

دور اقتصاد المعرفة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- دراسة ميدانية -

د بن زكورة العونية *

د / سعدي فاطمة الزهراء **

تاريخ النشر: 2018/10/15

تاريخ القبول: 2018/09/13

تاريخ الاستلام: 2018/01/24

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر اقتصاد المعرفة على الأداء في المؤسسات الاقتصادية. لذلك سنحاول تحديد مفهوم اقتصاد المعرفة ومؤشراته، وكذا تقديم الإطار النظري للأداء في المؤسسة الاقتصادية ومعايير قياسه، بهدف إبراز علاقة اقتصاد المعرفة بمكونات الأداء في المؤسسة. تمحورت دراستنا حول العلاقة بين محددات اقتصاد المعرفة، المتمثلة في التعلم والرضا الوظيفي للعاملين، والعمليات الداخلية من إبداع وابتكار، مع أداء المؤسسة. اعتمدنا من أجل ذلك على منهج وصفي تحليلي بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في تحليل البيانات والمعطيات، لإبراز أهمية اقتصاد المعرفة في التأثير الإيجابي على كفاءة وفعالية العمليات الداخلية للمؤسسة، الأمر الذي يسمح بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين والرفع من مستوى أدائهم.

الكلمات المفتاحية: اقتصاد المعرفة، أداء المؤسسة، الرضا الوظيفي، معايير الأداء.

Résumé :

Cette étude vise à faire la lumière sur l'impact de l'économie du savoir sur la performance des entreprises économiques. Nous essayerons de définir le concept des indicateurs d'économie du savoir, ainsi que le cadre conceptuel de la performance dans l'entreprise économique et les normes mesurées, en vue de l'accentuation de la relation de l'économie du savoir et les composants de performance dans l'entreprise.

Notre étude s'est concentrée sur la relation entre les déterminants de l'économie du savoir, la tâche d'apprentissage et la satisfaction au travail des salariés, les processus internes de créativité et l'innovation, avec la performance de l'entreprise.

Nous avons utilisé l'approche descriptive basée sur le programme SPSS pour mettre en évidence l'importance de l'économie du savoir dans l'impact positif sur l'efficacité des opérations internes de l'entreprise, qui permet de réaliser la satisfaction au travail pour les travailleurs.

Mots clés: économie du savoir, la performance de l'organisation, la satisfaction au travail, les normes de performance.

* بن زكورة العونية، أستاذة محاضرة قسم أ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطيمبولي، معسكر، الجزائر

** سعدي فاطمة الزهراء، أستاذة محاضرة قسم أ، كلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة يحي فارس، المدية، الجزائر

مقدمة:

تسعى المؤسسة الاقتصادية في ممارستها لنشاطها إلى تحسين أدائها مع الأخذ بعين الاعتبار تحديات وتغيرات البيئة المحيطة بها. حيث توجهت هذه الأخيرة إلى تبني ما يسمى باقتصاد المعرفة، بهدف تدريب وتأهيل رأس المال البشري فيها من أجل إحداث التغيير في جميع المستويات.

يسمح اقتصاد المعرفة ببناء قاعدة معرفية خاصة بكل مؤسسة، تستعمل في تنمية وتطوير عمليات التسيير فيها وذلك من خلال الانتقال بالإنتاج من الدائرة الكمية إلى النوعية بالاعتماد على التكنولوجيا لتحقيق الإبداع والابتكار. على هذا الأساس يتم طرح الإشكالية التالية:

هل لاقتصاد المعرفة أثر على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

للإجابة على هذه الإشكالية، قسمنا الدراسة إلى النقاط التالية:

- مدخل مفاهيمي حول الأداء وعلاقته بالمؤسسة الاقتصادية
- اقتصاد المعرفة وعلاقته بالأداء
- دراسة ميدانية لعلاقة اقتصاد المعرفة على أداء المؤسسة

أولاً: مدخل مفاهيمي حول الأداء وعلاقته بالمؤسسة الاقتصادية

تعتبر المؤسسة الاقتصادية خلية إنتاج يتم فيها تجميع وتوليف بعض العناصر الاقتصادية، وتعتبر أيضاً مجالاً وظيفياً للتعبير عن الأداء والقدرات الفكرية والتصورية والإبداعية في ميدان إنتاج السلع وتقديم الخدمات، ولهذا تمثل أداة في إحداث التنمية والتقدم في أي اقتصاد كان.

فالمؤسسة الاقتصادية هي الكائن الحي كونها تمثل إطاراً منظماً لالتقاء وتفاعل مجموعة من الوظائف المتأتية من مجموعة من الوسائل المادية والجهود البشرية في سبيل تلبية الطلب، وهي تخضع في دورانها إلى منطقتي التأثير والتأثر، أي على نظام علاقات التكيف والاندماج مع محيطها فيما يخص تحديد الأهداف وتخصيص الموارد وتنفيذها، من خلال أدائها المحقق في ظل المعرفة الهائلة التي يشهدها العالم في مجال الاتصال والمعلومات.

1- عموميات حول المؤسسة الاقتصادية: تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تهدف من خلال وظائفها المختلفة إلى بلوغ وتحقيق جملة من الأهداف، الاقتصادية، الاجتماعية وغيرها. تعددت مفاهيم هذه الأخيرة وذلك بتعدد المعايير المعتمدة في ذلك، فنجد معيار الهيكل، طبيعة النشاط، المعيار القانوني، عليه فان اعتماد تعريف ما يركز على الغرض من استعمالها. تتمحور أسباب الاختلاف في إيجاد تعريف موحد في 1:

- التطور المستمر للمؤسسة الاقتصادية فيما يخص تنظيمها، وشكلها القانونية،
- تشعب واتساع نشاط المؤسسة الاقتصادية، باختلاف أنواعها، وقد ظهرت عدة مؤسسات تقوم بعدة أنواع من النشاطات في نفس الوقت، وفي أماكن مختلفة مثل المؤسسات المتعددة الجنسيات والاحتكارات.

- اختلاف الاتجاهات الاقتصادية و الإيديولوجية، حيث أدى ذلك إلى اختلاف نظرة الاقتصاديين في النظام الاشتراكي إلى المؤسسة عن نظرة الرأسماليين.

أ- مفهوم المؤسسة: تتعدد تعريفات المؤسسة الاقتصادية فنجد:

- المؤسسة الاقتصادية هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها.²

- تعرف على أنها كل نظام اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معيّن، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج آخر، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه.³

- المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي وبيعها بطريقة فعالة بهدف تلبية رغبات كل من المستهلكين والملاك، وبهذا تؤثر على الإنتاج والإنتاجية وكذلك الفعالية والأداء.⁴

ب- خصائصها: للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها لحقوق وصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.

- القدرة على الإنتاج وأداء الوظيفة وتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.

