

أثر نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 على أداء الموارد البشرية بمنظمات الأعمال.

دراسة حالة المؤسسة المينائية لسكيكدة بالجزائر

The Impact of the knowledge management system according to the ISO 30401 standard on the performance of human resources in business organizations- Case Study of The Port company of Skikda , Algeria

صبري مقيمح*	رحمة زيفد
s.mekimah@univ-skikda.dz	r.zighed@univ-skikda.dz
جامعة سكيكدة (الجزائر)، مخبر إ،م،إ، أعمال	جامعة سكيكدة (الجزائر)، مخبر إ،م،إ، أعمال

تاريخ النشر: 2021/12/30

تاريخ القبول: 2021/12/05

تاريخ التقديم: 2021/09/20

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 على أداء الموارد البشرية في المؤسسة المينائية بسكيكدة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام الاستمارة لجمع البيانات، والتي وزعت على عينة عشوائية من العمال قدر عددهم 304 عامل، حيث تم تحليلها بواسطة برنامج Spss، وقد توصلت الدراسة إلى أن نظام إدارة المعرفة يؤثر على أداء الموارد البشرية بنسبة متوسطة والتي قدرت بـ 63,5%، هذا ما يستوجب على المؤسسة الاهتمام أكثر بمتطلبات نظام إدارة المعرفة لما لها من أثر واضح على أداء المورد البشري.

الكلمات المفتاحية: نظام إدارة المعرفة، معيار Iso 30401، أداء الموارد البشرية، المؤسسة المينائية لسكيكدة.

تصنيف JEL: M15 ، L02 ، J05 ، D80

Abstract:

This study aims to determine the impact of the knowledge management system according to the ISO 30401 standard on the performance of human resources in the port company -Skikda, based on the descriptive analytical approach questionnaire, was distributed to a random sample of workers, amounting to 304 workers, It was analysed by Spss, The Study showed that ISO 30401 influences the performance of human resources at an average rate, which was estimated at 63.5%. This requires more attention of the ISO 30401 as they have an impact on performance

Key words: Knowledge Management System, ISO 30401, Human Resource Performance, the port company- Skikda -

JEL Classification Codes: D80, J05, L02, M15.

المؤلف المراسل

تمهيد:

يشهد العالم اليوم تحولات وتقلبات جد واسعة وثورات علمية وتكنولوجية ملفتة للانتباه، بحيث أصبح هذا الأخير كقرية صغيرة تعدت فيه حدود وحواجز البلدان من حيث الزمان والمكان، مما أدى إلى بروز تحديات تفوق إمكانات وطاقت المؤسسات التقليدية، فتحتم عليها التفكير في تغيير وتطوير مصادر قوتها لضمان الاستمرارية والبقاء في ظل سوق لا تعرف سوى أصحاب النفوذ والقوة، ذلك أن القوة في الظروف الراهنة تحولت إلى قوة المعارف والتكنولوجيات نتيجة التوجه من الفكر الاقتصادي التقليدي إلى الفكر الاقتصادي المستند إلى المعرفة.

لبروز هذا المفهوم، وجب على المؤسسات التغيير في أساليب العمل الإداري وتبني مفاهيم الإدارة الحديثة لمساعدتها على التكيف والتأقلم مع تلك التغيرات والتطورات المتسارعة، من خلال تعزيز نفسها بأساليب إدارة المعرفة، عن طريق السعي لامتلاك بنية معرفية كبيرة والمتمثلة أساسا في وجود العناصر البشرية، كما أن موضوع محاولة ربط إدارة المعرفة بأداء الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة هو من الموضوعات الحديثة والحيوية، حيث أن قدرة أي مؤسسة على تحقيق أهدافها بالمستوى المطلوب يعتمد إلى حد كبير على أداء مواردها البشرية ذات المهارات الفكرية العالية، لهذا فان المؤسسات بحاجة ماسة إلى رصد المعرفة الكامنة لدى العناصر البشرية، ولتأقلم المؤسسات مع الأوضاع المتجددة والدخول بثقة أكبر في مضمار المنافسة، ظهر المعيار الدولي "Iso 30401" لإدارة المعرفة الصادر حديثا كمنطلق تتبناه العديد من المؤسسات.

