

مدى إدراك المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لمفهوم إدارة المعرفة في ضوء الاقتصاد الرقمي

- دراسة ميدانية -

The extent of awareness of Algerian economic institutions to the concept of knowledge management In light of the digital economy - Empirical study -

زكرياء عبيد

حسين جلاخ

جامعة يحي فارس المدية

جامعة يحي فارس المدية

abdizakaria1604@gmail.com

housseyn.opescom@gmail.com

تاريخ القبول: 2018/04/30

تاريخ الإستلام: 2018/02/22

ملخص: هدفت هذه الدراسات الى معرفة واقع تطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية من خلال قياس مدى فهم وتطبيق هذا المصطلح عمليا، باعتباره آلية لدعم إدارة الموارد البشرية، ولتحقيق الهدف تم الاعتماد على دراسة ميدانية شملت عينة ميسرة من المؤسسات الاقتصادية بولايات الوسط الجزائري (الجزائر العاصمة، البلديّة، المدية) مشكلة من 33 مفردة لجمع البيانات الأولية وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS.

توصلت هذه الدراسة الى أن المؤسسات الاقتصادية لا توفر متطلبات إدارة المعرفة لا تولي أهمية بالغة لهذا المصطلح كما توجد معوقات عديدة بالمؤسسات الاقتصادية حالت دون التحول الى تطبيق إدارة المعرفة، كما أوصت هذه الدراسة المؤسسات الاقتصادية بضرورة الاهتمام بإدارة المعرفة بهدف تنمية مواردها البشرية وتحقيق أهدافها.

كلمات مفتاحية: إدارة المعرفة، إدارة الموارد البشرية.

تصنيف JEL : M12، M19، M29، O15.

Résumé: Le but de cette étude est de connaître la réalité de l'application de la gestion des connaissances dans les entreprises économiques Algériennes en mesurant la compréhension pratique et

l'application de ce critère en tant que mécanisme de soutien à la gestion des ressources humaines.

Pour atteindre cet objectif il a été fondé sur une étude de terrain sur un échantillon d'entreprises économiques gérées par le centre de l'Algérie (Alger , Blida, Médéa) la sélection de 30 échantillons soit en moyenne de dix par zone géographique afin de recueillir des données primaires brutes pour analyse sur le programme statistique affichée par le programme SPSS.

L'étude à démontré que ces entreprises ne prennent pas en compte la gestion des connaissances et n'accordent pas une considération importante aux entreprises Il existe économiques également de nombreuses contraintes sur les entreprises économiques qui ont empêché la transition vers l'application de la gestion des connaissances, comme recommandé

Cette étude de ces dites entreprises a porté essentiellement sur la nécessité de prêter une attention particulière à la gestion des connaissances afin de développer leurs ressources humaines et atteindre leurs objectifs .

Mots-clés: la gestion des connaissances; la gestion des ressources humaines.

Jel Classification: M12 ; M19; M29 ; O15.

1. مقدمة:

تواجه المؤسسات المعاصرة على اختلاف أنواعها موجة من التحولات والتغيرات المتسارعة التي تحتاج عالم اليوم وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية التقنية، هذه الثورة التي تعتمد على المعرفة العلمية المتقدمة والاستعمال الأمثل للمعلومات المتدفقة الناتجة عن التقدم الكبير في تقنيات الحاسب الآلي والشبكة العالمية للاتصالات، هذا ما جعل المعرفة تصبح المصدر الاستراتيجي الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والابداع في ظل المعطيات الفكرية.

تعتبر إدارة المعرفة من التقنيات والأدوات المستخدمة لجمع وإدارة ونشر واستغلال المعرفة، لخدمة أهداف مؤسسة معينة وتحقيقها، كما أنها المهارات التي يمتلكها الأفراد العاملون

والتي تستند إلى المعرفة، وعادة ما يرتبط الهدف من إدارة المعرفة بعملية اتخاذ القرارات بالمؤسسات، من هنا جاءت هذه الدراسة للتحور اشكالياتها كما يلي:

1.1- إشكالية الدراسة: ما مدى إدراك المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لمفهوم إدارة المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي؟

2.1- فرضيات الدراسات:

أ. الفرضية الأولى: لا توفر المؤسسات الجزائرية متطلبات إدارة المعرفة؛
ب. الفرضية الثانية: توجد معوقات التي تحول الى عدم تطبيق إدارة المعرفة؛
ت. الفرضية الثالثة: لا تهتم المؤسسات الجزائرية بتطبيق إدارة المعرفة.

1.3 - أهمية الدراسة: يرتبط استمرار المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بقدرتها على خلق وتطبيق (استخدام) المعرفة خاصة في هذا العصر الذي يتسم بالتغير الكبير واليومي ما يحتم على المؤسسة ضرورة التحكم في إدارة المعرفة.

1.4 - أهداف الدراسة: نهدف من خلال هذه الدراسة الى الوقوف على مدى إدراك وتطبيق مفهوم إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أو بعبارة أخرى هل المؤسسات الجزائرية تعرف إدارة المعرفة؟ ومحاولة تقييم ادائها وتقديم توصيات في هذا المجال.

2. إدارة المعرفة: قبل التطرق الى مفهوم المعرفة لابد من الاشارة الى مصطلحين مهمين وهما البيانات والمعلومات.

- **البيانات Data**: وهي تمثل مدخلات نظام المعلومات تكون في شكل حروف وأرقام.
- **المعلومات information**: وهي عبارة عن مخرجات نظام المعلومات فهي تمثل البيانات التي تمت معالجتها (السامرائي، 2004، ص4).

1.2- تعريف المعرفة: تعرف المعرفة بأنها المزيج السائل من الخبرة والقيم والمعلومات السابقة والرؤى الخبيرة التي تقدم إطار لتقييم الخبرات المعلومات الجديدة (عبود، 2008، ص25)، كما عرفها Badaraco بأنها "الحكمة والخبرة والهندسة ويمكن أن تتضمن التسويق والأدب وحتى الرياضة وتعتبر عامل مهم في نجاح الشركات، كما يمكن بيعها أو استخدامها في تطوير منتج معين أو خلق منتجات جديدة أو تغيير العملية الانتاجية أو أسلوب إدارة المؤسسات". فهي تمثل

الأساليب الطرق التي يعرفها ويفهم استخدامها للإنسان والتي لها تأثير عميق على الاقتصاد (سيفو، خيضر عباس، 2004، ص6).

2.2- تعريف إدارة المعرفة: تعرف إدارة المعرفة بأنها عبارة عن العمليات التي تساعد المؤسسات على التوليد والحصول على المعرفة، اختيارها، تنظيمها، استخدامها ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الادارية المختلفة لاتخاذ القرارات وحل المشكلات التعلم والتخطيط الاستراتيجي (مطر، 2007، ص23).

كما تعرف أيضا بانها" إيجاد بيئة داخل المؤسسة تعمل على تسهيل وتوليد المعرفة والتشارك فيها وبالتالي فان التركيز يكون على إيجاد ثقافة منظميه ملائمة وعلى إيجاد القيادة والفعالة (كرمالي، 2007، ص7).

3.2- أهمية إدارة المعرفة: من خلال ما سبق يمكن تحديد بعض العناصر التي تشتملها أهمية إدارة المعرفة في النقاط التالية:

- تنسيق أنشطة المؤسسة وتصويبها نحو تحقيق الأهداف المحددة؛
- تعزيز قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالأداء التنظيمي المعتمد على الخبرة والمعرفة؛
- تشجيع القدرات الابداعية لدى الأفراد داخل المؤسسة؛
- المحافظة على المكانة السوقية للمؤسسة في السوق.

4.2 - عمليات إدارة المعرفة : هناك خمس عمليات أساسية لإدارة المعرفة (زقون، عرابي، 2014 ص 123-124):

- تشخيص المعرفة: أكبر عائق بالنسبة للمؤسسات هو الوصول الى المعرفة المطلوبة، يعتبر تشخيص المعرفة من الأمور المهمة لأن نجاحها يتوقف على دقة التشخيص الذي يقدم به للمعرفة، وغيابه هو جوهر مشكلة المنظمات المعرفية بهذا أرادت المؤسسة رصد قدراتها المعرفية، هذا ما يلزمها التحرك في محورين وهما التعرف على المعرفة الداخلية التي تتمثل في ما لدى المؤسسة من امكانات وما لدى أفرادها من معلومات وخبرات ذات فائدة للمؤسسة ومستقبلها، والتعرف عليها من مصادرها الخارجية التي تتمثل في البيئة المعرفية المحيطة بالمؤسسة والت يجب رصدها بدقة وفقا لاهتمامات المؤسسة في اطار سعيها للارتباط معها.

- توليد المعرفة: تتحقق عملية توليد المعرفة من خلال مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس المال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة، تساهم في تعريف المشكلات

وايجاد الحلول لها بصورة ابتكارية ومستمرة، ويجب الاشارة الى أن عملية توليد المعرفة يجب ألا تقتصر على إدارات البحث والتطوير، بل يجب أن تمتد الى كل مجالات العمل والخبرة بالمؤسسة، فالكل مسؤول عن توليد المعرفة، كما يجب على المؤسسة توفير مجموعة من العناصر الأساسية لتحقيق عملية توليد المعرفة وتمثل فيما يلي:

- الاتصال والتفاعل الفعال بين الأفراد؛
- الشفافية وتقليل الحوافز؛
- التكامل بين الخبرات.

- خزن المعرفة: تشير خزن المعرفة الى أهمية الذاكرة التنظيمية، فالمؤسسات تواجه خطرا كبيرا نتيجة لفقدانها للكثير من المعرفة التي حملها الأفراد الذين يغادروها لسبب أو لآخر، ومن هنا بات خزن المعرفة والاحتفاظ بها مهما جدا، لأن إهمال هذه العملية يعني ضياع خبرات المؤسسة وتحليلاتها ازاء ما تتعرض له من مواقف، أو ضياع ما يسمى ذاكرتها التنظيمية، لأن هذه الأخيرة تعتبر نقطة الارتكاز لأي أفكار جديدة أو خبرات حديثة.

- توزيع المعرفة: تعني القدرة على اوصول المعرفة الى كل نقطة من نقاط العمل، وذلك عن طريق الاستخدام، والمشاركة وتبادل الأفكار من خلال نظم الاتصال الرسمية.

- تطبيق المعرفة: يعتبر تطبيق المعرفة أهم مرحلة فليس المهم امتلاك المعرفة بل تطبيقها على أحسن وجه لضمان الأداء المتميز، ولتحقيق ذلك ينبغي على المديرين أن يبذلوا جهودا جبارة لنشر ثقافة تدعو الى تطبيق فعال للمعرفة.

2.5- أبعاد إدارة المعرفة: هناك أربعة أبعاد للإدارة المعرفة حسب (حامي 2016، ص 80-82) تتمثل فيما يلي:

- البعد الاقتصادي: وينطلق من كون المعرفة موردا محدودا من موارد المؤسسة يتعين الاستفادة منه، وأن المعرفة هي القدرة على الفعل، وأن تركيزها ينصب على الجوانب التطبيقية ويدور أساسا حول السؤال التالي كيف نعرف وكيف يمكن أن نستفيد مما نعرف، ومن ثم يجعل المعرفة مرادفا لرأس المال الفكري وإدارة الأصول التي تستخدمها المؤسسة بكامل إمكاناتها، كما نظر إليها بيتر دروكر عل أنها تشير الى المرحلة التي يدخل فيها المجتمع الى مرحلة لم يعد فيه الفرد هو المورد الاقتصادي الاساسي بل المعرفة التي يمكن تحويلها الى رأس مال يتكون من الاصول غير الملموسة

التي لا تظهر في الميزانية والتي يمكن أن تشمل مهارات العاملين والمعلومات وحقوق الملكية والاستخدام،

- البعد الاجتماعي: ينظر هذا المدخل الى ادارة المعرفة باعتبارها تركيز على تدفق المعلومات، أي خلق المعرفة وتفسيرها ونشرها واستخدامها والحفاظ عليها، من خلال الاتباط بين المعرفة وبين العمليات الاجتماعية داخل المؤسسة، حيث ينطلق هذا المدخل من حقيقة مفادها أن أحد أهم أسس مجاح مبادرو إدارة المعرفة هو توفير شبكة من العلاقات الايجابية بين الأفراد تركز على الثقة المتبادلة، وسهولة عملية التفاعل والتعاون والمشاركة، كما أن رأس المال الاجتماعي لا ينحصر بشبكة العلاقات الداخلية بين العاملين في اطار الداخل بل يشمل كذلك جملة العلاقات التي يقيمونها مع الأطراف الخارجية ومجموعة القيم التي يمتلكونها والتي تحدد سلوكهم وتضمن تماسكهم.

- البعد التكنولوجي للمعلومات: يستند هذا البعد من خلال دمج البنية الأساسية للأجهزة المرتبطة لدعم إدارة المعرفة عن طريق تسهيل للوصول الى المعرفة والتشارك فيها، ويتم ذلك باستخدام وسائل تكنولوجية متعددة مثل البريد الالكتروني ونظم دعم القرارات والبرمجيات الحديثة للنظم المتقدمة لدعم القرار وتحسين العمل الجماعي بين المتخصصين المنتشرين جغرافيا، والتي تسمح بالوصول إلى المعلومات ومصادر المعرفة بصرف النظر عن اعتبارات المكان والزمان مثل الشبكة الدولية والشبكات المحلية.

-البعد الاداري: ينظر هذا البعد الى أن ادارة المعرفة هي عملية إدارية موجهة ومتحكم فيها وهادفة.

3. ادارة الموارد البشرية: تعتبر ادارة الموارد البشرية من التوجهات الحديثة في علم الادارة، حيث بدأ الاهتمام بالموارد البشرية على اعتبار أن الموارد البشرية تعتبر أهم عنصر في العملية الانتاجية، لذا وجب الاهتمام بهذه العنصر.

تعرف إدارة الموارد البشرية من خلال وضع واتخاذ الاجراءات والقرارات التي تؤثر مباشرة على الأفراد أو الموارد البشرية العاملة (بلوط، 2002، ص18)، فهي تمثل ذلك الجانب من العملية الادارية المتضمن لعدد من الوظائف والأنشطة التي تمارس بغرض إدارة العنصر البشري بطريقة فعالة وایجابية بما يحقق مصلحة الشركة والعاملين ومصلحة المجتمع (بن باير، بلقوم، 2011، ص ص 7-8).

كما تعرف بأنها الإدارة المعنية بتخطيط وتصميم وتنفيذ وتطوير وتنمية الأنشطة التي تكفل الحصول على أفضل الموارد البشرية، لتلبية احتياجات عمليات المؤسسة حاضرا ومستقبلا، وحسن استخدامها وحفظها وصيانتها وتنميتها وتقوم أدائها، وتعظيم القدرة والرغبة في العمل، لتحقيق أهداف المؤسسة بأعلى إنتاجية للأداء من حيث الفعالية والكفاءة (موسى أحمد، 2014، ص 25).

3.1- العوامل التي ساهمت على توجه الإدارة على التركيز على الموارد البشرية: توجد عدة عوامل دفعت المؤسسات نحو الاهتمام بإدارة الموارد البشرية منها حسب (بلوط، 2002 ص 19):

- الحاجة الى الموارد البشرية القادرة على ربط المؤسسات بمحيطها، بهدف الاستفادة من طاقاتها المختلفة والتقليل من المخاطر والمشاكل التي يمكن أن تفرضها المحيطات وخاصة الخارجية منها على المؤسسة؛

- مواكبة ومواجهة التطورات التشريعية والقانونية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والمعلوماتية؛
- الحاجة الى ربط أهداف الأفراد بأهداف المؤسسة وذلك من خلال فهم واستيعاب المؤسسات لحاجات الأفراد الذاتية والوظيفية ودراسة سلوكهم وتصرفاتهم وتوجيه السلوك وتصويب التصرفات لما يجدم مصالح المؤسسات والأفراد؛

- ضمان استمرار المؤسسات وتطورها في شتى المجالات واليادين من خلال وجود الموارد البشرية الحريضة على الالتزام بأهداف المؤسسات والعاملة على تحقيقها.

3.2- أهداف إدارة الموارد البشرية: تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية فيما يلي: (فالح صالح، 2004، ص ص 28-29).

- أداء المهام والنشاطات التي منحت صلاحية مباشرة لتنفيذها بكفاءة وفعالية؛
- مشاركة الإدارة العليا فيما يلي:

- ✓ ضمان أن يتوفر للمؤسسة موظفون أكفاء من الناحية الاقتصادية والعملية والتنافسية؛
- ✓ ضمان كون الموظفون يفهمون وينفذون التزاماتهم تجاه المؤسسة؛
- ✓ ضمان حقيقة أن المؤسسة تقوم بتنفيذ التزاماتها ومسؤولياتها تجاه الموظفين بصورة صحيحة وتوفير ظروف عمل ملائمة لهم كلما كان ذلك ممكنا؛

- ✓ اتباع المقاييس والأساليب الأخلاقية في العمل والعلاقات الاجتماعية مما يعطي للمؤسسة سمعة طيبة بين المؤسسات الأخرى؛
- ✓ وضع السياسات واللوائح العادلة التي تحكم العلاقة بين العاملين والمؤسسة.

4. دراسة واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية:

بعد الجانب النظري التي احتوى على مفاهيم حول ادارة المعرفة، ومختلف المفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة، نقوم في الجانب التطبيقي بتسليط الضوء على مدى إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة من خلال استبيان موجه إلى عينة من المؤسسات الجزائرية.

1.4- منهج الدراسة:

إضافة للمنهج الوصفي التحليلي والمنهج العلمي اللذان تناولتهما الدراسة في إطارها النظري، فإن لهذه الدراسة بعد ميداني تطبيقي يتعلق بمدى إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة (حسب آراء موظفي المؤسسات)، من خلال الاستبانة "Questionnaire" التي تم إعدادها لهذا الغرض باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

2.4- مجتمع وعينة الدراسة :

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من مجموعة من المؤسسات الاقتصادية في بعض ولايات الوسط (المدية، البلدية، الجزائر العاصمة)، ونظرا لصعوبة الاتصال والوصول الى كل المفردات بسبب قيود التكلفة والوقت، تم اختيار عينة ملائمة وميسرة حجمها 60 مفردة، فقد تم توزيع (60) استبانة، تتوزع على المدية، البلدية، الجزائر العاصمة تم توزيع الاستبانات عليها وهي تمثل المجتمع الأصلي، أي تم استخدام أسلوب الحصر الشامل وتم استرجاع (33) استبانة منها صالحة للتحليل، وهي تمثل نسبة مئوية قدرها (58%)، وهي نسبة مرتفعة ومعقولة قياسا للأبحاث المماثلة.

3.4- أداة الدراسة:

تم إعداد أداة الدراسة لمعرفة معوقات مدى إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة، وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

- الإطلاع على الجانب إدارة المعرفة العلمي و الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع الدراسة، و الاستفادة منها في إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.

- عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد.
- إجراء دراسة اختيارية ميدانية أولية للاستبانة وتعديل حسب ما يناسب.
- توزيع الإستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تقسيم الإستبانة إلى جزئين :

الجزء الأول: يتكون من البيانات الشخصية للمستجيبين (العمر، المؤهل العلمي).

الجزء الثاني: هو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من 17 فقرة، موزع على 3 مجالات.

✓ **المجال الأول:** يوضح العلاقة بين دراسة وتحليل دور المؤسسة في توفير متطلبات ادارة المعرفة، ويتكون من 5 فقرات؛

✓ **المجال الثاني:** يوضح العلاقة بين دراسة وتحليل معوقات تطبيق ادارة المعرفة، ويتكون من 6 فقرات؛

✓ **المجال الثالث:** يوضح العلاقة بين دراسة وتحليل مدى إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة، ويتكون من 6 فقرات.

4.4- صدق وثبات الاستبيان:

-الصدق الظاهري للاستبانة: تم عرض الاستبانة الاختبار على مجموعة من المحكمين تألفت من (3) أساتذة متخصصين في الإدارة والاقتصاد والإحصاء وقد استجاب لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده، وبذلك خرج الاختبار في صورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية، وقد قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات عينة استطلاعية حجمها (8) استبانة، وقد تبين أن هناك صدق اتساق داخلي.

أ : الاتساق الداخلي

تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

- **الصدق الداخلي لفقرات المجال الأول:** دور المؤسسة في توفير متطلبات ادارة المعرفة

جدول (1.1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال الأول

العبارة	الفقرة	معامل بيرسون	SIG
1	توفر إدارة المؤسسة بيئة سليمة لتطبيق إدارة المعرفة في العملية الإنتاج.	0.873	0.000
2	هناك قنوات اتصال فعالة تساعد على انتقال المعرفة في المؤسسة.	0.869	0.000
3	تشجع إدارة المؤسسة العمال على تجاوز الأطر التقليدية في العملية الإنتاج.	0.475	0.000
4	توفر إدارة المؤسسة كوادر إدارية لمساعدة العمال على تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة	0.582	0.000
5	توفر إدارة المؤسسة بنية تقنية تحتية متطورة لتسهيل تدفق المعرفة في المؤسسة.	0.658	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على spss.

يوضح الجدول (1.1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول دور المؤسسة في توفير متطلبات إدارة المعرفة والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

جدول (2.1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال الثاني

العبارة	الفقرة	معامل بيرسون	SIG
1	رؤية المؤسسة لا تعكس تفعيل إدارة المعرفة	0.763	0.000
2	تفتقر أهداف المؤسسة الى توجهات نحو إدارة المعرفة	0.763	0.000
3	الهيكل التنظيمي للمؤسسة لا يتماشى مع إدارة المعرفة	0.416	0.000
4	سوء تخطيط العمليات التنظيمية لإدارة المعرفة	0.582	0.000
5	ضعف تمويل جهود إدارة المعرفة	0.658	0.000
6	نقص تكنولوجيا المعلومات لإدارة المعرفة	0.897	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.

يوضح الجدول (2.1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني معوقات تطبيق ادارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه. $\alpha \geq 0.05$

- الصدق الداخلي لفقرات المجال الثالث: مدى إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة

جدول (3.1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال الأول

العبرة	الفقرة	معامل يرسون	SIG
1	تعد إدارة المعرفة نتاج تراكم الخبرة والمعلومات.	0.742	0.000
2	تساعد ثقافة التعاون بين العمال في خلق المعرفة في المؤسسة.	0.531	0.001
3	يعتمد نجاح العملية الإنتاج في المؤسسة على تطبيق إدارة المعرفة.	0.650	0.000
4	تحتاج تطبيقات إدارة المعرفة في المؤسسة إلى الإهتمام بالمعارف الضمنية والتحليلية إلى جانب المعارف الصريحة الواضحة	0.682	0.000
5	يجب إشراك العاملين والمستفيدين من خدمات المؤسسة في تصميم برامج إدارة المعرفة.		0.000
6	ترتبط تطبيقات إدارة المعرفة بالخطة الإستراتيجية لمؤسسة.	0.658	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول (3.1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث مدى

إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

ب- الصدق البنائي

يبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

جدول (1.2) معامل ارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

المحور	محتوى المحور	معامل يرسون	SIG
الأول	دور المؤسسة في توفير متطلبات ادارة المعرفة	0.707	0.000
الثاني	معوقات تطبيق ادارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية	0.543	0.000
الثالث	مدى إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة	0.607	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.

ج: ثبات الإستبيان

تم التحقق من ثبات استبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي.

جدول (1.3) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبانة

المجال	المضمون	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	دور المؤسسة في توفير متطلبات ادارة المعرفة	5	0.699
الثاني	معوقات تطبيق ادارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية	6	0.582
الثالث	مدى إدراك المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة	6	0.771
جميع المجالات	جميع فقرات الإستبانة	17	0.680

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.

يتبين من الجدول (1.3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لأغلب المجالات، بينما بلغت لجميع المجالات 0,680 وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائيا.

د: اختبار فرضيات الدراسة :

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة والجداول التالية تحتوي على النسبة المئوية لبدائل كل فقرة وكذلك المتوسط الحسابي وقيمة t ومستوى الدلالة لكل فقرة، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت القيمة المطلقة لـ t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2,04، (أو مستوى المعنوية اقل من 0.05)، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2,04، (أو مستوى المعنوية اقل من 0.05) وتكون آراء العينة في محتوى الفقرة محايدة إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر 0.05

الفرضية الأولى: لا توفر المؤسسات الجزائرية متطلبات إدارة المعرفة

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات المجال الأول (لا توفر المؤسسة متطلبات إدارة المعرفة) وتبين النتائج في جدول رقم (1.4) أن الوزن النسبي أكبر من "60%" ومستوى المعنوية اقل من 0,05 لكل فقرة من فقرات المجال مما يعني أن أفراد العينة يوافقون على أن بيئة أن المؤسسات الجزائرية لا توفر متطلبات إدارة المعرفة . وبصفة عامة بلغ الوزن النسبي لمعدل جميع الفقرات 86.66% وقيمة t المحسوبة 7.805 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2,04 و بلغت قيمة مستوى المعنوية 0,000 وهو اقل

من 0,05 مما يعني أن المؤسسات الجزائرية لا توفر متطلبات إدارة المعرفة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

وبشكل عام فإن الإجابة كانت موافق وهذا أن المؤسسات الجزائرية لا توفر متطلبات إدارة المعرفة.

جدول رقم (1.4) نتائج فقرات المجال الأول

الترتيب	مستوى الدلالة	T قيمة	%الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1	0.000	5,17	89	0,87	2,67	لا توفر إدارة المؤسسة بيئة سليمة لتطبيق إدارة المعرفة في العملية الإنتاج.
2	0.000	5,17	89	0,977	2,67	ليس هناك قنوات اتصال فعالة تساعد على انتقال المعرفة في المؤسسة.
3	0.000	6,672	90,66	0,626	2,72	لا تشجع إدارة المؤسسة العمال على تجاوز الأطر التقليدية في العملية الإنتاج.
4	0.000	8,050	93,66	0,583	2,81	عدم توفير إدارة المؤسسة كوادر إدارية لمساعدة العمال على تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة
5	0,000	17,889	96.66	0,291	2,90	لا توفر إدارة المؤسسة بنية تقنية تحتية متطورة لتسهيل تدفق المعرفة في المؤسسة.
نعم	0,000	7,805	88.68	0,44	2,60	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.

الفرضية الثانية: توجد معوقات التي تحول الى عدم تطبيق إدارة المعرفة.

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات المجال الثاني (توجد معوقات التي تحول الى عدم تطبيق إدارة المعرفة) وتبين النتائج في جدول رقم (2.4) أن الوزن النسبي أكبر من "60%" ومستوى المعنوية أقل من 0,05 لكل فقرة من فقرات المجال مما يعني أن أفراد العينة يوافقون على أن المؤسسات الجزائرية تواجه معوقات التي تحول الى عدم تطبيق إدارة المعرفة.

وبصفة عامة بلغ الوزن النسبي لمعدل جميع الفقرات 93,31% وقيمة t المحسوبة 2,813 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2,04 وبلغت قيمة مستوى المعنوية 0,000 وهو أقل من 0,05 مما يعني قبول الفرضية أي أن المؤسسات الجزائرية توجه معوقات التي تحول الى عدم تطبيق إدارة المعرفة.

وبشكل عام فإن الإجابة كانت نعم وهذا يعني أن المؤسسات الجزائرية توجه معوقات التي تحول الى عدم تطبيق إدارة المعرفة.

جدول رقم (2.4): نتائج فقرات المجال الثانية

الترتيب	مستوى الدلالة	T قيمة	%الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1	0.000	17.889	96.96	0,291	2,909	رؤية المؤسسة لا تعكس تفعيل إدارة المعرفة
2	0.000	17.889	96.96	0,291	2,909	تفتقر أهداف المؤسسة الى توجهات نحو إدارة المعرفة
3	0.000	-	100	0	3	الهيكلة التنظيمي للمؤسسة لا يتماشى مع إدارة المعرفة
4	0.000	12	93,93	0,391	2,818	سوء تخطيط العمليات التنظيمية لإدارة المعرفة
5	0,000	-	100	0	3	ضعف تمويل جهود إدارة المعرفة
6	0,000	897,81	96.96	0,291	2,909	نقص تكنولوجيا المعلومات لإدارة المعرفة

المجموع	2,909	0.142	96.96	36.766	0,000	نعم
---------	-------	-------	-------	--------	-------	-----

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

الفرضية الثالثة: لا تطبيق المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة.

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات المجال الثالث (عدم تطبيق المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة) وتبين النتائج في جدول رقم (3.4) أن الوزن النسبي أكبر من "60%" ومستوى المعنوية أقل من 0,05 لكل فقرة من فقرات المجال مما يعني أن أفراد العينة يوافقون على عدم تطبيق المؤسسات الجزائرية لإدارة المعرفة. وبصفة عامة بلغ الوزن النسبي لمعدل جميع الفقرات 88,33% وقيمة t المحسوبة 13.668 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2,04 وبلغت قيمة مستوى المعنوية 0,000 وهو أقل من 0,05 مما يعني قبول الفرضية أي أن المؤسسات الجزائرية لا تطبق إدارة المعرفة.

وبشكل عام فإن الإجابة كانت نعم وهذا يعني هناك عدم اهتمام المؤسسات

الجزائرية بتطبيق إدارة المعرفة.

جدول رقم (3.4): نتائج فقرات المجال الثالث

الترتيب	مستوى الدلالة	T قيمة	%الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1	0.000	12	93.66	0,391	2,81	لا تعد إدارة المعرفة نتاج تراكم الخبرة والمعلومات.
2	0.000	6.672	90.66	0,626	2,72	لا تساعد ثقافة التعاون بين العمال في خلق المعرفة في المؤسسة.
3	0.000	-	100	0	3	عدم اعتماد نجاح العملية الإنتاج في المؤسسة على تطبيق إدارة المعرفة.
4	0.000	17,88	96.66	0,291	2,90	لا تحتاج تطبيقات إدارة المعرفة في المؤسسة إلى الإهتمام بالمعارف الضمنية والتحليلية إلى جانب المعارف الصريحة الواضحة

5	0,000	6.672	90.66	0,626	2,72	لا يجب إشراك العاملين والمستفيدين من خدمات المؤسسة في تصميم برامج إدارة المعرفة.
6	0,000	1,099	72.66	0,950	2,18	عدم ارتباط تطبيقات إدارة المعرفة بالخطة الإستراتيجية للمؤسسة.
نعم	0,000	13.668	88.33	0,275	2,65	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

5. الخاتمة:

تشكل ادارة المعرفة احدى التطورات الفكرية المعاصرة التي تعمل على توفير قدرات واسعة للمؤسسات من أجل التميز والتفوق، من خلال كفاءات ومهارات ومعارف الأفراد العاملين التي تؤهلهم لأداء مهامهم، كون الفرد هو المورد الأساسي في المؤسسة. بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية فإننا نلاحظ غياب المتطلبات اللازمة لإدارة المعرفة وهو ما تم إثباته من خلال الفرضية الأولى، كما أنه توجد العديد من المعوقات التي حالت دون تطبيق مفهوم إدارة المعرفة الفرضية الثانية، بالإضافة الى عدم اهتمام المؤسسات الاقتصادية بمفهوم ادارة المعرفة الفرضية الثالثة.

التوصيات: من خلال ما سبق يمكن تقديم بعض التوصيات:

- الاهتمام الجدي من قبل المؤسسات بالمعرفة وعملياتها وإدارتها كونها أصبحت اليوم رأس المال الحقيقي والمنبع الأساس لمواردها المادية والفنية في ظل التغييرات المستمرة في بيئة الأعمال.
- يتوجب على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية إعطاء الأهمية البالغة بالمعرفة الضمنية التي يمتلكها أفرادها ومحاولة تشجيعهم على تقاسمها مع بقية الأفراد داخل المؤسسة لضمان الاستمرارية.
- ينبغي على المديرين أن يبذلوا جهودا جبارة لنشر ثقافة تدعو الى تطبيق فعال للمعرفة.

قائمة المراجع:

- 1- السامرائي، سلوى أمين. (2004، 26-28 أبريل). رؤيا المجتمع المعرفي في ظل اقتصاد المعرفة. بحث مقدم ضمن فعاليات المؤتمر العلمي السنوي الرابع لجامعة الزيتونة الأردنية.
- 2- عبود، نجم. (2008). إدارة المعرفة، الطبعة الثانية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 3- سيفو، وليد اسماعيل. سعد خيضر عباس. (2004، 26-28 أبريل). دور التراكم المعرفي في اقتصاديات الوفرة. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الرابع لجامعة الزيتونة الأردنية.
- 4- مطر، عبد اللطيف محمود. (2007). إدارة المعرفة والمعلومات. عمان: دار كنوز المعرفة.
- 5- كرمالي، سلطان. (2005). إدارة المعرفة، مدخل تطبيقي. عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.
- 6- زقون، محمد. والحاج عرابية. (2014). أثر إدارة المعرفة على أداء المؤسسة الاقتصادية. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 1.
- 7- حسان، حامي. (2016). استراتيجيات التدريب في اطار متطلبات إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. (أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، الجزائر، جامعة محمد ملين دباغين سطيف 2).
- 8- بلوط، حسن ابراهيم. (2012). إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. بيروت: دار النهضة العربية.
- 9- حبيب، بن باير. بلقوم فريد. (2011، 13-14 ديسمبر). دور ادارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية. ملتقى دولي بعنوان رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر.
- 10- أحمد، محمد موسى. (2014). إدارة الأفراد (الموارد البشرية): بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية.
- 11- صالح، محمد فالخ. (2004). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.