



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
معهد تنمية الأسرة والمجتمع



دور الاقتصاد المعرفي في زيادة فاعلية العمل الطوعي

Role of the knowledge economy in increasing the effectiveness of voluntary work

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في العمل الطوعي

إشراف

إعداد الطالبة

البروفيسير/ زينب الزبير الطيب

نازك عبد القوي التوم الحسين

1439هـ – 2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

استهلال

قال تعالى:

قَالَ يَاقَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنتُمْ عَلَىٰ بَيْنَةٍ مِّن رَّبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا
حَسَنًا وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنهَيْكُمْ عَنْهُ إِن أُرِيدُ
إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ
أُنِيبُ

صدق الله العظيم

هود {88}

إهداء

إلى

من علمني النجاح والصبر...أبي
من تكسوني الهموم أسبح في بحر حنانها ليخفف
آلامي..أمي

أخواتي سندي في الحياة

زوجي رفيق دربي

أبنائي قرّة عيني..آمنه..أحمد..عثمان

أهدى لكم هذا العمل المتواضع

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والحمد والشكر لله من قبل ومن بعد. أتقدم بالشكر والتقلير، ستاذتي المشرفة البروفيسير زينب الزبير الطيب أستاذ الدراسات البيئية ، جامعة الخرطوم المشرفة على هذا البحث و التي أنارت لي مسالك البحث وذللت لي كل صعب ويسرت لي كل عسير، وارشدتني وكانت نعم المشرف وضعت بصماتها البيضاء منذ أن كان فكرة أدام الله عليها نعمة الصحة والعافية.

والشكر خاصة لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، معهد دراسات الأسرة والمجتمع متمثلة في أساتذة الكلية .

والشكر لكلية الدراسات العليا التي أتاحت لي فرصة التسجيل للماجستير. والشكر موصول لمركز ركائز المعرفة للدراسات والبحوث والأستاذ زروق أحمد عبد الرحمن الدابي بمكتبة المركز على تقديم المساعدة لي.

وأقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى السادة المحكمين الذين بذلوا جهدا طيبا في تحكيم أدوات الدراسة، وللدكتور/عبد الناصر علي بن علي/جامعة أفريقيا العالمية، كلية التربية والتحية للدكتور عاطف رحمة الله سليمان مصحح اللغة العربية لهذا البحث.

وأشكر وأقدر كل من قدم لي يد المساعدة حتى اكتمل هذا البحث..

الباحثة

مستخلص البحث

تناول البحث الاقتصاد المعرفي ودوره في زيادة فاعلية العمل الطوعي متمثلة في منظمة مبادرة الأمن الإنساني- مأمّن كدراسة حالة ، مشكلة البحث وهي غياب دراسة إقتصاد المعرفة في برامج العمل الطوعي وتحديد مدى تأثيره في زيادة فاعلية العمل الطوعي ، هدف البحث إلى معرفة واقع إقتصاد المعرفة في مقررات العمل الطوعي والعلاقة بين إقتصاد المعرفة وبين العمل الطوعي بمنظمة مأمّن، وبما أن التوجه العالمي للإنتقال الى إقتصاد المعرفة فرض على كل المؤسسات و المنظمات بما فيها العاملة في مجال العمل الطوعي مواكبة كل التحولات المصاحبة لهذا لذلك تزداد أهمية التعرف عليه وتطبيقه و الإنتقال الى إنتاج وصناعة المعرفة ، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات الإحصائية وتصنيفها من خلال الإستبيان والملاحظة كما تم اختيار عينة شاملة لعدد (20) شخص كعينة للدراسة وهي عبارة عن العدد الكلي للموظفين والمتعاونيين بمنظمة مبادرة الأمن الإنساني- مأمّن .

أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة:

مجتمع البحث يتميز بمجموعة من سمات و خصائص إقتصاد المعرفة هنالك علاقة بين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن. منظمات العمل الطوعي لا تستطيع القيام بدورها مشاركة مع الدولة نسبة لقلّة المعلومات وأحياناً تضاربها في مواجهة التطورات الحديثة بالمجتمع فئة الشباب ذوي التحصيل العلمي العالي هي أكثر الفئات المشاركة في العمل الطوعي بمنظمة مبادرة الأمن الإنساني- مأمّن.

أهم التوصيات:

تفعيل عمليات البحث و التطوير في مجال إقتصاد المعرفة والعمل الطوعي كمحرك للتغيير و التنمية وتخصيص ميزانيات لها.

إعطاء الأولوية القصوى لتطوير القدرات البشرية التي هي أهم ركيزة في إقتصاد المعرفة والعمل الطوعي وأهم أساس لكل تنمية وذلك عن طريق الإهتمام بتدريب الموظفين من أجل إكسابهم معارف جديدة وحديثة تواكب المتغيرات الحديثة في مجال العمل الطوعي.

أهمية بناء القدرات المتعلقة بالتحليل والإدارة وكتابة التقارير والتقييم والمتابعة ووجود بنك معلومات بحفظ تلك البيانات والمعلومات بالمنظمات.

على المنظمات العاملة في مجال العمل التطوعي تبني سياسات داخلية تشجيعية تحفز زيادة المعرفة ومشاركتها.

Abstract

The study tackled the knowledge economy and its role in increasing the effectiveness of voluntary work represented by the Human Security Initiative Organization-MAMAN as a case study

The research problem is the absence of the knowledge economy studies in the programs of voluntary work and determination of the extent of its influencing in increasing the effectiveness of voluntary work, The candidate aims at exploring the reality of the economical knowledge in voluntary work decisions and the relationship between the knowledge economy and the voluntary work in MAMAN organization, Since the global orientation of turn into to the knowledge economy imposed on all institutions and organizations, including the field of voluntary work to keep up with all changes comes with it, so it becomes more important to identify and apply it and move to produce and manufacturing knowledge ,The study used an analytical descriptive approach in collecting and classifying statistical data through questionnaire and observation, A comparative sample of 20 individuals was selected as a sample for the study and represents the total number of staff and collaborators at operator in Human Security Initiative Organization-MAMAN

The main result of the study:

The sample of the study is characterized by a set of features and characteristics of knowledge economy.

There is a relationship between knowledge economy and the activities of MAMAN organization

Voluntary work organizations are not capable of carrying out their role in participating with the state due to lack of information and

sometimes their contradiction in meeting the modern developments in the youth community of higher scientific education the category with the highest contribution in the voluntary work at Human Security Initiative Organization-MAMAN

Most important recommendations:

Activated of research and development operation in the field of knowledge economy and Voluntary work as a drive of change, development and appropriation of budgets.

Granting highest priority for development of human abilities which is the most important pillar of the knowledge economy and voluntary work and the base for any development by training of staff and availing them of up-to –date knowledge to keep abreast of recent changes in the field of voluntary work

Importance of capacity building by analysis, management, report writing, evaluation, follow-up and availability of data bank to save the data and information organizations

The organization works in the field of voluntary work should establish internal incentive policies to stimulate increased knowledge and participation

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات	م
أ	استهلال	1
ب	إهداء	2
ج	شكر وعرقان	3
د، هـ	المستخلص عربي	4
و، ز	المستخلص إنجليزي	5
ح	قائمة الموضوعات	6
الفصل الأول الإطار العام للبحث		
1	المقدمة	9
2	مشكلة البحث	10
2	أهمية البحث	11
2	أهداف البحث	12
2	فروض البحث	13
3	مصطلحات البحث	14
الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة		
5	تمهيد	15
5	المبحث الأول : الخلفية العلمية للإقتصاد المعرفية	16
18	المبحث الثاني: مفاهيم العمل الطوعي	17
25	المبحث الثالث : العمل الطوعي في السودان	18
34	المبحث الرابع: الدراسات السابقة	19
الفصل الثالث نهج البحث وإجراءات الدراسة		

39	تمهيد	20
39	منهج البحث	21
39	مجتمع العينة	22
39	عينة البحث	23
39	أدوات البحث	24
40	حدود البحث	25
40	الدراسة الميدانية	26
الفصل الرابع		
تحليل ومناقشة النتائج		
42	تمهيد	27
42	تحليل البيانات	28
71	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الأول	29
71	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني	30
72	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثالث	31
الخاتمة والتوصيات والمقترحات		
74	تمهيد	32
74	الخاتمة	33
75	أهم النتائج	34
76	التوصيات	35
77	بحوث مقترحة	36
المصادر والمراجع		
78	قائمة المراجع والمصادر	37
الملاحق		
ك	الاستبانة	38
ن	لجنة التحكيم	39

الفصل الأول
الإطار العام للبحث

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المقدمة :-

شهد الربع الأخير من القرن الماضي وبداية القرن الحالي بروز ما يسمى بظاهرة إقتصاد المعرفة ، هذا المفهوم الذي احدث العديد من التغيرات الاقتصادية العالمية ، فأصبحت الدول في سعي حثيث من أجل استغلال المعرفة واستثمارها للاستفادة منها اقتصادياً ، أصبحت المؤسسات والمنظمات تبحث داخلها وخارجها عن رأس مال معرفي يمكنها من تحقيق أهدافها واستراتيجياتها القريبة والبعيدة للدفع بعجلة التنمية الاقتصادية وذلك من خلال التزويد بالمعارف والمهارات و والخبرات التي تلبي حاجات المجتمع الحقيقية وتزيد من قدرته على إنتاج وتوظيف واستثمار المعرفة بما يحقق التعايش بقوة إيجابية في المجتمع العالمي .

وظهر مفهوم إقتصاد المعرفة مع دخول المجتمعات في شكل جديد من التحدي، يعتمد في نفوذه على المعرفة عموماً ، وجعل المعرفة مصدر ثروة ومؤشر قوة، ليس فقط عبر تحويل بعض معطياتها إلى منتجات متطورة عالية المردود الاقتصادي والاستراتيجي، بل أيضاً لكيونة المعرفة ذاتها بوصفها عنصر تنمية إنسانية لأي أمة تطمح إلى مكان لائق في عالم اليوم ولكل مجتمع .

صناعة المعلومات هي الركيزة الأساسية في بناء المجتمعات الحديثة، وتم توجيه أهداف المنظمات والمؤسسات نحو إقتصاد المعرفة الذي يركز بدوره على الموجودات الفكرية والمعرفية من خلال مجموعة من الإجراءات، من أهمها؛ تحديد المعرفة، واكتسابها وتخزينها، والمشاركة فيها، وتطبيقها واسترجاعها وتوليدها أو تطويرها بفعالية وأمان .

مشكلة البحث:-

غياب المعلومة العلمية المعرفية عن إقتصاد المعرفة في برامج العمل الطوعي وتحديد مدى تأثيره في زيادة فاعلية العمل الطوعي مما يؤدي إلى عدم الاستفادة من التطور الحديث للإقتصاد في معالجة مشكلات المجتمع التي يساهم العمل الطوعي بنسبة كبيرة جداً في حلها.

أهمية البحث :-

تأتي أهمية هذا البحث من أن الإهتمام بمفهوم إقتصاد المعرفة حديث نظرياً وتطبيقياً ، فمن ملاحظة الباحثة لا يوجد عدد كاف من الدراسات العربية التي تتناوله، كما أن هناك مصطلحات متعددة تتطرق لنفس المفهوم ولكن من زوايا مختلفة مما يؤدي إلى وجود بعض الخلط والعمومية في تناول المفهوم. ومن ناحية أخرى يؤثر هذا إقتصاد المعرفة في فاعلية ونجاح العمل الطوعي وذلك عن طريق زيادة الإهتمام من قبل الجمعيات والمنظمات الطوعية الأهلية أو الحكومية بربط إقتصاد المعرفة بالتطوع وفاعليته في عملية التنمية خاصة في الألفية الثالثة حيث العولمة والتطور التكنولوجي المتزايد ، وفي هذا الإطار تزداد أهمية التعرف عليه وما يتطلبه لتطبيقه سواء على مستوى التنظيم أو القيادة أو التكنولوجيا.

أهداف البحث :-

- 1/ معرفة واقع إقتصاد المعرفة في مقررات لعمل الطوعي.
- 2/ معرفة العلاقة بين إقتصاد المعرفة والعمل الطوعي بمنظمة مأمّن.
- 3/ معرفة مدى الاستفادة من إقتصاد المعرفة في زيادة فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن

فروض البحث :-

- توجد علاقة ارتباط بين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن ذات دلالة احصائية .
- عدم الإهتمام بإقتصاد المعرفة يقلل من فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن

- عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة يقلل من فاعلية العمل الطوعي بمنظمة
مأمّن

مصطلحات البحث:

المعرفة: هي الإدراك والوعي وفهم الحقائق أو اكتساب المعلومة عن طريق التجربة أو من خلال تأمل النفس أو من خلال الاطلاع على تجارب الآخرين وقراءة استنتاجاتهم، المعرفة مرتبطة بالبديهة والبحث لإكتشاف المجهول وتطوير الذات وتطوير التقنيات (www.wikipedia.org)

تعريف إجرائي

هي الخبرات والمهارات والمعلومات والقدرات المعرفية التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة أو الدولة.

الإقتصاد المعرفي (إقتصاد المعرفة) : الإقتصاد المبني أساساً على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات (مرادعة، 2013م ، ص4)

تعريف إجرائي

وهو الإقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال الحصول على المعرفة والمشاركة فيها واستخدامها وإبتكارها والمحافظة عليها بالإعتماد على الأصول البشرية والتكنولوجيا المتطورة من أجل تحسين نوعية الحياة بكافة المجالات.

العمل التطوعي : هو الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل مجموعات معينة وفيه يتحمل مسؤوليات إنسانية داخلية خاصة تلقى الرضا والقبول من الأفراد والمجتمع. (عبد الله عبد الحميد، 2010م ، ص 10)

تعريف إجرائي

هو العمل الذي يقوم به الأفراد من أجل تطوير وتنمية مجتمعهم دون توقع عائد مادي أو ربح .
المنظمة الطوعية الوطنية : يقصد بها المنظمة الطوعية السودانية غير الحكومية (قانون تنظيم العمل الطوعي بالسودان ، (2006م) ، المادة 4) .

تعريف إجرائي

هي عبارة عن تنظيم إداري مكون من مجموعة من الأفراد اتفقوا على التعاون في إصلاح المجتمع ، وذلك لتحقيق منفعة إنسانية تنقل الناس من العوز والحاجة إلى الكفاية والرخاء وذلك عبر تقديم خدمات إنسانيّة توقع جزاءً مادياً ملموساً .(عادل عربي، (2015م)، ص 29).

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد:-

يحتوي هذا الفصل على ثلاثة مباحث , المبحث الأول يتحدث عن الخلفية العلمية لإقتصاد المعرفة أما المبحث الثاني عن مفاهيم العمل الطوعي والمبحث الثالث يتناول العمل الطوعي في السودان والدراسات السابقة

المبحث الأول

الخلفية العلمية للإقتصاد المعرفية

1. مفهوم الإقتصاد:

ظهرت الأفكار الاقتصادية مع ولادة الحضارات القديمة كالإغريقية، والرومانية والهندية مروراً بالصينية والفارسية والحضارة العربية؛ كلمة إقتصاد عند اليونان وبالضبط عند أرسطو و طاليس الذي يعتبر هو أول من جاء بهذا اللفظ وهي مبادئ تدبير المنزل وهي مكونة من شقين هما "اويكس" ومعناها بيت, "توموس" ومعناها قنون (www.cksu.com)

المعنى اللغوي للإقتصاد

أ - إقتصاد (اسم) (المعجم الوسيط):

إقتصاد مصدر اقتصادي

يحاول الإقتصاد في معيشته: إي ادخار وعدم التبذير

يقوم إقتصاد بلاد على الزراعة : إي مظاهر الإنتاج وتوزيع والإستهلاك والتصدير

قائم على النشاط الزراعي

الإقتصاد علم يبحث في الظواهر الخاصه بالإنتاج والتوزيع

الليبرالية الاقتصادية :- هي نظرية اقتصادية تتبع سياسة عدم التدخل والسوق الحرة

وقاعدة الذهب

أما معجم المعاني الجامع فعرفه بالتالي:

الاقتصادية السياسية: الإقتصاد علم يهتم بدراسة القوانين التي تتحكم في عملية الإنتاج وتوزيع الوسائل التي يشبع حاجة الناس.

الإقتصاد إجتماعي : مجموع المعارف الخاصة بالوضع العمالي وتحسينه

ب- إقتصاد (فعل)

إي مقتصد , إقتصاد في نفقته: صرف بحساب ودقة, وفر, ادخر إقتصاد لتجد ما تنفق في ساعة المحن.

يقتصد في أمره: لا يفرط فيه.

إقتصد فلان: كان غير نحيف وغير جسيم.

المعنى الاصطلاحي للإقتصاد

عرفه الإقتصاديون التقليديون خلال عصر الرأسمالية الحرة بأنه علم الثروة أي أن موضوع علم الإقتصاد هو البحث عن الوسائل التي تمكن من تجميع الثروة، وقد أبرز مارشال أن موضوع علم الإقتصاد هو الإنسان ولكن ليس كل تصرفات الإنسان موضعاً لإهتمام الإقتصاد، ولكن يقتصر الأمر فقط على تلك التصرفات التي تتعلق بالثروة، أي التي تتعلق بكيفية إنتاج الثروة وكيفية استعمالها سواء في ذلك تبادلها أو توزيعها أو إنتاجها أو استهلاكه

www.olc.bu.edu.eg>oic>imag>ektsad

بعض الكلمات في اللغة الانجليزية تنتهي باللفظة اللاحقة (ics) لتعني علم أو دراسة أو معرفة كذا. ومن هذه الكلمات economics التي ترجمت إلى علم أو دراسة كيف يعمل الإقتصاد وكيف تتفاعل الأطراف أو اللاعبين (مثل المستهلك والمنتج والبائع والشركة والحكومة... وغيرها) في الإقتصاد. ومن الأمثلة الأخرى،

physics وتعني علم أو دراسة الطبيعة و statistics وتعني علم أو دراسة

الإحصاء. ولذا ينبغي ألا ننسى أننا أحياناً نقول - باللغة العربية - إقتصاد

ونقصد علم الإقتصاد، ولكن المقابل الإنجليزي لكلمة إقتصاد economy غير

المقابل الإنجليزي لعبارة علم الإقتصاد economics. كما ينبغي الانتباه إلى أن

كلمة علم هنا لا تطابق معنى كلمة علم في عبارة مثلا علم الفقه. (قاموس

أكسفورد, 2005)

وقد عرفه "ادوين كانال" بأنه ذلك العلم الذي يدرس الأشياء المتعلقة بالرفاهية العادية للإنسان أي مجموع ما يحصل عليه الإنسان من إشباع (زكريا محمد, 1986-1987 م , 24).

و يمكن تعريف الإقتصاد في أوسع نطاقاته بأنه دراسة عمليات التبادل التجارية . وهذا يشمل كل عمليات التبادل التي تحدث في محيط السوق العادي، حيث يقدم البائع سلعة مادية أو يعرض خدمة لقاء مبلغ مناسب يدفعه المشتري، لكن حيث يتبادل التجار فيما بينهم السلع أو «المقايضة» الإقتصاد يدرس أيضاً حالات الخدمات المباشرة من دون استخدام المال على الإطلاق، لا يقتصر الأمر على ذلك، بل أن الإقتصاد يتناول وبمزيد من التفصيل حالة شخص واحد منعزل يتخذ إجراءات معينة تهدف إلى تحسين وضعه عادةً ما يُطلق على ذلك نسبة للشخصية الروائية روبنسون كروزو الذي تحطمت سفينته (روبرت ميرفي، 2013م، 62).

هو ذلك الفرع من العلوم الإجتماعية الذي يبحث الاستخدامات المتعددة للموارد الاقتصادية لإنتاج السلع وتوزيعها للاستهلاك في الحاضر والمستقبل بين أفراد المجتمع ويشمل هذا التعريف على ثلاثة عناصر (إبراهيم خليل، 2011م، 92):-

- 1- أن الإقتصاد علم شأنه شأن بقية العلوم الأخرى .
- 2- أنه علم إجتماعي ، إي يهتم بالسلوك الإقتصادي للأفراد أو الفرد كمستهلك أو منتج أو مدخر أو مستثمر .
- 3- أن الإنتاج بغرض الاستهلاك للحاضر والمستقبل .

بشكل عام الإقتصاد يشمل كل من النظام الإقتصادي للبلد أو لأي منطقة أخرى، والعمالة ورأس المال والموارد الطبيعية، والصناعة والتجارة والتوزيع، واستهلاك السلع والخدمات في تلك المنطقة. ويمكن أيضاً وصف الإقتصاد بأنه شبكة إجتماعية محدودة مكانياً يتم فيها تبادل للسلع وللخدمات وفقاً للعرض والطلب بين المشاركين عن طريق المقايضة أو عن طريق وسيط للتبادل وباستخدام قيم مقبولة للديون والائتمانات داخل تلك الشبكة الإجتماعية و يقوم النظام الإقتصادي لأي دولة على فلسفة تعتقنها الدولة لتحقيق أهداف معينة باستخدام مجموعة من الوسائل في ظل

إطار مؤسسي وتشريعي معين . يتضمن إي نظام إقتصادي ثلاثة عناصر رئيسية هي: الأهداف والشكل ودور الحكومة.