إشكالية الدراسة:

من خلال هذه الدراسة، سوف نعالج تأثير نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 على أداء المورد البشري في المؤسسة المينائية لسكيدة، بحيث تم طرح الإشكالية التالية:
-ما مدى تأثير نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة؟

ولتوضيح موضوع الدراسة أكثر نطرح التساؤلات التالية:

-ما مدى توفر متطلبات تطبيق نظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 بالمؤسسة المينائية لسكيدة؟

- ما مدى تأثير المتغيرات الوظيفية والشخصية على متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 بالمؤسسة المينائية لسكيدة؟
- ما مدى تأثير متطلبات التنظيم لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة؟
- ما مدى تأثير متطلبات التخطيط لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة؟
- ما مدى تأثير متطلبات التنفيذ لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة؟
- ما مدى تأثير متطلبات الرقابة لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة؟
- فرضيات الدراسة:

وكإجابة مبدئية عن الإشكالية والتساؤلات المطروحة سابقا تم تبني الفرضية الرئيسية التالية:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة.

لكي ينبثق عنها الفرضيات الفرعية المتمثلة في:

-تتوفر متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 بالمؤسسة المينائية لسكيدة بدرجة كبيرة عند مستوى معنوية 0,05.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لمتطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ والرقابة لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة.

أهداف الدراسة:

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف المتعلقة بتوضيح مختلف المفاهيم التي تخص نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 وأداء المورد البشري، والتعرف على ما إذا كان لدى المؤسسة المينائية بسكيدة توجهات وإجراءات تسعى من خلالها إلى تحديد أثر تطبيق نظام إدارة المعرفة وفق المعيار الجديد Iso 30401 على أداء الموارد البشرية، مع إبراز متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق المعيار الجديد Iso 30401 لتبين أثر نظام إدارة المعرفة على أداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعا حديثا تتمثل في نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso30401 في ميدان البحث العلمي في الجزائر ونذرة الدراسات والأبحاث المتعلقة به، كما أنها تكون من أولى الدراسات التي تطبق معيار Iso 30401 في المؤسسات، لذلك نحن على أمل أن تكون مرجعا علميا يستفاد منه في الإدارات لتحسين ممارسات الموارد البشرية.

منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال التعريف بمتغيرات الدراسة من الناحية النظرية المتمثلة في كل من متغير نظام إدارة المعرفة وأداء المورد البشري، أما الجانب التطبيقي فيهدف جمع البيانات تم تصميم وتوزيع استمارة على عينة من عمال المؤسسة المينائية بسكيكدة، ومن أجل معالجة واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على برنامج Spss 20.

الدراسات السابقة:

- دراسة حسين بركاتي بعنوان: واقع إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية في ظل التحولات نحو الاقتصاد المعرفي-دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية لمسيلة، هدفت هذه الدراسة إلى تبيان أهم التحديات التي فرضها الاقتصاد المعرفي على المؤسسات بالإضافة إلى واقع تطبيق كل من إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية ببعض المؤسسات الناشطة بولاية لمسيلة، وقد توصلت الدراسة إلى أن عملية تطبيق المعرفة في المؤسسات محل الدراسة ذات مستوى متوسط وهو مستوى مقبول يعكس توجه المؤسسات نحو الاقتصاد المعرفي (بركاتي، 2015).

-Andrea Alves Da Silva Carvalho,Agestão Do Conhecimento Eos Desafios Na Implantação De um Modelo De excelência Baseado Na Norma Iso 30401.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل موائمة ممارسات إدارة المعرفة مع المتطلبات التي تتناول هذا الموضوع في معيار Iso 30401، وتقييم درجة الالتزام بهذه الممارسات، إضافة إلى تقييم جدوى تنفيذها في المؤسسة وقد توصلت الدراسة إلى أن المعيار معظم احتياجاته تتطلب ممارسات إدارية تنظيمية كالتخطيط الاستراتيجي ومؤشرات الأداء وسلسلة العمليات ومراجعة الحسابات الداخلية. (Alves & Carvalho, 2019).

التعليق عن الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على أهمية الموضوع على مستوى المؤسسة محل الدراسة، والجوانب التي يتم تناولها مسبقا في إدارة المعرفة، كما تميزت هذه الدراسة عن سابقتها من حيث الزمان باعتبارها تمت في السنة الحالية 2020، بينما الدراسات السابقة الأخرى فقد امتدت عبر السنوات من (2015-2019)، أما من حيث المكان فقد تمركزت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة عربية وأجنبية، أما الدراسة الحالية فقد ركزت على الجزائر فقط.

