



معلومات البحث

أستلم: 2019/5/1  
المراجعة: 2019/6/22  
النشر: 2019/7/1

تطبيق عمليات إدارة المعرفة كتوجه جديد لتفعيل أداء الموارد البشرية في

المؤسسات الاقتصادية دراسة استطلاعية لأراء عينة من عمال مؤسسة الضمان

الاجتماعي ولاية سعيدة

د.ملال ربيعة

د.هوارى مغنية

[Rabiaa\\_mellal@hotmail.fr](mailto:Rabiaa_mellal@hotmail.fr)

[homag79@hotmail.com](mailto:homag79@hotmail.com)

جامعة سعيدة \_ الجزائر

Printed ISSN: 2314-7113

Online ISSN: 5809-2289

## الملخص

أصبح التوجه نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة لتفعيل أداء الموارد البشرية ضرورة حتمية فرضها الوضع الاقتصادي التنافسي للمؤسسات حيث حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على هذا الموضوع الهام من خلال التطرق إلى تعريف إدارة المعرفة و عملياتها ، إدارة الموارد البشرية .

و تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق متطلبات إدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي – ولاية سعيدة – حيث تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من 50 عامل من هذه المؤسسة و التي تم تحليلها بالاعتماد على برنامج spss v 25 لاختبار صحة الفرضيات و خلصت الدراسة إلى الأثر الايجابي الذي تلعبه إدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية .

## الكلمات المفتاحية :

إدارة المعرفة ، عمليات إدارة المعرفة ، أداء الموارد البشرية ، مؤسسة الضمان الاجتماعي –سعيدة - .

## Abstract :

The implementation of knowledge management processes to activate the performance of human resources has become an imperative necessity imposed by the competitive economic situation of enterprises. In this paper, we have tried to shed light on this important topic by addressing the definition of knowledge management and operations, human resources management, On performance.

The objective of this study is to determine the impact of the application of knowledge management process on the performance of human resources in the social security organization - Saida - where a

sample of 50 workers from this organization was selected and analyzed according to the spss v 25 to test hypothesis validity and concluded Study the positive impact of knowledge management on human resources performance.

**key words :**

Knowledge Management, Knowledge Management Process, Human Resources Performance, Social Security organization.

## الإطار العام للدراسة

### مقدمة:

إن التطور السريع و التوجه نحو الاهتمام برأس المال البشري الذي أصبح الاستثمار فيه من الأولويات باعتباره ركيزة أي تطور في أي مجال كان سواء الاجتماعي، الثقافي أو الاقتصادي الأمر الذي فرض على المؤسسات باختلاف أنواعها أن تتبنى إدارة المعرفة و تطبيق عملياتها كتوجه جديد من أجل تحسين الأداء و بالتالي ضمان استمرارها و الحفاظ على مكانتها الاقتصادية و تحقيق ميزة تنافسية و التي تعتبر معيارا لتحديد قوة المؤسسة و زيادة قدرة أداء الموارد البشرية فيها من خلال تسهيل أداء المهام بصورة سريعة و دقيقة و جودة عالية.

### مشكلة الدراسة:

سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية تحديد " هل هناك علاقة و تأثير لتطبيق عمليات إدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر "

### أهداف الدراسة و أهميتها :

الهدف و الأهمية من دراستنا هذه تكمن في أنها تتناول موضوعا مهما وحيويا وهو دراسة العلاقة و ابراز مدى مساهمة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في زيادة أداء الموارد البشرية .  
ابراز أهمية رأس المال الفكري في تحقيق التميز .

### فرضيات الدراسة:

- يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين و استرجاع المعرفة،توزيع و تشارك المعرفة،تطبيق المعرفة ) و مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي سعيدة .

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين و استرجاع المعرفة،توزيع و تشارك المعرفة،تطبيق المعرفة ) على مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية :مؤسسة الضمان الاجتماعي سعيدة الجزائر .

الحدود الزمنية:2019.

