

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبة: حكيمة واضح

تحت عنوان

دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري
في المنظمة

دراسة حالة جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة المسيلة

د/ توفيق تمار

مشرفا و مقرر

جامعة المسيلة

د/ مصطفى حوحو

مناقشا

جامعة المسيلة

د/ العيد فراحتية

السنة الجامعية: 2019/2018

شكر وعرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا ، والقائل في محكم تنزيل
﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ الآية رقم: (07) سورة إبراهيم

ويقول عليه الصلاة والسلام: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

فاللهم لك الحمد والشكر أولا وآخرا , وظاهرا وباطنا , لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا . أحمدك ربي على
أن وفقني لإتمام هذا العمل وأصلي وأسلم على من بعثه الله متمما لمكارم الأخلاق ورحمة للعالمين نبينا محمد وعلى اله
وصحبه أجمعين أما بعد :

أتوجه بالشكر والتقدير والعرفان والامتنان إلى أستاذي حفظه الله ورعاه الدكتور حوحو مصطفى المشرف على هذه
الرسالة الذي كان بمثابة المصباح الذي ينير لي الطريق فلقد وجدته نعم المعلم والناصح والمعين والذي منحني الكثير من وقته
وصبره وأحاطني بملاحظته القيمة فجزاه الله كل خير

كما أتقدم بشكري إلى الأساتذة محكمي الاستبانة لما قدموه لي من ملاحظات هامة

الدكتور بركاتي الحسين , الدكتور بيصار عبد المطلب . الدكتور فراحتية العيد , الدكتور بن البار موسى

كما أتقدم ببالغ الشكر والتقدير إلى كل أعضاء لجنة المناقشة لمنحهم لنا الجهد والوقت من أجل تقييم هذا العمل

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ عسلي نور الدين والزميل بن محجوبة حميدة لما قدموه لي من مساعدة وملاحظات فيما

يخص الجانب التطبيقي للدراسة

كما لأنسى كل الأساتذة الأفاضل عبر جميع المراحل الدراسية والجامعية المتدرجة الذين بعد فضل الله سبحانه وتعالى كان

لهم جل الفضل في وصولي إلى هذه المرحلة

وفي الأخير أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى كل أفراد عائلتي الذين كانوا سنداً لي طوال مشواري الدراسي

أسأل الله أن يجزي الجميع عني خير الجزاء وأن يوفقهم لما يحب ويرضى

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) صدق الله العظيم

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى :

كل من تعلق بكلمة التوحيد لسانه, وصدقها قلبه, إلى كل من صلى على خير البرية محمد صلى الله عليه وسلم إلى أعظم امرأة بين نساء الكون إلى نجمة سمائي المتأللة التي طالما اهتديت بها في ظلمتي درويي ... إلى روح الغالية التي أنارت لي الطريق وأوصلتني إلى هذه الدرجة العلمية, إلى روح والدتي الثانية التي ربتني رغما أنها لم تنجني إلى عمي رحمها الله وأسكنها فسيح جناته

إلى من قال فيها عز وجل: "إن الجنة تحت أقدام الأمهات "

إلى أول من رأتها عيناى , إلى أول من تبسمت لرؤيتي , إلى الشمس التي سطعت في حياتي , إلى مهجة القلب ونبوع الحنان وصفاء الحب ومصدر الأمان هبة الرحمان إلى أحب وأكبر قلب في الدنيا إلى اعز إنسان

أمي...أمي...أمي أدام الله عزها

إلى روح أبي رحمه الله وجعل مثواه الجنة

إلى من هم سر بسمتي ونور شعلتي إلى من حبهم يسكن وجداني... إلى من لم أحمل دهمهم وحملت محبتهم أخواتي الغاليات : منيرة, فريدة, منال, بريزة, غنية, منى, حسينة, فاطمة, أميرة , حنان, سعيدة, سهيلة.

إلى من قال فيهم الشاعر أخاك أخاك إن من لا أخ له كساع إلى الهيجاء بغير سلاح : بريز, غريب, سفيان, فيصل, أيوب, عمورة, عز الدين .

إلى زوج أمي الغالي صاحب القلب الطيب والكبير كمال

إلى براعم العائلة : مهدي, منيب, نور الدين, جومانة, دنيا, تسنيم, عائشة, أحمد, هنوده, شهد, هيثم, أمينة يونس.

إلى صديقاتي الغاليات : أحلام, وردة, ليندا, ميادة, شهرة, كنزة, ماريان, وسام, حنين, منال, هدى.

إلى أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي.

إلى كل زميلاتي وزملائي في قسم علوم التسيير

إلى كل من سكن قلبي ونسيه قلبي سهوا.

واضح حكيمة

الفهرس

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
	الإهداء
I	فهرس المحتويات
II	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال
IV	قائمة الملاحق
أ-ح	مقدمة عامة
الفصل الأول: الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما	
10	تمهيد
11	المبحث الأول: عموميات حول إدارة المعرفة
11	المطلب الأول: ماهية المعرفة
15	المطلب الثاني: ماهية إدارة المعرفة
17	المطلب الثالث: عمليات إدارة المعرفة
19	المطلب الرابع: مجالات ومعوقات إدارة المعرفة
21	المبحث الثاني: الإطار النظري لرأس المال البشري
21	المطلب الأول: مفهوم ومكونات وتصنيفات رأس المال البشري
23	المطلب الثاني: خصائص وأهمية رأس المال البشري
24	المطلب الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري
27	المطلب الرابع: أبعاد ومحددات وقيود الاستثمار في رأس المال البشري
30	المبحث الثالث: دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المنظمة
30	المطلب الأول: آليات الاستثمار في رأس المال البشري
34	المطلب الثاني: علاقة رأس المال البشري بإدارة المعرفة والتعلم
38	المطلب الثالث: علاقة عمليات إدارة المعرفة بتنمية رأس المال البشري
40	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة	
42	تمهيد
43	المبحث الأول: تقديم جامعة المسيلة ومنهج الدراسة
43	المطلب الأول: نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

47	المطلب الثاني: منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات
49	المطلب الثالث: صدق وثبات الاستبيان
53	المبحث الثاني: التحليل الوصفي لعينات وأبعاد الدراسة
53	المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة
55	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات عمليات إدارة المعرفة
60	المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تطوير رأس المال البشري
62	المبحث الثالث: اختبار ومناقشة الفرضيات
62	المطلب الأول: اختبار ومناقشة الفرضية الأولى
64	المطلب الثاني: اختبار ومناقشة الفرضية الثانية
67	المطلب الثالث: اختبار ومناقشة الفرضية الثالثة
69	المطلب الرابع: اختبار ومناقشة الفرضية الرابعة
74	خلاصة الفصل
76	خاتمة
79	قائمة المصادر والمراجع
84	الملاحق
	ملخص

- قائمة الجداول -

الرقم	الجدول	الصفحة
01	المقارنة بين المعرفة الضمنية والمعرفة المعلنة	13
02	عينة الدراسة	48
03	الاستمارات الموزعة في كل كلية	48
04	قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان	50
05	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات إجابات أفراد العينة	51
06	الادوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	52
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	53
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية	54
09	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	54
10	درجة الموافقة حسب مقياس ليكارت	55
11	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: خلق المعرفة	55-56
12	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: تخزين المعرفة	56-57
13	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: تشارك المعرفة	57-58
14	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: تطبيق المعرفة	59
15	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: تطوير رأس المال البشري	60-61
16	ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الأولى	62-63
17	ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الثانية	65
18	ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الثالثة	67-68
19	ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الرابعة	70
20	ملخص نتائج الفرضيات	72

- قائمة الأشكال -

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	هرم المعرفة كما صوره l'iebowits وBekman.	12
02	نموذج NONAKA & TAKEUC	14
03	العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة.	19
04	مكونات رأس المال البشري.	22
05	العلاقة بين الأنشطة المتضمنة للتكوين	33
06	مكونات العملية التكوينية	34
07	النموذج التطبيقي للدراسة	73

- قائمة الملاحق -

الرقم	الملحق
01	تعداد أساتذة الجامعة حسب الرتب
02	تعداد أساتذة الجامعة حسب الكليات
03	أسماء المحكمين للاستبيان قيد الدراسة
04	الصورة النهائية للاستبيان

مَغْرَمَة

شهد العالم في الفترة الماضية تغيرات واسعة وعميقة جد هامة تمثلت في الثروة المعلوماتية والمعرفية في كافة الاتجاهات الاقتصادية، وهذا ما أدى إلى تحويل الاقتصاد من اقتصاد مادي إلى اقتصاد المعرفة حيث أصبحت المعرفة أهم عنصر من عناصر الانتاج إذ أنها المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز، وفي هذا الإطار ظهر مفهوم إدارة المعرفة الذي يكمن في وضع المعارف والمهارات المكتسبة بين أيدي العاملين في الوقت والشكل المناسب والسهولة الممكنة للاستفادة منها، فإدارة المعرفة تشكل أحد التطورات الفكرية المعاصرة في فلسفة الإدارة الحديثة وممارسة فاعلة من ممارساتها الأكثر تلاؤماً مع التغيرات المتسارعة في عالم الأعمال.

في ظل هذه التغيرات والتحول إلى اقتصاد المعرفة أدركت المنظمات أهمية العنصر البشري، حيث أصبح رأس المال البشري من أهم أصول المنظمة على الإطلاق، حيث برز كمورد أساسي في تعزيز أداء منظمات الأعمال وتحقيق أهدافها بما يمثله من قدرات ومهارات وكفاءات، فهو يعتبر المؤشر الحقيقي لتمييز أي منظمة ومصدر لنجاحها وتفوقها ونظراً لأهميته تسعى المنظمات جاهدة إلى استقطاب أفضل الموارد البشرية والعمل على تطويرها وزيادة رصيدها المعرفي والمحافظة عليها لضمان استمراريتها، لذا ينصب الاهتمام على البشر إعداداً وتدريباً وتعميقاً للخبرة ودعماً للقدرات والمعارف.

وبعد تطوير رأس المال البشري وتنميته ضرورة ملحة تفرضها متطلبات العصر الحديث، لأجل ذلك سعت منظمات الأعمال إلى تبني مفهوم إدارة المعرفة والتي تستند إلى مجموعة من العمليات التي تساعد على تطوير وتنمية رأس المال البشري وذلك من خلال القيام بعمليات إعادة وتعليم القوى العاملة وتدريبها.

أولاً: إشكالية الدراسة:

في ضوء أهمية إدارة المعرفة وعملياتها في المنظمات وانعكاسات ذلك على تطوير رأس المال البشري وتنميته باعتباره المورد المهم بشكل كبير في تحقيق كفاءة المنظمة وخبراتها.

يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي كالتالي:

كيف تسهم عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية نوجزها فيما يلي:

- ما هو واقع إدارة المعرفة وعملياتها في جامعة المسيلة؟
- هل تعمل جامعة المسيلة على تطوير رأس المال البشري؟
- كيف تسهم عملية خلق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة المسيلة؟



- كيف تسهم عملية تخزين المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة المسيلة؟
- كيف تسهم عملية تشارك المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة المسيلة؟
- كيف تسهم عملية تطبيق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة المسيلة؟

ثانيا: الفرضيات:

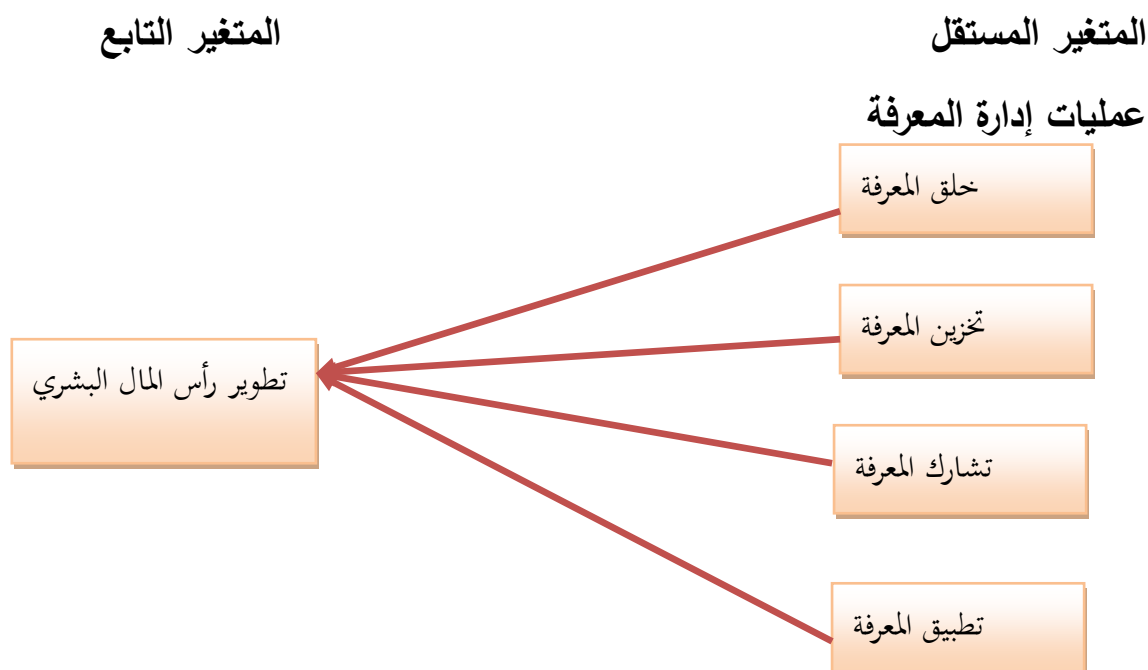
للإجابة على الإشكالية الأساسية للدراسة والتساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- تسهم عملية خلق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- تسهم عملية تخزين المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- تسهم عملية تشارك المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- تسهم عملية تطبيق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ثالثا: نموذج الدراسة:

من أجل توضيح العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة، تم صياغة نموذج الدراسة الافتراضي في الشكل أدناه، وقد تم الاعتماد في بناء هذا النموذج على أساس افتراض وجود متغيرين، حيث يتمثل المتغير المستقل في عمليات إدارة المعرفة والمتمثلة في (خلق المعرفة، تخزين المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة)، أما المتغير التابع فيتمثل في تطوير رأس المال البشري، وذلك وفقا للشكل التالي:

نموذج يوضح نسيج العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وتطوير رأس المال البشري الذي تم الارتكاز عليه في استكمال البحث:



النموذج الافتراضي للدراسة من إعداد الطالبة.

رابعاً: الدراسات السابقة:

1- دراسة فاطمة علي بن غلبون (2013) بعنوان: تأثير إدارة المعرفة على تحقيق المزايا التنافسية "دراسة ميدانية على العاملين بالفنادق بمدينة بنغازي"، مذكرة ماجستير، تخصص الإدارة، حيث حاولت الباحثة الإجابة على الإشكالية التالية: ما هو تأثير تبني مفهوم إدارة المعرفة على تحقيق المزايا التنافسية في الفنادق في مدينة بنغازي.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك اهتمام بالأنشطة والممارسات المرتبطة بإدارة المعرفة في الفنادق قيد الدراسة؛
- بينت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك تأثير إيجابي لإدارة المعرفة على مجالات المزايا التنافسية (جودة الخدمات، الإبداع والتطوير، كفاءة العمليات)؛
- عدم وجود وحدات تنظيمية خاصة بإدارة المعرفة داخل الفنادق محل الدراسة، ولكن على الرغم من ذلك فإن تلك الفنادق تطبق مفهوم إدارة المعرفة إلى حد ما.

2- دراسة سبكي وفاء (2013) بعنوان: النمو الاقتصادي وتكوين رأس المال البشري "دراسة قياسية لحالة الجزائر"، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، حيث حاولت الباحثة الإجابة على الإشكالية التالية: هل يساهم التعليم في تحقيق النمو الاقتصادي في الجزائر.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة سببية وفي اتجاه واحد من الإنفاق على التعليم إلى النمو الاقتصادي؛
 - وجود علاقة تكامل متزامن بين التعليم والنمو الاقتصادي في المدى الطويل؛
 - إن الإنفاق على التعليم في الجزائر له تأثير موجب ومعنوي على النمو الاقتصادي.
- 3- دراسة محمود عطا عمر المدهون (2014) بعنوان: عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي" دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة"، مذكرة ماجستير، تخصص القيادة والإدارة، حيث حاولت الباحثة الإجابة على الإشكالية التالية: ماعليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي في وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة.
- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- مستوى توافر عمليات إدارة المعرفة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة كان جيد؛
 - تفاوت مستوى توافر عمليات إدارة المعرفة في وزارة التعليم العالي في قطاع غزة؛
 - مستوى توافر معايير النموذج الأمريكي للتميز في وزارة التعليم العالي في قطاع غزة كان جيد؛
 - وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.005) بين عمليات إدارة المعرفة وتميز الأداء المؤسسي في وزارة التعليم.
- مساهمة الدراسة: إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
- بالنسبة للدراسات السابقة نجد أن كل دراسة تناولت إدارة المعرفة وعملياتها ورأس المال البشري كلها بصورة مستقلة، بالتالي تكمن الدراسة الحالية في كونها محاولة أكاديمية تساعد على تقديم إطار يجمع بين عمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري.
- خامسا: أهمية الدراسة:**
- تحتل هذه الدراسة أهمية نظرا للتغيرات المتسارعة التي حدثت في الاقتصاد العالمي حيث جعلت من عمليات إدارة المعرفة ضرورة لازمة لجميع منظمات المجتمع وخاصة المنظمات التربوية (الجامعات) هذه العمليات التي تعتبر أداة فعالة في تطوير وتنمية رأس المال البشري، لذلك حاولت هذه الدراسة توضيح دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في الجامعات نظرا لما تمتلكه الجامعات من برامج لتعليم وتدريب العنصر البشري وتزويده بالمهارات اللازمة لكي تتمكن من تحقيق التميز وأن تساهم في التطور العلمي المتسارع. كم تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز الدور الذي تلعبه عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري.



سادسا: أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وقلة الدراسات التي تربط عمليات إدارة المعرفة وتطوير رأس المال البشري، فإن الهدف من هذه الدراسة لا يخرج في حقيقة الأمر عن كونه محاولة لتحقيق الهدف الرئيسي والمتمثل في إبراز دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- تقديم مفاهيم نظرية عن إدارة المعرفة ورأس المال البشري؛
- معرفة العلاقة الارتباطية بين عمليات إدارة المعرفة وتطوير رأس المال البشري؛
- بيان دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة؛
- التوصل إلى استنتاجات الجانب الميداني للبحث، وتقديم مقترحات (توصيات) استنادا إلى استنتاجات الدراسة.

سابعا: أسباب اختيار الموضوع:

1- أسباب موضوعية:

- أهمية رأس المال البشري في المنظمات وقدرته على تحقيق الإبداع والابتكار؛
- قلة اهتمام المنظمات بالكفاءات والمهارات والخبرات؛
- إدارة المعرفة موضوع يهم المنظمات كونها تعيش في ظل اقتصاد المعرفة.

2- أسباب ذاتية:

- ارتباط الموضوع بمجال تخصص الطالبة؛
- الميل الشخصي للموضوع ومحاولة إثراء المعرفة الشخصية في هذا الجانب؛
- الشعور بأهمية الموضوع خاصة في ظل تغيرات العصر الذي نعيشه؛
- محاولة إثراء المكتبة الجامعية بهذا العمل.

ثامنا: منهج الدراسة:

بهدف الإجابة على الإشكالية المقدمة واختبار الفرضيات المقدمة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بدراسة موضوع دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري، إذ يسمح لنا بوصف وتحليل كل جوانب الموضوع بشقيه (عمليات إدارة المعرفة- تطوير رأس المال البشري)، إضافة إلى منهج دراسة حالة من أجل إسقاط المعلومات النظرية على واقع المنظمة محل الدراسة.



تاسعا: حدود الدراسة:

- 1- الحدود المكانية: تمت الدراسة على مستوى جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- 2- الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال الفترة الممتدة بين أبريل وماي 2019.
- 3- الحدود البشرية: أساتذة الجامعة (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الحقوق، كلية الرياضيات والإعلام الآلي، كلية العلوم الإنسانية، كلية العلوم).

10- هيكل البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصلين
 الفصل الأول نظري، والفصل الثاني تطبيقي، كما هو موضح في المخطط التالي:

مقدمة:

- تقديم إشكالية الدراسة.
- تقديم منهج البحث.
- تحليل الدراسات السابقة.
- هيكل الدراسة وخطتها البحثية.