2. مفهوم إقتصاد المعرفة:

بما أن المعرفة هي الصفة الأساسية للمجتمعات الإنسانية التي يحقق من خلالها تحولات تغطي كل مناحي الحياة حيث أضحت المحرك الأساسي للإقتصاد الجديد بإضافتها قيمة هائلة للمنتجات الإقتصادية وذلك من خلال زيادة الطلب على التقنيات والأفكار الجديدة مع عالم يوصف بالتغير السريع والمستمر ، بدأ نمط جديد من الإقتصاد قائم على أسس جديدة للتطور بسرعة وعلى نطاق واسع ، وأصبحت المعرفة تشكل جزءاً فاعلاً في كل نشاط وعمل ووظيفة مما يدفع لتحديد ماهية المعرفة ومفهومها .

1.2 مفهوم المعرفة :

المعنى اللغوي للمعرفة:

هو الإدراك الجزئي أو البسيط في حين أن العلم يقال للإدراك الكلي أو المركب ، لذا يقال عرفت الله، دون علمته. لذلك اقترنت المعرفة في اللغة العربية بالعلم، فتطلق كلمة معرفة ويراد بها العلم ، فمثلا قوله تعالى "مما عرفوا من الحق" إي علموا.(محمد عواد الزيادات,2000م, 15)

المعنى الاصطلاحي للمعرفة:

الاتجاه الأكثر شيوعاً يعرف المعرفة بأنها نسيج من الخبرات والمهارات والمعلومات والقدرات المعرفية الضمنية والواضحة المتراكمة ، حيث أن البيانات تمثل معرفة بسيطة أو أولية ثم معرفة منظمة ومنسقة تمثلها المعلومات ثم معرفة معمقة يجسدها التحقق والتأمل، وأخيراً تصل إلى مرحلة المعرفة المتكاملة متمثلة في الحكمة (WISDOM) التي تمثل الخبرة أو التراكم المعرفي.

كما تعني المعرفة الإدراك والفهم والتعلم، وترتبط بحالة، أو واقع، أو جانب، أو مشكلة معينة، استناداً إلى البيانات والمعلومات المتوفرة والمتصلة بها (محمد أنس أبو الشامات، 2012م، 594)

وتعرف أيضاً بأنها حاصل جمع البيانات، المعلومات، المهارات، الخبرات، الممارسات والإدراك الكامل للعلاقات والعمليات والإبداع (بلقوم فريد، 2013م، ص 41)

2.2 أنواع المعرفة

تنقسم المعرفة إلى قسمين رئيسيين هم :-

1. المعرفة الضمنية:

هي المعرفة المكتسبة عن طريق العمليات الفردية الداخلية مثل الخبرة والتفكير واستيعاب المواهب الشخصية (بلقوم فريد، 2013م، 42)

كما عرفت بأنها المعرفة الشخصية التي تستخدم من قبل العديد من المنظمات، وذلك لاستغلال عمل العاملين وفهم عالمهم. المعرفة الضمنية هي المهارات ومن ضمن ذلك القدرة على التفكير واتخاذ القرارات والأفعال الناتجة عن الخبرة الفردية والمعتقدات وتتضمن ماذا يعرف الشخص وماذا يفعل بهذه المعرفة (أحمد علي، 2012م، 490)

2. المعرفة الصريحة:

هي المعرفة المكتوبة أو المرمزة التي تحتويها المراجع والكتب والمدونات والتقارير ووسائل تخزين المعلومات الرقمية، لذلك فهي سهلة الوصف والتحديد وقابلة للترميز، ويمكن إعادة قراءتها وإنتاجها وتخزينها واسترجاعها، والمعرفة الصريحة هي المعادلة الموضوعية للمعرفة الضمنية، حيث أن المعرفة الضمنية هي معرفة الذات العاقلة (معرفة الإنسان)، أما المعرفة الصريحة هي المعرفة بالموضوع (تعقيل للواقع)، أي أنها تحويل الفكر من مجرد تصورات فكرية إلى إنتاج معرفي وإنساني ملموس ومكتوب (بلقوم فريد، 2013م، 43)

3.2 خصائص المعرفة:

تعتبر المعرفة سلعة ثمينة متضمنة في المنتجات (المنتجات التقنية المتطورة خصوصاً) وفي المعرفة الضمنية للمستخدمين, وبالرغم من أنه ينظر إليها كسلعة ثروة فكرية , إلا أنها تختلف بشكل جزري عن السلع الثمينة الأخرى ,حيث تتضمن الخصائص التالية (بلقوم فريد,2013م، 44):

- المعرفة لاستهلاك بالاستخدام.
- تحويل أو نقل المعرفة لا يؤدي إلى فقدانها.
- المعرفة وفيرة, لكن القدرة على استعمالها نادر.

كما تتضمن المعرفة خصائص أخرى مثل التراكمية, التنظيم, الشمولية, الدقة والتحديد وتوضح لنا هذه الخصائص أن المعرفة مورد حيوي لا ينضب مثل باقي السلع بل هي مورد قابل للتطور والتغير وفق احتياجات المؤسسة , فالعنصر البشري هو المنتج والمحرك والمستخدم للمعرفة ومن هنا يأتي دور إدارة المعرفة للقيام بتخطيط وتنظيم وتنسيق وتوليف المعرفة وكافة الأمور المتعلقة برأس المال الفكري والعمليات والقدرات والإمكانيات الشخصية والتنظيمية لتحقيق أكبر ما يمكن من التأثير الإيجابي في المسيرة التنافسية التي تسعى إليها المؤسسة .

4.2 مفهوم إدارة المعرفة

إدارة المعرفة هي انضباط أكاديمي لإدارة العمليات المنظمة حيث تعالج كيفية استخدام الأشخاص للمعرفة، والمبادئ، والعمليات، والتكنولوجيا والتدريب لرفع الرأسمال الفكري للمنظمة من خلال زيادة تتبع المعرفة والتعليم التنظيمي والابتكار والأداء. (أحمد علي,2012م، 496)

هي الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما من أجل التقاط وجمع وتصنيف وتنظيم وخرن كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد وأقسام و وحدات المؤسسة بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي (محمد عواد الزيادات, 2000م، 55)

إن نشاطات إدارة المعرفة المحددة تساعد المنظمات في التركيز على اكتساب المعرفة وتخزينها واستعمالها لحل المشاكل ، كما تساعد في التركيز على التعليم الديناميكي والتخطيط الإستراتيجي واتخاذ القرارات كما أن لإدارة المعرفة مفاهيم أساسية يمكن من خلالها قياس فعالية إدارة المعرفة وهي:

- الأفراد(الموارد البشرية):التدريب - التطوير - التحفيز - التنظيم
- العمليات: المعلومات - البيانات - المعرفة - الابتكار

5.2 مراحل إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة عملية مستمرة ومتفاعلة تتم من خلال عدة مراحل تتمثل في اكتساب وخلق المعرفة، وتخزينها، ونقلها، وتطبيقها.

أ - اكتساب المعرفة (الحصول على المعرفة):

يحصل الناس على المعرفة من خلال الحواس الخمس وهي ما يطلق عليه بالمعرفة الحسية النظرية (كل مولود يولد على الفطرة) كما يكتسب المعرفة من المصادر المختلفة مثل التأمل والتفكير حيث يكون معرفة عن الكون وسننه وقد كان النبي (صلى الله عليه وسلم) قبل البعث يتأمل في غار حراء وأيضاً يكتسب المعرفة عن طريق البحث والتجربة العلمية ويعتمد على أساليب الاستقراء والمشاهدة والبرهان العملي، ويعتمد العلماء على هذه الطريقة في دراساتهم وتجاربهم التي تهدف إلى الوصول إلى المعرفة وتعتبر المخترعات التي ابتكرها العلماء نتاج لتلك المعرفة والبحوث والتجارب (سمير محمد، 2005م، 4)

وتكتسب المنظمات المعرفة من الخبراء والمتخصصون، والمنافسون والعلماء وقواعد البيانات، أو من خلال أرشيف المنظمة أما عن طريق الشراء أو توليد المعرفة، وذلك باستخدام وسائل المقارنة المرجعية، وحضور المؤتمرات وورش العمل واستخدام الخبراء والدوريات والمنشورات، ووسائل البريد الإلكتروني، والتعلم الفردي كما أن هناك معرفة يتم الحصول عليها عن طريق الصدفة وتكون نافعة ومهمة للمنظمة (صلاح الدين الكبيسي، 2005م، 83).

ب- تخزين المعرفة (تنظيم المعرفة):

- بعد اكتساب المعرفة، يتم تخزينها من خلال طرق عديدة من أهمها:
- قيام كل فرد في المنظمة بتسجيل كل ما يحدث له وأي معلومات جديدة في مكان معين، سواء في ملفات عادية أو في شبكة الحاسب الآلي، بحيث تكون متاحة لكل أفراد المنظمة، إذا أرادوا الإطلاع عليها.
 - قيام شخص مسئول بجمع المعلومات وتخزينها بدقة وبطريقة يسهل استخدامها من الجميع، دون الإهتمام بتحليل وتنقية المعرفة أو بنشرها وتداولها بطريقة فعالة. (سمير محمد، 2005م، 5)

ج- نقل المعرفة (مشاركة المعرفة) :

يعتبر نقل المعرفة الحلقة الثالثة في حلقات إدارة المعرفة، ويعتمد على وجود آليات وطرق رسمية وأخرى غير رسمية. وتتمثل الطرق الرسمية في: التقارير والرسائل والمكاتبات، والمؤتمرات والندوات الداخلية للمنظمة، وإطلاعات دورية على الموقف في المنظمة، والمنشورات الداخلية والفيديو والمحادثات الصوتية، والتدريب والتعلم عن طريق الرئيس المباشر. وتشمل الطرق غير الرسمية: تغيير الوظيفة داخل المنظمة أو خارجها، والعلاقات الشخصية التي تربط العاملين ببعضهم البعض، وفرق العمل.

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على نقل المعرفة في المنظمات مثل التكلفة، خاصة عند شراء أجهزة أو استخدام التكنولوجيا أو عقد مؤتمرات وندوات. كما يتأثر نقل المعرفة باحتمال تغيير المحتوى، خاصة في ظل الهيكل التنظيمي الهرمي. (صلاح الدين الكبيسي، 2005م، 84)

د- تطبيق المعرفة (توظيف المعرفة) :

يعتبر تطبيق المعرفة الهدف الأساسي من عملية إدارة المعرفة ويتطلب هذا التطبيق تنظيم المعرفة من خلال التصنيف والفهرسة أو التبويب المناسب للمعرفة، واسترجاع المعرفة (من خلال تمكين العاملين في المنظمة من الوصول

إليها بسهولة وفي أقصر وقت وجعل المعرفة جاهزة للاستخدام وتحتاج إلى عنصرين أساسيين هما (سمير محمد، 2005م، 6):

- العنصر البشري المدرب : حيث يستطيع تحقيق الاستفادة القصوى من المعرفة وتحويلها إلى ممارسات يومية .
- العنصر التكنولوجي: هي الاستفادة من الأجهزة والبرمجيات وشبكات الاتصالات وقواعد البيانات وتوظيفها بشكل فعال

هـ- تحديث و تطوير المعرفة (ابتكار المعرفة):

تتم إدارة المعرفة في المنظمات بناء على مستويات العمل في المنظمة كافة ، ففي المستوى الأعلى وهو المستوى الاستراتيجي تحتاج المنظمة إلى إمكانية تحليل أعمالها وتخطيطها في ضوء المعرفة التي تمتلكها حالياً والمعرفة التي تحتاجها للأعمال المستقبلية أما في المستوى الأوسط وهو المستوى التكتيكي فتهتم المنظمة بتعريف المعرفة المتوافرة وصياغتها وإستحصال معرفة جديدة لاستخداماتها المستقبلية واستحداث أنظمة تتيح تطبيقات فعالة للمعرفة في المنظمة من المستوى الأدنى وهو المستوى التشغيلي ، فالمعرفة تستخدم في الأعمال اليومية النمطية من قبل الأفراد الذين يحتاجون إلى المعرفة المناسبة في الوقت المناسب (أحمد علي، 2012م، 490)

2.2 إقتصاد المعرفة

بما أن المعرفة تعد من أكثر مؤشرات النمو الإقتصادي أهمية في ظل نظرية المنظمة المستندة إلى الموارد فقد كان ينظر إلى تطور التكنولوجيا في ظل النظريات التقليدية للنمو الإقتصادي إلى أنه شيء يحدث بصورة تلقائية خارج نطاق عمليات الإقتصاد، ولم يكن هناك إي انتباه إلى الدور الذي تؤديه المعرفة في كل ذلك، ولكن أظهرت نظريات المنظمة المستندة إلى الموارد بأن الإستثمار في المعرفة هو عامل إنتاجي يقود إلى نمو إقتصادي من دون الحاجة إلى موارد تساهم في الإبتكار والتدفق الغزير والمستمر للبيانات والمعلومات بفعل ثورة الإتصال وحرية وسرعة

إنتقال المعلومات وتكاملها وتكاثرها واستثمارها وظهور ما يعرف بإقتصاد المعرفة) (مراد علة، 2013م، 6)

حيث عرفه الباحثون بأنه:

الإقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات المعرفة وخدماتها مثل الإنشاء، والتحسين، والتفاسم والتعلم، والتطبيق والإستخدام للمعرفة بأشكالها في القطاعات المختلفة بالإعتماد على الأصول البشرية واللاملموسة وفق خصائص وقواعد جديدة. إقتصاد المعرفة هو نظام إقتصادي يمثل فيه العلم الكيفي والنوعي عنصر الإنتاج الأساسي والقوة الدافعة لإنتاج الثروة.

ويعرف أيضاً بأنه الإقتصاد الذي يعمل على زيادة نمو معدل الإنتاج، بشكل مرتفع على المدى الطويل بفضل استعمال واستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

أما التقرير الإستراتيجي العربي فقد عرفه كما يلي : إقتصاد المعرفة هو إقتصاد جديد فرضته طائفة جديدة من الأنشطة المرتبطة بالمعرفة وتكنولوجيا المعلومات ومن أهم ملامحه التجارة الالكترونية.

وهو الإقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة وتوظيفها، ولبتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كلها من خلال الاستفادة من خدمة معلوماتية ثرية، وتطبيقات تكنولوجية متطورة، واستخدام العقل البشري ك رأس للمال، وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة من التغيرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الإقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجاما مع تحديات العولمة وتكنولوجيا الاتصالات وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة (محمد أنس أبو الشامات، 2012م، 267)

وعرف أيضاً بأنه الإقتصاد الذي يكون للتطور المعرفي والإبداع العلمي الوزن الأكبر في نموه، ويقوم على تنمية الموارد البشرية (عمال المعرفة) علمياً ومعرفياً كي تتمكن من التعامل مع التقنيات الحديثة والمتطورة، معتمداً على المعرفة التي يمتلكها العنصر البشري كمورد إستثماري، وكسلة إستراتيجية وكخدمة ومصدر للدخل القومي .

وعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2003 الإقتصاد المعرفي بأنه : نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في جميع مجالات النشاط المجتمعي الإقتصادي والمجتمع المدني والسياسة والحياة الخاصة وصولاً لترقية الحالة الإنسانية بإطراد، إي إقامة التنمية الإنسانية، ويتطلب الأمر بناء القدرات البشرية الممكنة، والتوزيع الناجح للقدرات البشرية.

الإقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة والمشاركة فيها واستخدامها وتوظيفها وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة بكافة مجالاتها من خلال خدمة معلوماتية ثرية، وتطبيقات تكنولوجية متطورة واستخدام العقل البشري كرأس المال وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة من التغييرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الإقتصادي وتنميته ليصبح أكثر استجابة وانسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة، والتنمية المستدامة، فالمجتمع المبني على امتلاك زمام المعرفة وعلى المساهمة في خلقها وتعميقها وتطوير فروعها المختلفة يكون مؤهلاً أكثر من غيره للسير في ركب التقدم ودخول عالم العولمة من أوسع أبوابها، على كافة الأصعدة الاقتصادية والعلمية والثقافية والإجتماعية والسياسية (مراد علة، 2013م، 5)

ومن خلال التعاريف المختلفة نجد أن إقتصاد المعرفة هو الإقتصاد المبني بشكل مباشر على إنتاج ونشر واستخدام المعارف والمعلومات ويقوم على إنتاج المعرفة واستخدام ثمارها وانجازاتها، بحيث تشكل هذه المعرفة الصريحة التي تشمل على قواعد البيانات والمعلومات والبرمجيات وغيرها، أو المعرفة الضمنية التي يمثلها الأفراد بخبراتهم ومعارفهم وعلاقاتهم وتفاعلاتهم.

ركائز ومؤشرات إقتصاد المعرفة

لإقتصاد المعرفة عدد من الركائز هي (محمد العبيد، 2015م، 24):

1. الابتكار: إي البحث والتطور : نظام فعال من الروابط التجارية مع

المؤسسات البحثية والأكاديمية وغيرها من المنظمات التي تستطيع مواكبة

ثورة المعرفة المتنامية واستيعابها وتكييفها مع الاحتياجات المحلية .

2. البنية التحتية المبنية على تقنيات المعلومات والاتصالات، والتي تسهل تجهيز المعلومات والمعارف ونشرها وتبادلها وتكييفها مع الاحتياجات المحلية.

3. الحاكمية التي تقوم على أسس إقتصادية قوية تستطيع توفير كل الأطر

القانونية والسياسية التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية والنمو

4. التعليم : أساسي للإنتاجية والتنافسية الإقتصادية، يتعين على الحكومات أن

توفر اليد العاملة الماهرة والإبداعية أو رأس المال البشري القادر على إدماج

التكنولوجيات الحديثة في العمل، وتنامي الحاجة إلى دمج تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات فضلا عن المهارات الإبداعية في المناهج التعليمية

سمات وخصائص إقتصاد المعرفة :

يتميز إقتصاد المعرفة بمجموعة من السمات و الخصائص التي تميزه عن الإقتصاد التقليدي فهو يحتوي على الصفات التالية:

- أنه كثيف المعرفة يركز على الإستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال المعرفي و الفكري.
- الاعتماد على القوى العاملة المؤهلة و المدربة و المتخصصة في التقنيات الجديدة.
- اعتماد التعلم و التدريب المستمرين و إعادة التدريب، التي تضمن للعاملين مواكبة التطورات التي تحدث في ميادين المعرفة.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات توظيفا يتصف بالفعالية، لبناء نظام معلوماتي و اتصالاتي فائقة السرعة و الدقة و الاستجابة.
- انتقال النشاط الإقتصادي من إنتاج و صناعة السلع إلى إنتاج و صناعة الخدمات المعرفية.
- تفعيل عمليات البحث و التطوير كمحرك للتغيير و التنمية .

- ارتفاع الدخل لصناع المعرفة كلما ارتفعت مؤهلاتهم و تنوعت كفاياتهم وخبراتهم.
 - أنه مرن شديد السرعة و التغيير، يتطور لتلبية احتياجات متغيرة، و يمتاز بالانفتاح و المنافسة العالمية؛ إذ لا توجد حواجز للدخول إلى إقتصاد المعرفة، بل هو إقتصاد مفتوح بالكامل.
 - يملك القدرة على الابتكار و إيجاد و توليد منتجات فكرية معرفية جديدة لم تكن الأسواق تعرفها من قبل.
 - ارتباطه بالذكاء و بالقدرة الابتكارية و بالخيال، و بالوعي الإدراكي بأهمية الاختراع و الخلق و المبادرة و المبادأة الذاتية و الجماعية لتحقيق ما هو أفضل، و تفعيل ذلك كله لإنتاج أكبر في الكم و أكثر في جودة الأداء، وأفضل في تحقيق الإشباع.
- <http://conference.qfis.edu.qa/app/media/344>

المبحث الثاني مفاهيم العمل الطوعي

تمهيد:

عرف الإنسان البدائي الأول أخلاق النجدة والعون في الأزمات فكانت هذه الصفات سائده في المجتمعات الصغيرة المتقاربة والعمل الطوعي احتواء لما مارسه الإنسان البدائي منذ القدم وتطور بتطور الإنسان والحياة وتقدم العلم وهو من أهم الوسائل للمستخدم للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات وتنظيم المشاكل والرعاية الإجتماعية كالمرض والفقر والعطالة والجهل وغيرها فهي قديمة إلا أن أسلوب المعالجة لمكانيات وكيفية التصدي لهذه المشكلات والتغلب عليها هو الذي تطور.