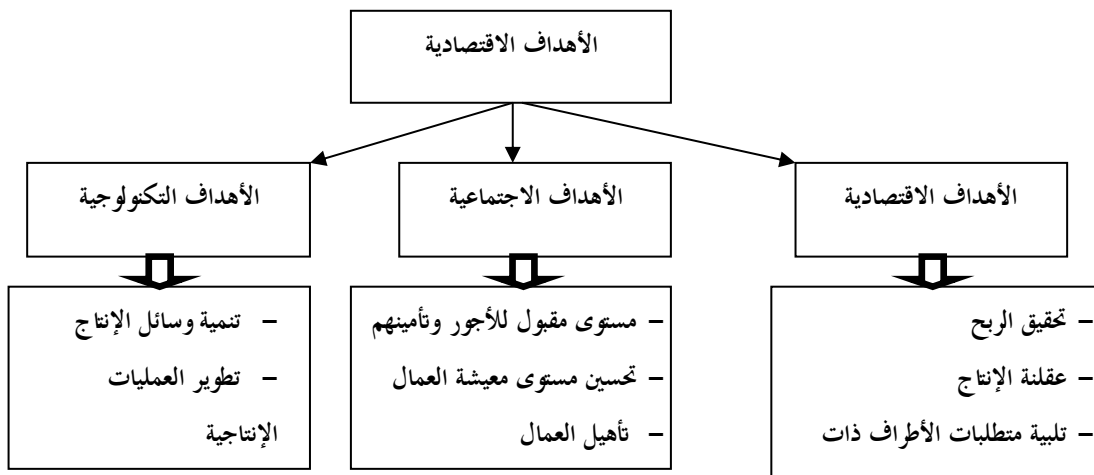
- أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء في ظل تمويل كافي وظروف سياسية مواتية وعمالة كافية بالإضافة إلى التجاوب مع تغيرات المحيط.

- التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل.

- تحديد الموارد المالية اللازمة لتحقيق الأهداف المسطرة.

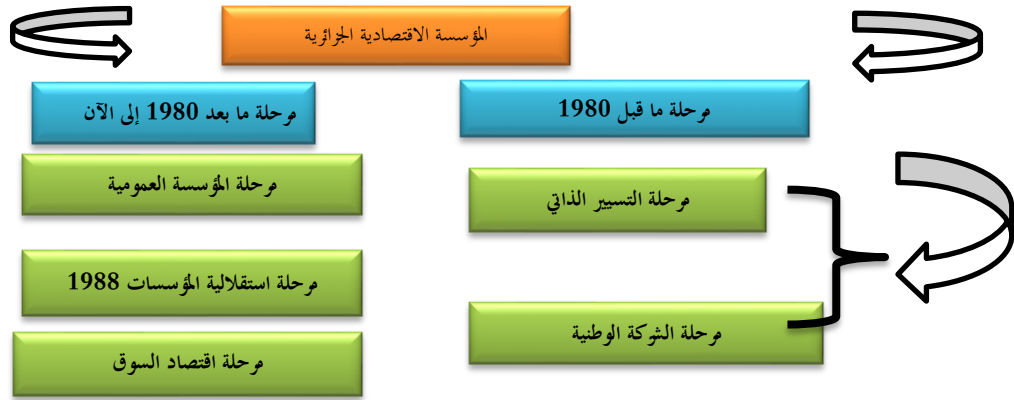
- ضرورة تأقلمها مع البيئة التي تعمل فيها حتى تتمكن من تحقيق أهدافها، من جهة، وكذا خدمة هذه البيئة من جهة أخرى.

- أن تملك القدرة على تلبية متطلبات العميل المتغيرة باستمرار وكذا تحقيق تكاملها الاقتصادي على الصعيد الوطني.



ج- نبذة تاريخية عن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

تمثل المؤسسة الاقتصادية محورا للتنمية الاقتصادية، لذلك وجب الاهتمام بنشأتها وكذا أساليب إدارتها حتى تتمكن من تحقيق الدور المنوط بها، بناء على ذلك فقد ارتبط ظهور المؤسسة الاقتصادية في الجزائر بعدة مراحل، ساهمت في بناء نموذج المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. عرفت المؤسسة الجزائرية مرحلتين أساسيتين، مرحلة ما قبل 1980 ومرحلة ما بعد 1980 إلى حد الآن، أين مرت بمجموعة من الإصلاحات خلال كل مرحلة⁵.



بعد استقلال الجزائر، تم الاعتماد على التسيير الذاتي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي خلفها المعمورين ورائهم، بعدها مرت الجزائر بما يسمى التصحيح الثوري أين تم تكوين الشركات الوطنية التي اعتبرت آنذاك أداة لتحقيق إستراتيجية التنمية الوطنية وذلك من خلال التدخل المباشر للدولة في تسييرها. أما بعد 1980، فكانت البداية بتشكيل المؤسسة العمومية كنمط جديد الهدف منه هو إشراك العمال في التسيير وأصبحت المؤسسة الاشتراكية التابعة للقطاع العام مع مساهمة العمال في التسيير والإدارة وهو ما يعبر عن النمط الاشتراكي للمؤسسة.

نظرا للفشل الذي تعرضت له المؤسسة العمومية في الجزائر نتيجة عدم الكفاءة في التسيير وكذا البيروقراطية وضعف المؤهلات البشرية، كان لزاما عليها المرور إلى إعادة هيكلتها كإجراء لإعادة النظر في طرق وأساليب تنظيمها وتسييرها. خلال سنة 1988، مرت المؤسسة العمومية الجزائرية نحو الاستقلالية وهي من أهم المراحل التي مرت بها والتي مهدت للدخول في اقتصاد السوق والذي برزت بواره من خلال قانون النقد والقرض 90-10.

2- الأداء في المؤسسة الاقتصادية:

ارتبط مفهوم نشاط المؤسسة الاقتصادية بمستوى أدائها، بهذا احتلت هذه العلاقة مكانة هامة في دراسات العديد من الباحثين في مجال علوم التسيير. فالأداء يمثل الدافع الأساسي في بقاء واستمرارية أي وحدة اقتصادية.

أ- مفهوم الأداء: اختلف تعريفه باختلاف العناصر المحددة له، ومن بين التعريفات نجد⁶:

- تعريف الأداء حسب **A.Kherakhem** : ويرى هذا المفكر بان الأداء هو تأدية عمل أو انجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، وهذا يعني القيام بمجموعة من الأعمال من اجل الوصول إلى الأهداف المسطرة ، ومن خلال هذا التعريف نجد إن الأداء يكمن في الأعمال والنشاطات التي تقوم بها المؤسسة من اجل بلوغ أهدافها.

- تعريف الأداء حسب **Miller et Bromily** : يرى هذان الكاتبان أن الأداء هو النتيجة المحصلة عن استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية و استغلالها بكفاءة وفاعلية وعقلانية وبصورة تمكنها من الوصول إلى أهدافها المسطرة، ومن هنا يمكننا استخلاص بأن التعريف اعتمد على عنصرين هما أداء المؤسسة في استغلال العناصر والكفاءات التي تمتلكها.