أولاً: الجانب النظري

يتناول الجانب النظري مدخل عام لنظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 وأداء المورد البشري وسنتطرق إليهم من خلال ما يلي:

1.مدخل عام لنظام إدارة المعرفة:

يعتبر نظام إدارة المعرفة من المواضيع التي تحظى باهتمام واسع، إذ أن المعرفة هي من أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسات، ومصدرا بالغ الأهمية من مصادر التميز، كما أنها أساس بقاء واستمرار ونمو المؤسسات.

1.1 الإطار المفاهيمي لنظام إدارة المعرفة:

نظام إدارة المعرفة هو عبارة عن أداة أو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يمكن استخدامها للتخزين والنشر والتعاون (Igbinovia & Ikenwe, 2018, p. 32)، فهو يوفر خلق المعرفة الجديدة، وهيكلية المعرفة التي تم إنشاؤها خارجيا واستخدامها من مصادر داخلية (Alves & Carvalho, 2019, p. 39). كما أنه يهدف إلى رفع كفاءة المؤسسة وتوفير جهدها وأموالها، والعمل على جمع الأفكار المتميزة والإسهام في نشرها بالمؤسسة، لارتقاء بمهارات العاملين في استخدام المعرفة، وتحفيز ذوي المعرفة منهم على إطلاق معارفهم الكامنة ودفعهم لتنميتها (صالحي، 2018، صفحة 49).

معيار Iso 30401 هو مرجع لمتطلبات هيئات إدارة الموارد البشرية المنشأة لمساعدة المؤسسات على تنفيذ نظام إداري يضيف قيمة من خلال استخدام المعرفة التنظيمية (Alves & Carvalho, 2019, p. 43).

2.1 متطلبات نظام إدارة المعرفة:

لبناء نظام إدارة معرفة قائم على معيار Iso 30401، لا بد من توفر مجموعة من المتطلبات والمقومات الأساسية لذلك، والتي تضم عشرة متطلبات من بينها متطلبات التنظيم (مجال التطبيق، المراجع المعيارية، المصطلحات والتعريفات، إطار المؤسسة، القيادة) حيث أن مجال التطبيق هو وضع وتنفيذ وصيانة

وتحسين نظام إداري فعال لإدارة المعارف في المؤسسات جميعا، أي ربط المعرفة بالواقع العملي لتحقيق الميزة التنافسية (عواد الزيادات، 2008، صفحة 22) ، المراجع المعيارية والتي تضم كافة المعلومات الخاصة بالمعيار الموضوعية والمتفق عليها، والتي يمكن الاستعانة بها والرجوع إليها كمصادر ضرورية لتغطية أنشطة وأهداف المعيار، بالإضافة إلى ذلك المصطلحات والتعاريف والتي تضم مجموعة المصطلحات المحددة ذات الصلة، كنظام الإدارة، السياسة، الهدف، الكفاءة، والتي تسهل كذلك للمستخدم عمله وتخوله لقرارات جيدة وعمل فعال (2018, p. 65).

أما بالنسبة لإطار المؤسسة فهي تضم فهم احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية (أصحاب المصلحة)، وتحليلها مع إعطاء أولوية للمجالات الرئيسية ذات الصلة بالتنظيم ونظام إدارة المعارف، بالإضافة إلى ذلك القيادة حيث أن هذه الأخيرة تضم قيادة والتزام الإدارة العليا بنظام إدارة المعرفة، فعلى المؤسسة وضع سياسة مناسبة لإدارة المعرفة وتوجيه استخدامها كونها تتوقف على توفير الاستقلالية المباشرة للموظفين (عبوي و زيد، 2008، صفحة 162) ، دون أن ننسى أيضا متطلبات التخطيط (التخطيط، الدعم) حيث أن التخطيط يقصد به أن تتخذ المؤسسة الإجراءات اللازمة للتصدي للمخاطر وتقييم نجاعتها، وتحديد الأساليب التصرف البديلة التي يمكن بواسطتها الوصول إلى الأهداف المرغوب الوصول إليها بأحسن الوسائل وبأقل التكاليف (علي أوسو، 2010، صفحة 67) ، أما بالنسبة للدعم فهو يضم مجموعة من العوامل الداعمة والمساندة لنظام إدارة المعرفة وتتمثل في الموارد والكفاءة المطلوبة لأداء المعرفة، متطلبات التشغيل بحيث تقوم المؤسسة بتخطيط وتنفيذ ومراقبة العمليات الضرورية لتلبية احتياجات النظام (2018, p. 67) ، وبالإضافة إلى ذلك أيضا متطلبات الرقابة (تقييم الأداء، التحسين المستمر) حيث أن تقييم الأداء يقوم على القياس والتحليل والتقييم لرصد فاعلية نظام إدارة المعرفة، والمراقبة المستمرة لانجازات برامج المؤسسة وتسجيلها لا سيما مراقبة وتسجيل جوانب سير التقدم نحو تحقيق غايات موضوعية مسبقا (الغالي و ادريس، 2007، صفحة 487).

