

دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري في قطاع التعليم العالي

دراسة حالة (أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة)

Knowledge management's role in improving the performance of the human resource in the higher education sector

Case study (faculty members of the Faculty of Economics, Commerce and Management Sciences at The University of Biskra)

ط.د. حسناوي عائشة¹، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر)، aicha.hasnaoui69@gmail.com

د. دريدي أحلام / مختبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

ahlem.dridi@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2022/06/16

تاريخ القبول: 2022/05/30

تاريخ الإرسال: 2021/10/07

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري في قطاع التعليم العالي مع التركيز على أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، وذلك من خلال التعرف على أهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بكل من إدارة المعرفة وأداء المورد البشري في قطاع التعليم العالي. توصلت الدراسة إلى وجود دور لأبعاد إدارة المعرفة على التوالي (التوزيع ثم التخزين ثم اكتساب وتوليد وفي المرتبة الأخيرة تطبيق المعرفة) في تحسين أداء المورد البشري في قطاع التعليم العالي، في الأخير تقترح الدراسة أن تولي الجامعة الأساتذة المميزين والذين يمتلكون خبرات ومعارف كبيرة أهمية أوسع وأن تعمل على الاحتفاظ بهم ومنحهم التحفيزات المادية والمعنوية التي يستحقونها.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، المورد البشري، أداء المورد البشري، تحسين أداء المورد البشري، قطاع التعليم العالي.

تصنيف JEL : L53 ; L78 ; M00.

Abstract:

This study aims to identify the role of knowledge management in improving the performance of the human resource of the higher education sector with a focus on the faculty of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences of the University of Biskra, by addressing the most important basic concepts related to both knowledge management and the performance of the human resource in the higher education sector.

the study found a role for the dimensions of knowledge management respectively (distribution, storage, acquisition, generation and, last place, application of knowledge) in improving the application of knowledge) The performance of the human resource in the higher education sector, in the end the study suggests that the university give distinguished professors with great experience and knowledge greater importance and work to retain them and give them the material and moral incentives they deserve.

Keywords: Knowledge management, human resource, human resource performance, improving the performance of the human resource, higher education sector.

Jel Classification Codes : L53 ; L78 ; M00.

¹ المؤلف المرسل: حسناوي عائشة، الإيميل: aicha.hasnaoui69@gmail.com

I - تمهيد :

تعتبر إدارة المعرفة وأداء المورد البشري اليوم من أكثر المواضيع أهمية، ففي عصر العولمة والمعلومات الذي نعيشه اليوم أصبحت المعرفة تشكل ركيزة أساسية بل وميزة تنافسية؛ الأمر الذي جعل مجال تطبيق إدارة المعرفة مجالاً واسعاً حيث لا يكاد يخلو نظام مؤسساتي من تطبيق هذه الأخيرة فيه نظراً للأهمية البالغة والدور الفعال الذي تؤديه من خلال تفعيل تطبيقها؛ كذلك هو الأمر بالنسبة لقطاع التعليم العالي. لأداء المورد البشري مكانة رئيسية في مختلف المؤسسات كونه يعتبر أساس كل مؤسسة ودعم أساسية فيها حيث تسعى كل منها للاهتمام بهذا العنصر وفعاليتته والنهوض بمستوياته وتحسينها وتعتبره مقياساً لاستمرارها ونجاحها، تبرز العلاقة بين كل من هذين المفهومين بصفة خاصة في قطاع التعليم العالي وهذا بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لهذا القطاع الذي يركز في العموم على كلا من المعرفة والمورد البشري، كما تجدر الإشارة إلى دورها الفعال في تحسين أداء مخرجاته سواء أفراد كانت أم أعمال، ونجد أن كل فرد في هذا القطاع يستفيد من قيمة مضافة تبرز على مستوى أدائه في مؤسسته ونضيف إلى ذلك مستويات مخرجاته البحثية التي تعكس مستوى أداء نخبها سواء كان ذلك بين أعضاء القطاع في حد ذاته أو بين مختلف القطاعات ومن هنا يمكننا طرح إشكالية الدراسة كما يلي:

1.I - إشكالية البحث:

ما هو دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة ؟
هذه الإشكالية تنبثق منها مجموعة من التساؤلات الفرعية المتمثلة في:

- هل هناك دور لاكتساب وتوليد المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس لقطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة ؟
- هل هناك دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة ؟
- هل هناك دور لتوزيع المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة ؟
- هل هناك دور لتطبيق المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة ؟

2.I - فرضيات البحث:

كإجابة أولية للتساؤلات التي تطرحها الدراسة ننتقل من الفرضيات الصفرية والبدلية الموضحة أدناه.

1. 2.I. الفرضية الرئيسية.

- H_0 لا يوجد دور لإدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H_1 يوجد دور لإدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

2.2.I. الفرضيات الفرعية.

- H₀₁ لا يوجد دور لاكتساب وتوليد المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H₁₁ يوجد دور لاكتساب وتوليد المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H₀₂ لا يوجد دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H₁₂ يوجد دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H₀₃ لا يوجد دور لتوزيع المعرفة لتحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H₁₃ يوجد دور لتوزيع المعرفة لتحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H₀₄ لا يوجد دور لتطبيق المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.
- H₁₄ يوجد دور لتطبيق المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

3.I. - أهداف البحث:

- إبراز المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- التوصل إلى نتائج تبرز العلاقة من خلال الربط بين إدارة المعرفة وأداء المورد البشري في مجال التعليم العالي.
- تقديم توصيات من شأنها المساعدة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة من أجل تحسين مستوى تطبيقها في إطار تحسين الأداء خاصة في مجال قطاع التعليم العالي.

4.I. - أهمية البحث:

- توضيح الأهمية المتزايدة لإدارة المعرفة من حيث بناء وتطوير المعرفة وبالأخص في مجال التعليم العالي.
- إبراز العلاقة المباشرة بين كل من إدارة المعرفة وتحسين أداء المورد البشري.

- تقديم دراسة ميدانية تبرز العلاقة بين كل من إدارة المعرفة والأداء البشري في إطار مؤسسات قطاع التعليم العالي.

5.1 - الدراسات السابقة:

- توفيق صراع، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03، 2013 / 2014، هدفت الدراسة إلى توضيح أثر تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق الجودة التعليمية في الكلية محل الدراسة وإبراز الحاجة إلى المعرفة وكيفية إدارتها وتطبيق عملياتها في المنظمة التعليمية وكذا محاولة الوقوف على التحديات والمشاكل التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر، توصل الباحث من خلال دراسته إلى مجموعة من النتائج من بينها أن المعرفة تعتبر المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق الميزة والإبداع وأنها تعد أهم المدخلات الإدارية كما أن تطبيقها يستلزم عدة متطلبات كالموارد البشرية المؤهلة وأن إدارة المعرفة في التعليم العالي تعني جميع الأنشطة والممارسات الهادفة التي تربط بين الأفراد وبين مختلف المستويات والإدارات بالمنظمة التعليمية.

- حمود حيمر، تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة " دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 2017 / 2018 هدفت الدراسة إلى معرفة مستويات كفاءة الموارد البشرية العامة بالمؤسسات الجزائرية والوقوف على واقع تنمية الكفاءات بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية وكذا التعرف على مدى المساهمة الفعلية لتنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ومعرفة مدى مساهمة برامج تنمية الكفاءات في رفع مستويات كفاءة الموارد البشرية وإعاققة تحسين أدائها بالمؤسسات الجزائرية بالإضافة إلى محاولة تقديم اقتراحات من شأنها مساعدة مدراء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية على تحسين أدائها، خلص الباحث من خلال دراسته إلى مجموعة من النتائج أهمها أن تنمية الكفاءات تعد نتيجة حتمية للتطورات التي عرفتها إدارة الموارد البشرية فهو لا يختلف عن أي عامل من عوامل الإنتاج المادية الأخرى، ضرورة التوجه إلى الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره ورقة رابحة في المؤسسات بالتالي برزت ضرورة تنمية الكفاءات واللجوء إليه لتحقيق مستويات الأداء المرجوة.

II- الإطار النظري للدراسة:

سنحاول من خلال هذا العنصر التعريف بالمتغيرات محل الدراسة والإحاطة بمختلف المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة ونعمل على توضيحها.

II-1- ماهية إدارة المعرفة.

تعتبر إدارة المعرفة أحد أبرز المفاهيم التي تتبناها المؤسسات اليوم؛ وهذا بالنظر إلى أهميتها البالغة لما تحققة لها من تميز وفعالية في الأداء وتحقيق الأهداف، كما أنها تعتبر من بين المفاهيم المركبة فهي تجمع بين

متغيرين أساسيين الإدارة والمعرفة، هذا المفهوم إدارة المعرفة يحمل في طياته العديد من العناصر والمفاهيم المتداخلة والمتكاملة والتي سنعمل على توضيحها والتعريف بها من خلال ما يلي.

- تعريف إدارة المعرفة: تتعدد التعاريف التي قدمها الباحثون والمجتهدون في هذا المجال نذكر منها ما يلي:

- تعرف إدارة المعرفة على أنها " الإدارة التي تهتم بتحديد المعلومات والمعارف اللازمة للمنشأة والحصول عليها من مختلف مصادرها وحفظها وتخزينها وتطويرها وزيادتها ". (الطاهر، 2010، صفحة 41)

- يمكن القول أن إدارة المعرفة هي " مجموعة من الخطوات المنظمة التي تتبعها المؤسسة من أجل الحصول على المعرفة وتطويرها واستغلالها بأحسن طريقة تحقق لها مصالحها وأهدافها ".

- أهمية إدارة المعرفة: تعتبر إدارة المعرفة من أبرز العمليات المتبعة في المؤسسات وهذا بالنظر إلى أهميتها البالغة والتي يمكن أن تلخص في ما يلي: (الصالح، 2011، الصفحات 82 - 83)

- تظهر أهمية إدارة المعرفة بالنسبة للمؤسسة في الأهداف التي تسعى المؤسسة نحو تحقيقها والتي لعل أهمها يتمثل في توفير المعرفة للمؤسسة بشكل دائم والقيام بترجمتها إلى سلوك عملي يخدم أهدافها محققة لها الكفاءة والفعالية من خلال تخطيط جهود المعرفة وكذا تنظيمها بطريقة تسمح لها بتحقيق الأهداف الإستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة، المساهمة في إزالة القيود وإعادة الهيكلة التي تساعد في التطوير والتغيير لمواكبة متطلبات البيئة بجميع أنواعها.

- تسمح إدارة المعرفة بزيادة عوائد المؤسسة ورضا العاملين وولائهم تجاهها كما أنها تسمح بتحسين موقفها التنافسي وهذا من خلال التركيز على الجهود الغير ملموسة وصعبة القياس والتي تظهر نتائجها على المدى الطويل.

- عمليات إدارة المعرفة: تتعدد مساهمات الباحثين في هذا الإطار والملاحظ أنه لم يوجد توافق بين ما قدمه الباحثون في عدد وتسمية وترتيب هذه المراحل، نذكر من بين هذه المساهمات التصنيف الآتي :

• إكتساب وتوليد المعرفة: هي مجموعة من العمليات التي تشمل أو تتضمن كل من أسر، شراء، امتصاص، إبتكار، إكتساب، خلق المعرفة من مصادرها المختلفة كالخبراء والمختصين ومراكز المعرفة والمنافسون والعملاء وقواعد البيانات والوثائق والعقول وغيرها، من خلال استخدام العديد من الوسائل والطرق والأدوات من المشاركة في ورشات العمل والمحاضرات والتدريب والتعلم. (المدلل، 2012، صفحة 36).

• تخزين المعرفة: تعتبر عملية بالغة الأهمية فإلى جانب إنشاء واكتساب المعرفة فإنه لا بد من حفظها بشكل لائق حتى يتم الوصول إليها عند حاجتها في وقت لاحق وهو الأمر الذي يسمح باستخدامها أكثر من مرة وتشكل هذه العملية من إلتقاط، نسخ، تفسير... الخ. (Ikenwe, 2018, p 31).

• توزيع المعرفة: تتجسد في القدرة على إيصال المعرفة لكل نقاط العمل وذلك عن طريق الاستخدام والمشاركة وتبادل الأفكار والخبرات والمهارات باستخدام نظم الاتصال الرسمية هذا فيما يخص المعرفة الصريحة، أما بالنسبة للمعرفة الضمنية أي تلك التي تبنى في تفكير المستخدمين فهي في حاجة إلى إعداد

مخطط لنشرها ومشاركتها بين الأفراد حتى لا تفقدها المؤسسة وتتمكن من الاستفادة منها. (فريد، 2011، صفحة 04)

• **تطبيق المعرفة:** تتجلى أهمية إدارة المعرفة ويبرز دورها الفعال بشكل مباشر في أداء المؤسسة وهذا عند استخدامها في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام من خلال تطبيق المعارف المتوفرة والعمليات المستخدمة في اكتشاف المزيد منها والتقاطها وحفظها، كلما كانت المراحل التي تسبق عملية التطبيق أدق وأصح كان اتخاذ القرارات أكثر فعالية من حيث محاولة تطبيق القرارات الصحيحة في الوقت والمكان المناسبين والطريقة الأصح للاستفادة منها ساعية في إطار ذلك إلى الإشراف والتوجيه الأمثل، لا يتم نقل هذه المعارف صراحة وإنما ضمناً مما يسمح بالسير الحسن لعمليات المؤسسات والتخلص من العمليات الروتينية لاختصار الوقت والجهد وتحسين سير العمل وأداء العاملين بالمؤسسات. (طيطي، 2010، صفحة 106)

II-2- مفهوم أداء المورد البشري.

يعبر الأداء البشري وبصورة مباشرة عن الجهود المبذولة نحو تحقيق نتيجة المؤسسة ومستواها الذي تسعى وتهدف للوصول إليه، كما يعكس مدى تحملها واستمراريتها في المجال وقدرتها على التكيف مع مختلف الظروف التي يفرضها المحيط وطبيعة نشاطها بناء على ما تملكه هذه المؤسسات من طاقات ومهارات بشرية.

- تعريف أداء المورد البشري: توجد عدة تعريفات نذكر من بينها ما يلي:
- يعرف على أنه " مفهوم يأخذ جوانب عدة وفقاً لبعده الأعمال فإنه يعبر عن ربحية الشركة أو السهم، كما يعبر عن الإجراءات المتخذة لتحقيق هدف الاستدامة وفقاً للبعد الإستراتيجي، البحث عن الحلول وفق زوايا متعددة من حيث بعد التنافسية". (Gonzalez-Feliu, Les indicateurs de performance, 2015)
- في تعريف آخر ورد أنه " مفهوم يتوافق مع تحقيق الأهداف والنتائج المتوقعة ليس كذلك فقط بل وخلق قيمة وهو الأمر الذي يرتبط بالضرورة بزيادة الأرباح". (SIMON, 2012, P 09)
- يمكن القول أن أداء المورد البشري هو "نتاج الجهد المبذول من طرف الفرد في المؤسسة فكراً كان أو عضلياً من أجل تحقيق المهام المسطرة مسبقاً والذي يؤثر بصورة مباشرة على مكانة المؤسسة تطورها ونموها".
- محددات أداء المورد البشري: لعل الهدف الأساسي لأي مؤسسة كانت هو زيادة إنتاجها وتطويره، الأمر الذي لا يتحقق إلا من خلال الأداء الأفضل والأمثل لأفرادها والذي يعتبر نتيجة العلاقة المتداخلة بين كل من العناصر التالية:

- **الجهد:** وهو القوة التي تحرك الفرد لأداء مهامه، يبين قوة الرغبة والحماس في الأداء والتي تنعكس في درجة الجهد المبذول ومثابرتة واستمراره في الأداء. (بويرطخ، 2011 / 2012، صفحة 10)

- **الإدراك:** وهو بمثابة تصور للفرد عن عمله وانطباعه حول السلوك والأنشطة المكونة له والطريقة الواجب إتباعها في أداء مهامه والمؤثرات في محيطه؛ يترجمها في شكل معلومات تتمثل في توجيهات يحاول من خلالها إدراك دوره في العمل بشكل إيجابي؛ حيث يكون الفرد على دراية تامة بمدى ضرورة التزامه بالقوانين

واللوائح المنظمة لعمله واحترام أوقات العمل والمدة الزمنية اللازمة لإنجاز مهامه في ظل ظروف عمل ملائمة. (بن رحمون، 2013 / 2014، الصفحات 73 - 74)

- القدرة: والتي تعرف على أنها الاستعداد والقدرات الذهنية والبدنية لأداء مهام متعددة. (القحمانى، 2015، صفحة 81)

- العوامل البيئية: توجد بعض العوامل الخارجة عن نطاق سيطرة الفرد والتي بإمكانها التأثير على مستوى أدائه، يمكن أن نذكر من بينها (الظروف المادية، الإضاءة، الضوضاء، ترتيب الآلات، حرارة الأجهزة، التعليم، السياسات، التصميم التنظيمي، التدريب، الحظ والصدفة...)، في إطار ذلك تتحدد أهم وأكبر مسؤوليات الإدارة بالقيام بتوفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين وتأمين بيئة عمل مدعمة تقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى قدر ممكن. (يخلف، 2006 / 2007، صفحة 12)

II-3- تحسين أداء المورد البشري.

يعتبر تحسين أداء المورد البشري غاية جوهرية لكل مؤسسة أيا كان نوعها وطبيعة نشاطها وهذا لما يمثله هذا الأخير من مكانة أساسية ودور رئيسي من حيث تحقيق النتائج والأهداف والغايات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها ومن ثم ضرورة الاهتمام بترقية أدائه وتعزيز ودعم سبل تحقيق ذلك.