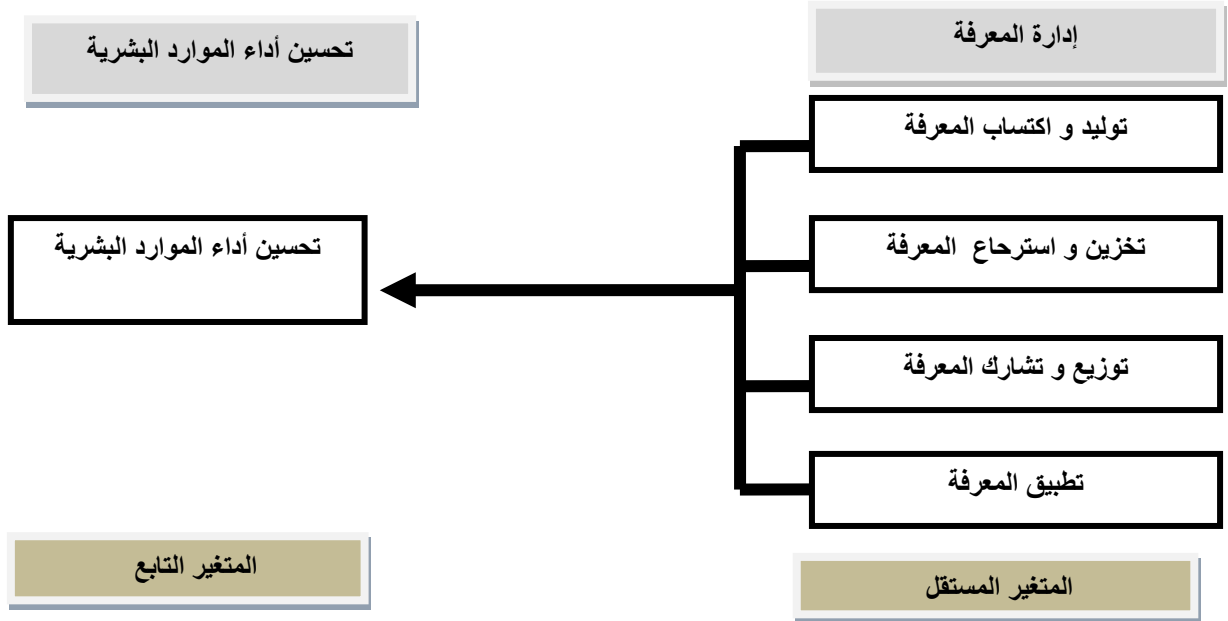
المنهج المستخدم في الدراسة :

تم اعتماد المنهج الوصفي في الإطار النظري للدراسة و المنهج الإحصائي التحليلي في الجانب التطبيقي .

نموذج الدراسة :

قام الباحثين ببناء نموذج هذه الدراسة في ضوء مراجعة بعض الدراسات السابقة .

الشكل رقم 01 نموذج الدراسة:



## أولا: الإطار النظري

### I. إدارة المعرفة :

أصبحت معظم اقتصاديات دول العالم تعتمد على المعرفة و المعرفة كغيرها من المصطلحات تحتاج إلى تعريف و قياس للحصول على الفائدة المرجوة منها حيث أشار الباحثون إلى أنه هناك شيئا من الخلط في مفهوم المعرفة والبيانات والمعلومات و التي يوجد فرق كبير بينهم و لذلك كان لزاما التفريق بين هذه المصطلحات الثلاثة فالبيانات هي الحقائق الأولية بينما المعلومات ينظر إليها على أنّها مجموعة منظمة من البيانات ،أما المعرفة فيتم إدراكها على أنّها المعلومات ذات الدلالة أو الفهم و الوعي المكتسب من خلال الدراسة والتفسير و الملاحظة أو الخبرة التي تكتسبها عبر الزمن و هاته المعرفة تتميز بمجموعة من الخصائص و هي :إمكانية توليد المعرفة – إمكانية موت المعرفة – إمكانية امتلاك المعرفة – إمكانية تخزين المعرفة – إمكانية تصنيف المعرفة – إمكانية تقاسم المعرفة<sup>ii</sup>.