الفصل الأول: الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة
 ورأس المال البشري.
 المبحث الأول: عموميات حول إدارة المعرفة
 المبحث الثاني: الإطار النظري لرأس المال البشري
 المبحث الثالث: دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير
 رأس المال البشري.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لجامعة محمد
 بوضياف بالمسيلة
 المبحث الأول: تقديم جامعة المسيلة ومنهج
 الدراسة
 المبحث الثاني: التحليل الوصفي لعينة وأبعاد
 الدراسة
 المبحث الثالث: اختبار ومناقشة الفرضيات

خاتمة:

- نتائج الدراسة.
- اقتراحات الدراسة.
- آفاق الدراسة.

إحدى عشر: صعوبات الدراسة

- 1- قلة الدراسات المتعلقة بصلب الموضوع، التي كان بمقدورها إثراء الموضوع أكثر؛
- 2- قلة المراجع المتناولة تطوير رأس المال البشري؛
- 3- تقليص صفحات الدراسة يحول دون الإلمام بكل جوانب الموضوع؛

الفصل الأول

الإطار النظري لعملية إدارة

المعرفة ورأس المال البشري

والعلاقة بينهما

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

تمهيد:

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي تلقى اهتماما متزايد من المهتمين بإدارة الأعمال، حيث تسعى العديد من المنظمات إلى تحويل أعمالها إلى أعمال ونشاطات قائمة على المعرفة فتعمل على توجيه استثمارها اتجاه توليد المعرفة والاهتمام بالنشاطات والأفراد والوسائل الأخرى التي تعمل على خلق المعرفة لتتحول إلى منظمات تمتلك رأس مال بشري مؤهل هذا الأخير الذي برز كمورد أساسي في تعزيز أداء منظمات الأعمال وتحقيق أهدافها بما يمثله من قدرات ومهارات وكفاءات. حيث يعتبر الثروة الحقيقية للأمم في العصر الذي نعيشه باعتباره أساس الإبداع والابتكار، ونظرا لأهمية رأس المال البشري تسعى المنظمة جاهدة لتطويره وزيادة رصيده المعرفي وتركزت البحوث الحديثة في هذا المجال على عنصر حيوي مهم يتمثل في إدارة المعرفة وكيفية استخدامها كوسيلة لترقية المعارف والخبرات وتطويرها.

وفي إطار هذا السياق سيتناول هذا الفصل الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما، حيث ينقسم بدوره إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: عموميات حول إدارة المعرفة.

المبحث الثاني: الإطار النظري لرأس المال البشري.

المبحث الثالث: دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري.

المبحث الأول: عموميات حول إدارة المعرفة.

تعتبر كل من المعرفة وإدارة المعرفة من المواضيع الحيوية، ذات الأهمية البالغة في عصر المعرفة الذي نعيشه وقد تزايدت هذه الأهمية بسبب ما تم تحقيقه من نتائج بارزة في شتى المجالات، حيث تحولت أغلب منظمات الأعمال اليوم إلى منظمات قائمة على المعرفة، وسنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على بعض الجوانب الأساسية المتعلقة بالمعرفة وإدارة المعرفة.

المطلب الأول: ماهية المعرفة.

الفرع الأول: تعريف المعرفة.

يعتبر مفهوم المعرفة مفهوماً واسع النطاق والحدود يجعل من الصعب تحديد تعريف لها، ومع ذلك فقد عرفت بأنها:

- تعرف المعرفة بأنها الاستخدام الكامل للمعلومات والبيانات مع إمكانية المزوجة مع المهارات والأفكار والتبصر والحدس والدوافع الكامنة في الفرد¹.

- لقد تحدث الباحثون في مجال إدارة المعرفة عما يسمى هرم المعرفة، وقد قام كل من Iebowits و Bekman بتصور هرم المعرفة أو ما يسمى السلسلة المتصلة للمعرفة فيبدأ هذا الهرم من قاعدته السفلى ب:

- البيانات: التي تشمل على الحقائق والصور المفسرة والرموز العددية غير المفسرة (أي دون أي سياق وبالتالي دون أي معنى).

- ويلي ذلك المعلومات: وهي البيانات المشربة بسياق ومعنى، والتي يمكن استخدام شكلها ومحتواها في مهمة معينة، بعد أن يكون تم تشكيلها وتصنيفها، ومعالجتها، وتأطيرها.

- أما المعرفة (المستوى الثالث من مستويات الهرم): فتشتمل على هياكل المعلومات، والمبادئ، والخبرات، واتخاذ القرار، وحل المشكلة، وتمكن المعرفة الناس من إيجاد معنى للبيانات، وبالتالي توليد المعلومات.

- ويلي ذلك مستوى الخبرة: التي هي الاستخدام الملائم والفعال للمعرفة من أجل تحقيق النتائج وتحسين الأداء.

¹ إبراهيم الخلوف الملكاوي، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007م، ص 30.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

- وأخيرا تأتي القدرة: التي تعني القدرة والخبرة المنظمة لتوليد منتج أو خدمة أو عملية على مستوى عال من الأداء، وتتطلب القدرة تكامل وتعاون العديد من الأفراد والفرق والتنسيق فيما بينهم¹.

الشكل رقم (01): هرم المعرفة كما صوره Iebowits و Bekman.



المصدر: هيثم علي حجازي: إدارة المعرفة مدخل نظري: الأهلية للنشر والتوزيع، للطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2005، ص 61.

الفرع الثاني: خصائص المعرفة.

تتمتع المعرفة بخصائص متعددة ومنفردة نذكر منها ما يلي:

- المعرفة تراكمية غير قابلة للنفاذ ولا تستهلك بالاستخدام؛
- عدم قابلية المعرفة للعد والقياس قبل استخدامها وتطويرها²؛
- المعرفة غير ملموسة؛
- تتجذر المعرفة في الأفراد؛
- إمكانية موت المعرفة وكذلك إمكانية تخزينها على الورق؛
- إمكانية توليد المعرفة من خلال الخصوبة الذهنية للمنظمة³.

¹ هيثم علي حجازي، إدارة المعرفة: مدخل نظري، دار الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2005، ص ص 61-62.

² إبراهيم الخلوف الملكاوي، مرجع سبق ذكره، ص 36.

³ السمانى محمد الغالى، نور الدائم، أثر إدارة المعرفة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، العدد 16، بدون سنة، ص ص 45-46 .

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

الفرع الثالث: أنواع المعرفة.

أجمع معظم الباحثين في حقل إدارة المعرفة على وجود نوعين من المعرفة، وهما المعرفة الضمنية والمعرفة العلنية (الصريحة)

01- المعرفة الضمنية: هي المعرفة التي لا يمكن رؤيتها أو التعبير عنها بسهولة، علاوة على أنها معرفة شخصية جدا يصعب تشكيلها، وبناء على ذلك، يصبح نقلها للآخرين أو إشراكهم فيها أمرا صعبا.

02- المعرفة المعلنة (الصريحة): هي المعرفة التي يمكن التعبير عنها بالكلمات، والأرقام والصوت والتشارك فيها من خلال البيانات، والمعادلات العلمية والمرئيات ومواصفات المنتج، والكتيبات وبناء عليه فإنه يمكن نقل المعرفة المعلنة إلى الأفراد بسهولة¹.

ومن أجل توضيح ذلك قامت الطالبة بإعداد جدول للمقارنة بين المعرفة الضمنية والمعرفة المعلنة (الصريحة).

جدول رقم (01): يوضح المقارنة بين المعرفة الضمنية والمعرفة المعلنة.

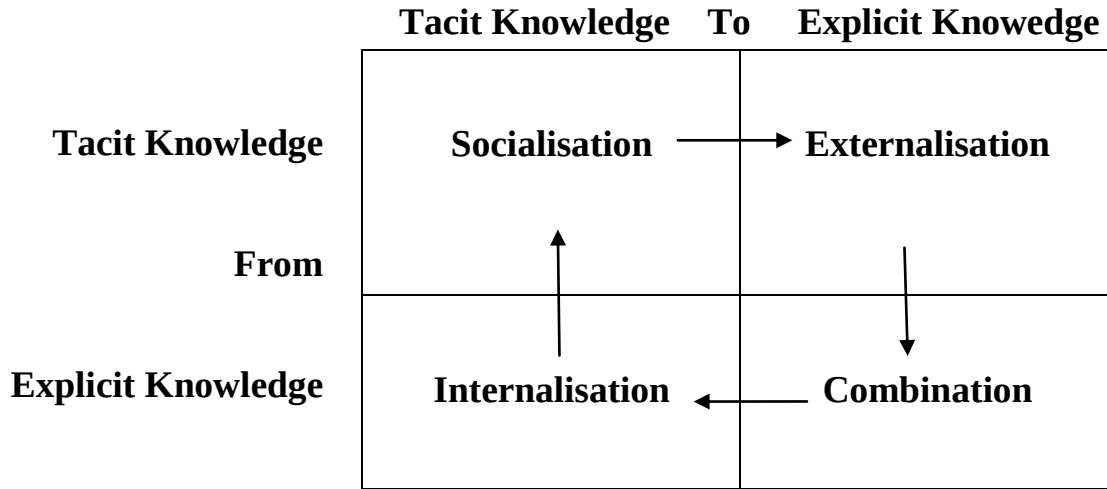
المعرفة الضمنية	المعرفة المعلنة
- غير رسمية.	- رسمية.
- غير موثقة.	- يمكن توثيقها وتخزينها.
- متضمنة في خبرات الأشخاص وعقولهم.	- سهلة الانتقال بين الأفراد.
- صعبة التحديد.	- سهلة التحديد والتقييم والتعليم.

المصدر: إعداد الطالبة.

وقد وضع Nonaka& Takeuchi نموذجا يسمح بالانتقال بين هاتين المعرفتين وفقا للشكل التالي:

¹ هيثم علي حجازي، مرجع سبق ذكره، ص ص 63-65 .

الشكل رقم (02): نموذج Nonaka & Takeuc



المصدر: بيار حبيب، بلقوم فريد، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، مداخله ضمن الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، 13-14 ديسمبر، 2011، ص 06.

الفرع الرابع: مصادر المعرفة.

تحدث Marquardt (47-2002) و Cullen (425-2005) عن وجود مصدرين من أجل الحصول على المعرفة، أو اكتسابها، وهما: المصادر الداخلية والخارجية

01- المصادر الداخلية: تعتبر المعرفة الضمنية أحد المصادر الداخلية لاكتساب المعرفة، وتشتمل المعرفة الضمنية على خبرات الأفراد ومعتقداتهم، وافتراساتهم، وذاكرتهم، ومذكراتهم، وفي الغالب يكون هذا النوع من المعرفة صعب النقل أو الشرح، وفي الوقت ذاته قد يكون لهذا النوع منافع كثيرة لصالح المنظمة.

02- المصادر الخارجية: هناك عدد كبير من المصادر الخارجية التي يمكن للمنظمة الحصول منها على المعرفة، ومن هذه المصادر التوصية (الاقتداء) أمام المنظمات الأخرى، والمشاركة في المؤتمرات، واستئجار الخبراء، ومتابعة الصحف والمجلات والمواد المنشورة على شبكة المعلومات العالمية، ومشاهدة التلفاز، وأفلام الفيديو، ومراقبة الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية، والتكنولوجية، وجمع المعلومات والبيانات من الزبائن والمنافسين والموردين، والتعاون مع المنظمات الأخرى، وإنشاء التحالفات وإقامة المشاريع المشتركة وغير ذلك من المصادر الأخرى¹.

¹ هيثم علي حجازي، مرجع سبق ذكره، ص 62-63.

المطلب الثاني: ماهية إدارة المعرفة.

الفرع الأول: نشأة إدارة المعرفة.

تعتبر إدارة المعرفة قديمة وجديدة في الوقت نفسه، فقد درج الفلاسفة على الكتابة في هذا الموضوع منذ آلاف السنين، ولكن الاهتمام بعلاقة المعرفة بهيكلية أماكن العمل هي جديدة نسبياً، ومن المؤكد أن الكثير قد كتب عن هذه العلاقة، ولكن معظمه كان خلال السنوات القلائل الماضية، ومنذ مطلع التسعينيات من القرن المنصرم، في عام 1980، وفي المؤتمر الأمريكي الأول للذكاء الاصطناعي أشار إدوارد فرانيوم Edward Freigneboum إلى عبارته الشهيرة "المعرفة قوة Knowledge power" ومنذ ذلك الوقت ولد حقل معرفي جديد أطلق عليه "هندسة المعرفة Knowledge Engineering" ومع ولادته استحدثت سيرة وظيفة جديدة هي مهندس المعرفة، وفي عام 1997م ظهر حقل جديد آخر، نتيجة لإدراك الأهمية المعرفية في عصر المعلومات وهو "إدارة المعرفة Knowledge Management"، وفي النصف الأخير من التسعينيات أصبح موضوع إدارة المعرفة من المواضيع المهمة والأكثر ديناميكية في الإنتاج الفكري في الإدارة¹.

الفرع الثاني: تعريف إدارة المعرفة.

لقد تعددت واختلفت تعريفات إدارة المعرفة لذلك من الصعب إيجاد تعريف واحد لها، ومع ذلك عرفت إدارة المعرفة أنها:

- عملية تحصيل وتخزين واسترجاع ونشر وتطبيق رأس المال الفكري الظاهري والضمني لمنفعة أفضل للأفراد والسوق والمجتمع².
- إدارة المعرفة تشمل العمليات التي تتناول إنتاج، نقل، مشاركة وخزن واستخدام المعرفة من أجل تحقيق أهداف المنظمة المتمثلة في تحسين الأداء، رفع الإنتاجية، زيادة الابتكار، تلبية حاجيات الزبون... التي تساهم في دعم تنافسيتها³.
- وعرفت أيضاً إدارة المعرفة بأنها إدارة المعرفة الحرجة التي تعتمد على قاعدة المعرفة والتي تهدف إلى إضافة قيمة للأعمال، وتتم من خلال عمليات منتظمة تتمثل في تشخيص واكتساب وتوليد وتخزين

¹ نعيم إبراهيم الظاهر، إدارة المعرفة، دار جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009، ص 75.

² محمود عواد الزيادات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008، ص 19.

³ Rachllef, copeandal, innova tiveknowledge management atdisney. humancapitalandqueuting solutions forservices, journal of service science, vol4, no01, 2011.p14

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

وتطوير وتوزيع وتطبيق المعرفة في المنظمة¹

- التعريف الإجرائي:

إدارة المعرفة هي الاستغلال الأمثل للمعلومات والخبرات والمهارات والقدرات المتوفرة لدى المنظمة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف من خلال اكتساب المعرفة وتخزينها وتشاركها وتطبيقها.

الفرع الثالث: خصائص إدارة المعرفة.

يمكن إجمال أهم خصائص إدارة المعرفة في النقاط التالية:

- تهتم بعمال المعرفة وبالمصادر الداخلية للمنظمة؛

- تدرس إدارة علاقات المستفيد الخارجية؛

- تعتبر أساس تكوين المزايا التنافسية للمنظمة؛

- تطور الثقافة التنظيمية للمنظمة².

الفرع الرابع: أهمية إدارة المعرفة.

تتبع أهمية إدارة المعرفة من تأثيراتها الإيجابية العميقة على المنظمات وبالتالي يمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في النقاط التالية:

- استثمار رأس المال الفكري إذ أصبحت قيمة المنظمات (وأسمها) تتأثر بقيمة رأس مالها الفكري؛

- تحفيز المنظمات على تشجيع مقدرات الابتكار والإبداع لدى مواردها البشرية لتكوين معرفة جديدة، وتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير مستقرة³؛

- توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمة؛

- تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها؛

- تعزز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه؛

- تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى⁴.

عبد الستار العالي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006،

¹ص27

² حنين محمد عبد الحافظ صالح، توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مذكرة ماجستير، قسم الإدارة والمناهج، جامعة الشرق الأوسط، 2017، ص ص 15-16 .

³ عمر أحمد همشري، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2013، ص 111.

⁴ صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2005، ص ص 42-43.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

الفرع الخامس: أهداف إدارة المعرفة.

تهدف إدارة المعرفة إلى تحقيق عدة مقاصد نذكر منها ما يلي:

- العمل على تجديد وتطوير المعرفة بشكل مستمر؛
- نشر المعرفة وتوزيعها وتخزينها بالأماكن المخصصة لها¹؛
- توفير المعرفة للمنظمة بشكل دائم وتطبيقها، وتخطيط جهود المعرفة فيها وتنظيمها بصورة تؤدي إلى تحقيق أهدافها؛
- الارتقاء بدرجة رضا الزبائن؛
- زيادة الإنتاجية وذلك من خلال إتاحة فرصة للعاملين في المنظمة للوصول إلى المعرفة التي تساعدهم على القيام بمهامهم بفاعلية أكثر وإتقان أكبر²؛
- إيجاد قيادة فاعلة قادرة على بناء مدخل إدارة المعرفة وتطبيقه؛
- تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية³.

المطلب الثالث: عمليات إدارة المعرفة:

تتضمن إدارة المعرفة ست (04) عمليات جوهرية وهي كالآتي:

الفرع الأول: خلق المعرفة

إن خلق المعرفة يعني إبداع المعرفة ويتم من خلال مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال بشري، وإن خلق المعرفة ليس مقتصرًا على الجانب الرسمي الذي تقوم به المنظمات قد تخلق المعرفة بطريقة غير رسمية من تفاعل العاملين خارج العمل فيما بينهم أو مع آخرين فضلًا عن اعتبار خلق المعرفة هي عملية وليست آلية منفردة، إذ أن المصادر قد تكون خارجية وداخلية رسمية وغير رسمية مضافا إليها نوعية العاملين، الذين لهم أثر بالغ على خلق المعرفة المطلوبة بالطرق الخاصة بتوليد المعرفة ليصار إلى تخزينها والحفاظ عليها مثل قواعد المعرفة أو على شكل كتب أو دوريات⁴.

¹ إبراهيم الخلوف الملكاوي، مرجع سبق ذكره، ص 81.

² عمر أحمد همشري، مرجع سبق ذكره، ص ص 112-113.

³ ربحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008، ص 158.

⁴ حاكم أحسون مكروود الميالي، دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الإستراتيجي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 01، العدد 21، بدون سنة، ص 147.

الفرع الثاني: تخزين المعرفة

وهي المحافظة على البيانات وإدامتها والبحث والوصول والاسترجاع ومكان الوصول، وتشير عملية خزن المعرفة إلى أهمية الذاكرة التنظيمية، وعلى المنظمة أن تحافظ على المعرفة، لأن فقدانها يعرضها للخسارة المعنوية والمادية وفقدان المعرفة الذي يتم عن طريق الأفراد الذين يغادرون المنظمة لأسباب مختلفة فيأخذون معهم معرفتهم الضمنية غير الموثقة، أما الموثقة فتبقى للمنظمة، لذلك لابد من توزيع المعرفة واكتسابها بين أفراد المنظمة عن طريق التدريب لتعزيز معرفة المستخدمين¹.

الفرع الثالث: تشارك المعرفة

إن من الاستراتيجيات الهامة التي ركزت عليها المنظمات في السنوات الأخيرة الماضية هي مشاركة المعرفة من أجل الحصول على المزايا التنافسية وتحقيق الفاعلية، ويقصد بمشاركة المعرفة الدمج بين المعرفة المختلفة والموجودة فعلا من أجل معرفة جديدة وضمان نشر المعرفة الجديدة في كل أنحاء المنظمة².

