

واقع الإقتصاد المعرفي في إقليم كردستان (الشركات الإنشائية في مدينة هولير نموذجاً)

شاسو هيمن مجيد
ماجستير في العلوم الإدارية

الملخص:

يتناول البحث موضوعاً مهماً في هذا العصر الذي سميّت بعصر المعرفة، والذي يتعلق بالحياة الإقتصادية للكيانات الإجتماعية المختلفة الموجودة على كوكب الأرض ومستقبلها، والتي منها إقليم كردستان، حيث وفي ظل ما أحدثته ثورة التقنيات والمعلومات من تطور سريع في مختلف المجالات، أصبحت القدرة الإنتاجية و عمليات التقدم تعتمد على قدرة الإبداع والإبتكار وتحويل المعلومات إلى معرفة ومنها إلى منتج متميز. من هنا وعلى خلفية ما سبق، حددت إشكالية (عدم وضوح الواقع التي عليه الإقتصاد المعرفي ومكانته في إقليم كردستان)، مشكلة لهذا البحث. ويستمد البحث أهميته من أهمية الإقتصاد المعرفي الذي أصبح محورياً مصيرياً لنقاشات كثير من دول العالم ونخبها المهتمة بمستقبلها. كما ويهدف البحث الى الكشف عن واقع الإقتصاد المعرفي في إقليم كردستان، من خلال قياس مستويات التركيز على مؤشراتته الأساسية ومديات الإهتمام بها والحرص في تطبيقها. كما ويعد البحث من البحوث الوصفية، والتي عولجت ميدانياً عبر الإستعانة بـ(الأسلوب المسحي/الإستبيان) لإدراك حال الإقتصاد المعرفي في إقليم، وفقاً لما يراه المبحوثين الذين هم أساساً جزء من الكوادر القيادية والمسؤولة في إدارة تلك الشركات المبحوثة. أما مجتمعه، فيتكون من جميع القيايين في إدارة المنظمات الإنشائية في أربيل، حيث إختيرت عمديا منها، مايمثلون (١٥) منظمة منها من القيايين البالغ عددهم، (٧٥) فرداً، عينة لهذا البحث. ومن أهم إستنتاجاته هي، قلة الإهتمام نسبياً بمؤشر الإستثمار في الرأسمال البشري، والذي يعد من العوامل الحاسمة لأدارة العمليات التحولية للإقليم بهذا الإتجاه و الحاقه بماكنته الإستراتيجية، حيث من دونه تتوقف عجلات هذا التحول وعزائمه. أما أهم الإقتراحات التي قُدمت هي، وجوب قيام الشركات المبحوثة بالتركيز الأدق والأوسع في تعاملها مع الجديد من التقنيات المتطورة وفهمها بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهدافها.

الملخص الكردي (بوخته):

ئەم توێژینەوویە تاتووی بابەتییکی زیندووی ئەم سەردەمە دەکات کە بە سەردەمی ناسداری ناسراوە و پەییوەستە بە داھاتوو و ژیانی ئابووریانە ئەو قەوارە کۆمەڵایەتیانە گۆی زەویەو و ھەریمی کوردستانیش لە ناویاندا. ئەوھش لە سایە ئەو گۆرانکارییە خێرایانەدا کە شۆرشێ تەکنۆلۆژیای زانیاری لە بواری جیاجیاکاندا بەرھەمی ھێناون وتیایدا کۆی تواناکی بەرھەمھێنان و کردەکانی پێشکەوتن پشت بە تواناکی داھێنان و دۆزینەو و زانیاریەکان و گۆرینیان بۆ ناسداری و پاشانیش، بۆ بەرھەمی ديار و ناوازە. ھەر لەویشەو و بەپشتبەستن بەو زانیاریانە پێشتر خانە روو، (ناوونی دۆخ و پێگە ئابووری ناسداری لە ھەریمی کوردستاندا)، وەك كێشە ئەم توێژینەوویە دیاریکرا.

بايەخی توێژینەووەکەش لە بايەخی (ئابووری ناسداری) * یەو، کە بەگۆرە تەنیا توێژینەووەکە، سەرچاوە دەگرت و بۆتە تەوهریکی چارەنووسسازانە مشتومرێ زۆریکی ولاتانی جیھان و بژاردە بايەخدەرەکی بە داھاتوویان. ھاوکات، ئامانجەکەشی بریتیە لە ئاشکراکردنی دۆخی ئابووری ناسداری لە ھەریمی کوردستاندا، لەرپی پێوانەکردنی ئاستەکانی جەختکردن و بايەخدان بە ئامازە بنەرەتیەکانیەو، سەرھرای سووریونیش لە بەجیگەیاندا. توێژینەووەکەش توێژینەوویەکی (وەسفی) یە و لایەنە (کردەنی) یەگەشی بەپێی ریکاری (پومالکاری) و لەرپی ئامرازی (راپۆینامە) وە تاتویدەگرت، واتە تیروانینی ئەو بەرژێرانە دەکریتە بنەمای ناسین و دیاریکردنی دۆخ و پێگە ئابووری ناسداری لە ھەریمی کوردستاندا کە لە بنەرەتدا ھەر خۆیان بەرپرسی بالای بەرپۆەبردن تیااندا و کۆمەڵی توێژینەووەکەش، کۆی بەرپرسە بالاکانی بەرپۆەبردنی کارگە خانسازەکانی شاری ھەولێرن و مشتەکەشی بەرپرسی بالای (۱۵) کارگە ئەو کارگانە یە و ویستەمشتە یە (*) و ژمارەشیان (۷۵) کارمەندە.

لە گرنگترین لیکەوتەکانی ئەم توێژینەوویە، فەرامۆشکردنی رێژەبیانە و بەرھێنان لە سەرمايە مرۆپیدا، کە یەکیکە لە ھۆکارە کاراکی کردەکانی پەییوەستبوون بە ئابووری ناسداریەو تەنیا لەرپی کۆمەڵی ناسدار و بەپشتیوانی ژینگە یەکی لەبار چیدەبیت و لەگرنگترین پێشنیارەکانی توێژەریش ئەو یە کە، پێویستە کارگە بەرتوێژەکان و ھاوشیووەکانیان جەختی بەھێزتر و وردتر و فراوانتر بکەن لە پەییوەندیاندا بە تەکنۆلۆژیای نوێ و پێشەووتوو و بەشیووەکە خۆیان بگۆونجین لەگەڵیدا کە کەلکی بۆ ئامانجەکانیان ھەبیت.

Abstract:

This research deals with a vital subject in this age called the era of knowledge, which relates to the economic life of the various social entities on the planet and its future, including the Kurdistan region. As the revolution of technology and information has resulted in rapid development in various fields, Productivity and progress depend on the ability to innovate, innovate, transform information into knowledge, and ultimately transform it into a distinct product. Hence, on the

* الإقتصاد المعرفي.

* عینة عمدية.

background of the above, the dilemma (lack of clarity of the reality or situation that the cognitive economy and its status in the Kurdistan region), a problem for this research.

The research derives its importance from the importance of the only variable represented by the knowledge economy which has become a strategic focus for the discussions of many countries of the world and their elites interested in their future. The research aims to uncover the reality of the knowledge economy in the Kurdistan region by measuring the levels of focus on its main indicators and the levels of interest in them and the keenness in their application.

This research is descriptive research, which was addressed in the field through the use of survey method to understand the state of the knowledge economy in the Kurdistan Region, according to the respondents who are mainly part of the leading cadres responsible for managing these companies.

The research community consists of the leading cadres in the management of the construction organizations in Erbil. Five of the leading individuals (75) were selected from the sample.

One of the most important conclusions of the research is that the interaction with the knowledge economy and transformation towards it is only in the folds of a knowledge society supported by an appropriate environment. The most important suggestions made by the researcher are that the research organizations should focus more and more on dealing with the new technology of sophistication and harmony With it in a way that contributes to the achievement of its objectives.

المقدمة:

يعد اقتصاد المعرفة من المفاهيم الحديثة نسبياً في المجالات الاقتصادية والإدارية، وخصوصاً في البلدان النامية، وهو من ضرورات تحسين وتطوير المستمر، حيث أصبحت المعرفة قوة دافعة وموجهة لاقتصاد العصر. أي إنها من بين أهم الوسائل الحيوية التي تعتمد عليها في المصانع والشركات والمكاتب وغيرها من القطاعات الإنتاجية والخدمية من أجل الوصول إلى مستويات رفيعة من الإنتاج، كما ونوعاً، فضلاً عن أنه يعد مصدراً حيوياً لمضامين الإتصال الذي يتم عبر شبكات المعلومات ومعالجتها عن طريق تقويم البرمجيات المعدة لهذا الغرض، أي لمعالجة تلك المضامين.

وأخيراً، وبفضله، تقل المسافات ويتلاشى الخطوط الجغرافية بين الوحدات السياسية والاجتماعية والعقائدية وغيرها، إضافة إلى تحسين نوعية الحياة بمجالاتها المتعددة والمتباينة، كنتاج لخسارة الموجودات المادية المرتقبة، قيمتها وأهميتها السائدة.

وانطلاقاً من ما تقدم يمكن تسليط الضوء على واقع هذا الفرع من الإقتصاد، من خلال ما يأتي:

أولاً: منهجية البحث

١. مشكلة البحث:

إن إرهاصات الهزة المعلوماتية والمعرفية التي تجاوزت توقعات العقل السائد، طالت معظم ميادين حياة الإنسان المختلفة وفي مقدمتها الميدان الإقتصادي، إذ ظهر مفهوم غريب إلى حد ما على ثقافتنا الإقتصادية الذي يحمل في طياته العديد من المؤشرات التي تؤدي إلى رفع قيم المؤسسات والدول، إي الإقتصاد المعرفي أو إقتصاد المعرفة

(Knowledge economy)، حيث أصبحت المعرفة عاملاً تنافسياً مهماً ومؤثراً في حياة الشركات والتجمعات الإنتاجية المتعاملة بالافكار والاتصالات والعلاقات، فضلاً عن متاجرتها بالخدمات المالية والاستثمارية وغيرها المعتمدة على التقنيات (Technology).

من هنا، وللضرورة التي أنتجتها التغيرات الهائلة في ميادين الحياة المختلفة في إقليم كردستان وفرضها واقعاً جديداً، إرتفعت سقف حاجات الناس ورغباتهم، والتي أدت إلى جذب العديد من الشركات والمنظمات، وفي مقدمتهم الإنشائية منها، لإستغلال هذا الواقع الجديد، حاملين شعار (الدقة والجودة العالية وبأقل التكاليف)، والذي يستحيل تحقيقها إلا من خلال صرح إقتصادي مبني على التطبيقات المعرفية وخدماتها، وفي مختلف القطاعات.

