معلومات البحث
أستلم: 2019/1/2
المراجعة: 2019/1/25
النشر: 2019/2/1

دور تطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري بجامعة سكيكدة

أد. كورتل فريد؛ جامعة فرحات عباس سطيف.
د.بوغليطة إلهام، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
أ. زياني خولة، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.

Printed ISSN: 2314-7113
Online ISSN: 5809-2289

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة تطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس العاملة في جامعة سكيكدة. وبلغ عدد الاستمارات الموزعة (70 استمارة) استردت منها (54 استمارة). وتم اعتماد أسلوب التحليل الوصفي والاستدلالي لوصف وتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام (SPSS)، وأشارت النتائج إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين متغير تطبيقات إدارة المعرفة وتنمية رأس المال البشري في الجامعة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$، وأوصت الدراسة إبأن إدارة المعرفة أضحت معيارا رئيسيا للتميز والتفوق، ويظهر ذلك في إدارة أعمال الجامعة وقيادتها المتميزة والتزامها في إطلاق الطاقات الفكرية وقدرات الأساتذة الفنية بالجامعة على كافة المستويات بما يساهم في رفع كفاءة العمليات وتحسين الإنتاجية وتوفير الحلول الأفضل للمشكلات.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، رأس المال البشري.

Abstract:

The research aims to diagnose the role of knowledge management applications in achieving a the development of human capital among faculty members working at Skikda University. The number of distributed forms (70) was recovered (54). The descriptive and descriptive analysis method was

used to describe and analyze the study data and test its hypotheses using SPSS. The results indicated that there is no statistically significant relationship between the variable of knowledge management and human capital development in the university in question at That knowledge management has become a major criterion of excellence and excellence, and this shows in the management of the University's work and outstanding leadership and commitment to the launch of the intellectual potentials and the capabilities of university professors at all levels, which contributes to increase the efficiency of operations and improve productivity and provide better solutions to the Lat.

Keywords: Knowledge Management, Human Capital.

مقدمة

أضحت المعرفة تشكل مصدرا أساسيا و موردا هاما من الموارد الاقتصادية له خصوصية، عبر التراكم المعرفي للإنسان، وما يترتب عنه من تحسين مستوى المعيشة وتحقيق الرفاهية بالدول التي عملت على تطويع تلك المهارات والمدارك .

وهدف المؤسسة من اكتساب المعرفة واستخدامها هو زيادة مستويات إنتاجيتها، بفضل ما يحقق لها من التطور الهائل والسريع في اكتساب تقنيات المعلومات ونظم الاتصالات وتطبيقاتها، وانتشارها على نطاق واسع بتكاليف معقولة وتفعيلها بغية حسن توظيف هذه المعرفة بيسر وسرعة وفعالية، بعيدا عن كافة القيود ومشقة المسير للوصول إلى بناء " اقتصاد معرفة " يحقق التنمية الاقتصادية المنشودة ، ويضمن مستقبلا قابلا للاستدامة .

ومع هذه التغيرات العالمية فقد تم إنتاج بيئة تعتبر أن المعلومات والمهارات والتعليم والتدريب سلعا لها قيمتها الكبيرة، وهذا الاتجاه لم ينعكس فقط على التغيرات في مطالب التوظيف الحالي والتي يطلب فيها المزيد من التعليم لدخول عالم التوظيف وسوق العمل، بل تسبب في زيادة الجهود للحفاظ على الموظف وتدريبه ورفع مستوى المعلومات والمهارات المتعلقة بالعمل، وكان السبب في نمو الاتجاه نحو التعليم ومصادره الفكرة القائلة بأن اقتصاد المجتمع مرتبط بطريقة أو بأخرى بالتعليم والتدريب، وهذه الفكرة تجدها في نظرية رأس المال البشري والتي تقول أن المعلومات والمهارات في مكان العمل تمثل مصدرا مهما للسوق، وربما يكون الشخص الأكثر شهرة من أنصار نظرية رأس المال البشري الاقتصادي شولتز الذي فاز بجائزة نوبل.

وتتشابه فكرة " رأس المال البشرى"بشكل أو بآخر مع مفهوم كارل ماركس لقوة العمل " فبالنسبة إليه، يكون إلزاما على العمال في ظل "الرأسمالية "أن يبيعوا قوة عملهم حتى يحصلوا على الأجر.

وفى ظل المتطلبات العالمية الجديدة، ينظر إلى التعليم بوصفه واحدا من أهم أعمدة النهضة والتقدم، وعلى ذلك فقد تم إحراز إنجازات ملموسة في الخدمات التعليمية في السنوات الأخيرة، ويتم بذل هذه الجهود على أوجه متعددة، فالنظام الذاتي المعاصر يشتمل على دور التعليم، المعلم، المنهج التعليمي، طرق التدريس ودمج التكنولوجيا في العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة

تعد إدارة المعرفة من الأساليب الإدارية الحديثة، والتي تحظى باهتمام كبير من قبل المؤسسات الاقتصادية نظرا لقدرتها على تحقيق التميز المؤسسي، وهو ما تسعى إلى تحقيقه هاته المؤسسات في ظل المتغيرات العالمية الجديدة، وفي ضوء هذه الحقيقة كان لزاما عليها الاهتمام برأس المال البشري لحيازة أكبر قدر من المعارف والخبرات، حيث اتجهت إلى تنظيم وإدارة وتوظيف ما تتوفر عليه من خبرات ومهارات وقدرات ومعارف صريحة وضمنية متراكمة لدى العاملين من خلال خلق المعرفة تخزينها، نشرها وتطبيقها.

مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية: **ما أثر تطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري على مستوى جامعة سكيكدة ؟**

وتحت هذه الإشكالية ندرج التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى اهتمام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة بتطبيقات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما مستوى تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة؟

3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تطبيقات إدارة المعرفة لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس، الرتبة، الأقدمية ؟

5. هل توجد فروق إحصائية بين متوسطات رأس المال البشري لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس، الرتبة، الأقدمية؟

وللإجابة على الإشكالية والتساؤلات السابقة، اعتمدنا على الفرضيات الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري لدى هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيقات إدارة المعرفة لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس والرتبة العلمية والأقدمية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رأس المال البشري لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس والرتبة العلمية والأقدمية.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من خلال:

- تناولها لمفاهيم إدارية معاصرة في مجال إدارة الأعمال والتي لها الأثر البالغ في أداء المؤسسات الاقتصادية وتميزها، إذ يعتبر تنمية رأس المال البشري هدف تسعى جل المؤسسات لتحقيقه عبر تطبيقات إدارة المعرفة.
- فتح المجال أمام الباحثين أكثر من أجل معالجة هكذا مواضيع خاصة تلك المتعلقة بميدان إدارة الأعمال.

- إن نتائج العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (تطبيقات إدارة المعرفة ورأس المال البشري) والتي سيتم التوصل إليها من خلال الدراسة التطبيقية تساعد المدراء في الجامعة محل الدراسة بالتعرف على العناصر الأقوى ارتباطا لغرض زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية.

أهداف الدراسة

من خلال الفرضيات التي طرحت سابقا، يسعى الباحثين إلى تحقيق جملة من الأهداف، وهي كالآتي:

الأهداف النظرية:

- التطرق بصورة تفصيلية لموضوع تطبيقات إدارة المعرفة.
- يهدف البحث إلى بناء قاعدة معلوماتية لمتغيري الدراسة من خلال تحديد مفهوم كل منهما مع تحديد العلاقة والدور بين المتغيرين المذكورين.