- أما **D. Kaisergruber et J. handrieu** : فيرى بأن الأداء يعبر عن إصدار حكم عن الشرعية الاجتماعية لنشاط معين،وهنا نرى بأن الأداء مرتبط بالمعرفة الاجتماعية وهذا ما يؤدي إلى اكتساب قبول اجتماعي واسع اتجاها الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة.

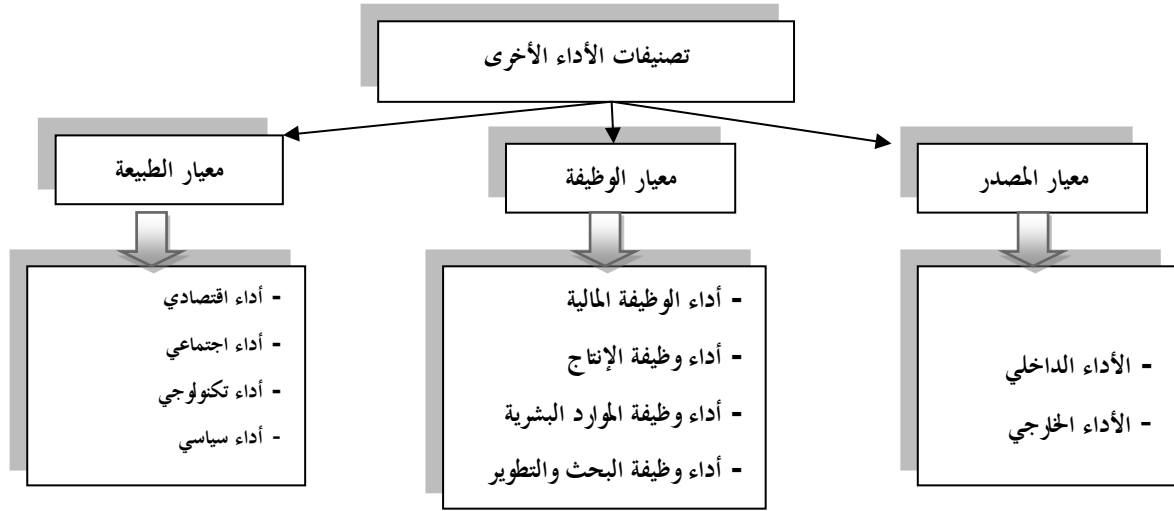
- أما **Ph. LORRINO** فيرى بأن الأداء يمثل الفرق بين القيمة المقدمة للسوق v ومجموع القيم المستهلكة Ci و هي تكاليف مختلف الأنشطة المعمول بها، فبعض الوحدات تعتبر مستهلكة للموارد وتؤثر بالسلب فالأداء الكلي عن طريق تكاليفها والبعض الآخر يعتبر مراكز ربح بالنسبة له، ولكن في نفس الوقت تعتبر مصدر عوائد وتسهم بهامش في الأداء الكلي للمؤسسة، ويمكن تفسير ذلك بالمعادلة التالية:

الأداء الكلي للمؤسسة = هوامش مراكز الربح - تكاليف مراكز التكلفة.

ب- أصناف الأداء: يعتمد نوع الأداء عموما، على الهدف المسطر من طرف المؤسسة وبهذا يمكن تقسيمه إلى:

- الأداء الكلي: يعبر عن النتائج والانجازات المحققة داخل المنظمة نتيجة تفاعل جميع الأنشطة والأنظمة فيها، سواء كانت رئيسية أو فرعية وذلك بالوصول إلى الأهداف المسطرة ضمن إستراتيجية المؤسسة⁷.

- الأداء الجزئي: يتجسد على مستوى الأقسام الفرعية للمؤسسة و هي الأخرى تنقسم بدورها إلى عدة فروع أو وظائف و التي تتمثل في وظيفة الشراء ووظيفة التمويل ووظيفة الإنتاج.... وغيرها من الوظائف الأخرى⁸ يمكن تصنيف الأداء لمعايير أخرى مثل، المصدر، الوظيفة والطبيعة وهذا ما يوضحه الشكل أدناه⁹:



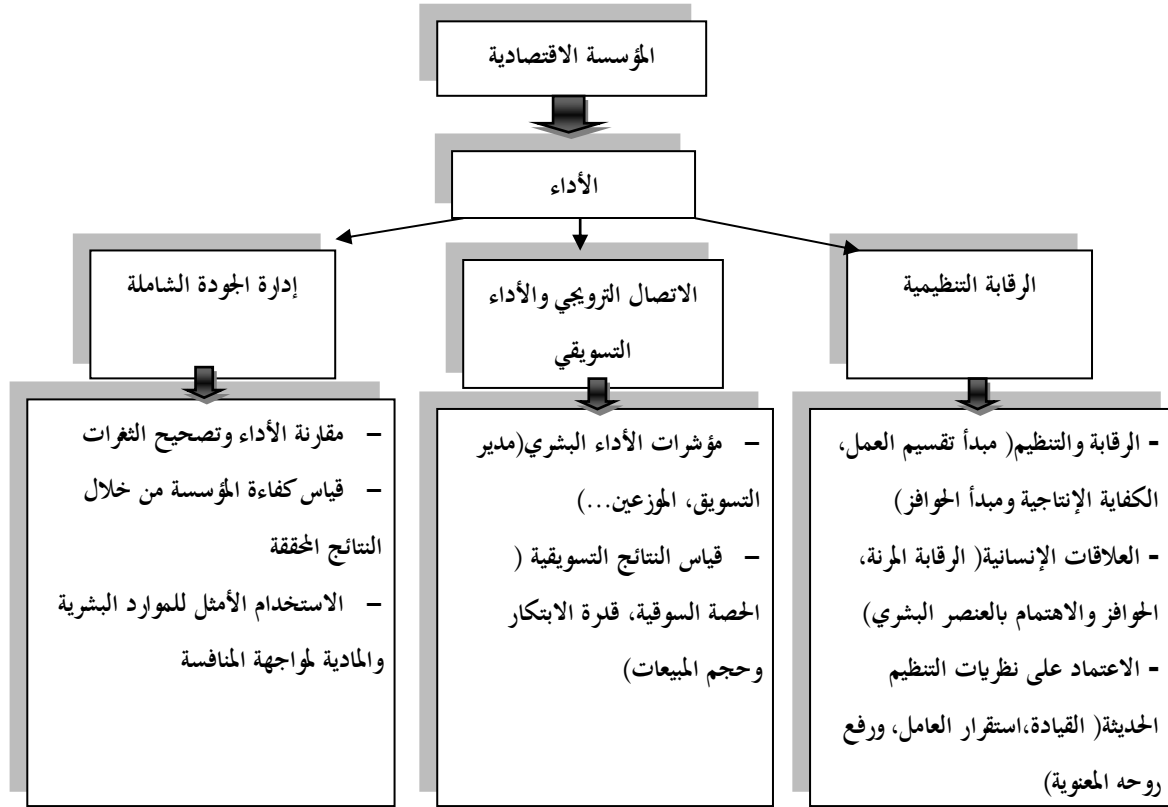
عموما، أداء المؤسسة يعتمد على العلاقة بين الموارد المتاحة فيها والنتائج المحققة. بناء على هذا فهو ينقسم إلى:

- **الأداء الداخلي:** يعبر عن مستوى التجانس بين الموارد المتاحة داخل المؤسسة للوصول إلى النتائج المسطرة، وهو قسمان أداء تقني، يختص بالاستخدام الأمثل للاستثمارات. **الأداء المالي** يختص بالاستخدام الأمثل للموارد المالية.