تعريف العمل الطوعي

التطوع لغة:

كلمة تطوع في معجم المعاني الجامع تعني البذل والعطاء دون مقابل مادي (تطوع بالشيء أي تبرع به). أصل كلمة التطوع: الطوع، هو الانقياد والسلاسة واللين، فالمتطوع ينقاد بسلاسة ولين لعمل ما فيه نفع.

في قاموس المحيط: طاع من باب طاع له يطوع ويطاع وأنقاد

والطوعية: الطاعة وأطاع الشجر أي إدراك ثمره وأمكن أن يجتني

وقوله تعالى (فطوعت له نفسه) (المائدة-30) تابعته وطوعته أي شجعته وأعانته

واستطاع: أطاق ويقال استطاع

مختار الصحاح

طوع - هو طوع يديه أي منقاد له والاستطاعة الاطاعة وربما قال (اسطاع) يستطيع

ويحذفون التاء استنقالاتها مع الطاء وبعض العرب اسطاع يستطيع بقطع الهاء

والتطوع بالشيء التبرع به

فَطَوَّعَتْ لِنَفْسِهِ قَتْلَ أَخِيهِ (المائدة-30) رخصت وسهلت

والمطوعة - الذين يتطوعون بالجهاد

للمنيب قول الله تعالى (المطوّعين من المؤمنين) (التوبة 79) والمطوعة

الموافقة

تعني البذل والعطاء دون مقابل مادي (تطوع بالشيء إي تبرع به). أصل كلمة التطوع: الطوع، هو الانقياد والسلاسة واللين، فالتطوع ينقاد بسلاسة ولين لعمل ما فيه نفع.

العمل الطوعي اصطلاحاً :

يقصد به إي نشاط طوعي أنساني غير ربحي تقوم به أي منظمة طوعية أو خيرية وطنية أو أجنبية في السودان بهدف تقديم المساعدات الإنسانية أو الإغاثة أو الخدمات العامة أو تحسين المستويات الإقتصادية والإجتماعية للمستفيدين ويشمل إي منظمة مجتمع مدني تقوم بتقديم عمل طوعي أنساني في المجالات المذكورة. (قانون تنظيم العمل الطوعي بالسودان 2006م؛ المادة 4)

عرفته الموسوعة الأمريكية : على أنه تحويل ملكية شيء دون اعتبار للقيمة ومثال لذلك تحويل ملكية صك من أبوين لابنهما للتعبير عن معاني الحب والعاطفة. عرفته الموسوعة البريطانية : على أنه نظام غيبي أو نفسي للتخلي عن الملكية طوعاً ودون إكراه.

وكلمة تطوع في الغرب تحمل معنى بذل الجهد أو المال دون مقابل كما تعني الجهد الإداري الذي يقوم به فرد أو جماعة من الناس لتقديم خدماتهم للمجتمع أو لفئات أو أفراد منه دون توقع لجزاء مادي مقابل جهودهم سواء كان هذا الجهد مبدولاً بالنفس أم بالمال. (عادل محمد الطيب، 2005، 25)

أما عند علماء الاجتماع : فهو التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون إنتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول. وهو الجهد الذي يبذله إي إنسان لمجتمعة للإسهام في تحمل مسئوليات المؤسسة الإجتماعية.

ويعرف أيضاً بأنه الخدمات التي تقدم خارج إطار العمل دون توقع إي مردود مادي، على أن تعود هذه الخدمات بالخير على المجتمع ككل إي أنه كل جهد جسماني أو عقلي يبذله الأفراد أو الجماعات.

ونجد العمل الطوعي هو برنامج عمل مؤسسي منظم يقوم على دراسة المشكلات وتأمين حاجات الأفراد والجماعات الأساسية بالإضافة إلى تنمية المجتمع من خلال تنمية الفرد نفسه بإتباع أسلوب علمي و اتخاذ التخطيط كمنهج أساسي لم يظهر إلا

حديثاً نسباً لعوامل عديدة منها الضغوط الإجتماعية والإقتصادية التي ارتبط بها أنماط الحياة المعاصرة (عبد الله عبد الحميد، 2010م، 10)

والمتطوع هو الشخص الذي يعطي من وقته (أو بعضاً من وقته)، خبراته و مهاراته، ويسخر نفسه عن طواعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لتقديم المساعدة الآخرين بقصد القيام بعمل يتطلب الجهد

ذكرت في مضامين تعريف العمل الطوعي والمنظمات الطوعية تعريفات عدة لمسميات مشتركة لهذا العمل النبيل وهي (عادل محمد الطيب، 2005، 25):

- 1- المنظمات غير الحكومية
- 2- منظمات المجتمع المدني
- 3- المنظمات الخاصة
- 4- القطاع الخاص
- 5- القطاع غير الربحي
- 6- القطاع المستقل
- 7- منظمات النفع العام
- 8- القطاع الخيري
- 9- القطاع الأهلي
- 10- منظمات المجتمع القاعدية

مفهوم العمل التطوعي من منظور إسلامي:

وبما أننا أردنا الكثير من التعريفات والمفاهيم للعمل التطوعي لآبد من التفريق بين مفهومي العمل التطوعي في الغرب وفي الإسلام ، وعلي الرغم من الاتفاق علي معني المصطلح إلا أن هنالك اختلافاً جوهرياً المنطلقات والدوافع التي تُدْمِل المتطوع علي التطوع ، يعرف الغرب العمل الطوعي بأنه قيام فرد أو مجموعة بتقديم خدمة لأحد أفراد المجتمع أو شريحة منه بغير مقابل ، أما المسلمون فيضيفون إلي هذا التعريف عبارات أخرى ذات دلالة أساسية في أصل المفهوم ، فيعرفونه علي أنه قيام فرد أو مجموعة بتقديم خدمة لأحد أفراد المجتمع أو شريحة

منه بغير مقابل من الفرد متقبل الخدمة ، ولكن بغية التقرب إلیهِ اللهُ نَه (طُعْمُكُمْ
لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَ لَا شُكُورًا) -سورة الإنسان (9) (عبد الله عبد
الحميد، 2010م، 12)

التطوع من المنظور الإسلامي هو: (خدمة الآخرين من البشر والحيوانات والبيئة
ببذل الجهد أو الوقت أو المال بتجرد وبرغبة صادقة ونيّة مسبقّة ومعاونتهم بدافع
الإنسانية بغض النظر عن ألوانهم أو معتقداتهم وأديانهم أو انتماءاتهم ، بدون انتظار
عائد مادي أو معنوي ، رجاء لثواب الآخرة والفوز برضاء الله لقوله تعالى (الَّذِينَ
فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مِّمَّا لِيُطْعَمُوا فِي الْحَدِيثِ وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَجْمِهِمْ
يَسْتَكْبِرُونَ) -المعارج: 24- 25 ، والإسلام حارب
الفقر بأن جعل العمل عبادة وأمر بالسعي والكد لكسب العيش الحلال وفرض الزكاة
وأمر بالصدقات لمحاربة للفقر والتفرقة بين الطبقات ، كما نظم الإسلام العلاقات
بين الأفراد والمجتمع والأمة وبين الأمم المختلفة وجعل هدفه هو إصلاح المجتمع كم
في قول النُّعْمَانِ أَقْبَلَ نَزْرَ بَشْرٍ لِيُؤْتِيَ الْقَالَئِيَّ ضِدَّ لِيَّ اللَّهُ عَلَيْهِ وَ مَسَدَّ لِيَّ الْمَوْتُ وَ مَدِينِ
وَ تَعَاظُفِهِمْ تَوْفِي ذَلِكَ الْجَوْسَدِ ؛ إِذَا اشْتَدَّتْ مِنْهُ عَضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ
الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَ الدُّمَى. (صلاح المبارك يوسف، 2015م، 23)

تطور مفهوم العمل الطوعي:

جاءت الديانات السماوية وخاصة الإسلام لتطور مفهوم العمل الطوعي فحث على
رعاية المحتاج والأخذ بيد الضعيف وحث على التعاون والتكافل الإجتماعي فكان
هذا أساساً لنظريات الخدمة الإجتماعية الحديثة التي جاءت نتيجة التطور الفكري
أصبحت هناك علوم تهتم بالخدمة الإجتماعية وفروعها حيث برزت مصطلحات
عديدة حول التطوع منها المشاركة الإجتماعية والمشاركة الشعبية والعمل الخيري
والعمل الطوعي الخدمة الإجتماعية وخدمة الفرد والجماعة والرعاية الإجتماعية
والتنمية الإجتماعية ، فأزداد الإهتمام بتلك العلوم الإجتماعية لما تقوم به من خدمات
للأفراد والمجتمعات ولدورها الأساسي في معالجة المشاكل التي تشكل عبئاً كبيراً

على الحكومات ثم نشأت منظمات تسعى لتنظيم العمل الطوعي وتسييره وتفعيله وترشيد فأصبح العمل الطوعي الأهلي أو الشعبي قوة هائلة مؤثرة تستطيع التأثير على الحكومات كما أنها تساهم في التنمية بأبعادها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وأصبحت هناك جمعيات عمل طوعي عالمية تتدخل في شئون الدول الداخلية بدعوى حقوق الإنسان (عمر رجب، 2000م، 5)

أنواع العمل الطوعي

للعمل الطوعي نوعان هما (عادل محمد الطيب، 2005)، (27):

- أ- عمل طوعي فردي إغاثي عفوي في ممارساته لا يستند لقوانين أو نظم هدفه هو السعادة والرضي النفسي عند المساعدة ،و يتسم بالمحدودية لأنه إستجابة لظرف طارئ.
- ب- عمل طوعي جماعي لا يأتي لإستجابة لطارئ بل نتيجة تدبر وتفكر، وهو عمل طوعي مؤسس، وهو أكثر تطوراً وتنظيماً من الفردي حيث توجد له مؤسسات متعددة وجمعيات مسجلة في الدولة.

أهمية العمل الطوعي

تكمن أهمية التطوع في أهمية الدور الذي يلعبه في بناء المجتمعات وتطورها وأيضاً من خلال الخدمات التي يقدمها فهو الركن الرئيس في قيام الجمعيات الأهلية ومنظمات التنمية الإجتماعية وذلك عن طريق:

- تعويد النشء على إنكار الذات و التقاني في بذل العطاء، دون مقابل مادي خدمة لمجتمعهم و اكساب الشباب شعور الانتماء إلى مجتمعهم، وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات إجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع، في إطار عمل جماعي منظم
- توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.
- تحقيق مفهوم التنمية الشاملة.

- يعتبر التطوع مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب.
 - تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
 - الاستفادة من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة، وتسخيرها لخدمة المجتمع
 - جلب خبرات أو أموال من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات ومن ثم مزيد من الاستفادة والنجاح.
 - تطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين وصنع قنوات اتصال مع منظمات شبيهة بدول أخرى من دون حساسية أو التزام رسمي والاستفادة من تجاربها الناجعة القابلة للتطبيق.
 - تجسيد معنى التكاتف وروح التعاون، و تحقيق مبدأ الجسد الواحد.
- (صلاح المبارك يوسف ، 2015م، 29)

مبادئ العمل الطوعي

تعمل منظمات العمل الطوعي والإنساني في السودان وفقاً لمبادئ عامة وهي:

1. الحياد
2. الاستقلالية
3. عدم التمييز
4. الشفافية
5. الإنسانية

أهداف العمل الطوعي

1. بناء أواصر التعاون بين المتطوعين والجمعيات والمؤسسات الأهلية العاملة في مجالات البيئة والعمل التطوعي.
2. الاستفادة من خبرات ومهارات الشباب والشيوخ لخدمة المجتمعات المحلية.
3. تجاوز مفهوم الإغاثة بغرس مفاهيم التتميتوا عادة التوطين

4. تعويض النقص في القوى العاملة التي تعاني منها الكثير من الهيئات والمؤسسات، وسد العجز من المهنيين من خلال متطوعين من تخصصات مختلفة وذوي خبرات متنوعة.
 5. مساندة الفقراء ومحاربة الفقر ودرء مخاطره.
 6. دعم الفئات الخاصة (المسنين - المعاقين - المشردين - الأيتام - النازحين - اللاجئين).
 7. الحفاظ على البيئة ورعايتها وتنميتها.
 8. الإهتمام بالمرأة وتنمية مهاراتها وتمليكها وسائل الإنتاج.
- (عادل عربي، 51، 2015)

مجالات العمل الطوعي

يمكن تقسيم العمل الطوعي من حيث المجالات إلى ستة مجالات رئيسية وهي (صلاح المبارك، 2015م، 29):

1. إنساني إغاثي ويستهدف دعم الإنسان بصورة مباشرة
2. تنموي ويستهدف دعم البنيات الأساسية ولا يهتم بدعم الأفراد
3. علمي بحثي
4. ثقافي
5. دعوي (الإرشاد الديني) : يقصد به تعليم الناس أحكام الدين
6. البيئة والتغيير المناخي (الحفاظ على البيئة) : عدم الاعتداء على الأشجار والمساحات الخضراء

المبحث الثالث

العمل الطوعي في السودان

مراحل تطور العمل الطوعي بالسودان

1. نطاق الأسرة الطبيعية الواحدة
2. مرحلة القبلية أو العشيرة والمجتمع المحلي الصغير
3. مرحلة رجال الدين ومؤسساتهم
4. مرحلة تطور الخدمات وبرامج الرعاية الإجتماعية وأصبحت الدولة هي المسؤولة الأولى.

تاريخ العمل الطوعي في السودان

عرف الإنسان السوداني العمل الطوعي منذ القدم مكوناً تراثاً مليئاً بالإيثار والتضحية من أجل الآخرين من ذوي الحاجات . وتمتد جذوره منذ أزمان بعيدة، ويعتبر العمل الطوعي رافداً من المثل والقيم الحميدة للأمة السودانية التي تتمثل في الشهامة والكرم ونجدة الضعيفوا عانة ذوي الحاجة ارتبط بالقيم الإسلامية التي تدعو إلى الأخلاق النبيلة والتكافل والتراحم والتعاون بين أفراد المجتمع والمساواة وإغاثة الملهوف ويظهر كل ذلك فيما يعرف بالنفير والفرع، وأصبحت هذه القيم راسخة في الشخصية السودانية وسمة مميزة للشعب السوداني (عادل عربي، 2015م، 27).

بدء العمل الطوعي في السودان بشكل فردي متمثلة في شكل مساعدات فردية سواء في نطاق الأسرة الواحدة أو العائلة أو المجتمع ثم تطور ليأخذ الطابع الجماعي عن طريق الخلاوي وزعماء القبائل والعشائر حيث ساهموا في تأصيل دور العمل الطوعي بالسودان حيث كان الملاذ لطلاب العلم والباحثين عن الملجأ والمأكل وأخذت بيد الفقير والمحتاج وساعدتهم وخففوا من آلامهم، ثم اتسع نشاط زعماء القبائل والعشائر والخلاوي حيث كانوا يقومون بتجهيز المجاهدين في سبيل الله في عهد المهديا وإحياء قيم المشاركة والتكافل والتراحم فكانت البذرة لقيام العديد من الروابط والاتحادات القبلية والإقليمية في المدن الكبرى في فترة الثلاثينيات من القرن الماضي

حيث كانت تقوم بخدمة الوافدين الى المدن من الأقاليم وخدمة مناطقهم الأصلية بالأقاليم المختلفة (عمر رجب، 2009م، 6).

وخلال الأربعينيات من القرن الماضي ازداد الحس الوطني فقامت الجمعيات الأدبية والأندية الرياضية والثقافية والمنظمات الأهلية التي ساهمت جميعها في تلك الفترة في نشر الثقافة والعلوم وأيضاً بناء المدارس بمجهود أهلي شعبي وكان قيام مؤتمر الخريجين نتاج تلك الجهود لمحاربة المستعمر الإنجليزي وطرده من البلاد (1959-1964) (مرتضى عبد الحي، 2011م، 3)

في الفترة (1969-1985) في عهد حكومة مايو ظهرت فلسفة الاعتماد على الذات وتم صدور أول قانون لتسجيل المنظمات الوطنية في العام 1957 م كأول قانون يصدر بعد الاستقلال لتنظيم الجمعيات الخيرية التطوعية وتسجيلها

وفي فترة حكومة الإنقاذ تم إحياء سنة الجهاد والدفاع وتوسيع دائرة المشاركة الشعبية في تخطيط وإدارة برامج التنمية الريفية مما أدى إلى ازدياد عدد المنظمات المسجلة من 193 منظمة في العام 1983 إلى 2000 منظمة في العام 2015 وما يزال العدد في ازدياد مضطرد.

<http://rakaiz.org/index.php/component/content/article/120-2011-07-10-10-18-29/484-2012-04-21-12-03-09>

أهداف العمل التطوعي بالسودان:

ووفقاً لقانون تنظيم العمل التطوعي بالسودان 2006م تشتمل ولا تقتصر الأهداف الإنسانية الرئيسية للمنظمات المسجلة بموجب أحكام هذا القانون على تقديم الخدمات (بما في ذلك خدمات حماية حقوق الإنسان وحماية البيئة) تشتمل على الأهداف التالية:

1. الإغاثة الطارئة للمواطنين المتضررين من الكوارث الطبيعية الغير طبيعية بالتركيز علي المجموعات الأكثر تأثراً .
2. درء مخاطر الكوارث وتخفيفها وإدارتها.
3. ربط المساعدات الإغاثية بإعادة التوطين وإعادة التعمير والتنمية.

4. الإهتمام بالنازحين في الداخل واللاجئين والعائدين من خلال إعداد وتنفيذ برامج الإغاثة وإعادة التعمير وإعادة التوطين بالتنسيق مع الجهات المعنية.
5. إعادة تعمير البنيات الإقتصادية والإجتماعية التي دمرتها الحرب أو الكوارث الطبيعية، بالتنسيق مع المؤسسات الوطنية التي أنشئت لهذا الغرض.
6. تحديد الأولويات للإغاثة وإعادة التوطين وإعادة التسيكين وإعادة التعمير بالتشاور والتنسيق مع المستفيدين والسلطات الحكومية ذات الصلة.
7. بناء القدرات المحلية لتمكين المنظمات الوطنية من الاعتماد علي قدراتها.
8. تنفيذ مشاريع الإغاثة والخدمات الإنسانية من خلال المنظمات الطوعية غير الحكومية والمنظمات الخيرية أو منظمات المجتمع المدني التي تتسجم أهدافها مع السياسات العامة ومصالح المستفيدين.
9. استقطاب التمويل والمنح و يجب أن تكون المنح واستقطاب التمويل لبرامج المنظمات عبر وثيقة مشروع تجاز من قبل المفوضية وفق ما تفصله اللوائح.

مبادئ العمل التطوعي بالسودان

- حيث تم توضيحها في قانون تنظيم العمل التطوعي بالسودان 2006م كآآتي:
1. عدم التمييز علي أساس العنصر، أو النوع، أو العرق، أو الانتماء السياسي أو المعتقدات الدينية.
 2. النزاهة في اختيار مواقع المشاريع مع الأخذ في الاعتبار المناطق الأكثر حاجة.
 3. المحاسبية أمام المستفيدين والمانحين والجهات العامة ذات الصلة المسؤولة عن الخدمات في المنطقة.

4. استدامة برامج المعالجات لتهيئة الظروف التي تمكن المجتمعات المحلية من الاعتماد علي ذاتها علي المدى البعيد.
5. مراعاة رغبات المجتمع المحلي في كل مراحل المشروع من خلال مشاركة المجتمعات المحلية في كافة مراحل تنفيذ المشروع.
6. عدم تدخل المنظمات الطوعية الأجنبية في شئون السودان الداخلية

منظمة مبادرة الأمن الإنساني - مأمّن (دراسة الحالة):

هي منظمة طوعية سودانية مسجلة في وزارة الشؤون الإنسانية بالسودان منذ العام 2004م, موقعها بالخرطوم السودان شارع عطبرة عمارة التاكا الطابق الأول.

جاءت منظمة مأمّن كمبادرة لإرساء دعائم الأمن الإنساني في السودان متبنية مفهوم الأمن الإنساني الذي يركز في جوهره علي أمن الإنسان الفرد وليس الدولة كوحدة منفصلة ويؤكد علي أن إي سياسة أمنية للدولة يجب أن يكون الهدف الأساسي منها هو تحقيق أمن الفرد بجانب أمن الدولة وذلك باحترام مبادئ الحقوق والواجبات وبتبني الاستراتيجيات التي تحقق التغيير الاجتماعي في مجال الحماية وإعادة التأهيل والدمج والتنمية المستدامة ، وعبر دعم وتوجيه البرامج والبحوث والمشاريع بتفعيل كوادر وتوفير المناخ الداعم للأداء الجيد بغية الوصول للأهداف ،تسعى المنظمة لحماية وترقية بيئة الأمن الإنساني بالسودان عبر الإستراتيجيات التالية : -

- الالتزام بنص وروح الاتفاقيات والمواثيق الدولية، الإقليمية والوطنية.
- تبني سياسات الوقاية وإعادة التأهيل والإدماج الاجتماعي عبر التوعية العامة وحملات المشاركة الجماهيرية .
- الشراكة الإيجابية مع كل المعنيين بتنفيذ برامج الحماية ، إعادة التأهيل والتنمية.