وإنطلاقاً من ما عرض، حدد إشكالية (عدم وضوح الحالة التي فيه الإقتصاد المعرفي في إقليم كردستان وواقع مكانته)، مشكلة لهذا البحث، والتي يمكن توضيحها من خلال التساؤلات الآتية:

- أ. ما مدى إستخدام الشركات المبحوثة لتكنولوجيا المعلومات؟
- ب. ما مدى إهتمام الشركات المبحوثة بالأبحاث والتطوير؟
- ت. ما مدى تركيز الشركات المبحوثة على الأداء التنظيمي؟
- ث. ما مدى تركيز الشركات المبحوثة على تحفيز العاملين؟
- ج. ما مدى حرص وجدية الشركات المبحوثة على إعداد وتدريب العاملين فيها.
- ح. ما مدى تركيز الشركات المبحوثة على إستثمار الرأسمال البشري؟

٢. أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية الإقتصاد المعرفي ودوره في حياة المجتمعات الإنسانية في هذا العصر، ومنها مجتمع الإقليم، إضافة إلى أهميته الميدانية التي يمكن أن يخدم شركات الإقليم في أهدافها، عبر النتائج والإستنتاجات الموضوعية ومقترحاتها المتعلقة بواقع هذا الفرع الإقتصادي وحثهم على معالجة فجواتها التطبيقية، فضلاً عن أهميتها الأكاديمية للعاملين والدارسين والباحثين في الإختصاصات ذات العلاقة بمضمونها.

٣. أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على واقع مؤشرات الإقتصاد المعرفي في إقليم كردستان، ذلك من خلال مدى إهتمام الشركات المبحوثة بها وحرصها على تقويتها.

٤. فرضيات البحث :

قام الباحث بصياغة فرضيتين، أولهما تتعلق بمستقبل الإقتصاد المعرفي في إقليم كردستان، والثاني تتعلق بالأهمية الترتيبية لمؤشرات الأقتصاد المعرفي، وفق طلبعة الإعتماد عليها من قبل العينة المبحوثة، وهما:

- أ. إن المعطيات المنظورة تشير إلى تحول إقليم كردستان نحو الإقتصاد المعرفي.
- ب. تتباين الأهمية الترتيبية لمؤشرات اقتصا المعرفة بتباين طبيعة الاعتماد عليها من قبل العينة المبحوثة.

5. نوع البحث ومنهجه:

يعد البحث من البحوث الوصفية، والذي عولج ميدانياً عبر الإستعانة بـ(الأسلوب المسحي/الإستبيان) للتعرف على حال الإقتصاد المعرفي في الإقليم، وفقاً لما يراه المبحوثين، أي الكوادر القيادية في إدارة تلك الشركات المبحوثة.

6. الصدق والثبات:

أ. قياس الصدق الظاهري:

يهدف التأكد من قدرة الاستمارة على قياس متغيرات البحث فقد تم اخضاعها لاختبار الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من السادة المحكمين والخبراء** وذلك للتأكد من صحة الفقرات الواردة في الاستمارة وملاءمتها لتحقيق اهداف البحث واستطلاع الآراء،فضلاً عن وضوحها وشموليتها ودقتها من الناحية العلمية.

ب. ثبات الردود أو الإجابات:

لتحقيق ثبات الردود، وباستخدام الإختبار الذاتي (الثبات عبر الزمن)، وبموجب معادلة (هولستي)، حُقيقت نسبة مقبولة علمياً، أي (٨٧.١٨٪)، ليدل على ثبات آراء المبحوثين تجاه عبارات الإستبانة، وفق المعادلة الآتية:

$$\text{معدل الثبات} = 100 \times \frac{2 \text{ (العبارات الثابتة في المرتين)}}{24 \times 2} = 100 \times \frac{2 \text{ (العدد الكلي للعبارات)}}{39 \times 2} = 87,18\%$$

7. نطاق البحث:

شملت نطاق البحث المجالات الأساسية المتمثلة في المجال المكاني أولاً، والذي تجسد في مركز مدينة هولير وتحديداً الشركات المحلية والأجنبية العاملة فيها، بهدف الحصول على البيانات الميدانية، والمجال الزمني ثانياً، وهو مفتوح، والذي يتجسد في الفترة الواقعة بين تأريخ إنشاء المنظمات المبحوثة ولحد الآن، والمجال البشري ثالثاً، والمتمثل في الكوادر القيادية الأساس ومعاونيهم في إدارة المنظمات المبحوثة وبالغلة عددهم (٧٥) فرداً.

8. مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع هذا البحث من مسؤولي الإدارة الأساس بأقسامها المختلفة ومعاونيهم في المنظمات الانشائية في مدينة اربيل كمجتمع الدراسة. أما فيما يتعلق بالعينة، فضل الباحث وبشكل عمدي، اختيار المبحوثين المتمثلين في الكوادر القيادية الأساس بأقسامها المختلفة ومعاونيها لـ(١٥) منظمة من المنظمات الإنشائية الموجودة في مدينة هولير، وبالغلة عددهم (٧٥) مبحوثاً وكما وضحت في جدول(١)، كعينة للبحث، ذلك لـ:

١. الاهتمام الكبير من قبل الناس بمنتجاتها، وخصوصاً في ظل ازمة السكن التي تواجهها المدينة.
٢. إستمرارها في تقديم المنتجات للمجتمع، رغم شدة منافستها من قبل المنظمات الأخرى.

** وهم السادة :

- الأستاذ الدكتور درمان سليمان صادق، المتخصص في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة دهوك .
- الأستاذة المساعدة الدكتورة أحلام إبراهيم ولي، المتخصصة في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة صلاح الدين/أربيل.
- الأستاذ المساعد مظفر أحمد علي، المتخصص في العلوم الإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة صلاح الدين/ أربيل.

٩. الدراسات السابقة:

١. دراسة (Peter) 2002:

تناولت هذه الدراسة موضوع (تطوير التعليم العالي و دوره في بناء الإقتصاد المعرفي)، ذلك عن طريق إستخدام المنهج الوصفي المسحي وأداته (الإستبيان)، حيث توصلت إلى العديد من الإستنتاجات، أهمها، (إن التعليم هو الركيزة الأساسية للتوجه نحو الإقتصاد المعرفي، وإفتقار جامعات جنوب افريقيا الى آليات التحول نحو الإقتصاد المعرفي). أما أهم توصياتها هي (ضرورة تنمية الثقافة الداعمة لدى الجامعات المبحوثة و تفعيل النماذج التي تقود الي الإقتصاد المعرفي، والاستفادة من التجارب الحية للعمداء و بلورتها بالشكل الذي يساهم نقلها للاخرين كدروس حقيقية في مجال تطوير التعليم).

ب. دراسة (ديفيد و فوراي) 2002:

تناولت هذه الدراسة المنشورة في المجلة الدولية للعلوم الإجتماعية في عام ٢٠٠٢، والتي كانت بعنوان (مقدمة في إقتصاد مجتمع المعرفة)، حيث أستعرضت فيها المواضيع المتعلقة بتطور الإقتصاديات القائمة على المعرفة، حيث وثق الباحثان ظهورها من منظور تاريخي، إذ طرحا إطاراً نظرياً يميز بين المعلومات والمعرفة من خلال وصفهما لطبيعة هذه الإقتصاديات. ومن أهم النتائج التي وصلا إليها هي إرتباط الإقتصاد المعرفي بتوافر المهارات والخبرات العلمية والتقنية العالية، فضلاً عن إستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مكثف.

ت. دراسة القيسي (٢٠١١) :

تناولت هذه الدراسة موضوع (ملامح الإقتصاد المعرفي المتضمنة في محتوى مقررات العلوم الشرعية في مشروع تطوير التعليم الثانوي بالملكة العربية السعودية)، ذلك عن طريق إستخدام المنهج الوصفي المسحي وأداته (الإستبانة)، حيث توصلت إلى العديد من الإستنتاجات، أهمها، (وجود قائمة بالمجالات الفرعية للملامح الإقتصاد المعرفي المتضمنة في محتوى مقررات العلوم الشرعية في مشروع تطوير التعليم الثانوي، ووجود إختلاف في آراء المختصين حول كفاية مجالات الإقتصاد المعرفي المتضمنة في محتوى مقررات العلوم الشرعية في مشروع تطوير التعليم الثانوي). ومن أهم توصياتها هي (ضرورة تعزيز مجالات ملامح الإقتصاد المعرفي التي ظهرت نسبة تضمينها متدنية حسب نتائج تحليل المحتوى، واعادة النظر في محتوى مقررات العلوم الشرعية بحيث يراعي ذلك في توزيع ملامح الإقتصاد المعرفي حسب اوزان محددة مسبقاً).

وأخيراً ومن خلال التركيز على تلك الدراسات السابقة، يمك ملاحظة الآتي:

١. أكدت جميعها على ضرورة التحول نحو الإقتصاد المعرفي، ذلك لماكبة التطورات الكبيرة في الحقول المعرفية والمعلوماتية في هذا العصر.

٢. أشارت أغلبية الدراسات السابقة لمخاطر الإبتعاد عن هذا التحول و غرض النظر عنه.

أما أهم ما يميز هذا البحث عن تلك الدراسات السابقة، هي تركيزه على الإهتمام الجدي بالمؤشرات الأساسية للإقتصاد المعرفي ويعتبرها من المفاتيح الأساسية للإلتحاق به والتفاعل معه.

جدول (١): تعريف بالمنظمات الانشائية (عينة البحث)*									
ت	إسم الشركة	التأسيس	إستثمارات موزعة	إستثمارات معادة	ت	إسم الشركة	التأسيس	إستثمارات موزعة	إستثمارات معادة
١	Empire Group	٢٠٠٧	٦	٦	٩	خوشناو	٢٠٠٩	٦	٥
٢	Italian City	٢٠٠٧	٦	٦	١٠	جيهان	٢٠١١	٦	٥
٣	بيابان	٢٠٠٧	٦	٤	١١	هيو	٢٠١٢	٦	٤
٤	Zagros Group	٢٠٠٧	٦	٤	١٢	M.R.F Group	٢٠١٢	٦	٦
٥	دارين	٢٠٠٨	٦	٥	١٣	Land Group	٢٠١٢	٦	٥
٦	Green Land	٢٠٠٩	٦	٥	١٤	Golan Park	٢٠١٢	٦	٥
٧	Naz City	٢٠٠٩	٦	٥	١٥	كار كروب	٢٠١٢	٦	٥
٨	Sadaf	٢٠٠٩	٦	٥	-	-	-	-	-
المجموع الكلي									
								٩٠	٧٥

ثانياً: الإطار النظري للبحث

١. مفهوم الإقتصاد المعرفي:

يعد هذا المفهوم، من المفاهيم حديثة النشأة، لكنه رغم ذلك نضج ونمى بسرعة غير متوقعة، وخصوصاً في العالم المتقدم، إذ يشير إلى التغير النوعي الحاصل في المعنى الموضوعي لعمليات الإنتاج التقليدية وتدايها الإنتاجية المختلفة، أي الانتقال من تحرير الموجودات المادية إلى تحرير الموجودات اللامادية، حيث تكون المعرفة هي المحور البنيوي للعمل وليس مجرد اداة له^(١). وقد أطلقت عليه تسميات مختلفة ومتعددة منها (الاقتصاد الرقمي، اقتصاد المعلومات، اقتصاد الانترنت، الاقتصاد الافتراضي، الاقتصاد الالكتروني، الاقتصاد الشبكي، الاقتصاد اللاملموسات)^(٢).