الفرع الرابع: تطبيق المعرفة

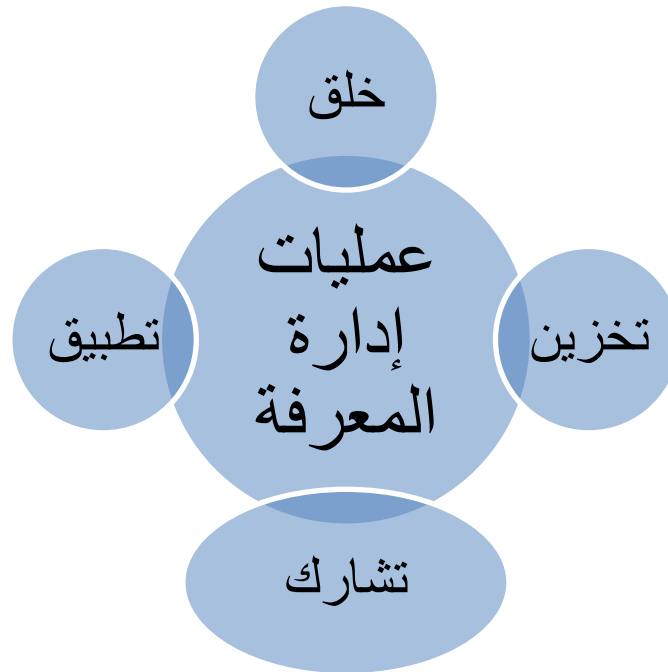
هدف إدارة المعرفة هو العمل على تطبيقها في المنظمة وهي أهم عملياتها من أجل إنتاج معارف جديدة واستخدامها في الوقت المناسب قبل أن تفقد فرصة استثمارها وقد أشار "Burk 1999" إلى أن المنظمات الساعية للتطبيق الجيد للمعرفة عليها تعيين مدير للمعرفة الذي يقع عليه واجب تطبيق المعرفة، وأن يسعى لتكريس ومشاركة المعرفة وأن يؤكد على استخدام وإعادة استخدام تتضمن الاتصالات غير الرسمية والحصول على تقارير لانتقادي الفجوات، وقد وفرت التكنولوجيا الحديثة والتقنيات خاصة الانترنت وسائل وأساليب لتطبيق المعرفة مما يسمح بالتعلم الفردي والجماعي، ومما يؤدي إلى الابتكار، هذا وقد استخدمت عدة أساليب وطرق لتطبيق المعرفة منها: الفرق متعددة الخبرات الداخلية، التدريب، ومبادرات العمل³.

¹ جمال يوسف بدير، اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010، ص 62.

² حاكم أحسوني مكرود الميالي، مرجع سبق ذكره، ص 148.

³ جمال يوسف بدير، مرجع نفسه، ص ص 62-63.

الشكل رقم (03): يمثل العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة.



المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الرابع: مجالات ومعوقات إدارة المعرفة.

الفرع الأول: مجالات استخدام إدارة المعرفة.

إن أي عمل يحتاج إلى معرفة للقيام به بأفضل وجه وعليه فإن المعرفة تستخدم بكل شيء وفي المجالات التنظيمية أي الشركات ومنظمات العمال، فإن أبرز مجالات استخدام المعرفة بالإضافة إلى المجالات الأخرى مايلي:

- اتخاذ القرارات في جميع المجالات: حيث تساعد إدارة المعرفة متخذي القرار بالحصول على المعلومات المطلوبة كافة لاتخاذ قرار معين والتي تمكن متخذ القرار من فهم جميع جوانب الموضوع وأبعاده وانعكاساته كافة؛

- التخطيط الاستراتيجي: تفيد المعرفة بشكل كبير في وضع وتطوير الخطط الاستراتيجية؛

- تخطيط العمليات وإعادة هندستها: أي إعادة تصميم العمليات وإجراءات العمل؛

- الاتصال: حيث تسهل عملية الاتصال لنقل المعلومات من خلال تقنية المعلومات المستخدمة؛

- إضافة قيمة للمنتج أو الخدمة؛

- مجالات البحث والتطوير¹.

¹ إبراهيم الخلوف الملكاوي، مرجع سبق ذكره، ص 109.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

الفرع الثاني: معوقات إدارة المعرفة.

تواجه إدارة المعرفة مجموعة من المعوقات في المنظمات التي تعترض تنفيذها بشكل فاعل تتمثل

في:

- الافتقار إلى القيادة العليا الداعمة لإدارة المعرفة؛
- عدم توفر البنية التحتية المناسبة¹؛
- ضعف إدراك مفهوم إدارة المعرفة ومحتواها ومتطلباتها وأهمية دورها في المنظمة؛
- عدم الاهتمام الكافي بتوليد المعرفة وتطويرها، والقصور في إجراء البحوث واستقطاب الخبرات البشرية المبدعة والمحافظة عليها؛
- مقاومة العاملين للتغيير، مما يحد من قدرة المنظمة على تبني تطبيق مفهوم إدارة المعرفة؛
- ضعف تنمية رأس المال البشري وتدريبه على إدارة المعرفة وتباين مستوى المعرفة بين العاملين².

¹ صالح إسماعيل أبو عورة، دور الأنماط القيادية في تعزيز ممارسة عمليات إدارة المعرفة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، مذكرة ماجستير في برنامج القيادة والإدارة، جامعة الأقصى غزة، فلسطين، 2016، ص 26.

² عمر أحمد همشري، مرجع سبق ذكره، ص ص 144-145.

المبحث الثاني: الإطار النظري لرأس المال البشري.

استحوذ رأس المال البشري على اهتمام كبير من الباحثين في الوقت الحاضر من حيث مفهومه وعناصره وتحديد قيمته، حيث يشكل أهم موارد المنظمات وقد تزايد الاهتمام برأس المال البشري نتيجة لدوره الكبير في المنظمة، والتي تعمل على تقديم الأفكار الجديدة الابتكارية والإبداعية مما يزيد من قدرتها في الاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية.

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى ماهية رأس المال البشري بالإضافة إلى الركائز الأساسية للاستثمار فيه.

المطلب الأول: مفهوم ومكونات وتصنيفات رأس المال البشري

الفرع الأول: مفهوم رأس المال البشري.

تعددت تعاريف رأس المال البشري واختلفت مضامينها إلا أن معناها كان واحد حيث:

- قدم كل من Hernandez Iglesias & Riboudf التعريف التالي لرأس المال البشري: "يعطى اسم رأس المال البشري للاستعدادات، المعلومات، القدرات والمؤهلات التي يتوفر عليها الأفراد"¹.
- وعرف أيضا رأس المال البشري بأنه المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع².
- التعريف الإجرائي: يمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادرا على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار.

الفرع الثاني: مكونات رأس المال البشري.

يتضمن رأس المال البشري مكونات متعددة تلعب دورا رئيسيا في بناءه نتناول منها:

- 01- المعرفة:** تشير إلى مزيج الخبرة والإدراك والمهارة والقيم والمعلومات، كما أن المعرفة هي من الموارد الإستراتيجية للمنظمة التي تقود إلى تحقيق الميزة التنافسية لها عبر توفيرها القيمة للزبائن³.
- 02- المهارة:** تشكل القابلية لترجمة المعرفة إلى فعل تكون نتائجه مرغوبة الأداء وهي كالاتي:

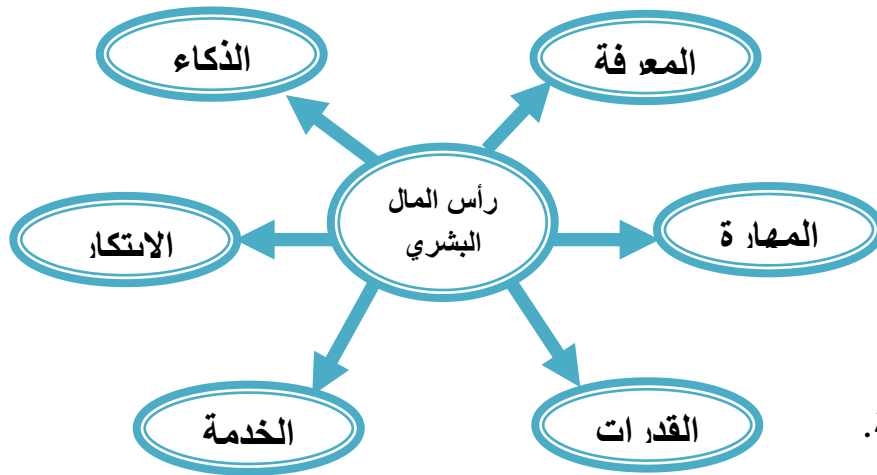
¹ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 128.

² سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، رأس المال الفكري، دار غيداء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2015، ص 85.

³ سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع نفسه، ص ص 99-100.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

- **مهارة فنية:** وهي قدرة أو قابلية العاملين في المنظمة على إتقان المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم
 - **مهارة إدراكية:** وهي قدرة العاملين في المنظمة على التطوير والإبداع والابتكار والتجديد أثناء ممارستهم للعمل، وهي التي تهدف إلى الابتعاد عن روتين العمل اليومي والأساليب التقليدية.
 - **مهارة تشخيصية:** وتعني قدرة العاملين على وصف موقف إداري أو سلوك إداري أو ظاهرة حديثة ومن ثم تحديد أسباب ومكونات هذه الظاهرة.
 - **مهارة إنسانية:** وهي قدرة العاملين على التعامل مع بعضهم البعض بطريقة حضارية.
- 03- القدرات:** هي مواهب موجودة لدى العاملين في المنظمة، وتستخدم لتحقيق أهدافها وحل مشاكلها عبر مناخ العمل الإبداعي الموجود فيها¹.
- 04- الحدس:** وهو الإدراك المباشر الذي لا يعتمد على مقدمات².
- 05- الابتكار:** وهو إبداع يتحول إلى منتج حقيقي ملموس يكتسح الأسواق، أما المبتكر فهو الذي يملك أفكارا جديدة وإبداعية، لكنه لا يكتفي بكتابتها على الأوراق، بل يغامر في تنفيذها³.
- 06- الذكاء:** يعرف الذكاء بأنه تكيف الفرد مع نشاطه العقلي ومحيطه. أو أن تكون لدى الفرد القابلية على التصرف الهادف والتفكير المنطقي والتعامل المجدي مع البيئة⁴.
- الشكل رقم (04): يمثل مكونات رأس المال البشري



المصدر من إعداد الطالبة.

¹ مقراني الهاشمي، ماني سليم، التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات مقارنة نظرية تأصيلية، المجلد 01، العدد 10، 2017، ص 102.

² سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سبق ذكره، ص 103.

³ مقراني الهاشمي، ماني سليم، مرجع نفسه، ص 102.

⁴ سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع نفسه، ص 105.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

الفرع الثالث: تصنيفات رأس المال البشري.

تم تقسيم رأس المال البشري إلى أربع فئات بحسب مستوى أدائه على النحو الآتي:

01- النجوم اللامعة والعقول المدبرة: التي يصعب إيجاد بديل لهم بسهولة من قبل المنظمة، ويفترض أن تكون نسبتهم حوالي (75%) من إجمالي العاملين.

02- العاملون المتعلمون الجدد: الذين هم في طور التعلم لاكتساب المعارف والخبرات بفعل تعيينهم لأول مرة أو نقلهم أو ترقيتهم إلى وظائف أخرى، ويفضل أن تكون نسبتهم حوالي (2.5%) ويراعى السرعة في عملية التحويل للمعارف وعدم ضياع الوقت بحكم حسابه ككلف ضائعة¹.

03- العاملون الطبيعيون في أدائهم وسلوكياتهم وصلادة مواقفهم مع منظماتهم: بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم بل يمكن نقلهم إلى فئة المربع الأول إذا ما أرادت المنظمة ذلك وسعت إليه بموجب وضع برامج منظمة ينبغي أن تكون نسبتهم بحدود (20%).

04- العاملون صعبى الرأس: والتي يفترض على المنظمات أن تستبدلهم بسرعة لأنهم يمثلون حجر عثرة أمام تطويرها إضافة إلى كلفهم العالية والخسارات المتوقعة من جراء أدائهم المتدني ومشكلاتهم الخطيرة على العاملين الآخرين، وتسكين حركة تلك المنظمات في التعامل مع المنظمات المنافسة بحرص واقعي، وهنا يفترض أن لا تزيد نسبتهم عن (2.5%)².

المطلب الثاني: خصائص وأهمية رأس المال البشري

الفرع الأول: خصائص رأس المال البشري.

يتميز رأس المال البشري بعدة خصائص تميزه عن باقي عناصر الإنتاج نذكر منها ما يلي:

- رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه؛
- يتكون رأس المال البشري من جزئين، جزء فطري وجزء مكتسب ويتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه³؛

¹ صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية 2013، ص 122.

² سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية 2009، ص ص 232-233.

³ حلام عبد الحافظ صبح، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مذكرة ماجستير، تخصص أصول التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013، ص ص 34-35.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

- يتلشى رأس المال البشري (باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء أشخاص معينين واستخدامها من بعدهم)؛

- يتميز بمهارات عالية وبخبرات متقدمة ويتسم بمستوى ذكاء عال¹؛
- يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه²؛
- رأس المال البشري غير منظور وغير ملموس؛
- يمكن الاستفادة منه في مراحل متعددة وعمليات مختلفة في وقت واحد³.

الفرع الثاني: أهمية رأس المال البشري.

- يعد رأس المال البشري المورد الذي يصعب تقليده؛
- يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة؛
- يساعد على خلق المعرفة الجديدة⁴؛
- يمكن المنظمة من سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية والتنظيمية من خلال القدرات المعرفية والتقنية؛
- قدرته على تقديم الحلول الجديدة عبر الابتكار ويساهم في تحقيق الأداء المرغوب كونه مقدرة اجتماعية تعمل على خلق التفاعل والاقتران داخل المنظمة⁵.

المطلب الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري.

الفرع الأول: تعريف الاستثمار في رأس المال البشري.

يلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم والتعاريف لمصطلح الاستثمار في رأس المال البشري ومن بين تلك المفاهيم نذكر ما يلي:

¹ محمد منير عودة شبير، دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص 42.

² ربيعة قوادية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 26.

³ سناء جابر، دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، رسالة ماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص 25.

⁴ غني دحام تنائي الزبيدي، أمانة عبد الكريم مهدي المشهداني، دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 14، العدد 38، 2016، ص 273.

⁵ سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سبق ذكره، ص 90.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

- يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه كل ما تتفقه المنظمة على تطوير قدرات ومهارات ومواهب العمال، من استقطاب وتحفيز وتعليم وتدريب وهذا بهدف زيادة إنتاجيتها وقدرتها التنافسية¹.
- كما يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناتجة عن عمله².
- التعريف الإجرائي:** يمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه تلك العمليات التي تقوم بها المنظمات في ميدان تدعيم المواهب البشرية وترقية وتطوير المهارات.
- الفرع الثاني: نظريات الاستثمار في رأس المال البشري.**

01- نظرية تيودور شولتز 1961:

- حاول شولتز البحث عن تفسيرات علمية لتفسير الزيادة في الدخل، إذ أنه حول الانتباه من مجرد الاهتمام برأس المال المادي إلى الاهتمام برأس المال البشري، وذلك لأنه لاحظ إهمال الثروة البشرية من طرف الاقتصاديين في تلك الفترة ، وركز كل اهتماماته إلى هدف الوصول إلى صياغة نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والتي تهدف إلى التنمية والتطوير الاقتصاديين³.
- ويعد مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه
- وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية وهي:
- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساس إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري؛
 - يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في رأس المال البشري المستثمر في الأفراد؛

¹ بودلال علي، أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كأحد شروط ترقية القطاع السياحي بالجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول اقتصاديات السياحة ودورها في التنمية المستدامة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 25.

² حمادي مروة، بن قدور علي، قياس العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 06، 2018، ص ص 320-321.

³ لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013، رسالة ماستر، تخصص اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2015، ص 21.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي¹.
وقد بنى شولتز مفاهيمه هذه بناء على فرضية أساسية مفادها وجود زيادة في الدخل القومي نتيجة للاستثمار في الموارد البشرية، وهو يشير إلى أنه بالرغم من صعوبة وضع مثل هذه الفرضيات موضع الاختبار إلا أنه هناك الكثير من المؤشرات التي تبين وجود جزء كبير من الزيادة في الدخل القومي لا يمكن تفسيرها، إلا إذا ما تمت المقارنة بين الزيادة في الناتج القومي كمخرجات، بتلك الزيادة في الموارد المستغلة في تحقيق هذا الناتج كمدخلات، ومثل هذا الجزء يمكن تفسيره من خلال المفاهيم الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية².

وقد قام شولتز وضع مجموعة من المجالات للاستثمار في رأس المال البشري ذلك من خلال الإنفاق على التعليم الرسمي، التدريب أثناء العمل، الخدمات الصحية، تعليم الكبار، والهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل إلا أنه ركز اهتمامه على التعليم باعتباره استثماراً مربحاً والذي يؤثر بشكل كبير في زيادة النمو الاقتصادي للمجتمع، فالتعليم يساعد في تزويد العاملين بالمهارات المنتجة والقدرة على تعديل الروتينات بالإضافة إلى سرعة الرد على التغيرات التي تحدث في المحيط³.

02-نظرية بيكر 1962:

ركز بيكر من خلال أبحاثه في الرأسمال البشري على عملية الاستثمار في التدريب بعدما بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم ورعاية صحية، إذ يعتبر التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية وفي توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات، وقد اهتم "بيكر" بمعدل العائد على الاستثمار واعتبره المرجع الأساسي في تحديد المقدار الواجب إنفاقه على رأس المال البشري وفي محاولته لتوضيح الجانب الاقتصادي للعملية التدريبية "فرق بيكر" بين التدريب العام والتدريب المتخصص وتناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقتين فالتدريب العام هو ذلك النوع من التدريب الذي يحصل من خلاله الفرد على مهارات عامة يفيد بها المنظمة كما أنه يمكن أن ينقلها إلى منظمة أخرى، وعليه فإن الفرد هو من يتحمل تكلفة هذا التدريب، وبالتالي فمعدل دوران العمل يرتبط ارتباطاً قوياً بتكاليف التدريب العام، أما التدريب المتخصص، فتتحمل فيه المنظمة كل التكاليف ويرجع هذا إلى أن التدريب المتخصص قد لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات

¹ ميلودي رحيمة، رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة، رسالة ماستر، تخصص تدبير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 16.

² لبنى بابا سعيد، مرجع سبق ذكره، ص ص 21-22.

³ ربيعة قوادرية، مرجع سبق ذكره، ص 63.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

العمل في أي منظمة أخرى، ومن المحتمل أن تحقق المنظمة من هذا التدريب المتخصص عائدا مرتفعا نظرا للمهارات المرتفعة والتأهيل الجيد للأفراد، وبالنظر إلى التكلفة المرتفعة لهذا النوع من التدريب، فإن ترك المتدرب لعمله يعد خسارة رأسمالية للمنظمة وعليه فإنه يتحتم على هذه الأخيرة دفع أجور أعلى وتوفير ظروف عمل أحسن حفاظا على أفرادها¹.

نظرية مينسر 1974:

من بين الباحثين أيضا الذين طوروا نظرية الاستثمار في رأس المال البشري نجد مينسر، واعتمد على مفهوم رأس المال البشري لتفسير الانحراف في توزيع الإيرادات، وافترض أن الاختيار الجيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة قيمة الإيرادات الحالية مع مدى حياة الفرد المتوقعة في الزمن الذي قام به بهذا الاختيار، ويرجع الاختلاف في الوظائف إلى الاختلاف في الفترة التدريبية والاختلاف في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، أما الاختلاف الذي في وظيفة واحدة يرجع إلى نمو وتحسين الخبرة الإنتاجية بتقدم عمر الفرد، وذلك أن الزيادة في الإنتاجية ترجع إلى الأعمال التي تتطلب درجة كبيرة من التدريب. حاول مينسر قياس التكلفة والعائد المترتبة عن الاستثمار في التدريب، وقام من خلال أبحاثه بوضع مجموعة من الأهداف التي ينبغي تحقيقها تتمثل في:

- تحديد حجم التكلفة المخصصة للتدريب؛
- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب؛
- تحديد المنفعة التي يمكن تحقيقها من خلال تحديد التكلفة والعائد من التدريب، وذلك من أجل تفسير بعض خصائص سلوك الفرد.

توصل مينسر إلى عدة استنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد أهمها أن الزيادة في مستوى تعليم الفرد يزيد من احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل، كما أن الزيادة في معدل دوران العامل يؤدي إلى الزيادة في تكلفة الاستثمار في التدريب، وأخيرا فإن زيادة الاستثمار في التدريب خاصة المتخصص يزيد من احتمال بقاء الفرد في المؤسسة².

المطلب الرابع: أبعاد ومحددات وقيود الاستثمار في رأس المال البشري.

الفرع الأول: أبعاد الاستثمار رأس المال البشري.

جاءت أهمية العناية بتنمية رأس المال البشري، والاستثمار فيه من منظور متعدد الأبعاد منها:

¹ لبنى بابا سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 22.

² ربيعة قوادرية، مرجع سبق ذكره، ص 64.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

01- البعد الاقتصادي: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

02-البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقاط الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة¹.

03- البعد الثقافي: ازدياد نسبة المثقفين من رأس المال البشري ينعكس في التنمية الحضارية، حيث يكون العنصر البشري أقدر على انجاز الأعمال بشكل أسرع وبصورة أفضل.

04- البعد الاجتماعي: فمن المعروف أن التعليم يُنمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات².

05- البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم الفرد وتدريبه إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع³.

الفرع الثاني: محددات الاستثمار في رأس المال البشري.