أهداف المنظمة :-

تتمثل أهداف المنظمة في المجالات الآتية:

- تطوير وتنمية الأمن الإنساني.
- الحد من انتشار الأسلحة بكافة أنواعها التقليدية والبيولوجية والنوية والكيميائية
- مكافحة ونزع الألغام (بالتوجيه والمناصرة).
- مكافحة انتشار وتعاطي المخدرات .
- حماية الأطفال والمدنيين من الحروب والتجنيد والاستغلال والتشرد.
- تنفيذ برامج الحماية الإنسان في استخدام المبيدات والسموم في الأغذية وتطبيق القوانين.
- ترويج ثقافة السلام وفض النزاعات .
- ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان .

الأنشطة (ملحق رقم 4):

- تقوم المنظمة بعدة أنشطة منها:-
- إجراء البحوث وبناء قاعدة معلومات.
- التدريب.
- التعبئة ووضع السياسات وصياغة الأجندة.
- حملات التوعية العامة.
- بناء القدرات الذاتية للمنظمة.
- تنفيذ برامج الحماية، وإعادة التأهيل والتنمية.
- التعاقد وإدارة المشاريع.
- المتابعة والتقييم.
- السعي لاستصدار التشريعات والقرارات.
- خلق قاعدة علاقات خارجية وداخلية.
- المشاركة في بناء الشبكات ومجموعات المجتمع المدني.

العضويات (التشبيك):-

للمنظمة عضوية في عدة مجالات منها:-

1. في مجال الأسلحة
2. مجال الأطفال
3. في مجال المخدرات
4. في مجال الألغام
5. في مجال حقوق الإنسان
6. في مجال فض النزاعات

للمنظمة عدة اتفاقيات للتعاون والشراكة موقعة مع عدة جهات خارجية وداخلية كما أن للمنظمة مشاركات داخلية وخارجية والعديد من المشروعات المنفذة منها:-

- مشروع مسابقة الإبداع الفكري علي المستوى الأفريقي ضمن 32 دولة للأعوام
- دورة للمعلومات لعدد مائة طالب وطالبة علي تصميم الكمبيوتر. لي الشبكة الدولية للمعلومات.
- ورشة تدريبية لعدد من معلمي المدارس علي برمجيات الكمبيوتر .
- دورات تدريبية في حقوق الإنسان بالقضارف والخرطوم بالتعاون مع بعثة الأمم المتحدة بالسودان UNMIS.
- عقد عدد ستة دورات في مجالات مختلفة في إطار الاتفاقية مع الجامعة الأمريكية.
- تدريب عدد 160 ضابط شرطة بالتعاون مع بعثة الأمم المتحدة بالسودان UNMIS

الهيكل التنظيمي والإداري:

يتكون الهيكل التنظيمي للمنظمة من :-

- أعضاء مجلس الأمناء : (47) شخص.
- أعضاء مجلس الإدارة : تسعة أعضاء.
- المكتب التنفيذي:-

- 1- المدير التنفيذي
- 2- إدارة العلاقات العامة والإعلام
- 3- إدارة المشروعات
- 4- إدارة البرامج والتدريب
- 5- الإدارة المالية والإدارية

الوصف الوظيفي:-

1. إدارة الشؤون المالية والإدارية:-

أ. القسم المالي

تعني بالنواحي المالية مثل متابعة الصرف اليومي, المرتبات, النثریات, البنك, الخزنة, إعداد التقارير المالية, المشاريع وغيرها

ب. القسم الإداري:-

مسئول عن النواحي الإدارية التالي:

- شؤون العاملين
- المنشآت
- الحركة
- المكاتبات

2. إدارة العلاقات العامة والإعلام وتعني بالاتي:

- أ. خلق علاقات طيبة مع الجهات الاخري ذات الصلة.
- ب. الإهتمام بالعلاقات الطيبة مع الموظفين بالمنظمة.
- ج. الإهتمام بالجانب الإجتماعي للموظفين.
- د. علاقات الإدارات فيما بينها.
- هـ. متابعة إجراءات سفر الموظفين.
- و. الجانب الإعلامي.

3. إدارة البرامج والتدريب :-

أ. تحديد برامج المنظمة وفق البرامج المنصوص عليها في النظام الأساسي وتسميتها.

ب. جمع المعلومات عن البرامج من ملفات مختلفة.

ج. مد إدارة المشروعات بالبرامج الجاهزة.

د. الإهتمام بتدريب العاملين.

4. إدارة المشروعات :-

أ. إيجاد الدعم للمشروعات .

ب. وضع الخطط التنفيذية للمشاريع.

ج. وضع الميزانية التقديرية للمشروع.

د. وضع خطط مناسبة للبرامج المعدة لإمكانية تنفيذها.

معوقات العمل الطوعي بالسودان

يواجه العمل التطوعي عقبات تحد من فاعليته ومن تلك العقبات نذكر التالي:

1. معوقات متعلقة بالمتطوع فقد يتعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة و استغلال مرونة التطوع و عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد لذا لا يمكن الاعتماد عليه في أداء بعض المهام
1. تأثير التمويل على استقلالية المؤسسة التطوعية وحياديته فأن القطاع التطوعي لا يكون مبدعاً وتقدماً إلا إذا كان مستقلاً مالياً، وتقل هذه الميزة كلما قلت الاستقلالية المالية.
2. إهتمام الأفراد بالقضايا الخاصة، مثل عدم إعطاء أي أهمية لقضايا المجتمع والمصلحة العامة للأمة.
3. معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية مثل عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم و -عدم تحديد

- دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية وعدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
4. اختلاف الأولويات حيث يتجلى ذلك في التركيز على قضايا تقليدية للعمل الطوعي وإهمال جوانب مهمة تحتاج إلى المزيد من الرعاية والإهتمام.
5. تمتاز بعض المناطق التي تحتاج للخدمات التطوعية بقلة المتطوعين بينما في المقابل نجد كثرة منهم في مناطق أخرى أقل حوجة
6. تقليدية بعض قيادات العمل الطوعي وعدم قدرتها على إنتاج خطاب ثقافي تطوعي قادر على التجديد والفاعلية والتجاوب مع متغيرات العصر.(صلاح المبارك،2015م،42)

7 ضعف التمويل يؤدي الى عدم قدرة المنظمات التطوعية بالقيام بدورها

المبحث الرابع الدراسات السابقة

تمهيد:

تعتبر الدراسات السابقة في مجال البحوث بمثابة المنارة التي يهتدي بها الباحث في الدراسة وقد اطلعت الباحثة على مجموعة من الدراسات التي تناولت إقتصاد المعرفة وإدارة المعرفة والعمل الطوعي لتعين الباحثة في تلمس الخطي لإيجاد نتائج لأهداف بحثها وتمكنها من مقارنة نتائجه مع ما توصل إليه الآخرون ونورد منها الدراسات أدناه .

1. دراسة علي فلاح الزعبي وإبراهيم محمد خريس، (2010م): "إدارة المعرفة

ودورها في الإبداع التنظيمي في الشركات الاردنية، ورقة علمية

هدفت الدراسة الى بلورة إطار فكري حول مفاهيم وأنواع ومداخل ونظريات (المعرفة والاقتصاد المعرفي والإبداع التنظيمي) وتشخيص العلاقة بين الاقتصاد المعرفي والإبداع في المنظمات و تصميم نظام توظيف تزيد من خلاله المنظمات رصيدها المعرفي للارتقاء بمستويات الإبداع ، ثم تحقيق النجاح الاستراتيجي، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي أن إستثمار المنظمة للمقدرات العقلية وإدارتها وتعزيزها على الأداء الفكري للمنظمة يحقق التفوق والتميز وأن المعرفة وفق إستراتيجياتها هي القاعدة الأساسية للمنافسة الناجحة وتطوير المعرفة، تتطلب عملية الإبداع التفاعل بين قدرات العاملين الإبداعية ، والبيئية التي تحيط بهذه القدرات، كما أن السلوك الإبداعي للمنظمات من سمات الإلوة الحديثة ، للإبداع التنظيمي أثر مباشر في صياغة وتنفيذ وتقييم إستراتيجية المنظمة.

2. دراسة محمد جبار الشمري وحامد كريم،(2011م) بعنوان: "عمليات إدارة

المعرفة وأثرها في مؤشرات الإقتصاد المعرفي" ، كتاب

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم عمليات إدارة المعرفة ومؤشرات الإقتصاد المعرفي، ومن ثم تحديد دور عمليات إدارة المعرفة في رفع قيمة مؤشرات الإقتصاد المعرفي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٦) مديراً لعدد من المؤسسات الرقمية التي استجابت لاستمارة الاستبيان ، فكانت نتائج الدراسة

: تزايد الإهتمام بعمليات إدارة المعرفة ، وأن عمليات إدارة المعرفة ترتبط ارتباطاً معنوياً في جميع مؤشرات إقتصاد المعرفة ، كما أن الإهتمام بعمليات إدارة المعرفة في المؤسسات الرقمية موضوع الدراسة يلعب دوراً كبيراً ومؤثراً في رفع مؤشرات الإقتصاد المعرفي من أداء منظميها إدارة موارد بشرياً وإبداع وتكنولوجيا فاعلة.

3. دراسة علي عبد الله و بوسهوه نذير ، (2011م) بعنوان: " دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع "، ورقة علمية

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع للمنظمة الحديثة ، حيث تناولت الدراسة أسلوب إدارة المعرفة في المنظمة الحديثة كأسلوب إداري حديث يعنى بالاستغلال الأمثل للمعرفة الضمنية والصريحة في المنظمة بهدف تحقيق وتعزيز الإبداع كميزة تنافسية تمكنها من الاستمرار والبقاء في عالم الأعمال إتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وثيقة بين إدارة المعرفة والإبداع المنظمي وأن لإدارة المعرفة دور في صياغة الإستراتيجيات و تحقيق أهداف المنظمة وذلك بابتكار المخرجات الفكرية و إبداع منتجات جديدة بسرعة وكلفة منخفضة، فضلاً عن الارتقاء بمستويات الجودة للمنتجات الجديد.

4. دراسة إبراهيم خليل خضر ، (2011م): "خدمات المعلومات في القطاع الإقتصادي العربي - فلسطين نموذجاً"، ورقة علمية

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع خدمات المعلومات ومقترح لخطة مستقبلية للنهوض بخدمات المعلومات في القطاع الإقتصادي العربي وذلك عن طريق المشاركة والشراكة وتوزيع الأدوار وصياغة التشريعات والقوانين الخاصة بالمعلوماتية وبناء القدرات وتنمية المهارات البشرية، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن المعرفة والمعلومات مصدر أساسي لتحقيق التقدم الإقتصادي والأنصاف الإجتماعي كما أن التنمية الإقتصادية والإجتماعية والثقافية تمكن المجتمع العربي من المشاركة بفعالية في المجتمع العالمي للمعلومات مما يتيح النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها وأيضاً البحث والتطوير يؤدي إلى خفض مستويات الفقر بفضل النمو الإقتصادي النشط.

5. دراسة محمد أنس أبو الشامات، (2012م): "إتجاهات إقتصاد المعرفة في البلدان العربية"، اطروحة

هدفت الدراسة الى تعرف على اقتصاد المعرفة من حيث نشأته ومفهومه وخصائصه ومن ثم تحديد إمكانية الدول العربية من التوجه نحوه كخيار اقتصادي للسير في ركب التقدم العلمي والتنمية وأيضاً ركزت الدراسة على التوجهات والخطط الوطنية التي وضعتها الدول العربية نحو اقتصاد المعرفة من خلال متابعة مؤشراتته على المستويات كلّها ، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة إن اقتصاد المعرفة تُشكل المعرفة فيه حجر الأساس والعنصر الأهم من عناصر الإنتاج. كما أن الدول المتقدمة بدأت بالتوجه نحو الاعتماد على المعرفة منذ أربعة عقود من الزمن، أما الدول النامية الصاعدة فقد جاء توجيهها إليه منذ ربع قرن، و الدول العربية بدأت بإعداد الخطط الجديدة للتوجه نحو اقتصاد المعرفة منذ عشر سنوات كما أنها تمتلك الموارد الكافية للتوجه نحو اقتصاد المعرفة، وأيضاً أظهرت الدراسة أن الدول العربية لا تزال تستهلك و تستخدم المنتجات المعرفية بشكل كبير، مما يؤكد أنها بحاجة للتركيز على إنتاج المعرفة كي تستطيع المشاركة في السيرة و مواكب العلم والمعرفة.

6. دراسة جمال خليل الخالدي، (2013م): "درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها لمفاهيم الإقتصاد المعرفي"، كتاب

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها لمفاهيم الإقتصاد المعرفي واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت العينة من (93) معلماً، و (133) معلمة من معلمي التربية الإسلامية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وتوصلت النتائج إلى: ارتفاع درجة امتلاك أفراد العينة لمفاهيم الإقتصاد المعرفي في كل من مجالي التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، ودرجة متوسطة في الإدارة الصفية، ودرجة متدنية في معظم مجالات التقويم، وجميع مجالات الوسائل التعليمية، كما أظهرت الدراسة امتلاك أفراد العينة ذوي المؤهل العلمي الأعلى والخبرة الأكثر على معرفة أكبر لمفاهيم الإقتصاد المعرفي.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

- تناولت الدراسات السابقة المعرفة واقتصاد المعرفة من حيث نشأته ومفهومه وخصائصه والاستغلال الامثل للمعرفة ،كما اتفقت الدراسات على أن بناء القدرات وتنمية المهارات البشرية والبحث والتطوير والمعرفة والمعلومات هي مصدر أساسي لتحقيق التقدم الإقتصادي مما يؤدي إلى خفض مستويات الفقر وحل المشكلات المجتمعية وزيادة رفاهية المجتمع.
- توصلت الدراسات السابقة إلى وجود علاقة وثيقة بين إدارة المعرفة والإبداع المنظمي وأن لإدارة المعرفة دور في تحقيق أهداف المنظمة.
- توصلت الدراسات السابقة إلى أن الإهتمام بعمليات إدارة المعرفة يلعب دوراً كبيراً ومؤثراً في رفع مؤشرات الإقتصاد المعرفي.
- استفادة الباحثة من هذه الدراسات في تصميم الجزء العملي من الدراسة (المحاور الأساسية للإستبيان)
- ركزت الدراسات السابقة على المعرفة بالمؤسسات الربحية، ولكن نجد أن هذا البحث ركز على المنظمات الغير ربحية.
- تميزت هذه الدراسة بأنها قد تطرقت إلى إقتصاد المعرفة من منظور اجتماعي في ما يلي العمل الطوعي

الفصل الثالث
منهج البحث وإجراءات الدراسة

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءات الدراسة

تمهيد:-

تناول البحث في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة وهي: المنهج المستخدم وكيفية اختياره وكذلك العينة وكيفية الاختيار وتحليل البيانات

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كما اعتمدت أسلوب جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة وتم استقصاء المعلومات بالملاحظة و من الأدبيات والدراسات المنشورة سابقاً حول الموضوع والإنترنت والمراجع الفكرية والتقارير والمقارنة في القياس للاستفادة من التجارب الداخلية والخارجية.

مجتمع البحث الكلي :

المجتمع الكلي للبحث هو منظمة مبادرة الأمن الإنساني (مأمن)

عينة البحث:

اختارت الباحثة المجتمع الكلي للبحث وهو عدد (20) موظف ومتعاون بمنظمة مبادرة الأمن الإنساني - مأمن

أدوات البحث:-

1. الجانب النظري: اعتمدت الباحثة على ما توفر من مصادر ودوريات، رسائل عربية، وشبكة المعلومات الدولية الانترنيت.
2. الجانب التطبيقي: للتأكد من صحة الفروض وتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة استمارة الإستبانة (ملحق رقم 1) وهي أداة مناسبة لاستطلاع الآراء والقياس حيث تعد أداة البحث الأساسية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة باختبار صحة الفرضيات، حيث تكونت من (38) عبارة شملت محور إقتصاد المعرفة ومحور العمل الطوعي وتم عرضها علي عدد من المحكمين وقد أبدو توجيهاتهم وتم الأخذ بها (ملحق رقم 2).

حدود البحث : -

الحدود الموضوعية: دور الإقتصاد المعرفي في زيادة فاعلية العمل الطوعي بمنظمة
مأمن

الحدود الزمانية: 2015م-2016م

الحدود المكانية : منظمة مبادرة الأمن الإنساني_مأمن ،الخرطوم ،السودان

إجراءات الدراسة (الدراسة الميدانية):

تهدف الدراسة الميدانية للتأكد من صحة الفرضيات المطروحة في البحث لدى المنظمات الطوعية متمثلة في دراسة الحالة (منظمة مبادرة الأمن الإنساني - مأمن) حيث تم توزيع إستبيان على عدد 20 موظف ومتعاون (موظف ذوي مرتبات ثابتة ومتعاون يتم تعيينهم بعقودات محددة الزمن على المشروعات) ، يشمل الاستبيان المحورين الأساسيين للبحث ؛ المحور الأول إقتصاد المعرفة بالتركيز على الموجودات الفكرية والمعرفية من خلال تحديد المعرفة، واكتسابها وتخزينها، والمشاركة فيها، وتطبيقها وتوليدها والمحور الثاني العمل الطوعي وأهم مقاييس نجاحه وكانت الاستجابة جيدة من قبل المبحوثين حيث تمت الإجابة على جميع الاستبيانات للمبحوثين.

الإتساق الداخلي:-

للحصول علي الإتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بالإعتماد علي بيانات

الإستبانة بالنسبة المئوية .

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال أدوات جمع المعلومات المستخدمة بعد إجراء المعالجات الإحصائية ، وذلك على ضوء الفروض والتعرف على مدى صحتها.

أولاً: تحليل البيانات

القسم الأول: البيانات الشخصية:

جدول رقم (1) يوضح نسب وتكرارات حسب متغير (النوع والعمر والمؤهل):

النسبة المئوية	التكرار	خيارات العبارة	
40.0	8	ذكور	النوع
60.0	12	إناث	
60.0	12	أقل من 35 سنة	العمر
40.0	8	36-60 سنة	
0	0	61-70 سنة	
0	0	ثانوي	المستوى التعليمي
70.0	14	جامعي	
30	6	فوق الجامعي	
50.0	10	موظف	طبيعة العمل
50.0	10	متعاون	
55.0	11	متزوج	الحالة الاجتماعية
35.5	7	غير متزوج	
10.0	2	مطلق	
0	0	أرمل	

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الإستبانة 2016.

يلاحظ من الجدول أن أعلى تكرار كان للعبارة (الإناث) بنسبة مئوية بلغت (60) وأقل تكرار كانت للخيار (الذكور) بنسبة مئوية بلغت (40) وهذا يدل على أن عدد الإناث العاملين في المنظمة أكبر من عدد الذكور وهذا يوضح أن مجال العمل الطوعي يستقطب الإناث أكثر من الذكور وهو أيضاً مجال لتفجير طاقات المرأة ، كما أن أعلى تكرار كان للعبارة (18-35 سنة) بنسبة مئوية بلغت (60) وأقل تكرار كانت للخيار (36-60) بنسبة مئوية بلغت على التوالي (40) وهذا يدل على أن أكثر العاملين في مجال العمل الطوعي بالمنظمة هم فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين (18-35) أما مشاركة الفئة العمرية (61-70) فهي معدومة ويوضح الجدول أيضاً أن 70% من العاملين بالمنظمة جامعيون أما نسبة 30% منهم هم من حملة الماجستير والدكتوراه ، كما نجد أن الدرجة الجامعية هي أقل درجة علمية للموظفين مما يدل على توفر درجة عالية من التحصيل العلمي للمبحوثين وأن الخيار (موظف) بنسبة مئوية بلغت (50) و العبارة (متعاون) بنسبة مئوية بلغت على التوالي (50) مما يدل على أن المنظمة تستعين بالمتطوعين في تنفيذ الأنشطة بنفس عدد الموظفين إي أن المنظمة تتيح للمتطوعين و الموظفين فرص متكافئة للمشاركة و العمل في العمل الطوعي، وكذلك أعلى تكرار كان للعبارة (متزوج) بنسبة مئوية بلغت (55) وأقل تكرار كانت للعبارة (مطلق) بنسبة مئوية بلغت على التوالي (10) مما يدل على أن المتزوجين هم أكثر فئة مشاركة في العمل الطوعي في المنظمة .