وفي الأخير نجد عنصر التحسين المستمر حيث يقوم هذا الأخير على أن المؤسسة تقوم بتخطيط وتنفيذ ومراقبة العمليات اللازمة لضمان التحسين المستمر، وذلك بهدف بلوغ الكمال الذي لا يدرك فيستمر ويدوم السعي إليه، بالإضافة إلى ذلك ملائمة وكفاءة نظام إدارة المعرفة (الطائي و قداد، 2008، صفحة 194).

2. ماهية أداء المورد البشري:

أخذ مفهوم الأداء حيزا معتبرا من دراسات الباحثين والمختصين، وتعددت المحاولات لتعريفه وتمييزه عن مصطلحات أخرى كثيرة، فهو بمثابة المحدد الرئيسي لأداء المؤسسة.

1.2. مفهوم الأداء

حظي موضوع الأداء باهتمام كبير وشهد بحوثا مستمرة للبحث عن مشكلاته، فهو عبارة عن سلسلة من النشاطات المرتبطة بوظيفة أو قسم أو دائرة التي يقوم بها الموظف أو المدير لتحقيق هدف معين (الملكاوي، 2009، صفحة 29) ، فالفرد يسعى للقيام بمختلف هذه النشاطات التي تكون عمله والمحددة لثلاث أبعاد وهي كمية العمل ونوعيته ونمطه (بوالشرش، 2015، صفحة 26) ، فيجب عليه القيام بالعمل المطلوب منه بقليل من الإمكانيات حتى يحقق نشاط كفاء يعود بالإيجاب على المؤسسة ككل (الشيخ، 2009، صفحة 219).

ونظرا لأهمية أداء المورد البشري في المؤسسات استعملت عدة طرق لتقييم أدائهم، وهذه العملية عرفت عدة تصورات تنصب كلها حول تحسين الأداء ورفع مستوى إنتاجيتهم ليتطابق مع مكونات العمل (زاوي و تومي، 2010، صفحة 9) ، وهو عبارة عن مجموعة من المهارات والمميزات التي يتميز بها العاملون لتبيين مدى ومستوى تأديتهم لواجباتهم الوظيفية، حيث يقوم إذا كانت النتيجة سلبية ويحفز ويدعم إذا كانت إيجابية (السعيد، 2014، صفحة 110) ، فلهذا يعتبر تقييم الأداء من المواضيع المهمة والحساسة لأنه يتصل بصورة مباشرة بالعنصر البشري كونه يعمل على تشخيص الاحتياجات التدريبية والتطويرية (عزام، 2014، صفحة 20).

2.2. مدخل لإدارة الأداء:

تعتبر إدارة الأداء إحدى الأسس التنظيمية الهامة لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة وهي العملية المنظمة لتحسين الأداء البشري والمحافظة عليه في كافة أنحاء المؤسسة، كما أنها تعمل على ربط الأهداف الفردية بالأهداف التنظيمية، وذلك بتوضيح الأهداف والتوقعات اتجاه كل فرد ومن ثم تقديم المكافآت التي تتناسب مع أدائهم (Lorraine Dorai Ponu & Zubair, 2015, p. 2) ، فهي عملية غير منتهية تتضمن مراقبة الأداء ومن ثم تحسين الأداء بناء على التغذية العكسية حول الأداء (Humain, 2005, p. 1) ، كونها تهدف أيضا إلى التقويم المستمر للأداء الخاطئ قبل أن يتحول إلى جزء من السلوك الدائم للموارد البشرية (محمد قدرى، 2015، صفحة 6).

