

أثر إدارة المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة الاقتصادية
-دراسة حالة مؤسسة الإسمنت حجر السود-سكيكدة-

The impact of knowledge management on increasing economic enterprise
productivity -a case study of the Hajar Al-Soud Cement Corporation -
Skikda-

لعمامرة صارة¹، محبوب فاطمة²

LAMAMRA Sarra¹, MAHBOUB Fatma²

¹ مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي عبد الحفيظ

بوالصوف -ميلة، (الجزائر)، s.lamamra@centre-univ-mila.dz

² المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة (الجزائر)، fatmahboub@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/10/14

تاريخ القبول: 2022/09/28

تاريخ الاستلام: 2022/07/10

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة المتمثلة في: خلق، تخزين، توزيع، وتطبيق المعرفة في تعزيز إنتاجية مؤسسة الإسمنت حجر السود-سكيكدة-، وللإجابة على إشكالية الدراسة، واختبار الفرضيات تم تصميم استبانة وجهت لـ(50) إطارا، استرجعت منها (49) استبانة تمت معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss).

خلصت الدراسة إلى أن إدارة المعرفة لها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بأبعادها الأربعة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة، وجاءت درجة الأثر متقاربة جدا ومرتبة كالآتي: خلق؛ تخزين؛ توزيع؛ ثم تطبيق المعرفة. فيما أوصلت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة مشاركة المعرفة لإرساء إدارة معرفة حقيقية. كلمات مفتاحية: المعرفة، إدارة المعرفة، المؤسسة الاقتصادية، مؤسسة الإسمنت حجر السود.

تصنيفات JEL : D83 ; D24.

المؤلف المرسل: لعمامرة صارة، الإيميل: s.lamamra@centre-univ-mila.dz

Abstract:

The study sought to determine the impact of knowledge management on the productivity of the Cement Corporation (Hajar Al-Soud-Skikda) in its four dimensions of knowledge creation, storage, distribution, and application. In order to answer the study's problem and test the hypotheses, a questionnaire was designed and distributed to 50 people, from whom 49 were retrieved and analyzed using a statistical program (Spss).

The study concluded that knowledge management has a significant and statistically significant impact on the productivity of the institution under study in all four dimensions. The degree of impact is very close and is organized as follows: knowledge creation, storage, distribution, and application. The study revealed the importance of fostering a culture of knowledge sharing in order to establish a true knowledge management system.

Keywords: Knowledge, knowledge management, economic institution, Hajar Al-Soud Institution.

JEL Classification Codes: D83; D24

1. مقدمة:

تتسابق الأحداث يوماً بعد يوم جراء ديناميكية البيئة والتطور التكنولوجي السريع المصاحب لها؛ فهما يسيران توازياً بشكل طردي مما ساهم في جعل عالم الأعمال أكثر غموضاً ومخاطرة على كل الأصعدة، ومع الانتقال من المجتمع الصناعي القائم على الآلة إلى المجتمع القائم على المعرفة بالدرجة الأولى "المجتمع المعرفي"، هذا الأخير جعل الحصول على المعلومة والمعرفة بالسرعة الفائقة؛ والدقة المطلوبة يشكل مفترق الطرق بين المؤسسات في مدى بقائها أو زوالها، وأدركت المؤسسات على غرارها أهمية المعرفة والدور الاستراتيجي الذي تلعبه في بناء القدرات التنافسية لها. فإدارة المعرفة بالشكل المناسب وبالطريقة الصحيحة ستساهم في تسهيل العمليات الإدارية؛ وتحسين الأداء؛ والتخلص من التكاليف الزائدة التي ترهق كاهل جل المؤسسات. وباعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج ألزمها بضرورة جعلها متاحة لجميع الأفراد العاملين، بما يسمح لهم الاستثمار أكثر في عوامل الإنتاج الأخرى-رأس المال، الأرض، التنظيم.-

إن إرساء إدارة معرفة فعلية سيعزز حظوظ المؤسسات في التقدم والقدرة على المنافسة، فتح أبواب الاستثمار أمامها، وتحقيق أهداف التي ترمي لتحقيقها؛ من خلال استخدام الأمثل للمعلومات، المعارف، القدرات واستغلال الخبرات الموجودة لديها، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية التي تسعى لاكتسابها. وتعد مؤسسة الاسمنت حجر السود لصناعة الاسمنت من بين أهم المؤسسات التي تطبق إدارة المعرفة في مختلف الجوانب التي تتطلب ذلك. وتظهر معالمها في طريقة عملها، وكذلك في جودة المنتج التي تنتجه.