القسم الثاني: تحليل بيانات الدراسة:

أ. المحور الأول: إقتصاد المعرفة وأنشطة المنظمة:

جدول رقم (2)

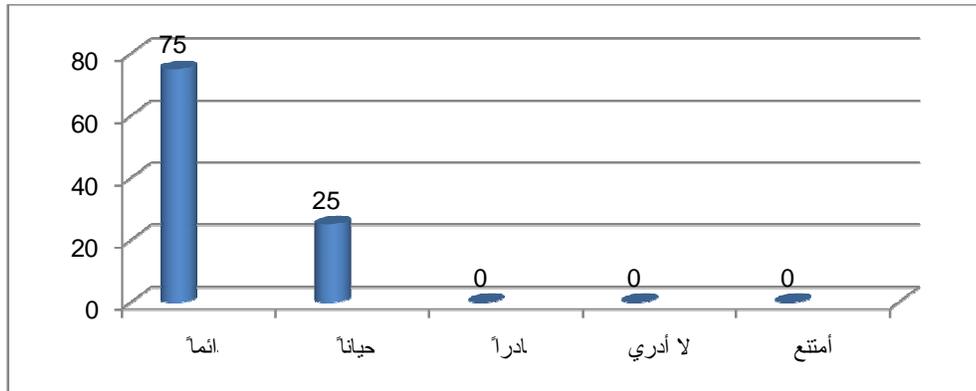
الرقم	العبرة	دائماً	أحياناً	نادراً	لا أدري	أمتنع	المجموع
1.	تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة	15	5	0	0	0	20
		75.0	25.0	0	0	0	%100
2.	تشارك المنظمة في المنتقيات والمؤتمرات الخارجية بحقق تبادل للخبرات ويزيد من الاستفادة والنجاح	18	2	0	0	0	20
		90.0	100.0	0	0	0	%100
3.	تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذة	16	3	1	0	0	20
		80.0	15.0	5.0	0	0	%100
4.	تخصص المنظمة ميزانية مناسبة لتدريب الموظفين	5	9	4	2	0	20
		25.0	45.0	20.0	10.0	0	%100
5.	يوجد إجتماعات دورية بين الأقسام المختلفة في المنظمة	13	6	0	1	0	20
		65.0	30.0	0	5.0	0	%100
6.	يملك الأفراد كل المعلومات المتعلقة بالمنظمة	12	7	1	0	0	20
		60	35.0	5.0	0	0	%100
7.	يتم إكتساب المعرفة من مصادر خارجية في المنظمة	10	7	3	0	0	20
		50.0	35.0	15.0	0	0	%100
8.	تستعين المنظمة بخبراء واستشاريين	9	10	1	0	0	20
		45.0	50.0	5.0	0	0	%100
9.	تهتم المنظمة بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومة	6	8	3	3	0	20
		30.0	40.0	15.0	15.0	0	%100
10	تم الاحتفاظ بالوثائق والقرارات المتخذة والمرفوضة في المنظمة	10	4	2	4	0	20
		50.0	20.0	10.0	20.0	0	%100

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة 70% من الإجابات للعبرة : تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة هي أعلى نسبة تؤكد أن المنظمة تهتم بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة حيث

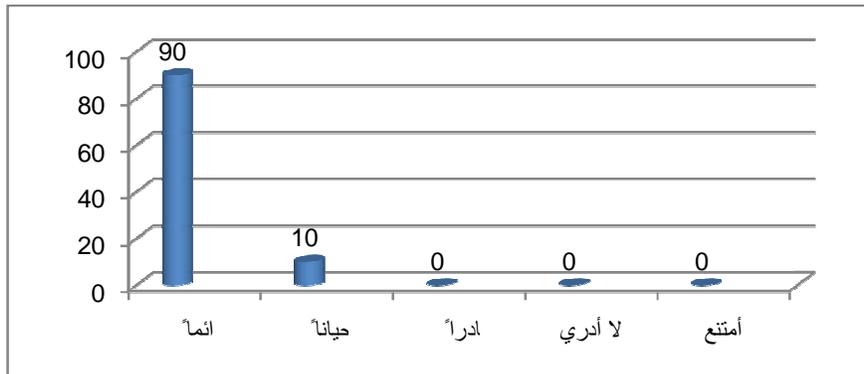
أن الموارد البشرية من أهم سمات إقتصاد المعرفة وأقل نسبة كانت للخيار أحيانا بنسبة بلغت (25%) . و نجد نسبة العبارة : تشارك المنظمة في الملتقيات والمؤتمرات الخارجية يحقق تبادل للخيرات ويزيد من الإستفادة والنجاح الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (90%) مما يدل على أن المنظمة تشارك في الملتقيات والمؤتمرات الخارجية مما يتيح فرصة كبيرة للمشاركة واكتساب المعرفة من مصادر خارجية، وأقل نسبة كانت للخيار أحيانا بنسبة بلغت (10%) حيث يرى البعض أن المشاركات ليست بالعدد الكافي. وأيضاً نجد أن نسبة 80% من الإجابات للعبارة : تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذة وهي أعلى نسبة تؤكد أن المنظمة تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذة وهي إحدى طرق تخزين ومشاركة المعلومة , وذلك يتيح للمنظمة الحصول على المعلومات المتعلقة بالمشاريع المنفذة بكل سهولة ويسر, وكما أن المتابعة تمكن المنظمة من تصحيح الأخطاء التي تحدث أثناء التنفيذ للمشروعات وتداركها سريعاً , ونسبة (15%) ترى أنه أحيانا تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع. بالنسبة للعبارة : تخصص المنظمة ميزانية مناسبة لتدريب الموظفين ونجد نسبة الخيار أحيانا هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (45%) مما يدل أن المنظمة لاتخصص ميزانية ثابتة ومناسبة لتدريب الموظفين وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت (10%) . ونسبة العبارة : يوجد إجتماعات دورية بين الأقسام المختلفة في المنظمة نجد نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (65%) مما يؤكد وجود إجتماعات دورية بين الأقسام المختلفة في المنظمة وهي إحدى وسائل التقييم والمتابعة التي تضمن سير العمل بطريقة جيدة وتصويب الأخطاء المهنية كما أنها وسيلة من وسائل نقل وتخزين المعلومة ووسيلة اتصال جيدة بين الإدارة والأفراد، ونجد أن نسبة 30% ترى أنه أحيانا توجد اجتماعات الدورية إي أن عدد الاجتماعات الدورية يجب أن يكون أكثر من الموجود حالياً . نجد أن نسبة 60% من الإجابات للعبارة : يملك الأفراد كل المعلومات المتعلقة بالمنظمة وهي أعلى نسبة تؤكد أن الأفراد يمتلكون كل المعلومات المتعلقة بالمنظمة ، إي وجود سهولة في الحصول على المعلومات وشفافية العمل داخل المنظمة وأيضاً يدل على وجود الاتصال جيد بين أفراد المنظمة

، ونسبة (35%) ترى أنه أحياناً يمتلك الأفراد كل المعلومات وليس دائماً. ونجد أن نسبة العبارة : يتم إكتساب المعرفة من مصادر خارجية في المنظمة نجد أن نسبة 50% تؤكد أنه يتم إكتساب المعرفة من مصادر خارجية في المنظمة مما يدل على أن المنظمة تطور وتحديث المعلومة بصورة مستمرة من مصادر خارجية ولكن ليس دائماً حيث أن نسبة (35%) ترى أنه أحياناً يتم اكتساب المعرفة من مصادر خارجية في المنظمة ونسبة 15% ترى أنه نادراً ما يتم اكتساب معرفة من مصادر خارجية. كما نجد نسبة 50% كانت للخيار أحياناً بالنسبة للعبارة : تستعين المنظمة بخبراء واستشاريين وهي الأعلى حيث يدل على أن المنظمة تستعين بخبراء واستشاريين بعض الأوقات إلا أن 45% من المبحوثين يرى أن المنظمة دائماً تستعين بخبراء واستشاريين ، وذلك يؤدي إلى اكتساب الخبرات من المبحوثين والاستفادة من الخبراء والاستشاريين وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (5%). و نجد نسبة العبارة : تهتم المنظمة بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومة كانت الأعلى للخيار أحياناً هي بنسبة مئوية بلغت (40%) مما يدل على أن المنظمة تهتم بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومة ، إلا أن 30% من المبحوثين يرى أن المنظمة دائماً تهتم بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومة وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري ونادراً بنسبة بلغت (15%) مما يدل على أن بعض المبحوثين لا يعلم ما هي السياسات التشجيعية أو يرى أن المنظمة لا تهتم كثيراً بها وأيضاً نجد نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (50%) للعبارة : يتم الاحتفاظ بالوثائق والقرارات المتخذة والمرفوضة في المنظمة مما يدل على أن نصف المبحوثين يرون أن المنظمة تقوم بالاحتفاظ بالوثائق والقرارات المتخذة والمرفوضة التي تعتبر إحدى وسائل مشاركة المعلومة ، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (10%)

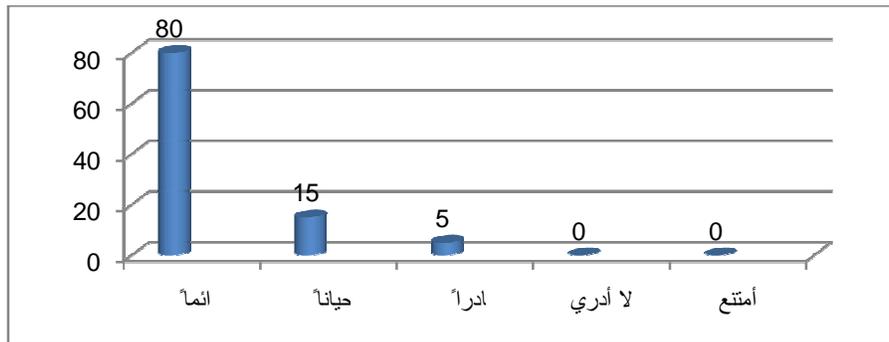
الشكل (1) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة)



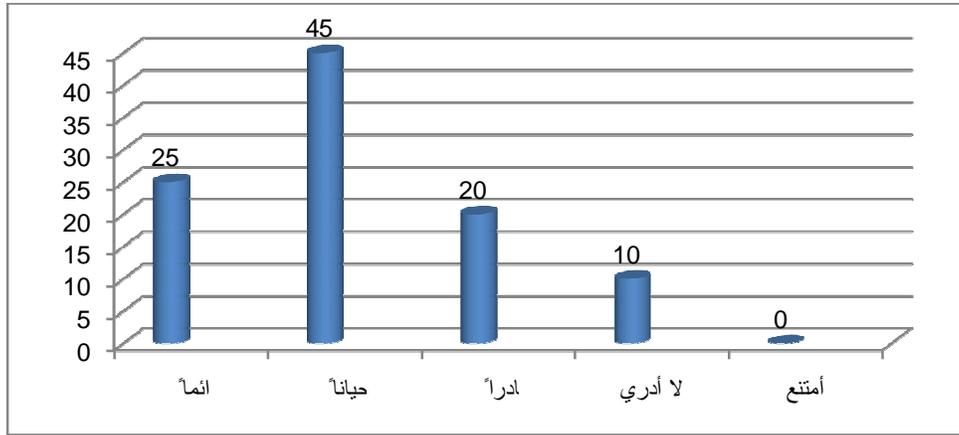
الشكل (2) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تشارك المنظمة في الملتقيات والمؤتمرات الخارجية يحقق تبادل للخبرات ويزيد من الإستفادة والنجاح)



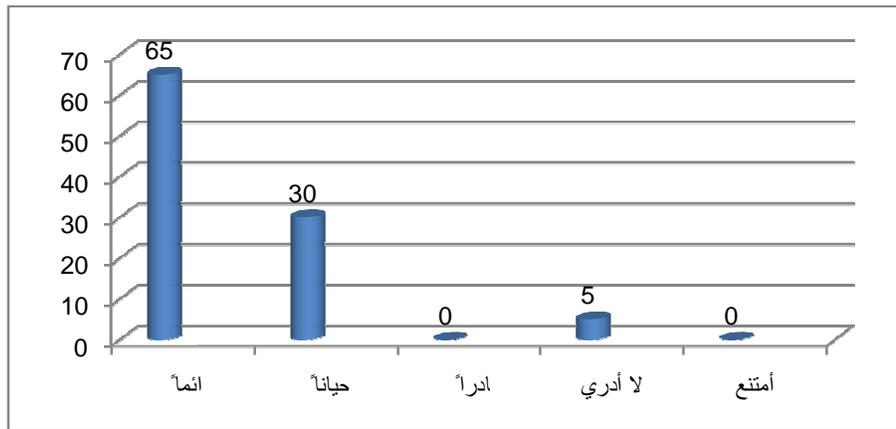
الشكل (3) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذة)



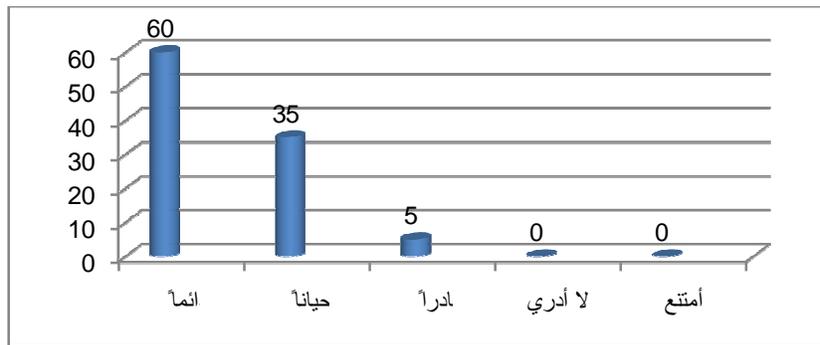
الشكل (4) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تخصص المنظمة ميزانية مناسبة لتدريب الموظفين)



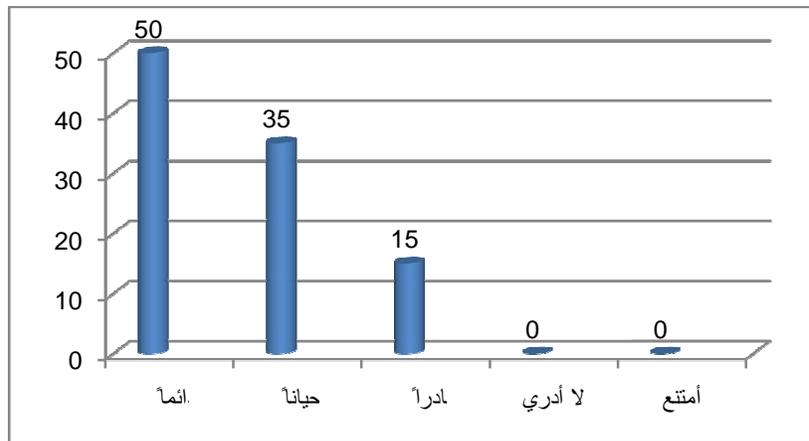
الشكل (5) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يوجد إجتماعات دورية بين الأقسام المختلفة في المنظمة)



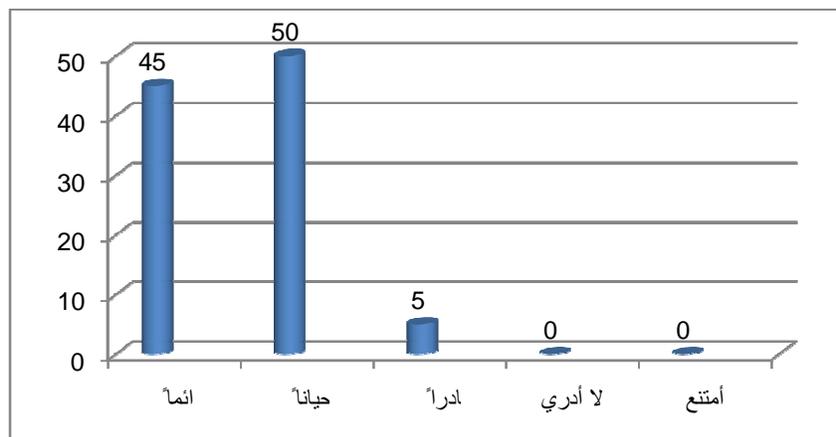
الشكل (6) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يملك الأفراد كل المعلومات المتعلقة بالمنظمة)



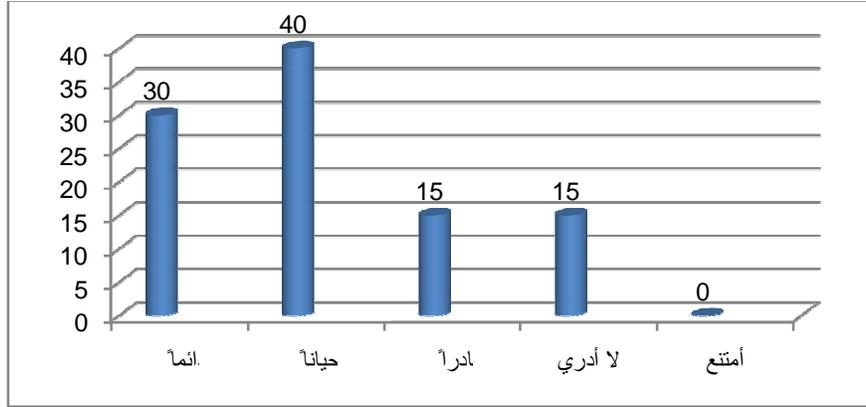
الشكل (7) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يتم إكتساب المعرفة من مصادر خارجية في المنظمة)



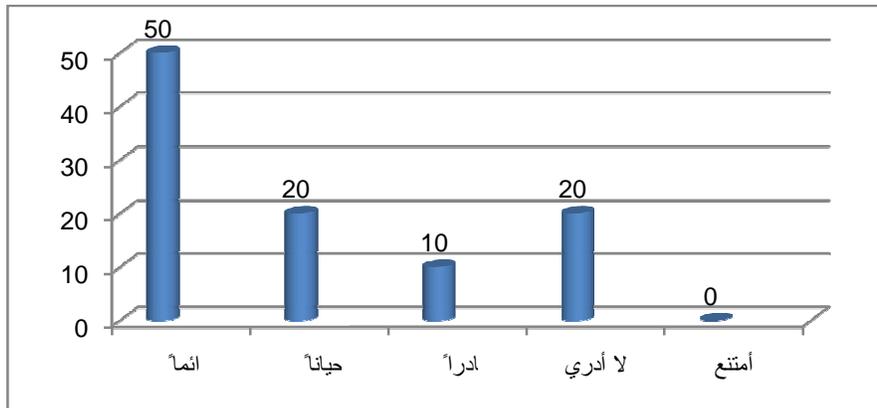
الشكل (8) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يستعين المنظمة بخبراء واستشاريين)



الشكل (9) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تهتم المنظمة بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومة)



شكل رقم (10) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تم الاحتفاظ بالوثائق والقرارات المتخذة والمرفوضة في المنظمة)



تابع المحور الأول: إقتصاد المعرفة وأنشطة المنظمة:

جدول رقم (3)

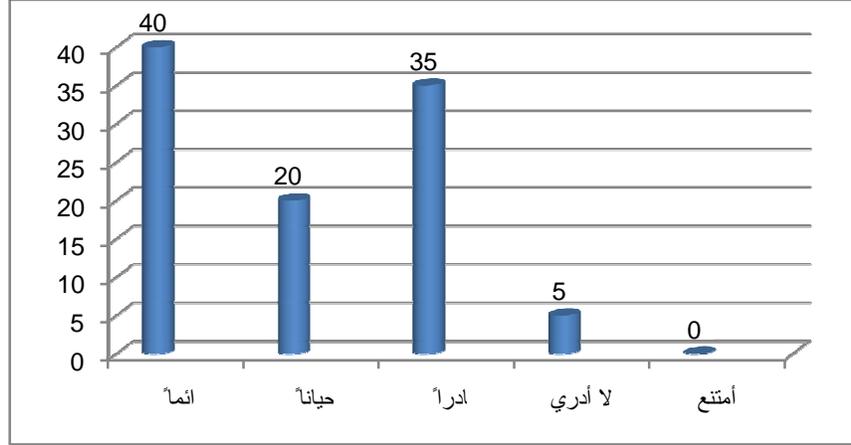
الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	نادراً	لا أدري	امتنع	المجموع
1	تقوم المنظمة بوضع الخطط الإستراتيجية على أساس معرفة سابقة	9	3	3	5	0	20
		45.0	15.0	15.0	25.0	0	%100
2	تتفق المنظمة على البحوث والتطور	8	4	7	1	0	20
		40.0	20.0	35.0	5.0	0	%100
3	تتبنى المنظمة المواهب العمرية الصغيرة	7	5	6	2	0	20
		35.0	25.0	30.0	10.0	0	%100
4	تستفيد المنظمة من خبرات العاملين في وضع المشاريع والخطط	11	5	4	0	0	20
		55.0	25.0	20.0	0	0	%100
5	تعيد المنظمة صياغة المعرفة لتوليد معرفة جديدة تستخدم في المستقبل	6	5	4	5	0	20
		30.00	25.00	20.00	25.00	0	%100