وقد ظهرت العديد من الآراء والتعريفات حول الإقتصاد المعرفي، حيث لم يتفق أصحابها على تحديد تعريف جامع مانع لهذا النوع من الإقتصاد، الا انها متوافقة في جوهرها، ولعل السبب في هذا يعود الى حداثة هذا الحقل الذي ما زالت معظم مفاهيمه في طور التكوين والتبلور، فضلاً عن تعدد أبعاده، فهناك إرتباط وثيق بينه، أي الإقتصاد المعرفي (Knowledge Economy) و غيرها من المفاهيم، مثل الاقتصاد القائم على المعرفة واقتصاديات المعرفة واقتصاد المعلومات واقتصاديات البحث واقتصاديات الابتكار وحضارة التكنولوجيا العالية. وللإطلاع على مايراه الباحثون بشأن هذا الإقتصاد النامي، نعرض التعاريف الآتية:

- يقول بصدده البنك الدولي:^(٣)

* المصدر: سجلات الهيئة العامة للاستثمار في حكومة إقليم كردستان.

أنه الإقتصاد الذي يحقق إستخداماً فعالاً للمعرفة من أجل تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية، وهذا يتضمن جلب وتطبيق المعارف الأجنبية، فضلاً عن تكيف وتكوين المعرفة من أجل تلبية إحتياجاته الخاصة.

- ويعرفه أحد الباحثين بقوله:^(٤)

أنه الإقتصاد الذي يولد الثروة عبر عمليات وخدمات المعرفة (الإنشاء، التحسيس، التقاسم، التعلم والتطبيق، إستخدام المعرفة بأشكالها) في مختلف القطاعات، معتمداً على الأصول البشرية واللاملموسة، وفق قواعد وخصائص جديدة.

- ويعبر عنه (M.Parken) بقوله:^(٥)

أنه دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة وحوافز الأفراد لإكتشاف تعلم فهم المعرفة والحصول على ما يعرفه الآخرون.

- ويقول بشأنه منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية:^(٦)

إنه ذلك الإقتصاد المبني أساساً على إنتاج ونشر وإستخدام المعرفة والمعلومات.

- ويعرفه ربحي بما يأتي:^(٧)

وهو الإقتصاد الذي تحقق المعرفة فيه، الجزء الأعظم من القيمة المضافة.

- ويعرفه (Daft) ويقول:^(٨)

وهي عمليات تراكمية للمعلومات والخبرات لدى الافراد أو المنظمات، عن طريق اضافة ما تكسبه من المعلومات الجديدة وإضافتها الى خبراتهم وأفكارهم وخلفياتهم الثقافية السابقة، بنوعيتها المرئي الذي يسهل التعبير عنها واللامرئي الذي يصعب التعبير عنها ونقلها للآخرين.

من هنا، وبالإعتماد على فهمنا لما سبق، يمكننا القول بـ (أن الإقتصاد المعرفي ماهو إلا إقتصاداً منتجاً للثروة عبر إنتاجها للمعرفة و تخزينها وتوظيفها في مختلف المجالات بإتقان).

٢. سمات وخصائص الإقتصاد المعرفي:

يتسم الإقتصاد المعرفي بإمكانية الإبتكار، إذ أنه ليس مصدراً بنويماً للثروة وحدها، وإنما هو اللبنة الأساسية للسمة النسبية التي إكتسبها هذا الإقتصاد، حيث أن وسيلته الأساسية في تجسيد الكفاءة الإنتاجية والتوزيعية والتحسينات الإنتاجية، كما ونوعاً، إضافة إلى وفرة الإختيار بين مختلف السلع والخدمات، هي المعرفة. من هنا وبشكل عام يتسم الإقتصاد المعرفي بالآتي:^(٩)

أ. أنه إقتصاد مفتوح ولا توجد أية عراقيل زمكانية أمام من يرغب التفاعل معها.

ب. إن المعرفة متاحة للجميع، وفق الطلب والإحتياجات وبشكل متزايد، والتي يمكنهم من إتخاذ القرارات، فرداً وفئات، بصورة أكثر منطقية وتوازناً وفي مختلف ميادين حياتهم.

ج. لم يعد الفرد في المجتمع مستهلكاً مجرداً للمعلومات، بل أنه صانعا ومبتكراً لها أيضاً،

د. إنه إقتصاد مرن، إذ أنه يتمتع بإمكانيات كبيرة للتكيف معمايستجد من المتغيرات المختلفة.

هـ. يتمتع بإمكانيات تطويرية وتواصلية وتجديدية كبيرة مع الاقصادياتالتواقفة للإندماج فيه.

و. له القدرة على الابتكار و التحديث وتوليدال منتجاتال معرفية وغير المعرفية.

- ز. تنوع ميادين خلق القيمة المضافة فيه وتعدده وتجده.
- ح. سيادة الخدمات على الصناعات و جذبها لقوة العمل.
- ط. إستناده على الذكاء والخيال الواعي، فضلاً عن إمكانياته الإبتكارية وفهمه لأهمية الاختراعات والمبادرات.
- ي. أنه اقتصاد وفرة أكثر منه اقتصاد ندرة، فالمعرفة لا تنضب بالاستخدام، بل تزداد به وتنتشر بالمشاركة.
- ك. خلقه لوظائف جديدة، كالتعليم والإستشارة مثلاً.

أما خصائصه الأساسية، هي:

- أ. تعد المعرفة عامله الرئيسي في الإنتاج.
- ب. التركيز على اللاملموسات بدلا من الملموسات).
- ج. ذو بنية شبكية، والتي وسع إمكانيته للتشارك الداخلي والخارجي، والمؤدي إلى إضعاف دور التشكيلات الرسمية وهرميتها.
- د. ذو بنية رقمية، أي تتعامل وتنقل وتخزن وتواصل وتعالج بالأرقام، على سبيل المثال.
- هـ. ذو كينونة افتراضية.
- و. له أسواق جديدة و نوعية، أي الأسواق الألكترونية التي تمتاز بسرعتها في تدفق المعلومات عن المنتجات و الأسعار.

وهناك إختلافات جوهرية و نوعية بين الإقتصاد المعرفي وغيرها من الاقتصاديات المختلفة، والتي يمكن عرضها في الجدول الآتي:

جدول(٢): خصائص الإقتصاد المعرفي بالمقارنة مع الإقتصاد القديم			
ت	موضوع الإختلاف	الإقتصاد المعرفي	الإقتصاد التقليدي
١	ميدان المنافسة	عالية التنافس	وطنية التنافس
٢	حالة السوق	الإستقرار	التقلب المستمر
٣	حركة العمل	إنخفاض حركة الأعمال	إرتفاع حركة الأعمال
٤	دور القطاع العام	توجيهي	تجهيزي
٥	علاقات سوق العمل	تضامنية ومشاركة	تنافسية
٦	المهارات المطلوبة	شمولية المهارات	محدودية المهارات
٧	التعليم اللازم	التعلم المستمر وبالممارسة	وفق المهام
٨	أهداف السياسات	الأجور والدخول المرتفعة	إحداث فرص التوظيف
٩	العلاقة مع المنظمات الأخرى	الإتحاد والتعاون	مغامرات و مخاطر
١٠	دوافع الميزة التنافسية	التجديد ، الجودة ، النوعية	التكتلات الإقتصادية
١١	المصدر الرئيسي للإنتاجية	الرقمية (اللاملموسات)	الميكنة (الملموسات)
١٢	موجهات النمو	الإبتكار، الإختراع، التجديد، المعرفة	العمل والرأسمال
١٣	ملكية عناصر الإنتاج	لا يمكن نقلها	يمكن نقلها
١٤	الموقف القانوني	صعوبة تطبيقها محليا	سهولة تطبيقها محليا

المصدر: محمد عبد العال صالح وآخرون^(١١)

وأخيراً، ولإتمام المعنى الموضوعي لإقتصاد المعرفة ودلالاته المنطقية، لابد من الإشارة إلى معاني ودلالات كل من المعرفة وادارتها، ذلك نظراً للإرتباط الوثيق بينهما^(١٣)، فإقتصاد المعرفة وادارتها متداخلان تكاملياً، أي إنهما مفهومان متداخلان وظيفياً، حيث يستحيل ذكر أحدهما دون الآخر، فإدارة المعرفة لا تعني إلا إدارة إقتصاد المعرفة، وإقتصاد المعرفة لا يعني إلا إدارة المعرفة، أي إنهما مشروطتان ببعضهما. وهذا ينطبق أيضاً، على العلاقة القائمة بين إقتصاد المعرفة ومجتمعها، أي مجتمع المعرفة، أي هناك علاقة وثيقة جداً بينهما، ذلك لأن التفاعل مع إقتصاد المعرفة والتحول نحوه، لا يمكن أن يتم إلا بوجود مجتمع معرفي يسانده ويزوده بالمناخ الملائم^(١٤).

٣. أهمية الإقتصاد المعرفي:

إن الإقتصاد المعرفي لا يستمد كينونته من أبعاده التاريخية والآنية، بل يستمد من خصوصية دوره المستقبلي المتوقع، فضلاً عن الدوافع التحفيزية للتقدم والابتكار لتجاوز السائد من القيم الإقتصادية الراكدة ونموه بمعدلات سريعة بشكل لامسبوق، ملموساً أو لاملموساً^(١٥) وبرزت أهميته رسخت من خلال دور المعرفة الواضح في تحديد كينونة الإقتصاد وطبيعته ونشاطاته وفي تحديده لوسائل وأساليب وتقنيات المستخدمة فيه، أي في هذا الدور وتوسعه وفي منتجاته، إضافة إلى ما تلبيه من احتياجات وما توفره من خدمات، وبالتالي في مديات تحقيقه لمنافع وعوائد عامة، فرداً ومجتمعاً، وفي سياق ما يحققه للإقتصاد من التطور والإزدهار^(١٦).

أما المبررات المنطقية التي يشجع على تبني هذا الإقتصاد والتحول إليه تتجسد في التطورات السريعة للمعرفة وظهور فروع علمية والجديد من التقنيات والمنتجات^(١٧) والتي من أهمها:

- أ. كون المعرفة العلمية منتجاً في الإقتصاد المعرفي، فضلاً عن كونه الأساس في توليد الثروة وسرعة تراكمها.
- ب. يحسن الأداء والنوعية ويرفع الإنتاجية ويخفض تكاليف الإنتاج، عبر استخدام الوسائل والأساليب التقنية المتقدمة، خصوصاً في ميادين صناعة الأجهزة والالكترونيات الدقيقة وأجهزة الحاسوب وبرمجياته.
- ت. يسهم في خلق فرص العمل، خصوصاً للعمال المهرة والقادرة علمياً وفق التخصص، في الميادين المستخدمة للتقنيات المتقدمة التي يتضمنها الإقتصاد المعرفي وتوليد فرص عمل تتسع باستمرار للعاملين الذين لديهم مهارات وقدرات علمية متخصصة.
- ث. توفير الأساس الضروري والمهم للتحفيز على التوسع في الاستثمار، وخصوصاً في المتعلق بالمعرفة العلمية والعملية بهدف تكوين رأس مال معرفي يساهم في إنتاج معرفي مزدهر ومتزايد.
- ج. المساهمة في تحقيق تغيرات هيكلية واضحة وملموسة في الإقتصاد، والتي منها:
 - زيادة أهمية الإنتاج المعرفي النسبية.
 - التوسع الاستثماري في المعرفة لزيادة رأس المال المعرفي.
 - زيادة أهمية العاملين المعرفيين المتعلقة بالتقنيات المتطورة وإستخدامها.
 - زيادة أهمية الصادرات المعرفية.

