

**The role of Knowledge Management in improving the efficiency of HumanResources
From the perspective of a sample of the administrators of the Faculty of Economic
Sciences at the University of M'sila - Algeria-**

**Le rôle de la Gestion des Connaissances dans l'amélioration de l'efficacité des
Du point de vue d'un échantillon d'administrateurs de la Ressources Humaines
- Faculté des sciences économiques de l'Université de M'sila - Algérie**

من إعداد:

د/ بن البار موسى¹، طالبي آسيا²، بن شعبان جهاد³

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة مدى إسهام عمليات إدارة المعرفة في تحسين كفاءة المورد البشري بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة، حيث تم الاختصار على العمليات الأربع الأساسية لإدارة المعرفة المتمثلة في (التوليد، التخزين، التوزيع، التطبيق)، أما كفاءة المورد البشري فقد تم قياسها عن طريق الأبعاد: (المعرفة، المهارة، الاستعداد). حيث تم جمع المعلومات من طرف عينة من الإداريين العاملين بالكلية عن طريق الاستمارة. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على أن مستوى كل من إدارة المعرفة وكفاءة الموارد البشرية لم ترتق إلى المستوى المطلوب، كما أن نتائج أسلوب الانحدار المتعدد دلت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لعمليات إدارة المعرفة على تحسين كفاءة الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة.

كلمات المفتاح: إدارة المعرفة، كفاءة المورد البشري.

Abstract:

The aim of this paper is to study the extent to which Knowledge Management processes have contributed to improving the Efficiency of Human Resources at the Faculty of Economic Sciences at the University of M'sila. The four basic knowledge management processes are: (generation, storage, distribution, application). The efficiency of the human resource has been measured by dimensions (knowledge, skill, readiness). Where the information were collected by a sample of the administrators working in the college through the survey.

The results of this study showed that the level of knowledge management and the efficiency of human resources did not reach the required level. The results of the multiple regression method showed a statistically significant effect at level 0.05 of knowledge management processes on improving the efficiency of human resources in the faculty under study.

Keywords: Knowledge Management, the Efficiency of Human Resources.

¹أستاذ محاضر - أ- بجامعة المسيلة.

²ط ل م د جامعة المسيلة.

³ط ل م د جامعة المسيلة.

مقدمة:

تمر مؤسسات اليوم بمتغيرات متعددة ومتسارعة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية نتيجة التطورات الحديثة خاصة في العقود الأخيرة من القرن السابق أو في مطلع القرن الواحد والعشرين، مما أدى إلى ضرورة التكيف والبحث على آليات ووسائل تضمن جودة كل الأنشطة والوظائف التي تشتملها تلك المؤسسات.

وبما أن مصدر كل تلك التطورات هو المورد البشري، أصبح الاستثمار في الموارد البشرية الشغل الذي لا يعرف التوقف من أجل تحسين تنافسية المؤسسات على اختلاف أحجامها وتعدد أنشطتها، كما أن اقتصاديات الدول والمؤسسات أصبحت تعتمد على تكنولوجيات المعلومات كرافد مهم من روافد الاقتصاد الرقمي الذي يتغذى من المعارف والمهارات البشرية، وبما أن الجامعة الجزائرية تعتبر من بين تلك المؤسسات التي تتعامل مع المعارف كمدخلات ومخرجات من جهة وتهتم بتوظيف وتكوين الموارد البشرية من جهة أخرى فإن حرصها على تطوير كفاءات مواردها البشرية أصبح أولوية تحقق من خلاله أهدافها المسطرة.

وعليه تبلورت إشكالية هذه الدراسة في السؤال الموالي:

أولاً: الإشكالية

ما مدى إسهام إدارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة ؟

ثانياً: فرضية الدراسة

للإجابة على الإشكالية تم صياغة الفرضية التالية:

تسهم إدارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذا الموضوع في:

1. تمثل الدراسة إضافة للمعرفة في مجال إدارة المعرفة والكفاءات البشرية في الكلية محل الدراسة.

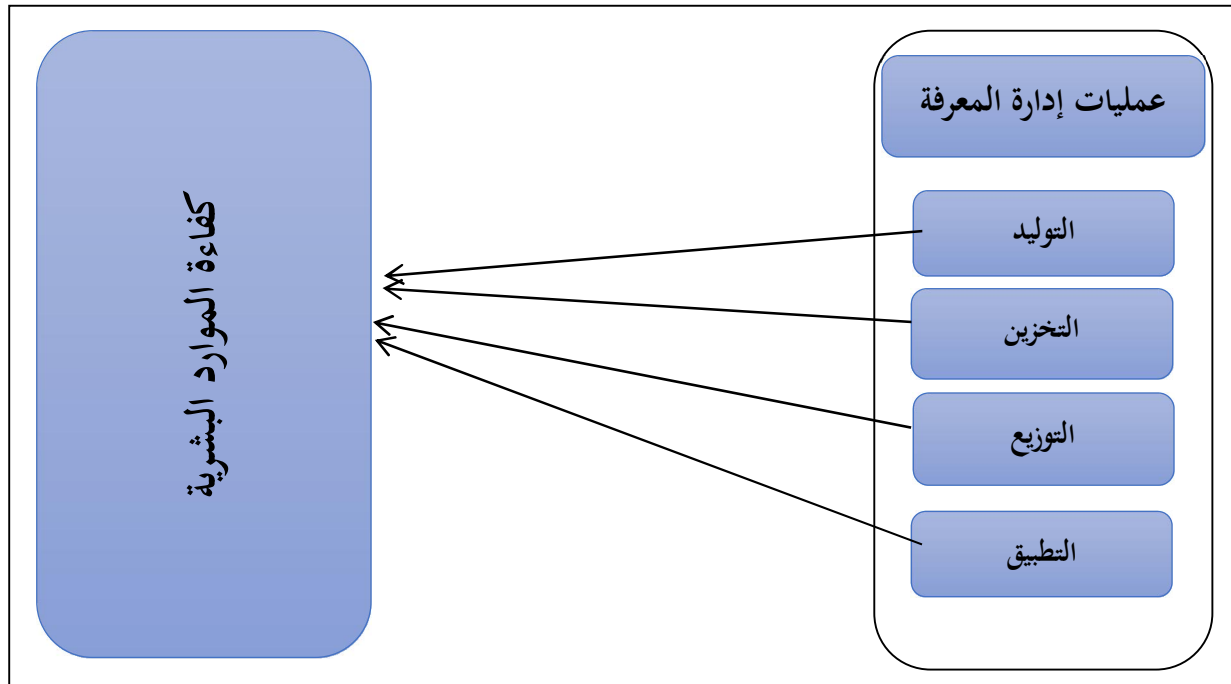
2. الإسهام في تقديم منتج علمي يثري المكتبة الجامعية.

رابعاً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تشخيص واقع إدارة المعرفة والكفاءات البشرية بالكلية محل الدراسة من أجل تحديد عناصر الضعف ومعالجتها من خلال تقديم الاقتراحات المناسبة.

خامساً : أنموذج الدراسة

الشكل الموالي يوضح أنموذج الدراسة والذي يتكون من متغيرين أساسيين:



1. الإطار النظري للدراسة

1-1- ماهية إدارة المعرفة وعملياتها.

1-2- ماهية كفاءة المورد البشري وأبعادها.

2. الإطار التطبيقي للدراسة

1-2- منهجية الدراسة ووصف العينة.

2-2- اختبار فرضية الدراسة وتحليل نتائجها.

1- الإطار النظري للدراسة

في هذا الجانب سيتم تناول المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال التطرق إلى ماهية إدارة المعرفة وعملياتها، ومفهوم كفاءة المورد البشري وأبعاده.

1-1- ماهية إدارة المعرفة وعملياتها.

1-1-1- مفهوم إدارة المعرفة

خضع مصطلح إدارة المعرفة كغيره من المصطلحات إلى عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

يعرف **وبلك** إدارة المعرفة بأنها مجموعة من المداخل والعمليات الواضحة والمحددة على نحو جيد تهدف إلى اكتشاف وظائف المعرفة الخطيرة، الإيجابية منها والسلبية، في مختلف أنواع العمليات، وإدارتها، وتحديد المنتجات أو الاستراتيجيات الجديدة، وتعزيز إدارة الموارد البشرية، وتحقيق عدد آخر من الأهداف الأخرى المرغوب فيها.¹

إنشاء القيمة المضافة من تعبئة الأصول غير الملموسة. ومن هو أكثر المكاسب الإنتاجية القصيرة الأجل.²

تعد إدارة المعرفة أساساً فاعلاً لعمليات الابتكار في المؤسسة وأساساً للرشد الإداري وبلوغ الكفاءة وتحقيق الأداء المتميز، وذلك باستخدام الأدوات والأساليب التي تسمح بكسب المعرفة.³

هي الإدارة المنظمة والممنهجة لأصول المعرفة للمنظمات لغرض خلق قيمة وتلبية المتطلبات التكتيكية والاستراتيجية؛ وهو يتألف من المبادرات والعمليات والاستراتيجيات والنظم التي تدعم التخزين والتقييم والمشاركة وتقوية وخلق المعرفة.⁴

يمكن أن نركز على التعريف التالي⁵:

"إدارة المعرفة عبارة عن وظيفة تسييرية تتضمن التوجيه، التنظيم، التنسيق ومراقبة الأنشطة والإجراءات الموجهة لتوزيع، استعمال، خلق وتكوين المعرفة ضمن حقل المؤسسة، وبالتالي على هذه الأخيرة تجميع معارفها المتمثلة في المعلومات والخبرات الكامنة لدى مواردها البشرية بغية تنمية الابتكار، وتنمية روح المبادرة والتعاون بين أفراد المؤسسة بهدف تنمية كفاءتها بما يحقق ميزة تنافسية مستدامة"، وتحليلنا لهذا التعريف فإنه يمكننا استخلاص أن إدارة المعرفة:

✓ لا تختصر فقط بالمعرفة الظاهرة، بل تتعدى أيضاً إلى المعرفة الضمنية، ومنه إلى الكفاءات.

