

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية:

دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف

Investing in human capital to develop organizational knowledge: Field study of some economic institutions in Setif State

ط.د. سارة عنان Sarah Annane د. فتيحة بوحروود Fatiha Bouheroud

مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - جامعة سطيف 1

BouhroudFatiha@yahoo.fr sarah-annane@hotmail.com

تاريخ الاستلام: 2019 /09/06 تاريخ القبول: 2020/07/03

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من 13 مؤسسة بولاية سطيف (الجزائر)، وذلك للإجابة على السؤال التالي: ما مدى اعتماد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية؟ وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي مع الاستعانة بمجموعة الأدوات الإحصائية المتوفرة بنظام spss (إصدار 25)، لغرض عرض وتحليل البيانات، ومناقشة النتائج واختبار الفرضيات، أظهرت النتائج أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم بشكل إيجابي في تطوير المعرفة التنظيمية من خلال التأثير الإيجابي على مكوناتها المتمثلة في: اكتشاف المعرفة، امتلاك المعرفة، مشاركة المعرفة، على تطبيق المعرفة. الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، المعرفة، المعرفة التنظيمية، عمليات إدارة المعرفة التنظيمية.

Abstract:

The study aims to learn about the importance of investing in human capital to develop organizational knowledge, through a field study on a sample of 13 institutions in the State of Setif (Algeria), to answer the following question: How dependant are Algerian economic institutions on investing in human capital to develop regulatory knowledge? The descriptive and analytical

approach has been drawn upon, with the use of the SPSS statistical kit (Release 25), for the purpose of data presentation and analysis, and to discuss the results and test hypotheses.

The results showed that investing in human capital contributes positively to the development of organizational knowledge through the positive impact on its components: Knowledge discovery, knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge application.

Keywords: human capital, investment in human capital, knowledge, organizational knowledge, Organizational knowledge management processes.

المقدمة:

يعد المورد البشري من أهم أصول المؤسسة باعتباره المصدر الرئيسي للإبداع، والذي يسمح لها بتحقيق ميزة تنافسية، إذ يمثل الثروة الحقيقية للمؤسسات من خلال المعارف والخبرات التي يمتلكها. وفي ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات في بيئة الأعمال المعاصرة وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتقنية التي تعتمد على المعرفة، هذه الأخيرة قد أصبحت من أهم المعايير التي تحدد درجة تميز المؤسسات، بل أكثر من ذلك تعد عاملا محددًا لاستمراريتها وبقائها وسبيلًا لاستدامة مزاياها التنافسية في ظل ما يميز بيئة الأعمال اليوم من تغير سريع ومنافسة حادة. كما أن الاستثمار في رأس المال البشري يعد من أبرز المجالات التي شغلت الباحثين والمهتمين بالإدارة عموماً، وإدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص في السنوات الأخيرة من القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرون، وذلك من خلال تركيز الاهتمام على التدريب والتعليم والرعاية الصحية... إلخ، سعياً لتطوير مهارات ومعارف المورد البشري في المؤسسة حتى تتمكن من تحقيق أهدافها.

إن المقاربة المبنية على الربط بين المعرفة التنظيمية ورأس المال البشري تشير إلى أهمية الاستثمار في هذا المورد الاستراتيجي كمدخل لتطوير المعرفة التنظيمية للمؤسسة، خاصة في ظل تنامي الاقتصاد المعرفي الذي يركز على الممتلكات الفكرية والقدرات الإبداعية للفرد أكثر من تركيزه على الأصول المنظورة. ومن هذا المنطلق، تم

طرح الإشكالية في السؤال التالي: ما مدى اعتماد المؤسسات الاقتصادية محل

الدراسة على الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية؟

وتتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يؤثر الاستثمار في رأس المال البشري فعلا في تطوير المعرفة التنظيمية داخل المؤسسات محل الدراسة؟

- هل يوجد اختلاف في مستوى الاستثمار في رأس المال البشري في المؤسسات محل الدراسة يعزى إلى اختلاف العوامل المؤسسية والعوامل الشخصية؟

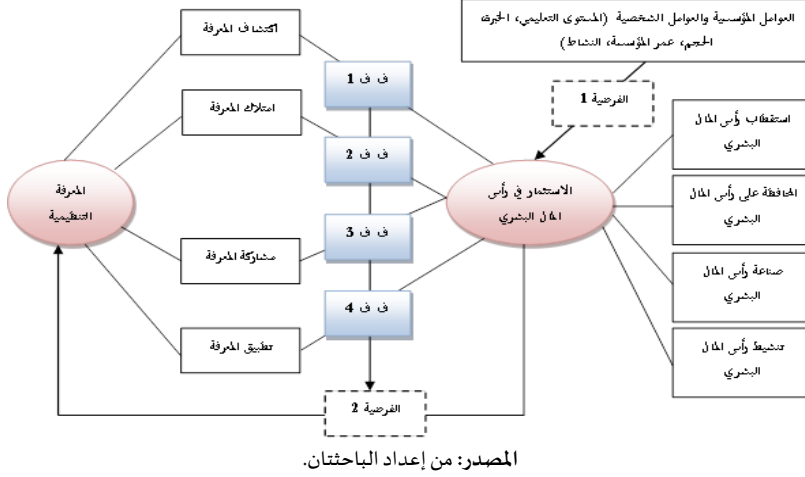
وبالمقابل، تم وضع الفرضيتين التاليتين:

الفرضية الأولى: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري إيجابا في تطوير المعرفة التنظيمية داخل المؤسسات محل الدراسة:

الفرضية الثانية: يتباين مستوى الاستثمار في رأس المال البشري لدى المؤسسات محل الدراسة تبعا لتباين العوامل المؤسسية والعوامل الشخصية (المستوى التعليمي، الخبرة، الحجم، عمر المؤسسة، النشاط).

واعتمادا على الأدبيات النظرية في الموضوع، وتوجهات مجموعة من الدراسات السابقة، فقد تمت ترجمة هذه الفرضيات إلى النموذج الموضح في الشكل (1)، والذي يبرز متغيرات الدراسة وآلية الربط بينها.

الشكل (1) : نموذج الدراسة المقترح



منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من حيث جمع وتحليل البيانات، مع أسلوب الاستقصاء فيما يخص الدراسة الميدانية التي أجريت على العديد من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، عن طريق الاستمارات التي تعالج متغيرات الدراسة، واستخدام أدوات إحصائية في اختبار الفرضيات.

حيث تمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة في ولاية سطيف، وقد بلغ عدد المؤسسات التي تم زيارتها 13 مؤسسة، تنوعت بين الخاصة والعامّة، والتي كانت أغلبها متواجدة بمنطقة سطيف، أما مفردة الدراسة فتمثلت المسيرين والإطارات العاملة بها (مدراء الموارد البشرية، التسويق، والمالية) والذين بلغ عددهم حوالي 46 إطار، حيث تم توزيع 46 استمارة واسترجاع منها 42 استمارة.