1.1 إشكالية البحث:

تعد إدارة المعرفة العنصر الفعال في المؤسسات في الوقت الراهن، مما جعل القائمين على مؤسسة الاسمنت حجر السود بسكيكدة، العمل على فهم واستيعاب طريقة عمل هذه الآلية من جهة؛ ومحاولة تطبيقها بحذافيرها من جهة أخرى، وهذا للرفع من إنتاجية المؤسسة وضمان الاستمرارية. وعليه نطرح السؤال الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؟

وتتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخلق المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصن المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؟

2.1 فرضيات البحث:

للإجابة على التساؤلات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخلق المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصن المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة.

3.1 أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر إدارة المعرفة بعملياتها الأساسية الأربعة والمتمثلة في خلق؛ توليد؛ توزيع؛ وتطبيق المعرفة في تعزيز إنتاجية مؤسسة الاسمنت حجار السود بولاية سكيكدة، ومحاولة تجميع النتائج المتوصل إليها في فكرة أساسية وتقديمها على شكل اقتراحات قابلة للتنفيذ والتطبيق سواء للمؤسسة محل الدراسة أو المؤسسات الأخرى العاملة في المجال ذاته بصفة عامة.

4.1 أهمية البحث:

تتمحور أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- الأهمية العلمية والعملية للموضوع محل البحث المتمثل في إدارة المعرفة وكذلك عناصر الانتاج عامة والموارد البشري خاصة، نظرا لكونه المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية.
- الوصول إلى العلاقة؛ والأثر الذي تلعبه إدارة المعرفة ممثلة بعملياتها الأربعة في تعزيز والرفع من إنتاجية مؤسسة الإسمنت حجار السود؛
- حاجة المؤسسات الاقتصادية إلى التحسين المستمر في جودة منتجاتها وخدماتها المقدمة، حتى تحقق الأداء العالي وبالتالي الحصول على الميزة التنافسية.

5.1 منهج البحث والأدوات المستخدمة:

استنادا لطبيعة الموضوع محل الدراسة، والأهداف المراد الوصول إليها. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف متغيراته المتمثل في إدارة المعرفة، والإنتاجية، وتحليل المعطيات المتعلقة بالجانب التطبيقي.

وكأي دراسة بحثية تقتضي توفر مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات، والبيانات المتعلقة بالمتغيرات الأساسية. تمثلت هذه الأدوات في الاستبيان كأداة أساسية في جمع المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي. هذا الأخير تم معالجته باستخدام برنامج (Spss)، لاستخراج العلاقات اللازمة لاختبار الفرضيات البحثية، انطلاقا من عدة أساليب إحصائية. كما اعتمد على المقالات والأطرايح لتكوين نظرة مختصرة عن متغيرات البحث.

6.1 هيكل البحث:

لتوضيح الخطة التي تتبعها الدراسة تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء:

ضم الجزء الأول المتغير المستقل المتمثل في إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة، أما الجزء الثاني فتضمن المتغير التابع إنتاجية المؤسسة، في حين كان الجزء الثالث مخصص للدراسة التطبيقية لاختبار الفرضيات القائمة عليها البحث، التي كانت بمؤسسة الإسمنت حجر السود بسكيدة.

7.1 الدراسات السابقة:

- دراسة قرواط يونس وصلاح محمد (2021) بعنوان " دور إدارة المعرفة في تحسين المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة-"، مجلة العلوم الاقتصادية، (المجلد 06، العدد01). هدفت الدراسة لمحاولة تطبيق متطلبات إدارة المعرفة المتمثلة في: الثقافة التنظيمية، القيادة الإدارية، تكنولوجيا المعلومات، الهيكل التنظيمي. وهذا كوسيلة لتنمية الأداء البشري في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية مسيلة، وخلصت في النهاية إلى وجود دور معنوي لهذه المتطلبات على أداء المورد البشري لدى المؤسسة المدروسة.
- دراسة قدوش نورة وزدوري أسماء (2021)، بعنوان " أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة شركة الإسمنت تبسة-، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، (المجلد04، العدد01). هدف البحث لقياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده الاستقطاب؛ التعليم والتدريب؛ التحفيز؛ تقييم الأداء وأثره على إنتاجية المؤسسة محل الدراسة، وخلصت إلى أن شركة الاسمنت لديها اهتمام واضح بالمورد البشري وتعمل على الاستثمار فيه، إلى جانب الأثر الإيجابي الذي يتركه على تحسين الإنتاجية.
- دراسة Mila Kavalic & all (2021)، بعنوان " **Influencing factors on knowledge management for organizationl sustainability** ", Journal sustainability, (, V13 N1497). هدفت الدراسة إلى التركيز على أهمية إدارة المعرفة والتأثير الذي تلعبه في الاستدامة التنافسية للمؤسسة، من خلال القاء الضوء على العوامل الأساسية المتمثلة في فعالية وكفاءة تطبيقات إدارة المعرفة في الأوقات الانتقالية. في الأخير أشارت النتائج إلى وجود تأثير متباين لأبعاد إدارة المعرفة بين المؤسسات المحلية والأجنبية، كما يختلف تأثيرها عبر من مستوى لآخر.