✓ تعتبر نظاماً هادفاً يستجيب للأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

✓ تعد نظاماً تسييرياً تركز على معطيات مجسدة في شكل راس مال فكري ذو قيمة.

✓ يولد هذا النظام المعرفة الجماعية المؤثر على الابتكار والتجديد داخل المؤسسة.

1-1-2-عمليات إدارة المعرفة

تباينت وتعددت عمليات إدارة المعرفة بتعدد الرؤى واتجاهات الباحثين المختصين، مما أدى إلى اقتراح العديد من المراحل أو العمليات التي تتخلل إدارة المعرفة ويمكن أن نبرز أهم العمليات في الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): نماذج لتحديد عمليات إدارة المعرفة والمهام الفرعية

المؤلف	العمليات الأساسية	العمليات الفرعية
توربان E.Turban	1- إنشاء المعرفة	- توليد طرق جديدة لعمل الأشياء - تطوير الدراية الفنية
	2- الحصول على المعرفة	- تحويل المعرفة الجديدة إلى قيمة - جلب المعرفة الخارجية للشركة
	3- تنقيح المعرفة	- وضع المعرفة الجديد و في سياق معين - مراجعة المعرفة في ضوء الوقائع الجديدة
	4- حزن المعرفة	- وضع المعرفة في صيغة ملائمة - تخزينها في مستودع يسهل الوصول إليها
	5- إدارة المعرفة	- المكتبة للاحتفاظ بالمعرفة - تقييم المعرفة لجعلها ذات صلة ودقيقة
	6- نشر المعرفة	- صيغة ملائمة للمعرفة تسهل الوصول إليها - المعرفة متاحة للجميع في أي وقت ومكان

دور إدارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية من منظور عينة من إداريي كلية العلوم الاقتصادية

بجامعة المسيلة- الجزائر -

لاودون ولاودن Laudon &Laudon	1- الحصول على المعرفة وترميزها	- الحصول على المعرفة من مصادر داخلية وخارجية - ترميزها بطريقة ملائمة - انظمة الذكاء الصناعي
	2- انشاء المعرفة	- التوصل الى المعرفة الجديدة - انظمة العمل المعرفي (KWS)
	3- تقاسم المعرفة	- جعل المعرفة متاحة للشارك
	4- توزيع ونشر المعرفة	- جعل المعرفة سهلة الوصول من خلال الحزن والنشر
	1- الانشاء	- اساليب الإبداع - المحاكاة - الحوار الهيكلي
	2- التحديد	- التدقيق المعرفي - تحليل المحتوى - تحديد الخبرة
	3- الجمع	- طلب المعرفة - الاستقصاء والاسترجاع
	4- التنظيم	- ادارة ادلة المعرفة - خرطنة المعرفة
	5- التقاسم	- الممارسات الافضل - تصميم فضاء العمل
	6- التعلم	- مراجعات ما بعد العمل - يوميات القرار- سرد القصص - شبكات التعلم
	7- التطبيق	- انظمة دعم القرار - ادارة التشغيل
	8- الاستغلال	- ادارة الاصول الفكرية
	9- الحماية	- ادارة حقوق الملكية الفكرية
	10- التقييم	- تقييم ادارة المعرفة - معايير ادارة المعرفة - محاسبة راس المال الفكري

دفيدسكايرم

D.Skyrme

المصدر: نجم عبود نجم، "ادارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات"، الوراق للنشر والتوزيع، الاردن، الطبعة الثانية 2008، ص 97-98.

من خلال الجدول السابق سيتم تبني العمليات الأربع التالية المتمثلة في توليد المعرفة، حزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة في هذا البحث، حيث تتضمن كل منها ما يلي⁶:

أولاً: توليد المعرفة

تعتبر عملية توليد المعرفة من عمليات ادارة المعرفة الأكثر أهمية وهنا نشير الى ان عملية توليد المعرفة تتضمن مايلي: أسر المعرفة - شراء المعرفة - اكتشاف المعرفة - ابتكار المعرفة - امتصاص واكتساب المعرفة.

ثانياً: تخزين المعرفة

تعود عملية التخزين إلى الذاكرة التنظيمية والتي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما فيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية.

