

واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة
الجزائرية
"دراسة ميدانية بالمركز الجامعي سي
الحواس بركة"

The reality of applying knowledge management
in the Algerian institution
A field study at the Si Hawass University Center
in Barika

فراطسة سمير *
جامعة البلدية 2 لونيبي علي
s.fratsa@univblida2.dz

بصيري جمال
المركز الجامعي بركة
djamelbassiri@gmail.com

تاريخ القبول: 2024/06/23

تاريخ الاستلام: 2024/05/31

ملخص:

تمحورت هذه الدراسة الموسومة بواقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الجزائرية المركز الجامعي سي الحواس بركة نموذجا حول معرفة مدى تطبيق المؤسسات الجزائرية أسلوب إدارة المعرفة في التسيير باعتباره من أهم اساليب الإدارة الحديثة، وقد انطلقنا في إجراء هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده : ما مدى تطبيق المؤسسات الجزائرية اساليب ادارة المعرفة في التسيير؟
هدفت هذه الدراسة الى محاولة التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الجزائرية، وتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة وعلى المقابلة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، ولقد توصلنا في هذه الدراسة إلى نتيجة هامة تتمثل في ان المؤسسة الجزائرية ومن خلال المركز الجامعي سي الحواس لا تطبق اجراءات إدارة المعرفة ولا تعتمد كاسلوب تسيير .

الكلمات المفتاحية: ادارة المعرفة، المؤسسة الجزائرية، الرقمنة

Abstract:

This study examines the implementation of knowledge management within an Algerian institution, specifically the University Center, Si Hawas Barika. It acts as a prototype for evaluating the degree to which Algerian institutions employ knowledge management as an essential element of contemporary management practices.

* المؤلف المرسل



This study aims to comprehend the current application of knowledge management within Algerian institutions, employing a case study approach and interviews as primary methods for data collection. Additionally, the study investigates why some institutions may not adopt knowledge management as a management strategy.

Keywords: Knowledge management, Algerian institution, digitization

مقدمة:

شهد العالم مع نهاية القرن العشرين تغيير جذريا في تاريخ البشرية يتمثل في التوجه الى ثورة العلوم والتكنولوجيا التي تعد ثورة المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات التي وصلت ذروتها اليوم، حيث تميز هذا القرن ببروز عدة مفاهيم و مداخل ونظم في مجال الادارة مثل إدارة الجودة الشاملة وإعادة الهيكلة وتعتبر إدارة المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي نمت أدبياتها كما ونوعا، وقد شهدت السنوات الماضية اهتماما متزايدا بها من جانب قطاع الأعمال، لما تقدمه من دور فعال في توليد المعرفة والحصول عليها واختيارها، تنظيمها، استخدامها، نشرها و من هذا المنطلق يتم اتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات العالقة والتعلم خاصة.

تواجه حاليا المؤسسات المعاصرة حزمة من التحديات والتغيرات تقتضي مواجهتها وجود مقاربة جديدة للعمل يستجيب ويتماشى مع تلك التحديات و التغييرات، وتعد المعرفة وتطبيقاتها من أهم تحديات القرن، اذ تحاول المؤسسات تحديد المعلومات القيمة والتقاطها واستخدامها في العمليات، حيث انه مع بدايات التسعينات من القرن الماضي شرعت الحكومات في إعطاء اهتماما للمؤسسات ذات مستوى افضل من المعرفة، يعني ذات مستوى متميز في مجال الحصول والتعامل وتطبيق والاستفادة من المعرفة، وفي هذا السياق ظهرت ادارة المعرفة التي تكمن قي المعارف والمهارات المكتسبة في ايدي العاملين في الوقت المناسب والشكل المناسب والسهولة الممكنة للاستفادة منها في تحقيق مستويات اعلى من الانجاز، حيث تشكل بدورها تطورا فكريا معاصرا يضمن للمؤسسات توليد المعرفة وتوزيعها وتطبيقها بهدف اتخاذ القرارات الادارية الرشيدة وتشجيع الابداع ورفع القدرة التنافسية وبلوغ الاهداف الاستراتيجية لهذه المؤسسات وزيادة قيمتها والارتقاء بادائها.

والمنظمات الجزائرية ليست بمنأى عن هذا التطور الذي تشهده المنظمات المعاصرة، رغم أنها لا تزال في بحث مستمر عن هويتها وخصائصها، حيث مرت بمراحل تسييرية متعاقبة، هدفها البحث عن الفعالية والكفاءة التنظيمية. عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي وحتى الاجتماعي الذي تعيشه البلاد منذ الاستقلال وحتى يومنا هذا.

أولاً: الإطار النظري

1 الاشكالية:

تشهد البشرية في عصرنا ثورات عديدة معرفية وتقنية ولعل أهمها الثورة التكنولوجية والثورة المعلوماتية، وهي التي أدت إلى تطور المجتمعات البشرية وظهور أنماط جديدة للمجتمعات مثل مجتمع المعلومات ومجتمع المعرفة وهي المجتمعات التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وتعتمد في تطورها على اقتصاد المعرفة وعلى الثورة المعلوماتية وعلى شبكات الاتصال .

وفي إطار هذه الثورات، شهد العالم العديد من التطورات، حيث انتقل من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة الذي يركز على إنتاج المعرفة وتطبيقها. ويعتبر هذا الاقتصاد نوعاً جديداً من رأس المال، يعتمد بشكل رئيسي على المعرفة كمصدر أساسي له، ويعتبر رأس المال الفكري والجودة عنصرين مهمين فيه.

في هذا السياق، تميز الفكر الإداري الحديث بظهور مفاهيم جديدة وطرق تسيير حديثة، ومن أبرز المفاهيم والأساليب إدارة المعرفة التي تُعرف كمجموعة من الأنشطة والعمليات تُساعد المنظمات على توليد المعرفة واختيارها ثم استخدامها ونشرها. تم تصميم هذه العمليات لتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر بالغة الأهمية للأنشطة الإدارية مثل صنع القرار وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الاستراتيجي إلى موارد قابلة للاستخدام. تُعرف أيضاً بعملية إدخال الأمور الرقمية إلى عالم العمل، بما في ذلك تنظيم البيانات والمعلومات وتحليلها واستخدامها بشكل فعال في بيئة العمل.

تجاوباً مع التطورات الحديثة في عالم الشغل، اتجهت المؤسسات الحديثة نحو التكيف ومواكبة التحولات التي طرأت على طرق إدارتها. يتمثل هذا في مساندة التحولات العميقة وتنفيذ عمليات التجديد والانتقال النوعي. العامل الرئيسي الذي يحافظ على تنافسية المؤسسات ويمنحها صفة الحداثة هو ارتكازها على مقاربات إدارية حديثة، مثل إدارة المعرفة. تعتمد هذه المقاربات على تشخيص المعرفة واكتسابها وتوليدها وتخزينها وتطويرها، بغية تحقيق التطور التكنولوجي المنشود. تساعد إدارة المعرفة المؤسسات على اكتساب رأس مال فكري يمكنها من مواجهة تحديات المنظمة وتعزيز قدراتها في التعلم ونشر ثقافة المعرفة وتشجيع تطويرها. تُعتبر هذه العوامل الأساسية مساعدة لزيادة الكفاءة والفعالية والإنتاجية، وتسهم في تحسين عمليات اتخاذ القرارات وأداء العاملين

وتعزيز الإبداع. والأهم من ذلك، تُمكن المؤسسات من تحقيق ميزة تنافسية وسرعة الاستجابة للتغيرات في البيئة المحيطة، من خلال استخدام الذكاء البشري وتحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة.

لقد حقق التفكير التنظيمي الحديث تقدما كبيرا في إدارة المعرفة، وخاصة في تحديد أبعاد ومؤشرات وطرق تطبيق إدارة المعرفة، كما حققت المنظمات والمؤسسات في الدول الغربية تقدما كبيرا في تطبيق إدارة المعرفة، مما يجعلها قادرة على الحفاظ على مستويات جيدة في إدارة المعرفة. القدرة التنافسية والفعالية. كما تمكنهم من مواكبة التطورات التكنولوجية والإدارية ومواكبة التحديث. وهذا يدفعنا إلى التساؤل عن مدى سعي المؤسسات الجزائرية لمواكبة التطورات المعرفية والإدارية والتكنولوجية. إن مدى تطبيق المؤسسات الجزائرية للأساليب الإدارية الحديثة يشكل عاملا يضيف عليها طابع الحداثة ويمكنها من تحقيق القيمة التنافسية. وفي هذا الإطار نتجه في هذا البحث إلى تحديد مدى تطبيق المؤسسات الجزائرية أسلوب إدارة المعرفة باعتباره أحد أهم الأساليب الإدارية الحديثة وذلك من خلال دراسة واقع تطبيق أسلوب إدارة المعرفة في المركز الجامعي سي الحواس بريقة نموذجاً ولإجراء هذا البحث تم طرح التساؤل التالي :

ما مدى تطبيق اجراءات ادارة المعرفة في المركز الجامعي سي الحواس بريقة ؟.

2 اهداف الدراسة:

- نسعى من خلال هذه الدراسة الى تحقيق عدة اهداف من بينها ما يلي :
- اعداد اطار نظري لمفهوم ادارة المعرفة وعملياتها ودعائمها .
 - تحليل ودراسة الحالة الراهنة لإدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية.
 - التعرف على مدى تطبيق ادارة المعرفة وتحويلها من افكار نظرية الى ممارسة عملية تعمل بها المؤسسات الجزائرية .

3 أهمية الدراسة:

- تتناول الدراسة موضوع ادارة المعرفة الذي يعد من ابرز المداخل الادارية الحديثة التي تسعى المنظمات الى تبنيها وتطبيقها .
- ليس هناك دراسة، على حد علم الباحث، تناولت المركز الجامعي سي الحواس بريقة في مجال إدارة المعرفة.

- يؤمل ان تكون هذه الدراسة اضافة علمية لحقل المعرفة، وان تفتح الافاق للباحثين لاجراء دراسات وبحوث اخرى في مجال ادارة المعرفة، وتطبيقاتها، وان تسهم في اثراء المكتبة.

4 الدراسات السابقة:

دراسة طاشكندي: تتناول هذه الدراسة أهمية توظيف إدارة المعرفة في إدارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات في مدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة. قامت الباحثة بتصميم استبانة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة المكون من 130 فرداً، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات.

أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة يدركون أهمية إدارة المعرفة وتوظيفها في مجال التربية والتعليم، لكنهم يرون أن إدارة التربية والتعليم لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة. كما تبين أن عملية اكتساب المعرفة وتطورها هي أهم عمليات إدارة المعرفة وأكثرها ممارسة، تليها عملية نقل المعرفة واستخداماتها، ثم عملية تنظيم المعرفة وتقييمها.

دراسة الشرفا: تتناول دراسة الشرفا دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية للمصارف في قطاع غزة. يسعى الباحث في هذه الدراسة إلى فهم علاقة إدارة المعرفة بالمزايا التنافسية من وجهة نظر المديرين العاملين في هذه المصارف، وتحديد دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز هذه المزايا التنافسية.

تم استخدام النهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وتم توزيع استبانة على جميع المدراء العاملين ورؤساء الأقسام في المصارف المبحوثة، وبلغ عددهم 174 موظفًا.

أظهرت الدراسة أن المصارف في قطاع غزة تطبق نظام تكنولوجيا إدارة المعرفة في جميع الوحدات والأقسام. يساهم هذا التطبيق في تعزيز المزايا التنافسية للمصارف، ويعكس دورًا مهمًا لتكنولوجيا المعلومات في هذه العملية.

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية للمصارف، وتساهم في تعزيز فهمنا لكيفية تحسين أداء هذه المؤسسات وتعزيز مكانتها في السوق المالية.

دراسة زلماط: تتناول دراسة زلماط دور تكنولوجيا الاتصال والإعلام في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية من خلال دراسة حالة شركة سونطراك فرع STH. تتساءل الدراسة كيف يمكن لتكنولوجيا الاتصال والإعلام أن تساهم في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية.

تهدف الدراسة إلى إثبات أن تكنولوجيا الاتصال والإعلام وإدارة المعرفة تعد من أهم الأنشطة لأي مؤسسة ترغب في الاستمرار والنجاح في الأسواق. اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج

الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة. وقد شمل مجتمع البحث الأفراد العاملين، بما في ذلك الرؤساء والمرؤوسين في مختلف الإدارات والمراكز التابعة للمؤسسة، وبلغ عددهم 263 عامل. أظهرت الدراسة أن مفتاح نجاح المؤسسة وفعاليتها مرتبط بشكل وثيق ومباشر بمدى معرفة العاملين فيها لكيفية أداء أعمالهم.

دراسة العقاب: تناولت هذه الدراسة واقع إدارة المعرفة في المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر من خلال دراسة ميدانية، بهدف تشخيص تطبيق إدارة المعرفة في هذه المؤسسات. شملت المجتمع الدراسي المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر العاصمة، وتم اختيار عينة من 31 مؤسسة عمومية اقتصادية للمشاركة في الدراسة.

اعتمدت الدراسة على استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم توزيعه على المديرين في هذه المؤسسات. أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات الجزائرية العمومية الاقتصادية لا تطبق إدارة المعرفة.

5 إدارة المعرفة: مفاهيم أساسية:

1.5 الخلفية التاريخية لإدارة المعرفة:

تعتبر إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم في مجال الإدارة، وتُعتبر من السمات الحيوية الأساسية للأنشطة التي تؤثر على نوعية وجود العمل. وقد احتلت مكانة بارزة في جميع المجالات والأصعدة، حيث أدركت المنظمات أن المعرفة هي المورد غير الملموس الأكثر أهمية.¹ وليس هناك اختلاف بان "كارل ويج" هو اول من ابتكر مفهوم ادارة المعرفة وذلك في ندوة لمنظمة قوى العمل الدولية التابعة لمنظمة الامم المتحدة عام 1986، كما ظهر في هذه الفترة مجموعة من الباحثين الذين ساهموا في تشكيل وتطوير مفهوم ادارة المعرفة من اهمهم (اوديل-نونكا- تاكيوشي-ليو بوينر-ليونالدبيرتون).²

ظهرت أفكار إدارة المعرفة لأول مرة مع "دون مارشاند" في بداية الثمانينات، حيث تم اعتبارها المرحلة النهائية في تطور نظم المعلومات. وتتبا "بيتر دراكر" أيضاً بأن العمل النموذجي سيعتمد على المعرفة، وأن المنظمات ستكون منتجين للمعرفة، حيث سيوجهون أدائهم من خلال التواصل الثنائي مع زملائهم وعملائهم.³

وارجع بعضهم بدايتها الى التطبيقات الاولى لادارة المعرفة التي بداتها شركة HEWEEH PACKARD الامريكية في عام 1985 وتحديدا في برنامجها لادارة المعرفة للقناة الحاسوبية للتاجر.⁴

في منتصف التسعينات، شهدت مبادرات إدارة المعرفة ازدهاراً ملحوظاً بفضل تطور الإنترنت. بدأت شبكة إدارة المعرفة في أوروبا، التي تأسست في عام 1989، في نشر نتائج استطلاع حول إدارة المعرفة بين الشركات الأوروبية عبر الإنترنت في عام 1994. وفي النصف الثاني من التسعينات، أصبحت إدارة المعرفة من المواضيع الأكثر تحدياً وديناميكية في مجال الإدارة. نتيجة لهذا، بدأت العديد من المنظمات في اعتماد هذا المفهوم. في عام 1999، قام البنك الدولي بتخصيص نسبة 4٪ من ميزانيته لتطوير أنظمة إدارة المعرفة.⁵

ويمكن الإشارة الى ان نشوئه كان نتيجة لجملة من المبادرات الادارية منها:

- اعادة هندسة العمليات الادارية: كان للأوضاع الاقتصادية الصعبة التي مرت بها الشركات خلال منتصف الثمانينات دورا هام في ظهور مبدا الهندرة على انها اعادة نظر اساسية واعادة تصميم جذرية للنظم واساليب العمل لتحقيق نتائج هائلة في مقاييس الاداء العضوية مثل التكلفة، السرعة، الجودة ومستوى الخدمة.⁶
- ادارة الجودة الشاملة: وهو منهج تطبيقي شامل يرمي الى تحقيق الحاجات وتوقعات العمل، اذ يتم استخدام الاساليب الكمية من اجل التحسين المستمر في العمليات والخدمات، وكلاهما يسعى للتفوق وتحقيق التميز من خلال رضا العاملين⁷
- ادارة المعلومات: هي الفرع العلمي الذي يهتم بضمان المداخل التي توصل الى المعلومات وتوفر الامان والسرية للمعلومات ونقل المعلومات وايصالها الى من يحتاجها وخبزنها.⁸
- راس المال الفكري: لقد بدا الاهتمام بتسيير راس المال الفكري في المؤسسة بداية مع عقد الثمانينات، حيث ادرك الاكاديميون والاستشاريون والمدراء اهمية الاصول غير الملموسة في المؤسسة واصبح حراس المال الفكري عنصرا اساسيا لتحقيق اهداف اي مؤسسة⁹
- المنظمة المتعلمة: التعلم التنظيمي، منظمة التعلم، ظهرت هاته المفاهيم في الفكر الاداري نتيجة التطورات التي عرفها الاقتصاد العالمي التي ادت الى انعكاسات كثيرة على مستوى المؤسسات¹⁰
- ثقافة المنظمة: وهي ثمرة كل نشاط انساني محلي نابع عن البيئة ومعبّر عنها او مواصل لنقائدها في هذا الميدان او ذاك¹¹

2.5 مبررات التحول في اتجاه ادارة المعرفة:

- تحقق التطورات الهائلة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات منذ نهاية القرن العشرين في تحويلها نحو اعتماد إدارة المعرفة. يمكن تحديد بعض مبررات هذا التحول في النقاط التالية:
- تأثير ظاهرة العولمة، حيث أصبح العالم قرية صغيرة بفضل وسائل الاتصال السهلة والمكلفة النسبة مثل الإنترنت، الذي سهّل خلق وتبادل المعرفة والمعلومات وتوفير نظم الاتصال عن بُعد.
 - الدور المهم للمعرفة في نجاح المؤسسات، حيث تقدم أرباحاً وعوائداً للمنظمة من خلال خفض التكاليف ورفع كفاءتها في إنتاج الإجراءات الجديدة.
 - تحسين الأداء التنظيمي والقدرة على التكيف مع التغيير.
 - توسّع خبرات وتعقيد إدارة المعرفة، مما زاد من إمكانية تطبيقها بأساليب متعددة وتنوع أنواع المعرفة والأنظمة المدعومة لها.
 - الاتجاه نحو التغيير المتسارع في الاذواق والاتجاهات الخاصة بالعملاء الذين يطلبون دائماً الأفضل، والذي لم تعد الأساليب الإدارية التقليدية قادرة على مواكبة هذا التطور والتحول. تعدد مجالات بروز ادارة المعرفة التي استطاعت فيها اظهار قوتها في معالجة تلك المجالات و الميادين خاصة تلك المتعلقة بالتنافس والابداع والتجديد والتنوع.¹²

3.5 مفهوم ادارة المعرفة:

- تعد ادارة المعرفة توجهها جديدا في علم الإدارة، حيث يتباين تعريف ادارة المعرفة بتباين مداخل المفهوم حسب اختصاص ونظرة وتوجه كل باحث في هذا المجال، كما يرجع هذا الى اتساع وعمق المفهوم وديناميكيته وسرعة التغيرات التي تطرا عليه ومن اهم هذه التعاريف ما يلي:
- وينيق (WENIG) عرّف إدارة المعرفة بأنها "تتكون من الأنشطة والإجراءات التي تستند إلى اكتساب المعرفة التنظيمية من تجارب المنظمة وتجارب المنظمات الأخرى، وضمان أن تطبيقها يساعد في تحقيق رسالة المنظمة.¹³
 - Hackett (2003) يعرفها بأنها مدخل نظامي متكامل لإدارة وتفعيل المشاركة في أصول معلومات المشروع، بما في ذلك قواعد البيانات والوثائق، والسياسات والإجراءات، بالإضافة إلى التجارب والخبرات السابقة التي يمتلكها الأفراد العاملين¹⁴

• ويعرفها (Marwick, 2001) بأنها: "الاسم المعطى لمجموعة من الأعمال النظامية والمرتببة والتي يمكن للمنظمة أن تقوم بها للحصول على أكبر قيمة من المعرفة المتاحة لديها"¹⁵.