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الاستبيان 2016م

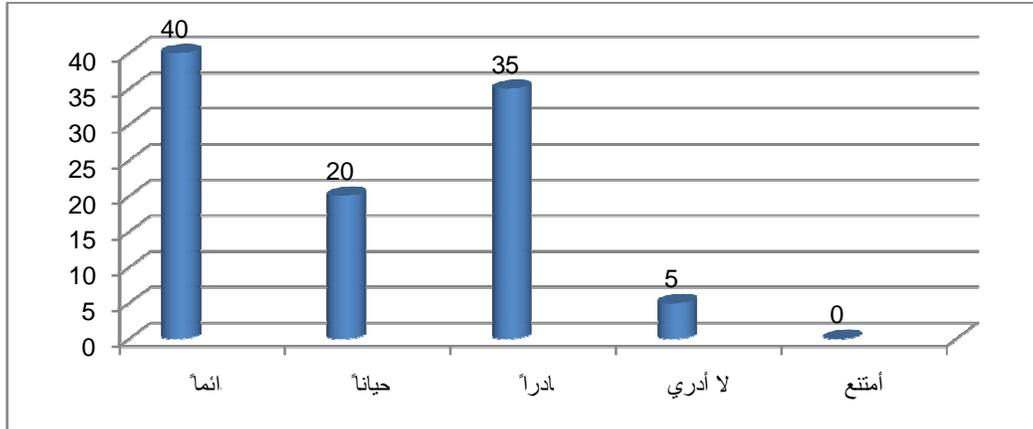
من الجدول أعلاه نجد نسبة العبارة: تقوم المنظمة بوضع الخطط الإستراتيجية على أساس معرفة سابقة للخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (45%) مما يعني أن المنظمة تقوم بوضع الخطط الإستراتيجية على أساس معرفة سابقة وذلك بأن تقوم بابتكارها وإعادة صياغة للمعرفة السابقة واستحداث معرفة جديدة، وأقل نسبة كانت للخيار أحياناً و نادراً بنسبة بلغت (15%). ونجد أن نسبة الأعلى للعبارة :

تتفق المنظمة على البحوث والتطور هي الخيار دائماً حيث بلغت (40%) و يرى
المبحوثين أن المنظمة تتفق على البحوث والتطور وهي من إحدى طرق الابتكار
وتعتبر أهم ركيزة من ركائز إقتصاد المعرفة إلا أن 35% يرى أنه من النادر الأنفاق
على البحوث والتطوير، وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت (5%) ونجد
نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (35%) للعبارة : تتبنى المنظمة
المواهب العمرية الصغيرة ، حيث يرى المبحوثين أن المنظمة تتبنى دائماً المواهب
العمرية الصغيرة حيث تمتلك أفكار جديدة يمكن الاستفادة منها وأيضاً تحفز تلك
المواهب للابتكار ,إلا أن 30% يرى أنه من النادر أن تتبنى المنظمة المواهب
العمرية الصغيرة ،وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت (10%) . أما بالنسبة
للعبارة : تستفيد المنظمة من خبرات العاملين في وضع المشاريع والخطط نجد نسبة
الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (55%) حيث يرى المبحوثين أن
المنظمة تستفيد من خبرات العاملين في وضع المشاريع والخطط مما يؤدي إلى
مشاركة المعرفة بين الإدارة والأفراد وأيضاً دلالة على وجود اتصال جيد، وأقل نسبة
كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (20%) . ويوضح الجدول أيضاً نسبة العبارة : تعيد
المنظمة صياغة المعرفة لتوليد معرفة جديدة تستخدم في المستقبل ونجد نسبة الخيار
دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (30%) حيث يرى عدد قليل من المبحوثين أن
المنظمة دائماً تعيد المنظمة صياغة المعرفة لتوليد معرفة جديدة تستخدم في
المستقبل و 25% لا يدري وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (20%) .

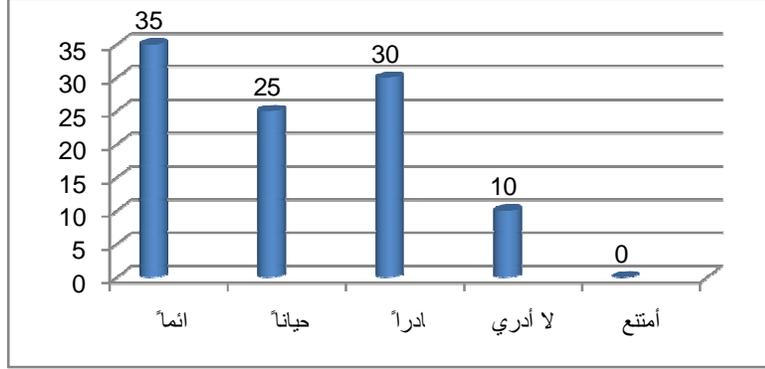
الشكل (11) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تقوم المنظمة بوضع الخطط الإستراتيجية على أساس معرفة سابقة):



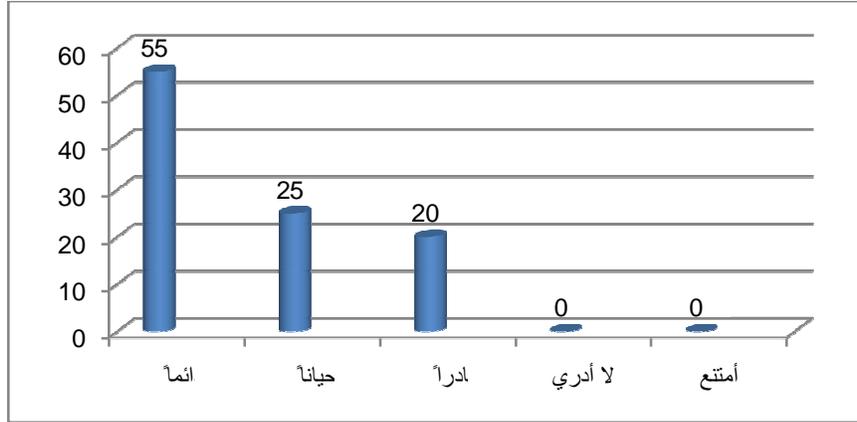
الشكل (12) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تتفق المنظمة على البحوث والتطور):



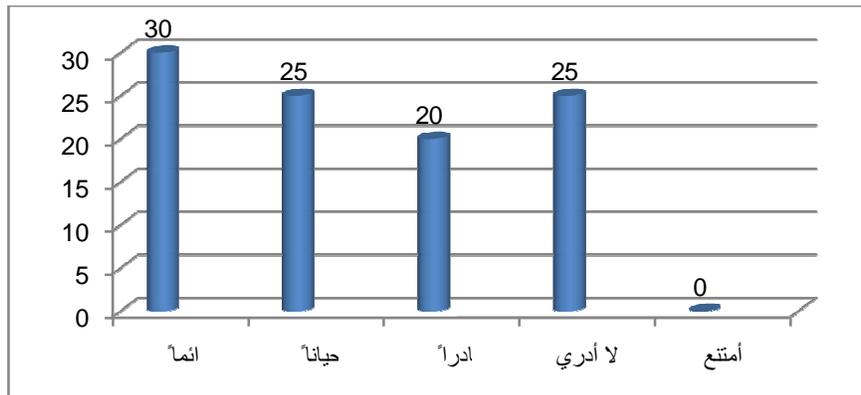
الشكل (13) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تتبنى المنظمة المواهب العمرية الصغيرة):



جدول (14) يوضح نسب وتكرارات السؤال (تستفيد المنظمة من خبرات العاملين في وضع المشاريع والخطط):



الشكل (15) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تعيد المنظمة صياغة المعرفة لتوليد معرفة جديدة تستخدم في المستقبل)



ب. المحور الثاني: استخدام التكنولوجيا الحديثة في المنظمة:

جدول رقم (4)

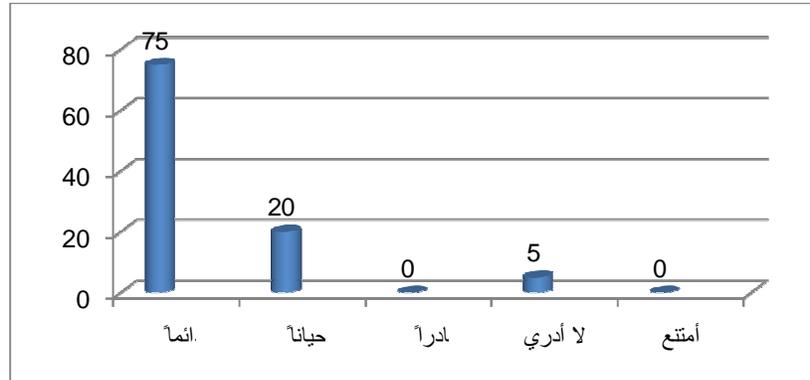
الرقم	العبارة		دائماً	أحياناً	نادراً	لا أدري	أمتنع	المجموع
1.	تساهم وسائل الاتصال الحديثة المنظمة في بناء علاقات بين المنظمة والمستفيدين	التكرار	15	4	0	1	0	20
		النسبة	75.0	20.0	0	5.0	0	%100
2.	يمكن الوصول للمستفيدين من المشروعات بسهولة في المنظمة	التكرار	16	3	0	1	0	20
		النسبة	80.0	15.0	0	5.0	0	%100
3.	توفر المنظمة معينات عمل إلكترونية	التكرار	13	6	1	0	0	20
		النسبة	65.0	30.0	5.0	0	0	%100
4.	تعتمد المنظمة على الانترنت في الاتصالات الداخلية	التكرار	10	5	3	2	0	20
		النسبة	50.0	25.0	15.0	10.0	0	%100
5.	توجد جهة متخصصة لجمع البيانات والمعلومات وأرشفتها وتخزينها إلكترونياً في المنظمة	التكرار	7	6	3	4	0	20
		النسبة	35.0	30.0	15.0	20.0	0	%100
6.	سهولة الحصول على بيانات خاصة بالمتطوعين في المنظمة	التكرار	10	5	5	0	0	20
		النسبة	50.0	25.0	25.0	0	0	%100
7.	تقوم المنظمة بنشر مقالات مطبوعات وكتب إلكترونياً	التكرار	3	5	11	1	0	20
		النسبة	15.0	25.0	55.0	5.0	0	%100
8.	تستفيد المنظمة من تكنولوجيا المعلومات في الأنشطة المختلفة	التكرار	9	9	2	0	0	20
		النسبة	45.0	45.0	10.0	0	0	%100

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الاستبيان 2016م

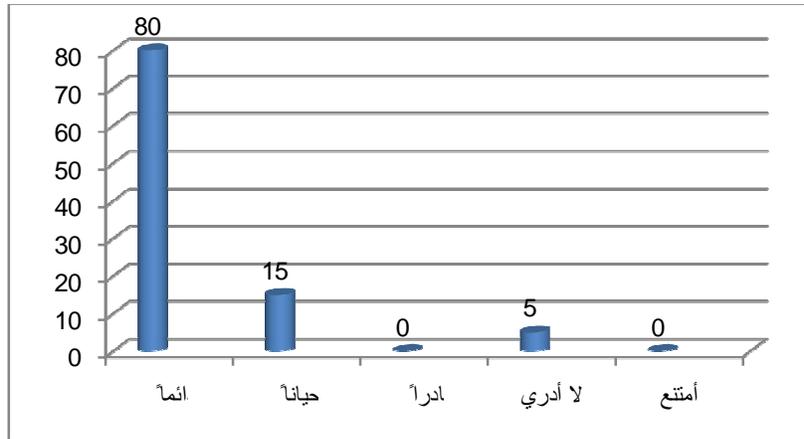
من الجدول أعلاه نجد نسبة العبارة : تساهم وسائل الاتصال الحديثة المنظمة في بناء علاقات بين المنظمة والمستفيدين دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (75%) مما يؤكد أن وسائل الاتصال الحديثة بالمنظمة تساهم في بناء علاقات بين المنظمة والمستفيدين مما يتيح فرصة أكبر لمشاركة المعلومة بالمنظمة، ونسبة الخيار لا أحياناً بلغت 20% ، ونسبة الخيار دائماً للعبارة: يمكن الوصول للمستفيدين من المشروعات بسهولة في المنظمة دائماً الأعلى بنسبة مئوية بلغت (80%) حيث يمكن الوصول للمستفيدين من المشروعات بسهولة في المنظمة مما يدل على توفر وسائل اتصال جيدة وأيضاً توفر المعلومات بطريقة سهلة وسريعة، وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت (5%). وللعبارة : توفر المنظمة معينات عمل إلكترونية نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (65%) حيث يرى المبحوثين أن المنظمة توفر معينات عمل إلكترونية حيث يعتبر استخدام التكنولوجيا ركيزة من ركائز إقتصاد المعرفة، ونجد أن 30% يرى أنه المنظمة أحياناً تقوم بتوفير معينات عمل الكترونية، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (5%). ونسبة العبارة: تعتمد المنظمة على الانترنت في الاتصالات الداخلية دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (50%) مما يدل على أن نصف المبحوثين يرى أن المنظمة تعتمد على الإنترنت في الاتصالات الداخلية مما يؤكد على وجود بنية تحتية جيدة من الاتصالات والمعلومات تقوم بتوفير المعلومة والمشاركة فيها ، وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت (10%). والعبارة: توجد جهة متخصصة لجمع البيانات والمعلومات وأرشفتها وتخزينها إلكترونياً في المنظمة نجد نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (35%) حيث أن المبحوثين يرون أن المنظمة توجد لديها جهة متخصصة لجمع البيانات والمعلومات وأرشفتها وتخزينها إلكترونياً في المنظمة ، نسبة 30% ترى أنه أحياناً تكون هناك جهة متخصصة لجمع البيانات والمعلومات وهذا يدل على أن المنظمة لا تهتم بتخزين المعلومة مما يقلل من الاستفادة منها

ومشاركتها، أما العبارة :سهولة الحصول على بيانات خاصة بالمتطوعين في المنظمة نجد نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (50%) مما يدل على أن نصف المبحوثين يرى أنه من الممكن الحصول على بيانات خاصة بالمتطوعين في المنظمة بسهولة ، وأقل نسبة كانت للخيار أحياناً ونادراً بنسبة بلغت(25%) مما يدل على أن هذا البيانات غير متاحة دائماً .ونسبة العبارة : تقوم المنظمة بنشر مقالات ومطبوعات وكتب إلكترونياً نجد نسبة الخيار نادراً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (55%) حيث يرى المبحوثين أن المنظمة نادراً ما تقوم بنشر مقالات ومطبوعات وكتب إلكترونياً حيث تعتبر إحدى وسائل مشاركة المعلومة ونشرها الحديثة، وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت(5%). والنسبة للعبارة : تستفيد المنظمة من تكنولوجيا المعلومات في الأنشطة المختلفة فقد كان الخيار ان دائماً وأحياناً هما الأعلى بنسبة مئوية بلغت (45%) مما يدل على أن المنظمة تستفيد من تكنولوجيا المعلومات في الأنشطة المختلفة ، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت(10%).

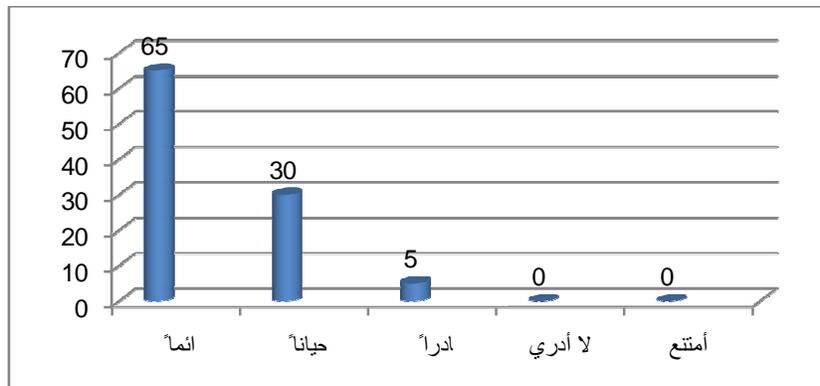
الشكل(16) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تساهم وسائل الاتصال الحديثة المنظمة في بناء علاقات بين المنظمة والمستفيدين):



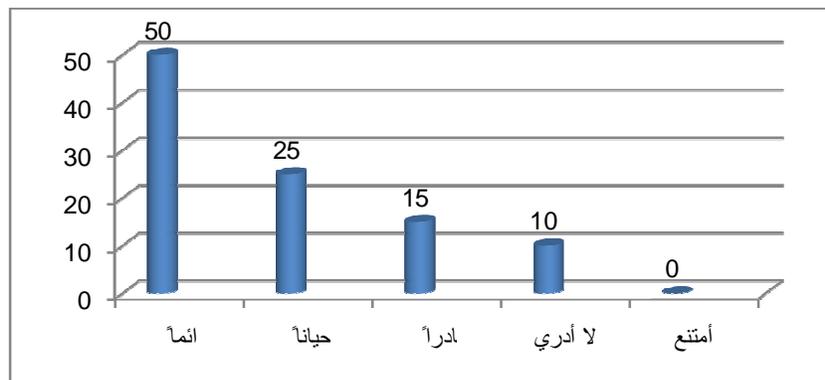
الشكل (17) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يمكن الوصول للمستفيدين من المشروعات بسهولة في المنظمة):



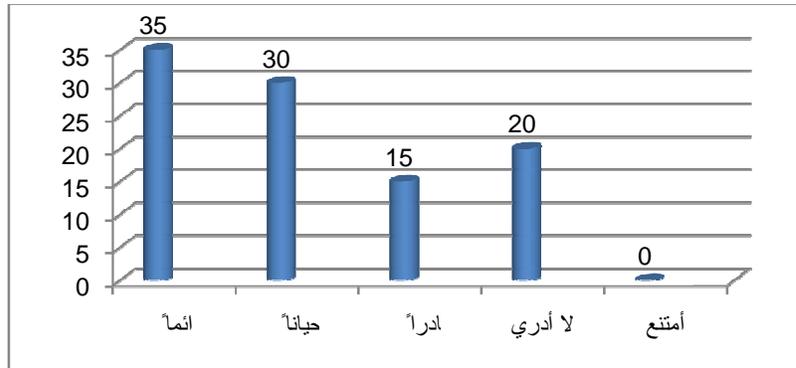
الشكل (18) يوضح نسب وتكرارات العبارة (توفر المنظمة معينات عمل إلكترونية):



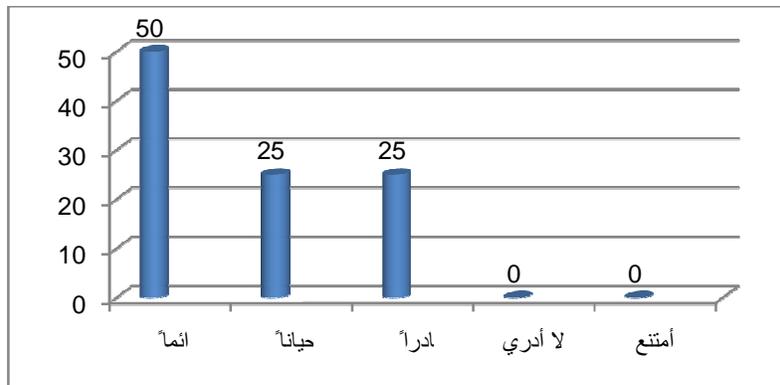
الشكل (19) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تعتمد المنظمة على الإنترنت في الاتصالات الداخلية):



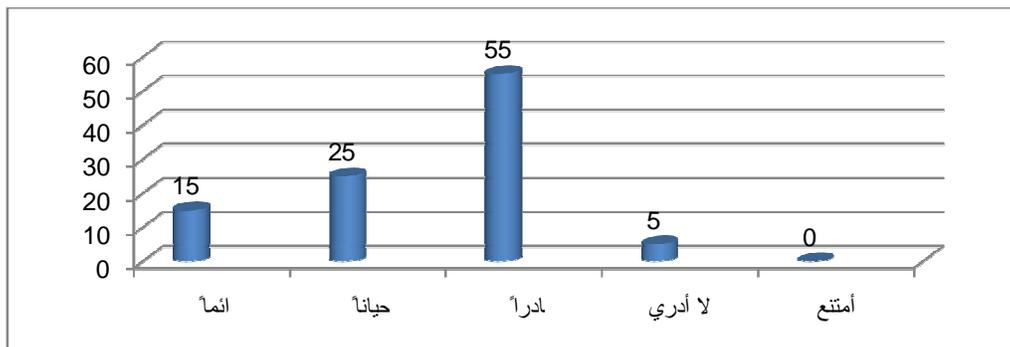
الشكل (20) يوضح نسب وتكرارات العبارة (توجد جهة متخصصة لجمع البيانات والمعلومات وأرشفتها وتخزينها إلكترونياً في المنظمة):