3.2. العلاقة بين أداء الموارد البشرية ونظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401:

يرتبط نظام إدارة المعرفة بالموارد البشرية ارتباطا وثيقا كون أن إدارة المعرفة تعد جزء لا يتجزأ منهم، كما تعتبر عنصر محوري في تحديد مستوياتهم وأدائهم ومدى تطورهم وذلك بارتباطها بعدة متغيرات جوهرية في

نجاح أداء المؤسسة منها التعلم التنظيمي، الرضا الوظيفي، التغيير التنظيمي، فنظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 يؤثر على أداء المورد البشري من خلال التعلم التنظيمي من خلال سعي نظام إدارة المعرفة إلى رصد مصادر المعرفة الخارجية والداخلية وتحليلها لأجل التعرف على ما تنطوي عليه من تغييرات لما لها من تأثير في عمليات المؤسسة (غضبان، 2018، صفحة 153).

كما أن علاقة التغيير التنظيمي بالأداء هي علاقة مباشرة، إذ أن الهدف من التغيير التنظيمي هو تحسين الأداء وتطويره للتغلب على مشكلات العمل، فضلا عن زيادة الإنتاجية والربحية من خلال العمل بأساليب وطرق جديدة (غضبان، 2018، صفحة 176)، أما بالنسبة للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء هي علاقة سببية، أي بين الرضا كمتغير سببي والأداء كمتغير الأثر أو النتيجة، وتبرير هذه العلاقة يقوم على فكرة أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسه للعمل ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا امتنانه لوظيفته وللمؤسسة، فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه، وبالعكس فإن الفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه وتقل مشاعر الامتنان والولاء للوظيفة والمؤسسة، فتقل كذلك نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه (غضبان، 2018، صفحة 192).

ثانيا: الجانب التطبيقي

يهدف اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج حول أثر نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 على أداء الموارد البشرية بمنظمات الأعمال، تم دراسة مؤسسة كوكا كولا كدراسة حالة.

1. منهجية الدراسة:

بغرض تحليل بيانات ومعلومات الدراسة واستنتاج النتائج، قمنا بإتباع المنهج الوصفي وكذلك المنهج التحليلي وذلك من أجل جمع بيانات الدراسة من خلال الاعتماد على مختلف الأساليب الإحصائية.

2. أساليب المعالجة الإحصائية:

من خلال برنامج الحزمة الإحصائية لتطبيق العلوم الاجتماعية (spss) تمت المعالجة الإحصائية بتحليل البيانات باستخدام الأساليب التالية:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك من أجل دراسة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وتحليلها.

- معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة.

- اختبار التوزيع الطبيعي.

- مصفوفة معامل الارتباط من أجل التعرف على درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
 - اختبار ANOVA لاختبار صلاحية نموذج الدراسة.
 - معامل التحديد R2 الذي يقيس مدى مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع، ويبين لنا النسبة التي تؤثر في المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 3.مجتمع وعينة الدراسة:

قدر مجتمع الدراسة بمجموع العاملين في المؤسسة المينائية بسكيدكة البالغ عددهم 1911 عامل، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قدر حجمها من خلال معادلة ستيفن ثامبسون، قدرت ب304 عامل تم استرجاع 253 استمارة قابلة للتحليل أي بنسبة استجابة قدرها 83% (Thompson, 2012, pp. 53-56).

4. ثبات وصدق أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الأخيرة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أي بمعنى ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات، وقد تم التحقق من ثبات استبانة البحث من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، كما قد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لكل محور من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون ويمكن توضيح كليهما من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 1: صدق وثبات أداة الدراسة

المحاور	معامل الثبات ألفا كرونباخ	صدق الاتساق الداخلي بيرسون
نظام إدارة المعرفة	0,972	0,998**
أداء المورد البشري	0,911	0,795**
الإجمالي	0,975	0,925**

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات برنامج spss

يشير هذا الجدول بالاعتماد إلى النتائج المتحصل عليها أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمختلف المحاور تجاوزت 60% وهي تتراوح بين 0,721 و0,972 وهي قيمة مرتفعة، في حين أن القيمة الإجمالية لمعامل ألفا كرونباخ هي 0,975 وهي قيمة مرتفعة كذلك، وهذا يدل على ثبات أداة القياس من ناحية العبارات التي تضمنتها الاستبانة.