- **الأداء الخارجي:** يعبر عن نشاط المؤسسة في ظل محيط تنافسي. أي مدى قدرة الموارد المتاحة في المؤسسة على تحقيق النتائج في ظل متغيرات البيئة. يمكن تعريف الأداء بالعلاقة التالية:

$$\text{الأداء} = \text{الفعالية} + \text{الكفاءة}$$

- **الكفاءة (efficacité):** هي الكيفية المثلى في استعمال الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المسطرة. فالكفاءة تربط بين الأهداف والوسائل. الكفاءة هي الوسيلة المتبعة للوصول إلى النتائج
 - **الفعالية (efficience):** هي العلاقة بين النتائج المحققة والنتائج المقدره وهي مؤشر القدرة على البقاء، فالفعالية تربط بين النتائج والأهداف. الفعالية هي الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المسطرة.
- 3- علاقة الأداء بالمؤسسة الاقتصادية: تعتمد هذه الأخيرة على علاقة المؤسسة بمختلف الأطراف التي تتعامل معها وتتضح جليا من خلال أسلوب التسيير والنتائج المحققة. يمكن شرح هذه العلاقة بالمخطط التالي¹⁰:



ثانيا: اقتصاد المعرفة وعلاقته بالأداء

عرف تنظيم المؤسسة الاقتصادية العديد من التطورات، سمحت بتبني مفاهيم وأساليب جديدة. يتعلق الأمر بإدارة المعرفة في المؤسسة والذي يعتبر نظام متكامل لإدارة وتفعيل كل أصول المشروع بما في ذلك البيانات، القواعد والإستراتيجيات وكذا مهارات العمال وخبراتهم. سمحت عملية إدارة المعرفة بالمرور من نظام الاقتصاد التقليدي إلى نظام اقتصاد المعرفة.

1- ماهية اقتصاد المعرفة: يمكن تعريفه على أنه علم الندرة **Scarcity Science** ، أي العلم الذي يدرس الخيارات في عالم الندرة وهو يعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا. يسمح اقتصاد المعرفة بتحقيق الوفرة كون أن الاعتماد على التكنولوجيا ولا سيما الرقمية منها يؤدي إلى تخفيض التكلفة الحديثة، أي أن تكلفة النسخ اللاحقة لأي عملية يكون أقل من النسخة الأولية حتى أنه يقترب من الصفر وبهذا يتحقق مبدأ الوفرة. وردت عدة تعاريف لاقتصاد المعرفة نذكر منها¹¹:

← هناك تسميات عديدة أطلقت على اقتصاد المعرفة والتي أشار إليها الباحث **Thomas** كإقتصاد الإنترنت، الإقتصاد الرقمي، الافتراضي، الإقتصاد الإلكتروني، إقتصاد الويب، الإقتصاد الشبكي، إقتصاد اللاملموسات، إقتصاد الخبرة.

← يعرف باركين اقتصاد المعرفة على أنه " دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة وحوافز الأفراد لاكتشاف وتعلم المعرفة والحصول على ما يعرفه الآخرون.

← عرفه مؤتمن بأنه الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة وتوظيفها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها، بالاعتماد على المعلومات الثرية والتكنولوجيا المتطورة واستخدام العقل البشري كرأس مال، توظيف البحث العلمي وتنظيم المحيط الاقتصادي ليصبح أكثر استجابة وانسجاما مع تحديات العولمة والتكنولوجيا وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة.

← نموذج رومر: **Romer 1998** ويعتبر من نماذج النمو الأكثر واقعية، ينطلق من محاولة تقديم تفسير عملية تراكم المعرفة والتطور التكنولوجي الذي يدفع بالبحث عن الربح وذلك من خلال بيع براءات الاختراع وتوصل إلى أن تراكم المعرفة التقنية هي محرك النمو الاقتصادي وان الاقتصاد الذي يخصص نسبة كبيرة من رأس المال للبحث يحقق نمو مرتفع على المدى الطويل.

← وعرفه الكسواني بأنه: " الاقتصاد الذي يكون للتطور المعرفي والإبداع العلمي الوزن الأكبر في نموه، يقوم على تنمية الموارد البشرية علميا ومعرفيا كي يتمكن من التعامل مع التقنيات الحديثة والمتطورة معتمدا على المعرفة التي يمتلكها العنصر البشري كمورد استثماري، وكسلعة إستراتيجية، وكخدمة وكمصدر للدخل القومي.

2- أهمية وفوائد اقتصاد المعرفة في المؤسسة الاقتصادية: تبرز هذه الأخيرة في تنويع وتطوير تقنيات وأساليب إدارة وتنظيم المؤسسة الاقتصادية مما يسمح بتحسين أدائها وبالتالي نتائجها.

أ- أهمية اقتصاد المعرفة: نذكر ما يلي¹²:

- يساهم في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية مع تخفيض كلفة الإنتاج باستخدام الوسائل والأساليب التقنية المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة.

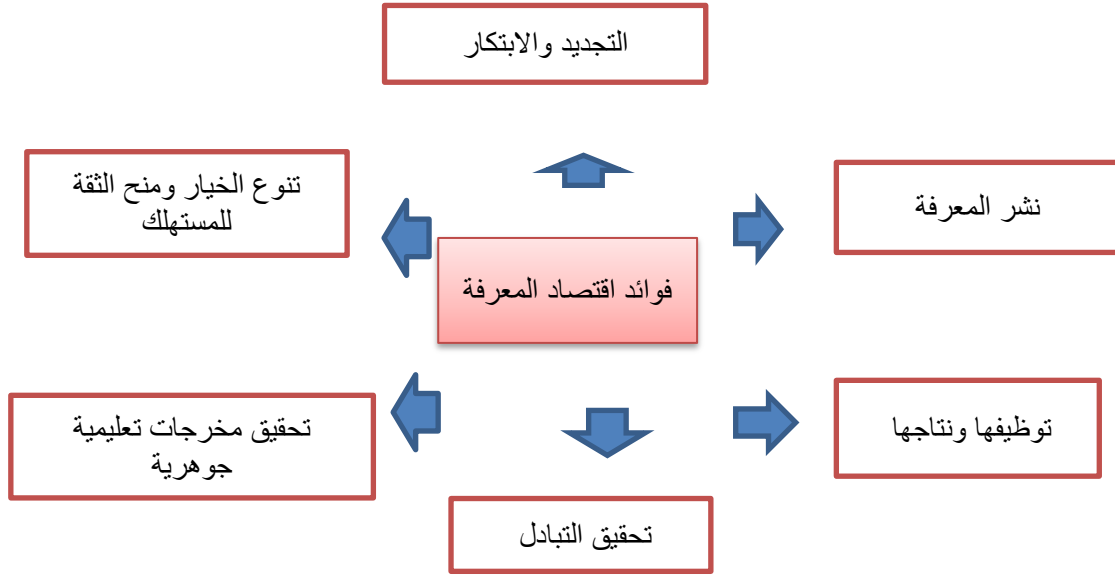
- إسهام مضامين اقتصاد المعرفة في زيادة الإنتاج والدخل القومي، التي تساهم في توليد دخل للأفراد سواء بشكل مباشر أو غير مباشر