ترتبط عملية الاستثمار في رأس المال البشري بعدد من المحددات والتي تتكون من جانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة بشكل جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي:

01- التخطيط: ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة⁴.

¹ ميلودي رحيمة، مرجع سبق ذكره، ص 24.

² أحلام عبد الحافظ صبح، مرجع سبق ذكره، ص ص 46-47.

³ ميلودي رحيمة، مرجع نفسه، ص 24.

⁴ رابح عرابية، حنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، ص 12.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

02- **التوظيف:** ويتم من خلال إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته¹.

- **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج².

الفرع الثالث: قيود الاستثمار في رأس المال البشري.

رغم أهمية الاستثمار في رأس المال البشري إلا أنه هناك بعض القيود أو المخاطر فيما يتعلق بهذا الاستثمار، والتي يجب أن تأخذها المنظمة بعين الاعتبار ومن بين تلك القيود نذكر:

- **النقص في الأساليب والبيانات المنهجية اللازمة** لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية مثل صعوبة الحصول على بيانات التكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد الملتحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة؛

- **صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار البشري**³؛

- **عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار** بصفة شخصية، فبالرغم من قدرة الفرد على تأجير استثماره إلا أنه لا يمكن بيعه عكس رأس المال المادي الذي يمكن بيعه، فالاستثمار مرتبط بالفرد في حد ذاته ومن بين الصعوبات التي تواجهها المنظمة أيضا أن الفرد معرض للموت وهو ما يجعل المنظمة تتحمل خسارة عند استثمارها في هذا الفرد، أما فيما يخص وقت الاستثمار في رأس المال البشري فهو طويل مقارنة بالاستثمار في رأس المال المادي، مما يجعل المنظمة تتحمل خطورة هذا الاستثمار⁴.

¹ ميلودي رحيمة، مرجع نفسه، ص 25.

² رايح عرابية، حنان بن عوالي، مرجع نفسه، ص 12.

³ محمد اليفي، أحمد فرعون، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، بحوث أوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد بتاريخ 14-15 أبريل 2009، منشورات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مسيلة، ص 20.

⁴ ربيعة قوادرية، مرجع سبق ذكره، ص 72.

المبحث الثالث: دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المنظمة

تأثر إدارة المعرفة وبشكل كبير في تطوير رأس المال البشري، حيث تساهم في تنمية وتطوير قدرات ومهارات الأفراد من خلال مجموعة من العمليات.

المطلب الأول: آليات الاستثمار في رأس المال البشري

الفرع الأول: تعريف تطوير رأس المال البشري

يمكن تعريف تطوير رأس المال البشري بأنه نشاط أو وظيفة رئيسية تخصصية في المنظمة محور عملها العنصر البشري، وكل ما يتعلق به. وتقوم هذه الوظيفة على تعليم وتدريب رأس المال البشري منذ ساعة تعيينه في المنظمة حتى ساعة تركه لها. وذلك لزيادة قيمته ورفع مكانته وتنمية قدراته

الفرع الثاني: آليات الاستثمار في رأس المال البشري

01- التعليم: يعرف التعليم بأنه "العملية المتعلقة بتطوير القدرات البشرية والأنماط السلوكية من خلال اكتساب المعرفة والمهارات والمواقف لدى المتعلمين لتمكين إدراكهم في الحفاظ على مكتسبات الأفراد وأيضاً الإبداع في تعديل وتشكيل هذه الثقافة لصالحهم ومجتمعهم"¹. وتشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في الاستثمار في رأس المال البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالمفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة².

ويهدف التعليم بشكل عام إلى اكتساب الفرد المعلومات والحقائق عن الماضي والحاضر، وتنمية المهارات العقلية والجسدية، والقدرة على تقييم المعلومات والتنبؤ بالنتائج المستقبلية، بالإضافة إلى القدرة على البحث عن حلول بديلة وتقييمها، كما يوصف الغرض من التعليم في أربعة ركائز أساسية هي: التعليم للمعرفة، التعليم للعمل، التعليم للتعايش مع الآخرين، التعليم لتطوير الشخصية³.

فوائد الاستثمار في التعليم:

يعتبر التعليم من أهم عوامل بناء رأس المال البشري وتنميته والدفع بعجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي، وتحسين مستويات المعيشة عن طريق زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل والتحصيل العلمي، وعليه فإن الاستثمار في التعليم يعود بفوائد عديدة على الفرد والمجتمع يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:

¹ إسلام يوسف شيت العبيدي، دور التعليم والتدريب في تكوين رأس المال البشري، مجلة الجامعة العراقية، العدد 38، بدون سنة، ص 540.

² لبنى بابا سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 24.

³ إسلام يوسف شيت العبيدي، مرجع نفسه، ص 540.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

- تمكين الأشخاص من التوسع في التعليم والاستيعاب والتحليل المنطقي للأمور والتواصل السليم؛
 - زيادة إنتاجية الفرد المتحصل عليها وتأثير ذلك على نوعية الحياة التي يعيشها؛
 - بناء قوة عمل مرنة تتمتع بمهارة عالية، والتي تعد العمود الفقري لأي اقتصاد ديناميكي قادر على خوض التنافس؛
 - خلق المعرفة وتطبيقها ونشرها وإتاحة الفرص لأفراد المجتمع المتعلمين تعليماً عالياً للابتكار والاختراع، من خلال توفر الأجواء المناسبة والمستلزمات الضرورية،
 - تأثير التعلم والتعليم على المستوى الصحي، إذا أثبتت الدراسات انخفاض معدل وفيات الأطفال بارتفاع المستوى التعليمي للأمهات مع تمتع الأطفال بمستوى صحي أفضل¹
- أساليب التعليم:** تصنف أساليب التعليم بشكل عام إلى ثلاثة أنواع هي:
- **التعليم الرسمي:** يتوافق هذا النوع من التعليم مع منهجية نموذج التعلم المنتظم وفقاً لمجموعة من القوانين والأعراف، ويقدم فيه المناهج الجامدة بخصوص الأهداف والمضمون والمنهجية، ويقابل العملية المعتمدة في المدارس، المعاهد، الجامعات، المؤسسات التعليمية الرسمية، التي تهدف إلى تحقيق مصلحة المتعلم بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.
 - **التعليم غير الرسمي:** لا يتطلب هذا النوع من التعليم حضور المتعلم، كما يحد من الاتصال مابين المعلم والمتعلم ومعظم الأنشطة تأخذ مكان خارج المؤسسة التعليمية وتتصف بمنهجية ومناهج التعلم بالمرونة ومن أنماط العملية التعليمية غير رسمية التعلم بالمراسلة، التعلم عن بعد.
 - **التعليم غير النظامي:** يتمثل التعلم غير النظامي في أنشطة عديدة منها زيارة المعارض العلمية، مشاهدة البرامج التعليمية، المشاركة في المؤتمرات، حيث لا يقتصر التعليم على المؤسسات التعليمية فقط وإنما يمتد إلى خارجها.
- 02- **التدريب:** يعرف التدريب بأنه "مجموعة من الدورات المصممة لمساعدة الأفراد على تطوير المهارات التي تكون ذات فائدة في وظائفهم" إذ يهدف التدريب إلى زيادة معارف المتدربين ومهاراتهم والقدرات اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة وتطوير وزيادة كفاءة المتدربين².

¹ عمر الشريف، سمير صلاحي، رأس المال البشري: الأهمية وضرورة الاستثمار، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 12، 2017، ص 47-48.

² إسلام يوسف شيت العبيدي، مرج سبق ذكره، ص 541-542.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

بالإضافة إلى ذلك يهدف نشاط التدريب إلى تزويد الموظفين بالمهارات والقدرات ذات الصلة بوظائفها، تمكين الموظفين من مواجهة التغيرات في مهام وظائفهم بجدارة، ترقية سلوك واتجاهات الموظفين بما يتطابق قيم وأخلاقيات العمل بالمنظمة¹، وتظهر أهمية نشاط التدريب بشكل واضح من خلال تأثيره على نتائج عديدة لا تقتصر على زيادة الإنتاجية فقط لتكون أهم سبب للتدريب ولكن أيضا لتحفيز الموظفين لمعرفة مدى أهمية وظائفهم ومنحهم كافة المعلومات التي يحتاجونها لأداء تلك الوظائف فضلا عن تحقيقه فوائد عديدة تتمثل في زيادة المعنويات والدوافع والرضا الوظيفي، زيادة كفاءة العمليات التي تحقق زيادة في المكاسب المالية، زيادة الابتكار في الاستراتيجيات والمنتجات، تقليل دوران الموظفين فالتدريب مهم جدا نظرا لتأثيره على جوانب عديدة².

إن تدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادرا على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في الآن ذاته ولتحقيق ذلك، يتطلب العناية بالموارد البشرية، ورعايتها بكيفية متكاملة وذلك أثناء التوظيف أو ما يعرف بـ"عملية الاستقطاب"، ثم يتم إعادة تأهيل العنصر البشري منها، وذلك برفع مستواه وتنمية طاقاته وتوسيع معلوماته المعرفة والتقنية³.

أنواع التدريب:

يتخذ التدريب صورا وأنواعا وسنعرضها حسب ما يلي:

- **التدريب داخل المنظمة:** والتي يعني أن يتولى مدير المنظمة رعاية الموظف وتزويده بأسرار المهنة والتعليمات والإرشادات في المرحلة الأولى من عمله ويبين له واجباته ومسؤولياته وقواعد السلوك في العمل وسبل أدائه، وهذا الأسلوب يعمل على تعليم الموظف في بداية مشواره الوظيفي ويفتح له المجال إلى التطور المستمر، ويأخذ أنماطا متعددة نذكر منها الآتي (فترة التجربة، الانتقال بين الوظائف داخل المنظمة، المكتب المجاور للمدير، المكتب المجاور لأحد زملاءه، القيام بأعمال الغائبين، قاعة التدريبات، مشاركة الموظف في أنشطة اللجان).
- **التدريب خارج المنظمة:** بعض المنظمات تفضل أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التدريبي خارج المنظمة، إذ كانت الخبرة التدريبية وأدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المنظمة ومن أشكال التدريب نذكر ما يلي:(المحاضرات، المؤتمرات، تمثيل الأدوار، حلقات النقاش، التدوير الوظيفي، ...) وغيرها⁴.

¹ مقراني الهاشمي، ماني سليم، مرجع سبق ذكره، ص 94.

² إسلام يوسف شيت العبيدي، مرجع نفسه، ص 542.

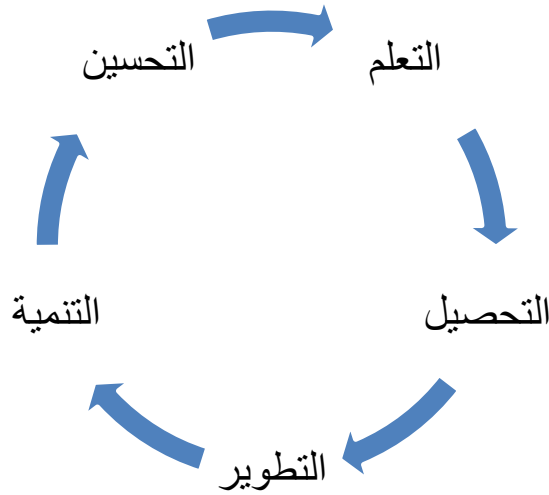
³ لبنى بابا سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 24.

⁴ مقراني الهاشمي، ماني سليم، مرجع نفسه، ص ص 95-96.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

03- التكوين: التكوين هو الوسيلة الفعالة التي تستخدمها المنظمة والمجتمع لتحقيق الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية، حيث تهدف بصورة أساسية إلى التطوير والتحسين المستمر في المهارات وقدرات الأفراد بالشكل الذي يضمن تضيق الفجوة بين قدرات ومهارات الأفراد وبين متطلبات الوظائف في المجتمع، حيث أصبح التكوين ضرورة من أجل رفع معدلات الإنتاج وتحسين نوعية المنتجات والخدمات ورفع الأداء في منظمات الأعمال، وهو عنصر هام وفعال في تحسين أداء العنصر البشري. ويتضمن التكوين مجموعة من الأنشطة هي: التعلم، التحصيل، التطوير، التنمية، والتحسين. وذلك حسب الشكل التالي¹.

الشكل رقم (05): يمثل العلاقة بين الأنشطة المتضمنة للتكوين



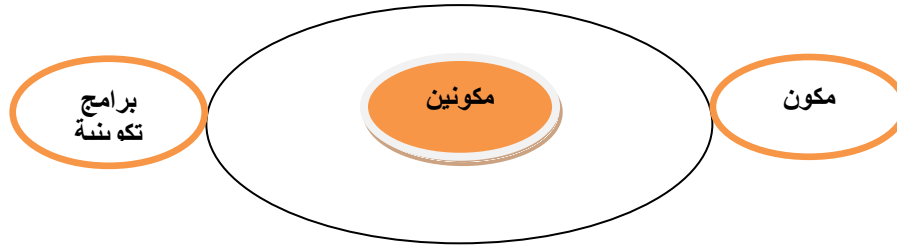
المصدر: بن عبد العزيز فطيمة، ريماء عيسى الغيثان، تكنولوجيا التكوين والتعليم لتنمية رأس المال البشري في منظمات الأعمال، مجلة دراسات في التجارة والمالية، المجلد 06، العدد 03، 2017، ص

991

وفي كل مجالات الحياة، لا يمكن أن يتطور أي تكوين دون وجود برامج تكوينية، فالعملية التكوينية في منظمات الأعمال هي عملية تواصل واتصال بين كل من المكون والمكونين وفق برامج تكوينية واضحة وجيدة وفقا ما يبينه الشكل التالي:

¹ بن عبد العزيز فطيمة، ريماء عيسى الغيثان، تكنولوجيا التكوين والتعليم لتنمية رأس المال البشري في منظمات الأعمال، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 06، العدد 03، 2017، ص ص 990-991.

الشكل رقم(06): مكونات العملية التكوينية



المصدر: بن عبد العزيز فطيمة، ريمة عيسى الغيشان، تكنولوجيا التكوين والتعليم لتثمين رأس المال البشري في منظمات الأعمال، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 06، العدد 03، 2017م، ص

وتتبع أهمية التكوين لمنظمات الأعمال من كونه يعمل على زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء، ويساعد في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة ويؤدي إلى التطور في أساليب القيادة وترشيد عملية اتخاذ القرار ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، كما أن للتكوين أهمية خاصة بالنسبة للعاملين فهو يساعدهم على إدراكهم لدورهم في المنظمة، ويساعدهم في تحسين قراراتهم وحل مشاكل العمل، ويوفر لهم فرصة التطور والتميز والترقية، كما يسهم في رفع معدلات الإنتاج وتحسين نوعية المنتجات والخدمات ورفع الأداء.

ويهدف التكوين إلى ضمان إتقان التكنولوجيا وتطويرها حيث يعتبر إستراتيجية بعيدة المدى والمتمثلة في التحرر التدريجي من التبعية الخارجية والاعتماد على الطاقات والخبرات والإطارات الفنية المحلية.

يوفر التعليم نوعا من الاستمرارية في اكتساب المعرفة على المستويين الشخصي والبيئي خاصة في عالم يشهد تطورات سريعة في أنماط التكنولوجيا وأنظمة المعلومات¹.

المطلب الثاني: علاقة رأس المال البشري بإدارة المعرفة والتعلم.

الفرع الأول: عمليات إدارة المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية: إن التدخل الموجود بين إدارة المعرفة وإدارة الموارد البشرية، أوجد مجال آخر للمقاربة تجمع المفهومين. ففي دراسة محلية لـ 50 شركة فنلندية أكد جميع المدراء التنفيذيون أهمية دور إدارة المعرفة في تثمين كفاءات المنظمة، حيث اعتبروا أن لها دور هام في تنمية الموارد البشرية، وفي توفير الوقت، والمال، أيضا من الأسباب الأساسية لتطبيق إدارة

¹ بن عبد العزيز فطيمة، ريمة الغيشان، مرجع سبق ذكره، ص ص 992-993.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

المعرفة هو مشاركة وتحويل المعرفة وتجديد الأفكار، ودورها أيضا مهم في زيادة الحافز عند الأفراد، الحفاظ على إستراتيجية الأفراد ، كسب المعلومات لدعم اتخاذ القرارات وتحسين التعبئة داخليا وخارجيا.

ومن هذا المنطلق تتمثل عمليات إدارة المعرفة في مجال الموارد البشرية فيما يلي:

- البحث عن المعرفة الداخلية والخارجية بغرض التعرف على الفرص والمهددات الخارجية والموارد والمعوقات الداخلية؛

- الكشف عن المعرفة الكامنة، والحصول على المعرفة المعلنة بغرض توظيفها في تحليل المواقف وإنتاج الأفكار والحلول البديلة (سيناريوهات التغيير)؛

- مزج وتطوير وتنمية الرصيد المعرفي الناتج عن الأداء البشري ومداخله والاستفادة من تجارب المنظمة وغيرها من المنظمات لتكوين استراتيجيه فعالية في إدارة الموارد البشرية؛

- نشر وتبادل وتشجيع استخدام المعرفة في تخطيط وتنفيذ أنشطة إدارة الموارد البشرية.

بغرض الوصول لتحقيق هذه الغايات، تراعي المنظمة العوامل التالية:

- استقراء وتحليل المعرفة المتاحة عن المنظمة ومن البيئة الخارجية؛

- استقراء وتحليل المعرفة المتاحة عن محددات الأداء والسلوك البشري؛

- البحث عن الموارد البشرية المطلوبة عن طريق الاستقطاب والاختيار الاستراتيجي؛

- التوظيف الإيجابي لقدرات ومهارات ومعارف الأفراد والمجتمعات؛

تمكين الموارد البشرية وتوفير التوجه والإشراف الإيجابي فنجاح المنظمة في إنجاح مسار المعرفة ينعكس إيجابا على رضا الأفراد، ليصبحوا بمقدورهم التعلم أكثر وتهيئتهم للتعامل مع المتغيرات، حيث تمكن الفوائد الأفراد من الشعور برضا أكبر بفضل تدعيم المعرفة لديهم وزيادة مهاراتهم، بالإضافة إلى تدعيم قيمتهم

السوقية مقارنة مع العاملين في المنظمات الأخرى، وتساعدهم في التصدي للمشاكل التي تواجههم، خاصة أن جزءا منها تم معالجته من قبل ويكفي استذكار طريقة الحل، كما أن هذه الطريقة التي تعتمد على الحلول التي تم الحصول عليها بأسلوب المحاولة والاختبار ترفع من فعالية الأفراد، مما يجعلهم محفزين دوما للأداء الأفضل لأن نجاحهم في أداء عملهم يعتبر من أهم عوامل التحفيز¹.

¹ بلقوم فريد، إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان الجديد لإدارة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقاسم، تلمسان، 2013، ص ص 149-150.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

الفرع الثاني: علاقة رأس المال البشري بإدارة المعرفة

إن العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة علاقة وطيدة، باعتبارهما نوعين من المنافسة المعتمدة على الفرد، وعلى هذا الأساس فإن أول مهام إدارة المعرفة هي مسؤوليتها عن استخراج المعرفة الضمنية لرأس المال البشري وتتمثل هذه المعرفة عن وجهة نظر (Daft.2001. 258) "الخبرات الشخصية البديهية المكتسبة لأداء عمل ما، والأحكام التي يتوصل إليها الإنسان ويتمرس عليها بعد مرور مدة أدائه لها "

كما تتجسد العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة في قيام إدارة المعرفة باستثمار معطيات رأس المال البشري المتمثلة بالمهارة والخبرة وتطبيقها بشكل مباشر لكسب الريادة وتحقيق الأداء الإستراتيجي الناجح وغلق الأبواب بوجه المنافسين لاستثمار هذه المعطيات من خلال المحافظة عليها وتطويرها.

لذا من مميزات تطبيق إدارة المعرفة هو الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تطوير وتنمية أداء الفرد ورفع كفاءة المنظمة، كونه سلاحا تنافسيا بالنسبة للمنظمات المعاصرة¹.

الفرع الثالث: علاقة إدارة المعرفة بالتعلم

يجمع العديد من الباحثين والمفكرين المعاصرين من أمثال Nuber على أن بقاء المنظمات يعتمد على تحويلها إلى المنظمات المتعلمة² التي تعرف بأنها المنظمات التي يقوم فيها كل واحد من العاملين بتحديد وحل المشكلات ، بما يجعل المنظمة قادرة على أن تجرب، تغير، تحسن باستمرار من أجل زيادة قدراتها على النمو والتعلم وانجاز أغراضها³.