كما يتضح كذلك من خلال هذا الجدول أن القيمة الإجمالية لمحور نظام إدارة المعرفة بلغت 0,998، وهي موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 في حين القيمة الإجمالية لمحور أداء الموارد البشرية بلغت 0,795 وهي موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، وبالتالي فإن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

5. التعليق عن نتائج الدراسة:

سيتم تحليل اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة كما هي مبينة في مايلي:

الجدول رقم 2: نتائج إجابات عينة الدراسة على محور نظام إدارة المعرفة وأداء المورد البشري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	متطلبات التنظيم	3,5194	0,62862	مرتفع	2
2	متطلبات التخطيط	3,5362	0,72762	مرتفع	1
3	متطلبات التنفيذ	3,4242	0,76034	مرتفع	5
4	متطلبات الرقابة	3,4245	0,73173	مرتفع	4
5	نظام إدارة المعرفة	3,4974	0,63441	مرتفع	3
6	أداء الموارد البشرية	3,3867	0,65655	متوسط	6

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يمكن تلخيص متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 وأداء المورد البشري في الجدول رقم -- بشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لمتطلبات التخطيط يقدر 3,5194 وانحراف معياري 0,62862، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بمتطلبات التخطيط.

-بشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لمتطلبات التنظيم يساوي 3,5194 وانحراف معياري 0,62862، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بمتطلبات التنظيم.

-بشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لنظام إدارة المعرفة يساوي 3,4974 وانحراف معياري 0,63441، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بنظام إدارة المعرفة.

-بشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لمتطلبات الرقابة يساوي 3,4245 وانحراف معياري 0,73173، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بمتطلبات الرقابة.

-بشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لمتطلبات التنفيذ يساوي 3,4242 وانحراف معياري 0,76034، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بمتطلبات التنفيذ.

-بشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لأداء المورد البشري يساوي 3,3867 وانحراف معياري 0,65655، وهذا ما يبين درجة موافقة متوسطة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام نوعا ما بأداء المورد البشري.

6. اختبار فرضيات الدراسة:

سيتم اختبار الفرضيات الفرعية والفرضية الرئيسية وذلك لتحديد أثر نظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة.

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

"تتوفر متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO 30401 بالمؤسسة المينائية لسكيكدة بدرجة كبيرة عند مستوى معنوية 0,05".

الجدول رقم 3: نتيجة اختبار T ومستوى المعنوية لقياس متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO 30401

بالمؤسسة المينائية لسكيكدة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى المعنوية
متطلبات نظام إدارة المعرفة	3.4974	0.63441	%69,94	12,470	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات برنامج spss.

يوضح الجدول رقم 3 مستوى توفر متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO 30401 بالمؤسسة المينائية لسكيكدة، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي يساوي 3,4974 والانحراف المعياري 0,63441، كما يبين الجدول أن نسبة توفر نظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO 30401 بالمؤسسة متوسطة بحسب أفراد عينة الدراسة تساوي %69,94، حيث كانت قيمة T المحسوبة 12,470، بمستوى معنوية 0,000 وهي أقل من 0,05، ومنه نؤكد صحة الفرضية الأولى والقائلة: تتوفر متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO 30401 بالمؤسسة المينائية لسكيكدة بدرجة كبيرة عند مستوى معنوية 0,05.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لمتطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ والرقابة لنظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة.

الجدول رقم 4: نتيجة تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار أثر متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار ISO

30401 (متطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ، الرقابة) على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة

المحور	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد	قيمة F	مستوى المعنوي	قيمة B	قيمة T
--------	----------------	---------------	---------------	--------	---------------	--------	--------

		ة		المعدل			
14,547	0,706	0,000	211,625	0,455	0,457	0,676	الفرضية
5,188	0,901	الثابت					الثانية
16,680	0,654	0,000	278,236	0,524	0,526	0,725	الفرضية
7,579	1,073	الثابت					الثالثة
19,034	0,664	0,000	362,309	0,589	0,591	0,769	الفرضية
9,110	1,114	الثابت					الرابعة

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات برنامج spss.

يوضح الجدول رقم 4 أثر متطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ والرقابة لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة، حيث نلاحظ أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ والرقابة لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة، إذ بلغ معامل الارتباط (0,676) (0,725) (0,769) (0,743) على الترتيب عند مستوى دلالة 0,000 أقل من 0,05 ومعامل تحديد (0,457) (0,526) (0,591) (0,552) على الترتيب، أي ما قيمته من هاته النسب من التغيرات في مستوى أداء الموارد البشرية ناتج عن التغير في مستوى أهمية متطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ والرقابة لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401، كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,706) (0,654) (0,664) (0,704) على الترتيب وهذا يعبر على أن الزيادة في مستوى أهمية متطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ والرقابة لنظام إدارة المعرفة يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء الموارد البشرية، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F وقيمة T عند مستوى معنوية أقل من 0,05، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لمتطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ والرقابة لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة، يمكن توضيح ذلك من خلال العلاقة التالية:

$$Y = 0.901 + 0.706 X_1$$

$$Y = 1.073 + 0.654 X_2$$

$$Y = 1.114 + 0.664 X_3$$

$$Y = 0.964 + 0.704 X_4$$

اختبار الفرضية الرئيسية:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لنظام إدارة المعرفة وفق معيار iso 30401 على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة.