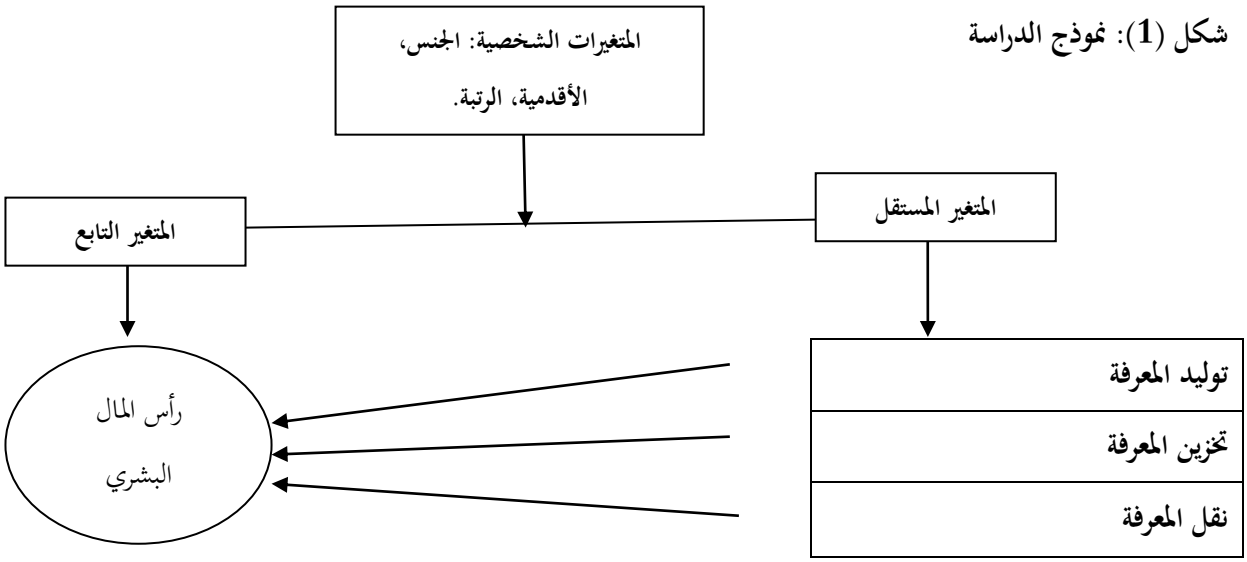
الأهداف التطبيقية:

- التعرف على مستوى اهتمام بتطبيقات إدارة المعرفة وتنمية رأس المال البشري لدى هيئة التدريس بالكلية.
- بيان دور تطبيقات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- بيان الفروق بين متوسطات تطبيقات إدارة المعرفة لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة والأقدمية والقسم.
- بيان الفروق بين متوسطات تنمية رأس المال البشري لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة والأقدمية والقسم.
- الخروج بتوصيات حول تطبيقات إدارة المعرفة وتأثيرها على رأس المال البشري للأكاديميين والقطاعات العامة والخاصة وصانعي القرارات والجهات الحكومية في الجزائر.

نموذج الدراسة

يتضمن نموذج الدراسة تفصيلا لمتغيرات البحث، حيث يتضمن تطبيقات إدارة المعرفة (المتغير المستقل)، وتنمية رأس المال البشري، وذلك بالاعتماد على أدبيات الدراسة والدراسات السابقة.

شكل (1): نموذج الدراسة



محددات الدراسة

التزم الباحثين على المحددات الآتية:

المحددات المكانية: شمل الباحثين دراستهم على جميع هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة.

المحددات الزمانية: أجريت هذه الدراسة في السنة الدراسية: 2018/2017.

المحددات الموضوعية: اقتصرت الدراسة على متغيرين: إدارة المعرفة ورأس المال البشري.

الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

مفهوم إدارة المعرفة:

ورد في معجم المورد على أن المعرفة لغة هي علم اطلاع أو إدراك(روحي البعلبكي، منير البعلبكي. 2007)، كما ورد تعريفها على أنها احد معارف المرء حول موضوع ما(روحي البعلبكي.2008)، ويمكن تعريفها على أنها "مجموعة من

الحقائق، ووجهات النظر، والآراء، والأحكام، وأساليب العمل، والخبرات، والتجارب، والمعلومات، والبيانات، والمفاهيم، والاستراتيجيات، والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة" (ربحي، 2012).

ويمكن التمييز بين نوعين من المعرفة(بشير،2012):

- **المعرفة الصريحة**: هي" المعرفة المكتوبة التي تحتويها المراجع، الوثائق، التقارير وأوساط تخزين المعلومات الرقمية والمكتبية، وبذلك فهي معرفة سهلة الوصف والتحديد مع إمكانية إعادة قراءتها وإنتاجها وبالتالي تخزينها واسترجاعها".
- **المعرفة الضمنية**: والتي يمكن تعريفها على أنها:" المعرفة غير المكتوبة، المخزنة في عقول الأفراد، وهي مجموعة من المعلومات المحللة التي تكون مسجلة في عقول الأفراد والمستقرة في نفوسهم".

تعود بداية ظهور مفهوم إدارة المعرفة إلى دون مارشاند "Don Marchand" في بداية الثمانينيات من القرن الماضي ويرجع البعض إدارة المعرفة إلى عام 1985، عندما قامت شركة "Hewle Packard" الأمريكية بتطبيقها، ولكن في هذه الفترة، لم يقتنع الكثيرون بإدارة المعرفة وتأثيرها على المؤسسات حتى أن وول ستريت "أكبر سوق مال في العالم" تجاهل إدارة المعرفة في بادئ الأمر خاصة محاولات تحديد قيمة نقدية للمعرفة، وإن كان قد اهتم بها بعد ذلك، ومنذ أوائل التسعينيات من القرن الماضي، بدأ الاهتمام العملي والأكاديمي بمفهوم إدارة المعرفة التنظيمية، وهذا الاهتمام آخذ في التزايد في الأعوام الأخيرة بعد تبنى العديد من المؤسسات لها على المستوى العالمي، وفى عام 1999 خصص البنك الدولي 4% من الميزانية السنوية لتطوير أنظمة إدارة المعرفة.

يتباين تعريف إدارة المعرفة بتباين مداخل المفهوم، وكذلك بتباين تخصصات وخلفيات الباحثين والكتاب في مجال هذا المفهوم كما يرجع هذا التباين إلى اتساع ميدان المفهوم وديناميكيته أو التغييرات السريعة التي تدخل عليه، حيث عرفت إدارة المعرفة على أنها " تعد إدارة المعرفة من أحدث الأنظمة لإدارة المؤسسات الاقتصادية، فهي تهتم بالمعرفة باعتبارها أحد أهم الموارد الإستراتيجية للمؤسسة، والتي تعتبر مجموعة من الحقائق، ووجهات النظر، والآراء، والأحكام،

وأساليب العمل، والخبرات، والتجارب، والمعلومات، والبيانات، والمفاهيم، والاستراتيجيات، والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة" (ربحي مصطفى عليان، 2012)، أو"هي عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات وتعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها ، وتنقسم إلى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة (مثل خلق وجمع وتخزين وتوزيع المعرفة واستخدامها)، والهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفأ صورة، للحصول على أكبر قيمة للمؤسسة" (سلطان كرمالي،2005)، كما تعد إدارة المعرفة تحولا كميا لمعظم المؤسسات الاقتصادية وبهذا فهي تعد نمطا من أنماط الإدارة التي تركز على استخدام الخبرة البشرية المميزة في العمل، يتمثل هدفها الأساسي في تحسين الأداء التنظيمي (Smith &farquahar, 2000).