- تعريف تحسين أداء المورد البشري: تتعدد التعاريف والمساهمات في هذا الإطار والتي نذكر من بينها:
- يعرف على أنه " عملية تتطلب عادة في مضمونها تحديد المستوى المطلوب من الأداء وكذا قياس كل من المستوى الفعلي ثم تحديد مدى الفجوة الفاصلة بين كلاهما أي المستوى الفعلي والمستهدف منه وتحليل مدى تطوره، في الأخير يتم رسم برامج هادفة لسد هذه الفجوات بمعنى تحسين وتطوير الأداء. (شريفى، دولي، 2009، صفحة 05)

- أهمية تحسين أداء المورد البشري: يمكن أن نذكر من بينها ما يلي: (حيمر، 2017 / 2018، صفحة 127)

- تسمح عملية تحسين الأداء بتحقيق قيمة مضافة لكل من المورد البشري والمؤسسة في الوقت ذاته.
- تعتبر عملية تحسين أداء المورد البشري علاجا للخلل الموجود في مستوى الأداء الفعلي للمورد البشري في مؤسسته وضمانا لتحقيق الأداء المستهدف.
- تسمح عملية تحسن أداء المورد البشري بتحقيق قيادة فعالة له وتوفير متطلبات إدارتها.
- تساهم عملية تحسين أداء المورد البشري في توفير المتابعة الدائمة لتطورات أدائه في المؤسسة.

II-4- إدارة المعرفة وتحسين أداء المورد البشري في قطاع التعليم العالي.

تعتبر إدارة المعرفة من بين أهم المواضيع التي يتم معالجتها بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي اليوم وهذا نظرا للطبيعة الخاصة لنشاط هذه المؤسسات التي تركز بشكل أساسي على المعارف وبكل من العمليات المتعلقة بها من توليد، اكتساب، تخزين، نشر وجميع العمليات التي تتعلق بالمعرفة وهو ما سنحاول إيضاحه من خلال ما يلي.

- تعريف إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي: تتعدد التعاريف المطروحة في هذا المجال نذكر من بينها ما يلي:

- تعرف إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي على أنها " أسلوب أو منهج يمكن أفراد المؤسسة التعليمية من تطوير الممارسات الخاصة بجميع المعلومات ومشاركة المعارف لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة التعليمية ". (مانع، بوزيدي، 2018، صفحة 257)

- يمكن تعريفها على أنها " تلك العمليات التي تقوم بها المؤسسات الجامعية بما يضمن السير الحسن لكل العمليات المتعلقة بصناعة فكر المورد البشري الحامل للمعرفة الأكاديمية ".

- دور تطبيق إدارة المعرفة من حيث مهام أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

يعتبر عضو هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي، المحاضر، الأستاذ أهم موارد مؤسسات قطاع التعليم العالي كما هو الحال بالنسبة لباقي المؤسسات التعليمية الأخرى ويعود ذلك لعظمة دوره في العملية التعليمية، فهذه الهيئة التدريسية في قطاع التعليم العالي هي " جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث، الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي وتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو المجتمع بصورة عامة. (نمور، 2011 / 2012، صفحة 56)

نظرا لكون أعضاء هيئة التدريس يمثلون حجر الزاوية في مؤسسات التعليم العالي فإنه يتوجب على المؤسسات أن تقوم بتحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يقوموا بتأدية أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة. (الزطمة، 2011، صفحة 68)

يمكننا تلخيص ذلك في الدور الذي يتم تأديته تجاه طلبتهم من حيث طرق التدريس والإرشاد والتوجيه والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم وتسهيل عملية التعلم وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية؛ إضافة إلى أدائهم تجاه المؤسسة التي يعملون بها والتي تشمل المشاركة في الخطط والاجتماعات وشغل المناصب الإدارية واتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط المشتركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة، كما تجدر الإشارة أيضا إلى دورهم تجاه محيطهم والذي يشمل بطبيعة الحال خدمة المؤسسات ذات العلاقة بالمجتمع المحلي ونشر الثقافة، تقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع وكذا تفعيل أدوارها في خدمة الطلبة الجامعيين، والأهم من ذلك تأهيل عضو هيئة التدريس وتطويره ذاتيا من خلال الإطلاع والبحث والمشاركة في المؤتمرات وتنظيم الزيارات وحضور حلقات النقاش والدورات التدريبية وتبادل الزيارات مع زملاء الجامعات والكليات الأخرى، كما يتوجب الإشارة إلى أن كل هذه الأدوار سألفة الذكر تكمل بعضها البعض لتخرج بأحسن النتائج. (الزطمة، 2011، الصفحات 69 - 70)

- دور تطبيق إدارة المعرفة من حيث البحث العلمي في قطاع التعليم العالي. (الأصباشي، 2016، الصفحات 88 - 89)

يعتبر البحث العلمي نتاج تعاظم الجهود المبذولة لكل العناصر المادية منها وبالأخص البشرية بالنسبة لمؤسسات قطاع التعليم العالي، إذ تعمل كلها ساعية إلى النهوض بمستوى البحث العلمي وترقيته، تعكس الجامعات قوة وريادة الشعب والأمة من الناحية الثقافية والعلمية على اختلاف مراحل تطورها الاقتصادية والاجتماعية، حيث لم تعد رسالتها تقتصر على أهدافها التقليدية فقط من بحث وتدريس لتمتد بذلك إلى باقي

نواحي الحياة، الأمر الذي جعل من أهم واجبات الجامعات المعاصرة التفاعل مع المجتمع للبحث في حاجاته وتوفير متطلباته.

يمكن إيجاز الدور الذي تؤديه إدارة المعرفة المتعلق بجانب البحث العلمي في النقاط التالية:

- زيادة المنافسة والإستجابة للمنح البحثية وعقود وفرص إجراء البحوث التجارية.
 - توفير الوقت في عملية البحث نتيجة لسهولة الوصول إلى مصادر المعلومات وسهولة جمعها وتوفيرها بأسرع وقت ممكن.
 - تخفيض تكلفة مصاريف البحث نتيجة لتخفيض تكاليف المصاريف الإدارية.
 - تسهيل عملية البحث المشتركة بين التخصصات المتنوعة والمتداخلة.
- III الإطار التطبيقي للدراسة.

سنحاول من خلال ما يلي إعطاء صورة حقيقة عن موضوع الدراسة وهذا عن طريق معالجة البيانات التي تم جمعها بالاعتماد على أسلوب الاستبيان في المؤسسة محل الدراسة ومن ثم تحليلها معتمدين على البرنامج الإحصائي spss وإعطاء قراءة علمية للنتائج المتوصل إليها وتفسيرها.

III - 1- الإطار العام للدراسة.

سننتظر في ما يلي إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة كما سنعمل على توضيح المعلومات المتعلقة بكل من مجتمع وعينة الدراسة؛ الأدوات الإحصائية؛ المقياس المستخدم.

- التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة. (<http://univ-biskra.dz/index.php/en/34-universite/articles9/186-presentation-de-lumkb>) (2020 ،

يعود فتح مجال التكوين في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة إلى سنة 1991 حيث تم فتح قسم العلوم الاقتصادية في الموسم الجامعي 1991 – 1992 وقد كان قسما مستقلا كما قد كان أول قسم في العلوم الإنسانية، وبصودر المرسوم رقم: 89 / 397 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 الذي أوجد نظام الكليات أصبح قسم العلوم الاقتصادية مشكلا لكلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والتي تضم أيضا قسم علوم التسيير؛ قسم الحقوق، وفي السنة الجامعية 2004 – 2005 أصبح القسم تابعا لكلية العلوم الاقتصادية والتسيير بعد فصلها عن كلية الحقوق لتضم اليوم أربعة أقسام هي كالاتي:

- قسم العلوم الاقتصادية: و هو أول قسم تم إنشاؤه منذ 1991.
- قسم علوم التسيير: مع إقرار الكليات بالمرسوم 98 / 397 تأسس مع بداية الموسم 1999 / 1998 قسم علوم التسيير تابعا لكلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ثم لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير طبقا للمرسوم 297 / 03 ابتداء من سنة 2003 مع قسسي العلوم الاقتصادية والإعلام الآلي للتسيير.
- قسم العلوم التجارية: أنشئ هذا القسم سنة 2005 بمقتضى قرار مؤرخ في 20 أفريل 2005 والمتضمن إنشاء أقسام كلية العلوم الاقتصادية والتسيير.
- قسم سنة أولى جذع مشترك.

- أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة. وفقا لما تم نشره في موقع الكلية في 18 ديسمبر 2018 فإن عدد أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة قد بلغ: 195 أستاذ وأستاذة مصنفين حسب تخصصهم حيث بلغ عدد الأساتذة تخصص اقتصاد 85 أستاذ وأستاذة، في حين يبلغ عدد الأساتذة تخصص تسيير 77 أستاذ وأستاذة أما بالنسبة لتخصص التجارة فيضم 32 أستاذ وأستاذة ومن ضمنهم 3 أساتذة تخصص رياضيات. (<http://fsecg.univ-biskra.dz/index.php/ar>, 2020).
الجدول رقم (01): جدول يوضح توزيع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حسب أقسام الكلية.

الرتبة العلمية:	الجنس:
تخصص العلوم الاقتصادية:	
عدد الأساتذة برتبة أستاذ محاضر أ: 29 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 11 أستاذ.
	عدد الأساتذات: 8 أستاذات.
عدد الأساتذة برتبة أستاذ محاضر ب: 16 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 8 أستاذة.
	عدد الأساتذات: 11 أستاذة.
عدد الأساتذة برتبة أستاذ مساعد أ: 25 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 7 أستاذة.
	عدد الأساتذات: 18 أستاذة.
عدد الأساتذة برتبة أستاذ مساعد ب: 2 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: لا يوجد.
	عدد الأساتذات: 2 أستاذة.
عدد الأساتذة برتبة أستاذ: 13 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 11 أستاذ.
	عدد الأساتذات: 2 أستاذة.
تخصص علوم التسيير:	
عدد الأساتذة برتبة أستاذ محاضر أ: 24 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 10 أستاذة.
	عدد الأساتذات: 14 أستاذة.
عدد الأساتذة برتبة أستاذ محاضر ب: 16 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 4 أستاذة.
	عدد الأساتذات: 12 أستاذة.
عدد الأساتذة برتبة أستاذ مساعد أ: 30	عدد الأساتذة: 12 أستاذ.

عدد الأساتذة: 18 أستاذة.	أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 46 أستاذة.
عدد الأساتذة: لا يوجد.	عدد الأساتذة برتبة أستاذ مساعد ب: لا يوجد.	
عدد الأساتذة: لا يوجد.		
عدد الأساتذة: 5 أستاذة.	عدد الأساتذة برتبة أستاذ: 7 أستاذة وأستاذات.	
عدد الأساتذة: 2 أستاذة.		
تخصص علوم تجارية: من ضمنهم 3 أستاذات تخصص رياضيات برتبة أستاذ مساعد ب.		
عدد الأساتذة: 6 أستاذة.	عدد الأساتذة برتبة أستاذ محاضر أ: 13 أستاذ وأستاذة.	عدد الأساتذة: 12
عدد الأساتذة: 7 أستاذات.		
عدد الأساتذة: 1 أستاذ.	عدد الأساتذة برتبة أستاذ محاضر ب: 6 أستاذة وأستاذات.	
عدد الأساتذة: 5 أستاذات.		
عدد الأساتذة: 3 أستاذة.	عدد الأساتذة برتبة أستاذ مساعد أ: 6 أستاذة وأستاذات .	
عدد الأساتذة: 3 أستاذات .		عدد الأساتذة: 20
عدد الأساتذة: لا يوجد .	عدد الأساتذة برتبة أستاذ مساعد ب: 3 أستاذة وأستاذة.	
عدد الأساتذة: 3 أستاذات (تخصص رياضيات).		
عدد الأساتذة: 2 أستاذ.	عدد الأساتذة برتبة أستاذ: 4 أستاذة وأستاذات.	
عدد الأساتذة: 2 أستاذة.		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على موقع الكلية

<http://fsecsg.univ-biskra.dz/index.php/ar>

مجتمع وعينة الدراسة.

سنعمل من خلال ما يلي على توضيح كل من مجتمع وعينة الدراسة؛ طريقة اختيار العينة المعتمدة.

- مجتمع الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة يتحدد في جميع أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة والذين يبلغ عددهم 195 أستاذا وأستاذة.
 - عينة الدراسة : تم إرسال استبانة الدراسة إلكترونيا إلى جميع أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة بواسطة البريد الإلكتروني حيث فشلت عملية إرساله إلى 57 أستاذ وأستاذة ، في حين تلقينا 55 إجابة وتم الاعتماد عليها لكونها صالحة للتحليل الإحصائي.
- أدوات جمع البيانات وخطوات بناء الاستبانة.

- أثناء إعداد الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات وصياغة الاستبانة وهو ما سنحاول التطرق إليه في ما يلي.
- المصادر الأولية.
 - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة وهذا لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة: الذي صمم خصيصا لهذا الغرض وتحليله باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). Statistical Package for Social Sciences.
 - تم إعداد الاستبانة حول " دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي " وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين:
 - القسم الأول: يتعلق هذا القسم بالمعلومات الشخصية بأفراد المجتمع الإحصائي والمتمثلة في كل من (الجنس، العمر، الرتبة، الخبرة).
 - القسم الثاني: يتعلق هذا القسم بموضوع الدراسة، والذي تم تقسيمه هو الآخر إلى محورين أساسيين هما كالآتي:
 - المحور الأول: يتعلق بإدارة المعرفة يضم هذا الأخير أربعة أبعاد (اكتساب وتوليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) حيث يتضمن كل بعد 05 عبارات أي ما يعادل 25 عبارة.
 - المحور الثاني: يتعلق هذا المحور بأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي من خلال 13 عبارة.
 - المصادر الثانوية.
 - تم الاعتماد على مجموعة من مصادر البيانات الثانوية وهذا بغرض معالجة الإطار النظري للدراسة من خلال مجموعة من الكتب، المقالات، المراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، المواقع الإلكترونية.
 - خطوات بناء الاستبانة.
 - لبناء الاستبانة تم إتباع الخطوات التالية:
 - الإطلاع على مختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
 - تحديد فقرات كل متغير.
 - عرض الاستبانة على محكمين.
 - في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (33) فقرة.
 - تم إعداد استبانة إلكترونية وإرسالها بواسطة البريد الإلكتروني.
 - الجدول الآتي يوضح الإطار العام للدراسة.

الجدول رقم (02): جدول يوضح الإطار العام للدراسة.

الاستبيانات :	العدد :	النسبة المئوية : %
الاستبيانات التي تم إرسالها	195	%100
الاستبيانات التي فشل إرسالها	57	%28.64

الإجابات التي تم تلقيها	55	27.63%
الاستبيانات الخاضعة للتحليل	55	27.63%

المصدر: من إعداد الباحثين.

تم الاعتماد على سلم لكارث الخماسي (Likert)، يتضمن 5 علامات (غير موافق تماما، غير موافق، محايد، موافق، موافق تماما) كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): جدول يوضح درجات مقياس سلم لكارث الخماسي.

الاستجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة:	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين.

تم تحديد الحدود الدنيا والعليا لمقياس لكارث (Likert) الخماسي من خلال تحديد طول خلايا المقياس المستخدم في محاور الدراسة وهذا من خلال حساب المدى (5-1=4)، ومن ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.8 = 5/4) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس والمتمثلة في الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (04): جدول يوضح طول الخلية لسلم لكارث.

الفئات:	درجة الموافقة:
(1 – 1.79)	غير موافق تماما
(1.80 – 2.59)	غير موافق
(2.60 – 3.90)	محايد
(3.40 – 4.19)	موافق
(4.20 – 5)	موافق تماما

المصدر: من إعداد الباحثين.

– صدق وثبات الاستبانة: تم التأكد من صدق الاستبانة وهذا بالاعتماد على عرضها على محكمين من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة وقد تمت الاستجابة لأراء المحكمين وإجراء ما يلزم من حذف أو إضافة أو تعديل في إطار الملاحظات المقدمة كما تم التحقق من الثبات بتطبيق معامل ألفا كرونباخ الذي يعتمد على اتساق أداة الفرد من فقرة إلى أخرى وهو ما يعبر عن قوة الارتباط والتماسك بين فقرات الاستبانة، ويتم تقدير جيد وكانت النتائج كما هي موضحة في الشكل الآتي:

الجدول رقم (05): جدول يوضح معامل ألفا كرونباخ ولقياس ثبات الاستبانة والصدق الذاتي.

معايير الاستبانة:	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
إدارة المعرفة.	20	0.930	0.964
أداء المورد البشري (أعضاء هيئة التدريس) في قطاع التعليم العالي.	13	0.847	0.920
فقرات الاستبانة مجتمعة	33	0.939	0.969

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v 23.

• الصديق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ .

يتضح من النتائج المحققة في الجدول الموضح أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ عالية بالنسبة لكل محور كما هو الحال بالنسبة لفقرات الاستبانة مجتمعة والذي بلغ (0.939)، أضف إلى ذلك ارتفاع قيمة الصديق الذاتي لكل محور كما هو الحال لجميع فقرات الاستبانة والذي بلغ (0.969) الأمر الذي يدل على ثبات وصدق هذه الفقرات مما سمح لنا بالاعتماد عليها في إعداد الدراسة.

III -2- عرض البيانات وتحليل اتجاهات الآراء: سنحاول من خلال ما يلي التطرق إلى البيانات التي تم الاعتماد عليها أثناء الدراسة من خلال عرضها والعمل على تحليلها.

- عرض البيانات العامة: سنتطرق فيما يلي إلى عرض البيانات الشخصية كما هي موضحة في الجدول الآتي والذي يوضح عرض الخصائص الديموغرافية من جنس وعمر ورتبة وخبرة.

- الجدول رقم (06) : جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	20	36.4%
	أنثى	35	63.6%
	المجموع	55	100%
العمر	من 20 إلى 29 سنة	0	0%
	من 30 إلى 39 سنة	29	52.7%
	من 40 إلى 49 سنة	22	40%
	من 50 سنة فأكثر	4	7.3%
	المجموع	55	100%
الرتبة	أستاذ مساعد ب	0	0%
	أستاذ مساعد أ	8	14.5%
	أستاذ محاضر ب	19	34.5%
	أستاذ محاضر أ	24	43.6%
	أستاذ دكتور	4	7.3%
	المجموع	55	100%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	4	7.3%
	من 5 إلى 9 سنوات	14	25.5%
	من 10 إلى 15 سنة	27	49.1%
	من 16 سنة فأكثر	10	18.2%
	المجموع	55	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v 23 .

- الجنس: يظهر من الجدول الموضح أعلاه أن أغلب الإجابات كانت من الأستاذات الإناث حيث بلغت نسبتهن (63.6 %) في حين بلغت نسبة إجابة الأساتذة الذكور (36.4%).

- العمر: بالنسبة لهذا الأخير فإن الفئة العمرية الأعلى نسبة تخص الفئة [من 30 إلى 39 سنة] والتي بلغت نسبتها (52.7 %) تلي منها الفئة [من 40 إلى 49 سنة] بنسبة (40%) بعد ذلك الفئة [من 50 سنة فأكثر] بنسبة (7.3 %) في حين بلغت نسبة الفئة [من 20 إلى 29 سنة] نسبة (0%).
- الرتبة: والتي جاءت نسبها كالاتي بالنسبة لفئة الأساتذة برتبة أستاذ محاضر أ قدرت ب (43.6%)، رتبة أستاذ محاضر ب قدرت ب(34.5%)، رتبة أستاذ مساعد أ (14.5 %)، رتبة أستاذ دكتور (7.3%)، في حين قدرت نسبة الأساتذة برتبة أستاذ مساعد (0%).
- الخبرة: بالنسبة لنسب سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة فقد جاءت نسبها كما يلي فئة الخبرة [من 10 إلى 15 سنة] والتي تحوز على أعلى نسبة قدرها (49.1%)، فئة [من 5 إلى 9 سنوات] سجلت نسبة قدرها (25.5 %)، فئة [من 16 سنة فأكثر] حققت نسبة قدرها (18.2 %) في الأخير سجلت الفئة [أقل من 5 سنوات] أقل نسبة بين الفئات والتي قدرت ب (7.3%).
- III-3- تحليل اتجاهات الآراء: سنجاول في ما يلي القيام بتحليل محاور الاستبانة بغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة وهذا باستخدام الإحصاء الوصفي من خلال استخراج كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مقياس لكارتر [1 – 5] لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الاستبانة المتعلقة بكل من المحورين إدارة المعرفة وأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي بالاستعانة بسؤالين:
- السؤال الأول: ما هو مستوى تطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة ؟
- للإجابة على هذا السؤال المطروح لا بد من دراسة وتحليل النتائج الموضحة في الجدول رقم (07) أدناه.
- واقع تطبيق إدارة المعرفة.

الجدول (07):جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور إدارة المعرفة.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
	اكتساب وتوليد المعرفة:	3.3382	0.71271	الثالث	موافق
01	تهتم الجامعة باكتساب المعرفة من مصادر مختلفة.	3.3664	0.93023	2	موافق
02	توفر الجامعة مختلف الدورات التدريبية من أجل توليد المعرفة.	3.0727	1.06900	3	موافق
03	يتم رصد المعرفة من المؤسسات التعليمية الأخرى.	3.0000	0.94281	5	محايد
04	يشارك الأساتذة في مختلف الملتقيات العلمية مما يساهم في اكتساب معارف جديدة.	3.9091	0.90841	1	موافق
05	تسعى الجامعة لاستقطاب أساتذة متميزين من خلال إعداد مسابقات وطنية لتوظيف الأساتذة.	3.0727	1.05153	3	محايد
	تخزين المعرفة:	3.4255	0.62664	الثاني	موافق
06	تستخدم الجامعة وسائل تخزين متعددة ومتطورة لحفظ المعرفة.	3.2727	0.91195	3	موافق
07	لا تستغني الجامعة عن الوسائل التقليدية لحفظ	4.2727	0.73168	1	موافق

				المعرفة من أعمال بحثية ورقية من أطروحات دكتوراه ورسائل ماجستير ومذكرات ماستر.	
08	موافق	2	0.95980	3.4909	تستخدم الجامعة قواعد بيانات تزودها بمعلومات حول الموضوعات المعرفية التعليمية المختلفة.
09	محايد	5	1.04833	2.8909	تسعى الجامعة للاحتفاظ بالأساتذة المميزين والذين يمتلكون خبرات ومعارف كبيرة.
10	موافق	4	0.84765	3.2000	يتم الاحتفاظ بمختلف الخبرات والتجارب من أعمال الأساتذة في قواعد المعرفة.
	موافق	الأول	0.63812	3.5855	توزيع المعرفة:
11	موافق	3	0.91195	3.7273	تشجع الجامعة الأعمال البحثية وتكوين فرق بحث.
12	موافق	2	0.78152	4.0182	تصدر الجامعة مختلف المجالات العلمية التي تساهم في نشر المعرفة.
13	موافق	4	1.04285	3.3636	توفر الجامعة مختلف التقنيات والوسائل الحديثة للمساهمة في نشر المعرفة بسهولة وبسرعة.
14	غير موافق	5	1.04704	2.6000	تطبق الجامعة أسلوب التغيير الدوري لمجموعة المقاييس التي يتولى الأساتذة تدريسها لنشر المعرفة لديهم.
15	موافق	1	0.73764	4.2182	تستعمل الجامعة وسائل حديثة في نشر المعرفة مثل منصة moodle.
	موافق	الرابع	0.87101	3.1636	تطبيق المعرفة:
16	موافق	4	0.97026	3.1455	ثقافة المؤسسة تدعم عملية التطبيق الفعال للمعرفة.
17	موافق	2	0.98302	3.1818	التركيز على تطبيق المعرفة كأهم أولويات الجامعة.
18	موافق	1	1.00403	3.2545	توفر الجامعة وسائل الاتصال التكنولوجية والتقنية الضرورية لتطبيق إدارة المعرفة.
19	موافق	5	1.10310	3.0727	تهتم الجامعة بتحديث الأساليب المستخدمة لتطبيق المعرفة في العمل.
20	موافق	3	1.06442	3.1636	تتم الاستفادة من معارف وخبرات الأساتذة عند تطبيق المعرفة.
	موافق		0.62914	3.3782	إدارة المعرفة بشكل عام:

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v 23 .

بالاعتماد على نتائج الجدول الموضح أعلاه يتضح لنا أن المتوسط الحسابي العام للإجابات لإدارة المعرفة قد بلغ (3.3782) بانحراف معياري قدره (0.62914) ووفقا لمقياس الدراسة فإن إدارة المعرفة تشير إلى اتجاهات آراء " موافق " أي أنها تدل على قبول مرتفع لإجابات عينة الدراسة وأخذت نتائج المتغيرات الفرعية الخاصة بهذا البعد على النحو الآتي:

– اكتساب وتوليد المعرفة: يحتل بعد " اكتساب وتوليد المعرفة " الرتبة الثالثة من حيث الأهمية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.3382) بانحراف معياري (0.71271)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3.0000 و 3.9091)، كما تراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين كل من القيمتين (0.90841 و 1.06900)، وأنه وفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد

يشير إلى "موافق"، وهذا ما يفسر على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة تتجه نحو قبول مرتفع لاكتساب وتوليد المعرفة حسب نتائج اتجاهات الآراء وأنها تسعى جاهدة إلى تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة ومن المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي بالاعتماد على أعضاء هيئة تدريسيها في توليد معارف جديدة غير أنها لا تعتمد على المسابقات الوطنية لاستقطاب أساتذة متميزين.

- تخزين المعرفة: يحتل بعد "تخزين المعرفة" الرتبة الثانية من حيث الأهمية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.4255) بانحراف معياري قدره (0.62664)، تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (2.8909 و 4.2727) في حين تراوحت الانحرافات المعيارية له ما بين كل من (0.73168 و 1.04833)، نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمقياس الدراسة تتجه نحو قبول مرتفع لتخزين المعرفة حسب اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة وأنها تهتم بجامعة بسكرة تتجه نحو قبول مرتفع لتخزين المعرفة حسب اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة وأنها تهتم بتخزين المعرفة بنسبة عالية مستخدمة مختلف الوسائل المتاحة أمامها غير أنها لا تسعى للاحتفاظ بالأساتذة المميزين والذين يمتلكون خبرات ومعارف كبيرة.