الجدول رقم 5: معنوية معاملات الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

النموذج	الأبعاد	B	Beta	المحسوبة T	مستوى sig الدلالة
1	الثابت	1.114	-	9.110	0.000
	X_3	0.664	0.769	19.034	0.000
2	الثابت	0.898	-	7.253	0.000
	X_3	0.402	0.465	6.597	0.000
	X_4	0.325	0.362	5.141	0.000
3	الثابت	0.796	-	6.236	0.000
	X_3	0.348	0.403	5.515	0.000
	X_4	0.222	0.248	3.058	0.000
	X_2	0.180	0.200	2.770	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم 5 نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط الذي يجمع بين المتغير التابع والمتغيرات الفرعية المستقلة مجتمعة مرتفع ويقدر ب0.801، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرات كما نلاحظ أن معامل التحديد للنموذج والذي يشير إلى القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير المتغير التابع، قدر ب0.635 أي ما قيمته 63.5% من التغيرات الحاصلة في أداء المورد البشري في المؤسسة المينائية والتي تفسرها متطلبات نظام إدارة المعرفة مجتمعة وما تبقى عن هذه القيمة نفسره بمتغيرات أخرى خارج نموذج الدراسة.

ومن أجل الوقوف على درجة معنوية معاملات النماذج المقترحة للانحدار المتعدد التدريجي نستعرض الجدول رقم 4 والذي نلاحظ من خلاله أن المعاملات المكونة للنماذج الثلاثة للانحدار الخطي المتعدد كانت معنوية وتقدر ب0.000، وبالتالي كافة النماذج لها تأثير معنوي ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة

0.05، على هذا الأساس تتم المفاضلة بين النماذج على أساس القوة التفسيرية لكل نموذج، هذا ما يقودنا لاختيار النموذج الثالث الذي كانت لها أكبر قوة تفسيرية لمتغيراته المستقلة لأداء المورد البشري في المؤسسة المينائية بسكيدة .

من هذا المنطلق تكون معادلة الانحدار المعبرة على النموذج المختار وبالاعتماد على الجدول السابق كما يلي:

$$y = 0.796 + 0.348x_3 + 0.222x_4 + 0.180x_2$$

أما عن اختبار جودة النموذج المختار فيكون من خلال مدى استجابته للفرضيات والشروط المتمثلة في:

- الدلالة الإحصائية للنموذج: محققة باعتبار أن النموذج دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05، ويتمتع بقدرة تفسيرية تفوق النماذج الأخرى بحيث، تفسر المتغيرات المستقلة المعتمدة ما نسبته (63.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، هذا بالإضافة إلى دلالة أبعاد النموذج بمستوى دلالة لكافة الأبعاد والثابت تقدر ب0.000.

- العلاقة الخطية للبواقي مع المتغير التابع: يحدد ذلك من خلال شكل انتشار البواقي لهذا النموذج حيث أنها تنتشر بطريقة خطية وبالتالي تحقق شرط الخطية.

الخلاصة:

لقد سعينا من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 على أداء الموارد البشرية بمؤسسة ميناء سكيدة، المتمثلة أساسا في متطلبات التنظيم والتخطيط، التشغيل والرقابة ومدى تأثيرها على أداء المورد البشري حيث تمت معالجتها من الجانب النظري والجانب التطبيقي، ويمكن تلخيص أهم ما توصلنا إليه من نتائج فيما يلي:

النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بمتطلبات نظام إدارة المعرفة وتأثيرها على أداء المورد البشري في المؤسسة المينائية بسكيدة، حيث خلصنا إلى أن المؤسسة المينائية بسكيدة على رغبة واستعداد في تطبيق وتعزيز منهجية نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 وذلك بالالتزام بجميع متطلباتها، إلا أن درجة التطبيق مرتفعة وأن نظام إدارة المعرفة هو الوسيلة الأنجح لتحسين مخرجات المؤسسة، كما توصلنا إلى وجود تأثير معنوي متوسط لكل من متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 منفردة والمتمثلة في متطلبات التنظيم، التخطيط، التنفيذ، والرقابة على أداء المورد البشري