أهمية الدراسة:

يمثل هذا البحث إسهاما فكريا يضاف إلى التراكم المعرفي الموجود في حقل رأس المال البشري ومجالات المعرفة التنظيمية، وعلى المستوى التطبيقي فهو يبرز أهمية

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية في بيئة الأعمال الجزائرية من خلال دراسة حالة عينة من المؤسسات بولاية سطيف (الجزائر).

أهداف الدراسة:

- التعرف على الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة "الاستثمار في رأس المال البشري وإدارة المعرفة التنظيمية"؛

- إظهار العلاقة بين كل من الاستثمار في رأس المال البشري والمعرفة التنظيمية؛

- مدى تطبيق المؤسسات الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري والمعرفة التنظيمية؛

- التوصل إلى نتائج واقتراح حلول تساعد المدراء على استخدام الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لدعم المعرفة التنظيمية.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- دراسة بن ساهل وسيطة (2019)، مساهمة الترويج الداخلي في تنمية رأس المال البشري في مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة، أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الترويج الداخلي والاستثمار في رأس المال البشري بلغت (0,458)، وكانت أكبر نسبة ارتباط لبعده الترويج الداخلي مع الاستثمار في تدريب رأس المال البشري وقد بلغت (0,543)، كما أن 34,7% من المتغيرات الحاصلة في تنمية رأس المال البشري تعود إلى الترويج الداخلي أما الباقي يعود إلى عوامل أخرى قد ترجع إلى سياسات المؤسسة. (بن ساهل و عبود، 2019)

- دراسة مراد كواشي (2017)، دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة- دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات بتبسة-، توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة تتبع سياسة توظيف الأفراد ذوي الشهادات كما أنها تبذل جهد كبير في تدريبهم

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

والاستثمار فمهم مخصصة في ذلك ميزانيات ضخمة، بالنسبة لرأس المال الهيكلي فهي تمتلك قاعدة متينة من الآلات والمعدات، أما بخصوص رأس المال الزبوني، فالمؤسسة تسعى لإرضاء زبائنها، إلا أنها لا تعطي أهمية لوظيفة التسويق ولبناء العلاقات كونها المؤسسة الوحيدة المحكرة لإنتاج الفوسفات بالجزائر. (كواشي و شرقي، 2017)

- دراسة ربيحة قوادرية (2016)، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال بسكرة، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة. توصلت إلى أن مستوى تسيير المعرفة بالمؤسسة مرتفع، حيث أن أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري المتمثلة في الاستقطاب، التدريب، التحفيز والصحة تساهم في تسيير المعرفة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين حول مستوى الاستثمار في رأس المال البشري وتسيير المعرفة (خلفي و قوادرية، 2014)
الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Mohammedtaghi mohammedpour 2018)، بعنوان (Evaluation the relationship between knowledge management development and information technology with performance improvement among dehdash tKhomein ihospital)، هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة المعرفة وإدارة تكنولوجيا المعلومات وأثرهما على تحسين أداء العاملين في مستشفى dehdasht imam khomein، وقد بينت النتائج أن أبعاد إدارة المعرفة (امتلاك، خلق، تخزين، نقل المعرفة ثم تطبيقها)، وتكنولوجيا المعلومات تعمل على تحسين أداء العاملين. (Mohammedpour, 2018)

- دراسة (hanbari and Dastranj 2017)، بعنوان (The effect of knowledge management on the performance of personnel of hormozgan payamenoor university)، إلى معرفة أثر إدارة المعرفة على أداء العامل، من خلال دراسة أثر مكونات إدارة المعرفة (خلق المعرفة،

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود
امتلاك المعرفة، التقاط المعرفة، نقلها تم تطبيقها) على أداء العامل، واتضح وجود علاقة أكيدة بين إدارة المعرفة ومكوناتها على أداء العامل. (Ghanbari & Dastranj, 2017)

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- الدراسة الحالية تهدف إلى تحديد سلوك المؤسسات الاقتصادية نحو الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية من خلال أخذ عينة قصدية تكونت من 13 مؤسسة موزعة في العديد من مناطق ولاية سطيف؛
 - وجه الاستبيان إلى إطارات ومسيري المؤسسات عينة البحث والتي قدرت بـ 42 مفردة؛
 - تأخذ الدراسة الحالية في الاعتبار مجموعة من المتغيرات ذات العلاقة بالمستجوبين وذات الصلة بالمؤسسة، إضافة إلى المتغيرين الرئيسيين الاستثمار في رأس المال البشري والمعرفة التنظيمية.
- حدود الدراسة:
- الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف؛
 - الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال السداسي الثاني من السنة الدراسية 2018/2019؛
 - الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على فئة المسيرين والإطارات بالمؤسسات الاقتصادية.
 - الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تطوير المعرفة التنظيمية في بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف.

1. مفاهيم حول الاستثمار في رأس المال البشري:

1.1. المقصود برأس المال البشري: حسب تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "OCDE" لسنة 2008: "يشير رأس المال البشري إلى المعارف، الكفاءات والمهارات التي تصاحب العمال حتى يغادروا أماكن عملهم" (OCDE, 2008, p. 11) ويرى becker أن رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم، التدريب والرعاية الطبية". (El Kassas, 2008) فرأس المال البشري هو: "مجموع القوى العاملة التي تمتلك القدرة، التفكير، التجديد والابتكار، وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين التي تخلق مهارات القيادة واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، فهو يعكس فاعلية المؤسسة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة". (مدفوني، 2016، صفحة 130)

2.1. فئات رأس المال البشري: تصنف فئات رأس المال البشري لمؤسسة ما، إلى أربع مجموعات كما يلي: (العززي و صالح، 2009، صفحة 232)

أ. النجوم والعقول: تتمثل بالعاملين من صنف النجوم اللامعة والعقول المدبرة التي يصعب إيجاد بديل لهم بسهولة من قبل المؤسسة، ويفترض أن تكون نسبتهم حوالي 75% من إجمالي العاملين؛

ب. المتعلمون الجدد: الذين في طور التعلم لاكتساب المعارف والخبرات بفعل تعيينهم لأول مرة، أو نقلهم أو ترقيةهم إلى وظائف أخرى، ويفضل أن تكون نسبتهم 2.5%، ويراعى السرعة في عملية التحويل للمعارف؛

ج. العاملون الطبيعيون: الذين يتميزون بالصلابة في أدائهم، سلوكياتهم، ومواقفهم مع مؤسساتهم، بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم بل يمكن نقلهم إلى فئة النجوم والعقول إذا ما أرادت ذلك وسعت إليه المؤسسة، وينبغي أن تكون نسبتهم 20%؛

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

د. العاملین صعبی المراس: بحیث یفترض بالمؤسسات أن تستبدلهم بسرعة، لأنهم یمثلون حجر عثرة أمام تطویرها إضافة إلى کلفهم العالیة والخسائر المتوقعة من جراء أدائهم المتدنی، وهنا یفترض ألا تزدید نسبتهم عن 2.5% حتما.