وإتماداً على ماسبق، يمكن القول بأن هذا الإقتصاد يملك قدرات هائلة على التكيف مع الجديد من المتغيرات والظروف والمواقف المختلفة المرافقة لتدويل الاقتصاد، وبذلك بات الإنتقال إليه حتمياً والظروف متاحة لذلك، فضلاً عن وجود الدوافع المختلفة لتبنيه، من أبرزها: ^(١٨)

- أ. تنامي دور المعرفة كعنصر هام لمصادر الثروة ومولد رئيسي للقيم المضافة.
- ب. اصبحت الاسواق والمنتجات الاكثر عالمية (العولمة).
- ت. إعتقاد ثورة المعرفة والمعلومات على العمال العرفيون في الإقتصاديات المتقدمة، ونسبتهم ما يقارب ٧٠٪.
- ث. انتشار شبكات الانترنت عالمياً، الأمر الذي حول الكرة الأرضية إلى قرية كونية.
- ج. ظهور مفهوم راس المال الفكري المبني على التعلم وتوليد المعرفة.
- ح. تحرير التجارة العالمية وزوال حدود الدول، والذي اتاح الفرصة لكل انواع الاستثمارات المباشرة اجنبياً.
- خ. التغير التكنولوجي السريع وانخفاض تكاليف النقل والاتصالات محلياً وعالمياً.
- د. المنافسة المتزايدة اجبرت المنظمات على اكتشاف طرق جديدة لزيادة كفاءتها بما في ذلك استخدام اسواق جديدة و في تغير اماكن انشطة انتاجية معينة لتقليل التكاليف.

٤. مؤشرات قياس اقتصاد المعرفي:

من خلال الاطلاع على الادبيات ومن خلال تناول الباحث لمؤشرات اقتصاد المعرفة ولكي نستطيع التعرف على واقع الإقتصاد المعرفي في إقليم كردستان، ذلك عبر مايراه ممثلي المنظمات الانشائية في هولير، إعتمدت الدراسة الحالية على المؤشرات الآتية: ^(١٩)

أ. استخدام تكنولوجيا المعلومات:

يعد الإستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (صناعة البرمجيات ومعدات الإعلام الالي على سبيل المثال)، أساس لتأسيس البنى التحتية للتكنولوجيا ضمن إطار الاقتصاد المعرفي، والتي تعد صناعة ابتكارية قائمة على تصميم ورسم وتنفيذ واختبارى برنامج تشغيل الحاسب الآلي، المزود بمجموعة أوامر وتعليمات للحاسب، ليقوم بجملة أعمال متكاملة، مستهدفاً إدراك نتيجة معينة، وتعتمد هذه الصناعة المنافسة للأسواق العالمية والمرتفعة الأرباح، أساساً على العقل البشري، حيث إن إنتاجه يكون متجاوزاً للزمان والمكان، خاضعاً لمنظومة تسويقية متكاملة وغير ملوثة للبيئة. من هنا ولكي تتفاعل الدول النامية مع إقتصاد المعرفة، ووفق ما رسم لها جمعية الأمم المتحدة للعلوم والتكنولوجيا من أجل التنمية بهذا الصدد، ينبغي عليها التركيز على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ذلك لبناء الصرح التحتي للمعلوماتية، وإن كان مكلفاً، وإلا فإهمالها يكون أكثر تكلفة. ^(٢٠)

ب. إعداد وتطبيق الابحاث والتطوير:

ويقصد به مجموعة من الآليات التي يتم إعتماؤها والأعمال والمشاريع الإبتكارية التي يجري تنفيذها بطريقة منظمة وتكاملية بهدف زيادة المخزون المعرفي والثقافي للبشر، بما في ذلك معرفة الإنسان والبشر واستخدامها لبناء تطبيقات جديدة وتحسين الحياة وزيادة النمو الإقتصادي وتحقيق الأمان ^(٢١)، أي أنه العمل الإبداعي الذي يتم على أسس نظامية بهدف زيادة المخزون المعرفي ومنه معرفة الإنسان والمجتمع وإستخدامها

لإيجاد تطبيقات جديدة^(٢٣). كما وتشكل بيانات ونصوص الابحاث والتطوير، مؤشرات اساسية للإقتصاد المعرفي، إذ أنها تخضع منذ أمد غير قصير، لعمليات جمع منظمة ومعيارية لتلك البيانات، مما يسمح لاجراء تحاليل ديناميكية ومقارنات دولية^(**)، لتمويل البحث والتطوير، حيث تعتمد المقياسة على المبدأ الذي تشمل الأبحاث والتطوير الإختباري، أعمال إبتكارية منهجية بهدف زيادة حجم المعارف التي منها (معرفة الإنسان والثقافة والمجتمع)، فضلاً عن إستخدامها لتطبيقات جديدة. وتشمل الانفاق الحكومي العديد من الكيانات، منها:

١. الوكالات والمكاتب والكيانات الاخرى التي تقدم سلعا وخدمات عامة.
٢. الكيانات المشرفة على السياسات الحكومية والاقتصادية والاجتماعية للبلد.
٣. المؤسسات الخدمية اللاربحية الممولة والمدارة من قبل الدولة.
٤. الشركات والمعاهد المنتجة لخدمات تباع الى الجمهور العام.
٥. التعليم العالي المتمثل بالجامعات والمعاهد بغض النظر عن مموليتها ومدى تبعيتها السياسية وملاحظتها القانونية.

كما وتتولى الشركات المتعددة الجنسية هي الاخرى مهام الانفاق على البحث والتطوير من اجل جعل منتجها ينافس ويتفوق في الأسواق العالمية عبر احتكار براءات الاختراع وشراء الابتكارات الجديدة.^{٢٣}

ت. الأداء التنظيمي:

يعد الاداء التنظيمي من المؤشرات المهمة في قياس نجاح المنظمة في تحقيق اهدافها وقدرتها على الإستمرار والتطور والمنافسة. ولكن تحديده كمفهوم واجه إختلافات جدية و صميمية من قبل الباحثين مبكراً، نظراً لأهميته، والتي أرغمتهم، أي الباحثين، على التركيز عليه وطرحوا بصدده مفاهيم بديله وحاولوا تحديده بدقة، فضلاً عن دراسة العوامل المؤثرة فيه والمحددة له وقياسه، فقد اهتمت أغلب المنظمات الحديثة والقديمة بموضوع الاداء وأصبح نجاح أي منظمة يقاس بمستوى أدائها وغالباً ما يتم تحديد الفروق الواضحة في أداء أعضاء مجموعة واحدة يؤدون نفس العمل، وهذه الفروق قد تكون واضحة تسترعي الانتباه، فلماذا يختلف الأفراد في أدائهم على الرغم من أنهم أحياناً قد يكونون متشابهين من حيث تعليمهم وتدريبهم وخلفياتهم الثقافية وصفاتهم الشخصية.^(٢٤)

من هنا، اصبحنا في مفترق إتجاهات متباينة نحو مفهوم الاداء المنظمي أو التنظيمي، والذي إنسحب على تحديد مؤشرات قياسه أيضاً، فتنوعت المقاييس معها. ولكن مع ذلك، هناك خطوط عامة مشتركة بين تلك الإتجاهات المتباينة، يمكن الإستناد عليها في التعامل الموضوعي معه، أي مع مفهوم الاداء التنظيمي، فضلاً عن مؤشرات قياسه. ولهذا، سيلجأ الباحث الى عرض التعريفين الأكثر توازناً للتحديد النسبي لمفهوم الاداء التنظيمي، أولهما يعرفه بـ (المحصلة لكافة العمليات التي تقوم بها المنظمة، فأني خلل في أي منها لا بد وأن ينعكس على الاداء الذي هو مرآة المنظمة)^(٢٥) وثانيهما يعرفه بـ (القيام بأعباء وظيفية من المسؤوليات والواجبات، وفقاً للعدل المفروض أداءه من الموظف أو العامل الكفاء المدرب).^(٢٦)

** تعد منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية المرجع الأساس للبيانات الدولية القابلة للمقارنة حول الأبحاث والتنمية.

ث. وجود تحفيز العاملين:

وهي عملية تنظيمية قيادية محرّكة للسلوك الإنساني بهدف أداء سلوك معين وبفعالية إعلی، سلباً أو إيجاباً، وخصوصاً إذا كان الحافز مهماً له، أي أنه عملية استثمارية لمؤثرات خارجية بهدف دفع شخص معين نحو سلوك معين بأداء أجدود، سواءً كان هذا الدفع إيجابياً أو سلبياً، أي ان التحفيز هو تشجيع لرفع المعنويات والتنشيط، تحقيقاً لأهداف المؤسسة، وتبدأ بالتأثير الخارجي ولكن نجاحها متوقفة على العوامل الداخلية تتعلق بنفسية الشخص^(٢٧). من هنا وإعتياداً على ماسبق، يمكن القول بأن التحفيز هو مجموعة من العوامل الخارجة عن كينونة الكائن الحي والقائمة على إثارة طاقاته الحركية الكامنة المحددة لأفعاله المختلفة، أي أنه عملية إشباعية لإحتياجات الكائن الحي، العامل مثلاً، بهدف تفعيله لمصلحة المحفز.

ج. فتح الدورات التدريبية والتعليمية:

يركز هذا المؤشر على أهمية الموارد البشرية في عمل النشاطات الاقتصادية وتنميتها وتطوير ، خصوصاً في ظل الاقتصاد المعرفي وما يتضمنه من التقنيات المتقدمة، حيث تسمح لمؤشرات القائمة على البيانات المتعلقة بالتعليم والتدريب بتقييم المعارف والمهارات، أي الرأسمال البشري، المكتسبة عبر التعليم الرسمي. كما ويعد من المؤشرات عالية الأهمية، لما له من تأثير مباشر على المعرفة والتقنيات، والتي تؤدي إلى زيادة المتخصصين في مجالات المعرفة ومنه إلى زيادة الإنتاجية، كما أن مؤشر التعليم والتدريب يسمح بتقديم المخزون والاستثمار في الرأسمال البشري. ويعتمد الدول المتقدمة على التعليم النوعي والدورات المستمرة لألتحاق الموظفين بها لتؤهلهم للعمل أثناء التغيرات الاقتصادية بشكل عام، فضلاً عن مهارات العاملين خصوصاً والخدمات المستحدثة من جراء التطورات التقنية النوعية، إذ برز فيها مفهوم (التعليم عن بعد) الذي يعد دعامة قوية للتعاون المصري بين برامج تعليم المكتبات وعلم المعلومات وإتاحة التوسع في الإستخدام التقني لدعم التعليم واستمراره، عن طريق شبكات الانترنت.