### I-1 ماهية إدارة المعرفة و أهميتها :

#### I-1-1 ماهية إدارة المعرفة :

"عملية ترمي إلى تطبيق أسلوب منهجي فيما يتصل باستخلاص المعارف و هيكلتها و إدارتها و نشرها على نطاق المؤسسة من أجل تسريع العمل و إعادة استخدام أفضل الممارسات و خفض تكرار العمل المكلف من مشروع إلى مشروع"<sup>iii</sup>.

" الإدارة التي تهتم بتحديد المعلومات و المعارف اللازمة للمنظمة و الحصول عليها من مصادرها المختلفة و حفظها و تخزينها و تطويرها و زيادتها"<sup>iv</sup>.

الموسوعة الحرة لإدارة المعرفة " هندسة و تنظيم البيئة الإنسانية و العمليات التي تساعد المؤسسة على إنتاج المعرفة و توظيفها من خلال اختبارها و تنظيمها و استخدامها و نشرها و أخيرا نقل و تحويل المعلومات الهامة و الخبرات التي تمتلكها المؤسسة للأشخاص المناسبين في الوقت المناسب ليتم تضمينها في الأنشطة الإدارية المختلفة في صنع القرارات الرشيدة و حل المشكلات و التعلم التنظيمي و التخطيط الاستراتيجي"<sup>v</sup>

### I-1-2 أهمية إدارة المعرفة :

يمكن إبراز أهمية إدارة المعرفة فيما يلي<sup>vi</sup>:

المنافسة **Competition**: بما أن تنافسية السوق تزداد و معدل الابتكار يرتفع فإنه لابد من تطوير المعرفة و إدارتها بمعدل سريع .

تحدي حركة القوى العاملة **The chalenges of a mobile workforce** : هناك اتجاه عند الموظفين للتقاعد مبكراً أو الانتقال و هو الأمر الذي يؤدي إلى فقدان المعرفة ، و سوف يزداد تحرك الموظفين إذا لمس العديد منهم أن وظيفتهم سلسلة من الشركات .

القاعدة أو الأساس العالمي **The global imperative** : معظم الشركات أصبحت دولية و لديهم زبائن أجنب و علاقات مع الموردين ، و هو الأمر الذي يفترض أن التشغيل الانتقالي إنما يتطلب اتصالات تنظيمية قوية و قدرات عالية في الاحتفاظ بالمعرفة الوصول إلى المعلومات بشكل سريع و تحقيق كفاءة استخدام و تكلفة مصادر المعلومات .

## I-2 عمليات إدارة المعرفة:

وهذه تتكون من أربع عمليات جوهرية<sup>vii</sup>

أ) توليد المعرفة: و تشمل مجموعة من العمليات الفرعية التي من شأنها خلق المعرفة بالنوعية التي تحتاجها المؤسسة و التي تفي باحتياجاتها حتى تتمكن من تحقيق أهدافها<sup>viii</sup>.

ب) تخزين المعرفة: و تتعلق عملية خزن المعرفة بعمليات الاحتفاظ (Kepping) (والإدامة Maintenance) والترميز Codify و امكانية الوصول Accessibility والسرية Security (والرسمية Formality) والحماية (Protection) (والاسترجاع). (Reterval) إذ ان عملية خزن المعرفة تسمح بتمثيل المعرفة وترميزها ووضعها بأشكال مختلفة يمكن الوصول إليها ورفعها ونقلها، و تسمح بظهور نتائج الموجود المعرفي، لكي تتاح للاخرين ضمن المنظمة وخارجها .وتعمد المنظمات الى خزن المعرفة<sup>ix</sup>.