- خلق مناصب عمل خاصة في المجالات التي يتم فيها استخدام التقنيات المتقدمة التي يتضمنها هذا الاقتصاد.

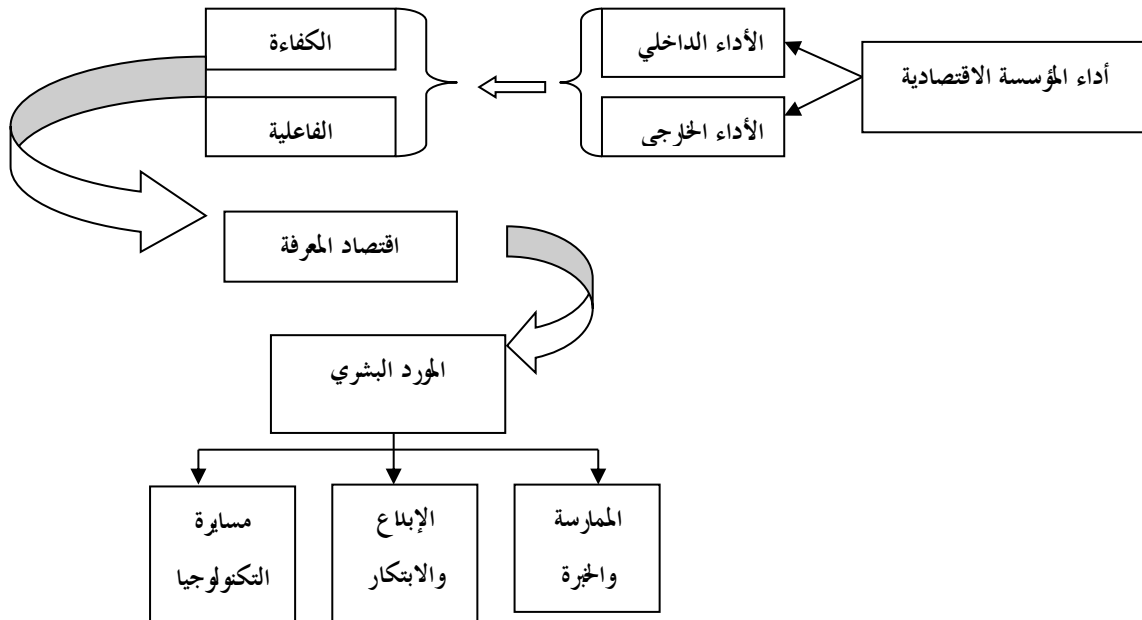
- يساهم في إحداث التجديد في النشاطات الاقتصادية بشكل يسمح بنموها وتطورها وبالتالي استمراريتها.

- يساهم في توفير الأساس المهم والضروري للتحفيز على التوسع في الاستثمار.

ب- فوائد اقتصاد المعرفة: نذكر مايلي : 13



3- علاقة اقتصاد المعرفة بالأداء في المؤسسة الاقتصادية: تبرز هذه الأخيرة من خلال مساهمة رأس المال الفكري والمعرفي في تنمية وتطوير نشاط المؤسسة الاقتصادية، أي مدى اعتمادها على المهارات الفكرية والإبداعية المتوفرة لدى العنصر البشري فيها لتطوير عملياتها ونشاطها.



ثالثا: دراسة ميدانية لعلاقة اقتصاد المعرفة بالأداء في المؤسسة الاقتصادية

للتعرف على مدى تطبيق اقتصاد المعرفة في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، حاولنا إجراء دراسة ميدانية تعتمد على مقارنة مؤسستين اقتصاديتين.

← الأولى هي المؤسسة الوطنية للدهن وحدة سيق (معسكر)، مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال قدره 164000000 دج وهي تحت وصاية الوزارة منذ استقلالها سنة 1975م. تقوم المؤسسة بإنتاج الدهون

بمختلف أنواعها بحيث تقوم بشراء المواد الأولية وتقوم بتحويلها إلى منتجات مصنعة ونصف مصنعة، تقدر قيمة المنتجات تامة الصنع بـ 34000 طن سنويا، أما المنتجات نصف تامة الصنع حوالي 19400 طن سنويا، لتصل القدرة الإنتاجية إلى 53400 طن سنويا، ويقدر عمال الوحدة 274 عامل مندمجون في نظام التسيير والجودة.

← الثانية هي مؤسسة ملبنة الأمير تيزي (معسكر)، تمارس نشاط صناعي وتجاري في نفس الوقت، بحيث يتمثل النشاط الصناعي في إنتاج الحليب ومشتقاته، أما النشاط التجاري يتم من خلال بيع وتوزيع منتجاتها عن طريق الموزعين الخواص على معظم الولايات الغربية. يبلغ رأس مال المؤسسة 257520000 دج، بعدد عمال يقدر بـ 206 عامل لكل المستويات وتوزع على جميع أقسام الوحدة.

1- مجتمع البحث وعينة الدراسة: تمحور مجتمع البحث حول مؤسستين اقتصاديتين لتحليل مشكلة الدراسة، بالاعتماد على توزيع نوعين من الاستبانة، الأولى كانت موجهة لمديري المؤسسة والثانية لعمال كليهما. تم توزيع خمسة عشر استبيان وتحليله بواسطة الحزم الإحصائية.

2- تحليل الاستبيان: قسم إلى جزأين

استبيان موجه للعمال يضم:	استبيان موجه للمديرين
المعلومات الشخصية محور الأداء (مقومات أداء العاملين، المؤسسة وأداء العاملين) محور أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين	المعلومات الشخصية اقتصاد المعرفة (انتاج المعرفة، دور اقتصاد المعرفة ومميزاتها) علاقة الأداء باقتصاد المعرفة (اقتصاد المعرفة والعامل البشري، اقتصاد المعرفة والمؤسسة)

3- التحليل الإحصائي والمقارنة بين المؤسستين: تم اعتماد النتائج بناء على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية spss¹⁴

← قياس الثبات: تم التوصل إلى قيمة الثبات من خلال معامل ألفا كرومباخ والتي كانت كالتالي:

عدد الفقرات	معامل الثبات	المصدقية
12	0.796	0.892

يتضح أن معامل الثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفع ومناسب، فمعامل الثبات يساوي 0.796 وهي أكبر من 0.60 وهنا يمكن القول بأن الاستبيان ثابت بدرجة عالية، ومن أجل معرفة مصداقية المعلومات نأخذ جذر ألفا كرومباخ وهو 0.892 أين يؤكد بأن المعلومات المتحصل عليها تمتاز بنسبة عالية من المصدقية.