ح. الاستثمار في رأس المال البشري:

يقصد به، كل من (المعرفة والمهارات والقدرات والصفات وغيرها من الخصائص المختلفة) الكامنة والمنتجة في إرتباطها بالنشاط الإقتصادي، التي يأتي بها الفرد إلى المنظمة المنسوب إليها، والتي تصبح رأسمالاً بفضل إستخداماتها الإقتصادية المنتجة والمحققة للثروة فقط، حيث تصبح من أشكال رأس مال المنظمة عبر تأثيرات متعددة ومصادر متنوعة، ويصبح أصلاً لاملوساً ضمن طاقات المنظمة^(٢٨). كما ويعد مورداً مصرياً في عمليات الإنتاج ويصعب تقليده أو نسخه من قبل غيرها من المنظمات المختلفة^(٢٩). وهذا ما يميزه عن رأس مال المادي والذي فرضه كأساس التنافس الإقتصادي وثروة الشعوب الحقيقية في هذا العصر المعلوماتي، فضلاً عن الوفرة لا الندرة، على عكس المادي منها. ويمكن تقييم الاستثمار في رأس المال البشري عبر الاجراءات المالية للاستثمار، إذ انها، أي تلك الإجراءات، تستند على تخصيص مبالغ مرصدة من قبل الدولة او المنظمات، ذلك بهدف تطوير وتحسين ماتتعلق بالموارد البشرية، مثل: (تطوير عملية التدريس، وتطوير عملية تدريب الراشدين/ تشجيع الدورات التدريبية، وفتح معاهد متخصصة متعاونة مع الجامعات، لتطوير المناهج الدراسية لينسجم وروح العصر وتطوراته، تخصيص نفقات للتدريب المهني من أجل الإنفاق على البحوث وبراءات الاختراع لتطوير العامل والخطط الإنتاجية والوصول الى مستويات عالية ومتطور في إنتاج، كذلك من اجل ضمان الكفاءات والإنتاج عالي الجودة الذي يشكل ركيزة أساسية من اجل بناء جسر للوصول الى السوق العالمية ومنافسة الشركات الكبرى.

ثالثاً: الإطار الميداني للبحث

أ. وصف الخصائص الشخصية للمبحوثين:

قامت الباحثة بتوزيع (٩٠) استبانة، على عينة الدراسة البالغة (٧٥) مبحوثاً، ذلك احتياطاً لإحتمالات الضياع والتلف، وتمت اعادةتها جميعاً وبضمنها الأعداد الإحتياطية الموزعة والبالغة (١٥) استبانة. وبهذا بلغت نسبة الإسترجاع (١٠٠٪).

أما الخصائص الشخصية للمبحوثين فيمكن توضيحها كما يأتي:

١. الجنس:

تدل النتائج على أن غالبية المبحوثين البالغ نسبتهم (٨٥.٣٪)، هم من الذكور وفي المرتبة الأولى، أما الإناث فنسبتهم (١٤.٧٪) من المبحوثين، أخذن المرتبة الثانية. وهذا يشير إلى ضعف مستويات الثقة لدى تلك الشركات بقدرات الإناث لتولي إدارة تلك الشركات، ذلك إنطلاقاً من النظرة الاجتماعية الدونية لها. ينظر إلى الجدول (٣)

المرتبة	%	التكرارات	الفئات
الأولى	٨٥.٣	٦٤	ذكور
الثانية	١٤.٧	١١	اناث
-	١٠٠	٧٥	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبانة

٢. العمر:

يبين النتائج بأن غالبية المبحوثين هم من الفئة (٤١ سنة فأكثر) البالغ نسبتهم (٤٨٪)، وهم في المرتبة الأولى، أما فئة (٢٠ - ٣٠ سنة) البالغ نسبتهم، (٩.٣٪)، جاءت بالمرتبة الأخيرة. ينظر إلى الجدول (٤).

المرتبة	%	العدد	الفئة
الثالثة	٩.٣	٧	٢٠ سنة - ٣٠ سنة
الثانية	٤٢.٧	٣٢	٣١ - ٤٠ سنة
الأولى	٤٨	٣٦	٤١ سنة - فأكثر
-	١٠٠	٧٥	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبانة

٣. التحصيل الدراسي:

يشير النتائج إلى ان المبحوثين الحاملين لشهادة البكالوريوس، هم في المرتبة الأولى بنسبة (٤٩.٣٪)، أما المرتبة الشهادات العليا البالغ نسبتهم (٥.٤٪) كانوا في المرتبة الأخيرة. ويدل ذلك على ان غالبية المبحوثين يمتلكون القدرة على فهم مضامين الاستبانة والرد عليها بمستويات مقبولة من الموضوعية. ينظر إلى الجدول (٥)

المرتبة	%	العدد	الفئة
الثالثة	١٦	١٣	اعدادية فما دون

دبلوم فني	٢٢	٢٩.٣	الثانية
بكالوريوس	٣٧	٤٩.٣	الأولى
شهادة عليا	٤	٥.٤	الرابعة
المجموع	٧٥	١٠٠	-
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة			

٤. مدة الخدمة في المنظمة:

تدل النتائج على ان خدمة أغلبية الباحثين هي (أقل من سنة) وهم في المرتبة الأولى بنسبة (٦٦.٧)، أما الذين يتراوح خدمتهم بين (١١سنة - فأكثر)، كانوا في المرتبة الأخيرة وبنسبة (٣٦.٣٪). ينظر إلى جدول(٦)

جدول(٦): توزيع العينة حسب مدة الخدمة في المنظمة الانشائية			
المرتبة	%	العدد	الفئة
الأولى	٦٦.٧	٥٠	أقل من ٥ سنة
الثانية	٣٦.٧	٢٠	٦ - ١٠ سنة
الثالثة	٦.٦	٥	١١ سنة - فأكثر
-	١٠٠	٧٥	المجموع
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة			

٥. المنصب الوظيفي:

تشير النتائج إلى ان أغلبية الباحثين هم مديري الشركات وبنسبة (٤٣٪)، وهم في المرتبة الأولى، أما رؤساء الأقسام في تلك الشركات المبحوثة جاؤا في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٢٨٪)، وهذا يدل على أن غالبية افراد العينة هم من القياديين المخولين لإتخاذ القرارات الاستراتيجية في شركاتهم. ينظر إلى الجدول(٧)

الجدول(٧) توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي			
المرتبة	%	العدد	المنصب الوظيفي
الأولى	٤٣	٣٢	مدير الشركة
الثانية	٢٩	٢٢	معاون المدير
الثالثة	٢٨	٢١	رئيس القسم
-	١٠٠	٧٥	المجموع
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة			

ب. وصف متغير الدراسة وتشخيصه:

تتعلق هذه الفقرة بوصف آراء الباحثين تجاه مؤشرات الاقتصاد المعرفي، وكما يأتي:

١. وصف مؤشر استخدام تكنولوجيا المعلومات:

تشير النتائج إلى:

- أ. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة الأولى المتعلقة بـ(استخدام شركتهم التكنولوجية في تصميم منتجاتهم الإنشائية) وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (84%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحة العبارة المذكورة والبالغة نسبتهم (2%) من أفراد العينة، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة.
- ب. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة الثانية التي تتعلق بـ(العمل وفق التقنيات الجديدة في مجال انجاز الاعمال في شركتهم) وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (83%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحة العبارة المذكورة، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (1%) من أفراد العينة.
- ت. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة المتعلقة بـ(تميز مستوى التكنولوجيا المستخدمة في شركتهم، مقارنة بالشركات الأخرى)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (76%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحة العبارة المذكورة، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (0%) من أفراد العينة.
- ث. إن أغلبية الباحثين وافقوا على العبارة المتعلقة بـ(تسابق شركتهم مع الشركات المماثلة في استخدام التكنولوجيا المتقدمة في مجال تقديم منتجاتها الإنشائية). وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (87%) من أفراد العينة، أما غير الموافقين على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (0%) من أفراد العينة.
- ج. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة الخامسة المتعلقة بـ(استعداد شركتهم لتقبل الجديد من التكنولوجيا) وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (81%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحة العبارة المذكورة، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (2%) من أفراد العينة.
- ح. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة السادسة التي تتعلق بـ(استخدام التكنولوجيا الملائم للعمل في شركتهم) وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (80%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحة العبارة المذكورة، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (3%) من أفراد العينة.
- خ. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة السابعة التي تتعلق بـ(التركيز على استخدام التكنولوجيا المتقدمة في شركتهم)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (81%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحة العبارة المذكورة، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (3%) من أفراد العينة.
- وتدل النتائج على إن الشركات الإنشائية في مدينة (هولير)، تستخدم التكنولوجيا في تصميم منتجاتها الإنشائية بمستويات عالية، حيث أن أغلبية الباحثين البالغ نسبتهم في معدلها (78%)، تؤكد صدق استخدام شركاتهم لتكنولوجيا المعلومات التي تتعلق بالعمل الإنشائي ومنتجاتها في إقليم كردستان. ينظر إلى الجدول (8).

الجدول (8) وصف استخدام تكنولوجيا المعلومات									
ت	العبــــــــــــــــارات								
	موافق		غير متأكد		غير موافق		المجموع		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	63	84	10	13	2	3	75	100	
٢	62	83	12	16	1	1	75	100	
٣	57	76	18	24	-	-	75	100	
٤	65	87	10	1٣	-	-	75	100	
٥	61	81	12	16	2	3	75	100	

100	75	3	2	17	13	80	60	6	إستخدام التكنولوجيا الملائم للعمل في الشركة.
100	75	3	2	16	12	81	61	7	التركيز على إستخدام التكنولوجيا المتقدمة في الشركة.
100	75	2	1	16	13	82	61		العدل
-	-								المرتبة
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة									

٢. وصف مؤشر الابحاث والتطوير:

تشير النتائج إلى:

- أ. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة الأولى المتعلقة بـ(تمتع الشركة بجمع منظم ومعياري للبيانات لتعزيز البحث والتطوير)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٠٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٠٪) من أفراد العينة.
 - ب. إن المبحوثين الموافقين على العبارة المتعلقة بـ(تمتع الشركة بقدرة تحليل ديناميكي لبحث والتطوير)، هم في أولى مرتبة بنسبة (٧٧٪) من المبحوثين، أما غير الموافقين، هم في المرتبة الأخيرة وبنسبة (٣٪) من المبحوثين.
 - ت. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على العبارة الثالثة المتعلقة بـ(تشجيع الشركة لعمليات البحث والتطوير لتحسين خدماته الحالية واستحداث خدمات جديدة)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٩٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٢٪) من أفراد العينة.
 - ث. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة الرابعة المتعلقة بـ(إنفاق الشركة مبالغ كبيرة على البحث والتطوير لجعل منتجاتها تنافس منتجات السوق)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٠٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٣٪) من أفراد العينة.
 - ج. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة الخامسة المتعلقة بـ(إهتمام الشركة باشباع حاجات ورغبات المستهلكين عن طريق البحث والتطوير) وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٨٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الثالثة والأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٠٪) من أفراد العينة.
 - ح. إن أغلبية أفراد المبحوثين وافقوا على صحة العبارة السادسة المتعلقة بـ(تركز الشركة على ابتكار في منتجاتها لاشباع حاجات المستهلكين) وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٥٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٠٪) من أفراد العينة.
- وتشير هذه النتائج إلى إن الشركات المبحوثة، يهتمون بالأبحاث والتطوير و يشجعونها و ينفقون عليها أموالاً كبيرة، حيث أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة البالغة نسبتهم في معدلها (٧٨٪)، تؤكد صدق هذا الإهتمام والتشجيع والإنفاق من قبل هذه الشركات الموجودة في إقليم كردستان. ينظر إلى الجدول(٩).