نستخلص مما سبق أن إدارة المعرفة تحقق للمؤسسات قيمة كبيرة، وتؤدي إلى ابتكار المخرجات الفكرية كما أنها ضرورية لبقاء المؤسسات والحفاظ على قوتها التنافسية، وهذا ما جعل المؤسسات تحتاج إلى طاقة لتنظيم واستخدام والحفاظ وتطوير قدرات العاملين فيها.

ويصاحب تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية العديد من المزايا والفوائد نذكر منها (مرعي؛ نجم،2013):

- الإسهام في رفع الكفاءة والأداء وتحسين جودة المنتج أو الخدمة المقدمة.
- توفير مناخ إيجابي يحفز العاملين ذوي المعرفة على الإبداع وإطلاق معارفهم الكاملة وإتاحتها للمؤسسة.
- السعي إلى إيجاد قيادة فاعلة قادرة على بناء وتطبيق مدخل إدارة المعرفة.
- تحسين عملية اتخاذ القرارات التنظيمية في المؤسسة.
- تمكين العاملين وزيادة قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية.
- تحسين عملية الاتصال والتنسيق وزيادة التعاون بين العاملين، مما يسهم في رفع الأداء.
- تنمية قدرة المؤسسة على التعامل مع التغيرات الخارجية وزيادة قدرتها التنافسية.

أنظمة قياس إدارة المعرفة ومستلزمات تطبيقيها في المؤسسات الاقتصادية

وضع البنك الدولي الكندي مقاييس لإدارة المعرفة هي: معدل تعلم الأفراد والمجموعات والمؤسسة ليكون مساويا أو يفوق معدل التغير في البيئة الخارجية، كما قامت شركة (آرثر أندرسون) بوضع مقياس لإدارة المعرفة يسمى KMAT (Knowledge Management Assessment Tool)، والذي يشمل العديد من الاستفسارات للمديرين على شكل استبيان تستخدم فيه الإجابات فيه في تحديد موقف المؤسسة من قضايا إدارة المعرفة الرئيسية: القيادة، الثقافة التنظيمية.. الخ (الفارس، 2010، 69) .

في حين وضعت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير أداة لقياس وتحديد استعداد المؤسسة لتقبل إدارة المعرفة فضلا عن تحديد رأس المال الفكري الذي يجب أن تقوم عليه إدارة المعرفة، وسميت هذه الأداة بـ(Info Line) وهي مجموعة أسئلة يطلب من المستجيب اختيار أحد ثلاثة خيارات وتحتسب نقاط التسجيل لتحديد درجة استعداد المؤسسة لإدارة المعرفة.

ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية متطلبات المعرفة من الاحتياجات المعرفية التي تتكون من البيانات والمعلومات، المعرفة الصريحة والضمنية وتوفر البنية التحية والتكنولوجية إضافة إلى رأس المال البشري، ومن الوعي المعرفي المكون من التخطيط والتنفيذ، وتوفر آمن للمعلومات (مكاوي وآخرون، 2017، 100).

وتقوم إدارة المعرفة بتحديد الآليات التي تستخدم لكي تكون المعرفة متاحة للنشاط(عبد الرضا، 155)، وعليه تعمل عمليات إدارة المعرفة بشكل تتابعي وتتكامل فيما بينها حيث كل منها تعتمد على سابقتها وتدعم العملية التي تليها.

إدارة المعرفة على مستوى مؤسسات التعليم العالي:

تعرف إدارة المعرفة على مستوى مؤسسات التعليم العالي على أنها الجهود الإستراتيجية لمؤسسات التعليم الجامعي التي تسعى من خلالها لتحقيق الميزة التنافسية عن طريق تجميع واستثمار الأصول الفكرية الخاصة بها، وتحسين الممارسات

المختلفة للأفراد العاملين، والاستغلال الأمثل للمعلومات الموجودة في قواعد البيانات هاته الأخيرة يكون له تأثير إيجابي على كافة عناصر المنظمة التعليمية سواء في مدخلاتها (طلاب، أعضاء هيئة التدريس، والهيئة الإدارية، والأنظمة واللوائح والسياسات والتجهيزات وغيرها) أو في عملياتها الإدارية التي تشمل (التخطيط، التنظيم، التوجيه، المتابعة، والتقييم) أو في العمليات الأكاديمية مثل (التدريس، البحث العلمي، تقديم الاستشارات، التدريب، تقييم الطلاب، الإشراف الطلابي، والخدمات الطلابية) إضافة إلى تأثيرها على المخرجات التي تشمل (الخرجين، والأعمال العلمية، الابتكارات والاختراعات والاكتشافات التي تقدمها هذه المؤسسات، والخدمات المقدمة للمجتمع (عبد العزيز بن محمد، 2013).

تعريف رأس المال البشري:

تشير العديد من الكتابات أن أول من استخدم مصطلح رأس المال البشري في العصر الحديث هو الاقتصادي (جاكوب مينسرJacob Messner)في مقال له عام 1958 وتلته بعدها وفي سنة 1961 كتابات تشولز، ثم إسهامات بيكر سنة 1964، وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بداية الاهتمام برأس المال البشري الى أدم سميت في القرن الثامن عشر، ومن ثم استخدم هذا المصطلح وتم تقديمه إلى منظمات الأعمال.

بمراجعة الأدب النظري لموضوع رأس المال البشري، يلاحظ أنه نال اهتمام عدد من الاقتصاديين أهمهم:

- **تعريف (شولزtheidor schultz)**:هو" مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية"(إبراهيم، 2013).
- **تعريف (Stewart)**هو: "الأفراد الذين يملكون المعرفة والمهارات والقدرات والخبرات والاعتقادات والمواقف ومن بين الاستراتيجيات الملائمة لتسييره هو استقطابه وتدريبه والحفاظ عليه وذلك من أجل تشجيع الإبداع والمرونة"(خليفي، قوادرية، 2014).

- **تعريف (آدم سميت)**: عرفه من خلال تقسيم رأس المال إلى أربعة أقسام وهي:الآلات والأدوات المفيدة للتجارة، المباني التي تعتبر وسيلة للحصول على العائد أو المردود، تحسين الأرض، رأس المال البشري(إبراهيم، 2014).

كما عرف رأس المال البشري على أنه: "مجموع قدرات المؤسسة لاستخلاص أفضل الحلول من معارف القوى العاملة لديها، ويمكن تنميته من خلال العصف الذهني، وإعادة هندسة العمليات وتحسين المهارات الشخصية (Flamholtz , 1997)".

ويشير بعض الباحثين أن رأس المال البشري هي عبارة عن مزيج من معارف الأفراد، مواهبهم، روح الابتكار لديهم، وقدراتهم (Douar Brahim Abdallah bclouanas, 2011).

ومن الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس مثله مثل الآلات والمعدات والأبنية عرضا وارتفاعا وكثافة، فلا يمكن قياسه ماديا مثلها، على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات، حيث يعتبر رأس المال البشري في العصر الذي نعيش فيه وهو عصر المعلومات الثروة الحقيقية للأمم باعتباره أساس الإبداع والابتكار ومن بين أهم ما يميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي هو كون رأس المال البشري غير قابل للتقليد يتميز بالوفرة لا الندرة لان العلاقة بين المعرفة والزمن هي علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن.

مما سبق فرأس المال البشري هو يتمثل في المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون والتي تضم مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها.

أهمية رأس المال البشري:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، فلن يؤدي هذا العنصر دوره بدون تعليم حيث يسهم هذا الأخير في تراكم رأس المال البشري، وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التكنولوجي يزيد من معدل النمو الاقتصادي في الأجل الطويل ويزداد هذا التقدم التكنولوجي سرعة عندما تكون قوة العمل أفضل تعليما، ومن هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التكنولوجي ويعد مصدرا من مصادر النمو المستدام. وتشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن رفع معدلات النمو المستدام يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب(أبو العز: بدون سنة نشر).