3.1. إدارة رأس المال البشري: ظهرت ملامح هذه الوظيفة مع ظهور الحاجة المصاحبة لبدء علاقات العمل في التعقد إبان الثورة الصناعية بأوروبا الغربية ثم بالعالم في القرنين 19 و20، وما لهذه الأخيرة من تبعات، غير أن الاهتمام بالآلة آنذاك طغى على حساب الإنسان ما أدى إلى سوء ظروف العمل وسوء المعاملة من الرؤساء، رغم أن ظهور الحركات العمالية (النقابات) في حينها كان لها الدور البارز في تحسين الأوضاع.

وأكد paulsquire أن إدارة رأس المال البشري هي إدارة المعرفة والمهارات، مضيفا بالقول أن معظم المؤسسات لا تدرك ذلك الدور المميز الذي تلعبه تلك المعرفة والمهارات فيها، وبالشكل الذي يجعلها لا تعرف جيدا كيفية إدارتها بكفاءة، سعيا لعملية التطوير فيها. وهناك عنصران أساسيان في إدارة المهارات والمعرفة في المؤسسات بكفاءة وفعالية هما: (ماهر، 2004، صفحة 335) و(العنزي و صالح، 2009، صفحة 209)

أ-تحديد وإدارة المهارات والمعرفة المرتبطة بالعمل نفسه؛

ب-تحديد وإدارة مهارات الأفراد العاملين ومعرفتهم.

4.1. عمليات إدارة رأس المال البشري: تتضمن مجموعة من الجوانب، أهمها مايلي: (تجيل و طبابية، 2011، صفحة 08)

أ-استقطاب رأس المال البشري: يركز على البحث عن الخبرات المتقدمة وجذب المهارات التقنية العالیة بالاعتماد على نظام معلومات یسهل مهمة الجذب والاستقطاب؛
ب-صناعة رأس المال البشري: أي تعزيز قدرات الكفاءات البشرية؛

ج-تنشيط رأس المال البشري: من خلال استخدام آليات العصف الذهني مع الكفاءات، وتشجيع الجماعات الحماسية والاهتمام بأراء العاملين؛

د-المحافظة على رأس المال البشري: من خلال التدريب والتطوير والتحفيز؛

هـ-الاهتمام بالزبائن: ويهتم بتوثيق متطلبات الزبائن وتفعيل نظام معلومات لتقديم خدمة الزبون، ومنح مزايا إضافية لهم والسعي للاحتفاظ بالزبائن القدامى.

5.1. الاستثمار في رأس المال البشري: يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه: "الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الأفراد للرفع من القيمة الاقتصادية للمؤسسة. (قوادرية، 2016، صفحة 60) فالاستثمار في رأس المال البشري هو عملية تنمية قدرات مهارات ومعارف العنصر البشري من خلال التعليم، التدريب والرعاية الصحية من أجل الوصول إلى الأهداف وزيادة الإنتاجية.

2. علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بالمعرفة التنظيمية:

1.2. المعرفة التنظيمية: المفهوم والمصادر

يقصد بالمعرفة معلومات قابلة للفهم والاستيعاب من قبل الأفراد المعنيين بها، وكذلك إمكانية استخدام هذه المعلومات من أجل تحقيق أهداف معينة. (الطيبي، 2010، صفحة 24) أما من منظور تنظيمي فتشير إلى المعرفة المتواجدة لدى الفرد والجماعات الفرعية والمؤسسة بكاملها، وتتشكل من خلال أنماط متفردة من التفاعلات بين الأفراد والتي لا يسهل محاكاتها من قبل مؤسسات أخرى. (العلواني، 2006، صفحة 310) وتأخذ شكلين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية. والمهارات التنظيمية تحتاج لكل من المعرفة الصريحة والضمنية. (Johnson, 2008, pp. 130-131)

وتعتمد المعرفة التنظيمية على مصادر مختلفة بما فيها البيانات المخزنة في سجلات المؤسسة، ونظمها الآلية والالكترونية والمعرفة الصريحة التي تم توثيقها لتصبح سهلة المنال من قبل الآخرين والمعرفة الضمنية التي يمتلكها الأفراد. (حجازي، 2014، صفحة

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف

ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

(57) ويمكن التمييز بين المصادر داخلية وأخرى خارجية كما هو موضح في الجدول (1).

(عليان، 2008، صفحة 107) و(فرحان و الجنابي، 2009، الصفحات 61-62)

الجدول (1): مصادر المعرفة التنظيمية

المصادر الخارجية	المصادر الداخلية
<p>- الزبائن: يعتبر الزبائن المصدر المتجدد للمعرفة، وكلما كانت المؤسسة قادرة على الإصغاء والتفاعل مع حاجيات الزبائن كلما طورت معرفتها بشكل أسرع وأفضل؛</p> <p>- الموردون: وهم المصدر الأساسي الأكثر أهمية بالمعرفة المتعلقة بالسوق الصناعية والموارد ومواصفاتها وأن العلاقة التفاعلية بين المورد يمكن أن تقدم مصدرا للمعرفة عن الموارد وتأثيرها على المنتجات والخدمات؛</p> <p>- المنافسون: يسعون إلى جعل معرفتهم صعبة التقليد، وذلك يجعل معرفتهم متجذرة في بيئة وثقافة المؤسسات المنافسة، حيث تسعى العديد من المؤسسات إلى إغراء واستقطاب أفراد المعرفة في المؤسسة المنافسة؛</p> <p>- الشركاء: المصدر الذي يوفر بطريقة جاهزة وسريعة ما تفتقد إليه المؤسسة من معرفة وخبرات وهذا يتم بالتشارك والتحالف بين مؤسستين متكاملتين بشكل إيجابي، أي أن المؤسستين تحتاج إحدهما الأخرى ليس فقط بالموارد المادية وإنما في أصول المعنوية أيضا.</p>	<p>- المعرفة الضمنية: تشمل خبرات الأفراد معتقداتهم، ذاكرتهم ومذكراتهم وفي الغالب يكون هذا النوع من المعرفة صعب النقل أو الشرح؛</p> <p>- إستراتيجيو المعرفة: هم خبراء الاستراتيجية والمنافسة القائمة على معرفة السوق، يحددون الأدوار الجديدة للمعرفة باعتبارها رأس مال فكري، يعيدون تقييم وبناء استراتيجية المؤسسة؛</p> <p>- مهنيو المعرفة: هذه الفئة هي التي تمثل القدرة الجوهرية القائمة على المعرفة وتمثل جوهر رأس المال الفكري للمؤسسة وقيمتها المتجددة المتمثلة في توليد وإنشاء المعرفة؛</p> <p>- عمال المعرفة: يعملون في مجال المعرفة من أجل توفير عوامل الدعم والإسناد المهني للمعرفة فهم يقومون بجمع المعلومات، تصنيفها، جدولتها، خزنها وإيصالها والاستجابة لكل الطلبات ذات العلاقة بالمواد المعرفية.</p>

المصدر: أنظر:

- مصطفى عليان ربي، إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 107.