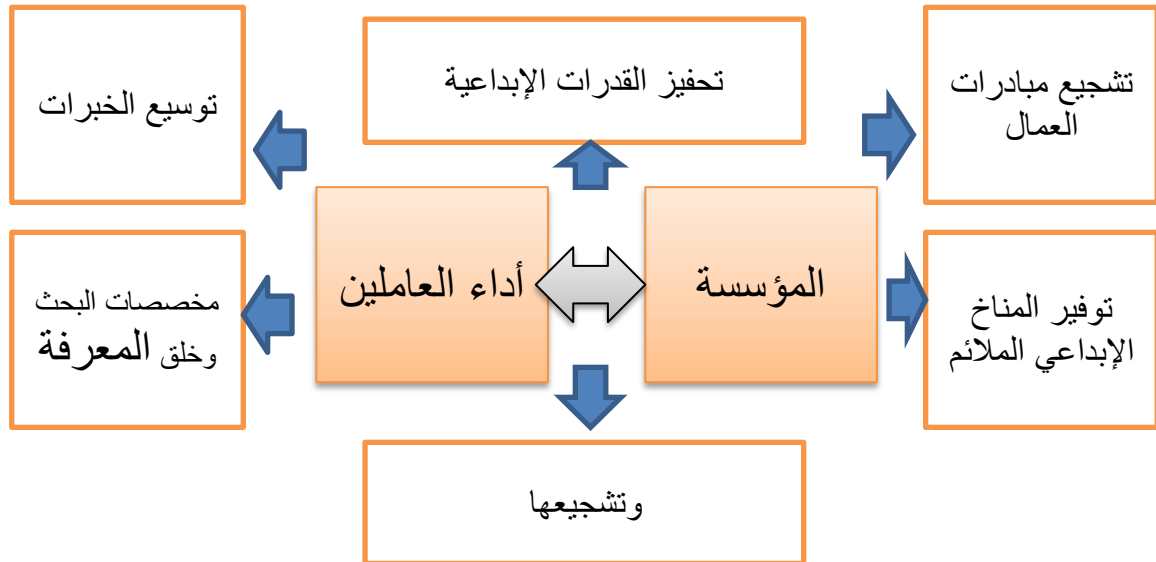
← تحليل أثر اقتصاد المعرفة على أداء العنصر البشري في المؤسستين: بالاعتماد على العلاقة بين، الأساليب الإشرافية، سياسة التكوين والتدريب، التكنولوجيا والمعلومات مع مقومات الأداء.

- مؤسسة الدهن لسبق: حللنا العلاقة بين مقومات أداء العاملين واقتصاد المعرفة باستخدام معامل الاختلاف و هو عبارة عن القيمة الموجودة بين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وأظهرت النتائج أن عينة الدراسة تولى

أهمية كبيرة للعنصر الأول وهو (تساهم الأساليب الإشرافية في دفع الأفراد إلى الرفع من أدائهم) حيث بلغت قيمة معامل الاختلاف (0.311)، واحتل في المركز الثاني من حيث الأهمية العنصر الثالث (تساهم التكنولوجيا والمعلومات في تسهيل الاتصال وتبادل المعلومات) بقيمة (0.361) أما المركز الأخير كان للعنصر الثاني (سياسة التدريب والتكوين تزيد في قدرات الأفراد داخل المؤسسة) بقيمة (0,362)، وهنا يمكن القول بأن أداء العاملين يعتمد بدرجة أولى على الأساليب الإشرافية والمتابعة والتكنولوجيا المستعملة وهذا من أجل تقديم أداء أفضل للمؤسسة.

- **ملبنة الأمير لتيزي:** أظهرت أن عينة الدراسة تولي أهمية كبيرة للعنصر الأول وهو (تساهم الأساليب الإشرافية في دفع الأفراد إلى الرفع من أدائهم) حيث بلغت قيمة معامل الاختلاف (0,369)، واحتل في المركز الثاني من حيث الأهمية العنصر الثاني (سياسة التدريب والتكوين تزيد في قدرات الأفراد داخل المؤسسة) بقيمة (0,418) أما المركز الأخير كان للعنصر الثالث (تساهم التكنولوجيا والمعلومات في تسهيل الاتصال وتبادل المعلومات) بقيمة (0,567) ، وهنا يمكن القول بأن أداء العاملين يعتمد بدرجة أولى على الأساليب الإشرافية والمتابعة والتدريب والتكوين وهذا من أجل تقديم أداء أفضل للمؤسسة.

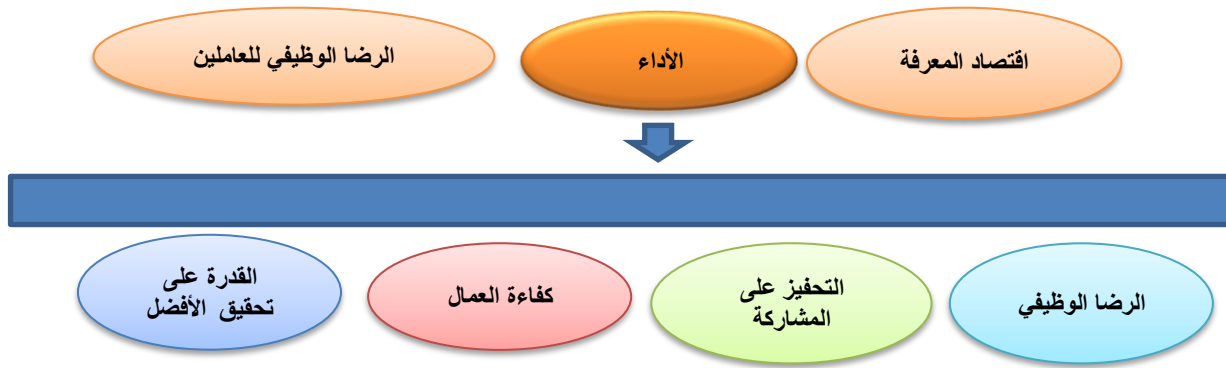
⇐ تحليل المؤسسة وأداء العاملين في المؤسسات:



- **مؤسسة الدهن:** من أجل معرفة دور المؤسسة في أداء العمال قمنا بحساب معامل الاختلاف ، أظهرت نتائج أن عينة الدراسة تولي اهتمام كبير نحو العنصر الأول (المؤسسة تحفز وتشجع القدرات الإبداعية للعمال) بحيث بلغت قيمة معامل الاختلاف (0,307) وفي المركز الثاني العنصر الخامس (تساهم المؤسسة في توسيع الخبرات لدى العاملين) بقيمة (0,358) ثم العنصر الرابع (توفر المناخ التنظيمي الملائم للعمال) بقيمة (0,378) ثم العنصر الثاني (المؤسسة تخصص جزء من ر.م للبحث وخلق المعرفة) بقيمة (0,504) وفي الأخير العنصر الثالث (تشجيع المبادرات الإبداعية للعمال) بقيمة اختلاف (0,512)، ونستنتج من خلال ما سبق أن الامتيازات التي تقدمها المؤسسة للعمال نتيجة الإبداع أو ما يقدموه للمؤسسة يلعب دور كبير في أدائهم.