• وتعرف أيضا على أنه ¹⁶: عمليات تكاملية تهدف إلى خلق واكتساب وتبادل واستخدام المعرفة، والتي من المتوقع أن تعزز كفاءة الأداء التنظيمي. تنشأ إدارة المعرفة من تنظيم وتبادل نوعين من الأنشطة المختلفة.

الأفراد (70%): هم الذين يبتكرون ويتبادلون المعرفة ويستخدمونها، ويشكلون الثقافة التنظيمية التي تعزز تبادل المعرفة. العمليات (20%): هي الطرق التي تمتلكها المؤسسة لخلق، تنظيم، وتبادل المعرفة. التكنولوجيا (10%): تتعلق بالأدوات التقنية مثل الكمبيوتر وتقنيات الاتصالات التي تسهل تخزين البيانات والمعلومات وتوفيرها من مصادر داخل وخارج المؤسسة.

جدول (01)

مناهج إدارة المعرفة

إدارة المعرفة	الباحث/السنة/الصفحة	المناهج
استخلاص المعرفة من الأفراد وتحليلها وتشكيلها وتطويرها إلى وثائق مطبوعة أو إلكترونية يهدف إلى تسهيل فهمها وتطبيقها من قبل الآخرين. يعتبر استنتاج الفهم والتحليل وتوثيق الخبرات والمعرفة هاما لتحويلها إلى مصادر يمكن الوصول إليها. في سياق إدارة المعرفة، تعتبر الوثائق وسيلة للمعرفة المرزمة، حيث تمثل تلك الوثائق وسيلة توثيقية تمكن الأفراد من الوصول إلى المعرفة بدون الحاجة إلى التواصل مباشرة مع الشخص الذي أنتج تلك المعرفة. توفير الوثائق يسهم في نقل المعرفة وتحقيق التبادل الفعال والاستفادة منها داخل المؤسسة.	Hansen, et al, 1999,107	منهج ادارة الوثائق
تشمل الاهتمامات في بناء وتطوير نظم إدارة المعرفة المعتمدة على تقنية المعلومات عدة نماذج، مثل نظم التنقيب عن البيانات، ومستودعات البيانات، والنظم الخبيرة، ونظم المعلومات الذكية، ونظم المعلومات المستندة على الويب.	Dykerman, 1998,12	المنهج التقني
العملية تركز على تدفق المعرفة بناءً على الفهم الذي يركز على الأفراد الذين ينتجون ويتشاركون ويتقاسمون ويطورون المعرفة داخل المنظمة. يظهر هذا المدخل في سياق مفاهيم حديثة مثل المنظمة المتعلمة والثقافة التنظيمية.	Koenig,1999,24	المنهج الفني الاجتماعي
تهدف هذه العملية إلى اكتساب المعرفة وتطويرها ونشرها بين أعضاء المنظمة، بهدف تحقيق أقصى قدر من الفعالية التنظيمية.	Mayo,1998,36	المنهج الاداري
ينطلق هذا المنهج من فكرة أن إدارة المعرفة تمثل وسيلة لاستحضار القيمة المضافة عند تنفيذ واستخدام المعرفة. ووفقاً لهذا المنهج، تحتل مكونات إدارة المعرفة المركبة لها دوراً أساسياً، حيث تشمل الأفراد والتقنية والعمليات، وفي نهاية المطاف، الاستراتيجية.	Malhotra,1999,2	منهج القيمة المضافة
وفقاً لهذا المنهج، تتحمل إدارة المعرفة مسؤولية تكوين رأس المال الفكري، من خلال ضمان وجوده واستدامته وتبادلته والحفاظ عليه وتطويره، مع العمل على جعله ملموساً ومحسوساً.	Seviby, 1997,4	المنهج المالي
يقوم هذا النهج في إدارة المعرفة بجمع المعرفة وابتكارها، وإدارة قاعدتها، وتسهيل المشاركة فيها، بهدف تطبيقها بفعالية داخل المؤسسة.	Scarborough, 1999, (360)	منهج العلمية

ثانيا: الدراسة الميدانية

1 منهج الدراسة:

يتطلب القيام بدراسة علمية اختيار منهج محدد يتناسب مع طبيعة الموضوع ويساعد على الوصول إلى حقائق قابلة للإعتماد عليها. يُعتبر المنهج كإطار محدد يستخدم في توجيه مسار البحث وتنظيمه بشكل دقيق.

ومن هنا، قمنا بتبني منهج دراسة حالة لفحص وتحليل موضوع الدراسة الحالي، وهو أحد أهم المناهج الوصفية. يتميز هذا المنهج بأنه يُعد دراسة متعمقة لنموذج أو أكثر من العينات المحددة، بهدف الوصول إلى استنتاجات قابلة للتعميم لمجالات أوسع من خلال دراسة نموذج محدد.

2 مجتمع وعينة الدراسة:

تعرف مجتمع الدراسة بأنه المجموعة الشاملة لكافة العناصر والظواهر التي تخضع لتحليل ودراسة الباحث، وبالتالي، يشمل مجتمع الدراسة جميع الأفراد والعوامل التي يركز عليها الباحث في بحثه. يشمل مجتمع الدراسة الاطارات السامية في الادارة (القيادات الاداري) باعتبار أن القيادات الادارية هي المسؤولة على اختيار الأساليب الإدارية المناسبة والمسؤولة عن تطبيقها وهي الفئة التي سننوجه لها بالبحث لمعرفة مدى معرفتها بأسلوب إدارة المعرفة وآليات تطبيقه

يتكون مجتمع الدراسة من حوالي 20 اداري سامي

نظراً لتجانس مجتمع البحث وقابليته للتحديد بسهولة، وبناءً على حجمه الصغير، اعتمدنا أسلوب المسح الشامل. ويُعرف المسح الشامل على أنه نوع من البحوث يتم فيه استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون الدخول في دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب.

بلغ عدد الأفراد المستجوبين من عينة الدراسة 16 اداري .

3 ادوات جمع البيانات:

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة رئيسية هي المقابلة الموجهة وقد تم اختيار هذه الأداة لسببين:

- لأن مجتمع البحث صغير.
- أن طبيعة الموضوع تحتاج إلى نوع من الحوار وتوليد الأسئلة.

حيث تتضمن هذه القابلة خمس محاور تمثل الابعاد الاساسية لإدارة المعرفة على النحو التالي :

- محور تشخيص المعرفة تضمن ارقام الاسئلة التالية 6 5
- محور توليد المعرفة تضمن ارقام الاسئلة التالية 7، 8، 9، 10 11 12
- محور تخزين المعرفة تضمن ارقام الاسئلة التالية 13 14 15
- محور توزيع المعرفة تضمن الاسئلة التالية 16 17 18 19 20
- محور تطبيق المعرفة تضمن الاسئلة التالية 21 22

4 عرض وتحليل النتائج:

بما أن هذه الدراسة تركز على استكشاف مدى تطبيق أسلوب إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية، ونظراً لأن إدارة المعرفة تُعتبر منهجاً علمياً وأسلوباً للتسيير، فقد قمنا بتوجيه سلسلة من الأسئلة للعينة المختارة. هذه الأسئلة تهدف إلى تقييم مدى فهم المشاركين للمفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة، وتحديد مدى معرفتهم وقدرتهم على تطبيق هذا الأسلوب في العمل اليومي.

جدول (02)

تحديد المعارف والخبرات التي تضمن السير الحسن والحديث للمؤسسة

النسبة%	التكرار	الآليات التي تسمح بتحديد المعارف الموجودة في المؤسسة
6,25%	1	تحديد الامكانيات والمعارف المتوفرة في المؤسسة
12,5%	2	تحديد الموظفين اصحاب الخبرات في المؤسسة
18.75%	3	المجموع

وفقاً للمؤشرات المستخدمة في عملية تشخيص المعرفة، والتي تم الإشارة إليها في النظرية، تم ذكر المؤشر الأول، وهو تحديد الإمكانيات والمعارف المتاحة في المؤسسة، بنسبة 6.25%. أما المؤشر الثاني، والمتمثل في تحديد الموظفين ذوي الخبرة في المؤسسة، فتم ذكره بنسبة 12.5%. يمكن استنتاج أن المؤسسة لا تقوم بتحديد المعارف المتاحة فيها بشكل فعال أو جيد. وبناءً على هذا الاستنتاج، يمكن القول إن المؤسسة تظهر قلة اهتمام في عملية تشخيص المعرفة المتاحة لديها.

جدول (03)

آليات تقييم المعارف والخبرات المتوفرة داخل المؤسسة

النسبة%	التكرار	آليات تقييم مستوى المعارف والخبرات الموجودة في المؤسسة
12,5%	2	تطبيق انظمة تقييم الاداء
6,25%	1	تطبيق الانظمة المحاسبية
18.75%	3	المجموع

بناءً على المؤشرات التي ذكرها نجم عبود نجم حول تقييم المعرفة في المؤسسة، تم استجواب المبحوثين بشأن كيفية تقييم مستوى المعارف والخبرات المتوفرة داخل المؤسسة. ومن خلال الجدول أعلاه، تبين أن نسبة ذكر مؤشر تطبيق أنظمة تقييم الأداء كانت 12.5٪، بينما كانت نسبة المؤشر الثاني المتعلق بتقييم المعارف المتوفرة في المؤسسة والذي يتمثل في تطبيق الأنظمة المحاسبية 6.25٪.

ومن خلال هذه الإجابات، يتضح لنا أن مؤشرات تقييم المعرفة تكاد تكون مجهولة لدى أغلب المبحوثين. وهذا يدل على عدم قيام المؤسسة بتقييم المعارف المتوفرة فيها. بمعنى آخر، فإن المؤسسة لا تقوم بتقييم مستوى المعارف والخبرات المتوفرة داخلها، ولا تمتلك فريقاً مختصاً في تقييم المعارف والخبرات. وهذا يؤدي إلى صعوبة اكتساب المعارف الجديدة التي تلعب دوراً هاماً في تطوير المجال المعرفي للمؤسسة.

جدول (04)

الاليات المعتمدة في تحديد المعارف الغير متوفرة في المؤسسة

النسبة%	التكرار	الاليات المعتمدة في تحديد المعارف الغير متوفرة في المؤسسة
6,25%	1	عمل تحليل للفجوة الموجودة بين المعرفة الموجودة والمعرفة الغير موجودة
0%	0	تحديد الافراد المحتاجين لهذه المعرفة المفقودة
6,25%	1	المجموع

حسب المؤشرات التي وردت في الجانب النظري حول كيفية تحديد المعرفة التي تفتقر إليها المنظمة، تم استجواب المبحوثين حولها، حيث اتضح انه تم ذكر مؤشر عمل تحليل للفجوة

الموجودة بنسبة 25 %، اما المؤشر الثاني المتمثل في تحديد الافراد المحتاجين لهذه المعرفة المفقودة لم يتم ذكره .

ومنه يمكن القول ان المؤسسة لا تطبق الاليات الازمة لتحديد المعارف الغير متوفرة لديها وهو ما يؤثر سلبا على المهارات الادارية الاساسية وعلى مصداقية المعرفة ودقتها.

جدول (05)

الاليات المعتمدة من طرف المؤسسة للحصول على المعرفة الغير موجودة في المؤسسة

النسبة%	التكرار	الاليات المعتمدة من طرف المؤسسة للحصول على المعرفة
6,25%	1	الاقتداء بالمنظمات الاخرى
6,25%	1	المشاركة في المؤتمرات
0%	0	استئجار خبراء
0%	0	متابعة الصحف والمجلات وافلام الفيديو
0%	0	مراقبة الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية
6,25%	1	التعاون مع المنظمات الاخرى وانشاء تحالفات
18.75%	03	المجموع

حسب العالم marquardt الذي اوضح مصادر وآليات الحصول على المعرفة من خلال العديد من المؤشرات.

من خلال بيانات الجدول، تبين لنا أن كل من مؤشرات الاقتداء بالمنظمات الأخرى ومؤشر المشاركة في المؤتمرات ومؤشر إنشاء تحالفات مع المنظمات الأخرى تم ذكرهم بنسب متساوية وبلغت 6.25% لكل مؤشر. أما بقية المؤشرات فلم يتم ذكرها من قبل المبحوثين، مما يدل على جهل المبحوثين بمصادر وآليات الحصول على المعرفة غير الموجودة في المؤسسة، وعلى عدم تطبيق المؤسسة لآليات الحصول عليها.

جدول (06)

آليات مساعدة الموظفين على تطوير معارفهم

النسبة%	التكرار	تشجيع الموظفين على تطوير معارفهم
12,5%	2	التدريب العلمي
0%	0	العصف الذهني
0%	0	حلقات التوعية
0%	0	التعليم الموجه
12.5%	2	المجموع

وفقاً لنموذج SECI لدورة إدارة المعرفة، الذي يتضمن آليات تطوير معارف الموظفين من خلال التعلم، وذلك بناءً على عدة أساليب. بناءً على إجابات المبحوثين حول تطبيق هذه الأساليب، لاحظنا أن مؤشر التدريب العلمي تم ذكره بنسبة 12.5٪، بينما لم يتم ذكر باقي المؤشرات، مما يشير إلى عدم وجودها وعدم تطبيقها في المؤسسة. وبناءً على هذا، يمكننا القول إن المؤسسة لا تشجع ولا تساعد الموظفين على تطوير معارفهم وإثراء رصيدهم المعرفي.

جدول (07)

الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة في مساعدة ودفع ذوي الخبرات على استغلال معارفهم ونقلها إلى الأطراف الأخرى

النسبة%	التكرار	تشجيع ذوي الخبرات على استغلال معارفهم
6,25%	1	عقد المؤتمرات والندوات
6,25%	1	الحلقات وورشات العمل
0%	0	الدوران الوظيفي
0%	0	انشاء بنك معلوماتي للنظم الخبيرة
12.5%	2	المجموع

من خلال بيانات الجدول اعلاه تبين لنا أن مؤشرات آليات استغلال المعرفة الموجودة داخل المؤسسة تكاد تكون غير معروفة لدى المبحوثين.

وهو الأمر الذي يسمح لنا بالقول ان المؤسسة لا تطبق آليات توزيع وتبادل الخبرات.

جدول (08)

رفع مستوى التفاعل والاحتكاك بين الموظفين في المؤسسة

النسبة%	التكرار	رفع مستوى التفاعل والاحتكاك بين الموظفين
0%	0	توفير البيئة الملائمة
12,5%	2	الاتصال والتفاعل بين الافراد
6,25%	1	الشفافية وتقليل الحواجز
0%	0	التكامل ما بين الخبرات
18.75%	03	المجموع

من خلال ما أكده "NONAKA AND TAKEUCHI" حول ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المنظمة ورفع مستويات التواصل فيها، وبناءً على المؤشرات التي وضعوها، ومن خلال إجابات المبحوثين في الجدول أعلاه، سجلنا أن مؤشر الاتصال والتفاعل بين الأفراد تكرر من

قبل المبحوثين بنسبة 12.5%، بينما تم ذكر مؤشر الشفافية وتقليل الحواجز بنسبة 6.25%. كما نلاحظ عدم ذكر باقي المؤشرات من قبل المبحوثين.

يمكن القول هنا إن مستوى التفاعل بين الموظفين منخفض، ويعزى ذلك إلى أن المؤسسة لا تعمل على رفع مستوى التفاعل والتفاعل بين الموظفين. ويفسر ذلك عدم اهتمام المؤسسة بالعنصر البشري، الذي يعتبر أساساً لكل منظمة في توليد المعرفة وتطويره، وهو الأمر الذي أكدته "NONAKA AND TAKEUCHI".

جدول (09)

طرق حل المشاكل التي تعترض المؤسسة

النسبة%	التكرار	طرق حل المشاكل التي تعترض المؤسسة
43,75%	7	الابداع الابتكار
31,25%	5	اقتراح الافكار
25%	4	مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الدائمة
%100	16	المجموع

من خلال استجوابنا للمبحوثين، أفادوا بأنهم يتفاعلون مع بعضهم البعض في حالة حدوث مشاكل. ووفقاً لتصريح 43.75% منهم، يتم ذلك من خلال ابتكار طرق جديدة تساعد على حل المشاكل، في حين أقر 31.25% منهم بتقديم حلول من خلال اقتراح الأفكار. بينما أقر 25% منهم بأن حل المشاكل يتم عبر مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الدائمة.

يمكن القول ان حل المشاكل في المؤسسة يكون من خلال عدة طرق اهمها الابداع والابتكار للطرق المناسبة، وهذا يشير الى ان هناك تفاعل بين الموظفين اثناء حدوث المشاكل في المؤسسة

جدول (10)

الآليات التي تضعها المؤسسة لمساعدة الموظفين على تدوين المعلومات الجديدة

النسبة%	التكرار	الآليات التي تضعها المؤسسة لمساعدة الموظفين على تدوين كل المعلومات الجديدة
12,5%	2	ملفات عادية
0%	0	شبكة الحاسب الالي
12,5%	2	المجموع

بناءً على الجانب النظري المتعلق بالمؤشرات التي تشير إلى طرق تدوين الموظفين للمعلومات الجديدة، فإنه من خلال استجوابنا للمبحوثين، نلاحظ أن الموظفين يقومون بتدوين المعلومات

الجديدة باستخدام الملفات العادية، وفقاً لتصريح 12.5% منهم. أما بالنسبة للتدوين من خلال شبكة الحاسوب، فلم يتم ذكر هذا المؤشر، مما يدل على عدم وجوده. يمكن القول هنا ان الموظفين يتبعون الطرق التقليدية في تدوين المعارف التي يتحصلون عليها، وأن المعرفة والمعلومات ليست متاحة للجميع بشكل جيد

جدول (11)

آليات تصنيف المعارف والخبرات في المؤسسة

النسبة %	التكرار	تصنيف المعارف والخبرات في المؤسسة
12,5%	2	الذاكرة اللفظية
12,5%	2	الذاكرة العرضية
25%	4	المجموع

يتبين من خلال الجدول ان آليات تصنيف المعرفة غير معروفة بشكل جيد لدى المبحوثين ومنه يمكن القول أن المؤسسة لا تقوم بتصنيف المعارف والخبرات

جدول (12)

آليات جمع الخبرات والمعارف في المؤسسة

النسبة %	التكرار	جمع الخبرات والمعارف في المؤسسة
0%	0	نظم قواعد المعرفة
0%	0	المعارف المكتسبة من الافراد
50%	8	شبكات الاتصال
50%	8	المجموع

طبقاً لنموذج WIIG الذي يتضمن طرق جمع المعرفة، تم استجواب المبحوثين حول هذه المؤشرات. وقد صرح 50% من المبحوثين بأن جمع المعرفة يتم عن طريق الاعتماد على شبكات الاتصال. أما بالنسبة لطرق جمع المعرفة من خلال المعارف المكتسبة ومن نظم قواعد المعرفة، فلم يتم ذكرهما من قبل المبحوثين.

ومنه يمكن القول هنا ان المؤسسة تعتمد بنسبة كبيرة على شبكات الاتصال لجمع معارفها وتكوين خبراتها، لكن يجدر الذكر ان هذه العمليات غير مستقلة عن بعضها البعض، وجب تطبيقها باعتبارها قالب متكامل، كل جزء فيه يرتكز على الاجزاء الاخرى ويتممها في ان واحد، فجمع الخبرات والمعارف يجب ان يكون من خلال قنوات متعددة وكل قناة منها لها دورها الخاص التي

لا يمكن الاستغناء عن توظيفها والاعتماد عليها . ومنه يمكن القول ان آليات جمع الخبرات
والمعارف في المؤسسة ضعيفة

جدول (13)

طرق الاحتفاظ بالخبرات والمعارف في المؤسسة

النسبة%	التكرار	طرق الاحتفاظ بالخبرات والمعارف
18,75%	3	ارشيف الالكتروني
81,25%	13	ارشيف ورقي
%100	16	المجموع

من خلال الجدول اعلاه يتضح ان اغلب المبحوثين اقروا ان المؤسسة تعتمد على الارشيف
الورقي في الاحتفاظ بالخبرات والمعارف بنسبة 81,25%، بينما 18,75% من المبحوثين اقروا
ان الاحتفاظ يكون عبر الارشيف الالكتروني .
ومنه يمكن القول ان المؤسسة لاتزال تعتمد على الاساليب التقليدية في الاحتفاظ والتخزين
للمعلومات والمعارف والخبرات .

جدول (14)

يوضح كيفية تحليل المعلومات وتسهيل الوصول اليها

النسبة%	التكرار	الوسائل المستخدمة في تبادل المعلومات
18,75%	3	الاتصالات الفردية
0%	0	استخدام الفيديو
0%	0	الاشرطة الصوتية
6,25%	0	برامج التدريب
6,25%	3	المذكرات والتقارير
0%	0	النشرات الدورية
0%	0	المطبوعات الداخلية
6,25%	1	اجراء التنقلات
12,5%	2	التدريب والتعلم
12,5%	2	تدوير الاعمال الوظيفية
6,25%	1	عقد المؤتمرات والندوات الداخلية
%68.75	12	المجموع

بناءً على الشكل رقم للعمليات المعرفية عند Jan Wtson، يتضح أن تحليل المعرفة يقوم على عدة مؤشرات.

وبناءً على البيانات المذكورة أعلاه، لم يُذكر أي مبحث أي مؤشر من مؤشرات تحليل المعلومات، مما يُشير إلى عدم معرفة المبحوثين بآليات تحليل المعرفة، وبالتالي يمكن القول إن المؤسسة لا تقوم بتحليل المعرفة.

جدول (15)

الجهات التي يلجا إليها الموظف في حال احتياجه لمعلومات تخص عمله

النسبة%	التكرار	الجهات التي يلجا إليها الموظف
62,5%	10	المسؤول المباشر
37,5%	6	فرق العمل ذات الخبرة
%100	16	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان اغلب المبحوثين يلجئون الى المسؤول المباشر في حالة احتياجهم لمعلومات تخص عملهم، حيث بلغت نسبتهم 62,5% بينما صرح 37,5% منهم انهم يلجئون الى فرق العمل ذات الخبرة .

ومن هنا يتضح انه يوجد جهتين في المؤسسة مكلفين بتوفير المعلومات اللازمة للموظفين

جدول (16)

مدى استفادة المؤسسة من المعارف التي تمتلكها

النسبة%	التكرار	استفادة المؤسسة من المعارف التي تمتلكها
12,5%	2	صنع القرارات المناسبة
6,25%	1	حل المشاكل التي تعترض المؤسسة
0%	0	تطوير برامج جديدة ومتنوعة
0%	0	التسويق للمعرفة
6,25%	1	تبني مشروعات بحثية تطبيقية
%25	04	المجموع

من خلال تحليل بيانات الجدول اعلاه، نستنتج أن المؤسسة تستفيد من المعلومات التي تمتلكها في مجال اتخاذ القرارات بنسبة 12.5%. وفيما يتعلق بمؤشرات حل المشكلات وتبني مشروعات بحثية تطبيقية، كانت نسبة الإشارة إليها متساوية وبلغت 6.25% وفقاً لتصريحات المبحوثين. أما

بالنسبة لبقية المؤشرات، فإن ذكرها لم يتم، ومن ثم يمكن القول إن المؤسسة لا تستفيد من المعلومات التي تمتلكها بشكل مناسب. بمعنى آخر، المؤسسة لا تقوم بتطبيق المعارف التي تمتلكها بشكل فعال.

جدول (17)

بين اساليب تطبيق المعرفة

النسبة %	التكرار	اساليب تطبيق المعرفة
0%	0	التوجيهات
0%	0	الروتين
6,25%	1	فرق العمل ذات المهام المحددة
6,25%	1	المجموع

وفقاً لما أشار إليه Grant بخصوص آليات تطبيق المعرفة، تم استجواب المبحوثين حول هذه الآليات، حيث أكد 6.25% من المبحوثين على تطبيق المعارف من خلال فرق العمل ذات المهام المحددة. ومن الجدير بالذكر أنه لم يتم ذكر طرق التوجيهات والروتين. يمكن القول إذن أن المؤسسة لا تمتلك آليات فعّالة لتطبيق المعارف، كما أن المبحوثين غير مدركين لوجود أو عدم وجود هذه الآليات، ويرجع ذلك جزئياً إلى نقص الخبرة في مجال تطبيق المعارف.

5 تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

- من خلال أجوبة المبحوثين المتضمنة يتبين لنا أن أغلب المبحوثين لا يدركون آليات تشخيص المعرفة وأن المؤسسة لا تطبق آليات هذا البعد الأساسي من أبعاد إدارة المعرفة وهو بعد تشخيص المعرفة ومنه نستنتج ان أن المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات تشخيص المعرفة المعتمدة نظرياً.

- ومن خلال أجوبة المبحوثين يتبين لنا أن أغلب المبحوثين لا يدركون آليات توليد المعرفة وأن المؤسسة لا تطبق آليات هذا البعد الأساسي من أبعاد إدارة المعرفة وهو بعد توليد المعرفة وعليه يمكن القول أن المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات توليد المعرفة المعتمدة نظرياً.

- ومن خلال أجوبة المبحوثين يتبين لنا أن أغلب المبحوثين لا يدركون آليات تخزين المعرفة وأن المؤسسة لا تطبق آليات هذا البعد الأساسي من أبعاد إدارة المعرفة وهو بعد تخزين المعرفة نستنتج أن المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات تخزين المعرفة المعتمدة نظرياً

- ومن خلال أجوبة المبحوثين يتبين لنا أن أغلب المبحوثين لا يدركون آليات توزيع المعرفة وأن المؤسسة لا تطبق آليات هذا البعد الأساسي من أبعاد إدارة المعرفة وهو بعد توزيع المعرفة فيمكن القول أن المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات تخزين المعرفة المعتمدة نظريا.
- ومن خلال أجوبة المبحوثين المتضمنة في الجداول 16، 17 يتبين لنا أن أغلب المبحوثين لا يدركون آليات تطبيق المعرفة وأن المؤسسة لا تطبق آليات هذا البعد الأساسي من أبعاد إدارة المعرفة وهو بعد تطبيق المعرفة ومنه نستنتج أن المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات تخزين المعرفة المعتمدة نظريا.
- فمن خلال الأجوبة عن الأسئلة الفرعية السابقة يمكن الجواب عن التساؤل العام للدراسة بأن المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات إدارة المعرفة وبالتالي لا يطبق أسلوب إدارة المعرفة في تسيير المركز.

6 الاستنتاج العام :

- هدفت هذه الدراسة إلى فحص واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية، حيث تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة، واستخدمت المقابلة كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة من الإداريين في المركز الجامعي بريكة. وبعد إجراء البحث، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة التي تشمل ما يلي:
- ان المؤسسة الجزائرية ومن خلال المركز الجامعي سي الحواس لا تطبق اجراءات إدارة المعرفة ولا تعتمد كاسلوب تسيير .
 - المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات تشخيص المعرفة المعتمدة نظريا.
 - يبدو أن مفهوم إدارة المعرفة غير منتشر بشكل كافي، خاصة بين فئة الإداريين التي يفترض أن تكون ملمة بهذا المفهوم، وذلك على الرغم من توفر التكنولوجيا الحديثة وسهولة الوصول إلى المعلومات بفضل تطور تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 - يوضح هذا البحث أن المؤسسات الجزائرية لا تطبق مفاهيم إدارة المعرفة ولا تتبع أساليب حديثة في إدارة أنشطتها.
 - أن مستوى استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال الداعمة لتطبيق ادارة المعرفة ضعيف في المؤسسة الجزائرية .
 - المؤسسة لا تطبق آليات هذا البعد الأساسي من أبعاد إدارة المعرفة وهو بعد توزيع المعرفة
 - المؤسسة من خلال المركز الجامعي بريكة لا يطبق آليات تخزين المعرفة المعتمدة نظريا.

خاتمة:

موضوع إدارة المعرفة ما زال يتطلب المزيد من الدراسات والأبحاث العلمية والأكاديمية، خاصة داخل التنظيمات العربية وفي المؤسسات الجزائرية على وجه الخصوص. يُعتبر اهتمام الفاعلين في هذا المجال لا يزال في مراحله الأولى للكشف عن الحقائق والمشكلات التي يطرحها هذا الاتجاه الهام في إدارة العمليات الحديثة. ومع ذلك، يُلاحظ في واقعنا الحي أن هناك جوانب في هذا الموضوع لا تزال تحتاج إلى بحث أعمق، حيث تركز الدراسات الحالية على الجوانب العامة دون التفحص الدقيق وتقديم بدائل للتحليل.

كما ان الحديث عن ادارة المعرفة بالمفهوم الحديث، سيفتح بلا شك افاق جديدة لتناول العلمي والفكري لمفهومه الواسع، كون هذا الموضوع بإمكانه ان يشكل مادة مهمة وجدية للدراسات العلمية المتخصصة التي تتقاطع فيه كل التخصصات العلمية والاجتماعية منها وحتى الدقيقة او التقنية الاخرى .

يواجه المنظمات الجزائرية اليوم ضغوطاً متزايدة لمراجعة الأساليب والتقنيات التي تعتمد عليها في الإدارة والتحكم، خاصة فيما يتعلق بمعالجة هذا الموضوع بجدية. ينبغي عليها إعادة النظر في هياكلها التنظيمية والثقافية، وكذلك في جودة الموارد البشرية التي تعتمد عليها في عمليات الإدارة والتسيير .

تتعين على المنظمات أيضاً البحث عن السبل لتصحيح وضعها فيما يتعلق بالتكنولوجيا الحديثة، وذلك من خلال إعادة النظر في البنية التحتية المتاحة لديها من هذه التكنولوجيات.

في ختام هذه الدراسة اشير الى ان موضوع ادارة المعرفة هو فعلا موضوع حديث جدا، واهميته تكمن في النتائج التي يمكن لمختلف المؤسسات التي تهتم به جنيها، سواء على المدى القريب او المتوسط او البعيد.

قائمة المراجع:

1. الامين حلموس: دور ادارة المعرفة التسويقية باعتماد العلاقة مع الزبون في تحقيق ميزة تنافسية، دراسة عينة مجموعة من البنوك الجزائرية بولاية الاغواط، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016 2017، ص 55.
2. فراس محمد عبد عودة: واقع ادارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، رسالة ماجستير، كلية التربية قسم اصول التربية، الجامعة الاسلامية، غزة، عمادة الدراسات العليا، 2000، ص 19.
3. نفس المرجع، ص 19.
4. الامين حلموس، المرجع السابق، ص 56.
5. عبد الوهاب وسمير: متطلبات تطبيق ادارة المعرفة في المدن العربية، دراسة حالة مدينة القاهرة، بحث مقدم في مؤتمر مدن المعرفة، المدينة المنورة، السعودية، ص 113 ص 114.
6. احمد بن صالح عبد الحفيظ: الهندرة، ط1، دار وائل للنشر، 2003، ص 19.
7. ابراهيم خلوف الملكاوي: ادارة المعرفة الممارسات والمفاهيم، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007، ص 79.
8. مؤيد سعيد السالم، محمد المري: مدى تطبيق ركائز ادارة الجودة الشاملة في الشركات الصناعية الصغيرة في دولة قطر، المجلة العربية للإدارة، العدد 1، القاهرة ، مصر، 2005 ص 51.
9. الامين حلموس، مرجع سبق ذكره، ص 58.
10. الامين حلموس، نفس المرجع، ص 59.
11. حسين حريم: ادارة المنظمات منظور كلي، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003، ص 262.
12. زينب عبد الرحمن الشحيمي: جاهزية المنظمات العامة لإدارة المعرفة، اوراق الملتقى الدولي للتنمية الادارية نحو اداء متميز للقطاع الحكومي، معهد الادارة العامة، الرياض، العربية السعودية، نوفمبر 2009 ص 5.
13. حسن حسين البلاوي سلامة عبد العظيم حسين : ادارة المعرفة في التعليم ط1 دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر الاسكندرية مصر 2007 ص 83.
14. Hackett Brain, Beyond knowledge, new ways to work and learn, the conferenceBoard, 2003, p : 6.

15. <http://proquest.umi.com/pqd web>

16. Anne claire, villiers chaton, op, cit, p : 25