- علاء فرحان طالب، أميرة الجنابي، إدارة المعرفة: إدارة معرفة الزبون، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع،

عمان، 2009، ص 61-62.

2.2. مواقع المعرفة التنظيمية: توجد المعرفة التنظيمية في مجالات متنوعة يصطلح

عليها "مواقع المعرفة التنظيمية، يمكن تفصيلها وفقا للجدول (2).

الجدول (2): مواقع المعرفة التنظيمية

المجالات	المستوى	
المعرفة على المستوى الفردي: هي تلك المعرفة التي يمتلكها الفرد؛	الموظفون	1
المعرفة على المستوى الجماعي (فرق العمل أو الجماعات): تنتج عن التفاعل والاتصال لوقت طويل بحيث يعرف كل فرد نقاط قوة ونقاط ضعف الآخرين، طريقة التفكير، والمعرفة على المستوى الجماعي لا تساوي حاصل جمع المعرفة على المستوى الفردي بل تكون نتيجة ذلك التفاعل وتعاوض؛		
الممارسات والروتين: وتكون المعرفة متضمنة في الإجراءات والقواعد والقيم التي تم تطويرها بالتجربة والخبرة بمرور الزمن وتقود التصرف المستقبلي؛	الأدوات	2
التكنولوجيا والأنظمة: الإعلام الآلي وأنظمة المعلومات المعتمد على الحاسوب تخزن المعرفة في شكلها الخام (بيانات ومعلومات) وحتى العلاقات (مواقيت التسليم)؛ المستودعات: ورقية كالكتب والملفات، أو الكترونية مثل مواقع الإنترنت؛		
المؤسسة: القيم والممارسات والثقافة داخل المؤسسة وبين وحداتها تحتوي معرفة لا ترتبط بالأفراد فقط، فمثلا طريقة استجابة المؤسسة لتغير ما في المحيط لا يعتمد فقط على المعرفة الفردية والمعرفة في الوحدات بل أيضا المعرفة التنظيمية التي تطورت بفعل التجارب السابقة الإيجابية والسلبية؛	التنظيمي	3
علاقات المؤسسة: العلاقة بين المؤسسة والزملاء مثلا تتضمن معرفة، لذلك تتعلم المؤسسة من تجارب زملائها مع المنتج لتحسينه؛		
على مستوى الوحدات التنظيمية: هنا المعرفة تشكل بفعل العلاقات الغير رسمية وهذه الوحدة بمرور الوقت تشكل معرفة خاصة بها شكلها ذلك التفاعل.		

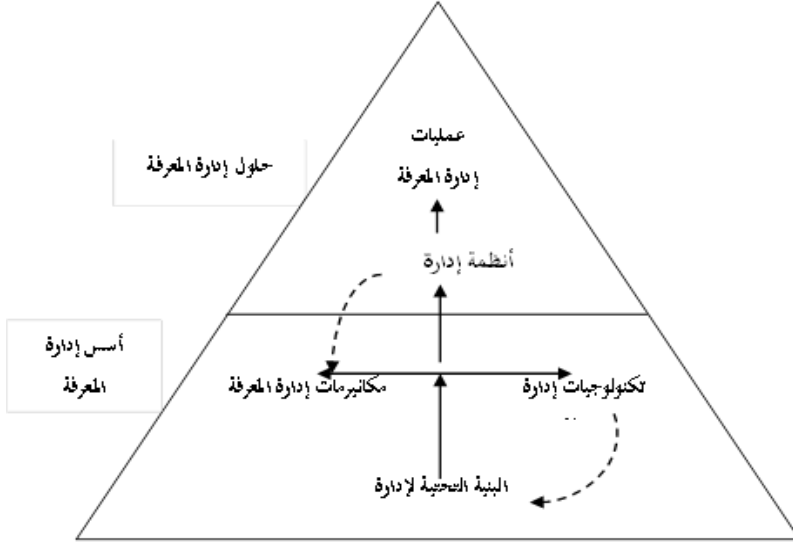
Source: Irma Becerra- Fernandez and Rajvsabherwal, Knowledge magement systems and processes, ME sharpe, Inc, New york, 2010, p32-34.

3.2. إدارة المعرفة التنظيمية: تعرف بأنها: "استراتيجية واعية من أجل الحصول على المعرفة الصريحة، للأشخاص المناسبين وفي الوقت المناسب، ومساعدة الأفراد على مشاركة ووضع المعلومات موضع التنفيذ، في طرق تستمر في تحسين الأداء التنظيمي". (Girard, 2015, p. 2) كما أنها عملية ديناميكية مستمرة، تتضمن مجموعة من الأنشطة والممارسات الهادفة إلى تحديد المعرفة وإيجادها وتطويرها وتوزيعها، حفظها وتيسير استرجاعها مما ينتج عنه رفع مستوى الأداء وتخفيض التكاليف. (Girard, 2015, p. 52)

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

وتقوم إدارة المعرفة على عاملين أساسيين، هما: حلول إدارة المعرفة وأسس إدارة المعرفة. ويمكن توضيح الفكرة وفقا للشكل التالي: (Fernandez & Rajvsabherwal, 2010, p. 42)

الشكل(2): نظرة على حلول وأسس إدارة المعرفة التنظيمية



Source: Irma Becerra- Fernandez and Rajvsabherwal, Knowledge management systems and processes, ME sharpe, Inc, New york, 2010, p42.

- البنية التحتية: تتكون من خمسة عناصر (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، المحيط المادي والمعرفة المشتركة)؛
- المكنانيزمات: هي هياكل وأدوات تنظيمية تطور إدارة المعرفة؛
- تكنولوجيات إدارة المعرفة: والتي تركز على المعرفة لا على المعلومات؛
- عمليات إدارة المعرفة: اكتشاف، امتلاك، تشارك، وتطبيق المعرفة وهذه العمليات بدورها تحتوي على سبعة عمليات جزئية وهذه العمليات تدعم أنظمة إدارة المعرفة؛
- أنظمة إدارة المعرفة: دمج تكنولوجيات إدارة المعرفة ومكانيزمات إدارة المعرفة لدعم عمليات إدارة المعرفة.

4.2. مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في اكتشاف المعرفة: اكتشاف المعرفة يعني إبداع المعرفة، ويتم ذلك من خلال مشاركة فرق وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات، وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة.

فتبرز علاقة الاستثمار في رأس المال البشري باكتشاف المعرفة من خلال تطوير مهارات الأفراد للتعريف بالمشكلات الجديدة، وإيجاد الحلول المناسبة لها، وتحفيز الأفراد على المشاركة بالمعرفة، تشجيع العمل الجماعي وروح التعاون والإبداع. (خليفي و قوادرية، 2014، صفحة 176) فمساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في عملية اكتشاف المعرفة يكون من خلال عملية تطوير معرفة صريحة أو ضمنية جديدة.

أ- ففي حالة المعرفة الصريحة: يتم دمج المعارف الصريحة للمورد البشري بشكل تراكمي أو جذري ليتم في الأخير الحصول على معرفة صريحة جديدة؛

ب- أما في حالة المعرفة الضمنية: هنا المورد البشري يخلق معرفة ضمنية جديدة من خلال عملية التشاركية أو التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة عبر نقله لمعرفته الضمنية، تكون من خلال جماعات العمل، التعاون بين شخصين، حيث يكتسب المورد البشري من خلال تفاعله معرفة ضمنية جديدة.

5.2 مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في امتلاك المعرفة: يمكن لمصادر المعرفة أن تكون داخلية أو خارجية، كما أن استقطاب رأس المال البشري وتوظيفه وتطويره من خلال التدريب والتعليم يساعد على اكتساب المؤسسة المعارف التي تحتاج إليها. (خليفي و قوادرية، 2014، صفحة 176) ويظهر دور رأس المال البشري في امتلاك المعرفة في جانبين رئيسيين هما:

أ- من خلال عملية الإخراج: يقوم المورد البشري بتحويل المعارف الضمنية إلى معرفة صريحة في شكل كلمات، صور، مفاهيم، سرد، تشبيهات لجعلها مفهومة لدى الغير؛

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

ب. أما الجانب الثاني فيتعلق بعملية الإدخال: يقوم المورد البشري بتحويل المعرفة من صريحة إلى ضمنية بمعنى عند تطبيق هذا المورد لمعرفته الصريحة وبتكرار ذلك يكتسب معرفة ضمنية.

6.2. مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في مشاركة المعرفة: على الرغم من أن المعرفة تعتمد على معاني الأفراد الشخصية إلا أنها قابلة للانتقال إلى الأفراد الآخرين خلال عملية التعليم، التدريب والخبرة وبذلك تكون مشاركة للمعرفة، وتستخدم المؤسسات عامة في الوقت الحاضر منهجيات تدريب توجه نحو تقاسم المعرفة ونشرها، وتشتمل على العديد من الطرق تدعمها تكنولوجيا المعلومات مثل التعلم الافتراضي، تقنيات تدريب المدربين وغيرها، بالإضافة إلى استخدام الحوافز لتشجيع العاملين على نشر وتوزيع المعرفة، ولذلك فمن المهم إدارة توقعات العاملين وآليات تحفيزهم، وهو ما يبرز علاقة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التطوير تقديم الحوافز بنشر وتوزيع المعرفة. (خليفي و قوادرية، 2014، صفحة 177)

وما يمكن استنتاجه في هذا الصدد أن دور رأس المال البشري في المشاركة بالمعرفة يظهر من خلال قيامه بنقل المعرفة التي يمتلكها نقلا فعالا، بمعنى مستقبل المعرفة يفهمها ويستطيع التعبير عنها بالفعل.

ففي حالة قيام المورد البشري بمشاركة معرفته الصريحة: تدعى هذه العملية بالتبادل من خلال الاتصال ونقل معرفته الصريحة للآخرين من أفراد وجماعات والمؤسسة في حد ذاتها، أما إذا قام المورد البشري بنقل معرفته الضمنية: هنا تدعى العملية بالتشاركية وهي تختلف عن التشاركية الموجودة في عملية اكتشاف المعرفة، ففي الحالة الأولى المورد البشري يقوم بخلق معرفة ضمنية جديدة، بينما في الحالة الثانية فالمعرفة الضمنية موجودة أصلا في المورد البشري ويقوم بنقلها فقط.

7.2. مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة: بصدد تطبيق المعرفة، أشار "Brunk, 1999" إلى أن المؤسسات الساعية للتطبيق الجيد للمعرفة يجب عليها تعيين مدير للمعرفة الذي يبحث عن التطبيق الجيد للمعرفة، وأنه يعمل كعنصر مكرس لتطبيقات المشاركة بالمعرفة، وأنه يؤكد على استخدام وعلى إعادة الاستخدام، ومنه فإن تطبيق المعرفة يسمح بعمليات التعلم الفردي والجماعي التي تؤدي إلى عمليات الابتكار، إذ تظهر أهمية رأس المال البشري في تطبيق المعرفة من خلال التعلم، التدريب وتحفيز الأفراد على تطبيق المعرفة بشكل جيد ومفيد لتحقيق أهداف المؤسسة. (خليفة و قوادرية، 2014، صفحة 177) وفي هذا السياق يمكن إضافة أن تطبيق المعرفة الضمنية من طرف المورد البشري تدعى بعملية التوجيه أي أن الفرد الذي يمتلك المعرفة يوجه أفعال الآخرين دون نقل لهذه المعرفة، أما تطبيق المعرفة الصريحة فيكون من خلال استخدام المورد البشري للمعرفة المتضمنة في الإجراءات والقوانين، فتطبيق المعرفة الصريحة يجعل الفرد يكتسب معرفة ضمنية من خلال تكرار عملية الممارسة.

3. دراسة ميدانية ببعض المؤسسات بولاية سطيف

1.3. مجتمع الدراسة وإجراءات اختيار العينة: تم ذلك من خلال القيام بمجموعة من الإجراءات من خلال تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة في بولاية سطيف، وقد بلغ عدد المؤسسات التي تم زيارتها 13 مؤسسة، تنوعت بين الخاصة والعامة، والتي كانت أغلبها متواجدة بمنطقة سطيف، أما مفردة الدراسة فتمثلت المسيرين والإطارات العاملة بها (مدراء الموارد البشرية، التسويق، والمالية) والذين بلغ عددهم حوالي 46 إطار، حيث تم توزيع 46 استمارة واسترجاع منها 42 استمارة. كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (3): المؤسسات محل الدراسة

المؤسسات	طبيعة النشاط
ECO SET	خدمية
مطاحن الرياض	صناعية
GH MED	خدمية
فندق المختار	خدمية
فندق FRANTZ FANON	خدمية
فندق LA RUE D'OR	خدمية
K PLAST	صناعية
الشركة الوطنية للتأمينات saa	خدمية
المديرية الجهوية للجمارك	خدمية
وحدة تنمية الطبقات الريفية والتنمية UDCMA SETIF	خدمية
شركة توزيع مواد البناء EDIMCO	خدمية
مطاحن التل	صناعية
فندق سيتيفيس	خدمية

المصدر: من إعداد الباحثين

2.3. أسلوب جمع البيانات: تم تصميم استمارة تضمنت مجموعة من العبارات، بحيث خصص الجزء الأول لتحديد بيانات المسيرين المستجوبين والمؤسسات محل الدراسة، أما الجزء الثاني فقد تم تقسيمه إلى محورين، فالمحور الأول خاص بالاستثمار في رأس المال البشري، أما المحور الثاني خاص بالمعرفة التنظيمية.

3.3. الأدوات الإحصائية المستخدمة: (زغي و الطلاحقة، 2003، صفحة 173) و (خبير، 2005، صفحة 254) تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، التوزيعات التكرارية بالقيم المطلقة والنسب المئوية، الجداول التكرارية والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. كما تم حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ، لقياس مدى الاتساق الداخلي بين عبارات ومحاور الاستمارة،

وتم استخدام اختبار (T-TEST)، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، لدراسة أثر كل من العوامل الشخصية والمؤسسية، واستخدام تحليل الانحدار

البيسيط والمتعدد **Multiple linear regression**، لتفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة،

4.3. قاعدة القرار لتحديد الإجابات المتعلقة بمحاور الدراسة: يتم تحليل إجابات العينة لكل محور من المحاور بالاعتماد على الأوزان المرجحة لمقياس ليكارت الخماسي، حيث تم القيام بحساب طول كل فئة وذلك وفق حاصل القسمة بين طول السلم (المدى 5-1=4)، وعدد الخيارات المتاحة. ومنه طول الفئة هو $0.80=5/4$

الجدول (4): طريقة تحديد درجة الموافقة

درجة الموافقة	المتوسط المرجح
منخفضة جدا	من 1.00 إلى 1.80
منخفضة	من 1.81 إلى 2.60
متوسطة	من 2.61 إلى 3.40
مرتفعة	من 3.41 إلى 4.20
مرتفعة جدا	من 4.21 إلى 5.00

المصدر: من إعداد الباحثين.

5.3. اختبار صدق وثبات الاستثمار:

أ. اختبار الصدق: للتأكد من أن أداة القياس صالحة لقياس ما وضعت لأجله، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة ذوي الاختصاص والأخذ بأغلب ملاحظاتهم. كما أخذ الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرومباخ وذلك للتأكد من مدى تعبير عبارات الاستثمار عن متغيرات الدراسة بصورة مناسبة، كما هي مبينة في الجدول رقم (5).

ب. اختبار الثبات: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول رقم (5)، حيث أن معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ الكلي لأداة الدراسة بلغ قيمة 0.951، حيث أنه معامل ثبات جيد وكبير فهو أكبر من المعدل العادي 60%، ومنه فأداة الدراسة تتميز بالصدق والثبات، كما نلاحظ أن معاملات محاور أداة الدراسة

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف

ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

جيدة حقق المتغير الأول الاستثمار في رأس المال البشري قيمة 0.849 وهي أكبر من المعدل المطلوب 0.6، مما يدل على أن عبارات المتغير الأول متناسقة بدرجة مقبولة، أما بالنسبة للمتغير الثاني المعرفة التنظيمية بلغ معامل الثبات 0.940، وهو أكبر من المعدل المطلوب 0.6، فعبارات المتغير الثاني متناسقة بدرجة مقبولة.

الجدول رقم(5): اختبار صدق وثبات متغيرات الدراسة والاستمارة ككل

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
الاستثمار في رأس المال البشري	23	0.849	0.921
المعرفة التنظيمية	29	0.940	0.969
الاستمارة ككل	52	0.951	0.975

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25.

4. النتائج ومناقشتها:

1.4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة:

الجدول (6) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة

البنود	العبرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوزن النسبي %	الاتجاه العام
المحور الأول	استقطاب رأس المال البشري	3.7976	0.52257	75.95	درجة عالية
	تنمية وتطوير رأس المال البشري	3.8027	0.57399	76.05	درجة عالية
	الحفاظ على رأس المال البشري	3.8286	0.72256	76.57	درجة عالية
	تنشيط رأس المال البشري	3.7048	0.74210	74.10	درجة عالية
الاستثمار في رأس المال البشري		3.785	0.481	درجة عالية	
المحور الثاني	اكتشاف المعرفة	3.5643	0.74337	71.29	درجة عالية
	امتلاك المعرفة	3.5429	0.70022	70.86	درجة عالية
	مشاركة المعرفة	3.6803	0.61571	73.61	درجة عالية
	تطبيق المعرفة	3.6803	0.73443	73.61	درجة عالية
المعرفة التنظيمية		3.616	0.635	درجة عالية	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 25.

يتضح أن المؤسسات تعطي أهمية كبيرة للاستثمار في رأس المال البشري، وذلك من خلال عناصره المتمثلة في الاستقطاب، التنمية والتطوير، المحافظة على رأس المال البشري وتنشيطه فالمتوسطات الحسابية للبنود كلها تقع في مجال الإجابة بدرجة

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

مرتفعة، مما يعكس مستوى انتشار عال لهذه المفاهيم بالمؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف. وهو ما يؤكد اتجاهات المسيرين الايجابية نحو الاستثمار في رأس المال البشري إذ بلغ قدر المتوسط العام للمحور الأول بـ 3.785 وهو يقع في مجال الإجابة بدرجة موافقة عالية. كما أن المسيرين يولون أهمية كبيرة لتطوير المعرفة التنظيمية، فالمتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني: 3.616 في حدود مجال الإجابة بدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يعكس مستوى اعتماد ممارسات المعرفة التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة والموسومة بـ: اكتشاف، امتلاك، مشاركة ثم تطبيق المعرفة حيث كانت المتوسطات الحسابية لدرجات الموافقة مرتفعة، وضمن مجال الموافقة [3.40-4.20].

2.4. اختبار الفرضيات:

- الفرضية الأولى: "يساهم الاستثمار في رأس المال البشري إيجابا في تطوير المعرفة التنظيمية داخل المؤسسات محل الدراسة".

لاختبار هذه الفرضية نقوم بتحليل الانحدار والارتباط المتعدد كما يلي: المتغير المستقل هو الاستثمار في رأس المال البشري، أما التابع فهو المعرفة التنظيمية، والجدول الموالي (7) يوضح نتائج الانحدار المتعدد كالتالي:

الجدول (7): ملخص تحليل نتائج الانحدار المتعدد للفرضية الثانية

قيمة F الاحصائية	مستوى المعنوية SIG	R	R ²
30.920	0.000 ^b	0.877 ^a	0.770

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 25.

من خلال نتائج الجدول يتبين أن هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية وفي نفس الاتجاه بين المتغيرين حيث أن $r=0.877$ ، بمعنى أن المعرفة التنظيمية تتأثر فعلا بالاستثمار في رأس المال البشري، حيث أن مستوى دلالة معامل الارتباط أقل من 0.05، ومن جهة أخرى فإنه الاستثمار في رأس المال البشري يفسر بحوالي 77% من مستوى

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف

ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

المعرفة التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة، حيث قدرت $F=30.920$ بمستوى دلالة أقل من 0.05، وبالتالي هذا ما يؤكد قبول هذه الفرضية.

- الفرضيات الفرعية للفرضية الثانية: من أجل اختبار هذه الفرضيات تم الاعتماد على تحليل الارتباط الثنائي، والذي سيتم توضيح نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول (8): نتائج الارتباط الثنائي

الفرضيات الفرعية	قيمة F الاحصائية	مستوى المعنوية Sig	r	R ²
الفرضية 01	84.655	0.000	0.824	0.679
الفرضية 02	50.993	0.000	0.749	0.560
الفرضية 03	40.484	0.000	0.709	0.503
الفرضية 04	41.325	0.000	0.713	0.508

لمصدر: مخرجات برنامج SPSS .V 25

- الفرضية الفرعية 1: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري إيجابا في اكتشاف المعرفة؛

من خلال نتائج الجدول (8) يتبين أن هنالك علاقة ارتباط قوية وفي نفس الاتجاه بين المتغيرين حيث أن قيمة $r=0.824$ بين كل من الاستثمار في رأس المال البشري واكتشاف المعرفة، بمعنى أنه اكتشاف المعرفة يتأثر فعلا بالاستثمار في رأس المال البشري، حيث أن مستوى دلالة معامل الارتباط أقل من 0.05، وقيمة F المحسوبة: 84.65 بمستوى دلالة أقل من 0.05، كما بلغت قيمة معامل التفسير $R^2=0.679$ وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير 67% من المتغير التابع اكتشاف المعرفة، وبناء على هذا الأساس تم تأكيد قبول هذه الفرضية.

- الفرضية الفرعية 2: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري إيجابا في امتلاك المعرفة؛ من خلال نتائج الجدول (8) يتبين أن هنالك علاقة ارتباط قوية وفي نفس الاتجاه بين المتغيرين حيث أن قيمة $r=0.749$ بين كل من الاستثمار في رأس المال البشري وامتلاك المعرفة، بمعنى أنه امتلاك المعرفة يتأثر فعلا بالاستثمار في رأس المال البشري،

حيث أن مستوى دلالة معامل الارتباط أقل من 0.05، وقيمة F المحسوبة: 50.99 بمستوى دلالة أقل من 0.05، كما بلغت قيمة معامل التفسير $R^2=0.56$ وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير 56% من المتغير التابع امتلاك المعرفة، وبناء على هذا الأساس تم تأكيد قبول هذه الفرضية.

- الفرضية الفرعية 3: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري إيجابا في مشاركة المعرفة؛ من خلال نتائج الجدول (8) يتبين أن هنالك علاقة ارتباط قوية وفي نفس الاتجاه بين المتغيرين حيث أن قيمة $r=0.709$ بين كل من الاستثمار في رأس المال البشري ومشاركة المعرفة، بمعنى أنه مشاركة المعرفة تتأثر فعلا بالاستثمار في رأس المال البشري، حيث أن مستوى دلالة معامل الارتباط أقل من 0.05، وقيمة F المحسوبة: 40.484 بمستوى دلالة أقل من 0.05، كما بلغت قيمة معامل التفسير $R^2=0.503$ وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير 50.3% من المتغير التابع مشاركة المعرفة، وبناء على هذا الأساس تم تأكيد قبول هذه الفرضية.

- الفرضية الفرعية 4: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري إيجابا في تطبيق المعرفة؛ من خلال نتائج الجدول (8) يتبين أن هنالك علاقة ارتباط قوية وفي نفس الاتجاه بين المتغيرين حيث أن قيمة $r=0.713$ بين كل من الاستثمار في رأس المال البشري وتطبيق المعرفة، بمعنى أنه تطبيق المعرفة يتأثر فعلا بالاستثمار في رأس المال البشري، حيث أن مستوى دلالة معامل الارتباط أقل من 0.05، وقيمة F المحسوبة: 40.484 بمستوى دلالة أقل من 0.05، كما بلغت قيمة معامل التفسير $R^2=0.508$ وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير 50.8% من المتغير التابع تطبيق المعرفة، وبناء على هذا الأساس تم تأكيد قبول هذه الفرضية.

- الفرضية الثانية: "يتباين مستوى الاستثمار في رأس المال البشري لدى المؤسسات محل الدراسة تبعا لتباين العوامل المؤسسية والعوامل الشخصية"، نستخدم تحليل التباين

الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
ط.د. سارة عنان ، د. فتيحة بوحروود

الأحادي One Way Anova لدراسة الفروق بين أكثر من متوسطين، و (T-TEST) لدراسة الفروق بين متوسطين، حيث أن "القاعدة المعتمدة في هذه الحالة تعتمد على قوة الدلالة الإحصائية لقيمة (F) و (T) عند مستوى دلالة أقل من 0.05".

الجدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA

متغير	درجات الحرية	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة sig
المستوى التعليمي	41	F=0.836		0.441
الخبرة	41	F=1.395		0.259
الحجم	41	F=2.166		0.149
العمر	41	F=1.253		0.304
طبيعة النشاط	40		T=1.433	0.160

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 25.

مستوى الدلالة SIG لقيمة كل من (F) و (T) المحسوبتان لجميع المتغيرات المستقلة من المستوى التعليمي، الخبرة، الحجم، العمر وطبيعة النشاط أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وعليه حسب القاعدة الموضحة أعلاه ترفض الفرضية، وبالتالي لا توجد اختلافات في مستوى الاستثمار في رأس المال البشري تبعا لاختلاف العوامل المؤسسية والشخصية (المستوى التعليمي، الخبرة، الحجم، العمر، طبيعة النشاط).

5. الخلاصة:

النتائج:

- أوضحت النتائج وجود إدراك لدى المسيرين بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؛
- اختلاف مستويات الاستثمار في رأس المال البشري في المؤسسات المدروسة لا يتأثر بالعوامل الشخصية للمستجوبين، ولا يتأثر كذلك بالعوامل الخاصة بالمؤسسة؛

- تبني ممارسات الاستثمار في رأس المال البشري بمستوى عال لدى المؤسسات المدروسة وذلك من خلال العناصر الموسومة بـ: الاستقطاب، التنمية والتطوير، المحافظة على رأس المال البشري وتنشيطه؛
- تعمل المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف على استقطاب رأس المال البشري اعتمادا على التخطيط المسبق للاحتياجات، الاعتماد على المصادر الداخلية لاستقطاب المهارات والكفاءات العالية، والاعتماد على نظام معلومات فعال لدعم عملية الاستقطاب، كما أكدت عليه إجابات المسيرين بدرجة موافقة مرتفعة؛
- أشارت درجة الموافقة المرتفعة حول العبارات الخاصة بتنمية وتطوير رأس المال البشري إلى أن المؤسسات تعتمد على تكوين المورد البشري من خلال البرامج التدريبية المناسبة لإشباع احتياجاتهم الوظيفية، دعم وتشجيع العاملين على التعلم الفردي وكذا الجماعي وتبادل المعارف والخبرات، إلى جانب تطوير المهارات من خلال برامج تدريبية متنوعة، تدعيم فرق العمل، وتطوير علاقات التعاون؛
- تؤكد إجابات المسيرين على عبارات محور الحفاظ على رأس المال البشري إلى أن المؤسسات محل الدراسة تحرص في هذا المجال على مناسبة الوظائف لمؤهلات وقدرات الموظفين، وضع أنظمة حوافز مادية ومعنوية مناسبة للإبقاء على الكفاءات البشرية في المؤسسة، توفير بيئة عمل آمنة وصحية؛
- فيما يتعلق بتنشيط رأس المال البشري، فالمسيرون يؤكدون أن مؤسساتهم تحرص على إشراك العاملين في القرارات، تفويض السلطات اللازمة لانجاز المهام الموكلة إليهم، تنشيط التعاون بين العاملين، وتشجيع المبادرة والإبداع؛
- أوضحت إجابات المسيرين أنه توجد اتجاهات ايجابية لتبني عناصر تطوير المعرفة التي تشكل المكونات الرئيسية لعمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة وهي: اكتشاف، امتلاك، مشاركة وتطبيق المعرفة التنظيمية؛

- حسب إجابات المسيرين فعلية اكتشاف المعرفة في المؤسسات محل الدراسة تتضمن: تشجيع برامج البحث والتطوير لتوليد المعارف، تدعيم المبادرات الفردية والجماعية من خلال حلقات العصف الذهني والبرامج التدريبية المتنوعة، توفير المعلومات الدقيقة حول الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة من أجل العمل على إشباع رغباتهم بطرق مبتكرة، مما يساهم في إيجاد حلول وأساليب إبداعية؛
 - وفيما يتعلق بامتلاك المعرفة، فالمؤسسات محل الدراسة تنتهج مجموعة من السبل مثل الاستعانة بالخبراء الخارجيين لنقل الخبرة لموظفيها، توظيف الكفاءات المبدعة وامتلاك براءات الاختراع؛
 - إن مشاركة المعرفة في المؤسسات المدروسة يكون من خلال تنظيم مرن، توافر وسائل اتصال حديثة، إصدار وثائق ودوريات لنشر المعرفة الجديدة، نشر وتعميم تجارب المؤسسة الناجحة وخبراتها السابقة؛
 - تتضمن عملية تطبيق المعرفة بالمؤسسات مجموعة من العناصر مثل: التوجيه والإرشاد لتطبيق الأفكار الجديدة، توفير المستلزمات الضرورية لعملية التطبيق، تحويل المعارف إلى مخطط عمل، تطوير ثقافة تنظيمية داعمة لعملية تطوير المعرفة في المؤسسة، متابعة التنفيذ السليم لمخطط المعرفة الموضوع؛
 - تم التأكيد من خلال الدراسة على العلاقة الارتباطية بين الاستثمار في رأس المال البشري والمعرفة التنظيمية؛
 - يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تطوير المعرفة التنظيمية في المؤسسات المدروسة، وذلك من خلال التأثير بشكل ايجابي على عناصرها المتمثلة في: اكتشاف المعرفة، امتلاك المعرفة، مشاركة المعرفة، ثم تطبيق المعرفة.
- التوصيات: على ضوء النتائج المتوصل إليها نقترح ما يلي:

- التأكيد على أهمية رأس المال البشري وضرورة الاستثمار فيه، فرأس المال البشري المستثمر كالذهب المستخرج؛
- يجب على المؤسسات قياس الأنشطة المتعلقة برأس مالها البشري وتقييمه من أجل قياس العائد على الاستثمار والرفع من قيمته؛
- الاهتمام بالموارد البشرية التي تفوق نسبة عملها في المؤسسات مدة طويلة، فهم المالكون للمعرفة ويتمتعون بالخبرة اللازمة، والعمل على الاحتفاظ بمعارفهم وتخزينها في الذاكرة التنظيمية، ومحاولة الاستفادة أكثر من معرفتهم الضمنية، فالأفراد يأتون ويذهبون لهذا ينبغي على المؤسسات الاحتفاظ بمعارفهم وتخزينها؛
- توفر هيكل تنظيمي مرن للمؤسسات يشجع على نقل المعرفة ومشاركتها بين العمال؛
- ثقافة المؤسسة في حد ذاتها تعتبر من العوامل التي تحدد قيام المؤسسة بالاستثمار في رأس مالها البشري من جهة، وتطبيق إدارة المعرفة من جهة أخرى، فهناك بعض المؤسسات تمتلك ثقافة الخوف من التغيير والابتعاد عن كل ما هو جديد، لهذا ينبغي على المؤسسات امتلاك ثقافة تشجع على الاستثمار في رأس المال البشري من جهة وإدارة المعرفة من جهة أخرى.

قائمة المصادر والمراجع:

1. أحمد ماهر. (2004). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية.
2. اسماعيل مصباح خضير الطيبي. (2010). إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.
3. حسن العلواني. (2006). إدارة المعرفة والمداخل النظرية. القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم الادارة العامة: جامعة القاهرة.
4. ربيحة قوادرية. (2016). مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال بسكرة (أطروحة دكتوراه). بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة محمد خيضر.

- الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف
- ط.د. سارة عنان ، د. فتية بوحروود
5. علاء طالب فرحان، و أميرة الجنابي. (2009). إدارة المعرفة: إدارة معرفة الزبون (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
 6. علي سعد العنزي، و علي أحمد صالح. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار البيازوري للنشر والتوزيع.
 7. علي محمد تجيل، و سليمة طبابية. (2011). التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري في دعم تنافسية مستدامة في ظل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمين. المؤتمر الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. قلمة: جامعة 08 ماي 1945.
 8. عيسى خليفي، و ربيحة قوادرية. (2014). مساهمة الإستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الإقتصادية الجزائرية. رؤى إقتصادية .
 9. محمد بلال زغبي، و عباس الطلاحقة. (2003). النظام الإحصائي (spss): فهم وتحليل البيانات الإحصائية، الطبعة الثانية، (الإصدار الطبعة الثانية). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
 10. محمد خبير. (2005). أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (spss)، (الإصدار الطبعة الأولى). الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.
 11. مراد كواشي، و جمعة شرقي. (ديسمبر، 2017). دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة- دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة-. (جامعة أم البواقي، المحرر) مجلة العلوم الانسانية (08).
 12. مصطفى ربحي عليان. (2008). إدارة المعرفة (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
 13. هندة مدفوني. (2016). رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه، نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة التقييم المتوازن. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية .
 14. هيثم حجازي. (2014). المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار الرضوان للنشر و التوزيع.
 15. وسيلة بن ساهل، و سعاد عبود. (2019). مساهمة الترويج الداخلي في تنمية رأس المال البشري دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر_ فرع بسكرة_. (جامعة الوادي، المحرر) مجلة البحوث والدراسات (01).
16. OCDE. (2008). Actif intellectuels et création de valeur.
17. El Kassas, M. M. (2008). environment human capital investment : a field study on an egyptian village. the 3rd international scientific conference of environment. Egypt.

18. Fernandez, I. B., & Rajvsabherwal. (2010). Knowledge management systems and processes. new york: ME sharpe.
19. Ghanbari, & Dastranj. (2017). The Effect of Knowledge Management on the Performance of Personnel of Hormozgan Payame Noor University. Journal of Socialomics .
20. Girard, J. (2015). Difying knowledge mangement : toward an applied compendiun. online jornal of applied knowledge management (N°3).
21. Johnson, G. (2008). stratégique. paris: person.
22. Mohammedpour, M. (2018). Evaluating the relationship between knowledge management development and information technology with performance improvement among Dehdasht Imam Khomeini hospital in 2016. Open Access Journal of Business Economics .