- ملبنة الأمير: أظهرت النتائج ، أن عينة الدراسة تولي اهتمام كبير نحو العنصر الثاني (المؤسسة تخصص جزء من ر.م للبحث وخلق المعرفة) بقيمة (0,3381) لمعامل الاختلاف وفي المركز الثاني العنصر الثالث (تشجيع المبادرات الإبداعية للعمال) بقيمة اختلاف (0,3386) وفي المركز الثالث العنصر الرابع (توفر المناخ التنظيمي الملائم للعمال) بقيمة (0,361) ثم العنصر الأول (المؤسسة تحفز وتشجع القدرات الإبداعية للعمال) بحيث بلغت قيمة معامل الاختلاف (0,413) في المركز الرابع أما المركز الخامس هو العنصر الخامس (تساهم المؤسسة في توسيع الخبرات لدى العاملين) بقيمة (0,468)، ونستنتج من خلال ما سبق أن المؤسسة لها دور كبير في رفع أداء عمالها وذلك بتخصيص جزء معين لخلق المعرفة وهذا ما يساعد على رفع أدائها.

← تحليل أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات:



- مؤسسة الدهن:

بينت النتائج أن كل الأهمية تولى إلى العنصر الثاني (زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة) بدرجة أولى حيث بلغ معامل الاختلاف (0,31) ثم في المرتبة الثانية العنصر الرابع (كفاءة العمال ومجال قدرتهم الواسع في تحقيق الأفضل) بقيمة (0,311) وحلت في المركز الثالث من حيث الأهمية (تقييم أداء العاملين والمساهمة في تعظيمه) العنصر الأول والتي بلغت (0,385) وفي المركز الرابع العنصر الثالث (تحفيز العاملين على المشاركة والانفتاح أكثر من أجل مواجهة التحديات) بقيمة (0,423)، وحسب ما سبق نجد أن أهمية أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العمال تكمن في العنصر الثاني وهو زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة.

- ملبنة الأمير: أظهرت ، أن كل الأهمية تولى إلى العنصر الثالث (تحفيز العاملين على المشاركة والانفتاح أكثر من أجل مواجهة التحديات) بقيمة (0,431) وحلت في المركز الثاني من حيث الأهمية (تقييم أداء العاملين والمساهمة في تعظيمه) العنصر الأول والتي بلغت (0,451) ثم العنصر الثاني (زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة) بدرجة ثالثة حيث بلغ معامل الاختلاف (0,507) ثم في المرتبة الرابعة العنصر الرابع (كفاءة العمال ومجال قدرتهم الواسع في تحقيق الأفضل) بقيمة (0,529) ، وحسب ما سبق نجد أن أهمية أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العمال تكمن في العنصر الثالث وهو تحفيز العاملين على المشاركة والانفتاح أكثر لمواجهة التحديات.

4- اختبار الفرضية: من الفرضية العامة للدراسة والمتمثلة في: يؤثر اقتصاد المعرفة بمحدداته، المعرفة والمعلومات والعامل البشري، على أداء المؤسسة الاقتصادية بشكل كبير. يمكن حصر فرضية الدراسة التطبيقية حول: "هناك علاقة بين اقتصاد المعرفة وأداء المؤسسة من خلال الرضا الوظيفي للعاملين. ذلك لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل (أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين) والمتغير التابع (أداء المؤسسة).

ملبنة الأمير	مؤسسة الدهن	تحديد فرضية الدراسة
تبين قيمة معامل Pearson بين أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين وأداء المؤسسة قد بلغت (0.678) وهي قيمة كبيرة وإيجابية، وبقية احتمالية (0.05) وهي تساوي (0,05) وهذا ما يدل على أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين وهي معنوية، وهذا يعني رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1) وهي يوجد أثر لاقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العاملين على أداء المؤسسات الاقتصادية	تبين قيمة معامل Pearson بين أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين وأداء المؤسسة والتي بلغت (0.729) وهي قيمة كبيرة وإيجابية، وبقية احتمالية (0,02) وهي أقل من (0,05) وهذا ما يدل على أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين وهي معنوية، وهذا يعني رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1) وهي يوجد أثر لاقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العاملين على أداء المؤسسات الاقتصادية.	فرضية العدم (H0): لا يوجد علاقة بين أداء المؤسسة وأثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين. الفرضية البديلة (H1): يوجد علاقة بين أداء المؤسسة وأثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين.

↔ اختبار أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين على أداء المؤسسة الاقتصادية.

- مؤسسة الدهن: حسب الجدول أدناه، تمثل قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.53) وهي قيمة كبيرة وذات قيمة احتمالية (0.002) وهي أصغر من (0.05) أي هناك علاقة طردية بين المتغيرين وهي معنوية، كما أن معامل التحديد لأثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين على أداء المؤسسة بلغت (0,72) وهي قيمة مرتفعة جدا ومعنوية. إن قيمة (F) المحسوبة للعلاقة بين أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين وأداء المؤسسة (14.73) وهي قيمة مرتفعة، وبقية احتمالية (0,002) وهي معنوية أي هناك تناسب طردي بين المتغيرين، ويكون تأثيرها من خلال الرفع من أداء المؤسسة.

نتيجة الاختبار	قيمة F		معامل التحديد R	معامل الارتباط R2		الفرضية
	القيمة الاحتمالية P	قيمة F المحسوبة		القيمة الاحتمالية P	معامل الارتباط	
قبول الفرضية H1	0.002	14.74	0.72	0.002	0.53	أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العاملين على أداء المؤسسة

- ملبنة الأمير: حسب الجدول أدناه، تمثل قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.45) وهي قيمة كبيرة وذات قيمة احتمالية (0,005) وهي أصغر من (0.05) أي هناك علاقة طردية بين المتغيرين وهي معنوية، كما أن معامل التحديد لأثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين على أداء المؤسسة بلغت (0,67) وهي قيمة مرتفعة جدا

ومعنوية. إن قيمة (F) المحسوبة لعلاقة أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين وأداء المؤسسة (11.04) وهي قيمة مرتفعة، بقيمة احتمالية (0.005) وهي معنوية أي هناك تناسب طردي بين المتغيرين، ويكون تأثيرها بالرفع من أداء المؤسسة.