وفي هذا الإطار أكدت كما تؤكد منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن الهدف من الاستثمار في رأس المال البشري هو تطوير مهارات وقدرات الأفراد للرفع من القيمة الاقتصادية للمؤسسة (Organization for .1994) economic cooperation and development.

أبعاد رأس المال البشري:

اختلف الكتاب والباحثون في تحديد أبعاد رأس المال البشري فمنهم من حدده بثلاث مكونات هي مهارة الإبداع، مهارة التميز، ومهارة التعلم، في حين حدده آخر بثلاث مكونات مختلفة هي: الأفكار، والخبرات والقدرات، فقد أشار إليه بمكونات الابتكار، والمهارة والخبرة، كما وقد حدد مكونات رأس المال البشري بالقدرات، والمعرفة، والإبداع والمهارات...وفي نفس السياق فقد اتفق على تحديد أهم مكونات رأس المال البشري : بالمعرفة، والقدرة، والمهارة، والخبرة (الساعدي، غالي، وادي، 2013)، وفيما يلي سيتم توضيح أبعاد رأس المال البشري:

- **المعرفة:** هي مجموعة من الحقائق، ووجهات النظر، والآراء، والأحكام، وأساليب العمل، والخبرات، والتجارب، والمعلومات، والبيانات، والمفاهيم، والاستراتيجيات، والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة(عليان، 2012).
- **القدرة:** هي مجموعة مركبة من المهارات المعارف المتراكمة التي تستخدمها المنظمة لإدارة مواردها بكفاءة وفاعلية(الراوي، 2017).

- **المهارة:** تعني الوصول بالعمل إلى درجة من الدقة التي يتم به تسيير الإجراءات في أقل وقت وبأقل جهد ممكن.
- **الخبرة:** هي المعرفة أو المهارة التي يكتسبها الفرد من خلال قيامه بمهمة ما.
- **الابتكار**: هي المجالات المتكاملة والطرق المستخدمة للتغيير التي تتبناها وتطبقها المنظمة لتحسين أدائها ولتحقيق النجاح في تحسين نتائج أعمالها.

الاستثمار في رأس المال البشري:

نظرا لأهمية رأس المال البشري بات محتما على المؤسسات أن تستثمر فيه في شكل الإنفاق على الاستقطاب والتطوير والمحافظة وهذا من أجل زيادة معارف ومهارات وخبرات الأفراد وسلوكاتهم والرفع من طاقاتهم الإنتاجية.

لقد أصبحت منظمات اليوم بحاجة أكثر من أي وقت مضى إلى تطوير وإدارة رأس المال البشري بكسبها ميزة تنافسية يمدها بمقومات البقاء والنمو، الأمر الذي دفع العديد من هذه المنظمات إلى إدارة وتصميم وتطوير برامج تدريب متميزة تزيد احتمالات بروز قادة استراتيجيين مؤثرين، فضلا عن إسهام هذه البرامج في تطوير مهارات أخرى يحتاجها القائد الاستراتيجي في تحديده التطور الاستراتيجي للمنظمة والمحافظة على القدرات الجوهرية واستثمارها وتطوير الثقافة التنظيمية الراعية للممارسات الأخلاقية في المنظمات(الصفار، عيد، 2008،).

إدارة المعرفة كآلية لتنمية رأس المال البشري على مستوى مؤسسات التعليم العالي

إن تطبيق أسلوب إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي من أهم وأنجع الأساليب الإدارية الحديثة، والذي يعنى بالاستغلال الأمثل للمعرفة الضمنية والصريحة في هاته المؤسسات، بهدف تحقيق وتعزيز الإبداع كميزة تنافسية مستدامة تمكنها من الاستمرار والبقاء.

وعليه يمكن القول أن إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي ترتكز على الاستفادة القصوى من المعلومات المتوافرة في المؤسسة والخبرات الفردية الكامنة في عقول موظفيها (رأس المال البشري)، لذا من مميزات تطبيق إدارة المعرفة

هو الاستثمار الأمثل لرأس المال البشري وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تنمية أداء الأفراد ورفع كفاءة مؤسسات التعليم العالي (Stewart, 1997).

وعليه يمكن القول أن العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة علاقة وطيدة، حيث أن أول مهام إدارة المعرفة هي مسؤوليتها على استخراج المعرفة الضمنية لرأس المال البشري، كما تتجسد العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة في قيام إدارة المعرفة باستثمار معطيات رأس المال البشري المتمثلة بالمهارة والخبرة وتطبيقها بشكل مباشر.

- الطريقة الأولى: تستطيع إدارة المعرفة توصيل عملية التعلم لديهم وذلك من خلال المصادر الخارجية للمعرفة وبالتأكيد أن هذا التعلم يفضي تأثيره على عملية نمو المؤسسة ويمدها بقدرة كبيرة على التغير استجابة لمتطلبات السوق والتطور التكنولوجي
- الطريقة الثانية: تمارس بها إدارة المعرفة تأثيرها على العاملين في المؤسسة بجعلهم أكثر مرونة، إضافة إلى تدعيمها لرضا العمل لديهم، وهذا يعني مساعدة العاملين على بناء قدراتهم في التعلم وفي حل ومعالجة مختلف المشاكل التي تواجه نشاطات المؤسسة، ذلك لأن إدارة المعرفة تساعد العاملين في المؤسسة على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة في مجال حقولهم وتخصصاتهم المختلفة، ويتم هذا بطرق مختلفة بما في ذلك تجسيد المعرفة ودمج المعرفة وجعلهم متفاعلين اجتماعيا ومتشاركين في التطبيقات.

وفي الوقت الذي تساعد فيه إدارة المعرفة على تشجيع العاملين في المؤسسة على التعلم المستمر، فإن كافة العاملين سوف يستخدمون المعلومات والمعرفة التي حصلوا عليها في حل المشكلات التي تواجهها خلال عملها اليومي ومواجهة التغيرات الكبيرة التي قد تحدث مستقبلا، حيث أن مهاراتهم وقدراتهم المعرفية تجعلهم أكثر مرونة واستجابة للتغيرات المفاجئة وأكثر ميولا لها، وهنا تكون إدارة المعرفة قد حققت الموائمة الكبيرة للعاملين داخل المؤسسة (حاكم أحسوني، 2011).

الدراسات السابقة

- **دراسة بن خديجة منصف (2013) بعنوان: رأس المال البشري: رافعة للأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سوق أهراس)**

هدفت الدراسة إلى فحص وتحليل مستوى توافر مكونات رأس المال البشري (المعارف والخبرات؛ المهارات والقدرات؛ رأس المال الإبتكاري؛ رأس المال القيادي) في المؤسسات المدروسة، ومحاولة الوقوف على مستوى تحقق مختلف أبعاد الأداء (البعد المالي؛ العمليات الداخلية؛ الزبائن؛ التعلم والنمو)، ومن ثم تحديد أثر رأس المال البشري في رفع أداء المؤسسات المدروسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع تصميم استمارة وزعت على عينة الدراسة والبالغ عددهم 21.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: مستوى توافر متوسط لرأس المال البشري، تحقيق مقبول لأبعاد الأداء، وجود أثر ذو دلالة لتوافر رأس المال البشري في رفع أداء المؤسسات محل الدراسة.

