

مساهمة رأس المال البشري في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة

The contribution of human capital to activating knowledge management in university libraries: a field study at the University of Mohamed Khider - Biskra

تاريخ الإرسال: 2022/ 01 / 07 تاريخ القبول: 2022 / 08/ 14 تاريخ النشر: 2022 / 09 / 18

نور الدين صدّار

جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، Email : [noureddine.saddar@univ-biskra.dz](mailto:noureddine.saddar@univ-biskra.dz)

الملخص:

هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى الكشف عن درجة مساهمة رأس المال البشري في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر – بسكرة، وذلك من خلال مساهمته في توليد المعرفة، وزيادة المعرفة بمشاركتها، وتعليم وتدريب وتحفيز الأفراد على تطبيق المعرفة. واعتمدت هذه الدراسة على المناهج الكمية-الكيفية، مستخدمة الأسلوب الوصفي التحليلي للكشف عن وجود علاقات بين متغيراتها. وخلصت الدراسة إلى أنّ درجة اهتمام المكتبات الجامعية برأس المال البشري كانت متوسطة حيث أنّها لا تولي عمليتي الاستقطاب والمحافظة على رأس المال البشري العناية الكافية. كما أنّ تفعيل إدارة المعرفة بهذه المكتبات جاء أيضا بدرجة متوسطة، وأثبتت الدراسة أنّ لرأس المال البشري مساهمة ودورا فاعلا في إدارة المعرفة بمختلف عملياتها، إذ تمّ قبول جميع فرضياتها، وكانت أبرز توصيات الدراسة الاهتمام بصفة خاصة باستقطاب رأس المال البشري والمحافظة عليه، عن طريق نظام حوافز مادية ومعنوية. الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري؛ إدارة المعرفة؛ المكتبات الجامعية؛ جامعة بسكرة

المؤلف المرسل: نور الدين صدّار، Email : [noureddine.saddar@univ-biskra.dz](mailto:noureddine.saddar@univ-biskra.dz)

## Abstract:

The study mainly aimed to reveal the degree of human capital contribution to activating knowledge management in university libraries at the University of Mohamed Khider - Biskra, through its contribution to knowledge generation, increasing knowledge by sharing it, educating, training and motivating individuals to apply knowledge. This study relied on quantitative-qualitative approaches, using the descriptive analytical method to reveal the existence of relationships between its variables. The study concluded that the degree of interest of university libraries in human capital was medium, as it did not pay sufficient attention to the processes of attracting and preserving human capital, and activating knowledge management in these libraries also came to a medium degree, and the study proved that human capital has a contribution and an effective role in managing Knowledge of its various operations, as all its hypotheses were accepted, and the most prominent recommendations of the study were to pay special attention to attracting and maintaining human capital, through a system of material and moral incentives.

**keywords:** human capital; knowledge management; university libraries ; University of Biskra.

## مقدمة:

يعتبر رأس المال البشري عن مجموع المهارات والمعارف والتجارب، والخبرات والإمكانيات الممكن استغلالها لتحقيق قيمة اقتصادية أو اجتماعية للأفراد والمنظمات وبالتالي للمجتمع ككل، والتي يكتسبها الفرد عادة عن طريق التعليم و التدريب و الخبرة العملية.

وعلى مستوى المكتبات ومراكز المعلومات؛ فإن رأس المال البشري يُعد أساس القيمة المضافة التي تميز المكتبة عن المنافسين، وهو الاستثمار الذي تعزز به مكانتها في بيئتها السوسيوثقافية، وهذا يعني أن على الإدارة أن تستثمر في رأس المال البشري من



خلال التعليم والتدريب وصقل المهارات واستخراج الإبداعات واستخدامها بما يخدم أهداف المكتبة، ويمكن وجودها في بيئتها، وهذا لا يتأتى إلا بضمان بيئة العمل الآمنة والمحفزة لأجل توفير الظروف الملائمة للموظف لضمان الأداء الأفضل نحو الإبداع والابتكار.

وتكتسي إدارة المعرفة بالمكتبات ومراكز المعلومات أهمية بالغة نظرا لما توفره للمكتبات من إمكانيات فيما يخص التنظيم والتنسيق والتكامل بين مختلف وحداتها مما يقود إلى تحقيق أهدافها، كما أنها تمكن من الاستثمار الأمثل لرأس المال البشري المتوفر في هذه المكتبات واستغلاله الاستغلال الأمثل في التكيف مع المتغيرات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة، مما يعزز الميزة التنافسية لدى هذه المكتبات ويجعلها تتحول من منظمات تقليدية تركز على الأعمال الإدارية الروتينية إلى منظمات متعلمة معرفية تركز بشكل فعلي على الإبداع والابتكار والكفاءة والخبرة.