- توزيع المعرفة: يحتل بعد "توزيع المعرفة" الرتبة الأولى من حيث الأهمية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة حيث أن المتوسط الحسابي لهذا البعد قد بلغ (3.5855) بانحراف معياري (0.63812)، حيث أن قيمة المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد تتراوح ما بين (2.6000 و 4.2182) في حين تتراوح الانحرافات المعيارية لعبارات هذا البعد ما بين (0.73764 و 1.04704)، ونلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمقياس الدراسة تشير إلى "موافق" الأمر الذي يفسر أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة تتجه نحو قبول مرتفع لتوزيع المعرفة حسب نتائج اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة إلا أنها لا تطبق أسلوب التغيير الدوري لمجموعة المقاييس التي يتولى الأساتذة تدريسيها لنشر المعرفة لديهم.

- تطبيق المعرفة: يحتل بعد "تطبيق المعرفة" الرتبة الرابعة من حيث الأهمية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.1636) بانحراف معياري (0.87101) حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (3.0727 و 3.2545) في حين تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات هذا البعد ما بين كل من (0.97026 و 1.10310)، حيث نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمقياس الدراسة تشير إلى "موافق" الأمر الذي يفسر على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة تتجه نحو قبول مرتفع لتطبيق المعرفة حسب نتائج اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة وأن الكلية تهتم بشكل كبير بمدى توفير متطلبات تطبيق إدارة المعرفة من مختلف النواحي.

- السؤال الثاني: ما هو مستوى أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس بقطاع التعليم العالي على مستوى المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة؟

للإجابة على هذا السؤال وجب دراسة وتحليل نتائج الجدول الموضح أدناه الجدول رقم (08).

الجدول رقم (08): جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
21	لدى أعضاء هيئة التدريس مهارات كافية	3.8909	0.78582	2	موافق

				للتعامل مع الطلبة.	
موافق	5	0.82674	3.7273	استخدام طرق وأساليب إبداعية أثناء التعليم وعدم الاعتماد على مرجع أو دليل محدد.	22
موافق	5	0.82674	3.7273	الموازنة بين تقديم الدروس والمحاضرات وإنجاز الأعمال البحثية والدراسات.	23
موافق	8	0.72567	3.6545	يتقن الأساتذة استخدام البرامج الإلكترونية واستخدامها في الأعمال البحثية (Word – Exal – Sps).	24
محايد	12	0.91084	3.2000	يقوم الأساتذة بإنجاز الأبحاث العلمية المشتركة بين مختلف التخصصات.	25
موافق	4	0.76233	3.7818	ينجز أساتذة الكلية أعمال بحثية بالاشتراك مع أساتذة من جامعات أخرى.	26
موافق	9	0.99256	3.6000	يقوم الأساتذة بتحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة من خلال تنظيم المحاضرات وورشات العمل بالجامعة.	27
غير موافق	13	1.10706	2.8182	يشارك الأساتذة في عملية اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات لحل المشاكل التي يمكن التعرض لها.	28
موافق	11	1.06046	3.3636	يستعمل الأساتذة الوسائل الحديثة في أداء مهامهم.	29
موافق	1	0.66261	4.0727	يملك أساتذة الكلية الكفاءة اللازمة لأداء واجباتهم و مسؤولياتهم.	30
موافق	3	0.80319	3.8545	يقوم أساتذة الكلية بتأليف كتب فردية ضمن تخصصهم.	31
موافق	10	0.93995	3.4727	تأليف كتب مشتركة مع أعضاء هيئة التدريس في التخصص.	32
موافق	7	0.87502	3.7091	يستفيد الأساتذة من تجارب الزملاء السابقة.	33
موافق		0.52005	3.6056	أداء المورد البشري (أعضاء هيئة التدريس) في قطاع التعليم العالي بشكل عام.	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستعانة ببرنامج spss.v 23 .

بالاعتماد على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نقول أن مستوى الأداء حسب إجابات أفراد العينة المدروسة تعكس قبولاً مرتفعاً لأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي والتي كانت تشير معظمها إلى المستوى " موافق " حسب اتجاهات آراء أفراد العينة المدروسة وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.6056) وانحراف معياري (0.52005)، إلا أنه تجدر الإشارة إلى كون اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة تميل إلى المستوى " محايد " وهذا بخصوص قيام الأساتذة بإنجاز الأبحاث العلمية المشتركة بين مختلف التخصصات بالرغم من الأهمية الواسعة لذلك، كذلك تم تسجيل اتجاهات آراء تشير للمستوى " غير موافق " فيما يخص مشاركة الأساتذة في عملية اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات لحل المشاكل التي

يمكن التعرض لها والذي يعتبر هو الآخر أحد الأساسيات التي لا بد أن تطبق في أي مؤسسة من مؤسسات القطاع للأخذ بالتدابير والحلول الممكنة من هذه الفئة المؤهلة والاستفادة من خبراتهم.

III- 4- الاختبار وتفسير النتائج: سنحاول من خلال ما يلي إجراء الاختبارات اللازمة وتفسير النتائج التي يتم التوصل إليها.

- اختبار التوزيع الطبيعي: سنحاول من خلال ما يلي اختبار خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي من عدمه، ولتحقيق ذلك يتم احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewnes) ومعامل التفرطح (Kurtosis) للمتغيرات المستقلة والتي يجب أن تكون محصورة ما بين [-3 , 3] هذا في ما يخص (Skewnes). فيما يخص (Kurtosis) فإنه لا بد أن يتراوح ما بين [-7 , 7]، مما يشير إلى أن البيانات في هذه الدراسة تتبع توزيعا طبيعيا بالتالي تحقق شروط إجراء تحليل الانحدار لضمان الوثوق بنتائجها والقدرة على مواصلة تحليل نموذج الدراسة باستخدام أدوات التحليل الملائمة للاختبارات المعلمية.

الجدول رقم (09): جدول يوضح نتائج معامل الالتواء ومعامل التفرطح.

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفرطح
عمليات إدارة المعرفة	-0.309	-0.100
اكتساب وتوليد المعرفة	-0.091	-0.107
تخزين المعرفة	-0.362	-0.302
توزيع المعرفة	-0.585	-0.743
تطبيق المعرفة	-0.385	-0.467

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستعانة ببرنامج spss.v 23.

الجدول رقم (10): جدول يوضح معامل الالتواء ومعامل التفرطح.

المتغير	معامل الالتواء	معامل التفرطح
أداء المورد البشري (أعضاء هيئة التدريس) في قطاع التعليم العالي.	0.149	0.456

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستعانة ببرنامج spss.v 23.

- دراسة علاقة الارتباط: سنحاول من خلال ما يلي دراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة وهذا من خلال إعداد مصفوفة توضح ارتباط كل متغير مستقل مع المتغير التابع للدراسة باستخدام معامل الارتباط.

الجدول رقم (11): جدول يوضح معاملات الارتباط بين إدارة المعرفة وأداء المورد البشري

أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

أداء المورد البشري (أعضاء هيئة التدريس) في قطاع التعليم العالي.		
0.561**	معامل الارتباط	اكتساب وتوليد المعرفة
	مستوى الدلالة	
	العدد	
0.000		
55		
0.511**	معامل الارتباط	تخزين المعرفة

0.000	مستوى الدلالة	
55	العدد	
0.659**	معامل الارتباط	توزيع المعرفة
0.000	مستوى الدلالة	
55	العدد	تطبيق المعرفة
0.610**	معامل الارتباط	
0.000	مستوى الدلالة	إدارة المعرفة
55	العدد	
0.664**	معامل الارتباط	
0.000	مستوى الدلالة	
55	العدد	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستعانة ببرنامج spss.v 23.

بالاعتماد على ما ورد من معلومات في الجدول الموضح أعلاه نستنتج وجود دور إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (0.000) بين كل من إدارة المعرفة بمختلف أبعادها من (اكتساب وتوليد، تخزين، توزيع، تطبيق) وأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي بقيمة ارتباط (0.664) عند درجة معنوية اختبار (0.01) الأمر الذي يدل على أنه في حال زيادة إدارة المعرفة بقيمة واحدة فإن ذلك ينتج عنه زيادة في أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي بقيمة قدرها (0.664)، سجل بعد توزيع المعرفة أكبر قيمة من بين باقي أبعاد إدارة المعرفة للارتباط بأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي وهذا عند درجة معنوية اختبار (0.01) بقيمة قدرها (0.659) عند مستوى دلالة (0.000).

III-5- اختبار الفرضيات و التحليل العلمي لنتائج الدراسة.

سنقوم من خلال ما يلي باختبار الفرضيات المطروحة وتفسيرها.

- اختبار فرضيات الدراسة: سنقوم في ما يلي وبالاعتماد على تحليل الارتباط وهذا لاختبار صحة فروض الدراسة الرئيسية والفرعية التابعة لها للتأكد من صحة نموذج الدراسة بالاعتماد على قاعدة القرارات الآتية:

- قبول الفرضية الصفرية H_0 : في حال كانت معنوية الاختبار أقل من (0.01).

- قبول الفرضية البديلة H_1 : في حال كانت معنوية الاختبار تفوق (0.01).