بالمؤسسة المينائية بسكيدة، وبصفة عامة فقد توصلنا إلى أن هناك علاقة ارتباط مرتفعة وموجبة بين مختلف متطلبات نظام إدارة المعرفة وأداء المورد البشري بالمؤسسة المينائية بسكيدة. من النتائج السابقة ومن خلال هذه الدراسة، نقدم مجموعة من التوصيات للمؤسسات الجزائرية بضرورة الاهتمام بنظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 لما له من أهمية كبيرة في تحسين أداء المورد البشري، والعمل على زيادة الاهتمام والتوسع في تطبيق متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق معيار Iso 30401 لما لها من أثر واضح على أداء المورد البشري، مع ضرورة تحفيز مبادرات المعرفة من خلال الاعتراف بصنع المعرفة وتقدير مهاراتهم.

قائمة المراجع:

الكتب:

1 Thompson, Steven k (2012).wiley series in probability and statistics Canada Thom willey and sons, INC

2-Humain, A. (2005). *Performance Management, Edinburgh school courses* . Edinburgh: Herior- watt University.

3-ابراهيم الخلوف الملكاوي. (2009). *ادارة الأداء باستخدام بطاقة الاداء المتوازن، الوراق للنشر والتوزيع*. عمان، الأردن.

4-حسن محمد قدرى. (2015). *ادارة الأداء المتميز (قياس الأداء، تقييم الأداء، تحسين الأداء مؤسسيا وفرديا)*. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية الجديدة.

5-رعد عبد الله الطائي، و عيسى قداد. (2008). *ادارة الجودة الشاملة*. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

6-طاهر محسن منصور الغالبي، و وائل محمد صبيحي ادريس. (2007). *الادارة الاستراتيجية* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

7-عبوي، و منير زيد. (2008). *القيادة دورها في العملية الادارية* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار البداية ناشرون موزعون.

8-عزام علي. (2014). *ادارة الموارد البشرية وتنميتها* عمان، الأردن دار البداية ناشرون وموزعون

9-مبروك ابراهيم السعيد. (2014). *ادارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة* (الإصدار الطبعة الأولى). الاسكندرية، مصر: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر.

10-محمد عواد الزيادات. (2008). *اتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة (الإصدار الطبعة الأولى)*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

11-محمد نور الدين بوالشرش. (2015). *الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات*. عمان، الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.

المقالات:

1-Igbinovia, M. O., & Ikenwe, I. J. (2018). Knowledge Management: Processes and Systems. *Article scientifique* .

2-Lorraine Dorai Ponu, A., & Zubair, H. (2015). The influences of organizational culture on performance, management in assurance industry: zurich insurance malaysia. *International Journal Of Accounting. Business And Management , Volume1 (N 1)*.

3-الداوي الشيخ. (2009). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. *مجلة الباحث (العدد السابع)*.

4-حسين بركاتي. (2015). واقع إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية في ظل التحولات نحو الاقتصاد المعرفي-دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية لمسيلا. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية* .

5-خيرى علي أوسو. (2010). أثر المعرفة في عمليات التخطيط الاستراتيجي للتسويق دراسة استطلاعية في عدد من المنظمات المصرفية في مدينة دهوك. *المجلد 32 (العدد 97)*.

6-صورية زاوي، و ميلود تومي. (جوان، 2010). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. *مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية*.

المذكرات والأطروحات:

1-Alves, A., & Carvalho, d. S. (2019). A GESTÃO DO CONHECIMENTO E OS DESAFIOS NA IMPLANTAÇÃO DE UM MODELO DE EXCELÊNCIA BASEADO NA NORMA ISO 30401. *thèse de magistère* . Brésil: université de « Catolica

2-Knowledge management systems-Requirements. (2018). *guide or paper of Iso 30401* .

3-ليلي غضبان. (2018). دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية بمجمع صيدال. *أطروحة دكتوراه* . جامعة باتنة 01.

4-محمد صالح. (2018). إدارة المعرفة قاعدة لبناء منظمات متعلمة-دراسة عينة من المؤسسات في الجزائر. *أطروحة دكتوراه* . جامعة قسنطينة 2- عبد الحميد مهري.