

## انعكاسات عمليات إدارة المعرفة على تطوير رأس المال البشري

## Reflections of Knowledge Management Processes on Developing Human Capital

حسابو أحمد حسابو آدم، جامعة الإمام المهدي ، السودان، [hassabo2007@gmail.com](mailto:hassabo2007@gmail.com)ميادة فريد حسن بيومي، جامعة الإمام المهدي ، السودان، [mayadafareed1@gmail.com](mailto:mayadafareed1@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2022/04/29 تاريخ القبول: 2022/10/11 تاريخ النشر: 2022/12/30

**الملخص:** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المفاهيم المختلفة لإدارة عمليات المعرفة وانعكاساتها على تطوير رأس المال البشري بشركة سكر كنانة بالموقع، (السودان). تم استخدام المنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة وتبرير الظروف بمتغيرات موضوع الدراسة، والمنهج التاريخي لإستعراض بعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: أن مشاركة المعرفة بين العاملين تساهم في تعزيز وتطوير رأس المال البشري، كما أن الموظفين يستفيدون من استخدام تقنيات العمل الحديثة في تطبيق المعارف الجديدة.

**الكلمات المفتاحية:** توليد المعرفة، مشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة ورأس المال البشري

**تصنيف JEL:** XN1، XN2

**Abstract:** This study aimed to recognize the various concepts of Knowledge Management Processes (KMP) and its reflections on developing human Capital (HC) in Kenana Sugar Company, Site (Sudan), descriptive method used for describing variables of study title, historical method for describing some of the related previous studies, important finding revealed participation of info, will contribute in empowerment and development of the HC & usage of modern work technologies, had positive impact on knowledge implementation.

**Keyword:** knowledge creation, knowledge participation, Knowledge implementation & human capital.

**JEL classification code :** XN1, XN2

المؤلف المرسل: حسابو أحمد حسابو آدم ،

الإيميل: [hassabo2007@gmail.com](mailto:hassabo2007@gmail.com)

## 1. مقدمة:

تزايدت أهمية إدارة المعرفة بصورة مضطردة فى ظل التحديات التى تواجه المنظمات المعاصرة والأهداف المعرفية التى تحفز العاملين لتحقيق أعلا مستويات من الإنتاج والإنتاجية توطئة لتحقيق المزايا التنافسية، من خلال إستجابة قوة العمل (رأس المل البشرى) على التعلم لضمان بقاء المنظمة وإستمراريتها فى ظل المنافسة الحادة.

### 1.1. مشكلة الدراسة (Study Problem):

تعتبر موارد المنظمة بدون رأس المال البشرى موارد مادية ساكنة، مما دفعت المنظمات الرائدة لتدريب وتطوير قوتها العاملة بشكل مستمر، لتحقيق أهدافها المختلفة بهدف المحافظة على إستمراريتها وبقائها فى سوق المنافسة، لكن مع ذلك هنالك العديد من المنظمات لم تولى المزيد من الإهتمام بمواردها البشرية (رأسمالها البشرى) وتطويرها من خلال إستخدام عمليات إدارة المعرفة، بل تقوم بتطويرها لتحسين أساليب العمل لتجويد المنتجات والخدمات التى تقدمها لجمهور العملاء وأصحاب المصلحة، لذلك يمكن طرح مشكلة الدراسة فى السؤال الرئيس التالى: ما إنعكاسات عمليات إدارة المعرفة على تطوير رأس المال البشرى فى منظمات الأعمال؟

يتفرع من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما إنعكاس المشاركة فى المعرفة فى تطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة.
- ما مدى إنعكاس توليد المعرفة فى تطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة.
- هل لتطبيق المعرفة إنعكاس على تطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة.

### 1.2. فروض الدراسة (Study Hypotheses):

إفترض الباحثان الفروض التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة وتطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة (الموقع).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وتطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة (الموقع).

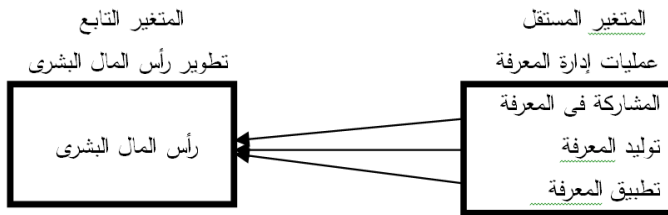
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة وتطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة (الموقع).

### 1.3. أهداف الدراسة (Study Objectives):

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على إنعكاس المشاركة في المعرفة في تطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة (الموقع).
- الكشف عن إنعكاس توليد المعرفة في تطوير مخزون تراكمى من رأس المال البشرى وسط العاملين في شركة سكر كنانة (الموقع).
- إيجاد العلاقة التي تربط بين تطبيق المعرفة وتحقيق أهداف شركة سكر كنانة من خلال رأس مالها البشرى.
- إقتراح بعض التوصيات والتي يمكن ان تساهم في زيادة التواصل بين العاملين ومشاركتهم المعارف المكتسبة.

### الشكل 01- نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين من متغيرات موضوع الدراسة، 2020م

### 1.4. الدراسات السابقة (Previous studies overview):

دراسة (Musa & Mourad, 2020): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم رأس المال البشرى وكيفية الإستثمار من خلال التدريب والتعليم وأهمية إستغلاله في القطاع الصناعى، وخلصت الدراسة إلى أن دولة ماليزيا نجحت ألى حد كبير فى تنمية رأس مالها البشرى مما أدى إلى تحسين مؤشرات القطاع الصناعى وزيادة مساهمته فى تكوين إجمالى ناتجها المحلى، وأوصت الدراسة إلى ضرورة الإستثمار فى رأس المال البشرى بحسبانه من أهم

عناصر الإنتاج والمتحكم فيها وذلك لمواكبة التطورات التقنية والتكنولوجية وأساليب الإنتاج الحديثة.

دراسة (Zeateri & Showkat, 2019): هدفت الدراسة إلى قياس دور رأس المال البشري في تحسين معدلات النمو الإقتصادي للدول العربية محل الدراسة، بينت أبرز النتائج أن نموذج الخطأ لبيانات بانل الديناميكية مقبول إحصائياً واقتصادياً، وأن رأس المال البشري له تأثير على النمو الإقتصادي على المدى الطويل في الدول العربية محل الدراسة

دراسة (Nassar & Yousif, 2019): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة المعرفة على رأس المال البشري في المنظمات بالتطبيق على الهيئة العربية للإستثمار والإنماء الزراعي، خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة من ضمنها أن إستخدام التقنيات الحديثة ساهمت في تعزيز رأس المال البشري بالهيئة، ومن أبرز التوصيات ضرورة مواصلة مواكبة الهيئة للتطورات التقنية الحديثة ودعم عمليات التدريب والتأهيل لكوادرها العاملة للمساهمة في إكتساب المعارف والمحافظة على تطوير قواعد بياناتها.

دراسة (Wadih, 2018-2019): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة (الجزائر)، توصلت الدراسة إلى نتائج من ضمنها أن مستوى خلق وتخزين وتشارك المعرفة بدرجة عالية، بينما مستوى تطبيق المعرفة لم يرتقى للمستوى المطلوب، وأوصت الدراسة إلى ضرورة تبني الجامعة لإدارة المعرفة وتأسيس إدارة مستقلة لها وتكليف الأفراد أصحاب الخبرة بالجامعة بالقيام بمسؤولية رصد وتحديد المعرفة المتوفرة داخل الجامعة أو خارجها.

دراسة (Hassiena, 2015): هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي وإبراز الدور الذي يمكن ان تلعبه إدارة المعرفة في بقاء المنظمة وإستمراريتها. توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أبرزها أن لإدراك الأفراد دوراً فاعلاً في نجاح إدارة المعرفة، وأن كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تعمل على توزيع إدارة المعرفة بنسبة كبيرة، بينما أوصت الدراسة إلى إعطاء إدارة المعرفة الأولوية في العمل، ومشاركة الأساتذة في جميع عملياتها مع الأخذ في الإعتبار آرائهم الشخصية، والسعى الدائم لتوليد المعرفة ومحاولة تطبيقها بشتى الطرق والأساليب في الكلية.

دراسة (Elarabi, N.D): تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مضمون ممارسات عمليات إدارة المعرفة ومدى مساهمتها في تعزيز وتطوير دور رأس المال البشري، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها زيادة الاهتمام بالمتغيرات المعتمدة في البحث لتعزيز مشاركة رأس المال البشري في البحث عن المعارف الجديدة والعمل على تجسيدها داخل المنظمة، وقد أوصت بضرورة تشجيع الاستثمار في مجالات الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم الفكرية والمعرفية ودعم المراكز البحثية والإستشارية وبيوت الخبرة على المحافظة على رأس مالها المعرفي مما يساعدها على الانتقال إلى مصاف المنظمات المتعلمة.

## 2. الإطار النظري (Literature Review):

### 1.1. إدارة المعرفة (Knowledge Management):

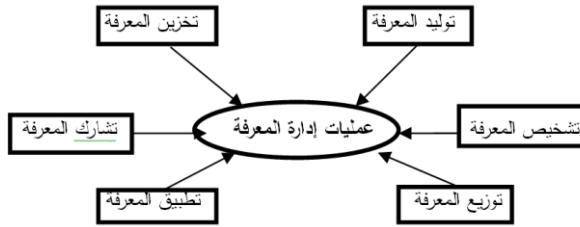
أدت التطورات الأخيرة التي شهدتها منظمات الأعمال في بيئاتها الداخلية والخارجية والمنافسة الحادة إلى ظهور اقتصاديات المعرفة، لذلك يعد موضوع عمليات دارة المعرفة من المواضيع التي يسعى الباحثون إلى تسليط الضوء عليها ودراستها من مختلف الجوانب ومن جهات نظر مختلفة، حيث عرفها (Amar, 2017): بأنها إطار مفاهيمي يضم المفاهيم والأنشطة اللازمة للحصول على المعرفة والتعامل معها والإستفادة منها، وعرفها (Saied, 2013:13): بأنها عملية إدارة الخبرات العلمية والمعلوماتية والحفاظ عليها والإستفادة منها، بهدف الحصول على مزايا تنافسية وتحقيق أكبر قدر من التفوق لدعم تلك المعرفة، لرفع مستوى كفاءة الأداء وزيادة مستوى الإبتكار والإبداع.

أشار (Rachllef, 2011) أن إدارة المعرفة تشمل العمميات الخاصة بإنتاج، نقل، مشاركة، خزن وإستخدام المعرفة من أجل تحقيق أهداف المنظمة المتمثلة في تحسين الأداء، رفع الإنتاجية، زيادة الابتكار، تلبية حاجيات العملاء للحصول على الميزة التنافسية، بينما عرفها (Abd Elatti & Abd Elatti, 2006): بأنها تلك العمليات التي تساعد المنظمات على الحصول على المعرفة وتوليدها وإختيارها وتنظيمها وإستخدامها ونشرها، من خلال تحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة إلى أنشطة إدارية مختلفة لإتخاذ القرارات المناسبة. يرى الباحثان أن إدارة المعرفة هي تتطوى على العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وأدائها كل المستفيدين من المنظمة، من خلال نقل وتوزيع وتخزين والتشاركية في المعرفة لإكتساب المهارات والقدرات لتحقيق أهداف المنظمة والحصول على مزايا تنافسية.

## 2.2. عمليات إدارة المعرفة (Knowledge Management Processes):

- إختلف الباحثون والعلماء في تحديد عمليات إدارة المعرفة، لكن أبرزها ما يلي:
- تشخيص المعرفة: ينصوى تشخيص المعرفة في اكتشاف معرفة الأشخاص الذين يحملونها ومواقع عملهم في المنظمة، ومقارنتها بما هو مطلوب معرفته لتحديد الفجوة المعرفية والجهد الذي تحتاجه المنظمة للاستمرار في الاستثمار المعرفي الجديد (Hassan, 2008: 26-27).
  - توليد المعرفة: يتم من خلالها البحث عن المعرفة وتوليدها من مصادرها الداخلية والكامنة في أذهان العاملين وعقول المبدعين، ومن مصادرها الخارجية والموجودة في الجامعات، مراكز البحوث، المنظمات والخبراء ومن الشبكة الدولية للمعلومات (Blakeley, et al. 2005).
  - تخزين المعرفة: تشير عملية خزن المعرفة إلى أهمية الذاكرة التنظيمية والمحافظة عليها، لأن فقدانها يعرض المنظمة للخسارة المعنوية والمادية، والتي تنتج عند مغادرة بعض الأفراد المنظمة لأسباب مختلفة، والذين يأخذون معهم معرفتهم الضمنية غير الموثقة، لذلك لابد من توزيع المعرفة واكتسابها بين أفراد المنظمة عن طريق التدريب لتعزيز معرفة العاملين (Bedair, 2010).
  - توزيع المعرفة: هي ترتيبات تنظيمية وثقافة مساندة لنقلها وتبادلها وتقاسمها وتحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية من خلال الهيكل التنظيمي للمنظمة والذي يؤثر تأثيراً مباشراً في نقل المعرفة (Elzahir, 2009 : 365).
  - تشارك المعرفة: يقصد بمشاركة المعرفة الدمج بين المعرفة المخلفة والموجودة فعلاً من أجل إكتساب معرفة جديدة وضمان نشرها في كل أقسام وإدارات المنظمة، لذلك تركز منظمات الأعمال المعاصرة في مشاركة المعرفة بين العاملين من أجل الحصول على المزايا التنافسية للمنظمة (Elmiyali, N.D).
  - تطبيق المعرفة: هو الهدف من المعرفة ويتم من خلال إستعمالها وإعادة إستعمالها والإستفادة منها في الوقت المناسب وإستثمار فرصة تواجدها في المنظمة (Obied, 2015: 26).

## الشكل 02- أنواع عمليات إدارة المعرفة



المصدر: إعداد الباحثين من الإطار النظري للدراسة

## 3.2. رأس المال البشري (Human Capital):

يعد رأس المال البشري الذي يملكه الموظفون في المنظمة بمثابة الموارد التي يمكن أن تساهم في العملية التنافسية والإنتاجية والخدمية، لظالما أن الإدارة والقيادة لها إستراتيجية واضحة لتدريب قوتها العاملة وتطويرها والإستفادة منها، من خلال وضعها في سياقات داخلية وخارجية (Josan, 2013: 42).

عرف (Zouir & Elazarie, 2010: 116): رأس المال البشري بأنه مجموعة من الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع من حيث الكم والنوع، فالكفاءات الذهنية للسكان تتم من خلال المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة، وأشار (Dakhli & Dirk, 2004: 109) بأن مفهوم رأس المال البشري يتعلق بمعرفة الأفراد قدراتهم التي تسمح بإجراء تغييرات في العمل والنمو الاقتصادي، من خلال التدريب الرسمي والتعليم الذي يهدف إلى تحديث وتجديد قدرات المرء من أجل القيام بعمل جيد في المنظمة والمجتمع.

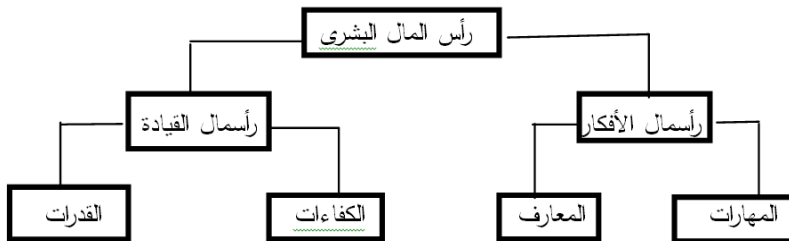
من جهة أخرى، عرف (Elabadi, et.al, 2006: 81): رأس المال البشري بأنه أمر غير محسوس أو ملموس ولا يمكن ضبطه أو إدارته بالطريقة التي تدير المنظمات بها الوظائف، المنتجات والتكنولوجيات، وأن أحد الأسباب لهذه العملية هو أن الموظفين يمتلكون رأس مال بشري خاص بهم وهذا ما لا تمتلكه المنظمة، فلو ترك الموظفون الكفوئون الشركة، سيأخذون معهم رأس مالهم البشري وسوف تخسر الشركة إستثماراتها في تدريب وتطوير العاملين. يرى الباحثان أن رأس المال البشري هو مجموعة المعارف والقدرات والمهارات التي يمتلكها العاملون بالمنظمة وهي غير محسوسة وتحتاج إلى تنمية وتطوير لتتمكن المنظمة من الحصول على الميزة التنافسية.

## 4.2 مكونات رأس المال البشري (Human Capital Ingredients):

يتألف رأس المال البشري من مكونات مختلفة، أبرزها ما يلي:

- المهارات: يرى (Elanzi, 2014: 206): أن الشركات العريقة بكبرها وتقدمها وتطورها الأصيل على يد أكبر العقول، تبقى في حاجة ماسة ودائمة إلى استقطاب دائم للأفراد الموهوبين الذين يتمتعون بمهارات فوق العادة، لأهمية تكليفهم بمهام خاصة على مستوى الأنشطة التصنيعية والإدارية والتسويقية والمالية.
- المعرفة: تشير المعرفة إلى مزيج الخبرة والإدراك والمهارة والقيم والمعلومات، كما أن المعرفة هي من الموارد الإستراتيجية للمنظمة التي تقود إلى تحقيق الميزة التنافسية عبر توفيرها قيمة إضافية للعملاء والزبائن، كما تعتبر ثروة يمكن استخدامها في توليد وتطوير الأفكار الجديدة بأقل تكلفة (Elribiawe & Abbas, 2015: P.P 99-100).
- الكفاءات: تشمل الكفاءات التي يحملها المورد البشري على مجموعة من المعارف أو الإتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة في المنظمة. (Barraud, et al., 2004: 25)
- القدرات: هي مواهب موجودة لدى العاملين في المنظمة، وتستخدم لتحقيق أهدافها وحل مشاكلها بشكل إبداعي، فالقدرات التي يتمتع بها المورد البشري تلعب دوراً قيادياً في إستراتيجية المنظمة (Almbidaeen, & Alakalibi, 2013: 122).

الشكل 03- مكونات رأس المال البشري



المصدر: إعداد الباحثين من الإطار النظري للدراسة، 2020.



### علاقة عمليات إدارة المعرفة بتطوير رأس المال البشري:

يؤدي إهتمام المنظمة بتوليد المعرفة باستمرار إلى زيادة التراكم المعرفي لمواردها البشرية مما ينعكس على تطوير مهاراتها وخبراتها، وتتطلب عملية توليد المعرفة إستقطاب موارد بشرية من سوق العمل تتسم بالمعارف والخبرات لتوليد معرفة جديدة للمنظمة، كما أن إستمرار تخزين المعرفة بالمنظمة يساهم في زيادة مخزون عمل مواردها البشرية، مما تجعل المنظمة لها القدرة في مواجهة التهديدات وإقتناص الفرص المتاحة.

تساهم عملية الوضوح في نشر وتوزيع المعرفة في المنظمة، من خلال وضعها في نماذج منفصلة لأرشفتها وإستراجعتها في أى وقت، كما أن ظهور تكنولوجيا المعلومات والإتصالات ساهم مساهمة في نشر وتوزيع المعرفة، من ناحية أدى إعتقاد المنظمة على التطبيق المستمر للمعرفة إلى التعلم المستمر لمواردها البشرية، وأكسبتها خبرات ومعارف جديدة عززت من مستوى مهاراتها لأداء المهام بشكل مبدع (Godariah, & Abood, 2016 : 94-95)

### 3. النتائج (Results):

#### 3.1. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 56 فرداً وهم من الموظفين العاملين في إدارة شركة سكر كنانة المحدودة (الموقع)، والتي تعتبر من اهم مصانع السكر في السودان من حيث الكمية والنوعية المنتجة، وتم توزيع الإستبانات على كل أفراد مجتمع الدراسة كعينة على أساس الحصر الشامل، وتم إسترداد 53 إستبانة بنسبة 93% صالحة للتحليل الإحصائي.

#### 3.2. صدق وثبات أداة البحث:

✓ الثبات والصدق الظاهري: قام الباحثان بعرض الإستبانة على ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس في تخصص العلوم الإدارية والذين قاموا بمراجعتها وتقويمها، ومن ثم قام الباحثان بإجراء التعديلات والملاحظات اللازمة للتأكد من مدى صدق وثبات وأسئلتها وعباراتها.

✓ الثبات والصدق الإحصائي: يقصد بثبات الإختبار أن يعطى المقياس نفس النتائج إذا تم إستخدامه أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة، وتم إستخدام طريقة التجزئة النصفية أى معادلة (سيبرمان- بروان) أو معادلة ألفاكرونباخ، بينما يشير الصدق إلى لمعرفة درجة صدق العينة المبحوثة من خلال إجاباتهم على مقياس معين، وتم إستخدام أسلوب الجزر

التربيعي لمعامل الثبات لقياس درجة الصدق، وتتراوح قيمة كل من معامل الصدق والثبات بين الصفر والواحد صحيح (Abd Eldaim, 1984: 355)

الجدول 01 - الثبات والصدق الإحصائي للعينة المستهدفة على عبارات الإستبانة

معامل الصدق	معامل الثبات	الفرضيات
0.89	0.80	الأولى
0.88	0.81	الثانية
0.76	0.78	الثالثة
0.84	0.80	المتوسط العام

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج إختبار العينة الإستطلاعية، 2020.

يلاحظ من الجدول 01 أن متوسط جميع معاملات الصدق والثبات لإجابات أفراد العينة المستهدفة على عبارات أية فرضية تتراوح ما بين 80%-84%، مما تشير هذه النتيجة إلى الإطمئنان على أن أداة الدراسة (الإستبانة) تنصف بالصدق والثبات ويمكن الإعتماد عليها في التحليل الإحصائي.

### 3.3. تحليل عبارات فرضيات الدراسة:

قام الباحثان بتحليل عبارات فرضيات الدراسة بناءً على إجابات العينة المستهدفة وبالإعتماد على الإحصاء الوصفي، كما يلي:

- الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

المشاركة في المعرفة وتطوير رأس المال البشري بشركة سكر كنانة (الموقع)

الجدول 02 - الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع عبارات الفرضية الأولى

مستوى المعنوية	مربع كاي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
0.000	3.509	1.293	2.02	تمنح مشاركة العاملين في المعرفة الشركة قيمة إضافية وتمنكهم من أداء المهام بصورة كفوءة
0.000	14.453	1.119	1.70	يتم الحصول على المعرفة من إستقطاب العمالة ذات المهارات والخبرات التراكمية
0.000	16.151	1.112	1.74	تتم عملية نقل المعرفة من خلال تفاعل العاملين وإنسجامهم مع بعضهم البعض
0.000	8.604	1.190	1.92	تساهم عملية تبادل المعلومات بين العاملين في تعزيز المشاركة في المعرفة

0.000	20.113	1.184	1.58	يسهم التنسيق بين أقسام الشركة فى إنسياب المعرفة بصورة سلسلة ويوطد روح الفريق الواحد
0.000	12.566	1.180	1.792	المتوسط العام لجميع عبارات الفرضية الأولى

المصدر: إعداد الباحثين من واقع الدراسة الميدانية، 2020م

يلاحظ من الجدول 02 أن متوسط الوسط الحسابي لكل عبارات هذه الفرضية بلغ 1.792 ويمتوسط إنحراف معيارى بلغ 1.18، أما متوسط قيمة مربع كاي لكل عبارات الفرضية بلغ 12.566 بمستوى معنوية 0.000 وهى أقل من الجدولية 0.05، مما يؤكد إلى وجود فروق جوهرية بين إجابات العينة المبحوثة، بينما نسبة الموافقة العامة والتي تساوى 39.64% مقارنة بنسبة عدم الموافقة على عبارات الفرضية والتي بلغت 34.34%، مما تشير إلى قبول الفرضية الأولى بنسبة ضعيفة نظراً لأن متوسط الوسط الحسابي لكل عبارات الفرضية أقل من الوسط الفرضى (03).

- الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

توليد المعرفة وتطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة (الموقع)

الجدول 03 - الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع عبارات الفرضية الثانية

العبارات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مربع كاي	مستوى المعنوية
تزيد فرص التواصل والتفاعل بين فرق العمل فى توليد المعرفة	1.51	1.067	19.170	0.000
تسهم تواصل أسر العاملين مع بعضهم البعض فى توليد المعرفة	1.79	1.150	11.811	0.000
تسهم عملية إستيعاب المعرفة الظاهرة فى توليد الرصيد المعرفى للعاملين	1.91	1.510	1.623	0.000
تلعب مبادرات العاملين وإبتكاراتهم دوراً فاعلاً فى توليد المعرفة	1.74	1.403	4.264	0.000
تزيد عمليات البحوث والتطوير من توليد المعرفة بين العاملين	1.94	1.292	2.943	0.000
المتوسط العام لجميع عبارات الفرضية الثانية	1.778	1.284	7.962	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من واقع الدراسة الميدانية، 2020م

يلاحظ من الجدول 03 أن متوسط الوسط الحسابي لكل عبارات هذه الفرضية بلغ 1.778 ويمتوسط إنحراف معياري بلغ 1.284، أما متوسط قيمة مربع كاي لكل عبارات الفرضية بلغ 7.962 بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من الجدولية 0.05، مما يؤكد إلى وجود فروق جوهرية بين إجابات العينة المبحوثة، بينما نسبة الموافقة العامة والتي تساوى 52.00% مقارنة بنسبة عدم الموافقة على عبارات الفرضية والتي بلغت 24.00%، مما تشير إلى قبول الفرضية الثانية بنسبة متوسطة نظراً لأن متوسط الوسط الحسابي لكل عبارات الفرضية أقل من الوسط الفرضي (03).

- الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

تطبيق المعرفة وتطوير رأس المال البشري بشركة سكر كنانة (الموقع)

الجدول 04- الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع عبارات الفرضية الثالثة

مستوى المعنوية	مربع كاي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
0.000	7.094	1.359	1.87	توفر الشركة متطلبات تطبيق المعارف والأفكار الجديدة للعاملين
0.061	2.00	1.426	3.25	يمكن الاستفادة من أصحاب المبادرات الناجحة في تطبيق المعرفة
0.000	1.623	1.410	1.11	تدعم الشركة القدرات الإبداعية للعاملين لتحقيق أهدافها
0.000	9.925	1.230	1.79	يطبق الموظفون معارفهم وخبراتهم التراكمية في أداء مهامهم اليومية
0.000	8.226	1.386	1.96	يستفيد الموظفون من استخدام تقنيات العمل الحديثة في تطبيق المعارف الجديدة
0.012	5.774	1.362	1.996	المتوسط العام لجميع عبارات الفرضية الثالثة

المصدر: إعداد الباحثين من واقع الدراسة الميدانية، 2020م

يلاحظ من الجدول 04 أن متوسط الوسط الحسابي لكل عبارات هذه الفرضية بلغ 1.996 ويمتوسط إنحراف معياري 1.362، أما متوسط قيمة مربع كاي لكل عبارات الفرضية بلغ 5.774 بمستوى معنوية 0.012 وهي أقل من الجدولية 0.05، مما يؤكد إلى وجود فروق جوهرية بين إجابات العينة المبحوثة، بينما نسبة الموافقة العامة والتي تساوى 44.50% مقارنة بنسبة عدم الموافقة على عبارات الفرضية والتي بلغت 20.00%، مما تشير إلى قبول

الفرضية الثالثة بنسبة متوسطة، نظراً لأن متوسط الوسط الحسابي لكل عبارات الفرضية أقل من الوسط الفرضي (03).

#### 4. مناقشة فروض الدراسة (Discussion):

يتم مناقشة وتفسير نتائج التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة وتطوير رأس المال البشري بشركة سكر كنانة (الموقع)

الجدول 05- تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى

مستوى المعنوية	إختبار (T)	معامل التحديد (R2)	معامل الارتباط (R)	عبارات الفرضية الأولى
0.000	3.25	0.41	0.52	تمنح مشاركة العاملين في المعرفة الشركة قيمة إضافية وتمنحهم من أداء المهام بصورة كفوءة
0.000	2.27	0.44	0.63	يتم الحصول على المعرفة من إستقطاب العمالة ذات المهارات والخبرات التراكمية
0.002	1.22	0.54	0.63	تتم عملية نقل المعرفة من خلال تفاعل العاملين وإسجامهم مع بعضهم البعض
0.011	2.43	0.63	0.47	تساهم عملية تبادل المعلومات بين العاملين في تعزيز المشاركة في المعرفة
0.030	2.02	0.61	0.64	يسهم التنسيق بين أقسام الشركة في إنسياب المعرفة بصورة سلسلة ويوطد روح الفريق الواحد
0.008	2.24	0.53	0.58	المتوسط العام لعبارات الفرضية الأولى

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الاستبيان 2020م

ينتضح من الجدول 05 ما يلي :

- تشير النتائج الواردة بالجدول 05 أعلاه لجميع عبارات الفرضية الأولى، من خلال قيم معامل الارتباط بوجود إرتباط طردى بين عبارات المشاركة في المعرفة (المتغير المستقل) وتطوير رأس المال البشري (المتغير التابع)، حيث بلغ متوسط معامل الارتباط (R) لكل العبارات 0.58، وبلغ متوسط معامل التحديد (R<sub>2</sub>) لكل العبارات

0.53، بينما بلغ متوسط إختبار (T) لكل العبارات 2.24 وبمستوى مستوى معنوية بلغ 0.008 وهى أقل من مستوى المعنوية 5%.

- تشير هذه النتائج الخاصة بتحليل الانحدار الخطى البسيط للفرضية الأولى إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع عبارات هذه الفرضية والمرتبطة بالمتغير المستقل (مشاركة المعرفة) والمتغير التابع (تطوير رأس المال البشرى)، مما تؤكد صحة الفرضية الأولى والقاضية: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة فى المعرفة وتطوير رأس المال البشرى للعاملين بإدارة شركة سكر كنانة (الموقع).  
الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وتطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة المحدودة (الموقع)

الجدول 06- تحليل الانحدار الخطى البسيط للفرضية الثانية

عبارات الفرضية الثانية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	إختبار (T)	مستوى المعنوية
تزيد فرص التواصل والتفاعل بين فرق العمل فى توليد المعرفة	0.16	0.19	2.00	0.000
تسهم تواصل أسر العاملين مع بعضهم البعض فى توليد المعرفة	0.13	0.14	2.81	0.000
تسهم عملية إستيعاب المعرفة الظاهرة فى توليد الرصيد المعرفى للعاملين	0.15	0.46	3.44	0.000
تلعب مبادرات العاملين وإبتكاراتهم دوراً فاعلاً فى توليد المعرفة	0.25	0.36	1.86	0.012
تزيد عمليات البحوث والتطوير من توليد المعرفة بين العاملين	0.38	0.54	0.61	0.000
المتوسط العام لجميع عبارات الفرضية الثانية	0.21	0.34	2.14	0.002

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الاستبيان 2020م

يتضح من الجدول 06 ما يلي :

- تشير النتائج الواردة بالجدول 06 أعلاه لجميع عبارات الفرضية الثانية، من خلال قيم معامل الارتباط بوجود إرتباط طردى بين عبارات توليد المعرفة (المتغير المستقل) وتطوير رأس المال البشرى (المتغير التابع)، حيث بلغ متوسط معامل الارتباط

(R) لكل العبارات 0.21، وبلغ متوسط معامل التحديد ( $R_2$ ) لكل العبارات 0.34، بينما بلغ متوسط إختبار (T) لكل العبارات 2.14 وبمستوى معنوية بلغ 0.002 وهى أقل من مستوى المعنوية 5%.

- تشير هذه النتائج الخاصة بتحليل الانحدار للفرضية الثانية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع عبارات هذه الفرضية والمرتبطة بالمتغير المستقل (توليد المعرفة) والمتغير التابع (تطوير رأس المال البشرى)، مما تؤكد صحة الفرضية الثانية والقاضية: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وتطوير رأس المال البشرى للعاملين بإدارة شركة سكر كنانة (الموقع).

**الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة وتطوير رأس المال البشرى بشركة سكر كنانة (الموقع)

الجدول 07- تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة

عبارات الفرضية الثانية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R_2$ )	إختبار (T)	مستوى المعنوية
توفر الشركة متطلبات تطبيق المعارف والأفكار الجديدة للعاملين	0.63	0.32	2.94	0.000
يمكن الإستفادة من أصحاب المبادرات الناجحة فى تطبيق المعرفة	0.45	0.05	6.53	0.061
تدعم الشركة القدرات الإبداعية للعاملين لتحقيق أهدافها	0.46	0.04	5.42	0.000
يطبق الموظفون معارفهم وخبراتهم التراكمية فى أداء مهامهم اليومية	0.41	0.13	4.32	0.000
يستفيد الموظفون من استخدام تقنيات العمل الحديثة فى تطبيق المعارف الجديدة	0.55	0.23	4.33	0.000
المتوسط العام لجميع عبارات الفرضية الثالثة	0.50	0.15	4.71	0.012

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الاستبيان 2020م

ينتضح من الجدول 07 ما يلي:

- تشير النتائج الواردة بالجدول 07 أعلاه لجميع عبارات الفرضية الثالثة، من خلال قيم معامل الارتباط بوجود إرتباط طردى بين عبارات تطبيق المعرفة (المتغير المستقل) وتطوير رأس المال البشرى (المتغير التابع)، حيث بلغ متوسط معامل الارتباط

(R) لكل العبارات 0.50، وبلغ متوسط معامل التحديد ( $R_2$ ) لكل العبارات 0.15، بينما بلغ متوسط إختبار (T) لكل العبارات 4.71 وبمستوى مستوى معنوية بلغ 0.012 وهى أقل من مستوى المعنوية 5%.

- تشير هذه النتائج الخاصة بتحليل الإنحدار للفرضية الثالثة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع عبارات هذه الفرضية والمرتبطة بالمتغير المستقل (تطبيق المعرفة) والمتغير التابع (تطوير رأس المال البشري)، مما تؤكد صحة الفرضية الثالثة والقاضية: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة وتطوير رأس المال البشري للعاملين بإدارة شركة سكر كنانة المحدودة (الموقع).

### 5. منهجية الدراسة (Methodology):

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة وتبرير الظروف والممارسات المحيطة بمتغيرات موضوع الدراسة، والتي تتمثل فى عمليات إدارة المعرفة الرئيسية (المشاركة فى المعرفة، توليد المعرفة وتطبيق المعرفة)، كمتغيرات فرعية تعبر عن المتغير المستقل، وتطوير رأس المال البشري للتعبير عن المتغير التابع، لتحديد العلاقات بين هذه الظواهر فى محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة، من خلال جمع البيانات والمعلومات من العينة المستهدفة للتعرف عن مدي رؤاهم عن عمليات إدارة المعرفة وانعكاساتها على تطوير رأس المال البشري بشركة سكر كنانة الموقع (السودان) فى الفترة ما بين 2019-2020، تم استخدام المنهج التاريخي لإستعراض بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

### 6. الخاتمة (Conclusion):

#### 1.6. النتائج (Findings):

- تعطى عمليات إدارة المعرفة قيم إضافية من خلال تعزيز مشاركة المعرفة بين العاملين بالشركة، مما تجعلهم يؤدون المهام الموكولة إليهم بصورة كفاءة، تتسق مع نتائج دراسة (التيقاوى، د ت).
- تزيد عمليات البحوث والتطوير من توليد المعرفة بين العاملين.
- الحصول على المعرفة يتم من خلال إستقطاب أصحاب المهارات والخبرات التراكمية.
- تسهم تواصل أسر العاملين مع بعضهم البعض فى توليد المعرفة وإكتساب خبرات جديدة.



- يستفيد الموظفون من استخدام أساليب وتقنيات العمل الحديثة في تطبيق المعارف الجديدة، تتسق مع نتائج دراسة (نصار ويوسف، 2019).
- توفر الشركة متطلبات تطبيق المعارف والأفكار الجديدة للعاملين.
- يمكن الاستفادة من أصحاب المبادرات الناجحة في تطبيق المعرفة.

## 2.6. التوصيات (Recommendations):

- الاستفادة من أصحاب الخبرات التراكمية والأفكار الإبداعية في تحقيق أهداف الشركة.
- ضرورة الإهتمام بتوليد المعرفة من خلال إستيعاب المعرفة الظاهرة لتطوير رأس المال البشرى بالشركة.
- إيلاء المزيد من فرص التواصل والتفاعل بين جماعات وفرق العمل في كل أقسام الشركة وإداراتها بهدف توليد وإكتساب المعارف وزيادة الرصيد المعرفى للعاملين.
- ضرورة التركيز على مشاركة العاملين بمعارفهم والعمل على الاستفادة من المخزون المعرفى بالشركة لتطوير أدائهم بصورة كفوءة.
- التنسيق بين أقسام الشركة في إنسياب المعرفة بصورة سلسلة لتوطيد روح الفريق الواحد.
- ضرورة زيادة فرص التواصل والتفاعل بين فرق العمل من أجل توليد المعرفة في الشركة.
- العمل على دعم القدرات الإبداعية للعاملين وتنميتها لتحقيق أهداف الشركة.

## 7- References list:

### Authorships:

- 1-Abd Eldaim, Abd Allah (1984), experimental education & educational research, Beirut, education house for millions, page 355.
- 2-Almbidaeen, Soufan Mohamed & Alakalibi, Aied Bin Shafie (2013), analysis & designing of jobs in human resources, Alyzourie for publication & distribution, Oman, Jordan, Arabic printing, page 122.

- 3-Bedair, Jamal Yousif (2010), modern trends in knowledge & information management, kenos knowing house for publication & distribution, Oman, Jordan, page 62.
- 4-Dakhli, Mourad & Dirk DE Clercq, (2004), "Human capital, social capital, and innovation: a multicounty study", Entrepreneurship & Regional Development, 16, March (2004), 107–128.
- 5-Elabadi, Hashim Faouzi et.al (2006), human rersources management, integrated strategy approach, warrag institution for publication & distribution, Oman, Jordan, page 81.
- 6-Elanzi, Saad Ali (2014), business innovations – readings in administrative Favorite & organizational superiority, warrag institution for publication & distribution, Oman, Jordan, page 206.
- 7-Elzahir, Naiem Ibrahim (2009), knowledge management, Gedar for scientific book & for publication & distribution, Oman, page 365.
- 8-Elribiawe, Saadoun Hamood & Abbas, Hussein Waleed (2015), intellectual capital, Gada house for publication & distribution, Oman, p.p. 99-100.
- 9-Hassan, Hussein Ajalan (2008), strategies of knowledge management in business organizations, ethraa for publication & distribution, Oman, p.p. 26-27.
- 10-Josan, Ioana Julieta (2013), human capital & organizational effectiveness, change & leadership.
- 11-Obied, Gada Ismail Hassan (2015), knowledge management dimensions & their relation with decision making, published MSc thesis, higher studies faculty, Alazher University, Gaza, page 26.
- 12-Saied, Osama Mohamed (2013), knowledge management, learning & faith house for publication & distribution, Egypt, page 13.
- 13-Zour, Huda Eldamie, Elazarie, Mohamed Adnan (2010), the knowledge economic & its reflections on human development, garer house, Oman, page 116.
- 14-**Articles :**
- 15-Amar, Hamuied (2017), effect of knowledge management systems on marketing innovation, field study in selected sample of Algerian institutions, published MSc thesis, faculty of economic & commercial sciences, Gasdi Merbah university, Algeria, page 269.
- 16-Blakeley, et al. (2005), the economics of knowledge: what makes ideas special for economic growth, policy perspectives paper, New Zealand treasury, page 27.

- 17-Elarabi, Atikkaoui (no date), role of practices of knowledge management in developing & enhancing human capital, scientific paper published in the journal of Ahmed Deraia university, Adrar, Alegria.
  - 18-Elmiyali, Hakim Ahsson (no date), role of knowledge management in investing human capital for ascertaining Strategic performance, elgari journal for economic & administrative sciences, volume 01, issue 21.
  - 19-Godariah, Rubaha & Abood, Suaad (2016), contribution of knowledge management application in development of human capital, journals of Galima university for social humanity sciences, issue 16, p.p. 94-95.
  - 20-Hussiena, Galobo (2015), role of knowledge management in improving the institutional performance, published MSc thesis, Mohamed Kheider university, Biskra, Algeria.
  - 21-Musa, Boutaga & Mourad, Mahfouz (2020), importance of human capital in improving the productivity of industrial sector, case study of Malaysia, the journal of modern economic, volume 11, issue 02/part 01, p.p. 393-409.
  - 22-Nassar, Elsadig Ahmed & Yousif, Mohamed Ahmed (2019), Knowledge management & its impact on human capital in the organizations, published MSc thesis, university of Mohamed Boudiaf, Elmasilah, Alegria, the electronic journal for inclusive multiple specializations, issue 19.
  - 23-Rachllef, copeandal (2011), Innovative knowledge management at Disney human capital and queuing solutions for services, journal of service science, volume 14, Issue no 01.
  - 24-Wadih, Hakimia (2018-2019), role of knowledge management operations in development of human capital in the organization, university of Mohamed Boudiaf, Elmasilah, Alegria.
  - 25-Zeateri, Sarah, & Showakat, Mohamed (2019), impact of human capital on economic growth in group of Arabic countries, journal of studies & researches, volume 12, issue 01, Ganifi, year 12.
- 26-Conferences :**
- 27-Abd Elatti, Dalia & Abd Elatti, Dina (2006), role of knowledge management & intellectual capital for arising the Arabic organizations, the sixth yearly conference, future of Arabic management in the world of knowledge & high technology.