الجدول (٩) وصف مؤشر الابحاث والتطوير									
المجموع	غير موافق		غير متأكد		موافق		العبارات	ت	
	%	ت	%	ت	%	ت			
100	75	0	20	15	80	60	تمتع الشركة بجمع منظم ومعيارى للبيانات لتعزيز البحث والتطوير	١	
100	75	3	20	15	77	58	تمتع الشركة بقدرة تحليل ديناميكي لبحث والتطوير	٢	
100	75	3	1	9	7	89	67	تشجع الشركة البحث والتطوير لتحسين خدماته الحالية واستحداث خدمات جديدة.	٣
100	75	3	2	17	13	80	60	تنفق الشركة مبالغ كبيرة على البحث والتطوير لجعل منتجاتها تنافس منتجات السوق	٤
100	75	0	0	13	9	88	66	تهتم الشركة باشباع حاجات ورغبات المستهلكين عن طريق البحث والتطوير	٥
100	75	0	0	15	11	85	64	تركز الشركة على ابتكار في منتجاتها لاشباع حاجات المستهلكين	٦
100	75	1.5	1	15.5	12	83	62	المعدل	
-	-	0	0	0	0	0	0	المرتبة	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة

٣. وصف مؤشر الأداء التنظيمي:

تشير النتائج إلى:

- أ. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صدق العبارة الأولى المتعلقة ب(الحرص على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة عند أداء العاملين في الشركة لواجباتهم الوظيفية)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٤٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٠٪) من أفراد العينة.
- ب. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة الثانية المتعلقة ب(وجود الرقابة على أداء الواجبات الوظيفية للعاملين في الشركة، لضمان الجودة والنوعية.)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٧٣٪) من المبحوثين، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (١٪) من أفراد العينة.
- ت. إن أغلبية الموافقين على العبارة المتعلقة ب(أنجاز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى اداء عالي)، هم في المرتبة الأولى وبنسبة (٨٥٪) من المبحوثين، أما غير الموافقين عليها، هم في المرتبة الأخيرة وبنسبة (٠٪) من أفراد العينة.
- ث. إن أغلبية الموافقين على العبارة المتعلقة ب(أنجاز جميع ما يتعلق بالواجبات الوظيفية في الوقت المحدد.)، هم في المرتبة الأولى وبنسبة (٧٥٪) من المبحوثين، أما غير الموافقين عليها، هم في المرتبة الأخيرة في وبنسبة (١٪).
- ج. إن غالبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة الخامسة المتعلقة ب(حرص العاملين في الشركة على تطوير قدرات ومهاراتهم باستمرار)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٣٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٠٪) من أفراد العينة.
- ح. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة السادسة المتعلقة ب(إهتمام العاملين بالتنسيق مع الآخرين عند أداء الواجبات الوظيفية في شركاتهم)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٧٨٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٣٪) من أفراد العينة.
- وتشير هذه النتائج إلى إن العاملين في الشركات الإنشائية الموجودة في مدينة (هولير)، يهتمون بأداءهم التنظيمي ويحرصون عليها، حيث أن أغلبية المبحوثين البالغ نسبتهم في معدلها (٧٩.٦٪)، تؤكد صدق هذا الإهتمام والحرص على هذا الأداء من قبل عمالي الشركات الموجودة في إقليم كردستان. ينظر إلى الجدول (١٠).

الجدول (١٠) وصف مؤشر الأداء التنظيمي										
المجموع		غير موافق		غير متأكد		موافق		العبارة		ت
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
100	75	-	-	١٦	١٢	٨٤	٦٣	أحرص على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة عند أدائي لواجباتي الوظيفية	١	
100	75	√	√	٢٦	١٩	٧٣	٥٥	هناك رقابة عند أدائي لواجباتي الوظيفية لضمان الجودة و النوعية.	٢	
100	75	-	-	١٥	١١	٨٥	٦٤	أنجز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى اداء عالي.	٣	
100	75	√	1	٢٤	١٨	٧٥	٥٦	أنجز جميع ما يتعلق بواجباتي الوظيفية في الوقت المحدد.	٤	
100	75	-	-	١٣	١٣	٨٣	٦٢	أحرص على وتطوير قدراتي ومهاراتي باستمرار.	٥	
100	75	√	2	١٩	١٤	٧٨	٥٩	اهتم بالتنسيق مع الآخرين عند أداء واجباتي الوظيفية.	٦	
100	75	√	√	١٩.٥	١٤	٧٩.٦	٦٠	العدل		
-	-	√	√	الثالثة	الثانية	الأولى		المرتبة		
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة										

٤. وصف مؤشر تحفيز العاملين:

تشير النتائج الواردة في الجدول (١١) ما يأتي:

- أ. إن المبحوثين الموافقين على العبارة المتعلقة بـ(توفير الحوافز الضرورية لإيجاد الدافع لدى الموظفين)، هم في المرتبة الأولى بنسبة (٨١٪) من المبحوثين، أما غير الموافقين منهم، هم في المرتبة الأخيرة وبنسبة (١٪).
- ب. إن المبحوثين الموافقين على العبارة الثانية المتعلقة بـ(اهتمام الشركة بتحفيز العاملين)، هم في المرتبة الأولى بنسبة (٨٠٪) من المبحوثين، أما غير الموافقين عليها، نسبتهم (٢.٦٪)، وهم في المرتبة الأخيرة.
- ت. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة الثالثة المتعلقة بـ(توفير الحوافز التي لها دورها في رفع مستوى الاداء وتولد دافعية نحو العمل)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٧٥٪) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (١٪) من أفراد العينة.
- ث. إن غالبية المبحوثين وافقوا على العبارة الرابعة المتعلقة بـ(حرص الشركة على الإهتمام بصورتها وسمعتها يحفز تمسكي بالعمل وانجازه بشكل جيد)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٥٪) من المبحوثين، أما الذين لم يوافقوا عليها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٢.٦٪) من المبحوثين.
- ج. إن المبحوثين الموافقين على العبارة المتعلقة بـ(الاجراءات المتبعة لمنح الحوافز، مرضية)، هم في المرتبة الأولى بنسبة (٨٣٪) من المبحوثين، أما غير الموافقين عليها، هم في المرتبة الأخيرة وبنسبة (٢.٦٪) من المبحوثين.

وتشير هذه النتائج إلى إن الشركات المبحوثة يحرصون على تحفيز العاملين، حيث أن غالبية المبحوثين البالغ نسبتهم في معدلها (٨١٪)، تؤكد صدق وجود هذا الحرص في الشركات الموجودة في الإقليم. ينظر إلى الجدول (١١).

الجدول (١١) وصف مؤشر تحفيز العاملين								ت	
المجموع		غير موافق		غير متأكد		موافق			العبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	75	1	1	17	13	81	61	١ توفير الشركة للحوافز الضرورية لإيجاد الدافع لدى الموظفين لإنجاز المهام.	
100	75	2.6	2	17	13	80	60	٢ تهتم الشركة بتحفيز العاملين	
100	75	1	1	24	18	75	56	٣ توفير الحوافز التي لها دورها في رفع مستوى الاداء وتولد دافعية نحو العمل.	
100	75	2.6	2	12	9	85	64	٤ حرص الشركة على الإهتمام بصورتها وسمعتها حتى تمسك العامل بالعمل فيها وانجازه بشكل جيد	
100	75	2.6	2	15	11	83	62	٥ الاجراءات المتبعة لمنح الحوافز، مرضية.	
100	75	2	2	17	13	81	60	المعدل	
-	-	الثالثة	الثانية	الأولى				المرتبة	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة

٥. وصف مؤشر التدريب:

تشير النتائج الواردة في الجدول (١٢) ما يأتي:

- أ. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة الأولى المتعلقة بـ(البرامج التدريبية التي تقدمها اشركة حاليا و تساهم مباشرة في تطوير أداء الموظفين العاملين فيها)، وهم في المرتبة الأولى بنسبة (75%) من الباحثين، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (4%) من أفراد العينة.
- ب. إن أغلبية الباحثين وافقوا على العبارة الثانية المتعلقة بـ(المادة التدريبية التي تنفذها الشركة والتي تحتوى على العدد الكافي من الأنشطة والتدريبات العملية)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (76%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (4%) من أفراد العينة.
- ت. إن أغلبية الباحثين وافقوا على صحة العبارة الثالثة المتعلقة بـ(قناعة إدارة الشركة بأهمية تقويم البرامج التدريبية لتقرير مدى فاعليتها وكفاءتها)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (79%) من أفراد العينة، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (3%) من أفراد العينة.
- خ. إن أغلبية الباحثين وافقوا على العبارة الرابعة المتعلقة بـ(إهتمام الشركة بالبرامج التدريبية المعززة للمعرفة وياعتبرها ميزة تنافسية تتميز بها عن بقية الشركات المنافسة)، وهم أولى مرتبة بنسبة (79%) من أفراد العينة، أما غير الموافقين عليها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (4%) من أفراد العينة.
- د. إن أغلبية الباحثين وافقوا على العبارة الخامسة المتعلقة بـ(حرص الشركة على إثراء معارف العاملين معتمداً على خبراء متخصصين من خارج المنظمة في تنفيذ برامجها التدريبية). وهم أولى مرتبة بنسبة (76%) من الباحثين أما غير الموافقين عليها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (1%) من الباحثين.

ذ. إن أغلبية المبحوثين وافقوا على صحة العبارة السادسة المتعلقة بـ(إسهام البرامج التدريبية في تعزيز عملية التراكم المعرفي لدى الأفراد العاملين في الشركة)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (83%) من المبحوثين، أما الذين لم يوافقوا على صحتها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (1%) من أفراد العينة. وتشير هذه النتائج إلى إن الشركات الإنشائية الموجودة في مدينة (هولير)، يهتمون بتدريب منتسبيهم ويحرصون عليه، ضمناً لإثراء معارفهم التي يؤدي إلى رفع أداءهم الوظيفي و يشجعونها و ينفقون عليها، حيث أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة البالغة نسبتهم في معدلها(78%)، يؤكدون صدق هذا الإهتمام والتشجيع والإنفاق من قبل هذه الشركات الموجودة في إقليم كردستان. ينظر إلى الجدول(١٢).