- **دراسة حرنان نجوى 2014 دراسة بعنوان "مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي " دراسة عينة من الجامعات الجزائرية،**

هدفت الدراسة إلى تبيان العلاقة الموجودة بين كل من إدارة المعرفة وجودة التعليم العالي؛ واعتمدت هذه الدراسة على الاستقراء الاستنباطي وكذلك الاستعانة بالاستبيان كأداة في تقييم جودة التعليم العالي وذلك بعد توزيعه على أعضاء هيئة التدريس(الأساتذة) والمقدر عددهم ب 187 مفردة.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة نتائج أهمها : غياب تطبيق فعلي لمعايير الجودة داخل المؤسسة الجامعية ولتحقيق النقلة النوعية يجب التوجه نحو إدارة المعرفة من خلال تكوين الكفاءات وتشجيع البحث العلمي، فتح تخصصات في سوق العمل.

- **دراسة Wan Norhayate Wan Daud وآخرون 2014 بعنوان: " أثار إدارة المعرفة على رأس المال البشري لتحقيق الابتكار التنظيمي"**

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين رأس المال البشري والابتكار التنظيمي وذلك من خلال تطبيق إدارة المعرفة كمتغير وسيط في الجامعات الماليزية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات والمعلومات من خلال المقابلة كأداة للدراسة، وكان حجم العينة لهذه الدراسة 3 عمداء من الجامعة محل الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعة محل الدراسة تهتم برأس المال البشري وتطبيقات إدارة المعرفة من أجل زيادة الابتكار التنظيمي، إضافة إلى التأكيد أن رأس المال البشري يعتبر عامل مهم لنجاح الابتكار التنظيمي.

- **دراسة عبد الرحمان إدريس البقري أبو جلع وآخرون 2015-2012 بعنوان"دور تكنولوجيا إدارة المعرفة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي" دراسة تطبيقية في الجامعات السودانية في ولاية الخرطوم"**

هدفت الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا إدارة المعرفة في تحسين جودة مخرجات الجامعات السودانية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتصميم استبانة كأداة لقياس المتغيرات وتوزيعها على 221 عضو هيئة التدريس .

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا إدارة المعرفة وتحسين جودة الخرجين، إضافة إلى وجود علامة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا إدارة المعرفة وتحسين جودة البحوث والأعمال العلمية.

- **دراسة Kustoro Budiarta 2015 بعنوان: "دور إدارة المعرفة، رأس المال البشري والإستراتيجية المبتكرة على أداء مؤسسات التعليم العالي في إندونيسيا"**

هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة المعرفة ورأس المال البشري والإستراتيجية المبتكرة في تحسين جودة الأداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي في إندونيسيا، وتم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل ل 289 محاضرة في جامعة ولاية ميدان.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين متغيرات الدراسة والأداء التنظيمي في الجامعة محل الدراسة.

- **دراسة أونان بومدين وحفاظ زحل (2016) بعنوان: واقع الاستثمار في رأس المال البشري لاستدامة النمو الاقتصادي والابتكار – دراسة حالة الجامعة الجزائرية– منهج الدراسة**

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على واقع الاستثمار في رأس المال البشري والبحث العلمي لاستدامة النمو الاقتصادي والابتكار بدراسة حالة الجامعة الجزائرية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي.

حيث تبين أن واقع التعليم الجامعي والبحث العلمي لم يتكيف بعد مع الأهداف الإستراتيجية الموضوعة للنمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، فالجامعة الجزائرية مطالبة بأن تكون أكثر تفاعلا وانفتاح لقطاعات الاقتصاد والصناعة والاهتمام بالباحثين والمبتكرين.

- **دراسة بلسم سميح مكاوي وآخرون (2017) بعنوان: أثر البنية التحتية لإدارة المعرفة على فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية في الجامعة الأردنية.**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن مدى تأثير البنية التحتية لإدارة المعرفة بأبعادها (التكنولوجية، الهيكلية والثقافية) على فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية، واستخدم الباحثون استبانة متخصصة تم توزيعها على جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة الأردنية بهدف الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وبعد اعتماد 316استبانة.

وتوصلت الدراسة إلى أن لإدارة المعرفة بأبعادها (التكنولوجية، الهيكلية والثقافية) أثر في فاعلية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تبني إدارة المعرفة بأبعادها في الجامعة الأردنية تعزى للعوامل الديمغرافية (الرتبة الأكاديمية).

- **دراسة ربيحة قوادرية و عيسى خليفي (2017) بعنوان: مساهمة تنمية رأس المال البشري في إدارة المعرفة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر – فرع بسكرة – الجزائر.**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تنمية رأس المال البشري بمؤسسة اتصالات الجزائر – فرع بسكرة–، ومساهمتها في إدارة المعرفة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتصميم استبانة كأداة لقياس المتغيرات، وزعت على عينة قدرها 45 مديرا من الإدارة العليا في المؤسسة المبحوثة.

وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة لديها اهتمام متوسط بتنمية رأس المال البشري من وجهة نظر مديريها، كما أظهرت النتائج أن تنمية رأس المال البشري يساهم مساهمة فعالة في إدارة المعرفة بالمؤسسة.

التعقيب على الدراسات السابقة

تركز الدراسة الحالية لدراسة دور إدارة المعرفة في تنمية الاستثمار في رأس المال البشري في جامعة سكيكدة، واستفاد الباحثين من الدراسات المذكورة في إثراء هذه الدراسة واستكمال الجانب النظري، وتحديد الأبعاد التي ستركز عليها في تطبيقات إدارة المعرفة ورأس المال البشري، كما أفادت الباحثين في مجال منهجية الدراسة، وأن ما يميز هذه الدراسات عن قريناتها من الدراسات السابقة، أن مفرداتها طبقت على جامعة سكيكدة كمجتمع وعينة للدراسة.

منهجية الدراسة والطريقة والإجراءات: تعتبر هذه الدراسة (ارتباطية)، حيث إنها قاست دور تطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري في جامعة سكيكدة، لذلك فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تضمنت الدراسة وصفا لعينة الدراسة، وطريقة اختيارها، ومتغيرات الدراسة، وأداة الدراسة وصدقها وثباتها، إضافة إلى عرض الإجراءات التي قام الباحثين بإتباعها لتنفيذ الدراسة، وقد جمعت البيانات التي استعملت في التحاليل الإحصائية من خلال أداة الاستبانة. وبعد التأكد من صلاحيتها، تم تحليل البيانات الصالحة ومعالجتها بواسطة برنامج الـ (SPSS) للتحاليل الإحصائية.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من أساتذة هيئة التدريس بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، ونظرا لصعوبة دراسة كافة الكليات بالجامعة محل الدراسة، فقد اقتصرت الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المتكونة من قسم علوم التسيير، قسم العلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، قسم العلوم المالية، وقد تم اختيار عينة عشوائية من الأساتذة الباحثين قدرت بـ(70) مفردة، حيث تم توزيع الاستبيانات عليهم وقد تم استرداد (54) استبانة بنسبة (70.11%)، وبعد فحص الاستبيانات لم تستبعد أي منها نظرا لتحقيق الشروط المطلوبة، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة (54) استبانة.

خصائص العينة: قام الباحثين بتلخيص جميع الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة في الجدول التالي:

الجدول 1: خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	30	55.55
	أنثى	24	44.44
السن	أقل من 30 سنة	3	5.6
	من 31 إلى 40 سنة	40	74.1
	من 41 إلى 50 سنة	7	13
	أكبر من 50 سنة	4	7.4
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد ب	6	11.1
	أستاذ مساعد أ	30	55.6
	أستاذ محاضر ب	6	11.1
	أستاذ محاضر أ	6	11.1
	أستاذ	6	11.1
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	1	1.9
	من 5 إلى 10 سنوات	34	63
	من 10 إلى 15 سنة	19	35.2
	أكثر من 15 سنة	0	0

مما يلاحظ في الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة كانت من الذكور بنسبة قدرت بـ (55.5%)، بينما قدرت نسبة الإناث (44.4%).