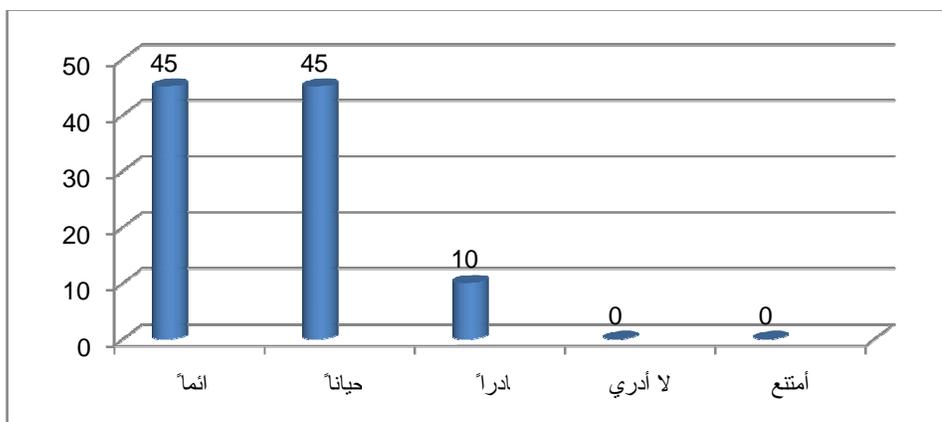
الشكل (21) يوضح نسب وتكرارات العبارة (سهولة الحصول على بيانات خاصة بالمتطوعين في المنظمة):



الشكل (22) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تقوم المنظمة بنشر مقالات ومطبوعات وكتب إلكترونياً):



الشكل (23) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تستفيد المنظمة من تكنولوجيا المعلومات في الأنشطة المختلفة):



ج. إقتصاد المعرفة وفاعلية العمل الطوعي:

جدول رقم (5)

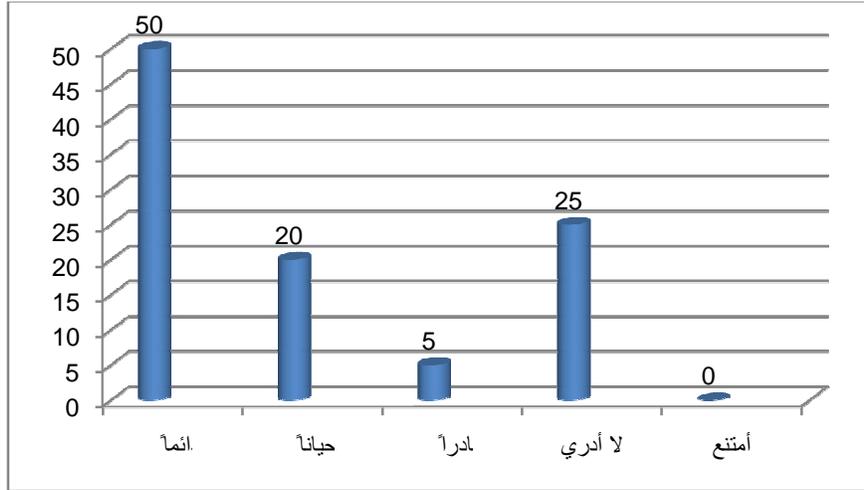
الرقم	العبرة	دائماً	أحياناً	نادراً	لا أدرى	أمتنع	المجموع
.1	يساعد إقتصاد المعرفة المنظمة في استقطاب التمويل والمنح	10	4	1	5	0	20
		50.0	20.0	5.0	.025	0	%100
.2	يساعد إقتصاد المعرفة في تمليك وسائل إنتاج بالمنظمة	3	9	3	5	0	20
		15.0	45.0	15.0	25.0	0	%100
.3	يساعد إقتصاد المعرفة على حل القضايا التي تعجز الحكومات عن حلها	3	7	4	6	0	20
		15.0	35.0	20.0	30.0	0	%100
.4	العضويات والتشبيك من أنواع مشاركة المعرفة في المنظمة	12	4	2	2	0	20
		60.0	20.0	10.0	10.0	0	%100
.5	أشارك الإدارة في المنظمة في اتخاذ القرارات	10	8	2	0	0	20
		50.0	40.0	10.0	0	0	%100
.6	تتبنى المنظمة الأفكار الجديدة	13	6	1	0	0	20
		56.0	30.0	5.0	0	0	%100
.7	التعاون مع الآخرين في مجموعات عمل في المنظمة	18	2	0	0	0	20
		90.0	10.0	0	0	0	%100
.8	يوجد حرية في العمل لدون تقيد بالوصف الوظيفي في المنظمة	14	5	0	1	0	20
		70.0	25.0	0	5.0	0	%100
.9	يتم تعيين الأفراد ذوي الخبرة في المنظمة	17	2	0	1	0	20
		85.5	10.0	0	5.0	0	%100
.10	توظيف أفراد جدد يخلق جو إيجابي بالمنظمة	12	7	1	0	0	20
		60.0	35.0	5.0	0	0	%100

من الجدول أعلاه نجد نسبة العبرة : يساعد إقتصاد المعرفة المنظمة في استقطاب التمويل والمنح للخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (50%) مما يدل على أن إقتصاد المعرفة يساعد المنظمة في استقطاب التمويل والمنح ، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (5%) . ونسبة العبرة : يساعد إقتصاد المعرفة في تمليك

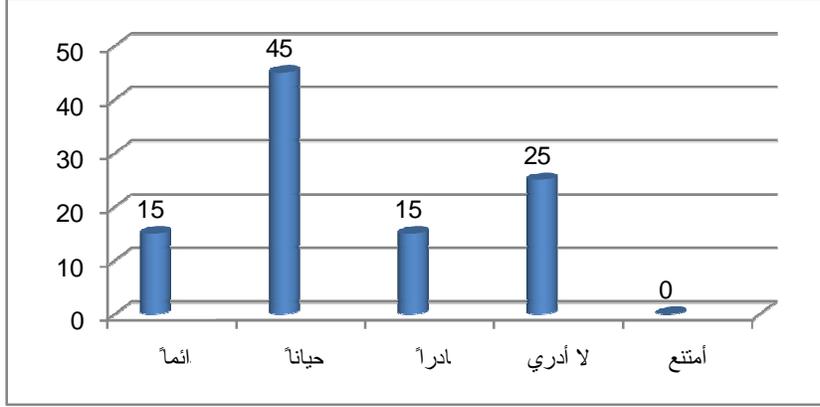
وسائل إنتاج بالمنظمة خيار أحياناً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (45%) حيث يرى المبحوثين أن إقتصاد المعرفة يساعد أحياناً في تمليك وسائل إنتاج ، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (15%) ونجد نسبة العبارة: يساعد إقتصاد المعرفة على حل القضايا التي تعجز الحكومات عن حلها أحياناً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (35%) حيث يرى المبحوثين أن إقتصاد المعرفة يساعد على حل القضايا التي تعجز الحكومات عن حلها ، ونسبة 30 % من المبحوثين لا يدرون وأقل نسبة كانت للخيار دائماً بنسبة بلغت (15%) .أما العبارة: العضويات والتشبيك من أنواع مشاركة المعرفة في المنظمة فنسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (60%) مما يدل على أن المنظمة دائماً تشارك المعرفة عن طريق العضويات والتشبيك ، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (10%) .والعبارة: أشارك الإدارة في المنظمة في اتخاذ القرارات نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (50%) حيث يرى نصف المبحوثين أنهم يشاركون الإدارة في اتخاذ القرارات بالمنظمة، إلا أن 40% منهم يرون أنهم أحياناً يشاركون في اتخاذ القرارات، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (10%) .نسبة الخيار دائماً للعبارة: تتبنى المنظمة الأفكار الجديدة هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (65%) مما يدل على أن المنظمة تتبنى الأفكار الجديدة ، ونسبة 30% يرون أنه أحياناً تتبنى المنظمة الأفكار الجديدة، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (5%) .العبارة: التعاون مع الآخرين في مجموعات عمل في المنظمة نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (90%) وهي نسبة كبيرة تؤكد أن المبحوثين يتعاونون مع الآخرين في مجموعات عمل في المنظمة مما يتيح فرصة أكبر لمشاركة المعلومة والاستفادة من خبرات الأخر ووسيلة جديدة للاتصال، وأقل نسبة كانت للخيار أحياناً بنسبة بلغت (10%) .والعبارة: يوجد حرية في العمل لدون تقييد بالوصف الوظيفي في المنظمة نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (70%) مما يؤكد ويوجد

حرية في العمل دون تقيد بالوصف الوظيفي والذي بدوره يتيح الفرصة للإبداع والابتكار، وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت(5%) . من الجدول والشكل أعلاه نجد نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (85%) مما يؤكد على أن المنظمة يتم فيها تعيين الأفراد ذوي الخبرة مما يدل على الإهتمام بالكوادر البشرية المؤهلة ، وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت(5%) .نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (60%) للعبارة : يتم تعيين الأفراد ذوي الخبرة في المنظمة مما يدل على أن توظيف أفراد جدد يخلق جو إيجابي بالمنظمة مما يساعد في توفير بيئة عمل مناسبة لزيادة الإنتاج ، ونجد أن 35% من المبحوثين يجدون أنه توظيف أفراد جدد أحياناً قد يخلق جو إيجابي بالمنظمة وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت(5%) .

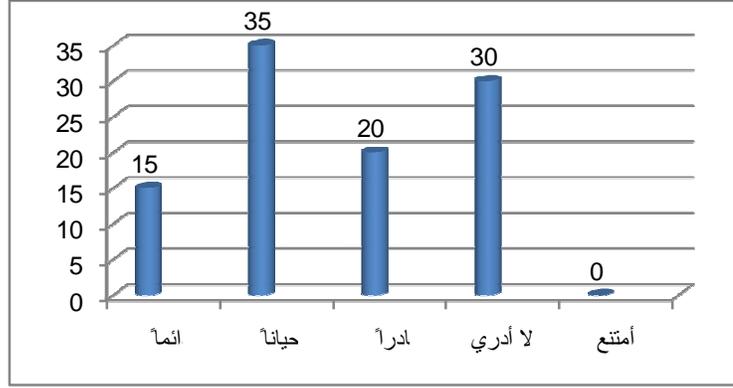
الشكل (24) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يساعد إقتصاد المعرفة المنظمة في استقطاب التمويل والمنح):



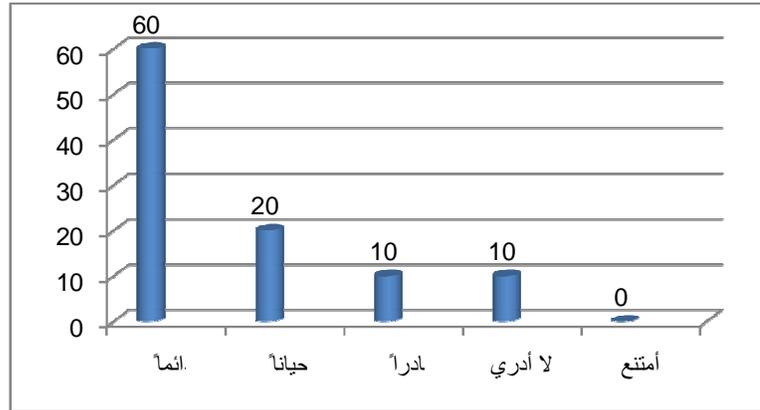
الشكل (25) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يساعد إقتصاد المعرفة في تمليك وسائل إنتاج بالمنظمة):



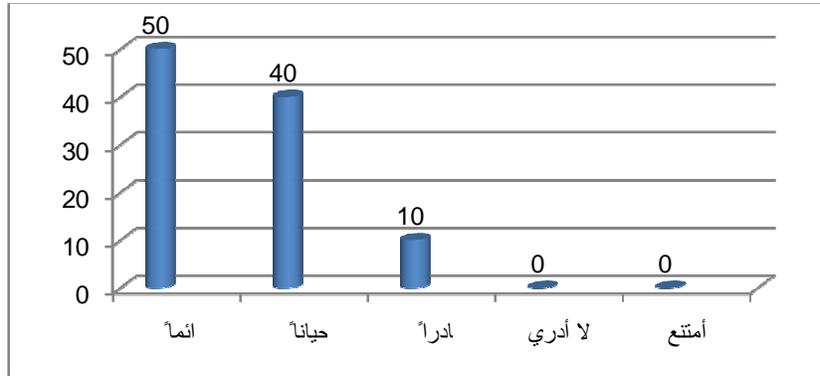
الشكل (26) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يساعد إقتصاد المعرفة على حل القضايا التي تعجز الحكومات عن حلها):



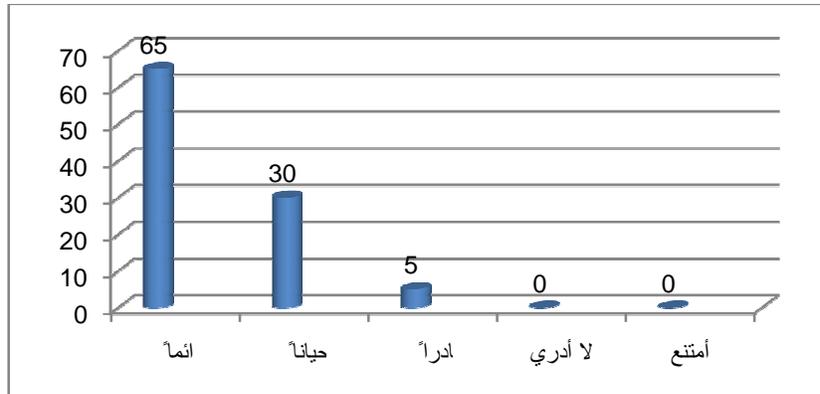
الشكل (27) يوضح نسب وتكرارات العبارة (العضويات والتشبيك من أنواع مشاركة المعرفة في المنظمة):



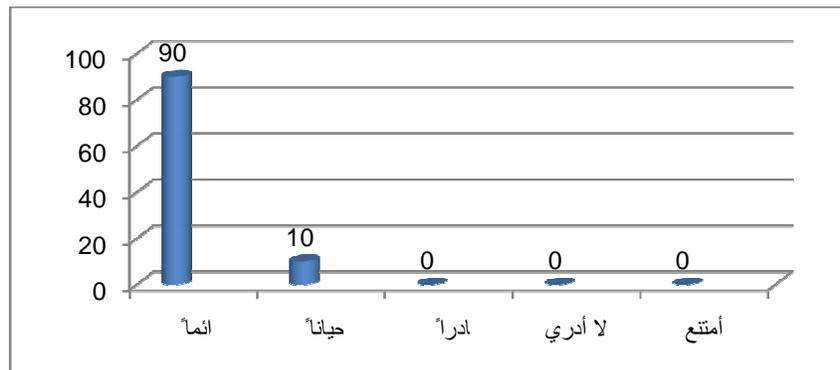
الشكل (28) يوضح نسب وتكرارات العبارة (أشارك الإدارة في المنظمة في اتخاذ القرارات):



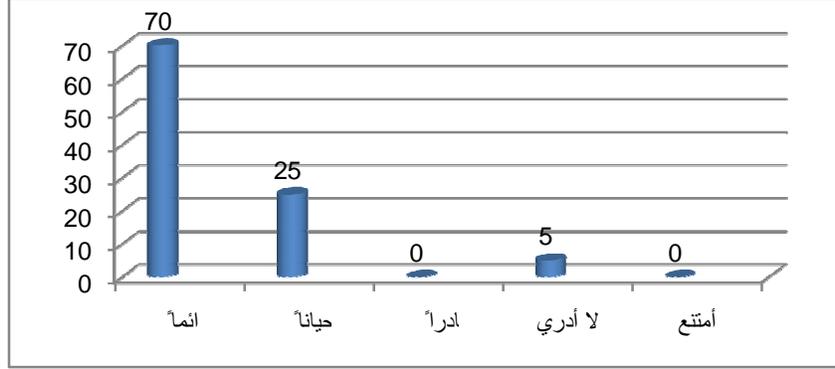
الشكل (29) يوضح نسب وتكرارات العبارة (تتبنى المنظمة الأفكار الجديدة):



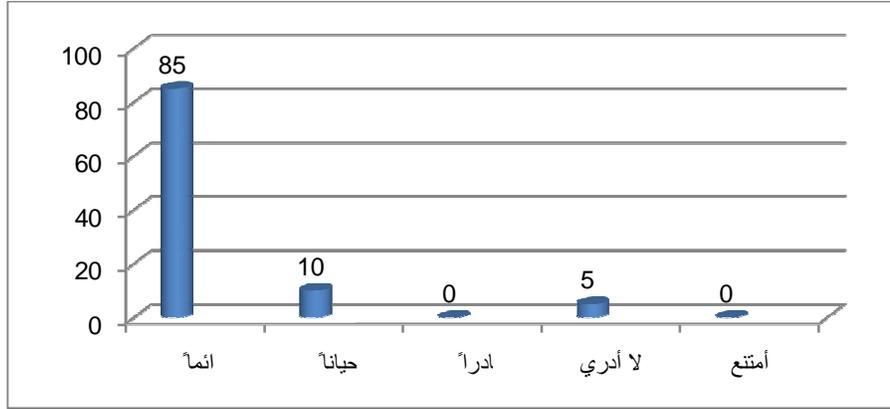
الشكل (30) يوضح نسب وتكرارات العبارة (التعاون مع الآخرين في مجموعات عمل في المنظمة):



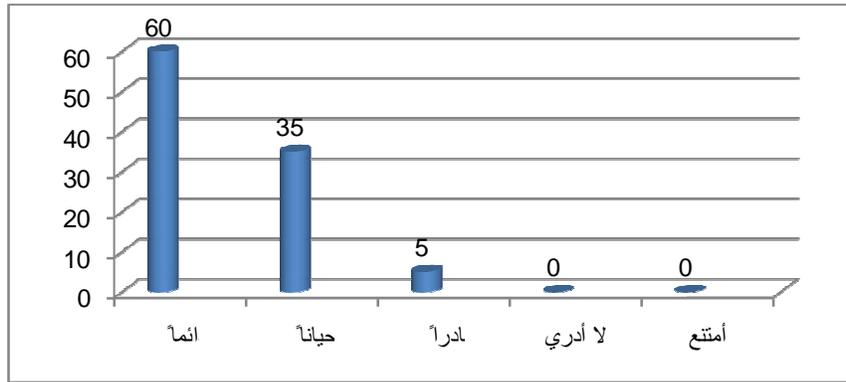
الشكل (31) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يوجد حرية في العمل لدون تقيد بالوصف الوظيفي في المنظمة):



الشكل (32) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يتم تعيين الأفراد ذوي الخبرة في المنظمة):



الشكل (33) يوضح نسب وتكرارات العبارة (توظيف أفراد جدد يخلق جو إيجابي بالمنظمة):



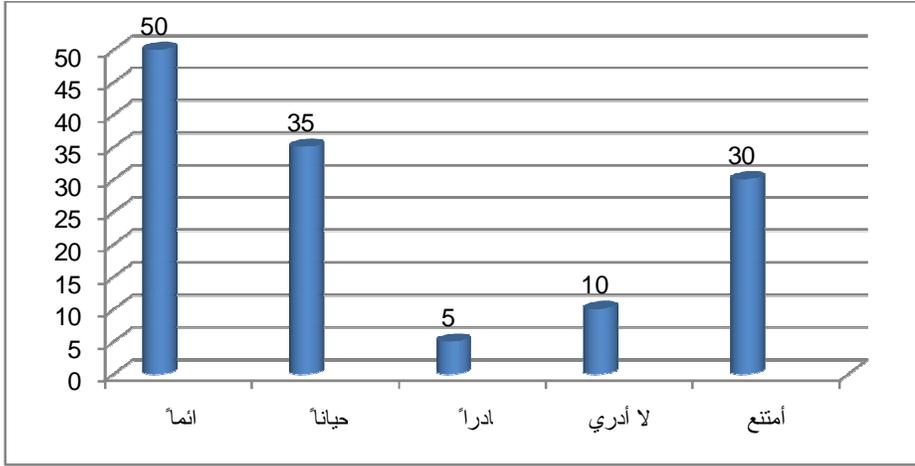
جدول رقم (6)