ج) توزيع المعرفة: وهي تشير إلى عمليات التوزيع، المشاركة، التدفق، النقل. وتتضمن العديد من الطرائق مثل فرق المشروع، شبكة المعلومات الداخلية والتدريب ووكلاء المعرفة. تعد إتاحة المشاركة في المعرفة او وضعها في إطار نظام وإجراءات تسمح بتوزيعها على كافة المهتمين بها يعد أمراً حيوياً للمنظمة التي تمتلك هذه المعرفة حيث يؤدي ذلك إلى استفادة كل من له علاقة بها

أو بأي جزء منها ومن ثم تتحقق المصلحة العامة. وحيث يعتمد نقل المعرفة على وجود اليات فعالة تتيح ذلك. فالمعرفة تؤخذ لكي تعطى<sup>x</sup>.

(د) تطبيق المعرفة: تساهم المعرفة بشكل مباشر في أداء المنظمة و ذلك عند استخدام هذه المعرفة في اتخاذ القرارات و عند تنفيذ المهام ، و تعتمد عملية تطبيق المعرفة على المعرفة المتوفرة و على العمليات المستخدمة لاكتشاف المزيد من المعرفة و التقاط و حفظ هذه المعرفة<sup>xi</sup>.

### I-3 أهداف إدارة المعرفة :

يمكن ذكر النقاط التالية<sup>xii</sup>:

التعريف و التوعية بشكل شمولي لمعنى إدارة و تطوير المعرفة .

التركيز على تنمية الجوانب الاجتماعية و الثقافية و التنظيمية لإدارة المعرفة .

المساهمة في المناقشات الخاصة بالسياسات الحكومية و الإجراءات المتعلقة بإدارة و تطوير البنية التحتية لمجتمع المعرفة.

تطوير أسس و معايير تأهيل لإدارة المعرفة تساعد في تطوير الجوانب المهنية و التعليمية للمهنيين المختصين في إدارة المعرفة .

### I-4 نظم إدارة المعرفة :

تقوم نظريات المعرفة اليوم على افتراض أن تناقل و تشارك المعرفة هو أمر في غاية الأهمية و تسعى المنظمات من أجل تحقيق هذه الغاية إلى تطوير أنظمة المعلومات (INFORMATION SYSTEMS) المصممة خصيصا لتسهيل عملية تشارك المعرفة

و تعرف هذه النظم بنظم إدارة المعرفة<sup>xiii</sup> KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEMS

و يمكن تعريف نظم ادارة المعرفة بأنها نظام تكنولوجيات المعلومات الذي يدعم عملية الحصول على المعرفة و تنظيمها و نشر المعرفة داخل المنظمة<sup>xiv</sup>.

و يتطلب تطبيق نظم ادارة المعرفة توفر فريق عمل متخصص و ذو مهارات عالية في التعامل مع عمليات ادارة المعرفة من اجل تفحص و بناء و تنقية و تخزين المعرفة بشكل فعال و منظم لكي تكون متاحة لمن يحتاجها في المنظمة .

## II – أداء الموارد البشرية

### II – 1 تعريف الأداء و تقييمه:

أصبحت دراسة الأداء و العوامل المؤثرة فيه و كذا عناصر و معايير تقييمه تكتسي أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة فالأداء على مستوى الفرد أو الفريق كموارد بشرية أو على مستوى المنظمة هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة و الفعالية لأي من هذه المستويات .

## II-1-1 تعريف الأداء:

يستخدم مفهوم الأداء على نطاق واسع للتعبير على مدى بلوغ الأهداف ، و على الرغم من كثرة البحوث والدراسات المتناولة للأداء إلا أنه لم يتم التوصل إلى إجماع أو اتفاق حول مفهوم محدد للأداء. ومن بين التعاريف نجد :

"الأداء هو اتخاذ سلسلة معقدة من الإجراءات التي تدمج كل من المهارات والمعرفة للحصول على نتيجة ذات قيمة"<sup>xv</sup>.

يتمثل أداء العامل في " قيامه بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله"<sup>xvi</sup>.

هو " تعبير عن درجة بلوغ الفرد أو الفريق أو المنظمة للأهداف المخططة بكفاءة و فعالية"<sup>xvii</sup>

## II-1-2 تقييم الأداء:

و الذي نجد له عدة تعاريف من بينها :

هو عبارة عن نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم<sup>xviii</sup>

عرفه فيشر ورفاقه على أنه " العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي يعطيها الفرد لمؤسسته خلال فترة زمنية محددة "<sup>xix</sup>

و تقييم الأداء بصورة عامة هو المقارنة بين الأداء الفعلي و الأداء المستهدف أو المخطط له من قبل المنظمة و تحديد جوانب الضعف و القوة و البحث في أسبابها و اتخاذ الإجراءات التصحيحية و ذلك للتأكد من مساهمة الفرد في تحقيق أهداف المنظمة .

## II-2 إدارة الأداء : نجد مجموعة من التعاريف منها :

" المدخل النظامي لتحسين و تطوير إدارة و كفاءة الأفراد و الفرق من أجل زيادة الفاعلية العامة للمنظمة "

و يقول باكال في ادارة الأداء بأنها<sup>xx</sup> :

انشاء العلاقات و ضمان التواصل الفعال ، التركيز على ما تحتاجه الشركة و المديرين و الموظفين من أجل النجاح .

هي استثمار مستقبلي بحيث يصبح كل ما عليك فقط هو ان تترك الموظفين يقومون بعملهم .

هي عملية تواصل مستمر يتم تنفيذها بالاشتراك بين المدير و الموظفين العاملين معه .

عملية تستمر على مدار العام و ليست فقط لتقييم الاداء بل تتعلق بكيفية منع و حل المشكلات .

تهتم بالأفراد و التواصل و الحوار و العمل معا و لا تهتم بال نماذج او إجبار العاملين الموظفين على الإنتاج .

مساعدة الموظفين على فهم ما يجب عليهم القيام به و في نفس الوقت تمكينهم و إعطائهم الصلاحيات لاتخاذ القرارات اليومية في

العمل .

### منهجية الدراسة

**مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة المؤسسات الاقتصادية في ولاية سعيدة، بينما عينة الدراسة فتمثلت في

مجموعة عاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي لولاية سعيدة , الاستبيانات الموزعة (60) استبانته وقد تم استرجاع (50) استبانته

صالحة للتحليل، وبنسبة استرجاع بلغت (85%).

**أساليب المعالجة الإحصائية:** للإجابة على تساؤلات الدراسة ولغايات تحليل البيانات فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة وتحديد استجاباتهم.

2- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.

3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور وأبعاد أداة

الدراسة.

4- تحليل الانحدار لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

5- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### صدق أداة الدراسة وثباتها

تم التأكد من صحة الأداة ومن مصدقياتها وصحة الفقرات المعدلة، فقد تم عرضها على عدد من الاكاديميين المتخصصين، واعتمد

إجماع المحكمين للتأكد من صحة الأداة (الصدق الظاهري)، كذلك تم التأكد من الثبات عن طريق اختبار (ألفا كرونباخ)،

وكانت درجة الثبات 0.948 أي أن 94, 8 % من العينة يعيدون نفس الإجابة في حالة استجوابهم من جديد و هي نسبة تعبر عن

مدى ثبات الأداة المستعملة أي ان النسبة ضمن المجال المقبول جدا و تفي بأغراض الدراسة

المحور	معامل الثبات
--------	--------------



المتغير	العدد	النسبة المئوية
<b>الجنس</b>		
ذكر	26	52%
أنثى	24	48%
<b>العمر</b>		
أقل من 30	11	22%
من 30 إلى 45 سنة	31	62%
من 45 سنة فأكثر	8	16%
<b>الخبرة</b>		
أقل من 5 سنوات	8	16%
من 5 سنوات إلى 15	24	48%

0,796	توليد و اكتساب المعرفة
0,823	تخزين و استرجاع المعرفة
0,782	توزيع و تشارك المعرفة
0,876	تطبيق المعرفة
0,886	أداء الموارد البشرية
0,948	الاستمارة ككل

خصائص عينة الدراسة" التحليل الوصفي للبيانات الشخصية": يمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: خصائص عينة الدراسة

		سنوات	
36%	18	أكثر من 15 .	
<b>المستوى العلمي</b>			
32%	16	ثانوي	
68%	34	جامعي	

الجدول رقم 02: المقياس الخماسي " ليكارت " المستخدم لقياس الاستمارة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