وبالنسبة لمتغير السن، فقد كانت أكبر نسبة مسجلة لفئة الأساتذة الذين تراوحت أعمارهم بين 31 و 40 سنة، وقدرت بـ71.1 %، أما فئة الأساتذة الذين تراوحت أعمارهم بين 41إلى 50 سنة فبلغت نسبتها 13.4% ، تليها فئة الأساتذة الذين بلغت أعمارهم أقل من30 سنة.

وبالنسبة لمتغير الرتبة العلمية، فإننا نجد أن متغير السن يتناسب معه إلى حد كبير، حيث سجلنا أكبر نسبة من الأساتذة في رتبة أستاذ مساعد أ بنسبة 55.6 % من أفراد العينة، وكانت النسبة متساوية بين الأساتذة المحاضرين ب، والمحاضرين أ وقدرت بـ 11.1 %حيث كانت الفئة الغالبة في المجتمع ممثلة في رتبة" أستاذ مساعد أ"

وبالنسبة لمتغير الأقدمية، فإنه يتناسب هو الآخر إلى حد كبير مع متغير الرتبة العلمية، فالملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت للأساتذة الذين تراوحت أقدميتهم من 5 إلى 10 سنوات وقدرت بـ 63% ، وأما

أقل نسبة فكانت للأساتذة الذين قدرت أقدميتهم بـ أقل من5 سنوات والتي بلغت أستاذ واحد من مجموع أفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى متغير السن، حيث سجلنا أن أكبر فئة من العينة كانت للأساتذة الذين كانت أعمارهم بين 31 و 40سنة.

أسلوب جمع البيانات: قام الباحثين بالحصول على البيانات والمعلومات بغرض تحقيق أهداف الدراسة من خلال التالي:

جمعت البيانات والمعلومات الثانوية من خلال الجانب النظري المتمثل في الكتب والدراسات والبحوث السابقة والرسائل الجامعية، وهذه البيانات والمعلومات ساعدت في تصميم وتطوير أداة الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات من أفراد العينة محل الدراسة.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: هي تطبيقات إدارة المعرفة على مستوى مؤسسات التعليم العالي والمتمثلة في: توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة.

المتغير التابع: هي مكونات رأس المال البشري:

الاستبانة: تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية التي اعتمدت على الدراسات السابقة: وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

- **الجزء الأول:** المعلومات الشخصية وتتكون من 4 فقرات: الجنس، السن، الرتبة، الأقدمية.
- **الجزء الثاني:** تطبيقات إدارة المعرفة وتتكون من 3 محاور: المحور الأول توليد المعرفة، والمحور الثاني تخزين المعرفة، والمحور الثالث نقل المعرفة، وبالتالي فقد تكونت تطبيقات إدارة المعرفة من 12 فقرة.
- **الجزء الثالث:** رأس المال البشري، تم قياسه من خلال المؤشرات التالية: معرفة الأساتذة، مهاراتهم وخبراتهم والتجديد والابتكار وفرق العمل.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وذلك من أجل استقصاء آراء الباحثين في الجامعة محل الدراسة لجميع فقرات وأبعاد المتغيرات.

وتم الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات التي شملت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور الدراسة والفقرات المكونة لكل محور، وتمت مراعاة التدرج في مقياس ليكرت المستخدم كالتالي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
5	4	3	2	1

واعتمادا على ما تقدم، فإن الأوساط الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها على النحو الآتي: (3.68- فما فوق: مرتفع)، (2.34- 3.67: متوسط)، (2.33- فما دون: منخفض)، وذلك وفقا للمعادلة التالية: **القيمة العليا – القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات**، أي:

(5 -1)/ 3=4 / 3= 1.33 وهذه القيمة تساوي طول الفئة.

وبذلك يكون المستوى المنخفض من 1 + 1.33 = 2.33

ويكون المستوى المتوسط 2.34 + 1.33 = 3.67.

ويكون المستوى المرتفع من 3.68 – 5

صدق المحتوى: اعتمدت الدراسة على مصادر متعددة (الكتب، الدوريات، الأبحاث المنشورة، ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه، وشبكة الانترنت ...الخ)، ومن أجل تطويرها تم عرضها على لجنة تحكيم متكونة من 5 باحثين، للتأكد من مدى صياغة ودقة وضوح فقرات الاستبانة.

الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان، حيث قادنا اختبار التوزيع الطبيعي إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين المتغير المستقل (تطبيقات إدارة المعرفة) والمتغير التابع (رأس المال البشري).

الجدول 2 : معامل ارتباط بيرسون فيما بين المؤشرات المكونة للمحاور

البيان	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان

المحور الأول	0.798
المحور الثاني	0.603

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن معاملات ارتباط المحورين تتراوح بين القيمة الدنيا (0.603) والقيمة العليا (0.798)، وهي معاملات قوية ذلك أنها تفوق قيمة (0.60) كحد أدنى مقبول للارتباط.

ثبات أداة الدراسة: لقياس مدى ثبات الأداة، تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" ومعامل الصدق الذاتي الذي يساوي الجذر التربيعي لعمال الثبات، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول 3: معاملات الثبات لأداة الدراسة

المحاور	ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
محور تطبيقات إدارة المعرفة	0.921	0.959
محور رأس المال البشري	0.839	0.915
جميع المحاور	0.851	0.922

نلاحظ من خلال الجدول 3 أن معامل الثبات "ألفا كرونباخ" بلغ معدلات مرتفعة في كل المحاور، وهي تدل على ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في الدراسة، أما معامل الصدق الذاتي فبدوره كان مرتفعا في جميع المحاور وبلغ معدلات مرتفعة، مما يجعل أداة الدراسة صالحة للاستخدام في أغراض البحث العلمي.

اختبار التوزيع الطبيعي: تم اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف-سمرنونت)، لمعرفة ما إذا البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة لكل حالة (اختبارات معلمية- اختبارات لا معلمية) لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، حيث يتبن أن قيمة مستوى المعنوية لكل من مقاييس الدراسة أكبر من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يستوجب استخدام الاختبارات اللامعلمية وهذا ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول 4: اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار التوزيع الطبيعي	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
المحور الأول	0.839	0.481
البعد الأول	0.907	0.383
البعد الثاني	0.862	0.447
البعد الثالث	0.721	0.676

المحور الثاني	0.907	0.384
الدرجة الكلية لجميع فقرات الدراسة	0.539	0.933

تحليل البيانات والمعالجات الإحصائية

تم استخدام الإحصاء الوصفي للإجابة على سؤالي الدراسة وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

السؤال الأول: ما مستوى اهتمام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة بتطبيقات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة على هذا السؤال، اعتمدنا على الإحصاء الوصفي عموما، وعلى مقاييس النزعة المركزية خصوصا والمتوسطات الحسابية وكانت النتائج كالآتي:

الجدول 5: متوسطات تطبيقات إدارة المعرفة

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
توليد المعرفة	2.40	0.774	متوسط
تخزين المعرفة	2.33	0.666	منخفض
نقل المعرفة	2.67	0.823	متوسط
المجموع	2.47	0.688	متوسط

يلاحظ من خلال الجدول 5، أن المتوسطات الحسابية لمستوى "تطبيقات إدارة المعرفة" في تنمية رأس المال البشري في الجامعة محل الدراسة تراوحت ما بين (2.33 – 2.67)، وقدر المتوسط الحسابي الإجمالي لمحور تطبيقات إدارة المعرفة بـ (2.47) وهو من المستوى المتوسط، حيث جاء المحور رقم (3) " نقل المعرفة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.67)، وبانحراف معياري (0.823)، وهو من المستوى المتوسط، وفي المرتبة الثانية جاء محور " توليد المعرفة" بوسط حسابي (2.40)، وانحراف معياري (0.774)، وفي المرتبة الثالثة جاء محور "تخزين المعرفة" بوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (0.666)، وهو من المستوى المنخفض.