ويمثل رأس المال البشري الاستثمار الأمثل للمكتبات ومراكز المعلومات في تفعيل إدارة المعرفة بها، لما يقدمه من مساهمات فعالة في توليد المعرفة بهذه المكتبات عن طريق اكتشافها، والاستحواذ عليها، واكتسابها من مصادرها، كما يسهم رأس المال البشري في زيادة المعرفة بالمكتبات ومراكز المعلومات عن طريق مشاركتها، وتحويل المعارف الضمنية منها إلى معارف صريحة، وتبادل الخبرات والمهارات داخلها، مما يؤدي بالضرورة إلى تطبيق هذه المعرفة من خلال تدريب وتحفيز الأفراد على التفكير الإبداعي، واستخدام المعرفة في تطوير العمليات والخدمات بالمكتبة.

## I. الإطار المنهجي والنظري للدراسة:

### 1. إشكالية الدراسة:

تواجه المكتبات ومراكز المعلومات اليوم أكثر من أي وقت مضى تحديات وجودية خطيرة سببتها الموجة الرقمية الحديثة، التي غيرت بشكل جذري طبيعة



المعلومات، وطريقة البحث عنها واسترجاعها، كما تعددت الحاجات المعلوماتية لدى هذا المجتمع الرقمي الحديث وتنوعت بشكل كبير، ممّا جعل المكتبات عموماً والمكتبات الجامعية على وجه الخصوص أمام تحدي مواصلة تقديم خدماتها، وضمان تحقيق رضا مستفيديها وسط كل هذه المنافسة الشديدة التي تقودها مؤسسات المعلومات الرقمية الحديثة.

وتتملك المكتبات الجامعية بجامعة محمد خيضر- بسكرة العديد من الكفاءات التي تشكّل رأس المال البشري لها، وتسعى هذه المكتبات الجامعية اعتماداً على رأس المال البشري الذي تمتلكه إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال إدارة المعرفة بها، سعياً منها إلى امتلاك معارف وخبرات ومهارات عالية تضمن لها الاستمرار والبقاء في مجتمع رقمي يميّز بالتغيير والتحديث المستمرين.

تأسيساً على ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

✚ ما المساهمة التي يمكن أن يقدمها رأس المال البشري بغية تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة؟

ومن خلال التساؤل الرئيسي السابق يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما واقع الاهتمام برأس المال البشري بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة؟

2. ما واقع إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة؟

3. هل يسهم رأس المال البشري الذي تمتلكه المكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة في تفعيل إدارة المعرفة بها؟

2. فرضيات الدراسة:



ف1. لرأس المال البشري دور ذو دلالة إحصائية في توليد المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة.

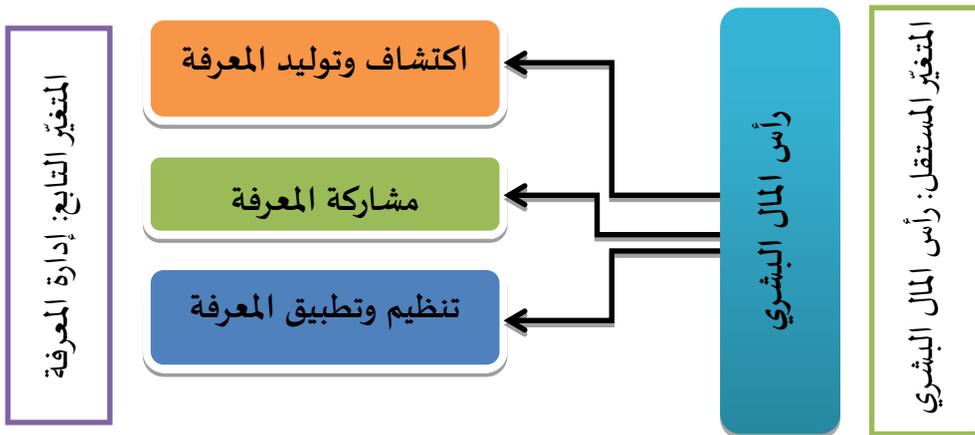
ف2. لرأس المال البشري دور ذو دلالة إحصائية في مشاركة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة.

ف3. لرأس المال البشري دور ذو دلالة إحصائية في تطبيق المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة.

3. نموذج الدراسة:

بناءً على إشكالية الدراسة وفرضياتها يمكن بناء نموذج الدراسة على الشكل التالي:

الشكل رقم(01): بناء نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على التصور الإشكالي للدراسة

4. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية رأس المال البشري نفسه في المكتبات الجامعية، نظرا لما يمثله هذا العنصر الهام من ركيزة أساسية في المساهمة في إدارة المعرفة بها، وتحقيق ميزات تنافسية عن طريق مراكمة الخبرات والمهارات والكفاءات بها، مما يسهم بفعالية في تحقيق أهدافها وضمان ديمومة أنشطتها وخدماتها.

#### 5. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى جملة من الأهداف، نوردتها فيما يلي:

1. الوقوف على واقع الاهتمام برأس المال البشري بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر - بسكرة واستثماره والإفادة منه.
2. التعرف على مدى تطبيق وتفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر - بسكرة.
3. الكشف عن مدى إسهام رأس المال البشري بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر - بسكرة في تفعيل إدارة المعرفة.
4. تقديم بعض المقترحات لتي من شأنها لفت انتباه القائمين على المكتبات الجامعية إلى ضرورة الاهتمام برأس المال البشري وإيلائه العناية اللازمة.

#### 6. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية في:

- أ. الحدود الموضوعية: تضمنت الحدود الموضوعية للدراسة رأس المال البشري (كمتغير مستقل) وإدارة المعرفة (كمتغير تابع).
- ب. الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للدراسة في المكتبات الجامعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة؛ حيث شملت المكتبتين المركزيتين للجامعة والقطب الجامعي



شتمة، ومكتبات الكليات (عددتها 06) ومكتبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

ج. الحدود الزمنية: وتمثلت في المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة منذ تحديد موضوعها، والاطلاع على أدبيات إدارة المعرفة، ورأس المال البشري، وحتى جمع بياناتها، وتحليلها واستخلاص نتائجها.

#### 7. منهجية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المعتمدة على المناهج الكمية-الكيفية، وتستخدم الأسلوب الوصفي الذي يجري التحليل للكشف عن وجود علاقة بين رأس المال البشري من جهة، وإدارة المعرفة وعملياتها من جهة ثانية، وتم اختيار هذا المنهج نظرا لملاءمته لطبيعة الدراسة.

#### 8. الدراسات السابقة:

✓ مذكرة ماجستير للطالب عيشوش رياض بعنوان: "مساهمة الثقافة التنظيمية في نجاح تطبيق إدارة المعرفة دراسة حالة بعض وكالات البنوك العمومية بالمسيلة" 2011/2010 (عيشوش، 2011)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة بالبنوك العمومية الجزائرية، والتأكيد على دور إدارة المعرفة في رعاية وتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للمعرفة والابتكار، ومعرفة ما إذا كانت البنوك العمومية الجزائرية تدرك حقا أهمية مساهمة الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة، وتوصلت الدراسة في جانبها الميداني إلى النتائج التالية:

1. إيجابية اتجاهات عيّنة الدراسة نحو عوامل الثقافة التنظيمية (إدراك إدارة المعرفة، البيئة التعاونية، الرؤية المشتركة، ممارسات الإدارة العليا).



2. أظهرت أنّ الثقافة التنظيمية لها علاقة إيجابية مع كل عمليات إدارة المعرفة.  
3. ممارسات الإدارة العليا أهم عامل ثقافي من حيث درجة التأثير في عمليات إدارة المعرفة.

4. ظهر أنّ البنوك العمومية محل الدراسة تختلف في توجهها نحو إدارة المعرفة من حيث ممارسات الإدارة العليا وظهر تشابهها في العوامل الثقافية وكذا توجهها نحو عمليات إدارة المعرفة.

✓ مقال بعنوان: إدارة المعرفة وأثرها على رأس المال البشري في المنظمات (دراسة تطبيقية على الهيئة العربية للاستثمار والإنماء الزراعي) (أحمد نصار ومحمد يوسف، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة على رأس المال البشري بالمنظمات بالتطبيق على الهيئة العربية للاستثمار والإنماء الزراعي، وسعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. هل لدى الهيئة إدراك بأهمية إدارة المعرفة ورأسمالها البشري؟
  2. إلى أي مدى تعتمد الهيئة على إدارة المعرفة ورأس المال البشري في تنفيذ أنشطتها؟
- وأفترضت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة الحالة، وتوصلت إلى النتائج التالية:
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري بالهيئة محل الدراسة.
  - ساعدت التقنيات الحديثة في تعزيز دور رأس المال البشري بالهيئة.

كما أوصت الدراسة بضرورة مواصلة الهيئة لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، ودعم عمليات التدريب والتأهيل لكوادرها العاملة من أجل اكتساب معارف جديدة، وأن تولي الهيئة تقنيات المعلومات وقواعد البيانات الأهمية اللازمة تمكيننا لرأس المال البشري بها من أداء مهامه.

✓ أطروحة دكتوراه بعنوان إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري  
(دراسة حالة لعدد من المؤسسات الجزائرية) (حفاظ، 2018)

هدفت الدراسة إلى تفسير علاقة إدارة المعرفة برأس المال البشري وأساليب تنميته، تم توزيع استبيان على مجتمع الدراسة الذي شمل الإطارات المسيرة من رؤساء مصالح، ورؤساء الأقسام وإطارات ومهندسين، كما تم اعتماد المقابلة لأجل دعم تفسير نتائج الدراسة.

وباختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى أن لإدارة المعرفة علاقة بشكل مباشر برأس المال البشري، من المعارف والخبرات والمهارات، كما تساهم في تنمية رأس المال البشري من خلال التأثير في أساليب (الاستقطاب والتكوين والمحافظة).

✓ مذكرة ماستر للطالبة ميلودي رحيمة بعنوان: " رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب  
*GM sud* أوماش- بسكرة" 2015/2014 (ميلودي، 2015)

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أن رأس المال البشري وكذا إدارة المعرفة لهما كيان بمؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب *GM sud* بأوماش- بسكرة، وكذا التعرف على مدى اعتبار رأس المال البشري ركيزة أساسية لتطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسة المذكورة، والخروج بتوصيات ونتائج مفيدة لهذه المؤسسة، واعتمدت هذه الدراسة على استبانة بحث في جمع بياناتها، وخلصت إلى النتائج التالية:

1. أفراد عينة الدراسة يعتبرون أنّ مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب *GM sud* أوماش- بسكرة تهتم برأس المال البشري من ناحية استقطابه، صناعته، تنشيطه والمحافظة عليه.

2. اعتبرت عينة الدراسة أنّ رأس المال البشري بمؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب *GM sud* أوماش- بسكرة هو الركيزة الأساسية لإدارة المعرفة بها.

9. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها:

من البديهي أنّ كل عمل بحثي، أو دراسة علمية هي بالضرورة مكتملة للجهود السابقة في نفس الموضوع، أو في مواضيع مشابهة، وعليه فإنّ الدراسة الحالية هي بالتأكيد لبنة تضاف إلى صرح الدراسات السابقة في موضوعي رأس المال البشري، وإدارة المعرفة، لهذا حاول الباحث الإطلاع على بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيري الدراسة، وتمّ اختيار أكثرها علاقة بالدراسة الحالية، وما يميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي تمّ عرضها أنّها تعالج الموضوع بطريقة عكسية فهي تدرس دور رأس المال البشري في عمليات إدارة المعرفة. كما أنّ أغلب الدراسات السابقة أجريت بمؤسسات ومنظمات اقتصادية على خلاف الدراسة الحالية التي أجريت بالمكتبات الجامعية.

وقد ساعدت الدراسات السابقة الباحث في ما يلي:

✓ تزويد الباحث بالأدبيات النظرية حول موضوع الدراسة.

✓ توضيح إشكالية الدراسة الحالية وبيان معالمها.

✓ إجراء مقارنات بين مختلف الدراسات السابقة، قصد اختيار الأساليب الأفضل في جمع البيانات ومعالجتها.

10. رأس المال البشري... أو الثروة الحقيقية للمنظمات:

لطالما اعتبر رأس المال البشري القيمة الحقيقية للمنظمات، ذلك أنه المورد الاستراتيجي اللامحدود من الإمكانيات، والخبرات، والمهارات، والمعارف، مما يجعل ثروة هذه المنظمات الحقيقية تكمن في قدرتها على استثمار هذا المورد، وتنشيطه، وتدريبه، قصد توظيف المعرفة الكامنة لديه في إطلاق تطبيقات وأنشطة وعمليات تحقق الأداء المتميز، والميزة التنافسية.

وبدأ استخدام المفهوم ستينيات القرن الماضي في كتابات كل من شولتز (1961م)، وبيكر (1964م) (زينب، 2021)، بل إنَّ هناك باحثين يعزون بدايات الاهتمام بالمفهوم إلى كتابات آدم سميث خلال القرن الثامن عشر الميلادي خاصة كتابه "ثروة الأمم"، ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه:

"كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة" (السلي، 2020)، وينصب الحديث في دراستنا هذه عن رأس المال البشري، الذي يعد مفهوماً إدارياً حديثاً ظهر بفعل التطورات الاقتصادية التي أدت إلى تنامي الاهتمام بالموارد البشرية، وظهور اقتصاد المعرفة، فقد اعتبرت عديد من المؤسسات الحديثة رأس المال البشري نشاطاً استثمارياً لها، تُحقق من خلاله أداءً عالياً يضمن لها القدرة على المنافسة بكفاءة وفاعلية.

ومن أهم العمليات التي يجب على المنظمات أن تهتم بها من أجل تنمية رأس مالها البشري:

1. استقطاب رأس المال البشري: البحث عن الخبرات الموجودة بالمنظمة، أو استقطابها من خارج المنظمة اعتماداً على نظام معلومات مناسب.
2. صناعة رأس المال البشري: يشمل تعزيز القدرات البشرية، وتقليل المعارضة لها، وإيجاد الانسجام اللازم بينها.

3. تنشيط رأس المال البشري: استخدام آليات العصف الذهني، ومجموعات الأفكار، وفرق العمل، وتشجيع الجماعات الحماسية، ورصد اهتمامات وملاحظات العاملين (ناصر، 2015).

4. المحافظة على رأس المال البشري: عن طريق التحفيز المادي والمعنوي، والاستثمار في التدريب التطوير..... (حمود، 2010).

#### 11. إدارة المعرفة... مصطلح حديث لمفهوم قديم:

يعتبر مفهوم إدارة المعرفة قديماً نسبياً، حيث درج الفلاسفة على الكتابة في هذا الموضوع منذ وقت طويل، ولكن الاهتمام بعلاقة المعرفة بهيكلية المنظمات مفهوم حديث ظهر تسعينات القرن الماضي، وتُعرّف إدارة المعرفة (Knowledge management) على أنّها: "مجموعة من العمليات التي تتم داخل المنظمة، حيث تُساعد على إيجاد المعرفة، وتوليدها، واستخدامها، وتنظيمها، ثمّ المقدرّة على نشرها، واستخدامها في الأنشطة الإداريّة المختلفة، واتّخاذ القرارات، وحلّ المشكلات" (حلاق، 2014)، وتُركّز إدارة المعرفة على إيجاد بيئة ثقافيّة مُلائمة للمنظمة تُساهم في تسهيل اكتساب المعرفة، ونقلها، والتشارك فيها، كما أنّها تُركّز أيضاً على فعاليّة القيادة، وهي إدارة مُمنهجة تتمثّل وظيفتها في إدارة أصول المعرفة في المنظمة؛ وذلك لإنشاء قيمة، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث تدعم إدارة المعرفة من خلال العمليات، والاستراتيجيات التي تحتويها، بالإضافة إلى تخزين، وتقييم، ومُشاركة المعرفة (زيغان، 2009).

ومن أهم عمليات إدارة المعرفة نذكر ما يلي:

1. اكتشاف وتوليد المعرفة: من خلال مشاركة فرق العمل وجماعات الدعم لتوليد رأس مال معرفي جديد، يساهم في تعريف المشكلات، وإيجاد الحلول المبتكرة لها.

2. مشاركة المعرفة: تتضمن عمليات التوزيع والمشاركة والنقل والتدفق، وتستوجب عملية نقل المعرفة تحويلها من ضمنية إلى صريحة، وتتم أيضاً من خلال ثلاث أنشطة



رئيسة هي: استرجاع المعرفة من المؤسسة إلى الفرد، تبادل المعرفة لغرض تشارك المعارف الفردية، وخلق المعرفة من خلال توليد معارف جديدة.

3. تنظيم وتطبيق المعرفة: يعني تطبيق المعرفة جعلها أكثر ملاءمة للاستخدام في تنفيذ أنشطة المنظمة، وأكثر ارتباطا بالمهام التي تقوم بها، إذ أنّ المعرفة تأتي من العمل وكيفية تعليمها للآخرين، حيث تتطلب المعرفة التعلّم والشرح، فالتعلّم أيضا يأتي عن طريق التجربة والتطبيق (الكيسي، 2005).

## II. طريقة وأدوات الدراسة:

### 1. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكوّن مجتمع البحث في مجمله من العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خبضر- بسكرة، والمقصود هنا بالعاملين من يتولون مهام إدارية وتقنية لها علاقة مباشرة بالإجراءات الفنية، والخدمات التي تقدمها المكتبات للمستفيدين، ويتكون هذا المجتمع من:

- المكتبيون على اختلاف رتبهم ومهامهم.

- مهندسو الإعلام الآلي.

- الموظفون الإداريون على اختلاف رتبهم.

- المحافظون والمحافظون الرئيسيون لهاته المكتبات.

وقد بلغ عدد مفردات هذا المجتمع 46 مفردة، مما دفع الباحث إلى اختيار المسح الشامل لها نظرا لصغر حجم هذا المجتمع.

### 2. أدوات البحث:



لغرض قياس واختبار العلاقة بين متغيري الدراسة (رأس المال البشري وإدارة المعرفة) تمّ الاعتماد على الاستبيان كأداة بحث، وتمّ تصميم هذا الاستبيان بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة التي قامت بقياس أحد متغيري الدراسة الحالية أو كليهما، وخضعت أداة الدراسة لإجراءات قياس الصدق والثبات، ليضمن أنها ستقيس ما أعدت لقياسه.

وتمّ تقسيم هذا الاستبيان إلى قسمين رئيسيين هما:

**القسم الأول:** ويخص البيانات الشخصية للمبحوثين، الجنس، العمر، المنصب، عدد سنوات الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية والترقيات المستفاد منها.

**القسم الثاني:** وتكوّن من محورين رئيسيين هما:

- محور رأس المال البشري وأبعاده المختلفة: تضمّن 12 عبارة، بمعدل 3 عبارات لكل بعد من الأبعاد الأربعة (استقطاب رأس المال البشري، صناعة رأس المال البشري، تنشيط رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري).

- محور إدارة المعرفة وعملياتها المختلفة: تضمّن 9 عبارات، بمعدل 3 عبارات لكل عملية من عمليات إدارة المعرفة الثلاث (اكتشاف وتوليد المعرفة، مشاركة المعرفة، تنظيم وتطبيق المعرفة).

وقد تمّ اعتماد مقياس ليكارت الثلاثي، حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (01): درجات سلم ليكارت الثلاثي

معارض	دون رأي	موافق	الجواب
1	2	3	الدرجة

المصدر: أسامة ربيع، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، 2010

وتمّ استخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS في معالجة بيانات هذه الدراسة. وقد تمّ التحقق من صدق وثبات الأداة بواسطة معامل "ألفا كرونباخ" الذي يُظهر قيمة عالية حسب الجدول.

الجدول رقم (02): صدق وثبات أداة الدراسة

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.929	21

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات برنامج SPSS

### 3. المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها تمّ استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، وذلك عبر الاستعانة ببرنامج (الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية) SPSS في نسخته 22، وذلك قصد استخراج:

- المتوسطات الحسابية  $\bar{x}$  لتحديد مدى وجود كل بعد من أبعاد رأس المال البشري، ومدى تطبيق كل عملية من عمليات إدارة المعرفة.

- قياس الانحرافات المعيارية  $\sigma$  للتأكد من صحّة دلالات المتوسطات الحسابية السابقة.



- تحليل التباين للانحدار (T) لاختبار مدى ملاءمة النموذج الموضوع لتمثيل العلاقة بين المتغيرين (رأس المال البشري وإدارة المعرفة).

- اختبار Anova لمعرفة مستوى الدلالة للفرضيات الثلاث.

- معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة الارتباط بين المتغيرين في كل فرضية.

### III- النتائج ومناقشتها:

- الجدول رقم (03): ملامح عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار		
%23.11	11	ذكر	الجنس
%76.08	35	أنثى	
%47.82	22	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
%30.43	14	بين 30 وأقل من 40 سنة	
%21.73	10	بين 40 وأقل من 60 سنة	
%23.91	11	ثانوي	المؤهل العلمي
%71.73	33	جامعي	
%04.34	02	دراسات عليا	
%60.86	28	أقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
%28.26	13	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	
%10.86	05	من 10 سنوات فأكثر	
%36.95	17	00 دورة	عدد الدورات التدريبية أو التريصات المستفاد منها
%39.13	18	أقل من 3 دورات	
%23.91	11	من 3 دورات فأكثر	
%52.17	24	إداري (محافظ، أعوان، مسيرو...)	المنصب
%34.78	16	مكتبي (مختلف الرتب)	
%13.04	06	إعلام آلي (مختلف الرتب)	

يتضح من خلال الجدول السابق أنّ فئة الإناث هي الغالبة، نظرا لطبيعة وظائف المكتبات الجامعية والتي تتسم بضعف مخاطر العمل، والاستقرار المهني، وهي عوامل

عادة تستهوي هذه الفئة، أمّا عن الأعمار فإنّ الفئة العمرية الغالبة هي فئة ما دون سن الأربعين 40 سنة، وهي فئة تتسم بقمّة النشاط والحيوية، والقابلية للتعلّم، والتدريب، كما أنّ المؤهلات الدراسية العليا موجودة بالمكتبات الجامعية لجامعة بسكرة بنسبة كبيرة، نظرا لانتشار التعليم، وإتاحته للإناث أكثر من ذي قبل، ممّا يجعل هذه المكتبات غنية برأس المال البشري في حال تمّ استثماره واستغلاله بطرق صحيحة. أمّا عن الخبرة المهنية فإنّ الغالبية العظمى من العاملين من حديثي التوظيف وهذا يجعلهم أكثر قابلية للتعلّم، ويتسمون بحب الاطلاع والاهتمام، هذا ما يجعل هذه المكتبات أمام مهمة سهلة في صناعة رأس المال البشري وتنشيطه للإفادة منه. لكن الشيء السلبي الملاحظ من خلال الجدول السابق هو أنّ أغلبيتهم لم يستفيدوا من تربصات أو دورات تدريبية، ويعود ذلك حسب القائمين على المكتبات الجامعية إلى فترة الإغلاق وتجميد التربصات التي صاحبت موجة كورونا كوفيد 19.

#### الجدول رقم (04): توزيع استجابات الدراسة لمحوّر رأس المال البشري

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري $\sigma$	المتوسط الحسابي $\bar{x}$	البعد
03	متوسطة	0.685	1.76	استقطاب رأس المال البشري
02	متوسطة	0.706	1.85	صناعة رأس المال البشري
01	عالية	0.718	2.38	تنشيط رأس المال البشري
04	ضعيفة	0.735	1.08	المحافظة على رأس المال البشري
//	متوسطة	0.708	1.76	المؤشر العام لرأس المال البشري

من الجدول يتّضح أنّ العمليات التي تقوم بها المكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر - بسكرة للاستثمار في رأس المال البشري تأتي بالترتيب التالي:

1. تنشيط رأس المال البشري.

2. صناعة رأس المال البشري.

3. استقطاب رأس المال البشري.

4. المحافظة على رأس المال البشري.

وهذا يوضّح أنّ المكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة لا تهتم كفاية بعنصرين هامين من عناصر الاستثمار في رأس المال البشري؛ هما استقطابه والمحافظة عليه، ذلك أنّها تقوم مثل باقي الإدارات العمومية ومؤسسات الوظيفة العمومي بمسابقات لشغل بعض المناصب الشاغرة لديها، لكن معايير هذه المسابقات - حسب عيّنة الدراسة - لا ترقى لأن تستقطب كفاءات ومهارات عالية، فهذه المعايير إدارية أكثر منها مهنية أو احترافية. أمّا عن المحافظة على رأس المال البشري فنظام المكافآت والحوافز في قطاع الوظيفة العمومي قاصر عن ذلك تماما، فلا وجود لمكافآت مالية مجزية للعاملين المتميزين، ولا وجود لترقيات تحفيزية لهم، مما يدفعهم في غالب الأحيان إلى اختيار قطاعات أخرى للعمل بها، أو الهجرة إلى القطاع الاقتصادي.

الجدول رقم (05): توزيع استجابات عيّنة الدراسة لعمليات إدارة المعرفة

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري $\sigma$	المتوسط الحسابي $\bar{x}$	عمليات إدارة المعرفة
03	ضعيفة	0.681	1.22	اكتشاف وتوليد المعرفة
01	عالية	0.702	2.85	مشاركة المعرفة
02	متوسطة	0.714	1.87	تنظيم وتطبيق المعرفة
//	متوسطة	0.764	1.98	المؤشر العام لإدارة المعرفة

يُظهر الجدول السابق بوضوح جوانب القوة ونقاط الضعف في إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة، حيث أنّ مشاركة المعرفة بين العاملين فيها تعتبر من جوانب القوة فيها، إذ يتبادل العاملون فيما بينهم مختلف الخبرات والمهارات والتجارب، رغبة منهم في تقوية رأس المال البشري بهذه المكتبات، غير أنّ عمليات اكتشاف وتوليد المعرفة تعتبر من نقاط الضعف بها، حيث لا تنظّم هذه المكتبات

اجتماعات العصف الذهني، أو فرق التفكير والدعم لإيجاد الحلول للمشاكل التي تعترض العمل بها. في حين تأتي عمليات تنظيم وتطبيق المعرفة المتوفرة لدى العاملين بها في مرتبة متوسطة. وعموما فإنّ تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة جاءت بدرجة متوسطة حسب آراء المستجوبين.

اختبار ملاءمة النموذج:

الجدول رقم (06): تحليل التباين للانحدار (T) لاختبار مدى ملاءمة النموذج المقترح

Sig	T	المعاملات غير النمطية		النموذج	
		المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		
		Beta	الخطأ المعياري	A	
0.572	-0.570		0.295	-0.168	الثابت I
0.000	0.067	0.928	0.067	1.028	المتغير المستقل X

a.variable dependente : y

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أنّ قيمة الدلالة الإحصائية هي 0.000 وهذا معناه أنها أقل من مستوى الدلالة عند  $Sig=0.005$  ، فالنموذج المقترح ملائم لاختبار الفرضيات الموضوعية وفقا له.

اختبار فرضيات الدراسة:

ف1. لرأس المال البشري دور ذو دلالة إحصائية في توليد المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة.

الجدول رقم (07): يوضح اختبار Anova للفرضية الأولى



النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	D	مستوى الدلالة الاحصائية Sig
الانحدار	20,097	1	20,097	102,210	0,000
1 الخطأ	7,472	38	0,197		
الكل	27,569	39			

الجدول رقم (08): معامل الارتباط بيرسون للفرضية الأولى

النموذج	معامل بيرسون الارتباط R	Rdeu معامل التحديد	معامل التحديد معدل	الخطأ المعياري
1	0,854	0,729	0,722	0,44342

من الجدول رقم (07) يتّضح أنّ مستوى الدلالة هو 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد عند  $Sig=0.005$ ، وبالتالي فإنّ اكتشاف وتوليد المعرفة مفسّرة بواسطة رأس المال البشري، ومن الجدول رقم (08) قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.854 أي أنّ هناك ارتباطاً قوياً بين رأس المال البشري واكتشاف وتوليد المعرفة. وعليه: تُقبل الفرضية الأولى.

ف2. لرأس المال البشري دور ذو دلالة إحصائية في مشاركة المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة.

الجدول رقم (09): يوضح اختبار Anova للفرضية الثانية



النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	D	مستوى الدلالة الاحصائية Sig
الاتحدار	21,360	1	21,360	150,464	0,000
1 الخطأ	5,395	38	0,142		
الكل	26,755	39			

الجدول رقم (10): معامل الارتباط بيرسون للفرضية الثانية

النموذج	معامل بيرسون الارتباط R	Rdeu معامل التحديد	معامل التحديد معدل	الايخطاء المعيارية
1	0,894	0,798	0,793	0,37678

من الجدول رقم (09) يتضح أنّ مستوى الدلالة هو 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد عند Sig=0.005 ، وبالتالي فإنّ مشاركة المعرفة مفسّرة بواسطة رأس المال البشري، ومن الجدول رقم (10) قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.894 أي أنّ هناك ارتباطا قويا بين رأس المال البشري ومشاركة المعرفة.

وعليه: تُقبل الفرضية الثانية.

ف. لرأس المال البشري دور ذو دلالة إحصائية في تطبيق المعرفة بالمكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة.

الجدول رقم (11): يوضح اختبار Anova للفرضية الثالثة

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	D	مستوى الدلالة الاحصائية Sig
الاتحادار	27,833	1	27,833	221 ,491	0,000
1 الخطأ	4,775	38	0,126		
الكل	32,608	39			

الجدول رقم (12): معامل الارتباط بيرسون للفرضية الثالثة

النموذج	معامل بيرسون الارتباط R	Rdeu معامل التحديد	معامل التحديد معدل	الخطأ المعيارية
1	0,924	0,854	0,850	0,35449

من الجدول رقم (11) يتضح أنّ مستوى الدلالة هو 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد عند Sig=0.005 ، وبالتالي فإنّ تنظيم وتطبيق المعرفة مفسّرة بواسطة رأس المال البشري، ومن الجدول رقم (12) قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.924 أي أنّ هناك ارتباطا قويا جدا بين رأس المال البشري وتنظيم وتطبيق المعرفة.

وعليه: تُقبل الفرضية الثالثة.

خلاصة الدراسة وخاتمتها:

من خلال هذه الدراسة تبين لنا أنّ درجة اهتمام المكتبات الجامعية لجامعة محمد خيضر- بسكرة برأس المال البشري كانت بدرجة متوسطة (أنظر الجدول رقم 04) حيث أنّها لا تولي عمليتي الاستقطاب والمحافظة على رأس المال البشري العناية اللازمة، كما أنّ تفعيل إدارة المعرفة بهذه المكتبات جاء أيضا بدرجة متوسطة (أنظر الجدول رقم 05)، إذ أنّ عملية اكتشاف وتوليد المعرفة جاءت بدرجة ضعيفة، في حين جاءت عملية مشاركة المعرفة بدرجة عالية، وعملية تنظيم وتطبيق المعرفة بدرجة متوسطة.

وعموما فقد أثبتت الدراسة أنّ لرأس المال البشري مساهمة ودورا فاعلا في إدارة المعرفة بمختلف عملياتها، وتمّ قبول جميع فرضيات هذه الدراسة حول دور رأس المال البشري في مختلف عمليات المعرفة من اكتشاف وتوليد للمعرفة، ومشاركة لها، وتنظيمها وتطبيقها.

#### مقترحات وتوصيات الدراسة:

- على ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة، يوصي الباحث المكتبات الجامعية بما يلي:
1. الاهتمام برأس المال البشري بوصفه الركيزة الأساسية لأي مشروع تطوير أو تحديث بهذه المكتبات.
  2. الاهتمام بصفة خاصة باستقطاب رأس المال البشري، وذلك عن طريق مراجعة معايير مسابقات التوظيف، وجعلها مهنية أكثر ومبنية على أسس الكفاءة والإبداع بدل المعايير الإدارية المعتمدة حاليا.
  3. الاهتمام أيضا بالمحافظة على رأس المال البشري، وذلك عن طريق نظام حوافز مادية ومعنوية مناسبة، وبتوفير الجو له للعمل بحرية، وللإبداع والابتكار.
  4. التركيز على عمليات اكتشاف وتوليد المعرفة، عن طريق اجتماعات العصف الذهني، وتشكيل فرق التفكير والدعم.

5. انتهاج أساليب إدارية مرنة وفعالة، بعيدا عن أنماط الإدارة التقليدية التي تقتل المواهب وتهمشها.

#### ✚ قائمة المراجع:

1. أحمد نصار، الصادق أحمد حسن ويوسف، محمد أحمد (2019). إدارة المعرفة وأثرها على رأس المال البشري بالمنظمات: دراسة تطبيقية على الهيئة العربية للاستثمار والإنماء الزراعي. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات (العدد 19. شهر 12). متاح على الخط: <https://www.eimj.org/pages.php?page=30>
2. الرق، زينب (2021). أهمية الرأس المال البشري في تعزيز الإبداع التسويقي الإلكتروني بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة البشائر الاقتصادية (المجلد 07. العدد 2). جامعة الأغواط.
3. الكبيسي، صلاح الدين. (2005). إدارة المعرفة (ط.1). القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
4. حسن، راوية. (د.ت). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية (ط.1). الإسكندرية: الدار الجامعية.
5. زيغان، أحمد الخطيب خالد. (2009). إدارة المعرفة ونظم المعلومات (ط.2). عمان: عالم الكتاب الحديث.
6. حفاظ، زحل. (2018/2017). إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس. الجزائر.

7. حلاق، ربما علي. دور إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر المديرين والمدرسين في المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق. مذكرة ماجستير. تخصص التربية المقارنة والإدارة التربوية. جامعة دمشق. 2014.

8. حمود، خضر كاظم. (2010). منظمة المعرفة (ط.1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

9. عيشوش، رياض. (2010/2011). مساهمة الثقافة التنظيمية في نجاح تطبيق إدارة المعرفة دراسة حالة بعض وكالات البنوك العمومية بالمسيلة. مذكرة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة بسكرة. الجزائر.

10. السلمي، خليل. رأس المال البشري. مرصد ومدونة عمران. متاحة على الخط. رابط:

<https://omran.org/ar/%D8%B1%D8%A3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A>  
(Consulté le 25/12/2021).

11. ميلودي، رحيمة. (2014/2015). رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة. مذكرة ماستر. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة محمد خبصر - بسكرة. الجزائر.

12. ناصر، حسناء. (2015). رأس المال البشري: العراق أنموذجا (ط.1). بغداد: دار أمانة للنشر والتوزيع.