ثالثاً: توزيع المعرفة

يتم توزيع المعرفة على المستخدمين لضمان وصولها إلى المراكز التنظيمية ويتم هذا التوزيع عبر الوسائل المتاحة والتي من أهمها وسائل الاتصال المباشرة وغير المباشرة والتعليم والتدريب، وتتطلب هذه المرحلة تهيئة الجميع على تقاسم المعرفة.

رابعاً: تطبيق المعرفة

إن تطبيق المعرفة وتقييم نتائجه يردم الفجوة بين امتلاك المعرفة النظرية وتطبيقها، وتقوم العديد من المنظمات قبل التطبيق الكلي للمعرفة بتطبيقها على جزء أو قسم من أقسام المنظمة ليتم اكتشاف الأخطاء ومعرفة أماكن القوة والضعف وبعدها يعمم التطبيق على باقي إدارات وأقسام المنظمة.

1-2-2 ماهية كفاءة المورد البشري وأبعادها.

1-2-1- مفهوم الكفاءة البشرية

يعرف الباحثان Jean Marc Riss و Daniel Held الكفاءة بأنها "القدرة على إنجاز النشاطات المهنية المنتظرة من شخص ما في إطار الدور المنوط به في المنظمة أو في المجتمع، وإذا أردنا فهي مجموعة المعارف النظرية، المعارف العملية والمعارف السلوكية المستخدمة في سياق معين"⁷

تعرف بأنها قدرة الفرد على أداء مسؤولياته الوظيفية، أو قدرته على الأداء الأنشطة القائمة على المهارات وفقاً لمعيار محدد، بما في ذلك القدرة على نقل المهارات والمعرفة إلى حالات جديدة⁸.

يدل مفهوم الكفاءة على المهارات العلمية التي يتولد عنها خلق القيمة، فهي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقييمها وقبولها وتطويرها، كما يمثل مفهوم كفاءة المنظمة معيار الرشد في استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية والمعلومات المتاحة⁹.

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن مفهوم الكفاءة المهنية يتضمن ما يلي:

- المعارف المتوفرة أو المكتسبة.
- المهارات القابلة للتنفيذ.
- السلوكيات التي تعبر عن مدى استعداد الفرد للقيام بعمل معين.

1-2-2- خصائص الكفاءة البشرية

تتصف الكفاءات بعدة خصائص أهمها¹⁰:

- إن الكفاءات لا تكون مفيدة للمؤسسة إلا إذا كانت واعية، لكون إدراك الفرد لما يملكه يسمح بالحفاظ عليه وتطويره ومن ثمة الاستفادة الدائمة منه.

- إن الجسر بين التشغيل والفرد هو الكفاءات.

- تمكن الكفاءات أيضاً الفرد من التحول من وضعية عمل إلى أخرى، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا من خلال مستويين من الكفاءات، وهما مستوى الإبداع ومستوى الإسقاط، فالفرد إذا كان في مواجهة وضعية جديدة فهو مطالب بالإبداع أما إذا كانت مشابهة لوضعية سابقة فهو مطالب بإجراء عمليات إسقاط باللجوء للقياس، مع العلم أنه يوجد مستوى آخر هو التقليد أين يكتفي

العامل بالنقل فقط، أما عن هذه المستويات فتترتب على النحو التالي:

أ/ كفاءات التقليد. ب/ كفاءات الإسقاط. ج/ كفاءات الإبداع.

- إن الكفاءات يجب أن تخضع للصيانة أي توفير الشروط الضرورية لاستمرارها

1-2-3- أبعاد الكفاءة البشرية

استطاع T.Durand الجمع بين عدة دراسات وبحوث لاستخلاص ان هناك ثلاث أبعاد للكفاءة .

ويمكن إبراز هذه الأبعاد فيما يلي¹¹:

- المعرفة *Savoir ou connaissance*: تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة، ويمكن تعبئتها من اجل تقديم تفسيرات مختلفة، جزئية وحتى متناقضة . كما ترتبط المعرفة أيضا بالمعطيات الخارجية وإمكانية استعمالها وتحويله ا إلى معلومات مقبولة ويمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقا من اجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط ولكن أيضا الهيكل وأسلوب الحصول عليها.

2- المهارة *Savoir faire*: القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيورة وأهداف محددة مسبقا . لا تلغي هذه المهارة المعرفة لكن ليست شرط ضروري لتفسير المبررات في كيفية نجاح حركة اليد. وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها.

3- الاستعداد *Savoir être*: قدرة الفرد على تنفيذ المهام ممارسة كفاءته بتفوق فهي ترتبط بحوية وإرادة الفرد وتحفزه لتأدية مهامه بأحسن ما يستطيع.

2- الاطار التطبيقي للدراسة

بعد التطرق لماهية متغيرات الدراسة وأبعادها سيتم تناول المنهجية المتبعة ووصف خصائص العينة، بالإضافة إلى اختبار فرضية الدراسة وتحليل نتائجها.

1-2-1- منهجية الدراسة ووصف العينة

سنتناول في هذا الجزء المنهج العلمي المستخدم في الدراسة الميدانية والأدوات التي استعين بها في جمع المعلومات، بالإضافة إلى التعريف بمجتمع وعينة الدراسة ووصف أهم خصائصها، والأداة البحثية المستخدمة في جمع البيانات.

1-2-1-1- منهجية وأدوات الدراسة

تتطلب كل دراسة منهجا علميا وأدوات بحثية تمكن من الوصول إلى الأهداف التي تم وضعها عند البداية، وهذا ما سيتم تناوله في هذا المطلب.

1-2-1-1-1- منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي لاستخدامه في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة في ذلك، فهو لا يهدف فقط إلى جمع البيانات والمعلومات وتبويبها وعرضها بل إنه يشتمل كذلك على تحليل دقيق لهذه البيانات والمعلومات وتفسير عميق لها وسير لأغوارها من أجل استخلاص الحقائق والتعميمات الجديدة التي تسهم في تراكم وتقديم المعرفة الإنسانية¹².

أما مصادر البيانات الأولية المتعلقة بالدراسة الميدانية فتمثلت في الاستمارة، وتعتبر الاستمارة أحد أهم الأدوات التي تختص بجمع البيانات الأولية، ولهذا تم الاعتماد عليها من أجل تحديد أهم المعارف والكفاءات البشرية لجامعة المسيلة وفي ما يلي نتطرق إلى الآلية التي تم بها تصميم الاستمارة، إضافة إلى مدى صدقها وثباتها.

2-1-1-2- تصميم وتحكيم الاستبيان

أولاً: تصميم الاستمارة

من أجل اختبار فرضيات البحث فقد تم تصميم الاستبيان بشكل يتلاءم ومتغيرات الدراسة، فقد اعتمدنا على المعلومات الواردة في الأدبيات المتوفرة في الجانب النظري وصياغتها على شكل عبارات تدرج ضمن أسئلة محددة بالإضافة إلى الاسترشاد ببعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

وتم تقسيم الاستمارة إلى قسمين كالتالي :

القسم الأول: يحتوي على المعلومات الشخصية لعينة الدراسة والتي تتعلق ببيانات المبحوثين، حيث تشتمل بيانات الأفراد على الخبرة المهنية و المنصب الوظيفي والمؤهل العلمي.

القسم الثاني: يتكون من محورين أساسيين هما:

✓ حيث يتناول المحور الأول أهم عمليات إدارة المعرفة أما المحور الثاني فيتضمن ابعاد الكفاءة البشرية.

والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02): أقسام ومحاور الاستمارة

أقسام الاستبيان	عنوان القسم	محاور كل قسم		عدد
		الرقم	عنوان المحور	البنود
القسم الأول	معلومات شخصية	1/1	معلومات شخصية	3
		2/1	عمليات إدارة المعرفة	19
القسم الثاني	محاور الاستبيان	2/2	أبعاد الكفاءة البشرية	16
		مجموع البنود		

المصدر: من تلخيص الباحثين

كما تم الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي في القسم الثاني لاختبار الفرضيات ومن ثم الإجابة على إشكالية البحث، وذلك وفق ما يلي:

الجدول رقم (03): سلم ريكارت الخماسي

درجة الموافقة	1	2	3	4	5
الوزن المرجح	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
المجال	1 - 1.8	1.8 - 2.6	2.6 - 3.4	3.4 - 4.2	4.2 - 5

المصدر: من إعداد الباحثين

دور إدارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية من منظور عينة من إداريي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة- الجزائر -

ثانيا: صدق الاستمارة

لقد قمنا بعرض الاستبيان بما يحتويه من محاور على مجموعة من المحكمين، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد. وبناء على الملاحظات والتوجيهات التي أقرها المحكمون تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين لتكون الاستمارة في صورتها النهائية.

ثالثا: ثبات الاستمارة

حتى نتأكد من ثبات الاستبيان ومحاوره واختبار صلاحيته تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

الجدول رقم (04): صدق الاستبيان

الرقم	المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
1	عمليات ادارة المعرفة.	0.905	0.951
2	كفاءة الموارد البشرية	0.934	0.966

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

من خلال الجدول نجد أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من الحد الأدنى (0.6) في جميع محاور الاستبيان، مما يدل على ثبات أداة الدراسة، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة تمتاز بالثبات في جميع فقراتها، وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

2-1-1-3-الاساليب الإحصائية المستخدمة

لقد قمنا باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS22 لإجراء التحليل الإحصائي، وذلك لاختبار فرضية الدراسة، حيث تمت الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات المقياس المستخدم

- التكرارات والنسب المئوية: لبيان وصف خصائص مفردات العينة.

- المتوسط الحسابي: لعرض متوسطات متغيرات الدراسة.

- الانحراف المعياري: لمعرفة درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

- معامل الاختلاف: لإجراء المقارنة بين عبارات كل محور وترتيبها حسب أهميتها

- اختبار شيبورويلك: لمعرفة طبيعة توزيع بيانات الاستمارة ومدى معلومتها، ويستخدم عندما يكون حجم العينة أقل من 50

- معامل الارتباط: يستخدم هذا المعامل لمعرفة درجة ثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي.

- معادلة الانحدار: لدراسة مدى اسهام ادارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية.

2-1-2- التعريف بمجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في الاطارات العاملة بجامعة المسيلة، حيث تم استهداف العميد ونوابه ورؤساء الأقسام ومساعديهم وايضا مسؤولي التخصصات ومسؤولي الشعب، وتم استرجاع 42 استمارة من أصل 50.

يمكن تلخيص خصائص عينة الدراسة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (05): خصائص عينة الدراسة

الرقم	المتغيرات	العبارات	النسبة	التكرار
01	الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	21.4	9
		من 6 سنوات إلى 10 سنوات	47.6	20
		من 11 سنة إلى 15 سنة	16.07	7
		أكثر من 15 سنة	14.03	6
02	المنصب الوظيفي	عميد كلية	7.1	3
		نائب عميد	11.9	5
		رئيس قسم	23.8	10
		نائب رئيس قسم	33.3	14
		مسؤول تخصص	7.1	3
		مسؤول شعبة	4.8	2
		وظيفة أخرى	11.9	5
03	المؤهل العلمي	ماجستير	40.5	17
		دكتوراه	45.2	19
		آخر	14.3	6
مجموع العينة		100	42	

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

أ- توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

من خلال الجدول أعلاه نجد أن توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية أن نسبة 21.4% للذين بلغت سنوات الخبرة لديهم أقل من 5 سنوات، والذين تتراوح خبرتهم من 6 إلى 10 سنوات نسبتهم 47.6%، ونسبة المستجوبين الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم من 11 إلى 15 سنة هي 16.7%، أما الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم أكثر من 15 سنة فنسبتهم هي 14.3%. مما يدل على أن الجامعة محل الدراسة تتوفر على كفاءات بشرية لها خبرات تفوق 70% من الذين تجاوزوا أكثر من 5 سنوات عمل.

ب- توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي:

توضح نتائج الجدول أعلاه أن نسبة منصب نائب رئيس قسم قد بلغت أعلى نسبة 33.3%، يليه منصب رئيس قسم بنسبة 23.8%، ثم يليه منصب نائب عميد كلية ووظائف أخرى بنسبة 11.9%، بعدها نسبة 7.1% لكل من منصب العميد ومسؤول تخصص، وأخيرا نسبة 4.8% لمسؤول شعبة.

ج- توزيع العينة حسب المؤهل العلمي:

توضح نتائج الجدول أعلاه أن حاملي شهادة الدكتوراه هم الفئة الغالبة على باقي فئات العينة بنسبة 45.2% من المستجوبين، ثم تليها فئة حاملي شهادة الماجستير بنسبة 40.5% من أفراد العينة المستجوبة، ثم تليها فئة حاملي شهادات أخرى بنسبة 14.3%.

2-2- اختبار فرضيات الدراسة وتحليل نتائجها

سنحاول في هذا المبحث اختبار فرضيات الدراسة بمستوى ثقة 95% أي بمستوى دلالة 5%، وسيتم أولاً اختبار مدى إتباع البيانات المتعلقة بالمتغير التابع للتوزيع الطبيعي للتحقق من توفر شروط استخدام الانحدار في اختبار فرضية الدراسة، علماً أن فرضية العدم تتضمن عدم إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي وذلك عندما تكون مستوى الدلالة المحسوبة أقل من 0.05 في حين أن الفرضية البديلة تتضمن إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي. وفيما يلي اختبار معلمية بيانات المتغير التابع:

الجدول رقم (06): معلمية بيانات المتغير التابع

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MEANY	.112	42	.200 [*]	.956	42	.105

*. This is a lowerbound of the truesignificance.

a. LillieforsSignificance Correction

المصدر: اعتماداً على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

يتضح من الجدول السابق حسب اختبار شبيرو ويلك أن قيمة مستوى الدلالة sig هي 0.105 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فإن بيانات المتغير التابع (الكفاءة البشرية) تتبع التوزيع الطبيعي.

2-2-1- اختبار فرضية الدراسة

تتضمن فرضية الدراسة ما يلي:

تسهم إدارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية فقد تم الاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي المتعدد، حيث أسفرت نتائج برمجية SPSS على ما يلي:

الجدول رقم (07): معامل الارتباط ومعامل التحديد

Model Summary^b

Mode	R	Adjusted R	Std. Error of
1	Square	Square	the Estimate
1	.714 ^a	.510	.458
			.486

a. Predictors: (Constant), MEAND, MEANB, MEANC, MEANA

b. Dependent Variable: MEANY

المصدر: اعتماداً على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.714 وهي تعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين كل من إدارة المعرفة والكفاءة البشرية.

أما قيمة التحديد R^2 فقد بلغت 0.509 أي أن تأثير إدارة المعرفة على تحسين كفاءة المورد البشري ستفسر ما نسبته 50.9% من خلال النموذج المعتمد في الدراسة، أما 40.1% فإنها تعزى لمتغيرات أخرى.

الجدول رقم (08): جدول تحليل التباين

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.121	4	2.280	9.644	.000 ^b
Residual	8.748	37	.236		
Total	17.869	41			

a. Dependent Variable: MEANY

b. Predictors: (Constant), MEAND, MEANB, MEANC, MEANA

المصدر: اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

الجدول رقم (09): جدول المعاملات

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.203	.475		2.533	.016
MEANA	.280	.159	.311	1.763	.086
MEANB	-.016	.146	-.017	-.110	.913
MEANC	.092	.149	.087	.619	.540
MEAND	.355	.132	.426	2.686	.011

a. Dependent Variable: MEANY

المصدر: اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة فيشر بلغت 9.644 عند مستوى دلالة 0.000 (sig) وهي أقل من 0.05 مما يؤكد صلاحية النموذج ووجود أثر لعمليات إدارة المعرفة في تحسين الكفاءة البشرية بالكلية محل الدراسة وبالتالي نقبل الفرضية المتضمنة لما يلي:

تسهم إدارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

2-2-2- تحليل نتائج اختبار الفرضية

من أجل تحليل النتائج المتوصل إليها نقوم بتلخيص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة وأبعادها في الجدول الموالي:

دور إدارة المعرفة في تحسين كفاءة الموارد البشرية من منظور عينة من إداريي كلية العلوم الاقتصادية
بجامعة المسيلة- الجزائر -

الجدول رقم (10): متوسطات وانحرافات متغيرات الدراسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	درجة الموافقة	الترتيب
توليد المعرفة	3.11	0.734	23.60	موافق إلى حد ما	3
تخزين المعرفة	3.60	0.694	19.27	موافق	2
توزيع المعرفة	3.36	0.626	18.63	موافق إلى حد ما	1
تطبيق المعرفة	2.81	0.792	28.18	موافق إلى حد ما	4
المتوسط العام لإدارة المعرفة	3.20	0.581	/		
متوسط كفاءة المورد البشري	3.32	0.660			

المصدر: من إعداد الباحثين. بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج الجدول السابق إلى ما يلي: أن جميع عمليات إدارة المعرفة كانت متوسطاتها الحسابية تقع ضمن درجة موافق إلى حد ما، أي أنها لم تعدد مجال القيمة المتوسطة ماعدا العملية المتعلقة بتخزين المعرفة والتي كانت درجتها ضمن المجال الأكثر من المتوسط أي أنها قوية 3.60، ولكن بالنظر إلى قيمة انحرافها المعياري 0.694 ومعامل الاختلاف 19.27 فإنها تشهد تراجعاً من حيث الترتيب بعد عملية توزيع المعرفة والتي بلغت قيمة معامل الاختلاف 18.63 فقط .

كما أن إجابات مفردات العينة تشير إلى تدني قيمة المتوسط الحسابي لتطبيق المعرفة، حيث كانت قيمتها 2.81، وهي أقل من قيمة المتوسط المعياري 3، مما يؤكد عدم اهتمام إدارة الكلية بهذه العملية رغم أهميتها ضمن باقي العمليات الأخرى. أما قيمة المتوسط الحسابي لعملية توليد المعرفة فهي متدنية إلى حد ما، حيث بلغت قيمتها 3.11، وهي قريبة جداً من قيمة المتوسط المعياري 3، كما أنها تقع ضمن الحد الأدنى من المدى المتوسط.

فقيم المتوسطات الحسابية لمعظم ابعاد عمليات إدارة المعرفة لم ترتق إلى الدرجة المطلوبة والتي تضمن من حلها الكلية الاستغلال الأمثل للمعارف المتاحة، أو التي يمكن الحصول عليها واستغلالها بما يخدم أهدافها. وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط العام لعمليات إدارة المعرفة، حيث بلغت 3.20 فقط، وهي قيمة متدنية لم ترتق أيضاً إلى درجة الموافقة المطلوبة.

ومن جهة أخرى نجد القيمة المنخفضة لمتغير الكفاءات البشرية، حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي 3.32، وهي الأخرى لم تتجاوز المدى المتوسط، مما يشير إلى الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة لا تتمتع بالكفاءة الكافية.

وهذا ما تؤكد قيمة الارتباط القوية المتحصل عليها في الجدول رقم (07)، حيث بلغت 0.714، فتدني مستويات عمليات إدارة المعرفة كان له الأثر الكبير في تدني مستوى كفاءة الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة.

خاتمة:

بعد تناولنا لمفهوم إدارة المعرفة ومختلف عملياتها، وماهية كفاءة المورد البشري وأبعاده في الجانب النظري، وبعد اختبار فرضية الدراسة بالاعتماد على أسلوب الانحدار، تم التوصل إلى أن إدارة المعرفة تسهم بشكل كلي عن طريق عملياتها في تحسين كفاءة المورد البشري بالكلية محل الدراسة، وأن العلاقة بين كل من إدارة المعرفة وكفاءة المورد البشري كانت قوية، مما يؤكد صحة فرضية الدراسة، وذلك بالرغم من أن اتجاهات إجابات مفردات العينة المتعلقة بكل عملية من عمليات إدارة المعرفة أو كفاءة المورد البشري لم تتجاوز درجة الموافقة.

ومن أجل معالجة النقائص التي تعاني من الكلية محل الدراسة في هذا الجانب فإننا نقوم بتقديم الاقتراحات التالية:

- تشكيل فرق عمل متخصصة للتعليم المعرفي.
- اعتماد الإدارة على التعلم التنظيمي في توليد المعرفة.
- توليد المعارف من اصحاب المصالح (أطراف خارجية، هيئات حكومية...).
- الحرص على توفير شبكة خارجية (الإكسترنات) لنقل وتوزيع المعرفة على مختلف الشركاء.
- اعتماد مقاييس ومؤشرات مدروسة يتم من خلالها قياس مدى تطبيق المعرفة.
- توفير فرق متخصصة لتطبيق المعرفة.
- العمل على مقارنة المعارف المطبقة على ما هو مخطط له وفقا لتغذية العكسية.
- تقييم القدرات لمعرفة الاحتياجات المستقبلية.
- استقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك مؤهلات علمية.
- اعتماد أساليب تحفيزية لاستقطاب الكفاءات الجيدة من سوق العمل.

الإحالات والمراجع:

- ¹ د. هيثم علي حجازي، 2005، إدارة المعرفة: مدخل نظري، لبنان-بيروت، الاهلية للنشر والتوزيع، ص 21.
- ² Noémie GLORIEUX et Emilie MEUNIER, Année universitaire 2007-2008, **Knowledge Management**, Université de Lille 3, UFR IDIST, , p7.
- ³ محمد زرقون والحاج عرابية، ديسمبر، 2014، اثر ادارة المعرفة على الاداء في المؤسسة الاقتصادية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 1، الجزائر، ص 122.
- ⁴ Alan Frost, Knowledge Management Definition, <http://www.knowledge-management-tools.net/knowledge-management-definition.html>
- ⁵ حمزة بعلي، 2016، دور تكنولوجيا المعلومات المساندة لإدارة المعرفة في خلق ميزة تنافسية، اطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 18.
- ⁶ عبد الرحمن الجاموس، 2013، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال، عمان، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ص 107 - 126. بتصرف
- ⁷ ثابتي الحبيب وابن عبو الجيلالي، 2009، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية: دعائم النجاح الاساسية لمؤسسات الالفية الثالثة، دار النشر، ص 113.
- ⁸ Kathleen Donaher and others, November 2007, **The Human Capital Competencies Inventory for Developing Nurse Managers**, The Journal of Continuing Education in Nursing, p1
- ⁹ مصنوعة احمد، 2012، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز التنافسية للمنتج التأميني، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي السابع حول الصناعة التامينية، الجزائر، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، ص 6.
- ¹⁰ اسماعيل حجازي، 2005، مصفوفة الاستشارات ببوسطن كأداة لمتابعة المسار الاحترافي وتقييم الكفاءات، مداخلة ضمن الملتقى العلمي الدولي حول الاداء المتميز للمنظمات والحكومات، الجزائر، جامعة ورقلة، ص 120.
- ¹¹ الحاج مداح العرابي، ديسمبر 2011، البعد الاستراتيجي للموارد والكفاءات البشرية في إستراتيجية المؤسسة، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي الخامس حول : راس المال الفكري ومنظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، الجزائر، جامعة الشلف، ص 5.
- ¹² ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، 2010، أساليب البحث العلمي، ط 4، دار صفاء، عمان، الأردن، ص 66-67.