وهذا يفسر أن تطبيقات إدارة المعرفة في الجامعة محل الدراسة كان متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

السؤال الثاني: ما مستوى تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة؟

للإجابة على هذا السؤال، اعتمدنا على الإحصاء الوصفي عموما، وعلى مقاييس النزعة المركزية خصوصا والمتوسطات الحسابية وكانت النتائج كالآتي:

الجدول 6: متوسطات تطبيقات رأس المال البشري

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
رأس المال البشري	2.78	0.624	متوسط

يلاحظ من خلال الجدول 6، أن الوسط الحسابي لمحور تنمية رأس المال البشري في الجامعة محل الدراسة بلغ (2.78)، وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن مستوى اهتمام الجامعة محل الدراسة بتمنية رأس المال البشري كان متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري لدى هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة.

الجدول 7: نتائج اختبار الانحدار البسيط بين تطبيقات إدارة المعرفة ورأس المال البشري

المتغير	R	R^2	F	B	T	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
توليد المعرفة	0.053	0.003	0.144	0.042	0.380	0.112	0.705
تخزين المعرفة	0.019	0.000	0.019	0.018	0.136	0.130	0.892
نقل المعرفة	0.066	0.004	0.230	0.050	0.479	0.105	0.634

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة، وذلك اعتمادا على مستوى الدلالة، حيث نلاحظ أن

مستوى الدلالة للتطبيقات الثلاثة كانت أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وهذا ما تؤكده قيمة T المحسوبة، كما بينت النتائج الإحصائية ترتيب مساهمة تطبيقات إدارة المعرفة المؤثرة في تنمية رأس المال البشري كما يلي:

- احتل محور نقل المعرفة المرتبة الأولى، حيث كانت قيمة $R= 0.066$ وهذا يدل على وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين، أما معامل التحديد $R^2=0.004$ وهذا يدل على أن نقل المعرفة يساهم بنسبة 0.4% في تنمية رأس المال البشري.
- يليه محور توليد المعرفة، حيث كانت قيمة $R=0.053$ وهذا يدل على وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين، أما معامل التحديد $R^2=0.003$ وهذا يدل على أن توليد المعرفة يساهم بنسبة 0.3% في تنمية رأس المال البشري.
- وفي الأخير جاء محور تخزين المعرفة، حيث كانت قيمة $R=0.019$ وهذا يدل على وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين، أما معامل التحديد $R^2=0.000$ وهذا يدل على أن تخزين المعرفة لا يساهم في تنمية رأس المال البشري.

الجدول 8: نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين متغير تطبيقات إدارة المعرفة ورأس المال البشري

المتغيرات	R	R^2	B	T	Constant	F	الدلالة المعنوية
توليد المعرفة	0.180	0.032	0.174	0.941	2.775	0.555	0.647
تخزين المعرفة			0.075	0.358			
نقل المعرفة			0.221	1.217			

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن قيمة $R=0.180$ وهذا يدل على وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين،كما أن مستوى الدلالة $Sig= 0.647$ وهو أكبر من 0.05، وعليه فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يعني أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين متغير تطبيقات إدارة المعرفة وتنمية رأس المال البشري في الجامعة محل الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

كما يمكن تحديد العلاقة كما يلي:

تنمية رأس المال البشري = 2.775+ 0.174 توليد المعرفة + 0.075 تخزين المعرفة + 0.221 نقل المعرفة

من خلال هذه المعادلة يتبين أن ثبات الانحدار موجب ويقدر بـ 2.775، أما قيمة معامل انحدار توليد المعرفة فقد قدر بـ0.174 ويدل هذا على أن التغير الموجب بـ 1% في توليد المعرفة يؤدي إلى تغير موجب في تنمية رأس المال البشري بنفس المقدار، في حين أن قيمة معامل انحدار تخزين المعرفة قدر بـ 0.075 وهذا يدل على أن التغير الموجب بـ1% في تخزين المعرفة يؤدي إلى تغير موجب في تنمية رأس المال البشري بنفس المقدار، وفي الأخير فان قيمة معامل انحدار نقل المعرفة قدر بـ 0.221 وهذا يدل على أن التغير الموجب بـ1% في نقل المعرفة يؤدي إلى تغير موجب في رأس المال البشري بنفس المقدار.

إن معامل التحديد R^2=0.032 وهذا يعني أن تطبيقات إدارة المعرفة تفسر ما نسبته 3.2 %من التباين الذي يحدث في تنمية رأس المال البشري، لكن هذا التفسير غير دال إحصائيا لان مستوى الدلالة أكبر من 0.05، هو ما يؤكد النتائج السابقة.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تمثلت الفرضيات الرئيسية الثانية في التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيقات إدارة المعرفة لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس والرتبة العلمية والأقدمية.

لغرض اختبار الفرضية السابقة استخدمنا (ANOVA One Way)، وكانت النتائج مختصرة في الجدول الآتي:

الجدول9:جدول الفروق لمتوسطات تطبيقات إدارة المعرفة

تطبيقات إدارة المعرفة	F	Sig
الجنس	0.068	0.795
الرتبة	0.258	0.613
الأقدمية	0.316	0.576

يلاحظ من الجدول(9)، أن كل قيم الإحصاء (sig) كانت أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وقد حققت مستوى المعنوية في متغيرات الجنس والرتبة العلمية والأقدمية القيم التالية على التوالي: 0.795، 0.613، 0.576، وعلى ذلك يكون القرار الإحصائي هو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رأس المال البشري تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية والأقدمية.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

تمثلت الفرضيات الفرعية الثالثة فيما يلي:

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رأس المال البشري لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس والرتبة العلمية والأقدمية.

لغرض اختبار الفرضية السابقة استخدمنا (ANOVA One Way)، وكانت النتائج مختصرة في الجدول الآتي:

الجدول 10 :جدول الفروق لمتوسطات رأس المال البشري

تطبيقات إدارة المعرفة	F	Sig
الجنس	0.719	0.400
الرتبة	1.433	0.237
الأقدمية	0.147	0.703

مما يلاحظ من الجدول(10)، أن كل قيم الإحصاء (sig) كانت أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وقد حققت مستوى المعنوية في متغيرات الجنس والرتبة العلمية والأقدمية القيم التالية على التوالي: 0.400، 0.237، 0.703، وعلى ذلك يكون القرار الإحصائي هو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رأس المال البشري تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية والأقدمية.

النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الجزء عرضا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة التي هدفت إلى قياس دور تطبيقات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري.

النتائج

في ضوء نتائج إجابات أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أوضحت نتائج الدراسة أن اهتمام الجامعة محل الدراسة بتطبيقات إدارة المعرفة جاء متوسطا، وأن بعد نقل المعرفة جاء في المرتبة الأولى، يليه بعد توليد المعرفة ، يليه بعد نقل المعرفة.
- أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى اهتمام الجامعة محل الدراسة بتنمية رأس المال البشري جاء بدرجة متوسطة وهذا يعني الجامعة محل الدراسة تعمل على الارتقاء بجودة التعليم العالي من خلال مختلف الفعاليات والأنشطة كإقامة دورات تدريبية.
- أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في تطبيقات إدارة المعرفة ورأس المال البشري.
- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات إحصائية في الاهتمام بإدارة المعرفة بتطبيقاتها في جامعة سكيكدة تعزى إلى العوامل الديمغرافية (الجنس، الرتبة، الأقدمية).
- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات إحصائية في الاهتمام بتنمية رأس المال البشري في جامعة سكيكدة تعزى إلى العوامل الديمغرافية (الجنس، الرتبة، الأقدمية).

التوصيات

نستطيع من خلال النتائج وبناء على اتجاهاتها أن نقدم التوصيات التي قد تساعد في تحسين الجوانب الإجرائية على وجه الخصوص سواء تعلق الأمر بإدارة المعرفة أو رأس المال البشري:

- ضرورة وجود سياسات واضحة ورسمية لرأس المال البشري تمكن من تحقيق مستوى عالي منه ويكون ذلك من خلال بعض الممارسات كالاعتراف بجميع المجهودات والأعمال المتميزة التي يقدمها الأساتذة الباحثين وتثمينها عن طريق الحوافز والمكافآت أو إقامة مناسبات لتكريمهم، كذلك تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأساتذة.

- خلق إدارات ووحدات قانونية تكون مهمتها الالتزام بتطبيق إدارة المعرفة على مستوى مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال تخصيص ميزانية خاصة مستقلة لتدعيم أنشطتها.
- محاولة حث وتشجيع مؤسسات التعليم العالي على إدراك أهمية إدارة المعرفة وذلك من خلال زيادة استثمارها في تكنولوجيا المعلومات وتصميم برامج تدريبية حول تقنيات إدارة المعرفة والتي سوف تساعد الجامعات في تحقيق فوائد عديدة منها زيادة إبداع الأساتذة وابتكارهم والارتقاء بجودة التعليم العالي.
- يجب أن يعي مديرو الجامعات أن إدارة المعرفة أضحت معيارا رئيسيا للتميز والتفوق والتي تظهر في إدارة أعمالها وقيادتها المتميزة والتزامها في إطلاق الطاقات الفكرية وقدرات الأساتذة الفنية بالجامعة على كافة المستويات بما يساهم في رفع كفاءة العمليات وتحسين الإنتاجية وتوفير الحلول الأفضل للمشكلات.
- العمل على إزالة كافة المعيقات التي تحول دون نشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس وترسيخ فكرة مشاركة المعرفة داخل الجامعة.
- القيام بعقد العديد من الدورات التدريبية والميدانية والمؤتمرات للتعريف بأهمية إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.

قائمة المراجع

الكتب

1. ربحي مصطفى عليان، **اقتصاد المعرفة**، الطبعة الأولى، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 52.
2. روحي البعلبكي، **قاموس المورد الثلاثي**، الطبعة الرابعة، دار العلم، بيروت، 2008، ص 1662.
3. روحي البعلبكي؛ منير البعلبكي، **قاموس المورد المزدوج**، الطبعة 11، دار العلم، بيروت، 2007، ص 1065.

4. سلطان كرمالي، **إدارة المعرفة: مدخل تطبيقي**، الطبعة الأولى، عمان، دار الأهلية للنشر والتوزيع، 2005، ص 07.

رسائل الماجستير والدكتوراه

1. عامر بشير، **دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك دراسة حالة الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم اقتصادية، جامعة الجزائر،2012/2011، ص29.

2. فاطمة قيس الراوي، **أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في القدرات التنظيمية دراسة تطبيقية في البنوك التجارية الأردنية**، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2017.

3. عبد العزيز بن محمد عبد العزيز آل عثمان، **واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (المعوقات وسبل التطوير)**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الإدارية قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2013، ص 53-54.

4. نادية إبراهيم، **دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة جامعة المسيلة**، جامعة فرحات عباس سطيف، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص إدارة الإعمال للتنمية المستدامة، 2013، ص3.

5. نجوى حرنان، **مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي: دراسة عينة من الجامعات الجزائرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

المقالات

1. إسماعيل الصفار، أحمد عيد: **تأثير رأس المال البشري في الأداء لمصرفي دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي المصارف التجارية الأردنية**، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد السبعون، 2008، ص 89.

2. أونان بومدين؛ حفاظ زحل، **واقع الاستثمار في رأس المال البشري لاستدامة النمو الاقتصادي والابتكار – دراسة حالة الجامعة الجزائرية–**، مجلة الإبتكار والتسويق، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، المجلد 1، العدد 4، ص ص 303-326.

3. بسلم سميح مكاوي وآخرون، **أثر البنية التحتية لإدارة المعرفة على فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية في الجامعة الأردنية**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 13، العدد 01، 2017، ص: 100.

4. بن خديجة منصف، **رأس المال البشري: رافعة للأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سوق أهراس)**، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، العدد 10، 2013، ص ص 160-180.

5. جعفر خليل مرعي؛ درب فني أحمد ثامر نجم، **دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع دراسة تحليلة لآراء عينة من التدريسيين في المعهد التقني الموصل**، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية،المجلد 5، العدد 10، 2013.

6. حاكم أحسوني مكرود الميالي، **دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الإستراتيجي "دراسة تطبيقية في معمل سمنت الكوفة"**، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 21، السنة السابعة، 2011، ص: 150.

7. سليمان الفارس، **دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات (دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق)**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، جامعة دمشق، دمشق، 2010، ص: 69.

8. عيسى خليفي، ربيحة قوادرية، **مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة**، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السادس، 2014، ص174.

9. لطيف عبد الرضا، **رأس المال الفكري وإدارة المعرفة: العلاقة والأثر دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المصارف الحكومية في محافظة الديوانية**، مجلة القادسية، العدد، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، ص: 155.

10. مؤيد الساعدي، حسين حريجة غالي، أمير غانم وادي، **تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء**، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد2، 2013 ص ص 31-57.

11. نهلة احمد أبو العز، **العلاقة بين رأس المال البشرى والنمو الاقتصادي : نيجيريا نموذجاً** ،قسم السياسة والاقتصاد – معهد البحوث والدراسات الأفريقية- جامعة القاهرة، ص3 .

المراجع الأجنبية

1. Flamholtz . E ,G, **Human Resources Accounting : Advances in Concepts, Methods, and Applications**, Third Edition « Kluwer Academic Publishers », U.S.A , 1999 ,p164.
2. Organization for economic co-operation and development (OECD), **Human Capital investment An International Comparison**, Centre for Educational Research and innovation, OECD publication, France, 1994, P 35.
3. Stewart T A, **Intellectual capital :The new wealth Of Organization**, Network Doubleday currency, 1997, P55.

المقالات

1. Smith R G ; Farquhar A**, The road ahead for knowledge management: An Al perspective**, Al Magazine, 21No4, Winter, 2000, P :17.
2. Wan Norhayate Wan Daud ; Fakhrul Anwar Zainol ; Maslina Mansor, **The Effects of Knowledge Management on Human Capital towards Organizational Innovation,** International Journal of Economics and Management Engineering Vol:8, No:10, 2014, P P 3322-3327.
3. Kustoro Budiarta, **The Role of Knowledge Management, Human Capital, and Innovative Strategy toward the Higher Education Institution's Performance in Indonesia**, Information and Knowledge Management, Vol.5, No.5, 2015, PP 14-19.

الملتقيات العلمية

1. Abdallah bclouanas,Douar Brahim, **le managment des connaissances : un outil de développement du capital humain au sien de lorganisation**, colloque international sur:le capital intellectuel dans les organisation d' affaires arabes dans les économie modernes,13_14' décembre 2011,P : 02.