المصدر: محمد خير، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية spss، دار الصفاء، 2005، ص302

الاتجاه العام لأراء المستجوبين:

الجدول رقم 03 : مجال درجة الموافقة

المجال	درجة الموافقة
1 --- 1.79	غير موافق بشدة
1.79 --- 2.59	غير موافق
2.59 --- 3.39	محايد
3.39 --- 4.19	موافق
4.19 --- 5	موافق بشدة

المصدر: محمد خير، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss، دارالصفاء، 2005، ص241

الجدول رقم 04 اتجاهات أراء المستجوبين

العنصر	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
01	تشجع المؤسسة عاملها على البحث عن المعرفة المرتبطة بأنشطتها في النشرات العلمية	3,58	1,17	موافق
02	يتم اكتساب المعرفة من خلال الشبكة الانترنيت	3,40"	1,12	موافق
03	المعرفة المكتسبة هي نتيجة التعلم الفردي للعاملين	3,38	1,14	محايد
04	تهتم المؤسسة بشراء المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادرها المختلفة	3,10	1,14	محايد
05	تحصل الشركة على المعلومات الجديدة من الزبائن الخارجيين و الموردين و المنافسين.	2,90	1,11	محايد

06	تدعم الشركة برامج البحث و التطوير من أجل زيادة المعارف.	3,56	1,18	موافق
07	تشجع المؤسسة الموظف على ابتكار المعرفة من خلال نظام الحوار و المكافآت	3,30	1,37	محايد
	المحور الأول توليد و اكتساب المعرفة المعرفة	3,96	0,63	موافق
08	تعتمد الشركة في تخزين المعرفة على السجلات و الوثائق المكتوبة	4	0,63	موافق
09	تستخدم المؤسسة قاعدة بيانات للوصول الى المعرفة اللازمة بسرعة	3,76	0,87	موافق
10	يوجد اهتمام بتوثيق معرفة الخبراء و تنظيمها و اعتبارها تجارب سابقة.	3,60	0,90	موافق
11	تعمل المؤسسة على توثيق الأفكار الجديدة	3,92	0,80	موافق
12	يوجد تعليمات واضحة في المؤسسة لتنظيم و استرجاع المعرفة المخزنة لديها.	3,88	0,84	موافق
13	تعتمد الشركة في تخزين المعرفة على أنظمة معلومات إدارية لتنظيم أعمالها.	3,42	1,12	موافق
	المحور الثاني تخزين و استرجاع المعرفة	3,78	0,84	موافق
14	تسود بين موظفي المؤسسة ثقافة المشاركة بالمعرفة	3,62	0,77	موافق
15	تعتمد الشركة في توزيع المعرفة على شبكة المعلومات الداخلية الانترنت	3,86	0,85	موافق
16	تعمل المؤسسة على عرض الأفكار الجديدة التي تحصل عليها من خارج المؤسسة على الطواقم ذات العلاقة بتطويرها	3,72	0,85	موافق
17	تعتمد الشركة في توزيع المعرفة على التدريب و الحوار من خلال عقد اجتماعات و دورات تكوينية.	3,52	1,11	موافق
18	تعتمد الشركة في توزيع المعرفة على نقل المنتجات للآخرين و استقبال ملاحظاتهم.	3,64	0,92	موافق

المحور الثالث : توزيع و تشارك المعرفة	3,42	1,07	موافق
19	3,66	0,93	موافق
20	3,40	1,21	موافق
21	3,48	1,12	موافق
22	3,32	1,18	محايد
23	3,70	1,05	موافق
24	3,42	1,24	موافق
<b>المحور الرابع :تطبيق المعرفة</b>			
25	3,62	0,98	موافق
26	3,66	1,08	موافق
27	3,34	1,25	محايد
28	3,31	0,79	محايد
29	3,85	0,57	موافق
30	3,68	0,65	موافق
31	3,46	0,84	موافق
<b>المحور الخامس :أداء الموارد البشرية</b>			
	3,54	0,85	موافق

نلاحظ من نتائج الجدول أن الإجابات تميل إلى الموافقة .

