التعامل مع المخاطر، ومراقبة التغييرات واتخاذ الاجراءات الضرورية لتقليل من اي اثر سلبي، فضلا عن التخطيط لاهداف ادارة المعرفة وتحقيقها.

6. توجه الشركة نحو تقييم اداء نظام ادارة المعرفة وتنفيذ عمليات التدقيق والمراجعة وذلك من خلال ان تتأكد الادارة العليا من مراجعة نظام ادارة المعرفة على فترات مخططة للتأكد من فاعليته، وتوجه الشركة نحو تخطيط وانشاء وتنفيذ برامج التدقيق، والعمل على تحسينه بالمراقبة والقياس والتحليل والتقييم.

7. ضرورة توجه الشركة نحو الاهتمام بانشطة التحسين وذلك من خلال التوجه على الرد على عدم المطابقة وتصحيحها عند وجود حالة عدم امتثال او مطابقة، واهتمام ادارة الشركة باجراءات تحسين ملاءمة وكفاءة وفاعلية نظام ادارة المعرفة.

8. على ادارة الشركة ان تعتمد على مبدأ مشاركة العاملين وانخراطهم في عملية اتخاذ القرار كونه يزيد من فاعلية القرار وشعورهم بالاستقرار الوظيفي ويكونون اكثر التزاما بتطبيق القرار اذا شاركوا في وضعه.

9. ضرورة اهتمام شركة المشاريع النفطية بنظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018، وذلك من خلال استثمار نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، فضلا عن توظيف السياق، والتخطيط للارتقاء بمستوى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

المراجع

[1] عمار، حميود، (2017)، "تأثير نظم ادارة المعرفة على الابتكار التسويقي- دراسة ميدانية في عينة من المؤسسات الجزائرية"، اطروحة دكتوراه في علوم التيسير تخصص ادارة اعمال، الجزائر.

[2] ياسين، مثنى سعد وشريف، شعيب محمد، (2018)، "دور نظم ادارة المعرفة في تحقيق التغيير الاستراتيجي: دراسة تحليلية

السلوكيات ستسهم في زيادة العصف الذهني الذي يقود ل طرح المزيد من الأفكار الابداعية.

11. أظهرت شركة المشاريع النفطية اهتمامها بنظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 ولذلك سعت الى استثمار نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة ISO 30401:2018 في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، فضلاً عن توظيف سياق المنظمة، والتخطيط للارتقاء بمستوى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة توجه الشركة نحو توفير المتطلبات الضرورية للقيام بتطبيق نظم ادارة المعرفة من خلال سياقها والتي تؤثر على قدرتها في تحقيق النتائج المتوقعة من تطبيق النظام وذلك من خلال توجه الشركة نحو فهم المنظمة وسياقها، والتوجه نحو تحديد مجال نظم ادارة المعرفة، وان تمتلك ادارة الشركة نظام ادارة المعرفة طبقاً للمتطلبات الواردة في المواصفة ISO 30401:2018، والعمل على تحسينه، وان تثبت ادارة الشركة ان الثقافة التنظيمية قد تم الاخذ بها بوصفها وسيلة لدعم نظام ادارة المعرفة.

2. تقوم الادارة العليا من خلال قيادتها بالتأثير على الافراد وتحفيزهم ليقدّموا أفضل ما لديهم من اجل تحقيق الاهداف المتوقعة من تطبيق نظم ادارة المعرفة وذلك من خلال، تتكفل الادارة بتحديد المسؤوليات وتفويض الصلاحيات لكل وظيفة ذات الصلة وان تلتزم بالتحسين المستمر لنظام ادارة المعرفة، وان تتأكد من ان سياسة ادارة المعرفة واهدافها موضوعة ومتوافقة مع التوجه الاستراتيجي ويمكن تقييمها.

3. توجه ادارة الشركة نحو وضع الخطط مع الاخذ بنظر الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية لتلبية احتياجات نظم ادارة المعرفة وذلك من خلال التوجه نحو وضع خطط للتصدي للمخاطر وكيفية استثمار الفرص، وان تضع الشركة اهدافاً لادارة المعرفة والتخطيط لتحقيقها.