الجدول(١٢) وصف مؤشر التدريب									
ت	العبــــــــــــــــارات								
	موافق		غير متأكد		غ. موافق		الجموع		
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١	٥٦	٧٥	١٦	21	٣	4	75	100	
٢	٥٧	٧٦	١٥	20	٣	4	75	100	
٣	٥٩	٧٩	١٤	18	2	3	75	100	
٤	٥٩	٧٩	١٣	17	3	4	75	100	
٥	٥٧	٧٦	١٧	23	١	١	75	100	
٦	٦٣	٨٣	١٣	16	1	1	75	100	
المعدل									٥٨
المرتبة									الأولى
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة									

٦. وصف مؤشر الاستثمار في رأس المال البشري:

تشير النتائج الواردة في الجدول (١٣) ما يأتي:

- إن المبحوثين الموافقين على العبارة الأولى المتعلقة بـ(تعريف الشركة لرأسمالها البشري بموجودات فكرية مصيرية وثروة أفقصاديه)، هم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨١%) من المبحوثين، أما غير الموافقين منهم عليها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (١%).
- إن أغلبية المبحوثين وافقوا على العبارة الثانية المتعلقة بـ(وجود رقابة مستمرة من قبل أقسام ذات العلاقة، على الاستثمار في الرأسمال البشري.)، وهم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٠%) من المبحوثين، أما الذين لم يوافقوا عليها، هم في المرتبة الأخيرة في سلم البدائل المطروحة وبنسبة (٢.٦%) من المبحوثين.
- إن المبحوثين الموافقين على العبارة المتعلقة بـ(إعتماد برامج الاستثمار وأنشطتها في الرأسمال البشري التابع للشركة على أساليب متطورة منسجمة مع ضرورة الحاجة لمثل هذا الاستثمار وأهميتها)، هم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٧٥%) من المبحوثين، أما غير الموافقين عليها، هم في المرتبة الأخيرة وبنسبة (١%).

ث. إن المبحوثين الموافقين على العبارة المتعلقة بـ(إستثمار الشركة لرأسمالها البشري من خلال إشراكها في البرامج التعليمية والتدريبية والتطويرية لإعلاء قيمتها)، هم في المرتبة الأولى ونسبتهم (٨٥٪) من المبحوثين، أما غير الموافقين منهم عليها، هم في المرتبة الأخيرة وبنسبة (٢.٦٪).
وتدل هذه النتائج على إن العاملين في الشركات الإنشائية في مدينة (هولير)، يهتمون بالإستثمار في الرأسمال البشري وفق أساليب متطورة ملائمة له وفي ظل رقابة مستمرة، وباعتباره، أي الرأسمال البشري، موجودات فكرية وثروة إقتصادية مهمة، حيث أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة البالغة نسبتهم في معدلها (٧٨.٥٪)، تؤكد صدق هذا الإستثمار والحرص على تطويرها من قبل عاملي الشركات الموجودة في إقليم كردستان. ينظر إلى الجدول (١٣).

الجدول (١٣) وصف مؤشر الاستثمار في رأس المال البشري									
المجموع	غير موافق		غير متأكد		موافق		العبارات	ت	ت
	%	ت	%	ت	%	ت			
100	75	٢.٧	2	٢٠	١٥	٧٧	٥٨	١	يعرف الشركة رأسمالها البشري بموجودات فكرية مصيرية وثروة إقتصادية.
100	75	١	1	٢٩.٣	٢٢	٦٩	٥٢	٢	وجود رقابة مستمرة من قبل أقسام المالية والتخطيط والمتابعة على الاستثمار في الرأسمال البشري.
100	75	١	1	١٦	١٢	٨٣	٦٢	٣	تعتمد برامج الاستثمار وأنشطتها في الرأسمال البشري التابع للشركة على أساليب متطورة منسجمة مع ضرورة الحاجة لمثل هذا الاستثمار وأهميتها.
100	75	٢.٧	2	١٢	٩	٨٥	٦٤	٤	يستثمر الشركة رأسمال البشري من خلال إشراكها في البرامج التعليمية والتدريبية والتطويرية للإعلاء قيمتها.
100	75	٢	١.٥	١٩.٥	١٤.٥	٧٨.٥	٥٩	المعدل	
-	-	الثالثة		الثانية		الأولى		المرتبة	
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الإستبانة									

وإخيراً، إن المعطيات الخاصة بمؤشرات اقتصاد المعرفة تشير إلى صحة اختبار فرضية الدراسة والتي تنص على " إن المعطيات المنظورة تشير إلى تحول إقليم كردستان نحو الإقتصاد المعرفي.

٧. الأهمية الترتيبية لمؤشرات الإقتصاد المعرفي:

تشير النتائج إلى أن الأهمية الترتيبية لمؤشرات اقتصاد المعرفة حيث احتلت مؤشرات استخدام تكنولوجيا المعلومات، الأبحاث والتطوير، الأداء التنظيمي، تحفيز العاملين، التدريب، والاستثمار في رأس المال البشري أهمية مختلفة، إذ جاء مؤشر الأبحاث والتطوير بالمرتبة الأولى، ذلك بموافقة غالبية المبحوثين البالغ نسبتهم (٨٢٪)، في حين جاء مؤشر التدريب والتعليم بالمرتبة الأخيرة وبنسبة (٧٨٪) من آراء المبحوثين، مما يمكن الاستنتاج معه أن المنظمات المبحوثة تعتمد على مؤشرات اقتصاد المعرفة بمستويات ترتيبية مختلفة وعلى وفق رؤية الأفراد الذين مثلوا عينة البحث، فضلاً عن أن المعطيات الإحصائية تقود إلى صحة اختبار الفرضية الثانية التي مفادها هي: (تختلف الأهمية الترتيبية لمؤشرات اقتصاد المعرفة باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل العينة المبحوثة). ينظر إلى الجدول (١٤).

الجدول (14): الأهمية الترتيبية لمؤشرات متغير الإقتصاد المعرفي				
ت	المؤشر	التكرارات	%	المرتبة حسب الأهمية
1	استخدام تكنولوجيا المعلومات	61	82	الثانية
2	الابحاث والتطوير	62	83	الأولى
3	الأداء التنظيمي	60	80	الثالثة
4	إدارة تحفيز العاملين	61	82	الثانية مكرر
5	التدريب والتعليم	58	78	الخامسة
6	الاستثمار في رأس المال البشري	59	79	الرابعة
	المؤشر الكلي	60	80.666	-

ج. الاستنتاجات:

- إن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليه البحث، هي:
1. إهتمام الشركات بالبحوثه بالتكنولوجيا واستخدامه بشكل موسع في تصميم منتجاتهم الإنشائية، فضلاً عن إهتمامهم عالي المستوى بالابحاث والتطوير و الأداء التنظيمي وإدارة تحفيز العاملين، وهذا يدل نظرياً على نوع من الأنفتاح على الإقتصاد المعرفي وخطوة هامة للتحويل نحوه.
 2. قلة الإهتمام نسبياً بمؤشري التدريب والتعليم، الذين هما من العوامل المحفزة للإرتباط بالإقتصاد المعرفي والتفاعل معه، نظراً لدورهما المؤثر في تهيئة عمال وموظفي تلك الشركات الإنشائية وحثهم على الإبداع والإبتكار، حيث من دونهما لن يكون الإقتصاد معرفياً.
 3. قلة الإهتمام نسبياً بمؤشر الإستثمار في الرأسمال البشري، الذي يعد من العوامل الحاسمة لأدارة العمليات التحولية بهذا الإتجاه و الحاق بماكنة هذا الإقتصاد الإستراتيجي، حيث من دونه تتوقف عجلات هذا التحويل وعزائمه.
 4. إن العاملين في الشركات الإنشائية الموجودة في مدينة (هولير)، يهتمون بالإستثمار في الرأسمال البشري الذي هو من مؤشرات وجود الإقتصاد المعرفي، وفق أساليب متطورة ملائمة له وفي ظل رقابة مستمرة، ويعتباره، أي الرأسمال البشري، موجودات فكرية وثروة إقتصادية مهمة.
 5. إن الحالة التي فيها الإقتصاد المعرفي في إقليم كردستان هي حالة جيدة نسبياً بالقياس إلى الفساد العام والمتفشي في أروقة مجتمع الإقليم، والذي يؤكد سلطاته الرسمية علناً، حيث يمكن أن يكون بداية مقبولة لأقامة صرح مستقبلي لهذا الفرع الإقتصادي، أي إن المعطيات المنظورة تشير إلى تحول إقليم كردستان نحو الإقتصاد المعرفي والتفاعل معه،

٦. الدور الفعال للعقول ولشركات الإجنبية في تشكيل هذه الصورة المقبولة نسبياً عن الإقتصاد المعرفي، والتي ينقلها المبحوثين من خلال ردودهم على فقرات الإستبانة، يعد نوعاً من البدايات الإيجابية للتحول نحوه..

٧. إختلاف الأهمية الترتيبية لمؤشرات اقتصاا المعرفة وفقاً لطبيعة الاعتماد عليها من قبل المبحوثين في هذا البحث.

خ. التوصيات والمقترحات :

١. ينبغي على حكومة إقليم كردستان خلق أن بيئة ملائمة للمعرفة التي أصبحت اليوم من الدعامات الإستراتيجية لعمليات الإنتاج.

٢. وضع الخطط الإستراتيجية وطنياً، تتعلق بتحقيق أهداف آنية للتوجه نحو الإقتصاد المعرفي.

٣. دعم البحث العلمي والباحثين المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعرفة عن طريق رفع سطح الإنفاق على البحوث وتخصيص نسبة جيدة ومعقولة من الناتج الوطني لها.

٤. الإستفادة من تجارب الدول السباقية في هذا المجال و مد جسر التعاون المعرفي والتكنولوجي معها .

٥. توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتسهيل وصوله لأفراد الإقليم وقتما يشاء.

٦. ضرورة تعزيز مؤشري التدريب و الرأسمال البشري لدى المنظمات المبحوثة باعتبارهما من بين الحلقات الضعيفة وامهلة نسبياً، وفق ما عبر في ردود المبحوثين، حيث ينبغي على القائمين على إدارة تلك الشركات وغيرها في الإقليم، ادخال احدث التقنيات الأنشائية والتدريبية والتعليمية، فضلاً عن دراسة البرامج المتوفرة وتحديد ما يناسبها.

٧. من الضروري أن تتجاوز المنظمات الأنشائية في الإقليم هويتها الفئوية والمنطقوية والحزبوية والريجووية الضيقة والمبالغ فيها، وعودتها إلى التمسك بهويتها الوطنية، فضلاً عن محاولتها للإلتحاق بركب الإقتصاد العالمي.