تعقيباً عن الدراسات السابقة يتبين وجود بعض التشابه مع الدراسة الحالية من ناحية المتغيرات المدروسة المتمثل في إدارة المعرفة، وإنتاجية المؤسسة، كما تتقاطع معها في المنهج المتبع (المنهج الوصفي التحليلي)، وكذلك أداة الدراسة (spss). في حين يكمن الاختلاف في كون كل دراسة تطرقت إلى المتغيرات بأبعاد مختلفة. وما يميز الدراسة الحالية هو تطرقنا إلى إدارة المعرفة انطلاقاً من خلال أربعة أبعاد (خلق؛ خزن؛ توزيع؛ تطبيق)، كمتغير مستقل. وإنتاجية المؤسسة كمتغير تابع. وتبقى هذه الدراسات بمثابة القاعدة التي تبنى عليها الدراسات الأنية واللاحقة، لأن البحث العلمي يتميز بالتراكم المعرفي.

2. إدارة المعرفة

1.2 مفهوم إدارة المعرفة :

اهتم الكثير من المؤلفين بموضوع إدارة المعرفة وأعطوه قيمة كبيرة لما له من أهمية تعود على المؤسسات. ولأن المعرفة ليست سلعة مادية حقيقة مشاركتها لا تقلل من قيمتها، وحقيقة تبادلها مع الآخرين تجعل من الممكن على العكس من ذلك مضاعفتها عشرة المرات (Collège Régional De Prospective Travaux fabrique1, 2014, p. 7). وعليه تنتج المعرفة حسب Dafft عن جمع البيانات، المهارات، الخبرات، المعلومات، الممارسات والإدراك الكلي للعلاقات، العمليات والإبداعات". (بلقوم، 2013، صفحة 41).

في هذا الصدد يعرفها Perrin إدارة المعرفة بأنها: "تلك المجموعة من الأساليب التنظيمية وتقنيات الإدارة التي تسعى إلى تعزيز تحديد، جمع، تصنيف، مشاركة، توزيع، إنشاء وإنتاج المعرفة بالنسبة للأعمال التجارية". (Ben Hamadi, 2012, p. 23). في حين ركز مركز الإنتاجية والجودة الأمريكية على الاستراتيجيات والعمليات المشكلة لها وعرفها بالقول: " هي استراتيجيات وعمليات تحديد المعرفة والتقاطها والانتفاع بها" (Sayed mohsen , Sayyed mohsen , & Sayyed mohammad , 2011, p. 23). فيما اهتم Wiig في تعريفه بأصول المؤسسة المعرفية، وعرفها على أنها: "تمكين المؤسسة من التحرك בזكاء من أجل ضمان استمراريتها، مع الاستغلال الأمثل لأصولها المعرفية للوصول إلى الأهداف. وذلك ببناء أصول معرفية. نقلها، تنظيمها، توزيعها، واستعمالها بفاعلية". (Elmoustafid, 2014, p. 35)، وحسب نوناكا وطاقوشي فإن المعرفة هي المصدر الوحيد الذي من خلاله تستطيع المؤسسة الحفاظ على ديمومة الميزة التنافسية" (Nonaka & Konno, 1998, p. 42). بالنظر إلى اختلاف المفكرين والمؤلفين في تعريفاتهم، إلا أننا نجد أنهم اجتمعوا في

نقطة مهمة ألا وهي أنهم ينظرون إلى المعرفة نظرة اجتماعية، أي أن المعرفة بشرية. وبذلك فإدارة المعرفة عبارة عن حلقة مترابطة تجمع بين أربع عمليات أساسية هي: خلق، تخزين، توزيع، وتطبيق المعرفة.