اختبار فرضيات و تحليل النتائج :

## الفرضية الرئيسة الأولى:

-  $H_0$ : لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين و استرجاع المعرفة،توزيع و تشارك المعرفة،تطبيق المعرفة ) و مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر.

-  $H_1$  يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين و استرجاع المعرفة،توزيع و تشارك المعرفة،تطبيق المعرفة ) و مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة لضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر.

الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى :

- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوليد و اكتساب المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.

- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتخزين و استرجاع المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.

- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوزيع و نشر المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.

يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتطبيق المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.

- الجدول رقم 04 الارتباط بين مختلف المتغيرات

أداء الموارد البشرية		العمليات
Sig	معامل الارتباط	
,000	0,62	توليد المعرفة
0,000	0,608	تخزين المعرفة
0,000		توزيع و نشر المعرفة

0,711		
0,000	0,878	تطبيق المعرفة
0.000	0,838	عمليات إدارة المعرفة

#### المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

- نلاحظ من خلال الجدول أنه يوجد ارتباط قوي موجب ذو دلالة إحصائية  $\alpha = 0.000$  يقدر ب 0,838 بين أداء الموارد البشرية و إدارة المعرفة بمبادئها الأربعة مجتمعة.
- يوجد ارتباط موجب متوسط ذو دلالة إحصائية بين توليد و اكتساب المعرفة و أداء الموارد البشرية يقدر ب 0,620.
- يوجد ارتباط موجب متوسط ذو دلالة إحصائية بين تخزين و استرجاع المعرفة و أداء الموارد البشرية يقدر ب 0,608 .
- يوجد ارتباط موجب قوي ذو دلالة إحصائية بين توزيع و تشارك المعرفة و تحسين أداء الموارد البشرية يقدر ب 0,711.
- يوجد ارتباط موجب قوي ذو دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة و تحسين أداء الموارد البشرية يقدر ب 0,878 .
- و بناء على هذه النتائج نرفض الفرضية العدمية و نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة بين إدارة المعرفة و أداء الموارد البشرية.
- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
- $H_0$ : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين و استرجاع المعرفة،توزيع و تشارك المعرفة،تطبيق المعرفة ) و مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر.

- H1-: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين و استرجاع المعرفة،توزيع و تشارك المعرفة،تطبيق المعرفة ) و مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر.
- الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية:
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوليد المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتخزين المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوزيع ونشر المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتطبيق المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية.

المعادلة	الثابت a	المعامل B	Sig	معامل التحديد	
$Y=1,325+0,669x$	1,325	0,669	0.000	0,384	توليد المعرفة
$Y=0,06+0,904x$	0,06	0,904	0.000	0,370	تخزين المعرفة
$Y=0,136+0,926x$	0,132	0,926	0.000	0,506	توزيع و نشر المعرفة
$Y=0,447+0,895x$	0,447	0,895	0.000	0,771	تطبيق المعرفة
$Y=-0,634+1,172x$	-0,634	1,172	0.000	0,702	عمليات إدارة المعرفة

- تعليق: من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن  $Sig=0.000$  اقل من مستوى الدلالة  $\alpha < 0.005$  فإننا نقبل H1 و نرفض H0 و هذا يعني وجود اثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة الضمان الاجتماعي لولاية سعيدة. و يتبين ذلك الأثر من خلال كتابة المعادلة التالية :

$$Y=a+bx$$



حيث: التابع Y , المستقل X, الثابت a, المتغير b

#### الخاتمة :

من خلال ما سبق أمكن التوصل إلى الأثر الايجابي الذي تلعبه عمليات إدارة المعرفة المختلفة في تحسين مستوى أداء الموارد البشرية حيث أصبح من الضروري على المؤسسات تبني إدارة المعرفة من أجل تعزيز أداء الأفراد فيها .

#### النتائج:

- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين و استرجاع المعرفة،توزيع و تشارك المعرفة،تطبيق المعرفة ) و مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر
- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوليد المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر
- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوزيع ونشر المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر.
- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتطبيق المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوليد المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتخزين المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتوزيع ونشر المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% لتطبيق المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في ولاية سعيدة الجزائر.

### الاقتراحات :

- من خلال الدراسة الميدانية و من خلال النتائج التي تم التوصل اليها يقترح الباحثين ما يلي :
- وضع عمليات إدارة المعرفة حيز التنفيذ و تهيئة المناخ المناسب لعملية تخليق المعرفة عملية مستعجلة .
- تشجيع ثقافة التبادل و التشارك في المعرفة و التحول من أنماط التنظيم القائمة على العمل الفردي المنعزل أو المتتابع إلى نمط العمل الجماعي
- إجراء دورات تكوينية و تدريبية للموظفين بهدف التوعية و التدريب على ممارسات و نظم إدارة المعرفة.

---

i ربحي مصطفى عليان ، إدارة المعرفة ، ط1 ، 2008 ، ص67.

ii- ابراهيم الخلوف، ادارة المعرفة ، الملكاوي ،ط1، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007، ص 36-38.

iii بيتر دو ميتريو ، إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة (جنيف: الأمم المتحدة، ٢٠٠7 ، ) ص 5 نقلا عن KAMIZ DALKIR ,knowledge management in theory and practice,oxford,Elsevier,2005, p3

iv صلاح الدين الكبيسي، خام خضير ، إدارة المعرفة ، المنظمة العربية للإدارة ، القاهرة 2004، ص 48.

v نعيم إبراهيم الظاهر ،إدارة المعرفة 2009، عمان ،الأردن 2009 ،ص ص 78-79.

vi بسام محمود المهيترات ، ادارة المعرفة في تكنولوجيا المعلومات ،2012عمان، الأردن ، ص 31.

للككتور 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 الثاني-2 ص 70.

viii بن حمودة يوسف، خلق القيمة من خلال إدارة المعرفة داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، الشلف، الجزائر، 2014-2015، ص 34.

ix يسرى محمد حسين ، دور الادارة المعرفية في تحديد كفاءة اداء المنظمات الفندقية ((دراسة حالة تطبيقية في فندق فلسطين، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الخامس والعشرون 2010 ، ص258.

x المرجع نفسه ، ص258.

xi خضر مصباح إسماعيل طيطي، إدارة المعرفة التحديات و التقنيات و الحلول دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان، الأردن ، 2009، ص 105

xii مرجع سابق ، ص 45.

xiii بسام محمود المهيترات ، مرجع سابق ، ص 23 نقلا عن ALAVI ,MARYAM AND LEIDNER ,DOROTHY,KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM ;ISSUES,CHALLENGES AN BENEFITS, COMMUNICATIONS OF THE ASSOCIATION FOR INFORMAYION SYSTEMS , VOL 1 ARTICLE 7 ,1999.

xiv HAAG ET ALL ,MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS FOR THE INFORMATION AGE بصام محمود المهيترات نقلا عن .MCGRAW-HILL,NY, U S A

xv Don Elger, Theory of Performance, Faculty Development Series, University of Idaho,p 11.

xvi عادل زايد ،الأداء التنظيمي المتميز: نظرية إلى المنظمة المستقبل ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث و دراسات، القاهرة، 2003 ،ص3

xvii أحمد سيد مصطفى ،إدارة البشر ( الأصول و المهارات)، مصر 2002، ص 415.

xviii Marcel Laflame ,Le management: approche systématique, gaetan Morin éditeur, Canada, 3 ed,1981, P. 356

xix سعاد نانف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، ط3 ،الأردن، 2007 ،ص 378.

xx عبد الوهاب محمد حبيب ، تقييم الأداء في الادارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف ، رسالة دكتوراه ، ، السعودية ، 2009، ص 48 نقلا عن روبرت بكال ، كيف تدبر الأداء ، ترجمة و نشر مكتبة جرير ، 2008.