● اختبار الفرضية الرئيسية.

- H_0 لا يوجد دور لإدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

- H_1 يوجد دور لإدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

بالاعتماد على ما ورد من معطيات في الجدول رقم: (11) نلاحظ وجود ارتباط بين إدارة المعرفة وأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي قدره (0.064) عند مستوى دلالة (0.000)،

وبما أن معنوية الاختبار (0.01) أكبر من مستوى الدلالة (0.000) فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي يوجد دور لإدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

● اختبار الفرضية الفرعية الأولى.

- H₀₁ لا يوجد دور لاكتساب وتوليد المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

- H₁₁ يوجد دور لاكتساب وتوليد المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

بالاعتماد على ما ورد من معطيات في الجدول رقم: (11) نلاحظ وجود ارتباط بين اكتساب وتوليد المعرفة وأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي قدره (0.561) عند مستوى دلالة (0.000)، وبما أن معنوية الاختبار (0.01) أكبر من مستوى الدلالة (0.000) فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي فإنه يوجد دور لاكتساب وتوليد المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

● اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

- H₀₂ لا يوجد دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

- H₁₂ يوجد دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

بالاعتماد على ما ورد من معطيات في الجدول رقم: (11) نلاحظ وجود ارتباط بين تخزين المعرفة وأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي قدره (0.511) وهذا عند مستوى دلالة (0.000)، وبما أن معنوية الاختبار (0.01) أكبر من مستوى الدلالة (0.000) فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي فإنه يوجد دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

● اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

- H₀₃ لا يوجد دور لتوزيع المعرفة لتحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

- H₁₃ يوجد دور لتوزيع المعرفة لتحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

بالاعتماد على ما ورد من معطيات في الجدول رقم: (11) نلاحظ وجود ارتباط بين توزيع المعرفة وأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي قدره (0.659) وهذا عند مستوى دلالة (0.000)، وبما أن معنوية الاختبار (0.01) أكبر من مستوى الدلالة (0.000) فإننا نرفض الفرضية

الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي يوجد دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

• اختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

- H₀₄ لا يوجد دور لتطبيق المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

- H₁₄ يوجد دور لتطبيق المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بسكرة.

بالاعتماد على ما ورد من معطيات في الجدول رقم: (11) نلاحظ وجود ارتباط بين تطبيق المعرفة وأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي قدره (0.610) وهذا عند مستوى دلالة (0.000)، وبما أن معنوية الاختبار (0.01) أكبر من مستوى الدلالة (0.000) فإننا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي يوجد دور لتخزين المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

- التحليل العلمي: من خلال ما تم التطرق إليه أثناء الدراسة استنتجنا التحليل العلمي الآتي:

• إدارة المعرفة.

نجد أن أفراد عينة الدراسة يميلون بالدرجة الأولى إلى توزيع المعرفة في تحسين أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي أكثر من باقي العمليات وهذا ما أظهرته نتائج تحليل الفرضيات حيث يرون أن الجامعة تشجع كل من الأعمال البحثية وتكوين الفرق كما أنها توفر مختلف التقنيات والوسائل الحديثة للمساهمة في نشر المعرفة بسهولة وبسرعة وتأييد استعمال مختلف الوسائل الحديثة لنشر المعرفة كمنصة moodle، إلا أنها لا تطبق أسلوب التغيير الدوري لمجموعة المقاييس التي يتولى الأساتذة تدريسها لنشر المعرفة لديهم وتنمية دائرة معارفهم وخبراتهم وهو الأمر الذي يعد بالغ الأهمية ويحتسب قصورا لا بد من معالجته.

بعد ذلك تأتي عملية تخزين المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة بسكرة والتي تستخدم وسائل تخزين متعددة ومتطورة لحفظ المعرفة غير مستغنية عن الوسائل التقليدية في ذلك من أعمال بحثية ورقية وأطروحات دكتوراه ورسائل ماجستير ومذكرات الماستر كما أنها تعمل على استخدام قواعد بيانات تزودها بمعلومات حول الموضوعات المعرفية التعليمية المختلفة كما تميل إلى الاحتفاظ بمختلف الخبرات والتجارب من أعمال الأساتذة في قواعد المعرفة حتى تتم الاستفادة منهم مستقبلا غير أنها تهمل أحد أهم الآليات في ذلك والمتمثلة في الاحتفاظ بالأساتذة المميزين والذين يمتلكون خبرات ومعارف كبيرة والذين يعدون بمثابة صندوق المعرفة الذي يشكل قوة المؤسسة وهو الأمر الذي يجب أن تأخذه الكلية بعين الاعتبار هو الآخر.

تلي بعد ذلك عملية الاكتساب وتوليد المعرفة والتي يرى أفراد عينة الدراسة أنها تأتي في المرتبة الثالثة بعد كل من عملية التوزيع ثم عملية التخزين من حيث الأهمية حيث توجي إجاباتهم أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة تهتم باكتساب المعرفة ورصدها من مختلف مصادرها بما في ذلك المؤسسات التعليمية الأخرى كما أنها تلتزم بتوفير مختلف الدورات التدريبية بغرض توليد المعرفة

لديها وتشجع أعضاء هيئة التدريس بها على المشاركة في مختلف الملتقيات العلمية مما يساهم في اكتسابهم لمعارف جديدة ، غير أنها لا تطبق مبدأ استقطاب الأساتذة المتميزين في إطار تنظيم مسابقات وطنية لتوظيف الأساتذة وهو الأمر الذي يؤثر على مستوى الأعضاء الموظفين فيها.

في الأخير تأتي عملية تطبيق المعرفة من حيث الترتيب والتي تحتل المرتبة الرابعة بعد كل من عملية التوزيع ثم التخزين ثم اكتساب وتوليد المعرفة من حيث الأهمية حسب أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة والتي تعتبر هي الأخرى عملية في غاية الأهمية حيث تدعم ثقافة الكلية التطبيق الفعال للمعرفة فهي تركز على تطبيقها كأهم أولوياتها موفرة في ذلك مختلف وسائل الاتصال التكنولوجية والتقنية الضرورية لتطبيق إدارة المعرفة ليس كذلك فقط بل وأنها تعمل على تحديث مختلف الوسائل والأساليب المستخدمة في ذلك مراعية ومعتمدة في الأساس على معارف وخبرات الأساتذة لديها التي تعتبر حجر الأساس بالنسبة للمؤسسة .

• أداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي.

بالنسبة لأداء المورد البشري أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي فإن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة وفقا لأفراد عينة الدراسة تتميز بأعضاء هيئة تدريس يمتلكون الكفاءة اللازمة لأداء واجباتهم ومسؤولياتهم كما أن لهم مهارات عالية للتعامل مع الطلبة ، يقوم أعضاء هيئة التدريس بالكلية بتأليف كتب فردية ضمن تخصصاتهم مما يزيد من رصيد المعارف الخاصة بها أضف إلى ذلك اهتمامهم الواسع بإنجاز أعمال بحثية بالاشتراك مع أساتذة من جامعات أخرى الأمر الذي يسمح بتوسيع دائرة خبراتهم ومعارفهم كما أنهم يعتمدون على استخدام طرق وأساليب إبداعية أثناء التعليم وعدم الاعتماد على مرجع أو دليل محدد مما يزيد من قابلية الطلبة وجاهزيتهم للتعلم وتفادي الجانب الروتيني الممل الذي يقلل من نسبة تلقهم للمعرفة وهو الأمر الذي يسمح لهم برفع مستوى استيعاب طلبتهم وحيويتهم داخل قاعات الدراسة كما يسعى الأساتذة ويجتهدون في سبيل تحقيق التوازن بين تقديم الدروس والمحاضرات وإنجاز الأعمال البحثية والدراسات العلمية التي تعزز من قيمة الكلية وترفع رصيد معارفها وإنجازاتها محاولين الاستفادة في ذلك من تجارب الزملاء السابقة في مختلف الميادين، بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره فإن أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة يتميزون بتمكّنهم في مجال استخدام البرامج الإلكترونية وتوظيفها في إعداد الأعمال البحثية مثل (Word – Sps – Exal) وأنهم يسعون جاهدين إلى تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة وهذا من خلال تنظيم المحاضرات وورشات العمل على مستوى الجامعة ليس كذلك فقط بل وأنهم يقومون كذلك بتأليف كتب مشتركة مع أعضاء هيئة التدريس في التخصص مما يزيد ويحسن من عملية تشارك ونقل المعرفة وتحويلها من شخص إلى آخر ومن معرفة ضمنية إلى معرفة ظاهرة، يحاول أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة استعمال واستغلال الوسائل الحديثة في أداء مهامهم غير أنهم لا يهتمون بجانب إنجاز الأبحاث العلمية المشتركة بين مختلف التخصصات الأمر الذي يعتبر أساسيا لمعالجة بعض المشاكل والدراسات من أجل الإحاطة والإلمام بجوانب الدراسات وتحقيق فعالية ووزن أكبر للدراسات ؛ كما أن الكلية لا تفتح المجال أمام أعضاء هيئة تدريسها في عملية اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات لحل المشاكل التي يمكن التعرض إليها الأمر الذي يحرمها من الاستفادة من خبرات وكفاءة هذه الفئة المؤهلة لذلك.