وتتمتع هذه المنظمات بالخصائص التالية: يشعر العاملون بالنمو والتقدم وتحسين قدراته الإبداعية، تصبح المنظمة معتمدة على قاعدة للمعرفة من خلال تخزينها للمعارف وخاصة الضمنية منها⁴.

¹ حاكم أحسوني مكروود الميالي، مرجع سبق ذكره، ص ص 150-152

² سنقوي سمية، عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق التعلم التنظيمي، رسالة ماستر، تخصص إدارة أعمال، جامعة أم البواقي، 2013، ص 69.

³ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم الإستراتيجيات والعمليات، دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2008، ص 260 .

⁴ عبد الستار العالي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2008، ص ص 334-335.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

حيث أن ممارسة التعلم تتوجه نحو تحويل ما تعلمته إلى منتجات أو خدمات وعلاقات وعمليات محسنة جديدة تصل بها إلى السوق وهذا ما يدفع بها نحو التعلم¹.

وبالتالي وضع المعرفة أمام الجميع من خلال ما يتيح للمعرفة الضمنية أن تصبح معرفة صريحة ولكي يتمكن الأفراد الآخرين بالاستفادة منها حيث أن عملية اكتساب المعرفة تكون تمت من خلال اكتساب وتعلم العاملين على المستوى التنفيذي لخلاصة من المعارف تساعدهم على تجاوز الأخطاء السابقة².

الفرع الرابع: علاقة إدارة الموارد البشرية بإدارة المعرفة

إن إدارة المعرفة تلعب دورا كبيرا وحيويا في بناء المنظمات من حيث الأداء المنظمي في الأبعاد المختلفة وأهمها الأفراد والعمليات وتؤثر إدارة المعرفة على العاملين في المنظمة بطرق مختلفة، الأولى : تستطيع إدارة المعرفة من تحسين عملية التعلم لدى العاملين وهذا من خلال بعضهم البعض بالإضافة إلى المصادر الخارجية للمعرفة. حيث يسمح التعلم بالمعرفة للمنظمة بالنمو باضطراد وتصبح ذات قدرة على التغيير استجابة لمتطلبات السوق والتكنولوجيا(وتدخل المنافسة على التميز مع المنظمات الأخرى، ومن هنا بدأ ظهور المنظمات المتعلمة) الثانية: تسبب إدارة المعرفة في جعل العاملين أكثر مرونة بالإضافة إلى تدعيمها لرضا العمل لديهم. وهذا يتطلب مساعدة العاملين على بناء قدراتهم في التعلم على حل ومعالجة المشكلات المختلفة التي تواجه نشاطات المنظمة. ومن هنا نستنتج أن إدارة المعرفة تؤدي إلى تحقيق ثلاثة أمور غاية في الأهمية بالنسبة لأي منظمة:

- توسيع الخبرات لدى العاملين؛
- دعم وزيادة رضا الزبائن؛
- زيادة الربح والعوائد³.

¹ سنقوي سمية، مرجع سبق ذكره، ص 69.

² عبد الرحمان جاموس، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، حلب، سوريا، 2013، ص 166.

³ محمد إلفي، فرعون أمحمد، مرجع سبق ذكره، ص 10.

المطلب الثالث: علاقة عمليات إدارة المعرفة بتنمية رأس المال البشري.

الفرع الأول: مساهمة توليد المعرفة في تنمية رأس المال البشري: إن اهتمام المنظمة بتوليد المعرفة باستمرار يؤدي إلى زيادة التراكم المعرفي لدى مواردها البشرية، مما ينعكس على تطوير مهاراتهم وخبراتهم ، كما أن استمرار عملية توليد المعرفة بالمنظمة يتطلب استقطاب أفضل أصحاب المعارف والخبرات المتواجدة بسوق العمل للحفاظ على توليد المعرفة الجديدة بالمنظمة، وهو ما يؤدي إلى تعزيز قدرات الموارد البشرية من حيث المعارف والمهارات والخبرات. وكل هذه الأمور تساهم في تنمية رأس المال البشري داخل المنظمة.

الفرع الثاني: مساهمة تخزين المعرفة في تنمية رأس المال البشري: إن استمرار عملية تخزين المعرفة بالمنظمة يساهم في زيادة مخزون مواردها البشرية، من خلال ما تمتلكه من معارف ومهارات وخبرات، وهو ما يمنح المنظمة أفضلية تنافسية في مواجهة التهديدات واقتناص الفرص التي تواجهها، مما ينعكس على زيادة خبرات مواردها البشرية، وتطوير معارفها، وكسب مهارات جديدة، وكل هذه الأمور تساهم في تنمية رأس المال البشري داخل المنظمة.

الفرع الثالث: مساهمة تشارك المعرفة في تنمية رأس المال البشري: هناك عاملان أساسيان يساعدان في نشر وتوزيع المعرفة في المنظمة هما:

- درجة الوضوح: من خلال وضعها في نماذج منفصلة سواء كانت لفظية أو بصورة رياضية أو نص، فالمعرفة الواضحة يمكن تعبئتها وترسل في ثواني إلى أي مكان ويمكن أرشفتها لاسترجاعها
- أما العامل الثاني: فهو القرب المادي بين المستلم ومصادر المعرفة فمع ظهور تكنولوجيا المعلومات والاتصال أصبح الاتصال بين الأفراد أمر سهل ، كما أن نشر وتوزيع المعرفة يتطلب تحقيق الانسجام بين الموارد البشرية بالمنظمة، وتوفير ظروف التعاون والتعلم المشترك، لتوسيع دائرة نشر المعرفة في كل أنحاء المنظمة ، مما يؤدي إلى زيادة الرصيد المعرفي لكل الموارد البشرية بالمنظمة وتعزيز مهاراتهم العلمية¹.

¹ ربيحة قوادرية، سعاد عبود، مساهمة تسيير المعرفة في تنمية رأس المال البشري، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد16، 2016، ص ص 94-95.

الفصل الأول:.. الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة ورأس المال البشري والعلاقة بينهما

الفرع الرابع: مساهمة تطبيق المعرفة في تنمية رأس المال البشري: إن اعتماد المنظمة على التطبيق المستمر للمعرفة يؤدي إلى التعلم المستمر لمواردها البشرية، مما يكسبهم خبرات ومعارف جديدة وتعزيز مستوى مهاراتهم. كما تسمح عملية تطبيق المعرفة إلى انعكاس الإبداع والابتكار بالمنظمة، وتشجيع الجامعات لتنشيط الإنجازات العالية في العمل¹.

¹ ربيحة قوادرية، سعاد عبود، مرجع سبق ذكره، ص 95.

خلاصة الفصل:

يتبين من خلال ما سبق ذكره أن رأس المال الحقيقي للمنظمات في الوقت الراهن هو رأسمالها البشري الذي يمكنها من مواجهة المنافسة والحفاظ على مكانتها السوقية، ذلك أن رأس المال المادي لم يعد يمثل مشكلة بالنسبة للمنظمات، وأن التحدي الوحيد يبقى في رأس المال البشري وسبل تطويره، فالمعرفة هي الميزة التنافسية الأنسب لعصر المعرفة وهي الميزة الوحيدة التي يصعب تقليدها كما أن مدة حياتها أطول مقارنة بالمزايا الأخرى، ولا يمكن الاستفادة من هذه الميزة إذا لم توفر المنظمة نظاما جيدا لإدارة هذه المعرفة ونشرها بما يتيح تعميم الاستفادة منها.

فإذا نجحت المنظمة في بناء هذا النظام فإنها ستضمن تطوير وتنمية رأسمالها البشري.

إن التداخل الذي يظهر بين إدارة المعرفة وتطوير رأس المال البشري أوضح حقيقة أن العمليات التي تقوم بها إدارة المعرفة لها دور هام في تطوير رأس المال البشري، حيث تولي إدارة المعرفة أهمية كبيرة لتطوير القدرات الفكرية والعمليات ومهارات وخبرات الأفراد عن طريق توفير وسائل دعم وابتكار ونشر المعرفة من جهة، وتأسيس بيئة داخلية تشجع على نمو الموارد المعرفية من جهة أخرى.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لجامعة محمر

بوضياف بالمسيلة

تمهيد:

بعد ما تم وضع الإطار النظري لموضوع دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري وتحديد كل المفاهيم المرتبطة بمتغيري الدراسة والعلاقة بينهما في الفصل السابق ، سيتم التركيز في هذا الفصل على الجانب التطبيقي للدراسة حيث سيتم إسقاط ماتم وصفه في الجانب النظري على جامعة محمد بوضياف -المسيلة- وذلك من أجل التعرف على واقع عمليات إدارة المعرفة في الجامعة ودورها في تطوير رأس المال البشري .

ولتحقيق ماتم ذكره قسمنا هذا الفصل إلى المباحث التالية :

المبحث الأول: تقديم جامعة المسيلة ومنهج الدراسة.

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لعينة وأبعاد الدراسة.

المبحث الثالث: اختبار ومناقشة الفرضيات.

المبحث الأول: تقديم جامعة المسيلة ومنهج الدراسة

تعد الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي يرجو منها تحقيق التنمية المستدامة، لما تتمتع به من مقومات بشرية ومالية وهيكلية تستطيع بواسطتها تنمية وتطوير رأس المال البشري، و إعداده للقيام بالبحوث العلمية و تشجيعه على الابتكار، لهذا سنتناول في هذا المبحث نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، إضافة إلى موقعها، وكذا هيكلها التنظيمي، وكذلك سنتطرق إلى منهجية الدراسة .

المطلب الأول: نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الفرع الأول: نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف: يمكن إيجاز نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كما يلي ⁽¹⁾:

بدأت النواة الأولى لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة في شهر فيفري 1985، في مؤسسة كانت متخصصة لتكوين سائقي الآلات، بالمكان المسمى "ذراع الحاجة"، الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلو مترات، وكذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي، كانت بدايته بفتح أول فرع تكوين للتقنيين السامين في الميكانيك بعدد من الأساتذة، لتبدأ الانطلاقة مباشرة في شهر سبتمبر من نفس السنة بفتح فرع جذع مشترك للتكنولوجيا، خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين، وفي فيفري 1986، فتح فرع تسيير التقنيات الحضرية لتكوين قصير المدى، الذي حول من معهد متخصص من مدينة المدية.

وفي سنة 1989، تعززت نشأة الجامعة أيضا بإنشاء المعهد الوطني للتعليم في الهندسة المدنية، بموجب مرسوم تنفيذي رقم 89-49 المؤرخ في 11 أبريل 1989 للتكوين في شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية "DEUA" وتكوين المهندسين، لتصبح نواة الجامعة تظم معهدين وطنيين في التعليم العالي، ومدرسة التسيير والتقنيات الحضرية تابعة للمعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية، وفي نفس السنة تم فتح دائرة العلوم الاقتصادية للتكوين في المحاسبة والضرائب وتسيير الإنتاج والمخزون، تابعة لمعهد الهندسة الميكانيكية للتكوين في الدراسات الجامعية التطبيقية "DEUA".

وفي سنة 1991، ثم فتح تخصصات في العلوم التجارية حسب القرار رقم 9 المؤرخ في 31 مارس 1991، ثم فتح دائرة الفيزياء للتكوين "DES" في الفيزياء الصلبة، بقرار مؤرخ في 13 جويلية 1995، والتكوين في الفيزياء النظرية في سنة 1998، بموجب قرار رقم 98 مؤرخ في 18 جوان 1998.

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وفي سنة 1997، تم فتح دائرة الإعلام الآلي بموجب قرار مؤرخ في 19 أوت 1997، تابع لمعهد الهندسة الميكانيكية، ثم دائرة العلوم القانونية والإدارية، ودائرة اللغة والأدب العربي بموجب مقرر 01 مؤرخ في 19 أوت 1998، تابعين لمعهد الهندسة الميكانيكية.

وفي سنة 1998، تم فتح دائرة الخدمة الاجتماعية بموجب قرار رقم 98 مؤرخ في 18 جوان 1998، وفتح دائرة الإلكترونيك بموجب قرار مؤرخ في 06 ديسمبر 1999، تابعا لمعهد الهندسة الميكانيكية.

وفي سنة 2001، نشأت جامعة المسيلة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 01-274 مؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422، الموافق لـ 18 سبتمبر سنة 2001، وتضم أربع كليات وهي:

- كلية العلوم والهندسة؛
 - كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية؛
 - كلية الحقوق؛
 - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية.
- وفي سنة 2004، عُدلت نشأة الجامعة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 04-264 مؤرخ في 13 رجب 1425، وأصبحت تتكون من الكليات والمعاهد التالية:

- كلية العلوم وعلوم الهندسة؛
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية؛
- كلية الحقوق؛
- كلية الآداب والعلوم الاجتماعية؛
- معهد تسيير التقنيات الحضرية.

وفي سنة 2012، عُدلت نشأة الجامعة مرة أخرى بمرسوم تنفيذي رقم 12-361 مؤرخ في 22 ذي القعدة 1433، الموافق لـ 08 أكتوبر سنة 2012، وأصبحت تتكون من الكليات والمعاهد التالية:

- كلية العلوم؛
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي؛
- كلية التكنولوجيا؛
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- كلية الآداب واللغات؛

- كلية الحقوق والعلوم السياسية؛
 - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؛
 - معهد تسيير التقنيات الحضرية؛
 - معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- حيث بلغ عدد طلاب الجامعة إلى سنة 2018 إلى 35274 طالب.

الفرع الثاني: موقع ومساحة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

يمكن توضيحها في النقاط التالية:

تقع جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في عاصمة الولاية، في وسط نسيج عمراني هام، على الطريق الوطني رقم 60، الرابط بين ولاية المسيلة والجزائر العاصمة عن طريق حمام الضلعة، تتربع على المساحة التالية:

- الجامعة المركزية وتقدر مساحتها بـ 53 هكتار؛
- القطب الجامعي وتقدر مساحته بـ 105 هكتار.

الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

حسب المادة 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 14 أوت 2004، الذي يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة وكلية ومعهد وملحقات الجامعة ومصالحها المشتركة، فإن مديرية الجامعة تتكون من ثلاث نيابات المديرية تتمثل في:

أولا: موقع مديريات جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تتقسم نيابة مديرية الجامعة إلى: (1)

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات؛
- نيابة مديرية الجامعة للتنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون؛
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

حسب المادة 08 من نفس القرار الوزاري، فإن نيابة الجامعة للتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات تشمل المصالح التالية:

- مصلحة التعليم والتدريب والتقييم؛
- مصلحة الشهادات والمعادلات؛

- مصلحة التكوين المتواصل؛
 - مصلحة التكوين لما بعد التدرج والتأهيل الجامعي.
- حسب المادة 9 من نفس القرار، فإن نيابة مديرية الجامعة للتنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون، تشمل المصلحتين الآتيتين:
- مصلحة متابعة أنشطة البحث وتأمين نتائجه؛
 - مصلحة التبادل ما بين الجامعات والتعاون والشاركة.
- حسب المادة 10 من نفس القرار، فإن نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه، تشمل المصالح التالية:

- مصلحة التوجيه والإعلام؛

- مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة.

ثانيا: الأمانة العامة ومصالحها

أما المادة 11 من القرار الوزاري التي تحدد مصالح الأمانة العامة، والتي يلحق بها مكتب التنظيم العام، ومكتب الأمن الداخلي، والتي تتكون من المديريات الفرعية التالية:

- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين؛
 - المديرية الفرعية للوسائل والصيانة؛
 - المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة؛
 - المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
- وحسب المادة 12، تشمل المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين المصالح التالية:
- مصلحة مستخدمي الأساتذة؛
 - مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح؛
 - مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات.
- وحسب المادة 13، تشمل المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة المصالح التالية:
- مصلحة مراقبة التسيير والصفقات؛
 - مصلحة الميزانية والمحاسبة؛
 - مصلحة تمويل أنشطة البحث.

وحسب المادة 14، المديرية الفرعية للوسائل والصيانة تشمل المصالح التالية:

- مصلحة الوسائل والجرد؛
- مصلحة الصيانة والنظافة؛
- مصلحة الأرشيف.

وحسب المادة 15، تشمل المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية المصلحتين التاليتين:

- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية؛
- مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية.

ثالثا: المكتبة المركزية

حسب المادة 21 من نفس القرار الوزاري التي حددت المكتبة المركزية للجامعة، والتي تحتوي على

المصالح الآتية:

- مصلحة الاقتناء؛
- مصلحة المعالجة؛
- مصلحة الببليوغرافيا؛
- مصلحة التوجيه.

رابعا: المصالح المشتركة

كما تضم الجامعة المصالح المشتركة التالية:

- مركز التعليم المكثف؛
- مركز الطبع والسمعي البصري؛
- مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد؛
- البهو التكنولوجي.

المطلب الثاني: منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات

الفرع الأول: منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه طريقة للبحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس حيث سنتناول هذه الدراسة موضوع دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ويعتمد غالبا هذا النوع من الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأكثر أهمية¹.

¹ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث تطبيقات اقتصادية وإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، 2007، ص 113.

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على عينة عشوائية من المجتمع الأصلي ككل، والمجتمع الكلي هو جميع الأفراد العاملين في الجامعة، أما المجتمع الذي يمكن التعرف عليه هم الأساتذة بالجامعة المدروسة، كونهم مؤهلين أكاديمياً ومهنياً

والمحققين (01 و 02) يوضحان تعداد أساتذة الجامعة حسب الكليات والرتب

ثانياً عينة الدراسة: وقد اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية، حيث قمنا بتوزيع خمسة وثمانون 85 استمارة استبيان على الأساتذة بالكليات والمعاهد في الجامعة، وقد تم استرجاع 75 استمارة فقط، تم إلغاء 5 استمارات منهم .

جدول رقم (02): يمثل عينة الدراسة

مجتمع الدراسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة عينة الدراسة إلى مجتمع الدراسة
1450	85	70	4.82

المصدر: من إعداد الطالبة.

جدول رقم(03): يمثل الاستمارات الموزعة في كل كلية

الكلية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	كلية الحقوق	كلية العلوم الإنسانية	كلية الرياضيات والإعلام الآلي	كلية العلوم
الاستمارات الموزعة	30	7	8	30	10

المصدر: من إعداد الطالبة.

الفرع الثالث: أساليب جمع البيانات

تم جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة بواسطة نموذج استبيان والذي تم إعداده بالاعتماد على عدة دراسات سابقة، حيث اشتمل على:

القسم الأول: هو عبارة عن البيانات الشخصية المتمثلة في (العمر، الرتبة العلمية، الخبرة)

القسم الثاني: الخاص بمحاور الإستبانة، وينقسم إلى محورين، المحور الأول خاص بعمليات إدارة المعرفة وتضمن (15) عبارة حيث يضم كل من :

- عملية خلق المعرفة: 4 عبارات من 1 إلى 4.

- عملية تخزين المعرفة: 3 عبارات من 5 إلى 7.

- عملية تشارك المعرفة: 4 عبارات من 8 إلى 11.

- عملية تطبيق المعرفة: 4 عبارات من 12 إلى 15.

أما المحور الثاني خاص بمتغير تطوير رأس المال البشري وتضمن (11) عبارة

وقد تم اعتماد مقياس للإجابة يتراوح من (1 إلى 5) الذي يدعى بسلم "ليكارت" الخماسي، حيث كلما اقتربت الإجابة من (5) كلما كانت الموافقة بشكل أكبر.

وقد تم تطبيق أداة الدراسة بتوزيع خمسة وثمانون (85) استبيان على كليات ومعاهد الجامعة، حيث تم استعادة سبعون (70) إستبانة مكتملة البيانات من عينة الدراسة، ونظرا لأهمية موضوع الدراسة، فقد تم اعتبار هذه النسبة كافية لتحقيق أهداف الدراسة.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

الفرع الأول: الصدق الظاهري: من أجل إيجاد الصدق الظاهري عرضت الصورة الأولية للاستبيان على عدد من المحكمين في الاختصاص (انظر الملحق 03) وقدم في صورته النهائية وتم إجراء بعض التعديلات وفقا لاقتراحات المحكمين (انظر الملحق 04)

الفرع الثاني: ثبات الاستبيان: توجد عدة معادلات وطرق إحصائية لحساب ثبات الاستبيان. وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور استبيان الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ. حيث يعد من أكثر مقاييس الثبات استخداما من طرف الباحثين، حيث يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة¹.

¹ مصطفى طويطي، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان: تطبيقات عملية على برنامج excel، دار النشر الجامعي، تلمسان، الجزائر، 2018، ص 149.

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وفي دراستنا تم الاستعانة ببرنامج spss في حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وتحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (04): يبين قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان

محاور وأبعاد الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ	نتيجة الاختبار
المحور الأول: عمليات إدارة المعرفة	0.880	ثابت
المحور الثاني: تطوير رأس المال البشري	0.896	ثابت
جميع الفقرات الاستبيان	0.928	ثابت

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

التعليق على الجدول أعلاه:

نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ ذات قيم مرتفعة في جميع محاور الاستبيان وأن القيمة الإجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت 0.928 وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 مما يدل على ثبات أداة الدراسة وتجدر الإشارة أنه معامل ألفا كرونباخ كلما اقتربت قيمته من 01 دل على أن قيمة الثبات مرتفعة.

الفرع الثالث: اختبار التوزيع لبيانات العينة والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

أولاً: اختبار كشف التوزيع الطبيعي لبيانات إجابات العينة على عبارات الاستبيان

يجب تحديد ما إذا كان بيانات أفراد العينة لإجاباتهم على المتغيرات الدراسة التي يتم دراستها تتبع التوزيع الطبيعي أم لا تتبع التوزيع الطبيعي. وهناك عدة طرق إحصائية للكشف عن نوع توزيع بيانات إجابات العينة على متغيرات الدراسة ضمن عبارات ومحاور الاستبيان منها (طريقة اختبار Kolmogorov-Smirnov، طريقة حساب معاملي الالتواء والتقلطح و طريقة اختبار Shapiro-Wilk)

- كما أن اختبار Kolmogorov-Smirnov يستخدم إذا كان عدد العينة أكبر أو يساوي من 50، ويستخدم اختبار Shapiro-Wilk إذا كان عدد الحالات أقل من 50.¹

وعليه ومن أجل اختبار طبيعة توزيع بيانات إجابات أفراد العينة نتحصل على الجدول التالي:

¹ أبو زيد، محمد خير سليم، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية spss، دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، 2005، ص 156.

جدول رقم (05): يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات إجابات أفراد العينة.

	Tests of Normality						
نتيجة نوع التوزيع	Shapiro–Wilk			Kolmogorov–Smirnov ^a			بيانات إجابات أفراد العينة على عبارات المحاور:
	Sig.	df	Statistic	Sig.	Df	Statistic	
البيانات تتبع التوزيع الطبيعي	0.235	70	0.977	0.089	70	0.099	متغير عمليات إدارة المعرفة
البيانات تتبع التوزيع الطبيعي	0.330	70	0.980	0.200*	70	0.091	متغير تطوير رأس المال البشري
قاعدة: هي إذا كانت قيمة (مستوى المعنوية sig) اكبر من 0.05 فإن البيانات تتبع توزيع طبيعي.							

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

ومن خلال الجدول أعلاه نجد وبما ان أفراد عينة الدراسة أكبر من 50 فرد فإننا نستدل بنتائج اختبار (Kolmogorov–Smirnov) تظهر أن مستوى المعنوية (sig) هي أكبر من (0.05) أي قيمة sig=0.089 في بيانات المتغير عمليات إدارة المعرفة هي قيمة أكبر من 0.05 ونفس الشيء بالنسبة لبيانات المتغير تطوير رأس المال البشري حيث بلغت قيمة sig = 0.200، وهي أكبر من 0.05 مما يدل على إتباع بيانات إجابات أفراد العينة للتوزيع الطبيعي. ومنه في دراستنا سنستخدم الأدوات الإحصائية المعلمية في تحليل إجابات وأراء أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات.

ثانيا: الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بالاستعانة برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: V25) Statistical Package for the Social Sciences وتم الاعتماد على الأساليب والأدوات الإحصائية التالية:

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الجدول رقم(06): يمثل الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

وصفها	الأداة الإحصائية
لوصف أفراد عينة الدراسة وإجاباتهم على عبارات الاستبيان.	التكرار والنسبة %
اختبار ثبات الاستبيان.	معامل ألفا كرونباخ
ويستخدم لقياس اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرين ومن خلال قيمة معامل الارتباط يمكن إقرار أو عدم إقرار وجود علاقة خطية.	معامل الارتباط بيرسون
وهو متوسط مجموعة من القيم، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان	المتوسط الحسابي
وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة واتجاههم نحو كل عبارة أو محور أو بعد من الاستبيان.	الانحراف المعياري
توضيح كيف يؤثر المتغير المستقل في المتغير التابع، ويضع في عين الاعتبار هامش الخطأ، من خلاله يتم الحكم على قبول الفرضية أو عدم قبولها من خلال تحليل التباين ANOVA والقيمة الإحصائية F.	الانحدار البسيط
يقيس مدى مساهمة المتغير التابع في المتغير المستقل، ويكشف لنا النسبة التي يؤثر بها المتغير المستقل على المتغير التابع	معامل التحديد R^2 :
يتم اختبار الفرضية على مستوى دلالة محدد ومستوى الدلالة الشائع الاستخدام في دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية هو $0.05 = \alpha$	مستوى الدلالة 0.05
وعلى أساسه يتم اختبار دلالة النتائج وهو يعبر أيضا عن قيمة المقارنة بين القيمة المحسوبة للاختبار والقيمة المجدولة	مستوى المعنوية (Sig)، أو (احتمال الخطأ) (P-value):

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لعينة وأبعاد الدراسة

من خلال هذا المبحث سنحاول تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الدراسة والمتمثلة في عمليات إدارة المعرفة وتطوير رأس المال البشري.

المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة

هنا نقوم بتحليل بيانات أفراد عينة الدراسة حيث يتوزعون حسب متغيرات البيانات الشخصية والجداول التالية توضح التكرارات والنسبة المئوية حسب كل متغير:

الفرع الأول: بالنسبة لمتغير العمر:

جدول رقم (07): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

النسبة	التكرارات	
8.6	6	من 25 - 30 سنة
27.1	19	من 31 - 35 سنة
41.4	29	من 36 - 40 سنة
17.1	12	من 41 - 45 سنة
5.7	4	أكثر من 45 سنة
100.0	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد الأفراد موزعين على خمسة فئات عمرية بنسب مختلفة، حيث نلاحظ النسبة الكبيرة منهم متواجدين في الفئة العمرية (من 36 سنة الى 40 سنة) بنسبة 41.40% تليها نسبة 27.1% لصالح الفئة العمرية (من 31 سنة الى 35 سنة) يتضح من خلال ذلك أن الجامعة تعتمد على الأساتذة ذوي الخبرة حيث أن معظم أساتذة جامعة محمد بوضياف يتسمو بالنضج والخبرة العلمية، يليها بنسبة 31.42% لصالح باقي الفئات العمرية.

الفرع الثاني: بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية:

جدول رقم(08): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

النسبة	التكرارات	
18.6	13	أستاذ التعليم العالي
30.0	21	أستاذ محاضر "أ"
34.3	24	أستاذ محاضر "ب"
15.7	11	أستاذ مساعد "أ"
1.4	1	أستاذ مساعد "ب"
100.0	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد أفراد العينة المستجوبين موزعين على حسب الرتبة العلمية لهم بنسب مختلفة، حيث نلاحظ النسبة الكبيرة منهم من يشغرون وظيفة أستاذ محاضر "ب" وهذا بنسبة 34.30% تليها نسبة 30.00% لصالح الفئة من ذوي وظيفة أستاذ محاضر "أ" يليها بنسبة 18.60% لصالح أستاذ التعليم العالي يليها بنسبة 15.7% لصالح أستاذ مساعد "أ" من خلال ذلك يتضح أن الجامعة تمتلك كوادر بشرية مؤهلة علميا من شأنها الرفع من مستوى الجامعة، وفي الأخير أستاذ مساعد "ب" بنسبة 1.4.

الفرع الثالث: بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية:

جدول رقم(09): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة	التكرارات	
21.4	15	أقل من 5 سنوات
41.4	29	من 06 - 10 سنوات
25.7	18	من 11 - 15 سنة
11.4	8	أكثر من 15 سنة
100.0	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

من خلال الجدول أعلاه نجد أفراد العينة المستجوبين موزعين على حسب متغير الخبرة المهنية بنسب مختلفة، حيث نلاحظ النسبة الكبيرة لصالح (من 06 سنة إلى 10 سنة) وهذا بنسبة 41.40% تليها نسبة 25.7% لصالح الفئة (من 11 إلى 15 سنة) ومن ثم نسبة 21.4% لصالح الفئة (أقل من 5 سنوات) وهذا يوضح أن الجامعة تعتمد في مناصبها على كفاءات بشرية تمتلك خبرات متراكمة في العمل وأن معظم الأساتذة يمتلكون خبرات كافية في مجال أعمالهم، تليها نسبة 11.4% لصالح الفئة (أكثر من 15 سنة)

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات عمليات إدارة المعرفة

تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي لدليل إجابة أفراد العينة وتحديد مجال الموافقة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): تقييم درجة الموافقة حسب مقياس ليكارت

مجال المتوسط الحسابي	مقياس ليكارت	درجة الموافقة
من 01 إلى 1.79 درجة	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا
من 1.80 إلى 2.59 درجة	غير موافق	درجة منخفضة
من 2.60 إلى 3.39 درجة	موافق بدرجة أقل	درجة متوسطة
من 3.40 إلى 4.19 درجة	موافق	درجة عالية
من 4.20 إلى 5 درجة	موافق بشدة	درجة عالية جدا

الفرع الأول: بالنسبة لمتغير خلق المعرفة

جدول رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات خلق المعرفة

الرد	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التقييم
01	تعمل الجامعة على تصميم خريطة للموجودات المعرفية داخلها	3.13	1.048	62.57	موافقة متوسطة
02	تدعم الجامعة برامج البحث والتطوير	3.53	1.100	70.57	موافقة عالية
03	تعمل الجامعة على إقامة اتفاقيات علمية متبادلة مع الجامعات الأخرى	3.89	0.986	77.71	موافقة عالية

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

04	تسعى الجامعة لاكتساب معارف جديدة من مصادر خارجية	3.34	1.128	66.85	موافقة متوسطة
	مستوى خلق المعرفة في المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر أفراد العينة	3.471	0.835	69.42	موافقة عالية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة ب: **خلق المعرفة في المؤسسة محل الدراسة:** بلغ ($\bar{x} = 3.471$) وبانحراف معياري بلغ (0.835) وهذا الأخير أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمتغير حيث ينتمي لمجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن **مستوى خلق المعرفة بجامعة محمد بوضياف** " محل الدراسة هو بدرجة عالية وهذا بنسبة 69.42% حسب وجهة نظرهم وهذا ما نلاحظه في إجاباتهم حول مضمون العبارات حيث جل إجاباتهم موافقون عليها بدرجة عالية وتقع متوسطاتها الحسابية بين (3.13 إلى 3.53).

وهذا يدل على أن الجامعة تولي اهتماما واضحا بخلق المعرفة كونها مؤسسة تعليمية مهمتها خلق المعرفة والبحث عنها، حيث أن أساتذة الجامعة وبحكم مستواهم العلمي فهم يعتبرون مصدرا مهما لخلق معارف جديدة نتيجة للأبحاث المقدمة. ولكن وبما أن العبارة 01 كانت لها درجة موافقة متوسطة وهو ما يعني أن الجامعة لم تصل بعد للمستوى المطلوب لحصر موجوداتها المعرفية ويمكن إرجاع ذلك لشروع الجامعة فقط مؤخرا في تجميع منتوجها العلمي وهو ما يسهم مستقبلا في توفر قاعدة بيانات تضم كل الأعمال العلمية لجميع أساتذتها بما يشكل مصدرا رئيسيا لخلق معارف جديدة، ومن الملاحظ أيضا أن الجامعة اتجهت نحو تعزيز علاقاتها مع المؤسسات الاقتصادية من خلال عقد مجموعة من الاتفاقيات بما يشكل مصدرا جديدا خارجي للمعرفة.

الفرع الثاني: بالنسبة لمتغير تخزين المعرفة

جدول رقم (12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تخزين المعرفة

العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التقييم
05 تعمل الجامعة على تخزين المعرفة	3.83	0.816	76.57	موافقة عالية
06 تمتلك الجامعة قواعد بيانات مزودة بمعلومات	3.57	1.084	71.43	موافقة عالية

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

	حول المستجدات المعرفية			
07	تهتم الجامعة بالأفراد ذوي الخبرة والذين يكتسبون مخزون معرفي متميز	2.93	1.054	58.57
	مستوى تخزين المعرفة في المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر أفراد العينة	3.442	0.815	68.86
	موافقة متوسطة			
	موافقة عالية			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة ب: تخزين المعرفة في المؤسسة: بلغ ($\bar{x} = 3.442$) وبانحراف معياري بلغ (0.815) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى تخزين المعرفة بمؤسسة جامعة محمد بوضياف " هو بدرجة عالية وهذا بنسبة % 68.86 حسب وجهة نظرهم وهذا ما نلاحظه في إجاباتهم حول مضمون العبارات حيث جل إجاباتهم موافقون عليها بدرجة عالية وتقع متوسطاتها الحسابية بين (2.93 إلى 3.83). وهذا يدل على وعي الجامعة بأن تخزين المعلومات والمعارف بأساليب مختلفة لا يقل أهمية من خلقها والحصول عليها كي لا تفقد هذه المعلومات قيمتها، وكذلك وعي الجامعة بأهمية تنظيم المعلومات والأفكار وتخزينها بطريقة تسهل الرجوع إليها مما يؤدي إلى سهولة العمل والتقليل من هدر الوقت والجهد. وهو ما أشرنا إليه سابقا حيث تسعى الجامعة إلى إنشاء قاعدة بيانات واسعة تضم كل الأعمال العلمية للأساتذة مما يضمن رفع مستوى تخزين المعارف.

الفرع الثالث: بالنسبة لمتغير تشارك المعرفة

جدول رقم (13): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تشارك المعرفة

العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التقييم
08	3.34	1.102	66.86	موافقة متوسطة
09	3.77	0.966	75.43	موافقة عالية
10	3.93	0.804	78.57	موافقة عالية

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

11	تتشر الجامعة المستجدات والقرارات من خلال الندوات والمحاضرات وكذلك مواقع التواصل الاجتماعي	3.74	1.073	74.86	موافقة عالية
	مستوى تشارك المعرفة في المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر أفراد العينة	3.696	0.766	73.93	موافقة عالية

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة ب: تشارك المعرفة في المؤسسة محل الدراسة: بلغ ($\bar{x}=3.696$) وبانحراف معياري بلغ (0.766) وهذا الأخير أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمتغير حيث ينتمي لمجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى تشارك المعرفة بجامعة محمد بوضياف " هو بدرجة عالية وهذا بنسبة 73.93% حسب وجهة نظرهم وهذا ما نلاحظه في إجاباتهم حول مضمون العبارات حيث جل إجاباتهم موافقون عليها بدرجة عالية وتقع متوسطاتها الحسابية بين (3.334 إلى 3.93)

وهذا يدل على حرص الجامعة للارتقاء بالمستوى المعرفي لها لما لذلك من أهمية تنعكس على مستويات مستخدميها، أي أن الجامعة تعمل على المشاركة بالمعرفة بمعنى أن الأفراد يتشاركون معارفهم وينشرونها من أجل الاستفادة منها، ويرجع ذلك للتطور التقني بوجود شبكات محلية لتوزيع المعرفة وتشاركها، ويتجلى ذلك من خلال توجه الجامعة نحو تعديد وسائل التعليم خصوصا إتباعها لسياسة التعليم عن بعد عن طريق وضع أرضية للتعليم الإلكتروني التي من شأنها رفع مستوى تشارك المعرفة بين مختلف الفاعلين في الجامعة، كما أن إنشاء الجامعة لمستودع إلكتروني يضم كل الأعمال العلمية للأساتذة ساهم بشكل كبير في رفع مستوى تشارك المعرفة بها. لكن يبقى على الجامعة تعزيز جهودها في ذلك وهو ما يتجلى من خلال العبارة 08 حيث كانت درجة الموافقة متوسطة ما يستلزم ضرورة تكثيف الجامعة لجهودها من أجل نشر المعرفة على أوسع نطاق.

الفرع الرابع: بالنسبة لمتغير تطبيق المعرفة

جدول رقم (14): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تطبيق المعرفة

العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التقييم	رقم
توفر الجامعة مستلزمات تطبيق المعارف والأفكار الجديدة	2.94	1.062	58.86	موافقة متوسطة	12
تقوم الجامعة بتطبيق المبادرات والبرامج الجديدة	3.11	1.015	62.29	موافقة متوسطة	13
تدعم الجامعة القدرات الإبداعية لمستخدميها	2.74	0.988	54.86	موافقة متوسطة	14
يطبق الموظفون معارفهم وخبراتهم ويستفيدون منها في أعمالهم اليومية	3.24	0.875	64.86	موافقة متوسطة	15
مستوى تطبيق المعرفة في المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر أفراد العينة	3.010	0.746	60.21	موافقة متوسطة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة ب: **تطبيق المعرفة في المؤسسة محل الدراسة**: بلغ ($\bar{x} = 3.010$) وبانحراف معياري بلغ (0.746) وهذا الأخير أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمتغير حيث ينتمي لمجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن **مستوى تطبيق المعرفة بجامعة محمد بوضياف** " هو بدرجة متوسطة وهذا بنسبة 60.21% حسب وجهة نظرهم وهذا ما نلاحظه في إجاباتهم حول مضمون العبارات حيث جل إجاباتهم موافقون عليها بدرجة متوسطة وتقع متوسطاتها الحسابية بين (2.74 إلى 3.24).

الملاحظ أن كل عبارات هذا البعد كانت بدرجة موافقة متوسطة ما يعني أن مستوى تطبيق المعرفة بجامعة المسيلة لم يرتقي بعد للمستوى المطلوب، ويمكن إرجاع ذلك إلى غياب سياسة واضحة منتهجة من طرف إدارة الجامعة من أجل تجسيد مخرجات البحث العلمي على الواقع ، كما يمكن إرجاع ذلك إلى أن الجامعة لا تولي اهتمام كبير بتشجيع الإبداع والابتكار، وبالتالي فإن الاتجاهات والدراسات

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تبقى بدون فائدة ملموسة وهو ما انعكس سلبا على مستوى تطبيق المعرفة بالجامعة، أي أنا قدرة الجامعة على تطبيق المعرفة والاستفادة من نتائجها يحتاج إلى المزيد من الجهود، كما أن نتائج هذا التطبيق تتطلب وقتا لملاحظة ثماره.

المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تطوير رأس المال البشري.

جدول رقم (15): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات تطوير رأس المال البشري

الرد	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التقييم
16	تحرص الجامعة على أن تكون محتويات برامج التكوين متكاملة مع بعضها	3.29	0.919	65.71	موافقة متوسطة
17	تقدم الجامعة دورات تدريبية متتابعة (تربصات وإقامات علمية) للأساتذة	3.84	1.030	76.86	موافقة عالية
18	تحرص الجامعة على إشراك الأساتذة في اتخاذ القرار	2.96	1.069	59.14	موافقة متوسطة
19	تشجع قوانين العمل في الجامعة على تنمية علاقات التعاون بين الأساتذة	2.97	0.947	59.43	موافقة متوسطة
20	تعمل الجامعة على توفير التقنيات الحديثة لرفع مستوى أداء الأساتذة	2.90	1.065	58.00	موافقة متوسطة
21	تشجع الجامعة الأساتذة لتقديم ما لديهم من آراء ومقترحات في العمل	2.77	0.904	55.43	موافقة متوسطة
22	تقوم الجامعة بتنظيم ورش عمل بين الكليات والأقسام لتساهم في زيادة كفاءة الأساتذة	2.51	1.046	50.29	موافقة متوسطة
23	تشجع الجامعة على إقامة حلقات النقاش بين طاقمها الإداري وأساتذتها لحل مختلف المشاكل	2.61	0.997	52.29	موافقة متوسطة
24	تشجع الجامعة على إقامة الحلقات النقاشية بين الطلبة والأساتذة	2.37	0.887	47.43	موافقة متوسطة
25	يتم مكافأة الأساتذة ماديا ومعنويا إذا قدموا	2.31	1.123	46.29	موافقة

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ابتكارات وأفكار جديدة				متوسطة
26	يتم في الجامعة لقاءات واجتماعات تحفيزية للأساتذة	2.30	1.012	46.00
	مستوى تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر أفراد العينة	2.803	0.657	56.08
				متوسطة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة ب: تطوير رأس المال البشري في المؤسسة: بلغ ($\bar{x}=2.8039$) وبانحراف معياري بلغ (0.657) وهذا الأخير أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمتغير حيث ينتمي لمجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف " هو بدرجة متوسطة وهذا بنسبة 56.08% حسب وجهة نظرهم وهذا ما نلاحظه في إجاباتهم حول مضمون العبارات حيث جل إجاباتهم موافقون عليها بدرجة متوسطة وتقع متوسطاتها الحسابية بين (2.30 إلى 3.84) فالملاحظ من خلال تحليل المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور أنها كلها كانت بدرجة موافقة متوسطة باستثناء العبارة 17 التي تنص على أن الجامعة تسعى لرفع كفاءات أفرادها من خلال تقديم دورات تدريبية في شكل تربية وإقامات علمية، لكن باقي العبارات أظهرت أن الجامعة لم تصل بعد للمستوى المطلوب من أجل تطوير رأس مالها البشري، وهذا راجع إلى وجود ضعف في إعداد خطط وبرامج تدريبية لتطويره، بالإضافة إلى عدم إشراك أسماها البشري في بعض الاتجاهات الخاصة بالأقسام والكليات والعمادات وعدم مشاركتهم في اتخاذ القرار، وقلة الدعم اللازم من أجل الابتكار وكذلك إهمال التحفيز المعنوي هذا الأخير الذي يلعب دور في تنمية وتطوير مهارات ومعارف الأفراد.

المبحث الثالث: اختبار ومناقشة الفرضيات

تتمحور فرضيات الدراسة في الإجابة على إشكالية الدراسة والمتمثلة: -كيف تساهم عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف- مسيلة-؟ ولتأكد من ذلك تم استخدام تحليل نموذج الانحدار الخطي البسيط للكشف على وجود ارتباط بين المتغيرات وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع ويوفر لنا تحليل نموذج الانحدار الخطي عدة إحصائيات نعتمد عليها في دراسة العلاقة والمساهمة بين متغيرات الدراسة وتتمثل هذه الإحصائيات فيمايلي: تحليل التباين ANOVA، اختبار F (F-test)، مستوى المعنوية (SIG)، معامل الارتباط بيرسون r ، معامل التفسير، اختبار T (T-test).

المطلب الأول: اختبار ومناقشة الفرضية الأولى

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لعملية خلق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لعملية خلق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة..

صياغة نموذج الانحدار الخطي البسيط: بالاستعانة ببرنامج SPSS.V 25 لتقدير إحصائيات نموذج الانحدار البسيط والمتعلق باختبار مدى مساهمة (عملية خلق المعرفة) في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة تحصلنا على الجدول الموالي الناتج عن حساب الانحدار الخطي البسيط.

جدول رقم (16): يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الأولى

معنوية الكلية لنموذج ANOVA الانحدار				معامل الارتباط	معامل التفسير	المعنوية الجزئية / لمعاملات الانحدار	
قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية (SIG)	R	R^2	المعاملات نموذج الانحدار	B	T	مستوى المعنوية (SIG)
6.942	0.010	0.304	0.093	(Constant) مقدر الثابت	1.97 3	6.08 2	0.000
				متغير المستقل: خلق المعرفة	0.23 9	2.63 5	0.010

قاعدة القرار: نقارن بين قيمة مستوى المعنوية (sig) المحسوب باستخدام برنامج spss مع مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05 فإذا كانت (Sig) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإن العلاقة بين المتغيرات دالة إحصائياً. أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

التعليق على الجدول:

يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون (r): بينت النتائج أعلاه أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين عملية خلق المعرفة وتطوير رأس المال البشري وفقاً لآراء الفئة المستجوبة في المؤسسة محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون $r = 0.304$ وهو ضمن مجال علاقة ارتباطيه بدرجة متوسطة. وعلاقة الارتباط موجبة يدل ذلك أن اتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين إيجابي أي زيادة مستويات تطبيق عملية خلق المعرفة يؤدي إلى زيادة تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة. وهذا منطقي بناءً على ما تطرقنا له في الجانب النظري إذ وجدنا أن تطبيق خلق المعرفة يساهم بشكل إيجابي في تطوير رأس المال البشري

وهذا راجع إلى أن الجامعة تهتم بتوليد وخلق المعرفة باستمرار من خلال برامج البحث والتطوير وإقامة اتفاقيات علمية متبادلة مع الجامعات الأخرى، وهذا ما يؤدي إلى زيادة التراكم المعرفي لدى رأس مالها البشري، مما ينعكس على تطوير مهاراتهم وخبراتهم وبالتالي تعزيز قدرات رأس المال البشري.

- ومنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية خلق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

معامل التحديد (R^2) (نسبة التفسير): من خلال قيمة معامل التحديد المقدر بـ $R^2 = 0.093$ والتي تقع ضمن مجال مستوى التفسير منخفض أي (من 0 إلى 0.333)، يتضح بأن عملية خلق المعرفة المطبقة في المؤسسة محل الدراسة تفسر نسبة 9.3% من الزيادة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف -المسيلة- وهذا وفقاً لآراء المستجوبين في المؤسسة، وبمعنى آخر وجدنا أن عملية خلق المعرفة والمطبقة في المؤسسة محل الدراسة تساهم بدرجة متوسطة في تطوير رأس المال البشري وهذا

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ما يعني وجود قدرة تفسيرية متوسطة في نموذج الانحدار أي أن 9.30 % من التغيرات وتحسينات التي تحدث في تطوير رأس المال البشري يعزى لمتغير عملية خلق المعرفة والباقي راجع إلى عوامل أخرى.

- اختبار معنوية معاملات الانحدار (المعنوية الجزئية للنموذج): ومن خلال قيمة اختبار (T-test) وقيمة (sig) لكل معامل انحدار في الجدول أعلاه نجد:

✓ بالنسبة لمعامل الانحدار $(B_0) = 1.973$ للنموذج هو معنوي لأن قيم مستوى المعنوية $(0.000) = \text{Sig}$ أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في معادلة نموذج الانحدار.

✓ بالنسبة لمعامل الانحدار $(B_1) = 0.239$ للمتغير عملية خلق المعرفة هو ذو تأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05 لأن قيم مستوى المعنوية $(\text{Sig} = 0.01)$ أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في النموذج. وتدل قيمة معامل الانحدار $(B_1) = 0.239$ للمتغير المستقل عملية خلق المعرفة على أنه بزيادة وحدة واحدة في متغير عملية خلق المعرفة يؤدي إلى زيادة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف -المسيلة بقيمة 0.239 وحدة.

إذن نموذج الانحدار الخطي البسيط الممثل للعلاقة المدروسة بالمؤسسة محل الدراسة هو:

$$y = B_0 + B_1(x) + \varepsilon_i$$

المطلب الثاني: اختبار ومناقشة الفرضية الثانية

الفرضية الصفرية (H_0) : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ لعملية تخزين المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية البديلة (H_1) : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ لعملية تخزين المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة..

صياغة نموذج الانحدار الخطي البسيط: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثرة)

والتابع (المتأثر) نعتمد على المعادلة التالية التي:

$$y = B_0 + B_1(x) + \varepsilon_i$$

y: تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة

B_0 : معامل الانحدار الثابت

B_1 : معامل الانحدار للمتغير المستقل (تخزين المعرفة) (x_1)

قيمة الخطأ العشوائي ε_i :

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وبالاستعانة ببرنامج SPSS.V 25 لتقدير إحصائيات نموذج الانحدار البسيط والمتعلق باختبار مدى مساهمة (عملية تخزين المعرفة) في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة نتحصل على الجدول الموالي:

جدول رقم (17): يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الثانية

معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA				معامل الارتباط	معامل التفسير	المعنوية الجزئية / لمعاملات الانحدار	
قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية (SIG)	R	R ²	المعاملات نموذج الانحدار	B	T	مستوى المعنوية (SIG)
39.020	0.000	0.604	0.365	(Constant) مقدر الثابت	1.129	4.097	0.000
				متغير المستقل: تخزين المعرفة	0.487	6.247	0.000
قاعدة القرار: نقارن بين قيمة مستوى المعنوية (sig) المحسوب باستخدام برنامج spss مع مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05 فإذا كانت (Sig) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإن العلاقة بين المتغيرات دالة إحصائيا. أي نرفض الفرضية الصفرية (H ₀) ونقبل الفرضية البديلة (H ₁)							

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

التعليق على الجدول:

يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون (r): بينت النتائج أعلاه أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين عملية تخزين المعرفة وتطوير رأس المال البشري وفقا لأراء الفئة المستجوبة في المؤسسة محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون $r=0.604$ وهو ضمن مجال علاقة ارتباطيه بدرجة جيدة (من ± 0.3 الى ± 0.7) وعلاقة الارتباط موجبة يدل ذلك أن اتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين إيجابي أي زيادة مستويات تطبيق عملية تخزين المعرفة يؤدي إلى زيادة تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة. وهذا منطقي بناء على ما تطرقنا له في الجانب النظري إذ وجدنا أن تطبيق تخزين المعرفة يساهم بشكل ايجابي في تطوير رأس المال البشري.

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وهذا راجع إلى امتلاك الجامعة قواعد بيانات مزودة بمعلومات حول المستجدات المعرفية، أي استمرار الجامعة بتخزين المعارف لزيادة مخزون رأس مالها البشري مما ينعكس على زيادة خبراته وتطويرها.

- ومنه توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية تخزين المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

معامل التحديد (R^2) (نسبة التفسير): من خلال قيمة معامل التحديد المقدرة بـ $R^2 = 0.365$ والتي تقع ضمن مجال مستوى التفسير متوسطة أي (من 0.334 إلى 0.666)، يتضح بأن عملية تخزين المعرفة المطبقة في المؤسسة محل الدراسة تفسر نسبة 36.50% من الزيادة في تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة جامعة محمد بوضياف - المسيلة - وهذا وفقا لأراء المستجوبين في المؤسسة، وبمعنى آخر وجدنا أن عملية تخزين المعرفة والمطبقة في المؤسسة محل الدراسة تساهم بدرجة متوسطة في زيادة تطوير رأس المال البشري وهذا ما يعني وجود قدرة تفسيرية متوسطة في نموذج الانحدار أي أن 36.50 % من التغيرات وتحسينات التي تحدث في تطوير رأس المال البشري يعزى للمتغير تخزين المعرفة والباقي راجع إلى عوامل أخرى .

- اختبار معنوية معاملات الانحدار (المعنوية الجزئية للنموذج): ومن خلال قيمة اختبار (T-test) وقيمة (sig) لكل معامل انحدار في الجدول أعلاه نجد:

✓ بالنسبة لمعامل الانحدار (B_0) $1.129 = (B_0)$ للنموذج هو معنوي لأن قيم مستوى المعنوية ($\text{Sig} = 0.000$) أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في معادلة النموذج الانحدار.

✓ بالنسبة للمعامل الانحدار (B_1) $0.487 = (B_1)$ للمتغير عملية تخزين المعرفة هو ذو تأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05 لأن قيم مستوى المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$) أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في النموذج. وتدل قيمة معامل الانحدار (B_1) $0.487 = (B_1)$ للمتغير المستقل عملية تخزين المعرفة على أنه بزيادة وحدة واحدة في متغير عملية تخزين المعرفة يؤدي إلى زيادة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف - المسيلة - بقيمة 0.487 وحدة.

إن نموذج الانحدار الخطي البسيط الممثل للعلاقة المدروسة بالمؤسسة محل الدراسة هو:

$$y = B_0 + B_1(x) + \varepsilon_i$$

المطلب الثالث: اختبار ومناقشة الفرضية الثالثة

الفرضية الصفرية (H_0) : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية تشارك

المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة..

الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية تشارك المعرفة

في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة..

صياغة نموذج الانحدار الخطي البسيط: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثرة)

والتابع (المتأثر) نعتمد على المعادلة التالية التي:

$$y = B_0 + B_1(x) + \varepsilon_i$$

y : تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة

B_0 : معامل الانحدار الثابت

B_1 : معامل الانحدار للمتغير المستقل (تشارك المعرفة) (x_1)

قيمة الخطأ العشوائي ε_i :

وبالاستعانة ببرنامج SPSS.V 25 لتقدير إحصائيات النموذج الانحدار البسيط والمتعلق باختبار مدى

مساهمة (عملية تشارك المعرفة) في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة نتحصل على

الجدول الموالي:

جدول رقم (18): يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الثالثة

المعنوية الجزئية / لمعاملات الانحدار				معامل التفسير	معامل الارتباط	معنوية الكلية لنموذج ANOVA الانحدار	
مستوى المعنوية (SIG)	T	B	المعاملات نموذج الانحدار	R^2	R	مستوى المعنوية (SIG)	قيمة F المحسوبة
0.000	3.78 6	1.31 3	B_0 (Constant) مقدر الثابت	0.221	0.470	0.000	19.279
0.000	4.39 1	0.40 3	B_1 متغير المستقل: تشارك المعرفة				

قاعدة القرار: نقارن بين قيمة مستوى المعنوية (sig) المحسوب باستخدام برنامج spss مع مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05 فإذا كانت (Sig) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإن العلاقة بين المتغيرات دالة إحصائياً. أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

التعليق على الجدول:

يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون (r): بينت نتائج أعلاه أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين عملية تشارك المعرفة وتطوير رأس المال البشري وفقاً لأراء الفئة المستجوبة في المؤسسة محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون $r = 0.470$ وهو ضمن مجال علاقة ارتباطيه بدرجة متوسطة (من ± 0.3 الى ± 0.7) وعلاقة الارتباط موجبة يدل ذلك أن اتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين إيجابي أي زيادة مستويات تطبيق عملية تشارك المعرفة يؤدي إلى زيادة تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة. وهذا منطقي بناء على ما تطرقنا له في الجانب النظري إذ وجدنا أن تطبيق تشارك المعرفة يساهم بشكل ايجابي في تطوير راس المال البشري.

وهذا راجع لتوفير الجامعة لظروف التعاون بين مستخدميها وكذلك تشجيعها للتعلم المشترك وحرصها على نشر وتبادل المعارف والمهارات والخبرات داخل أقسامها، مما يؤدي إلى زيادة الرصيد المعرفي لرأسمالها البشري وتعزيز مهاراته العلمية.

- ومنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية

: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية تشارك المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

معامل التحديد (R^2) (نسبة التفسير): من خلال قيمة معامل التحديد المقدر بـ $R^2 = 0.221$ والتي تقع ضمن مجال مستوى التفسير متوسطة أي (من 0.334 إلى 0.666)، يتضح بأن عملية تشارك المعرفة المطبقة في المؤسسة محل الدراسة تفسر نسبة 22.10% من الزيادة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف -المسيلة- وهذا وفقاً لأراء المستجوبين في المؤسسة، وبمعنى آخر وجدنا أن عملية تشارك المعرفة والمطبقة في المؤسسة محل الدراسة تساهم بدرجة متوسطة في زيادة تطوير رأس المال البشري وهذا ما يعني وجود قدرة تفسيرية متوسطة في نموذج الانحدار أي أن 22.10 % من

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

التغيرات وتحسينات التي تحدث في تطوير رأس المال البشري يعزى للمتغير تشارك المعرفة والباقي راجع إلى عوامل أخرى .

- اختبار معنوية معاملات الانحدار (المعنوية الجزئية للنموذج): ومن خلال قيمة اختبار (T-test) وقيمة (sig) لكل معامل انحدار في الجدول أعلاه نجد:

✓ بالنسبة لمعامل الانحدار (B_0) 1.313 للنموذج هو معنوي لأن قيم مستوى المعنوية ($\text{Sig} = 0.000$) أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في معادلة النموذج الانحدار.

✓ بالنسبة للمعامل الانحدار (B_1) 0.403 للمتغير عملية تشارك المعرفة هو ذو تأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05 لأن قيم مستوى المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$) أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في النموذج. وتدل قيمة معامل الانحدار (B_1) 0.403 للمتغير المستقل عملية تشارك المعرفة على أنه بزيادة وحدة واحدة في متغير عملية تشارك المعرفة يؤدي إلى زيادة في تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة جامعة محمد بوضياف -المسيلة بقيمة 0.487 وحدة.

إذن نموذج الانحدار الخطي البسيط الممثل للعلاقة المدروسة بالمؤسسة محل الدراسة هو:

$$y = B_0 + B_1(x) + \varepsilon_i$$

المطلب الرابع: اختبار ومناقشة الفرضية الرابعة

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية تطبيق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية تطبيق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

صياغة نموذج الانحدار الخطي البسيط: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثرة) والتابع (المتأثر) نعتمد على المعادلة التالية التي:

$$y = B_0 + B_1(x) + \varepsilon_i$$

y: تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة

B_0 : معامل الانحدار الثابت

B_1 : معامل الانحدار للمتغير المستقل (تطبيق المعرفة) (x_1)

قيمة الخطأ العشوائي ε_i :

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وبالاستعانة ببرنامج SPSS.V 25 لتقدير إحصائيات نموذج الانحدار البسيط والمتعلق باختبار مدى مساهمة (عملية تطبيق المعرفة) في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة نتحصل على الجدول الموالي:

الجدول رقم (19) يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الرابعة

معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA				معامل الارتباط	معامل التفسير	المعنوية الجزئية / لمعاملات الانحدار	
قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية (SIG)	R	R ²	المعاملات نموذج الانحدار	B	T	مستوى المعنوية (SIG)
5.200	0.026	0.267	0.071	(Constant) مقدر الثابت	2.39 8	12.3 84	0.000
				متغير المستقل: تطبيق المعرفة	0.12 6	2.28 0	0.026

قاعدة القرار: نقارن بين قيمة مستوى المعنوية (sig) المحسوب باستخدام برنامج spss مع مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05 فإذا كانت (Sig) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإن العلاقة بين المتغيرات دالة إحصائيا. أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 25

التعليق على الجدول:

يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون (r): بينت نتائج أعلاه أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين عملية تطبيق المعرفة وتطوير رأس المال البشري وفقا لأراء الفئة المستجوبة في المؤسسة محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون $r = 0.267$ وهو ضمن مجال علاقة ارتباطيه بدرجة منخفضة (أقل أو يساوي ± 0.30). وعلاقة الارتباط موجبة يدل ذلك أن اتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين إيجابي أي زيادة مستويات تطبيق عملية تطبيق المعرفة يؤدي إلى زيادة تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة. وهذا منطقي بناء على ما تطرقنا له في الجانب النظري إذ وجدنا أن تطبيق المعرفة يساهم بشكل ايجابي في تطوير رأس المال البشري.

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وهذا راجع إلى أن الجامعة تسعى إلى تحسين مستوى الإبداع والابتكار وتطبيق المعارف و الأفكار الجديدة، مما يؤدي إلى التعلم المستمر لرأسمالها البشري وهذا ما يكتسبهم مهارات وقدرات ومعارف جديدة، لكن تبقى نسبة تطبيق المعرفة محدودة نوعا ما مقارنة بباقي العمليات وهو ما يمكن أن يؤثر سلبا على تطوير رأس المال البشري للجامعة.

- ومنه توجد علاقة دالة إحصائيا بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية .

: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لعملية تطبيق المعرفة في تطوير رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

معامل التحديد (R^2) (نسبة التفسير): من خلال قيمة معامل التحديد المقدرة بـ $R^2 = 0.071$ والتي تقع ضمن مجال مستوى التفسير منخفضة أي (من 0 إلى 0.333)، يتضح بأن **عملية تطبيق المعرفة المطبقة في المؤسسة محل الدراسة تفسر نسبة 7.10% من الزيادة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-** وهذا وفقا لأراء المستجوبين في المؤسسة، وبمعنى آخر وجدنا أن **عملية تطبيق المعرفة والمطبقة في المؤسسة محل الدراسة تساهم بدرجة منخفضة في زيادة تطوير رأس المال البشري** وهذا ما يعني وجود قدرة تفسيرية منخفضة في نموذج الانحدار أي أن 7.10 % من التغيرات وتحسينات التي تحدث في تطوير رأس المال البشري يعزى للمتغير **تطبيق المعرفة** والباقي راجع إلى عوامل أخرى .

- **اختبار معنوية معاملات الانحدار (المعنوية الجزئية للنموذج):** ومن خلال قيمة اختبار (T-test) وقيمة (sig) لكل معامل انحدار في الجدول أعلاه نجد:

✓ **بالنسبة لمعامل الانحدار (B_0) = 2.398 للنموذج هو معنوي لأن قيم مستوى المعنوية ($\text{Sig} = 0.000$) أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في معادلة نموذج الانحدار.**

✓ **بالنسبة للمعامل الانحدار (B_1) = 0.126 للمتغير **عملية تطبيق المعرفة** هو ذو تأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05 لأن قيم مستوى المعنوية ($\text{Sig} = 0.026$) أقل من مستوى الدلالة (0.05) ومنه يضم في النموذج. وتدل قيمة معامل الانحدار (B_1) = 0.126 للمتغير المستقل **عملية تطبيق المعرفة** على أنه بزيادة وحدة واحدة في متغير **عملية تطبيق المعرفة** يؤدي إلى زيادة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف -المسيلة- بقيمة 0.126 وحدة.**

إذن نموذج الانحدار الخطي البسيط الممثل للعلاقة المدروسة بالمؤسسة محل الدراسة هو:

$$y = B_0 + B_1(x) + \varepsilon_i$$

ملخص فرضيات الدراسة

خلاصة نتائج الفرضية العامة والفرضيات الفرعية والمتوصل إليها كما يلي:

جدول رقم(20): ملخص نتائج الفرضيات

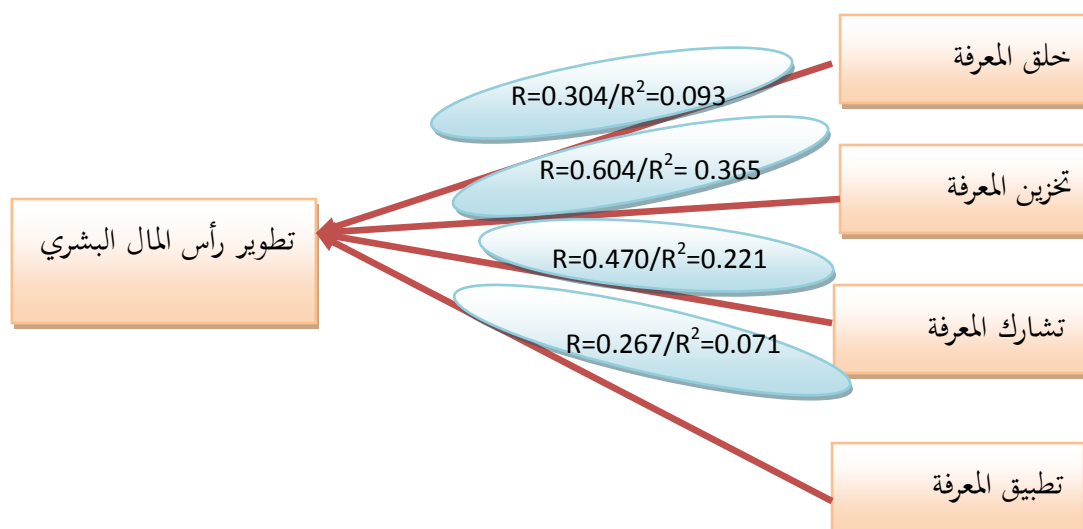
المتغيرات الفرضية	R2	نتيجة الفرضية	التفسير
الفرضية 01	خلق المعرفة	قبول البديلة (H ₁)	هذا يعني أن خلق المعرفة تفسر 9.3% من التغيرات التي تحدث في زيادة تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة
الفرضية 02	تخزين المعرفة	قبول البديلة (H ₁)	هذا يعني أن تخزين المعرفة تفسر 36.50% من التغيرات التي تحدث في زيادة تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة
الفرضية 03	تشارك المعرفة	قبول البديلة (H ₁)	هذا يعني أن تشارك المعرفة تفسر 22.10% من التغيرات التي تحدث في زيادة تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة
الفرضية 04	تطبيق المعرفة	قبول البديلة (H ₁)	هذا يعني أن تطبيق المعرفة تفسر 7.10% من التغيرات التي تحدث في زيادة تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على نتائج الفرضيات

رسم النموذج التطبيقي للدراسة

بناء على نتائج اختبار الفرضيات المتعلقة بالموضوع الدراسة وتحليل إجابات وأراء أفراد عينة الدراسة توصلنا الى رسم النموذج التطبيقي للظاهرة المدروسة بالمؤسسة محل الدراسة كما موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (07) : النموذج التطبيقي للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على نتائج الفرضيات

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض وتفسير نتائج الدراسة التي تم إجرائها في جامعة محمد بوضياف -المسيلة- وذلك من خلال تحليل نتائج الإستبانة بالاعتماد على برنامج (Spss) بغية الوقوف على واقع عمليات إدارة المعرفة ودورها في تطوير رأس المال البشري في جامعة المسيلة. حيث تبيننا لنا من خلال هذه الدراسة مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بنسبة متوسطة.

خاتمة

تواجه اليوم منظمات الأعمال الخاصة والعامة على حد سواء تحديات كبيرة في ظل التغيرات المستمرة والسريعة التي يشهدها العالم، وتعتبر إدارة المعرفة توجها إداريا حتميا للمنظمات المعاصرة مع موجة التغيرات تلك باعتبارها وظيفة إدارية تتضمن الأنشطة والإجراءات الموجهة لخلق وتخزين وتشارك وتطبيق المعارف ضمن حقل المنظمة، وعليه فهي تحتاج إلى تكنولوجيا تساعد على تشارك وتخزين وتحويل المعارف في المنظمة وسهولة الوصول إليها عند الحاجة وبالتالي على المنظمة تثمين معارفها المتمثلة في المعلومات والخبرات الكامنة لدى رأسمالها البشري الذي يعتبر أهم أصول المنظمة، حيث لا يمكنها تحقيق أهدافها بدونه. فعلى المنظمة أن تعمل على استقطاب المهارات وجذبها للعمل فيها والمحافظة عليها وتطويرها من خلال التدريب والتكوين والتعليم والتحفيز، حيث يساهم ذلك في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة.

ورغبة منا في دراسة الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة وعملياتها في تطوير رأس المال البشري قمنا بدراسة ميدانية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وبعد استكمال الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي توصلنا إلى ما يلي:

نتائج الجانب النظري:

- تعد المعرفة المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع؛
- تعتبر إدارة المعرفة أحدث المفاهيم والمداخل الإدارية وأهم سمات الإدارة الحديثة، والتي تعني الاستخدام الأمثل للمعرفة بشقيها الضمني والصريح؛
- إن الاهتمام بإدارة المعرفة أصبح ضرورة ملحة لمواكبة التطور السريع في العلوم المختلفة؛
- يعد رأس المال البشري عنصر رئيسي من عناصر الإنتاج؛
- أهمية رأس المال البشري لا تكمن في مدخلاته وإنما في مخرجاته وذلك من خلال القيمة المضافة التي يخلقها للمنظمة؛
- من أهم أسباب نجاح المنظمات هو الاهتمام بتطوير رأسمالها البشري من خلال التدريب والتعليم والتكوين؛
- تعتبر إدارة المعرفة أهم دعامة لرأس المال البشري.

- نتائج الجانب التطبيقي:

- مستوى خلق وتخزين وتشارك المعرفة في جامعة محمد بوضياف في المسيلة هو بدرجة عالية؛
- مستوى تطبيق المعرفة في جامعة محمد بوضياف هو بدرجة متوسطة؛ ما يعني أن مستوى تطبيق المعرفة في الجامعة لم يرتقي للمستوى المطلوب؛
- يوجد تأثير لعملية خلق المعرفة في تطوير رأس المال البشري وإن نسبة مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري بجامعة محمد بوضياف متوسطة ومنه نستنتج أن الفرضية الأولى محققة؛
- يوجد تأثير لعملية تخزين المعرفة في تطوير رأس المال البشري وإن نسبة مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري بمؤسسة جامعة محمد بوضياف متوسطة ومنه نستنتج أن الفرضية الثانية محققة؛
- يوجد تأثير لعملية تشارك المعرفة في تطوير رأس المال البشري وإن نسبة مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري بمؤسسة جامعة محمد بوضياف متوسطة ومنه نستنتج أن الفرضية الثالثة محققة؛
- يوجد تأثير لعملية تطبيق المعرفة في تطوير رأس المال البشري وإن نسبة مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري بمؤسسة جامعة محمد بوضياف ضعيفة ومنه نستنتج أن الفرضية الرابعة محققة؛
- تسهم عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري جامعة محمد بوضياف بدرجة متوسطة؛
- الجامعة لم تصل بعد للمستوى المطلوب من أجل تطوير رأسمالها البشري؛
- تسعى الجامعة إلى إنشاء قاعدة بيانات واسعة تضم كل الأعمال العلمية للأساتذة مما يضمن رفع مستوى تخزين المعارف؛
- تسعى الجامعة إلى رفع كفاءات أفرادها من خلال تقديم دورات تدريبية في شكل تریصات وإقامات علمية؛
- تدعم الجامعة برامج البحث والتطوير.

التوصيات:

- بعد النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية حرصت الطالبة على تقديم بعض التوصيات التي نتمنى أخذها بعين الاعتبار وهيا:
- تبني الجامعة لإدارة المعرفة وتأسيس إدارة مستقلة تحت اسم إدارة المعرفة؛
- تكليف الأفراد أصحاب الخبرة بالجامعة بمسؤولية رصد وتحديد المعرفة المتوفرة سواء الداخلية أو الخارجية؛

- التأكيد على أهمية رأس المال البشري في الجامعة وضرورة العمل على تطويره وتنميته من خلال اهتمام الجامعة بالبرامج التدريبية المتعلقة بتطوير رأس المال البشري؛
- ضرورة تحويل اهتمامات الجامعة بعمليات إدارة المعرفة من أجل دعم فعاليات رأس المال البشري؛
- ضرورة العمل على تبادل المعارف والخبرات والمهارات بين الأساتذة في الجامعة من خلال التعاون والعمل الجماعي؛
- عقد اجتماعات ولقاءات دورية في الأقسام، يتم من خلالها تناول كل ما هو موجود من خبرات ومعارف ليتم استفادة كافة الأفراد منها، على أن يتم الاحتفاظ بها بقواعد بيانات وبرامج خاصة حتى يسهل الرجوع إليها عند الحاجة للاستفادة منها؛
- تبني أساليب وبرامج إلكترونية حديثة تساهم في عملية تسهيل تدفق المعلومات بين جميع المستويات في الجامعة؛
- تفعيل الإبداع داخل الجامعة من خلال تشجيع المشاركة بالمعرفة والعمل الجماعي.

آفاق الدراسة:

- تقترح الطالبة بعض الدراسات المستقبلية في مجال إدارة المعرفة ومثال ذلك:
- إدارة المعرفة ومدى تطبيقها في الجامعات؛
- دراسة ممارسة الأساتذة لإدارة المعرفة في الجامعة وعلاقته بمستوى التحصيل العلمي للطلبة؛
- المقارنة بين تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسة خدمية، وأخرى صناعية.

قائمه

المصادر

والمراد جمع

قائمة المصادر والمراجع:

- الكتب:

1. ابراهيم الخلوف الملكاوي: إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم، دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.
2. أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث تطبيقات اقتصادية وإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، 2007،
3. أبو زيد، محمد خير سليم ، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية spss ، الرياض ، دار جريب للنشر والتوزيع ، 2005.
4. بيار حبيب، بلقوم فريد، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، 13-14 ديسمبر، 2011.
5. جما يوسف بدير، اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010.
6. ربحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.
7. سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية 2009م.
8. سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، رأس المال الفكري، دار غيداء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2015م.
9. صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية 2013.
10. صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2005.
11. عبد الرحمان جاموس، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، حلب، سوريا، 2013.
12. عبد الستار العالي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006.
13. عمر أحمد همشري، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2013.

14. محمود عواد الزيادات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.
15. مصطفى طويطي، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج excel، دار النشر الجامعي ، تلمسان، الجزائر ، 2018.
16. ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2003.
17. نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم الإستراتيجيات والعمليات، دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر.
18. نعيم ابراهيم الظاهر، إدارة المعرفة، دارجدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الأردن، 2009.
19. هيثم علي حجازي، إدارة المعرفة مدخل نظري، دار الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2005.
- المذكرات والأطروحات:
20. أحلام عبد الحافظ صبح، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مذكرة ماجستير، تخصص أصول التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013.
21. بلقوم فريد، إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان الجديد لإدارة الموارد البشرية دكتوراه، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013.
22. حنين محمد عبد الحافظ صالح، توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مذكرة ماجستير، قسم الإدارة والمناهج، جامعة الشرق الأوسط، 2017.
23. ربيعة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.
24. سناء جابر، دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، رسالة ماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017.
25. سنوقي سمية، عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق التعلم التنظيمي، رسالة ماستر، تخصص إدارة أعمال، جامعة أم البواقي، 2013.
26. صالح إسماعيل أبو عورة، دور الأنماط القيادية في تعزيز ممارسة عمليات إدارة المعرفة لمنسوبي قوى الأمن الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، مذكرة ماجستير في برنامج القيادة والإدارة، جامعة الأقصى غزة، فلسطين، 2016.

27. لبنى بابا سعيد، دور الإستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013، رسالة ماستر، تخصص اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2015.
28. محمد منير عودة شبير، دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.
29. ميلودي رحيمة، رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة، رسالة ماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- المجالات:
30. إسلام يوسف شيت العبيدي، دور التعليم والتدريب في تكوين رأس المال البشري، مجلة الجامعة العراقية، العدد 38، بدون سنة.
31. بن عبد العزيز فطيمة، ربما عيسى الغيثان، تكنولوجيا التكوين والتعليم لثمين رأس المال البشري في منظمات الأعمال، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 06، العدد 03.
32. حاكم أحسون مكروود الميالي، دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الإستراتيجي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 01، العدد 21، بدون سنة.
33. حمادية مروة، بن قدور علي، قياس العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 06، 2018.
34. ربيعة قوادرية، سعاد عبود، مساهمة تسيير المعرفة في تنمية رأس المال البشري، حويلات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، 2016.
35. السمانى محمد الغالي، نور الدائم، أثر إدارة المعرفة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، العدد 16، بدون سنة.
36. عمر الشريف، سمير صلاحوي، رأس المال البشري: الأهمية وضرورة الاستثمار، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 12، 2017.
37. غني دحام تناي الزبيدي، آمنة عبد الكريم مهدي المشهداني، دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 14، العدد 38، 2016.
38. مقراني الهاشمي، ماني سليم، التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات مقارنة نظرية تأصيلية، المجلد 01، العدد 10، 2017.

- الملتقيات:

39. بودلال علي، أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كأحد شروط ترقية القطاع السياحي بالجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول اقتصاديات السياحة ودورها في التنمية المستدامة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

40. رابح عرابة، حنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، تاريخ الانعقاد، ص 12.

41. محمد اليفي، أحمد فرعون، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، بحوث أوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد بتاريخ 14-15 أبريل 2009، منشورات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مسيلة، الجزائر.

- مراجع أجنبية:

42. Rachllef, copeandal, innovativeknowledgemanagementatdisney.humancapitalandqueuting solutions forservices, journal of service science, vol4, no01, 2011.

- المواقع الالكترونية:

43. تاريخ الإطلاع يوم: <https://www.univ-msila.dz30/04/2019>

الملاحى

الملحق رقم(03): أسماء المحكمين للاستبيان قيد الدراسة

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
01	حسين بركاتي	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة
02	عبد المطلب ببيصار	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة
03	العبد فراحتية	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة
04	موسى بن البار	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة

جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة أعمال

استبيان

السادة الأفاضل؛

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، ...

في إطار الدراسة المكملّة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال، والموسومة بعنوان: "دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري- دراسة حالة جامعة المسيلة-"، واستكمالا للجانب التطبيقي من الدراسة، فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة عن الأسئلة بكل دقة وموضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة حول الموضوع المذكور أعلاه.

نشكركم على تعاونكم وتخصيص جزء من وقتكم، علما أن جميع المعلومات التي سنتزود بها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة: يرجى وضع العلامة (X) في الخانة المناسبة.

إعداد الطالبة:

إشراف الأستاذ:

- واضح حكيمة

- د. حوجو مصطفى

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية.

- 1- العمر: من 25 - 30 سنة ☐ من 31 - 35 سنة ☐ من 36 - 40 سنة ☐
من 41 - 45 سنة ☐ أكثر من 45 سنة ☐
- 2- الرتبة العلمية: أستاذ التعليم العالي ☐ أستاذ محاضر "أ" ☐ أستاذ محاضر "ب" ☐
أستاذ مساعد "أ" ☐ أستاذ مساعد "ب" ☐
- 4- الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 06 - 10 سنوات ☐ 11 - 15 سنة ☐
أكثر من 15 سنة ☐

السنة الجامعية: 2018-2019

الجزء الثاني: فقرات الاستبيان. "يرجى منكم وضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتك للعبارة أدناه.

المحور الأول: عمليات إدارة المعرفة (خلق، تخزين، تشارك، تطبيق).

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
خلق المعرفة						
01	تعمل الجامعة على تصميم خريطة للموجودات المعرفية داخلها					
02	تدعم الجامعة برامج البحث والتطوير					
03	تعمل الجامعة على إقامة اتفاقيات علمية متبادلة مع الجامعات الأخرى					
04	تسعى الجامعة لاكتساب معارف جديدة من مصادر خارجية					
تخزين المعرفة						
05	تعمل الجامعة على تخزين المعرفة					
06	تمتلك الجامعة قواعد بيانات مزودة بمعلومات حول المستندات المعرفية					
07	تهتم الجامعة بالأفراد ذوي الخبرة والذين يكتسبون مخزون معرفي متميز					
تشارك المعرفة						
08	تحرص إدارة الجامعة على نشر المعرفة وتوزيعها داخل أقسامها					
09	تمتلك الجامعة شبكة معلومات داخلية للوصول إلى قواعد البيانات (أجهزة الحاسوب، الأرشفة)					
10	تساعد شبكات الاتصال والتواصل على نقل وتبادل المعارف بين إدارة الجامعة ومستخدميها					
11	تنتشر الجامعة المستندات والقرارات من خلال الندوات والمحاضرات وكذلك مواقع التواصل الاجتماعي					
تطبيق المعرفة						
12	توفر الجامعة مستلزمات تطبيق المعارف والأفكار الجديدة					
13	تقوم الجامعة بتطبيق المبادرات والبرامج الجديدة					
14	تدعم الجامعة القدرات الإبداعية لمستخدميها					
15	يطبق الموظفون معارفهم وخبراتهم ويستفيدون منها في أعمالهم اليومية					

المحور الثاني: رأس المال البشري.

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
16	تحرص الجامعة على أن تكون محتويات برامج التكوين متكاملة مع بعضها					
17	تقدم الجامعة دورات تدريبية منتظمة (تربصات وإقامات علمية) للأساتذة					
18	تحرص الجامعة على إشراك الأساتذة في اتخاذ القرار					
19	تشجع قوانين العمل في الجامعة على تنمية علاقات التعاون بين الأساتذة					
20	تعمل الجامعة على توفير التقنيات الحديثة لرفع مستوى أداء الأساتذة					
21	تشجع الجامعة الأساتذة لتقديم ما لديهم من آراء ومقترحات في العمل					
22	تقوم الجامعة بتنظيم ورش عمل بين الكليات والأقسام لتساهم في زيادة كفاءة الأساتذة					
23	تشجع الجامعة على إقامة حلقات النقاش بين طاقمها الإداري وأساتذتها لحل مختلف المشاكل					
24	تشجع الجامعة على إقامة الحلقات النقاشية بين الطلبة والأساتذة					
25	يتم مكافأة الأساتذة ماديا ومعنويا إذا قدموا ابتكارات وأفكار جديدة					
26	يتم في الجامعة لقاءات واجتماعات تحفيزية للأساتذة					

شكر التعاون

الملخص باللغة العربية :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث إعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي واستخدمنا الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية, وتم توزيع الإستبانة على عينة عشوائية تكونت من 70 أستاذ , ومن خلال الاستطلاع الميداني والتحليل باستخدام برنامج Spss توصلت هذه الدراسة إلى مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري.

الكلمات المفتاحية : إدارة المعرفة, عمليات إدارة المعرفة, رأس المال البشري, الاستثمار في رأس المال البشري

الملخص باللغة الفرنسية :

Résumé:

L'objectif de cette étude était de connaître le rôle des processus de gestion des connaissances dans le développement du capital humain à l'université mohamed boudiaf de msila , où nous avons adopté la méthode analytique positiviste et utilisé le questionnaire comme principal outil de collecte de données primaires, puis distribué à un échantillon aléatoire de 70 professeurs. L'étude de l'impact des processus de gestion des connaissances sur le développement du capital humain.

Motsclés: gestion des connaissances/ Processus de gestion des connaissances/ capital humain/ investir dans le capital humain.