المصادر والهوامش

- ¹ . صلاح الدين عواد الكبسي، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٤، ص١٣٤.
- ² . Swanstrom, Edward(2002). Economics-based Knowledge Management. (Available at: www.gkec.org/knowledgeeconomics/econkmframework/kmeconomics1.7.pdf)
- ^٣ . هاشم الشمري وناديا الليثي، الإقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص١٥.
- ^٤ . نجم عبود نجم، إدارة المعرفة/المفاهيم والإستراتيجيات، ط٢، الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ٢٠٠٨، ص٨٧.
- ^٥ . المصدر نفسه، ص١٨٦.
- ^٦ . عبدالرحمن الهاشمي وفائز عزاوي، المنهج وإقتصاد المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص٢٥.
- ^٧ . ريجي مصطفى عليان، اقتصاد المعلومات، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠١٠، ص٢٨٧.
- ⁸ . Daft, Richard L, management, 5thedition, Thomson south western, USA, 2001.
- ^٩ . يُنظر إلى:
 - ريجي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨، ص٣٨٥.
 - يوسف حمد إبراهيم، التعليم وتنمية الموارد البشرية في الإقتصاد المبني على المعرفة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبةطبي، ٢٠٠٤، ص١٠٢-١٠٣.
 - عبد اللطيف بلغرسة، أثار إدارة المعرفة على البنوك التجارية/ دراسة الحالة الجزائرية، مداخلة في المؤتمر الثاني للجودة الشاملة في ظل اقتصاد المعرفة و تكنولوجيا المعلومات، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، ٢٦-٢٧/٤/٢٠٠٦.
 - ^{١٠} . نجم عبود نجم ، مصدر سابق، 2008، ص ١٩٢-١٩٣.
 - ^{١١} . يُنظر إلى:
 - هاشم الشمري و ناديا الليثي، مصدر سابق، ٢٠٠٨، ص٢٢.
 - محمد عبدالعال صالح، موجبات التنمية الصناعية في الإقتصاد الجديد، ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي الأول للجمعية الإقتصادية العمانية، مسقط، ٢٠٣/أكتوبر/٢٠٠٥، منظمة الخليج للإستشارات الصناعية، ص١٠-١٢. <http://www.oea-oman.org/OEA4.ppt>
 - علي نورالدين إسماعيل، إقتصاد المعرفة من منظور رياضي/ الدول العربية حالة للدراسة، المجلة الإقتصادية السعودية، العدد/١٧، ٢٠٠٤، ص٤٢.
 - ^{١٢} . على حسن القرني، متطلبات التحول التربوي في مدارس المستقبل الثانوية بالملكة العربية السعودية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة: تصور مقترح، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، مملكة العربية السعودية، ٢٠٠٩، ص١٧.
 - ^{١٣} . جويبر مطر الشبتي ، ٢٠٠٢، ادارة المعرفة والاستثمار في راس المال المعرفي في الجامعات، مجلة التربية والتنمية/٦٣، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص١١٩.
 - ^{١٤} . عبدالرحمن الهاشمي وفائز عزاوي، مصدر سابق، ص٢٧.
 - ^{١٥} . محمد خالف، إدارة المعرفة، دار وائل للنشر، عمان ، ٢٠٠٧، ص٢١.
 - ^{١٦} . علي حسن القرني، اقتصاد المعرفة ، دار الزهران للنش ، عمان، ٢٠٠٩، ص٢٠.
 - ^{١٧} . حسن فليح ، إدارة المعرفة ، عمان ، ٢٠٠٧، ص٢٢.
 - ^{١٨} . عامر بشير، دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك دراسة حالة الجزائر، ٢٠١٢، ص٤٠.

- ١٩ . ينظر إلى:
- هاشم الشمري و ناديا الليثي، مصدر سابق، ص٥٤.
 - هدى زوير مخلف الدعمي. عدنان داود محمد العذاري، الإقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، ط١، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠١٠، ص٨٨.
 - ربجي مصطفى عليان وآخرون، أساليب البحث العلمي في التخطيط والإدارة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان/الأردن، ٢٠٠٨، ص١٨-١٩.
 - مرال توتليان، مؤشرات إقتصاد المعرفة وموقع المرأة من تطورها، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، ٢٠٠٦، ص٢١-٢٢.
 - حسن مظفر الرزق، إقتصاد المعلومات وإدارة المعرفة، مجلة أحوال المعرفة/ العدد٣٣/ السنة ٨، مارس/ ٢٠٠٤م، ص٣٦.
 - ٢٠ . بوطالب قويدر، بوطيبة فيصل، الاندماج في إقتصاد المعرفة الفرص و التحديات، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في إقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، ١٠-٠٩ مارس ٢٠٠٤.
 - ٢١ . عبدالحسين الحسيني، التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة، قراءة في تجارب الدول العربية وإسرائيل والصين وماليزيا، الدار العربية للعلوم، ناشرون، بيروت، ٢٠٠٨، ص١٧٠.
 - ٢٢ . كريستوفر فريدريك فون برادان، حرب الإبداع، فن الإدارة بالأفكار، ت: عبدالرحمن توفيق، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، ٢٠٠٠، ص٢٤-٢٥.
 - ٢٣ . ينظر إلى:
 - مرال توتليان، مصدر سابق، ص٢١.
 - حسن مظفر الرزق، مصدر سابق، ص٢٦.
 - ٢٤ . عباس مزعل السهلاني، تأثير استراتيجية تقويم أداء الموارد البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الإطارات /بابل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، ٢٠٠٤، ص٧.
 - 25 . Daft, R.L. and Organization : theory & Design, 7ed., South Western, Ohio, 2001.p.120.
 - ٢٦ . أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية/إنجليزي-فرنسي-عربي، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٢، ص٣١٠.
 - ٢٧ . ينظر إلى:
 - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة غريب، القاهرة، ١٩٩٢، ص٢٠٩.
 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الدار العربية، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص٢٤٨.
 - خالد عبدالرحمن الهيبي، إدارة الموارد البشرية، داروائل، الأردن، ٢٠٠٥، ص٥٥.
 - مدني عبدالقادر علافي، إدارة الموارد البشرية، دار خوارزم للنشر، جدة، ٢٠٠٧، ص٤٧٦.
 - ٢٨ . ينظر إلى:
 - Woodhall, M. (1987). Human Capital concepts. In G. Psacharopoulos (Ed.), Economics of education: Research and studies (pp. 21-223). Oxford: Pergamon.
 - Black, S. E. & Lynch, L. M. (1996). Human capital investment and productivity, The American Economic Review, 86(2),pp 263-267
 - 8-Becker, G. S. (1993). Human Capital. Chicago: University of Chicago Press Combs, J. G., & Skill, M. S. 2003. Managerialist and human capital explanations for key executive paypremiums: A contingency perspective.Academy of Management Journal.
 - ٢٩ . منى مؤتمن ، ٢٠٠٣، دور النظام التربوي الاردني في التقدم نحو الإقتصاد المعرفي، رسالة المعلم، المجلد٤، العدد١، عمان.ص٤.

الإستبانة

تحية طيبة

تعد هذه الإستبانة، مقياساً يعتمد لأغراض البحث الموسوم بـ (واقع الإاقتصاد المعرفي في إقليم كردستان/ دراسة تحليلية لأراء مديري عينة من المنظمات الانشائية في مدينة أربيل، وان تفضلكم بالاجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة لما يعزز تحقيق أهداف البحث، علماً بأن الاجابات ستستخدم لأغاض البحث العلمي فقط

مع جزيل الشكر والتقدير

الباحث

شاسو هيمن مجيد

ماجستير في العلوم الإدارية

اولاً: البيانات العامة للمبحوثين

الجنس	العمر	التحصيل الدراسي	مدة الخدمة في الشركة	المنصب الوظيفي

ثانياً: الأسئلة الخاصة بموضوع البحث

١. استخدام تكنولوجيا المعلومات				
ت	العبارة	موافق	احيانا	غ. موافق
١	تركز شركتنا على استخدام تكنولوجيا متقدمة في تصميم منتجاتها الانشائية.			
٢	تتضمن الاعمال التي يقوم بها الافراد في الشركة تقنيات جديدة في مجال انجاز الاعمال(التصاميم، البناء، تقديم الخدمة و الديكورات).			
٣	مستوى التكنولوجيا المستخدمة في شركتنا حالياً متميزة مقارنة بالمنافسين.			
٤	شركتنا تسعى بأن تكون السبابة في استخدام التكنولوجيا المتقدمة في مجال تقديم منتجاتها الانشائية.			
٥	شركتنا على استعداد دائم لتقبل تكنولوجيا جديدة و متطورة.			
٦	تستخدم شركتنا التكنولوجيا الملائمة لعملياتها و التي تسهم في تحقيق اهدافها.			
٧	تركز شركتنا على استخدام تكنولوجيا متقدمة في تصميم منتجاتها الانشائية.			

٢. الأبحاث والتطوير				
ت	العبارة	موافق	احيانا	غ. موافق
٨	تتمتع الشركة بجمع منظم ومعياري للبيانات لتعزيز البحث والتطوير			
٩	تتمتع الشركة بقدرة تحليل ديناميكي لبحث والتطوير			
١٠	تشجع المنظمة عملية البحث والتطوير لتحسين خدماته الحالية واستحداث خدمات جديدة.			
١١	تهتم الشركة بانفاق مبالغ كبيرة على البحث والتطوير من اجل جمع منتجاتها ينافس المنتجات في السوق			
١٢	تهتم الشركة باشباع حاجات ورغبات المستهلكين عن طريق البحث والتطوير			
١٣	تركز الشركة على ابتكار في منتجاتها لاشباع حاجات المستهلكين			

٣. الأداء التنظيمي			
ت	العبارة	موافق	احيانا
٨	أحرص على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة عند أدائي لواجباتي الوظيفية		
٩	هناك رقابة عند أدائي لواجباتي الوظيفية لضمان الجودة و النوعية.		
١٠	أنجز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى اداء عالي.		
١١	أنجز جميع ما يتعلق بواجباتي الوظيفية في الوقت المحدد.		
١٢	أحرص على وتطوير قدراتي ومهاراتي باستمرار.		
١٣	اهتم بالتنسيق مع الآخرين عند أداء واجباتي الوظيفية.		

٤. تحفيز العاملين			
ت	العبارة	موافق	احيانا
٨	لحوافز ضرورية لإيجاد الدافع لدى الموظفين لإنجاز المهام.		
٩	تهتم ادارة الشركة بتحفيز العاملين		
١٠	الحوافز لها دورها في رفع مستوى الاداء وتولد دافعية نحو العمل.		
١١	تعد صورة الشركة وسمعتها حافزاً كبيراً لتمسكي بالعمل به وانجازه بشكل جيد.		
١٢	الاجراءات المتبعة لمنح الحوافز مرضية.		

٥. التدريب			
ت	العبارة	موافق	احيانا
٨	تعتقد بأن البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة حالياً تساهم بشكل مباشر في تطوير أداء الموظفين العاملين بها.		
٩	المادة التدريبية تحتوي على عدد كافي من الأنشطة و التدريبات العملية.		
١٠	تؤمن إدارة الشركة بأهمية تقويم البرامج التدريبية لتقرير مدى فاعليتها وكفائتها.		
١١	تهتم المنظمة بالبرامج التدريبية المعززة للمعرفة بإعتبارها ميزة تنافسية تتميز بها عن بقية المنظمات المنافسة.		

			حرص المنظمة على إثراء معارف العاملين معتمداً على خبراء متخصصين من خارج المنظمة في تنفيذ برامجها التدريبية.	١٢
			تسهم البرامج التدريبية في تعزيز عملية التراكم المعرفي لدى الأفراد العاملين في المنظمة.	١٣

٦. الاستثمار في رأس المال البشري				
ت	العبارة	موافق	احيانا	غ. موافق
٨	تنظر الشركة لمواردها البشرية على أنها موجودات فكرية استراتيجية وثروة اقتصادية.			
٩	توجد رقابة مستمرة من قبل أقسام المالية والتخطيط والمتابعة بالكلية على الاستثمار في الموارد البشرية.			
١٠	تستند أنشطة وبرامج الاستثمار في الموارد البشرية الخاصة بالشركة إلى استراتيجيات متطورة تنسجم مع أهمية الحاجة لمثل هذا الاستثمار وظروراته الملحة.			
١١	تستثمر المنظمة موجوداتها البشرية عبر المشاركة ببرامج التعليم والتدريب والتطوير الفعال لتحسين قيمتها.			