4. تعمل ادارة الشركة بتوفير الدعم اللازم لتطبيق وتنفيذ نظم ادارة المعرفة وذلك من خلال ان تتخذ الشركة الاجراءات اللازمة لاكتساب الكفاءة، واهتمام الشركة بتحديد وتوفير الموارد اللازمة، وعلى ادارة الشركة التأكد من ان الاشخاص الذين يعملون تحت سيطرتها على وعي بسياسة وفوائد تحسين الاداء المعرفي، وان تهتم الشركة بتحديد الاتصالات الداخلية والخارجية ذات العلاقة بنظم ادارة المعرفة،

- [10] القطراني، حنان علي، (2014)، "المشاركة في اتخاذ القرارات الادارية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي- دراسة ميدانية على عينة من العاملين بشركات النقل الجوي الليبية العاملة بمدينة بنغازي"، رسالة ماجستير في الادارة، قسم الادارة، كلية الاقتصاد، جامعة بينغازي، ليبيا.
- [11] بعيرة، أبو بكر مصطفى، (2004)، "مبادئ الادارة: المفاهيم والتطبيقات"، دار الفضيل، الطبعة السادسة، بنغازي.
- [12] الصباغ، شوقي محمد و مرزوق، عبد العزيز علي و عبد الجواد، ثروت صبري، (2017)، "نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط في العلاقة بين صوت العاملين والولاء التنظيمي- دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنوفية"، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد (17) مصر.
- [13] الصفار، احمد عبد اسماعيل ابراهيم، (2017)، "انعكاسات الذكاء الاستراتيجي واليقظة الاستراتيجية على جودة القرارات وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي لوزارة الخارجية، دراسة استطلاعية- تحليلية لاراء عينة من قيادة وزارة الخارجية العراقية"، دراسة مقدمة الى عمادة معهد الخدمة في وزارة الخارجية، متطلبات الترقية الى درجة وزير مفوض، بغداد.
- [14] الزهيري، حامد مهدي، (2019)، "دور الذكاء الاستراتيجي في جودة قرارات المؤسسة العسكرية العراقية- بحث استطلاعي تحليلي لاراء عينة من القيادات العسكرية العليا"، دراسة مقدمة الى كلية الدفاع الوطني، متطلبات شهادة الماجستير في التخطيط الاستراتيجي للامن الوطني، بغداد.
- [15] حرز الله، أشرف رياض، (2007)، "مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي"، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة، فلسطين.
- [16] علي، شافي حسين و الناييف، عزيز كاظم، (2014)، "المشاركة في اتخاذ القرار لدى الهيئات التدريسية في الجامعات العراقية-دراسة ميدانية"، بحث مقدم الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق.
- لاراء عينة من القيادات الادارية في شركة نفط الشمال/ كركوك"، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد(7)، العدد(26).
- [3] العدوان، لما طلال، (2019)، "اثر نظم ادارة المعرفة على الاداء التنظيمي في شركات الاتصالات الاردنية"، رسالة ماجستير في الاعمال الالكترونية، قسم ادارة الاعمال، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط.
- [4] ناجي، اهداء صلاح، (2020)، "تجارب وممارسات تطبيق نظم ادارة المعرفة في المكتبات الاكاديمية: دراسة استكشافية مع وضع اطار مقترح للتنفيذ"، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، مجلد(3)، عدد(6).
- [5] Benbya, H, & Belbaly, N,A, (2005), "Mechanisms for knowledge management systems effectiveness: an exploratory analysis", Knowledge and Process Management, 12(3), 203-216.
- [6] حافظ، عبد الناصر علك و النقار، عبدالله حكمت و رحيمة، سلمى حنينة، (2012)، "خارطة استثمار النتائج العلمية لطلبة الدراسات الاولية بالاعتماد على نظم ادارة المعرفة: دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد"، مجلة كلية المأمون الجامعة.
- [7] الغامدي، عبدالله بن غرم و القرني، عبدالرحمن بن عبيد، (2020)، "دور المؤسسات المهنية الدولية في تعزيز ادارة المعرفة كممارسة مهنية"، تطبيقات واستراتيجيات ادارة المعلومات والمعرفة في حفظ الذاكرة الوطنية والمؤسسية، المؤتمر السنوي (31) للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
- [8] International Standard Organization ISO 30401, (2018), "Knowledge management systems — Requirements" Systèmes de management des connaissances — Exigences.
- [9] Rojas, Y. L. R., (2019), " Best practices for knowledge management according to ISO 30401", Signs: Research in management systems, 11(2), 9-20.