الرقم	العبارة	دائماً	حياتاً	نادراً	لا أدري	أمتنع	المجموع
1	يتم إسناد المهمات لذوي الوظائف الدائمة في المنظمة	التكرار	10	7	1	2	6
		النسبة	50.0	35.0	5.0	10.0	30.0
2	هنالك علاقة بين الدخل والأداء بالمنظمة	التكرار	10	1	3	6	0
		النسبة	50.0	5.0	15.0	30.0	0
3	يساعد التحفيز في زيادة العلم في المنظمة	التكرار	16	3	0	1	0
		النسبة	80.0	15.0	0	5.0	0
4	زيادة المعرفة لدى الفرد تؤدي إلى الترقية في العمل في المنظمة	التكرار	16	2	2	0	0
		النسبة	80.0	10.0	10.0	0	0
5	يساهم تقييم الأداء في تصحيح الأخطاء بالعمل في المنظمة	التكرار	15	5	0	0	0
		النسبة	75.0	25.0	0	0	0

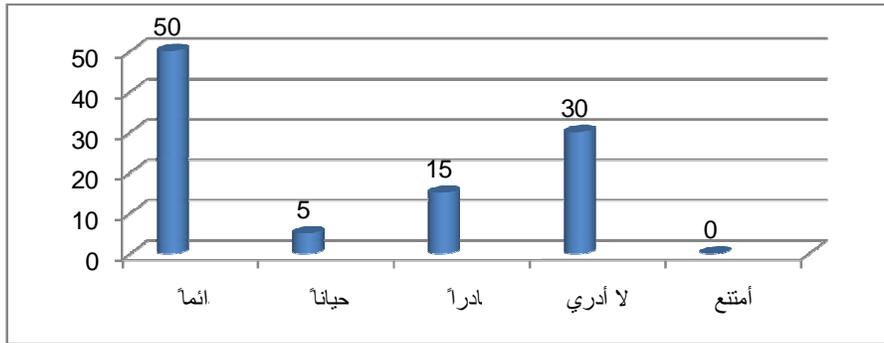
من الجدول أعلاه نجد نسبة العبارة : يتم إسناد المهمات لذوي الوظائف الدائمة في المنظمة للخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (50%) حيث يرى نصف المبحوثين أن المنظمة تقوم بإسناد المهمات لذوي الوظائف الدائمة في المنظمة مما يقلل فرصة مشاركة المعلومة وأيضاً الاستفادة من الخبرات الخارجية، وأقل نسبة كانت للخيار نادراً بنسبة بلغت (5%). أما العبارة : هنالك علاقة بين الدخل والأداء بالمنظمة نجد نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (50%) مما يؤكد أن هنالك علاقة بين الدخل والأداء بالمنظمة مما يدل على أن المنظمة تقوم بالتحفيز للأداء، وأقل نسبة كانت للخيار أحياناً بنسبة بلغت (5%)، العبارة: يساعد التحفيز في زيادة العلم في المنظمة، نجد نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (80%) مما يدل على أن التحفيز بالمنظمة يساعد في زيادة العلم بالنسبة للأفراد والإدارة

، وأقل نسبة كانت للخيار لا ادري بنسبة بلغت (5%) . ووضح الجدول للعبارة: زيادة المعرفة لدى الفرد تؤدي إلى الترقية في العمل في المنظمة أن نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (80%) مما يدل على أن زيادة المعرفة لدى الفرد تؤدي إلى الترقية في العمل في المنظمة وذلك يؤدي إلى السعي نحو اكتساب معارف أكثر، وأقل نسبة كانت للخيار أحياناً بنسبة بلغت (10%) . أما العبارة: يساهم تقييم الأداء في تصحيح الأخطاء بالعمل في المنظمة نسبة الخيار دائماً هي الأعلى بنسبة مئوية بلغت (75%) مما يؤكد أن المنظمة تقوم بتقييم الأداء في مما يساعد في تصحيح أخطاء العمل في المنظمة ، وأقل نسبة بلغت (25%) حيث أن تقييم الأداء يساعد أحياناً في تصحيح الأخطاء بالعمل .

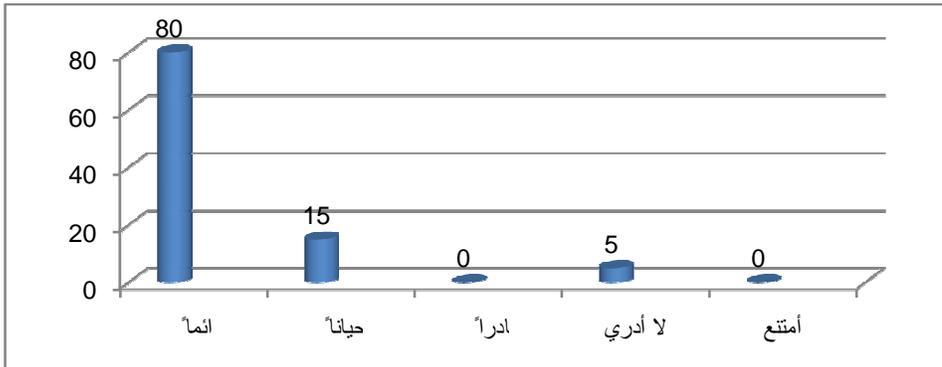
الشكل (34) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يتم إسناد المهمات لذوي الوظائف الدائمة في المنظمة):



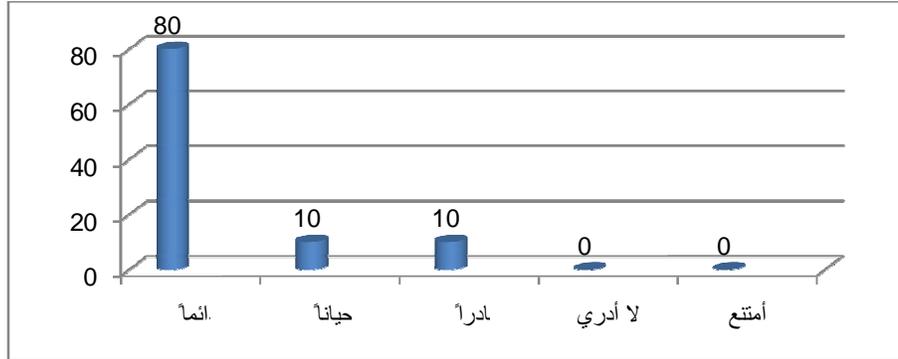
الشكل (35) يوضح نسب وتكرارات العبارة (هنالك علاقة بين الدخل والأداء بالمنظمة):



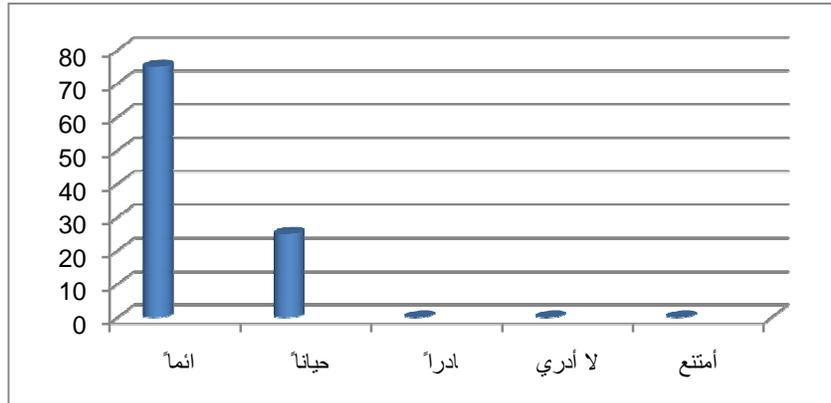
الشكل (36) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يساعد التحفيز في زيادة العلم في المنظمة):



الشكل (37) يوضح نسب وتكرارات العبارة (زيادة المعرفة لدى الفرد تؤدي إلى الترقية في العمل في المنظمة):



الشكل (38) يوضح نسب وتكرارات العبارة (يساهم تقييم الأداء في تصحيح الأخطاء بالعمل في المنظمة):



ثانياً : تحليل ومناقشة النتائج

عرض نتيجة الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على: هنالك علاقة بين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن، ولتحقق من صحة الفرض الأول استخدمت الباحثة (ت) لعينتين مستقلتين لحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري

جدول (7) يوضح اختبار T للعينة الواحدة للتأكد من صحة الفرضية الأولى، ما إذا كانت هنالك علاقة بين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن:

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة
توجد علاقة إرتباطية دالة بين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن	0.00	19	16.967	6.1942 2	63.5000	20

يلاحظ من الجدول أعلاه والذي يوضح اختبار قيمة (ت) لمعرفة ما إذا كانت علاقة ذات دلالة بين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن. حيث يلاحظ أن الوسط الحسابي (63.500) و قيمة ت (16.967) والقيمة الاحتمالية (0.00) مما يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن وعند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على تحقق الفرض أعلاه

عرض نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على: عدم الإهتمام بإقتصاد المعرفة يقلل من فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن ، ولتحقق من صحة الفرض الثاني استخدمت الباحثة قيمة (ت) لعينتين مستقلتين لحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري

جدول (8) يوضح اختبار T للعينة الواحدة للتأكد من صحة الفرضية الثانية، ما إذا كان عدم الإهتمام بإقتصاد المعرفة يقلل من فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن:

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الأنحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة
عدم الإهتمام بإقتصاد المعرفة يقلل من فاعلية العمل الطوعي لمنظمة مأمّن	0.00	19	5.790	4.63397	14.0000	20

يلاحظ من الجدول أعلاه والذي يوضح اختبار قيمة (ت) لمعرفة ما إذا كان عدم الإهتمام بإقتصاد المعرفة يقلل من فاعلية العمل الطوعي لمنظمة مأمّن. حيث يلاحظ أن الوسط الحسابي (14.000) و قيمة ت (5.790) والقيمة الاحتمالية (0.00) مما يدل على أن عدم الإهتمام بإقتصاد المعرفة لا يقلل من فاعلية العمل الطوعي لمنظمة مأمّن وعند مستوى الدلالة 0.05. مما يدل على عدم تحقق الفرض أعلاه.

عرض نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث على: عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة يقلل من فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن ، وللتحقق من صحة الفرض الثالث استخدمت الباحثة قيمة (ت) لعينتين مستقلتين لحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري

جدول (9) يوضح اختبار T للعينة الواحدة للتأكد من صحة الفرضية الثالثة، ما إذا كان عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة يقلل من فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن:

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة
عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة يقلل من فاعلية العمل الطوعي بدرجة دالة إحصائياً	0.00	19	16.039	6.98476	65.0500	20

يلاحظ من الجدول أعلاه والذي يوضح اختبار ت لمعرفة ما إذا كان عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة يقلل من فاعلية العمل الطوعي. حيث يلاحظ أن الوسط الحسابي (65.050) و قيمة ت (16.039) والقيمة الاحتمالية (0.00) مما يدل على أن عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة يقلل من فاعلية العمل الطوعي وعند مستوى الدلالة 0.05. مما يدل على تحقق الفرض أعلاه.

الخاتمة والتوصيات والمقترحات

تمهيد:

من خلال دراسة الباحثة وتطبيق ما توصلت اليه الدراسات السابقة تناولت الباحثة في هذا البحث مفهوم إقتصاد المعرفة ودوره في زيادة فاعلية العمل الطوعي حيث بدأ بتحديد مشكلة البحث عن طريق ملاحظة الباحثة وجود غياب المعلومة العلمية عن اقتصاد المعرفة في مقررات العمل الطوعي، كما تم توضيح أهمية البحث حيث أن التوجه العالمي للانتقال الى اقتصاد المعرفة فرض على كل المؤسسات والمنظمات بما فيها العاملة في مجال العمل الطوعي مواكبة كل التحولات المصاحبة لهذا الانتقال من إنتاج أو صناعة للمعرفة، كما هدف البحث لمعرفة واقع وعلاقة اقتصاد المعرفة والعمل الطوعي.

المعالجات الإحصائية :-

تم توزيع الإستيبيان وتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) ومن ثم استخراج النتائج النهائية.

النتائج المتعلقة بالدراسة :

تشير نتائج الدراسة إلى أن عدد الإناث العاملين في المنظمة أكبر من عدد الذكور بنسبة 60% وهذا يوضح أن مجال العمل الطوعي يستقطب الإناث أكثر من الذكور وهو أيضاً مجال لتفجير طاقات المرأة، كما أن أكثر العاملين في مجال العمل الطوعي بالمنظمة هم فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين (18-35) بنسبة 60% أيضاً 70% و توفر درجة عالية من التحصيل العلمي للمبحوثين بنسبة 70% لجامعيين ونسبة 30% لحملة الماجستير والدكتوراه وتتيح المنظمة للمتطوعين فرصة المشاركة في تنفيذ الأنشطة بصورة متكافئة مع الموظفين

أهم النتائج:

من خلال البحث عن إقتصاد المعرفة ودوره في زيادة فاعلية العمل الطوعي توصلت

الباحثة للنتائج التالية:

1. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرين إقتصاد المعرفة وأنشطة منظمة مأمّن وذلك من خلال الإهتمام بالموارد البشرية و البنية التحتية للمعلومات والاتصالات.
2. لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرين عدم الإهتمام بإقتصاد المعرفة و تقليل فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن
3. لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرين عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقليل فاعلية العمل الطوعي بمنظمة مأمّن
4. مجتمع البحث يتميز بمجموعة من سمات و خصائص إقتصاد المعرفة مثل التعليم و التدريب المستمر للمتطوعين والقدرة على الابتكار والتجديد.
5. تتوفر لدى منظمة مأمّن متطلبات تطبيق إقتصاد المعرفة.
6. أكثر الفئات المشاركة في العمل هي فئة الشباب ذوي التحصيل العلمي العالي.

التوصيات

قدمت الباحثة عدد من التوصيات التي يمكن أن تكون عوناً للمنظمات العاملة في مجال العمل الطوعي:

- إعطاء الأولوية القصوى في تطوير الموارد البشرية التي هي أهم ركيزة في إقتصاد المعرفة وأهم أساس لكل تنمية وذلك عن طريق الإهتمام بتدريب الموظفين من أجل إكسابهم معارف جديدة وحديثة تواكب المتغيرات الحديثة في مجال العمل الطوعي والاستفادة من الكفاءات والمهارات لدى العاملين.
- تفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية وتخصيص ميزانيات لها.
- إعادة النظر في السياسات الداخلية للمنظمات الطوعية تحفيز العاملين في المجال الطوعي لزيادة ومشاركة المعرفة.
- أهمية بناء قاعدة بيانات تشمل جميع المعلومات المتعلقة بالمنظمات العاملة بالسودان وجود جهة تقوم بحفظ تلك البيانات والمعلومات لتسهيل الحصول على المعلومات للمساعدة في عمليات التقصي والتحليل وأيضاً في تنفيذ البرامج والمشروعات المختلفة.
- المساهمة في بناء آليات عاملة تساعد المنظمات الطوعية بالسودان لمواكبة التغيرات الإجتماعية الحديثة وبناء قدرات الدولة والمجتمع لتحمل مسؤولياتهم
- التطور المستمر للمجتمعات يؤدي إلى مشكلات جديدة تتطلب استحداث موارد إقتصادية تساعد في حل تلك المشكلات

بحوث ودراسات مقترحة:

بناءً على نتائج هذا البحث والمشكلات التي واجهتها الباحثة التي يمكن صياغتها في شكل بحوث مقترحة للاستفادة منها مستقبلياً :

1. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث عن إقتصاد المعرفة في السودان.
2. دراسات عن تطوير وتفعيل إدارة المعرفة في مجال العمل الطوعي.
3. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث عن العمل الطوعي في السودان
4. بحوث تستهدف العاملين بالمنظمات الطوعية ودرجة امتلاكهم لمفاهيم إقتصاد المعرفة
5. دراسات عن إقتصاد المعرفة ودوره في مواجهة تحديات التنمية

قائمة المراجع والمصادر

المصادر:

- القرآن الكريم
- السنة النبوية الشريفة

المراجع:

أولاً: الكتب

- إبراهيم خليل خضر، (2011م): واقع ومستقبل خدمات المعلومات في القطاع الإقتصادي العربي . فلسطين نموذجا ،الخرطوم ،السودان.
- روبرت ميرفي، (2013م): دروس مبسطة في الإقتصاد. كلمات عربية للترجمة والنشر، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.
- صلاح الدين الكبيسي، (2005م) :إدارة المعرفة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة، مصر.
- زكريا محمد ، (1986م-1987م): مبادئ الإقتصاد. الكتاب الأول في الفكر الإقتصادي ونظريتي الأنتاج والقيمة، الخرطوم ،السودان.
- عبدالله أحمد اليوسف ،(2011م) :أفكار في العمل الطوعي . أطيايف للنشر والتوزيع، القطيفن ، السعودية، الطبعة الاولى.
- عبدالله عبد الحميد الخطيب،(2010م) :العمل الجماعي التطوعي. جامعة القدس المفتوحة، الاردن.
- قاموس أكسفورد ،(2005م)، الطبعة السابعة
- كاظم جاسم العيساوي و محمود حسين الوادي،(1990م): الإقتصاد الجزئي تحليل نظري وتطبيقي. دار المسيرة،عمان.

- محمد العبيد،(2015م):العلوم والتكنولوجيا الحاضر وآفاق المستقبل. وزارة العلوم والتقانة،الخرطوم،السودان.
- محمد أنس أبو الشامات،(2012م):إتجاهات إقتصاد المعرفة في البلدان العربية . مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية،المجلد 28 ،العدد الأول.
- محمد جبار الشمري وحامد كريم ،(2011م): عمليات إدارة المعرفة وأثرها في مؤشرات الإقتصاد المعرفي. جامعة الكوفة ، كلية الإدارة والاقتصاد،العراق.
- محمد عواد الزيادات ،(2000م) : اتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة . دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع . عمان ،الاردن ،الطبعة الاولى.
- مراد علة ،(2013م):جاهزية الدول العربية للاندماج في إقتصاد المعرفة. دراسة نظرية تحليلية ،كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة الجلفة،الجزائر .
- مرتضى عبد الحي محمد أحمد،(٢٠١١ م): واقع العلاقات بين الدولة والمجتمع المدني بالسودان. الخرطوم ،السودان.
- وزارة الشؤون الإنسانية،(2006م) : قانون تنظيم العمل الطوعي بالسودان.

ثانياً : الرسائل والأطروحات

- بلقوم فريد،(2013م) :إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة الرهان الجديد لإدارة الموارد البشرية. دكتوراه غير منشورة، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر
- صلاح المبارك يوسف ،(2015م) : سودنة العمل الطوعي كإستراتيجية لحماية البلاد. بحث تكميلي ماجستير غير منشور،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عادل محمد الطيب،(2005م): دور المنظمات الطوعية في التنمية المستدامة في السودان. دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم.

- علاء حسن الجهيني و منيره عبد العزيز ،(2014م): المنهج القائم على الإقتصاد المعرفي. بحث تكميلي ماجستير غير منشور ، جامعة الإمام محمد بن سعود ، السعودية.

ثالثاً : دوريات

- أحمد علي،(2012م): مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة . مجلة كلية الآداب، العدد الأول ،جامعة دمشق،سوريا.
- جمال خليل الخالدي ، (2013م): درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها لمفاهيم الإقتصاد المعرفي. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية جامعة ، المجلد الحادي والعشرون ، العدد الأول ، عمان.

رابعاً : الأوراق العلمية

- إبراهيم خليل خضر، (2011م): خدمات المعلومات في القطاع الإقتصادي العربي- فلسطين نموذجا . ورقة علمية ، المؤتمر الثاني والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، الخرطوم ، السودان.
- سمير محمد،(2005م): متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية ،بحث ندوة مدن المعرفة .المعهد العربي لإنماء المدن،المملكة العربية السعودية.
- علي عبد الله و بوسهوه نذير ،(2011م): دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع . الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،الأردن
- عمر رجب محمد أحمد،(2000م): مفهوم العمل الطوعي وعلاقته بالأمن. ورقة عمل، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العرب،الرياض،السعودية.
- علي فلاح الزعبي وابراهيم محمد خريس، (2010م): إدارة المعرفة ودورها في الإبداع التنظيمي في الشركات الاردنية، عمان، الاردن.

- مرتضى عبد الحي،(2011م) : واقع العلاقة بين الدولة ومنظمات المجتمع المدني بالسودان . ورقة عمل، المؤتمر الرابع لمنظمات المجتمع المدني، الخرطوم، السودان

خامساً: مواقع الانترنت

- <https://docs.google.com/document/d/.../edit?usp=sharing#!>
- <http://conference.qfis.edu.qa/app/media/7148>
- www.wikipedia.org
- <http://iefpedia.com/arab/wpcontent/uploads/2011/06/%D8%B9%D9%84%D9%8A%D8%B9%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D9%84%D9%84%D9%871.doc>
- <http://rakaiz.org/index.php/component/content/article/120-2011-07-10-10-18-29/484-2012-04-21-12-03-09>
- (www.cksu.com)
- www.wikipedia.org