نتيجة الاختبار	قيمة F		معامل التحديد R	معامل الارتباط R2		الفرضية
	القيمة الاحتمالية P	القيمة المحسوبة F		القيمة الاحتمالية P	قيمة معامل الارتباط	
قبول الفرضية H1	0.005	11.04	0,67	0.005	0.45	أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العاملين على أداء المؤسسة

5- دراسة المقارنة: بالاعتماد على مخرجات نموذج الحزم الإحصائية للمؤسستين

↔ العلاقة بين المؤسستين في مؤشر مقومات أداء العاملين

المتوسط الحسابي لمؤسسة ملبنة الأمير بقيمة (1,53) أكبر من (1,49) المتوسط الحسابي لمؤسسة الدهن، بالرغم من كبر هذه الأخيرة، إلا أن مؤسسة ملبنة الأمير تمتلك مقومات لأداء عمالها أكبر من مقومات مؤسسة الدهن رغم كبر حجمها.

المتوسط الحسابي	
1,49	مقومات أداء العاملين (مؤسسة الدهن)
1,53	مقومات أداء العاملين (ملبنة الأمير)

↔ العلاقة بين المؤسستين في مؤشر المؤسسة وأداء العاملون.

المتوسط الحسابي	
2.20	المؤسسة وأداء العاملون (مؤسسة الدهن).
2.93	المؤسسة وأداء العاملون (ملبنة الأمير).

المتوسط الحسابي لمؤسسة ملبنة الأمير بقيمة (2.93) وهي قيمة مرتفعة جدا مقارنة مع (2.20) كمتوسط حسابي لمؤسسة الدهن، وهنا نجد تفاوت كبير في كلا المؤسستين من حيث اهتمام كل المؤسسة بأداء عمالها، وتبقى مؤسسة ملبنة الأمير تولى أهمية كبيرة لعمالها مقارنة مع مؤسسة الدهن.

↔ العلاقة بين المؤسستين في أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العاملين.

المتوسط الحسابي	
2.20	أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين (مؤسسة الدهن)
2.73	أثر اقتصاد المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين (ملبنة الأمير).

المتوسط الحسابي لمؤسسة ملبنة الأمير والذي بلغ (2,73) وهي أكبر من (2,20) لمؤسسة الدهن، وهنا نجد تفاوت كبير بين المؤسستين في درجة التأثير، ما يفسر أن اقتصاد المعرفة لمؤسسة ملبنة الأمير تؤثر وبشكل كبير على الرضا الوظيفي للعاملين عكس مؤسسة الدهن رغم كبر حجمها.

الخلاصة:

سمحت الدراسة النظرية والميدانية بالتعرف على العلاقة بين محددات اقتصاد المعرفة، المتمثلة في التعلم والرضا الوظيفي للعاملين، والعمليات الداخلية من إبداع وابتكار، مع أداء المؤسسة. حيث تم التوصل إلى:

- حسب عنصر إنتاج المعرفة، فالمورد البشري هو مصدر المعرفة في كلا المؤسستين، أما بالنسبة لدور اقتصاد المعرفة فيهما يكمن في رفع مستوى الأداء، توسيع مجال التعامل مما يسمح برسم خطة إستراتيجية واضحة مع الاعتماد على التجديد والابتكار.

- من جهة علاقة اقتصاد المعرفة بالأداء، فكلا المؤسستين تتفان بدرجات متفاوتة على أهمية العلاقة في إدارة الممتلكات والكفاءات المتاحة.

بناء على هذا، يتضح لنا مدى أهمية اقتصاد المعرفة في التأثير على الأداء من خلال الموجودات غير الملموسة للأداء داخل المؤسسة الاقتصادية كعملية التعلم التنظيمي، الرضا الوظيفي، العمليات الداخلية... الخ، والتي توازي أو تفوق في قيمتها الموجودات الملموسة التي تساهم جميعها في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسة. عليه يتضح لنا جليا أهمية ما يلي:

- اقتصاد المعرفة في تنمية وتطوير أداء المؤسسة الاقتصادية بما يتماشى مع تطورات المحيط.
- التنوع في مؤشرات قياس أداء المؤسسة (المالية وغير المالية) للتعرف على مستوى تطورها ونموها.
- تنمية التعلم التنظيمي في المؤسسة، وفي تحفيز العاملين، وفي تحسين كفاءة وفعالية العمليات الداخلية وتطوير عملية الابتكار.
- الاعتماد على القدرات الذهنية والفكرية في إنتاج المعرفة ونشرها، بهدف تحقيق التميز.

المراجع والهوامش:

- ¹ ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العلمية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1998، ص 08
- ² عمر صخري، اقتصاد المؤسسة ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية - بن عكنون- الجزائر، الطبعة الخامسة، ص 24.
- ³ ناصر دادي عدون، التحليل المالي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1993، ص 14
- ⁴ ساهل سيدي محمد، أهمية التوجه التسويقي للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر، الملتقى الوطني حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر والممارسة التسويقية، يومي 20 20 أبريل 2000 المركز الجامعي بشار، ص
- ⁵ أنظر في ذلك:
- بن عنتر غبد الرحمن، مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، جوان 2002، ص 109
- عجة الجليلي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية (من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2006، ص 11
- ⁶ أنظر في ذلك:

- Hamadouche Ahmed, Critères de mesure de performance des entreprises publiques industrielles dans les P.V.D ,Thèse de doctorat d'état, institut de sciences économiques- Université d'Alger(1992), p 135.
- Danielle Kaisergruber et Josee Landrieu, Tout n'est pas économique , édition l'aube, Paris, 2000, p 119.
- Ph. Lorrino, comptes et récits de la performance, Editions d'organisations, Paris, 1996, p p 47 48.
- عداي الحسين فلاح حسن، الإدارة الإستراتيجية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2000، ص 231
- 7 عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الانسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001، جامعة بسكرة، ص 89
- 8 عبد الملوك مزهودة، مرجع سابق، ص 90
- 9 أنظر في ذلك:
- Marcel Laflame ,Le management: approche systémique, gaetan Morin éditeur, 3^{ed}, CANADA,1981,P. 356.
- عبد الملوك مزهودة، مرجع سابق
- 10 عبد الملوك مزهودة، مرجع سابق
- 11 أنظر في ذلك:
- عبد الرحمان الهاشمي، فايزة محمد العزاوي، المنهج والاقتصاد المعرفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 24، 25، 26.
- فريدريك شرر، ترجمة علي أبو عمشة، نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي وتأثيره بالنمو الاقتصادي وتأثيره بالنمو التكنولوجي، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، 2002، الرياض، ص 55.
- 12 فليح حسن خلف، اقتصاد المعرفة، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى 2007، ص 32، 33
- 13 عبد الرحمان الهاشمي، فايزة محمد العزاوي نفس المرجع السابق، ص 27، 28.
- 14 إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss