

دور الخرائط المعرفية في بناء رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة - دراسة حالة جامعة الجزائر 3 -

The role of cognitive maps in building thought capital in learning organizations –case study of the University of Algiers 3-

د. دوخي مقدم يمينة¹*

جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، yaminamokkadem@hotmail.fr¹

تاريخ النشر: 2020/12/31

تاريخ القبول: 2020/10/16

تاريخ الاستلام: 2020/10/02

Abstract :

This research aim to examine the role of knowledge maps on building the intellectual capital for connetif organizations on developing the thinking and research of postgraduate students (doctorate) specific on knowledge management and financial management ,for Algiers university 3 for 2017-2018 academic year .to achieve the current research ,we used descriptive method on theory study and inductive method on practice study in order to examine if the students used the knowledge maps on their researches .the results have proved and showed the effectiveness of knowledge maps on developing the thinking and visions for them also intellectual capital.

Keywords: Intellectual capital; connetif organizations; knowledge maps.

JEL Classification: C8; C81; C82

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور الخرائط المعرفية في بناء رأس المال الفكري في المنظمات المعرفية من خلال تطوير مهارات التفكير والبحث. وتم اختيار طلبة ما بعد التدرج تخصص إدارة أعمال وإدارة مالية من جامعة الجزائر 3 للعام الدراسي 2018/2017. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي للدراسة النظرية والمنهج الاستقرائي في الدراسة التطبيقية، حيث تم توزيع استبيانات على مجموع الطلبة لمعرفة مدى استخدامهم للخرائط المعرفية الكلاسيكية والرقمية في انجاز بحوثهم الأكاديمية، ولقد أثبتت النتائج فاعلية هذه الخرائط في بناء وتطوير التفكير والرؤى لديهم وهذا ما يجسد آليات بناء رأس المال الفكري في المنظمات المعرفية. الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري; المنظمات المعرفية; خرائط المعرفة.

تصنيفات JEL: C8; C81; C82

مقدمة:

إن تقصي بدايات الاهتمام برأس المال الفكري كانت إضاءاتها في القرن السابع عشر على يد الاقتصاديين، حيث أكد الاقتصادي (William Petty) فكرة اختلاف نوعية العمالة، وطرح موضوع قيمة العاملين (Value of Workers) في حساب الثروة وهذا ما عرف لاحقاً برأس المال البشري (Human Capital). واستمرت جهود الاقتصاديين بهذا الاتجاه، ففي عام 1776 أشار آدم سميث (Adam Smith) في كتابه ثروة الأمم إلى تأثير العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وأن تحديد الأجور وفق ما يبذله من وقت وجهد وكلفة لكسب المهارات المطلوبة في أدائهم لمهامهم. (Petty & Gutrie, 2000, p. 176) كما أكد (Alfred Marshall) في عام 1890 على الاستثمار في البشر بقوله "أثمن ضروب رأس المال، هو ما يستثمر في البشر" (الحبيب، 1985، صفحة 36) لأن رأس المال البشري يتميز عن غيره بمنحى إنتاجيته التي تتصاعد بنفس الاتجاه منحى خبراته ومهاراته، وأنه لا يندثر إلا بتوقف عمره الزمني هذا يعني أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة.

وفي عام 1906 شهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصرة على السيد (Irving Fisher) عندما أدخل مفهوم رأس المال البشري في مفهوم رأس المال العام. وعند نهاية الخمسينيات توسع (Schulz & Mincer) بنظرية رأس المال البشري عند اعتبار فئة من رأس المال مستقلة عن رأس المال التقليدي. كما صنف رأس المال إلى ست فئات هي: التعليم الرسمي، التدريب أثناء العمل، البحث عن الوظيفة، استرجاع المعلومات، الهجرة، التحسن بالصحة (Blang & M, 1976, p. 827). مما تقدم يتضح أن الحقبة السابقة التي امتدت إلى نهاية سبعينات القرن العشرين أكدت على قابلية البشر الفكرية الجسدية والأدائية وشدة الانتباه إليه وإلى أهميته، وأعطته بعداً آخر لدراسته وتحليله وهذا البعد الفكري أو رأس المال الفكري الذي يتشكل من خلال التعليم الرسمي أو التدريب ...

أما في بداية ثمانينات القرن العشرين أصبح المديرون والأكاديميون والمستشارون في جميع أنحاء العالم واعين بأن الموجودات غير الملموسة (رأس المال الفكري) التي تمتلكها الشركات كانت المحدد الرئيسي لأرباحها، ففي عام 1980 لاحظ (Hiroyuki) وجود تباين في أداء الشركات اليابانية وبعد الدراسة حدد سبب التباين وأرجعه إلى اختلاف نسبة الموجودات غير الملموسة التي تمتلكها كل شركة من هذه الشركات: وتمكن من استنتاج أن الموجودات غير الملموسة هي الأساس في تحقيق عوائد الشركات لأنها قابلة للاستخدام المتعدد والمتزامن، وفي عام 1986 نشر (Karl-Eric Seveiby) وهو مدير شركة نشر، كتاب بعنوان (The Know-How

(company) إذ أوضح فيه ضرورة الاهتمام بالموجودات غير الملموسة وكيفية إدارتها لأنها تمثل المصدر الحقيقي لبقاء الشركة ونموها (Sveiby , 1988, p. 13). وما تم ملاحظته في هذه المرحلة أن كل الجهود والبحوث ركزت حول بقاء الشركات ونموها وزيادة عوائدها.

بدأت الجهود البحثية في تسعينات القرن العشرين تتكثف حول موضوع رأس المال الفكري في محاولة لفهم مشترك بين الباحثين حول هذا الموضوع وفي عام 1994 بدأ البحث عن كيفية إدارة وتحديد مفهوم رأس المال الفكري، وفي عام 1995 عقد اجتماع انضمت إليه العديد من الشركات تحت عنوان إدارة رأس المال الفكري (Intellectual capital management) وهي الشركات الفاعلة في استخراج القيمة من موجوداتها غير الملموسة كان جدول الأعمال، الاتفاق على مفهوم رأس المال الفكري وطرق استخراج قيمته. وفي عام 1995 أشرفت منظمة (Arthur anderson) للاستشارات الأعمال وبالتعاون مع المركز الأمريكي للإنتاجية والجودة على ندوة ضرورة المعرفة شارك فيها 447 فردا وكان فيها 53 بحثا عن المعرفة وتقييم إدارة المعرفة، وقدمت المنظمة أداة لتقييم إدارة المعرفة. وفي نهاية 1999 انعقدت الندوة العالمية لرأس المال الفكري في أمستردام، ركزت الدراسة حول اتجاهات بناء وقياس مستويات رأس المال الفكري. وفي عام 2001 عقد المؤتمر الدولي الرابع في كندا حول إدارة رأس المال الفكري. في 2003 مؤتمر آخر في نيويورك حول رأس المال الفكري وإدارته. هذا بالإضافة إلى دراسات حديثة في الدول العربية منها في العراق دراسة نظرية (العززي و صالح، 2009) حول رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات الأعمال القرن الحادي والعشرين ركزت حول متطلبات رأس المال الفكري ومستلزمات تطويره ومتطلبات صناعته، وفي عام 2018 مؤتمر دولي في الأردن حول الفرص والتحديات لرأس المال الفكري.

وفي ظل التحديات والتوجهات الحديثة لمنظمات الأعمال التي تحتوي على رأس المال الفكري (التنافسية، العالمية، خدمة الزبون، القيمة المضافة ...) أصبح موضوع استقطاب الموارد الكفؤة بشكل أكبر الاهتمامات خاصة بعد إدراكها أن رأس المال الفكري مكونه الرئيسي رأس المال البشري هو مورد هام يجب البحث عليه استغلاله، تطويره، بناءه والاستثمار فيه. ومن أهم مصادره هي المنظمات المتعلمة في شكلها الاساسي الجامعات والمدارس العليا التي تحوي على المهارات والكفاءات العليا المتخرجة منها والتي تعتمد في بنائها لرأس المال الفكري على خرائط المعرفة، وهي تعتبر من أدوات التفكير في كافة مستويات التعليم ومن أهم أدوات رسم الأهداف ووضع الاستراتيجيات. في البدايات كانت الخرائط المعرفية يدوية ولكن مع ظهور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت خرائط رقمية، وبدأ استعمالها على نطاق واسع

حيث تم تطويرها لتصميم وانتاج المفاهيم، وظهرت مجموعة من الخرائط الرقمية والحزم والتطبيقات التي تستخدم في البحوث والدراسات العلمية والأكاديمية في المنظمات المتعلمة من أجل تسريع التحصيل العلمي وحفظ وتوزيع المعرفة وهذا في إطار تكوين وبناء رأس المال الفكري.

ومن هنا نطرح إشكالية هذه الورقة البحثية: ما هي متطلبات بناء وصناعة رأس المال الفكري للمنظمات المتعلمة وما هو دور خرائط المعرفة في ذلك؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى سؤالين رئيسيين:

- 1- ماهي آليات بناء رأس المال الفكري للمنظمات المتعلمة؟
 - 2- ما هو دور خرائط المعرفة في عملية بناء وتطوير رأس المال الفكري للمنظمات المتعلمة، طلبية الدراسات العليا (دكتوراه إدارة أعمال)؟
- وللإجابة على هذه الأسئلة تم الاستناد على الإطار النظري وإطار تطبيقي استقصائي.

أولاً: الإطار النظري: تتجسد الدراسة النظرية في عرض النقاط التالية:

1. خصائص المنظمات المتعلمة ودور رأس المال الفكري في بناءها.
2. متطلبات بناء وصناعة رأس المال الفكري.
3. خرائط المعرفة.

ثانياً: الدراسة التطبيقية: تطبيقات خرائط المعرفة في المنظمات المتعلمة: دور خرائط المعرفة في بناء رأس المال الفكري في جامعة الجزائر3 طلبية التعليم العالي تخصص إدارة أعمال.

1. خصائص المنظمات المتعلمة ودور رأس المال الفكري في بناءها:

1-1 مفهوم المنظمات المتعلمة: يشار إلى المنظمة المتعلمة على أنها تلك المنظمة التي توفر فرص تعلم مستمرة لأفرادها وتشجعهم على التعاون والتشاور والتعلم الجماعي وتبادل الأفكار. حيث يرى (Senge) "المنظمة المتعلقة تعمل باستمرار على زيادة قدراتها وطاقاتها على تشكيل المستقبل الذي ترغب في تحقيقه فهي منظمة ذات فلسفة تتنبأ بالتغيير وتستعد له وتستجيب لمتطلباته، بالإضافة إلى أنها تسعى لاكتساب قدرات تمكنها من التعامل مع التعقيد والغموض، ومن خلال زيادة قدرات المتعاملين على تحقيق النتائج التي يرغبون في تحقيقها، ومنحهم قدراً من المرونة والحرية في التفكير مما نشير لديهم الدافع والطموح للعمل سوياً لابتكار نماذج وطرق جديدة في التفكير" (Senge, 1994). أما (Sugarman 1998) فيرى أن المنظمة المتعلمة هي التي تحفز أفرادها لأن يشاركوا فيها كمبدعين من خلال عمليات التعديل والتغيير لقواعد العمل، بالإضافة إلى أنها المنظمة التي تستفيد من الطاقات الناتجة عن عمليات التعلم الفردية

والجماعية. ويؤكد (Daft) أن المنظمة المتعلمة هي التي يقوم فيها كل واحد من العاملين بتحديد وحل المشكلات بما يجعل المنظمة قادرة على أن تجرب، تغير، تحسن باستمرار من أجل زيادة قدراتها على النمو والتعلم وإنجاز أغراضها (Daft, 2001, p. 40). أما فيرى أن المنظمة المتعلمة هي التي تملك القدرة على التبصر والفهم من خلال تحليل ما تمر به من تجارب وخبرات والاستفادة منها سواء كانت تلك التجارب ناجحة أو فاشلة (Foser, 2001, p. 7).

من التعاريف السابقة نستنتج إلى أن المنظمة المتعلمة تملك فلسفة جديدة في مجال العمل الإداري والتي تؤكد على خلف واكتساب المعرفة ونقلها بسرعة إلى جميع المستويات الإدارية. كما أنها تغرز العمل الجماعي والمشاركة بما لديها من تجارب وخبرات، والقدرة على التعلم المستمر والمتواصل.

2.1- خصائص المنظمات المتعلمة: تتميز المنظمات المتعلمة عن غيرها من المنظمات بميزة التغيير والابتكار، ولقد حدد (senge et al: 1994 p:213-214) ثلاث خصائص للمنظمة المتعلمة:

1. التطوير الذاتي والتعلم المستمر؛
 2. المشاركة: تشمل هذه الخاصية ميزة المشاركة بين الأفراد وتقاسم المعلومات؛
 3. فريق العمل: أو العمل في فرق.
- وبالإضافة إلى هذه الخصائص الثلاث الشاملة للمنظمة المتعلمة، إضافة العديد من الكتاب الكثير من الخصائص للمنظمات المتعلمة يمكن إيجازها فيما يلي:
- نقل المعرفة: أي نقل المعرفة بين أجزاء وأعضاء المنظمة وبين المنظمات المتعلمة فيما بينها؛
 - استقطاب أفضل الطاقات البشرية؛
 - خلق فرص للتعلم المستمر؛
 - تشجيع التشارك والتعلم في فرق؛
 - تطوير واستحداث إجراءات خدمات جديدة؛
 - تشجيع الأفراد على الرؤية المشتركة؛
 - استثمار الموارد البشرية في جميع المستويات الإدارية وبأقصى طاقة؛
 - التأقلم والتوقع للمتغيرات البيئية والتكيف مع تأثيراتها؛

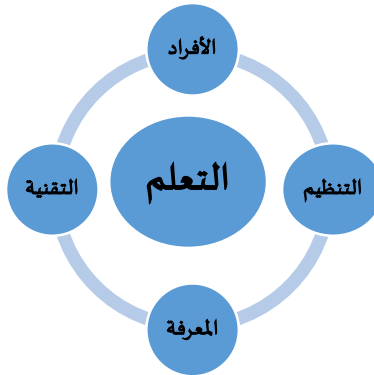
3.1- بناء المنظمات المتعلمة: لا تنشأ المنظمات المتعلمة تلقائيا بل يجب توفر مجموعة من المتطلبات ومن أهمها رأس المال الفكري، حيث يلعب رأس المال الفكري دورا بارزا في إنشاء وتكوين المنظمات المعرفية وهذا بمكونه الرئيسي المعرفة، وبهذا تكون المنظمات المبنية على

المعرفة قادرة على تحقيق متطلبات التحول، والمتمثلة في القدرة على اكتساب ونشر وتوزيع المعرفة، الاستفادة من نتائجها، فضلا عن العمل على تطوير رأس المال الفكري لتحسين أداء المنظمة. ولقد أجريت عدة دراسات وأبحاث من أجل إرساء قواعد سليمة لبناء المنظمات المتعلمة، حيث توصلت هذه الدراسات لبناء نماذج المنظمة المتعلمة نذكر منها:

(أ) نموذج (Senge 1994): وضع هذا النموذج خمسة أسس للمنظمة المتعلمة وهي:

- التفكير التنظيمي: يعتمد هذا النموذج على رؤية الكل بدلا من الجزء، ورؤية العلاقة التي تربط أجزاء النظام؛
 - التميز الشخصي: وهو العمل باستمرار على توضيح وتحديد الرؤية الشخصية بدقة ووضوح ورؤية الواقع بموضوعية؛
 - النماذج الذهنية: وهي تلك الافتراضات والتعميمات والصور الذهنية (الخرائط الذهنية) الراسخة في الأعماق، والتي تؤثر في تصور الناس للعالم وتفسيرهم للأحداث من حولهم وكيفية التعامل معها؛
 - الرؤية المشتركة: وهي قدرة الأفراد على رسم صورة مشتركة أو متماثلة للمستقبل المنشود؛
 - فرق التعلم: تعتمد هذه الطريقة على تنظيم وتوحيد وترتب الجهود لمجموعة من الأفراد لتحقيق النتائج.
- (ب) نموذج (Marquardt , 1996, p. 23): يعتمد هذا النموذج على خمسة أنظمة فرعية ضرورية تساهم في تحقيق التعلم التنظيمي هي: التعلم والتنظيم، الأفراد والمعرفة والتقنية، ويكون هذا النموذج على شكل:

الشكل رقم (01): الأنظمة الفرعية لنموذج (Marquardt)



Source: Marquardt, M.J; Bulding the Learning Organization, Palo Alto, USA : Davies-Black. Inc. Publising, 24, 2002.

ج) نموذج: (Marsik & Watkins): يركز هذا النموذج على عنصرين أساسيين للمنظمة المتعلمة ومتداخلين وهما الأفراد والبناء التنظيمي، ويركز هذا النموذج على التعلم المستمر للجميع وعلى كافة مستويات التنظيم.

هذا بالإضافة إلى نماذج أخرى للمنظمة المتعلمة، منها من يركز على مصطلح البديهييات الأربعة للمنظمات المتعلمة، وهي اكتساب المعرفة وتطوير المهارات، التنظيم هو نشاط اجتماعي، العلاقة التعاونية بين أفراد المنظمة، التشارك والتعاون في العمل وإدراك الأفراد أن المنظمة والتفاعل الاجتماعي لا ينفصلان لأنهم يتعلمون من بعضهم (Addleson, 1998).

لقد تبين من خلال خصائص المنظمة المتعلمة ومن خلال النماذج المدروسة أن العلاقة وطيدة بين المنظمة المتعلمة والتفكير البناء في حل المشكلات. وتقديم الحلول المناسبة لها من طرف الأفراد المكونة لهذه المنظمات وهم بمثابة رأس مالها الفكري، الذي يعد العنصر البارز في بناء والتحول إلى هذه المنظمات المتعلمة، حدد البعض هذه العلاقة بمفهوم العلاقة بين المنظمة المتعلمة والتفكير الخلاق في حل المشكلات واكتشاف الأخطاء وتصحيحها، كما ربط نموذج (Senge) بين المنظمة المتعلمة وطريقة حل مشاكلها واعتبرها أحد أبعادها الأساسية وأطلق عليها (Models Mental) أو خرائط المعرفة أو النموذج العقلي.

مما سبق، يمكن القول حسب الدراسات السابقة لا يوجد نموذج أو مدخل محدد قائم لبناء المنظمات المتعلمة، لذا فإن بناء منظمة متعلمة يبدأ من ثقافة التغيير، تنمية المهارات، إبداء الرأي، الاستماع، المناقشة والتشارك الجماعي. ومن أبرز العوامل المساعدة لبناء وتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة هي: وضوح الأهداف التنظيمية، القيادة، فرق العمل وحل المشكلات الجماعية والاتصالات.

2. متطلبات بناء وصناعة رأس المال الفكري:

تعد صناعة رأس المال الفكري أمر في غاية الأهمية، حيث تؤكد دراسات ميدانية (Nahapatraghoshal 1999) على ضرورة صناعة رأس المال الفكري لأنه يمثل مصدرا للميزة التنظيمية، التي تمثل تراكم إمكانيات منظمة ما لابتكار المعرفة والمشاركة فيها، وتفوقها، ويؤكد نفس الباحثين أنه يجب معرفة كيف (Know-how) أكثر من ماهية رأس المال الفكري أي معرفة ماذا (Know-What).

كما تشير دراسات كثيرة أن صناعة رأس المال الفكري خاصة في الدول العربية هو أمر صعب جدا، وأنها حسب الإحصائيات هي في مؤخرة الترتيب ولقد أثار التقرير الذي قدمته

منظمة المجتمع العربي، في مؤتمر المعرفة العربية، في 07 يونيو 2016، حيث قدم دراسة حول مؤشر التراكم المعرفي.

أما في التقرير البنك الدولي في تقريره السنوي حول رأس المال البشري في العالم الذي كان في ديسمبر 2018، يشمل 157 دولة جاءت الجزائر 93 دوليا، والأولى في المغرب العربي، تليها تونس و ثم المغرب أما عربيا، احتلت البحرين المرتبة الأولى (47 عالميا)، ثم تليها عمان (54 عالميا) تليها قطر (60 عالميا)، والسعودية (73 عالميا)، أما فيما يخص صناعة رأس المال الفكري فتستخدم خرائط فاعلة للربط بين أدوار العمل الجديد، الأنظمة المبتكرة، والتصاميم الملائمة. وهناك بعض الاستراتيجيات الخاصة بصناعة رأس المال الفكري، ومنها نذكر خرائط المعرفة.

3. خرائط المعرفة (Knowledge Map):

تعد خرائط المعرفة كنظام تسيير المعرفة فهي أقسام من نظام المعلومات الموجه إدارة المعرفة الهيكلية، وهي أنظمة قائمة على تكنولوجيا المعلومات المتطورة من أجل استيعاب وتحسين طرق الإنشاء، التخزين، البحث، التحول وإدماج المعرفة، إن هذه الأنظمة هي قائمة على إدارة المعرفة على أساس طرق ومفاهيم وعروض خاصة محددة للأفق وتعطي صورة واضحة لرأس المال الفكري أو رأس المال المعرفي الموجود أو الذي نبحت عنه في المنظمات المعرفية (Alavie & Leinder, 2001).

إن خرائط المعرفة هي وسيلة فعالة للإبحار في فضاء المعلوماتية، والمستخدم في عدة مجالات (جغرافية، تسيير المخاطر، تسيير الكفاءات (...))، وتعطي لنا معالم في فضاء فزيائي وغيره (Tricot , 2006)، هذه القدرة على العرض يمكن من توضيح صورة العناصر كان من الصعب إدراكها حسب طبيعتها إذ أن خرائط المعرفة تمكننا من تحديد وتحليل عالم المعرفة في إطار استراتيجية النمو، وتوجد خمس خرائط للمعرفة حسب أهدافها (Aubertin , Boughzala, 2003):

- خرائط الموارد المعرفية: الخرائط الخبرة المعرفية والتي يمكن لها أن تجيب على السؤال: أين أجد شخص يعرف هذا؟ هذا النوع من الخرائط تمكن من تحديد الأفراد وخبراتهم.
- خرائط الأصول المعرفية (الممتلكات): هي خرائط المعرفة مملوكة (مخزنة) وتجب على السؤال: كم عدد المختصين في المجال بحوزتنا؟

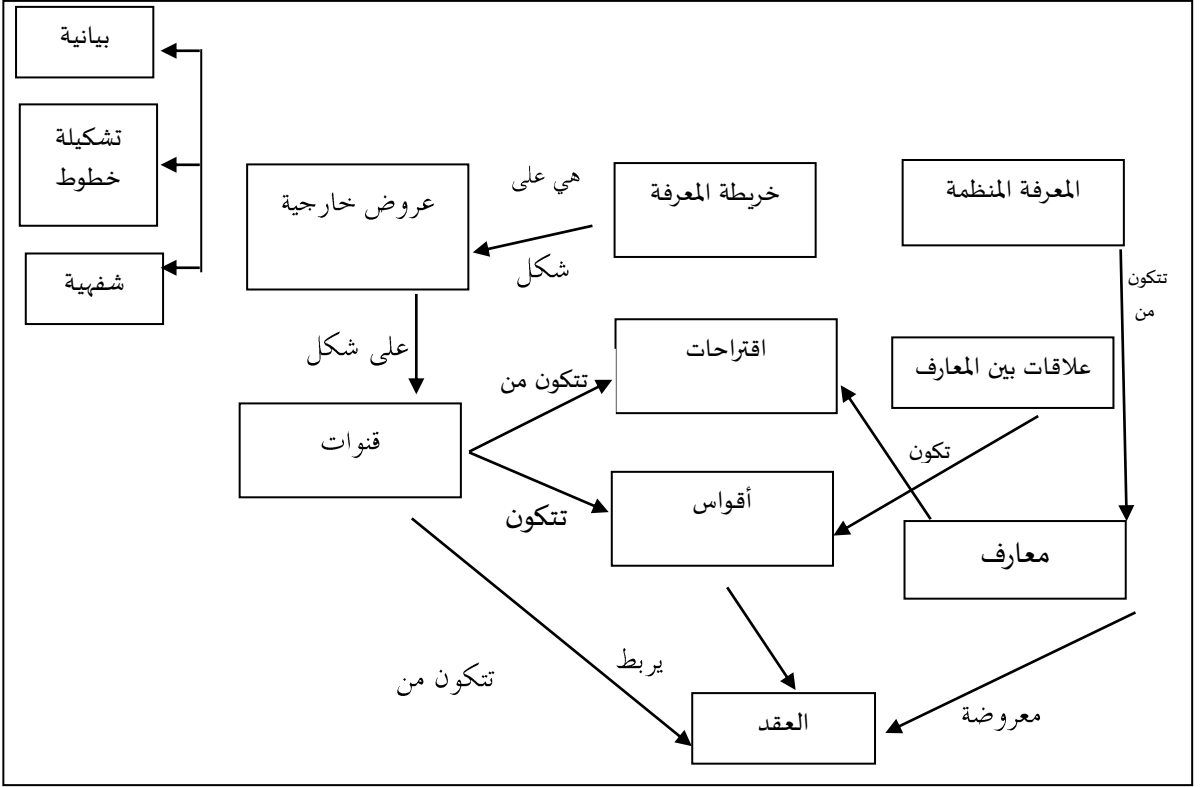
- خرائط الهيكل المعرفي: الهيكل، وتعرض الاحتياجات للمعرفة في مجال خاص والعلاقات بين مختلف المجالات وتجب على السؤال: ما هو نوع المعارف التي نحتاج إليها حتى يمكن ضمان سيرورة عملية ما؟

- خرائط تطبيق المعرفة: ويعرض نوع المعارف المطبقة في حالة وجود مشكل أو احتياج خاص. وهذه الخرائط تجيب على السؤال: من هو الخبير الذي يمكن أن يساعدنا في حالة تلقي مشكل؟

- خرائط نمو المعرفة: ويعرض المعارف التي تكتسب من أجل تحقيق أهداف النمو وتجب على السؤال: ما هي المعارف التي لا بد من تطويرها من أجل الانطلاق في نشاط جديد؟ وتؤكد الدراسات الحديثة في هذا المجال في نفس المنوال أن خرائط المعرفة هي وثائق بيانية موضوعة حسب قواعد وقيود مرئية، تمثل فضاء معلومات المجردة أو علمية، محددة في موضوع واحد وتمكن من تأسيس علاقات وتحدد وتعرف أهمية المعطيات والظواهر المسجلة عليها.

ومن خلال هذه التعاريف وبالتركيز على النوع الأول من خرائط المعرفة يمكن أن تنتج: وبناء على السؤال الأول الذي وضعه (Eppler) حول خرائط موارد المعرفة: خرائط مصدر أو مورد المعرفة، حيث من خلال هذا المدخل يتم التركيز على المعرفة التي هي بحوزة الفرد الذي ينتهي إلى المنظمة. والهدف من هذا المدخل يكمن في طرق رؤية التي يمكن أن تستخدم في سيرورة تحويل المعارف بين الأفراد، وهو أحد أسس مدخل (Knowledgecentriety). إذن خرائط المعرفة هي قائمة على نظام تسيير المعرفة على أساس طريقة عرض مرئية التي تمكن من هيكلة المعارف على شكل هندسي خاص ومرن من أجل تسهيل سيرورة الفكرة. ومن جهة أخرى طريقة تطوير الفكرة والتي تكون قائمة على كلمات مفتاحية وتأخذ الشكل التالي:

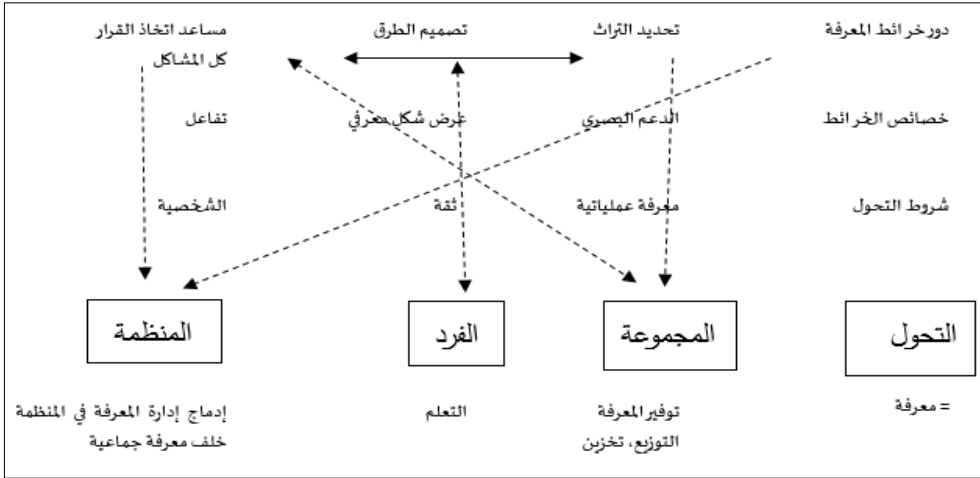
الشكل رقم (02): خرائط المعرفة



يستعمل هذا النوع من الخرائط والتي هي تركز بدرجة كبيرة على الفرد كوسيلة عرض ووسيلة اجتماعية مقبولة لوضع شبكة العوامل التي تساعد في اتخاذ القرار. وفي هذا الإطار هناك عدة دراسات في هذا المجال، فبالنسبة للبعض إن رؤية المعرفة تدل على "استعمال وعرض مرئي من أجل تحسين وتحويل المعارف بين شخصين على الأقل أو مجموعة أشخاص" (Burkhard , 2005) هذا النوع الذي يشجع توزيع المعرفة بين أفراد المنظمة وذلك بجمعهم وإعطائهم فرصة التعاون في الهدف وهو هدف اجتماعي للمدخل. تساعد دائما خرائط المعرفة التي تركز على الفرد، باعتباره العنصر الأساسي في اتخاذ القرارات. حيث يرى (Lebraty & autres , 2004) أن خرائط المعرفة هي وسيلة لاتخاذ القرار بالنص أو حسب الوضعية، لأنه مع وجود النص لا تكون هناك رؤية واضحة للوضعية ويمكن أن تحتوي على عدم اليقين بالنسبة للأهداف أو بالنسبة لقواعد القرار الذي يمكن أن نتخذه (Klein et Klinger 1991).

- 1.3- حدود خرائط المعرفة: إن طريقة عرض هذه الخرائط هي زاوية هامة جدا على غرار زاوية غموض المعرفة التي تكون بنتيجة اتخاذ القرار. يمكن لخرائط المعرفة المرتكزة على الفرد، أن تكون وسيلة فعالة للتدخل في:
- على مستوى الفرد: كدعم للأنشطة المعرفية في عملية التفكير، أو طريقة تحصل الفرد على العمل.
 - كوسيلة إجمالية لتوزيع والمشاركة في شبكة المعرفة بين الأفراد في نفس المنظمة، مما يعزز روح المشاركة والتطوير الجماعي. وفي عملية تقييم رأس المال الفكري للمنظمة.
 - كوسيلة تسيير وإدارة المخاطر المرتبطة بضياغ المعرفة.
- والشكل التالي يوضح عملية التحول المعرفية:

الشكل رقم (03): مخطط خريطة المعرفة



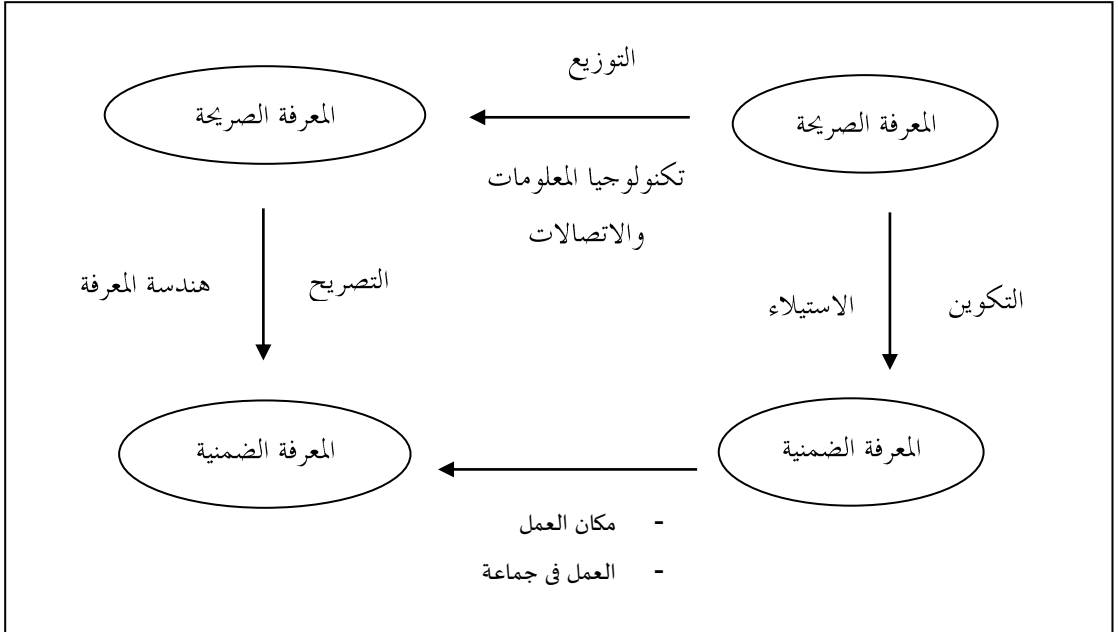
المصدر: خرائط التحول المعرفية: مزيج خاص بالمنظمة المتعلمة 2.0

cartographie / Transfert de connaissance : une combinaison propice à l'organisation 2.0
 إن خرائط المعرفة هي الطريقة التي من خلالها يمكن للمنظمة أن تحدد وتصنف أصولها المعرفية، تكنولوجياتها، رأس مالها الفكري، الخبراء المتواجدين في منظماتها، كما يمكن لها أن تحدد العراقيل والصعوبات ويمكن لها أيضا من رصد الأهداف الاستراتيجية والموضوعية. فهي تشكل خريطة الطريق إلى المعلومة التي نحتاجها في أحسن الاستعمالات للموارد.
 - خرائط المعرفة يمكنها أن تصف نوع المعرفة المستخدمة وهي الأساس في تحديد المناخ الذي تستخدم فيه من خلال عدة طرق.

- خرائط المعرفة تحتوي على المعلومة حول المنظمة أي معرفة المنظمة أين توجد المعرفة، من يحملها، المعرفة الضمنية، أين يكون موقعها في هيكل المنظمة، كيف يمكن أن توزع أو تشارك المعرفة.

- خرائط المعرفة هي الوسيلة التي تمكننا من تحديد احتياجاتنا، ونوع المعلومات والمعارف التي تحتاجها سيرورة الأعمال كما أنها تحدد: المعرفة الصريحة، المعرفة الضمنية، الهياكل أين توجد المعرفة، أين نجد الأفراد الحاملين للمعرفة داخل المنظمة.

الشكل رقم (03): مخطط تحويل المعرفة



المصدر: 2012: <http://Izabellequentinword press.com>

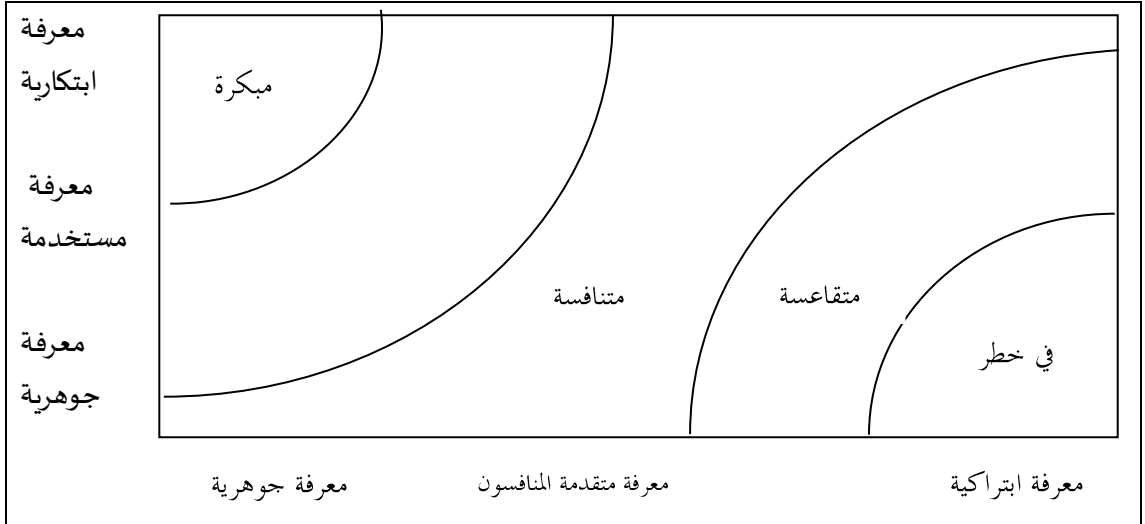
إن التصريح بالمعرفة الضمنية يعد أمرا حساسا للمنظمة، حيث تمكن من توزيع رأس المال المعرفي المحول إلى صريح في شكل ذاكرة.

ومن أبرز ممارسات المعرفة في صناعة رأس المال الفكري تكون عن طريق:

- تعزيز قابليات الأفراد في مجال حل المشكلات من خلال المعرفة المدونة في أنظمة البرمجيات؛
- تمكين الأفراد من العمل مع ذوي الباقات الذهبية (Golden-collar) رأس المال الفكري بطريقة التلمذة، وأول من أطلق مصطلح ذوي الباقات الذهبية هو (kelly)، وهي إشارة إلى الأفراد الذين تعود أسهمهم إلى حجم مساهمتهم في اقتصاد والمنظمات.

2.3- استخدام خرائط المعرفة: تقدم خرائط المعرفة عرض مرئي للمعرفة الحيوية المؤدية إلى تحقيق أهداف الأعمال الاستراتيجية ومن ثم تركز على نوع المعرفة التي تأهل بمشاركتها، ومع من؟ وأين يمكن أن نجدها؟ وعلى أي أساس؟ فإن المنظمة ترسم خريطة المعرفة للتعرف على محفظة العرض فيها، ومستوى الفجوة بداخلها، وتؤكد رؤية هذه الاستراتيجية على أن المعرفة ليست غير ملموسة فقط، وإنما غير قابلة للتعبير عنها أيضا في الغالب إذا أننا نعرف عادة أكثر مما يمكن أن نتحدث به، وأن المعرفة الضمنية هي رؤوس الأفراد. لهذا فإن منظمات المعرفة ستحصل على عائد أكثر بكثير من عملية استثمار وقتها في أوعية المعرفة، وبناء خرائط التي توصف المسارات المؤدية إلى المعرفة في المنظمة وسهولة الوصول إليها، وغاية استخدام خريطة المعرفة تحديد المركز المعرفي للمنظمة مقارنة بالشركات المنافسة وكما هو موضح في الشكل:

الشكل رقم (04): إطار خرائط المعرفة



Source : Zack .m,(1999),developing a knowledge stratgey ,California management review ,vol41 n 3 .

3.3- أنواع خرائط المعرفة: تختلف أنواع خرائط المعرفة حسب التصنيفات التي وضعها الباحثين، فهناك من يرى أنها خرائط مفاهيمية، وأخرى خرائط معلومات وخرائط إرشادية، وذلك حسب الهدف منها وحسب الاستخدام المعدة له ونجد منها:

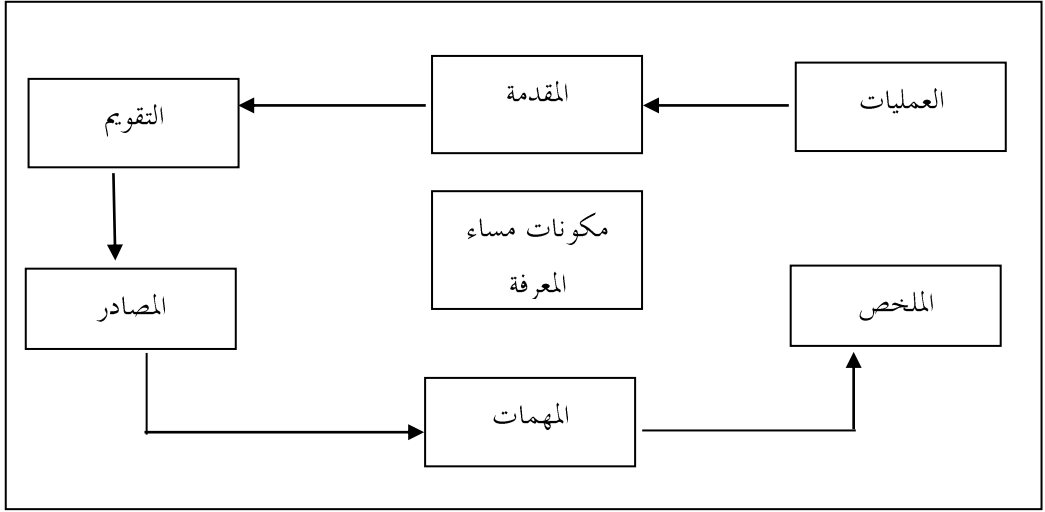
أ) الخرائط الذهنية: ويعد هذا النوع من الخرائط التي تعتمد على تقنية تخطيط الأفكار بشكل بصري، وهي إحدى طرق توليد الأفكار، وهي عادة ما تبدأ بنقطة مركزية تعبر عن الفكرة الرئيسية وتتسع الأفكار الفرعية من تلك النقطة بطريقة بديهية من خلال التدفق الحر للأفكار.

طورت هذه الطريقة من طرف بعض الباحثين الذي حاول التوصل إلى طريقة بصرية سريعة في تلخيص الأفكار، حيث يتم تمثيل المشكلة في شكل رموز أو صور مع استخدام كلمات مفتاحية ومن أهم النقاط التي تفسر هذه الخرائط:

- تهتم بعمليات الترميز، التخزين، التذكر.
- ترابط المحتوى التعليمي.

ويمكن أن نقدم شكل توضيحي عنها:

الشكل رقم (05): رسم تخطيطي للخرائط الذهنية



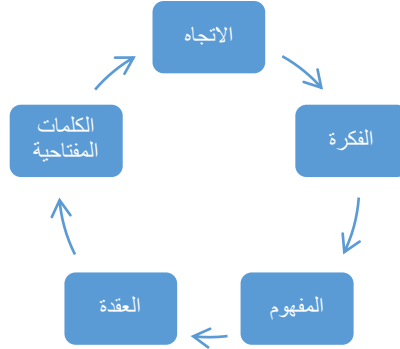
إعداد الباحثة: من الاعتماد على بعض المراجع

ب) خرائط المفاهيم الرقمية: يتمثل هذا النوع من الخرائط في شكل أدوات ورسومات، تهدف إلى تنظيم وتمثيل المعرفة، وتعرف بأنها: "أدوات رسومية لتنظيم وتمثيل المعرفة، وتحتوي على مفاهيم عادة في مربعات أو دوائر، ويشار للعلاقات بين مفاهيم بواسطة خط، وتشير الكلمات التي على الخط لهذا الارتباط.

وتأخذ خرائط المفاهيم عدة أشكال منها: الخرائط الدائرية، الهرمية، السببية والتجريبية

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (06): خريطة المفاهيم الرقمية



المصدر: ايمان زكي، مهارات انتاج المعرفة الرقمية وأثرها على تنمية مهارات التفكير، مجلة الدراسات العربية، العدد 78.

ويختلف شكل الخرائط المعرفية حسب الاستخدام والهدف من إعدادها ومجالات التطبيق. فهناك من يساهم في توزيع المعرفة حيث يتم إعداد هذا النوع من الخرائط من أجل توزيع المعرفة بناء على الاستراتيجيات المعدة، وحسب أهداف المشروع، تبنى هذه الخرائط من أجل حصر النقاط ورفع النماذج لتحقيق المخطط الاستراتيجي.

الدراسة التطبيقية:

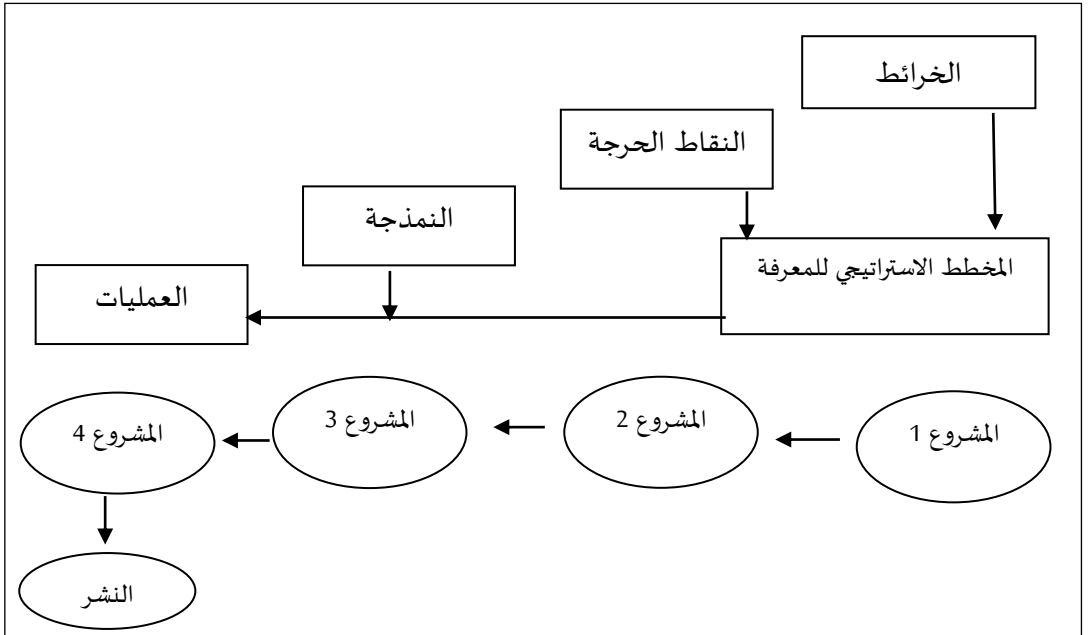
تطبيقات خرائط المعرفة في المنظمات المتعلمة: (طلبة التعليم العالي بجامعة الجزائر 3)

في إطار الدراسات السابقة والحالية، يلاحظ أن هناك اختلاف فيما إذا كانت الجامعات منظمات معرفية، فمثلا الباحث (Garvin1994) يرى ان مؤسسات التعليم العالي ليست منظمات متعلمة فانه يرى انه من الرغم أن هذه المؤسسات لديها مستويات عالية و القدرة على توليد المعرفة علميا. كما تشير دراسات أخرى أن هذه الجامعات لم تنجح في الماضي ان تتصف بخصائص المنظمة المتعلمة، مثل قابلية قياس النتائج، تحديد الأولويات، الاستفادة من توظيف المعلومات. وان أغلبية الجامعات فشلت أن تتميز وتتحول الى منظمات متعلمة. وبالمقابل تعد الجامعات مؤسسات بحثية تقوم بعدة وظائف ومنها إنتاج المعرفة ورأس المال الفكري لهذا لا بد عليها من مواجهة التحديات والتحول الدولي من خلال تحسين جودة عملياتها واستخدام طرق ومداخل جديدة أكثر فاعلية في ادارة منظومتها الأكاديمية، لهذا وباعتبارها منتجة للمعرفة والكفاءات العالية والمهارات المتخصصة، لقد اعتمدت الخرائط المعرفية من طرف العديد من المنظمات المتعلمة ونذكر منها: المدارس والمؤسسات التربوية والجامعات، حيث تعد عملية إعداد وتنمية قدرات ومهارات طلاب الدراسات العليا مثلا في غاية الأهمية، وأن هؤلاء الطلاب باحثون وأعضاء هيئات التدريس المستقبل، وهم الذين

يساهمون في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية، لهذا تفرض متطلبات الحياة على هؤلاء الطلبة ممارسة التفكير، مما يفرض عليهم أيضا الأخذ بالاستراتيجيات التي تساعدهم على تنمية التفكير. حيث أشار (Wathins & Marshck, 1993) أن استراتيجية إدارة المعرفة ضرورة لطلاب التعليم الجامعي والدراسات العليا وذلك للتغلب على المعرفة المعقدة، وهذا ما أكدته الأشكال السابقة في دور خرائط المعرفة في حل الإشكاليات المختلفة.

ولقد أكد المؤتمر السادس الدولي لخرائط المعرفة والذي انعقد في البرازيل 2014 على التربويين المهتمين باستخدام خرائط المعرفة بكافة صورها على اكتشاف الإمكانيات المتزايدة لخرائط المعرفة واستخداماتها المتعددة، سواء كانت خرائط رقمية أو الكترونية، حيث تعد هذه الأخيرة هي الأكثر استعمالا، لتسيير التعليم وتخطيطه وتقييم التعلم، بناء ملفات الانجاز، حل المشكلات، التعلم بالمشروعات، وهذا ما يؤكد الشكل التالي الذي يعتمد على توزيع المعرفة:

الشكل رقم (07): مخطط توزيع المعرفة



المصدر: <http://izabellequentin.wordpress.com2012>

يطبق هذا النوع من الخرائط في الجامعة على مستوى إدارة مشاريع البحث بحيث هناك عدة مشاريع يحتوي كل مشروع على عدة تخصصات ولكل مشروع هدف محدد واستراتيجي، بالنسب للسنة الدراسية 2017 / 2018، يوجد 11 تخصص على مستوى كلية العلوم

الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وعدد الطلبة هو 47 طالب، موزعين حسب التخصصات المحددة من طرف الوزارة وهذا حسب الجدول التالي:

جدول رقم (01): تخصصات مشروع البحث للسنة الدراسية 2017/2018

التخصص	عدد الطلبة
ميزانية	3
ادارة مصرفية	3
محاسبة	3
الذكاء الاقتصادي ونظم المعلومات	3
ادارة الموارد البشرية	3
تدقيق ومراقبة التسيير	3
تجارة دولية	3
الطرق الأمثلية في الاقتصاد	5
ادارة اعمال ورقمنة	5
التحليل الاقتصادي والاستشراف	3
العلوم المالية والمصرفية	3
المجموع	47

تحتوي مشاريع البحث على تخصصات يتوزع فيها الطلبة حسب تخصصاتهم ومؤهلاتهم، ويتم العمل وفقا للأهداف الاستراتيجية المسطرة، حسب المخطط الاستراتيجي للمعرفة المحدد من طرف الوزارة وهذا ما يترجم الخرائط المعرفية المنمذجة وفق برامج عمل مدروسة.

كما توجد أشكال أخرى من خرائط المعرفة والتي تساعد في طرح حلول لمشاكل ومحاولة إيجاد أهم الممرات من أجل عرض الحلول الممكنة واختيار الحل الأنسب ثم مراجعة هذه الحلول. حيث يعتمد على الخرائط المعرفية بكثرة في البحوث العلمية والأكاديمية، خاصة في اعداد أطروحات الدكتوراه حيث يكون عليهم أن يجد حلول لإشكاليات محددة وفي هذا الإطار، أجريت الدراسة استكشافية على طلاب الدراسات العليا وما بعد التدرج في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير للفترة 2017-2018، بلغ عدد العينة المدروسة 14 طالب، تخصص إدارة الموارد البشرية، إدارة أعمال ورقمنة، محاسبة، إدارة مصرفية ومالية. واعتمادا على أسلوب المقابلة وطرح الأسئلة والنقاش المباشر. تمثلت محاور الدراسة في مدى استخدام خرائط المعرفة في بحوثهم ودراساتهم العلمية والأكاديمية.

وكانت المحاور الأساسية لهذا النقاش كالتالي:

- تسيير المعرفة، توزيع المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة.
- حل المشكلات، الوصول إلى حلول، اختيار البدائل.
- تنمية التفكير، وضع استراتيجيات لتنمية التفكير والبحث من أجل التغلب على المعرفة المعقدة.

وجاءت نتائج الاستقصاء كما يلي:

- استخدام 90% منهم لخرائط المعرفة دون إدراك أن ما يقومون به هو خرائط معرفة ذهنية ورقمية، أي عدم استخدامهم لمصطلح خرائط المعرفة.
- 75% استخدام نماذج وخرائط معرفية في تسيير بحوثهم، وذلك من خلال طرح الإشكالية، فصل المتغيرات، تحديد عينات الدراسة ووضع نموذج الدراسة والبحث.
- انتماء 80% من الطلبة إلى فرق بحث، وبالتالي هناك برامج وتصاميم في العمل البحثي، حيث يستخدمون خرائط المعرفة من الشكل توزيع المعرفة فيما بينهم لتحقيق أهداف البحث لفرق البحث من أجل تحقيق الإنتاج العلمي المطلوب.
- 100% من الطلاب لهم الاستعداد الكافي لمعرفة مصطلح خرائط المعرفة الذهنية والرقمية.

الخاتمة

ومن النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة الاستكشافية:

- أن بناء الخرائط المعرفية يتطلب التشارك مع الآخرين، ومنه يتطلب مهارة في التفاوض والاتصال، مما يشجع الطلاب على تطوير إطارهم المفاهيمي والمعرفي.
- العمل في فريق يشجع الإنتاج العلمي للطلبة خاصة عن توزيع المعرفة والتشارك الجماعي.
- أن خرائط المعرفة تساعد وتساهم في شرح وفهم المواضيع خاصة إذا كان التصميم جماعي وتساعد على الفهم الأكبر للمحتوى.
- أكدت هذه الدراسة أن العمل التشاركي على خرائط المعرفة حقق مخرجات تعلم أعلى.
- أن توفير استراتيجية لخرائط المعرفة تمكن المتعلم الباحث من تبادل الأفكار مع الآخرين، وتحديد وحصر المشكلة، وإيجاد الحلول الممكنة لها.
- يتعامل المتعلم مع كم كبير من المعارف والمعلومات ويحتاج إلى القدرة على التركيب والفرز والربط بين العناصر المختلفة، لهذا فهو دائما بحاجة إلى تقنيات الرسم والتخطيط من أجل تحسين الرؤية وتحديد المشكلة التي تسهل عملية الحصر وإيجاد الحلول الممكنة.

- أن بناء المعرفة يكون تشاركيا من خلال خرائط المعرفة.
- أن بناء رأس مال فكري في منظمات معرفية متعلمة، يكون بناء فعال وصناعة جيدة لهذا العنصر وهذا من خلال تقنيات حديثة ومتطورة وعلمية مثل خرائط المعرفة.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

الحبيب مصدق جميل، (1985)، التعليم والتنمية الاقتصادية، الدار الوطنية للتوزيع والاعلان، بغداد.

- العنزي سعد على، احمد علي صالح، (2009)، ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري للنشر، الاردن.

المقالات:

- ايمان زكي، (2016)، مهارات انتاج المعرفة الرقمية وأثرها على تنمية مهارات التفكير، مجلة الدراسات العربية، العدد 78.

المراجع باللغة الأجنبية:

Livre :

- Daft,R.L,(2001), Organization:theory & design, 7ed, south we stein,ohio.
- Remo AslakBurkhard, (2005), towards a Framework and model for knowledge visualization: synergies between information and knowledge.
- Senge,PM,(1994), the fifth discipline: field book,strategies and tools for bulding a learning organization,Doubleday New York.
- Sveiby,K, (1988),intellectual capital thinking ahead, cap,Australian.
- Wathins, K, &Marshck, V,(1993),sculpting the learning organization, Alexandria,American society for training and development.
- Marquardt, M.J; Bulding the Learning Organization, Palo Alto, USA: Davies-Black. Inc. Publisng, 24, 2002.
- Biesalski, E, (2004), knowledge management and E-human resource management.
- Havard business review, (2004), the HBR List; break through ideas for 2004.

These:

- Tricot, (2006),cartographiesémantique des connaissances, these de doctorat,université de Savoie.

Article :

- Lebraty .J.F, (2004),etautres,bais cognitifs:quel status dans la prise de décision assistée, Vol 9 N° 3.
- Aubertin,G,Boughzala,I.Ermine, J-L,cartographie des connaissancescritiques,revue des sciences et études des technologies de l information, série RIA-ECA,Vol 17, N° 12, édition Lavoisier.
- Blang& M, (1976), The empirical status of human capital theory: as lightly jaundiced survey;journal of economic literature.
- Alavie, M, Leinder, D, (2001), knowledge management systems:conceptual foundation and research issues,MISQ,Vol 25, N° 01.
- Marquardt,B, (1996),Learning to change:an information prespective on learning organization, business quarterly, Vol61, N° 02.
- Petty &Gutrie, (2000),Intellectual capital literature review,measurement reporting and management,journal of intellectual capital,Vol 01, N° 02.
- Zack. M, (1999), developing a knowledge strategy,californiamanagment review,Vol41, N° 3.
- Dudzert, A, (2007), cartographies des connaissancesetgestion des ressources humaines: exemple de ambigüité cognitive des systemes de gestion des connaissances, revue systèmed'information.

Site Web :

- Addleson,M, (1988), what is learning organization, [http:// posgmu.edu/home/perspectiv's](http://posgmu.edu/home/perspectiv's).
- Foser, (2001),developing a learning organization,three critical elements,<http://www.fpc.edu/strategic>.
- Carte de connaissances (Logiciel Mot. Profetic. Org) Consulted 24-03-2019
- <http://Izabellequentinword press.com>