IV- الخاتمة:

تعتبر إدارة المعرفة موضوعا في غاية الأهمية خاصة فيما يتعلق بتطبيقها في مؤسسات قطاع التعليم العالي، وهذا بالنظر إلى دورها الفعال والرئيسي في النهوض بمستوى أداء المورد البشري في قطاع التعليم العالي ونظرا للطبيعة الخاصة لهذه المؤسسات التي تقوم أساسا على المعرفة ومختلف العمليات التي تسمح باستغلال وتحسين الجهود والطاقات البشرية نحو الارتقاء؛ الأمر الذي يفرضه الواقع اليوم في ظل العولمة وعصر المعلومات حيث أصبحت كل مؤسسات قطاع التعليم العالي اليوم تعيش جوا من المنافسة فيما بينها من حيث مستوى الأداء الذي تعكسه الأبحاث والمخرجات العلمية لأعضائها والجهود المكرسة من قبل هذه المؤسسات وسعيها المتواصل نحو تشجيع وتطوير البحث العلمي الذي يعد بوابة للوصول إلى الحقيقة والفهم الصحيح للظواهر والمسائل والنهوض بثقافة ومعرفة الأمم، وهو ما ينعكس إيجابا على المورد البشري ويوفر له شروط وإمكانية البحث وما سيحسن بطبيعة الحال من مستوى أعماله لما يتوفر عليه من أساسيات داعمة للبحث والتطوير،

1.IV. نتائج البحث:

توصلت دراستنا أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة تحقق تطبيق مرتفع لإدارة المعرفة وهو الأمر الذي ينعكس إيجابا على مستوى أدائهم، كما يتضح أن عملية توزيع المعرفة تحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة تلي ذلك كل من عملية التخزين ثم اكتساب وتوليد ثم التطبيق على التوالي مرتبة من حيث الأهمية، تسعى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة جاهدة في سبيل تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة ومن المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي بالاعتماد على أعضاء هيئة تدريسيها في توليد معارف جديدة كما وتهتم بتخزين المعرفة بنسبة عالية مستخدمة في ذلك مختلف الوسائل المتاحة أمامها وتراعي بشكل كبير مدى توفير متطلبات تطبيق إدارة المعرفة من مختلف النواحي.

غير أنه تم التوصل أيضا إلى أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة لا تعتمد على المسابقات الوطنية لاستقطاب أساتذة متميزين كما لا تسعى للاحتفاظ بالأساتذة المميزين الذين يمتلكون خبرات ومعارف كبيرة، لا تطبق أسلوب التغيير الدوري لمجموعة المقاييس التي يتولى الأساتذة تدريسيها لنشر وتنوع المعرفة لديهم وتجدر الإشارة إلى حيادية أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة عن إنجازهم لأبحاث علمية مشتركة بين مختلف التخصصات بالرغم من الأهمية الواسعة لذلك ولما له من دور كبير في الإحاطة والإلمام بشكل أوسع لمشكل الدراسة كما تغيب مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات لحل المشاكل التي يمكن التعرض لها على مستوى الجامعة والذي يعتبر هو الآخر أحد الأساسيات التي لا بد أن تطبق في أي مؤسسة من مؤسسات القطاع للأخذ بالتدابير والحلول الممكنة من هذه الفئة المؤهلة والاستفادة من خبراتهم وتجاربهم .

2.IV. مقترحات البحث:

- يجب أن تركز الجامعة أكثر فيما يخص استقطاب الأساتذة المتميزين وهذا من خلال إعداد مسابقات وطنية لتوظيف الأساتذة من أجل ضمان توظيف أعضاء أكفاء ذوي مستويات عالية.
- يجب أن تولي الجامعة الأساتذة المميزين والذين يمتلكون خبرات ومعارف كبيرة أهمية أوسع وأن تعمل على الاحتفاظ بهم ومنحهم التحفيزات المادية والمعنوية التي يستحقونها.
- على الجامعة تطبيق أسلوب التغيير الدوري في مجموعة المقاييس التي يتولى الأساتذة تدريسها لنشر المعرفة لديهم وتوسيع دائرة معارفهم وخبراتهم.
- يجب العمل على تشجيع إنجاز الأعمال المشتركة بين مختلف التخصصات خاصة المتقاربة منها مثل تخصص الاقتصاد والقانون من أجل الإلمام والإحاطة بجميع جوانب الدراسة والخروج بنتائج أكثر عملية والرفع من قيمة الأعمال البحثية وجودتها.
- يجب أن تعطي الجامعة الحق للأساتذة في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات لحل المشاكل التي يمكن التعرض لها أو مواجهتها وهذا بالنظر لكفاءتهم في ذلك والكم الواسع من المعارف والخبرات التي يمتلكونها.

3.IV. آفاق البحث:

- دور إدارة المعرفة في تطوير البحث العلمي.
- مساهمة إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات.
- دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية.
- واقع تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية وفعاليتها.
- أثر إدارة المعرفة على سير العملية التعليمية.

V- الإحالات والمراجع :

- ✓ http://fsecsg.univ-biskra.dz/index.php/ar-cANBx7mb8ODT7Y_93u3IAkJQffH6vqIDxmE.(2020,06 27) .
- ✓ <http://univ-biskra.dz/index.php/en/34-universite/articles9/186-presentation-de-lumkb>.(2020,06 26) .
- ✓ Joelle Morana et Jesus Gonzalez-Feliu26) ., september, 2015 .(Les indicateurs de performance .HAL archive. -
- ✓ Managnus Osahon Igbinoia and Joy Ikenwe .(2018) .Knowledge management : processes and systems . *Information Impact : Journal of Information and Knowledge Management.09* ,
- ✓ Virginie GALDEMAR et Leopold GILLES et Marie-Odile SIMON .(2012) .CREDOC CHIER DE RECHE PERFORMANCE, EFFICITE,EFFICIENCE:LES CRITERESD EVALUATION DES POLITIQUES SOCIALES SONT- ILS PERTINENTS ?

- ✓ بن باير حبيب و بلقوم فريد. (2011). دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية . ملتقى دولي حول رأس مال فكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة . جامعة الشلف.
- ✓ بوبرطخ عبد الكريم. (2011 / 2012). دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الإقتصادية " دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية " ، رسالة ماجستير في علوم التسيير . جامعة منتوري – قسنطينة .-
- ✓ حمود حيمر. (2017 / 2018). تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة " دراسة حالة بعض المنظمات الإقتصادية الجزائرية " ، أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية. جامعة سطيف.
- ✓ خضر مصباح إسماعيل طيطي. (2010). إدارة المعرفة التحديات والتقنيات و الحلول. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ✓ رايح يخلف. (2006 / 2007). رايح يخلف ، نحو تقييم فعال لأداء المورد البشري في المؤسسة الإقتصادية " حالة سونلغاز توزيع الوسط – البلدية – " ، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية و علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات.. جامعة أحمد بوقرة بومرداس.
- ✓ سهام بن رحمون. (2013 / 2014). بيئة العمل الداخلية و أثرها على الأداء الوظيفي " دراسة حالة عينة الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة " ، أطروحة دكتوراه في العلوم ، علم الإجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- ✓ شريفي محمد مسعودة و دولي سعاد. (2009). تحسين الأداء من خلال مدخل التعلم التنظيمي. مداخلة مقدمة في المنتدى العلمي الدولي أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة.
- ✓ عبد الله وليد المدلل. (2012). تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية و أثرها على مستوى الأداء "دراسة تطبيقية في مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال. غزة: الجامعة الإسلامية.
- ✓ عسان ممدوح الأصباشي. (2016). واقع و تحديات تطبيق إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي في سورية ، رسالة ماجستير في التفانة. الجامعة الافتراضية السورية.
- ✓ علاء فرج الطاهر. (2010). إدارة المعلومات و المعرفة. عمان، الأردن: دار الحرية للنشر و التوزيع.
- ✓ مانع سبرينة و بوزيدي هدى. (ديسمبر، 2018). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي " قراءة تحليلية لتجارب بعض الدول " . ، مجلة الباحث الإقتصادي CHEEC ، 06 (10).
- ✓ مها حسن الحسم القحمانى. (2015). الأمن النفسي و إنعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل أطروحة دكتوراه في الفلسفة تخصص السكن و إدارة منزل. جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ✓ نضال محمد الزطمة. (2011). إدارة المعرفة و أثرها على تمييز الأداء " دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة " ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية غزة.
- ✓ نوال نمور. (2011 / 2012). كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي " دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة الإخوة منتوري قسنطينة " ، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة الموارد البشرية. جامعة منتوري – قسنطينة .-