2.2 عمليات إدارة المعرفة:

تختلف وتتعد التصنيفات لعمليات إدارة المعرفة، وهذا كل حسب المنظور أو الزاوية التي ينظر منها. إلا أنه وفي العموم يشترك أغلب الباحثين ويجمعوا على أربع عمليات رئيسية. هذه الأخيرة بدورها ستقوم عليها الدراسة الحالية: (Lachachi , 2011, pp. 45-46)

- خلق المعرفة (انشاء، توليد): وتعتبر هذه العملية جوهر إدارة المعرفة. وتقوم هذه العملية على تطوير، جمع، اكتساب، شراء المعرفة من مصادرها المختلفة سواء الداخلية أو الخارجية؛
- تخزين المعرفة: بعد العملية الأولى تأتي عملية خزن المعرفة وذلك للحفاظ عليها من الضياع من جهة، وإعادة استخدامها وقت الحاجة من جهة أخرى، ويتم الخزن في مختلف الوسائط بالمؤسسة، وغالبا ما تكون الذاكرة التنظيمية محفظة المؤسسة لخزن المعرفة؛
- توزيع المعرفة: ويشمل هذا المصطلح كل من تقاسم، تبادل، نقل المعرفة بين الأفراد. فهذا التفاعل يساعد على ترسيخ المعرفة بطريقة مباشرة، وتعزيز ثقافة مشاركة المعرفة بينهم، كما يساهم في انتقال المعرفة من المستوى الفردي، فالجماعي بطريقة غير مباشرة؛
- تطبيق المعرفة: وهنا تكمن وتظهر أهمية المعرفة وذلك من خلال توظيفها في عملية صنع القرار في البيئة الاحتمالية الغامضة، بالإضافة إلى حل المعضلات. ولا تنتهي إدارة المعرفة بانتهاء عملية التطبيق بل تستمر مشكلة بذلك حلقة، ونظام متكامل يسعى للتحسين المستمر.

3. الإنتاجية

1.3 مفهوم الإنتاجية:

في مفهومها البسيط تعرف الإنتاجية على أنها: "نسبة المخرجات على المدخلات. أي قياس مدى كفاءة استعمال مدخلات الإنتاج (عوامل الإنتاج) المتمثلة في: اليد العاملة، رأس المال، الربح لإنتاج أو توليد المستوى المطلوب من الإنتاج (Paula, Pekkola, Ukko, & Melkas, 2010, p. 303) كما يوضح Bently في تعريفه للإنتاجية بأنها: "التحسين المستمر في كفاءة التنظيم الناتج عن الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج". (بن علي ، 2006 ، صفحة 202)، وعليه الإنتاجية التي تقوم عليها الدراسة

ستكون مجتمعة في عناصر الإنتاج الأربعة: الأرض، رأس المال، الموارد البشرية، التنظيم ومنه نعرف الإنتاجية إجرائيا بأنها: تحقيق الأداء المطلوب والمرغوب بالمقابل استخدام أقل ما يمكن من عناصر الإنتاج، مع ضرورة توفر الجودة في ذلك.

2.3 محددات الإنتاجية:

يتحدد مستوى الإنتاجية بالعوامل التالية: (جيروجي، 2014)

- درجة كثافة رأس المال The degree of capital intensity : فالعامل الذي تساعده الآلات بإمكانه تنفيذ قدرا من الإنتاج، بعكس ما ينجزه غيره بدون آلات، فكفاءة المعدلات من شأنها تحسين وزيادة الانتاجية؛
- القدرة التنظيمية Organizational capacity: المهارات التي تتمتع بها الإدارة المشرفة، المراقبة على الوحدة الإنتاجية، والمسؤولة على إدارتها وتنظيمها تساهم كثيرا في تحديد مستوى الكفاءة الإنتاجية لهذه الوحدة؛
- مستوى تدريب اليد العاملة Level of training of workes: يمثل رأس المال البشري العامل الرئيسي في رفع مستوى الإنتاجية. وذلك كونه الحامل الأول لعوامل الإنتاج، لذلك تسعى أغلب المؤسسات المسؤولة عن تدريب العمال إلى انشاء مراكز تدريبية، يستقي فيها العامل تدريباً في العمل الذي سيوكل إليه. بالإضافة إلى ذلك فإن وقت العمل وكيفية دفع الأجور عنصران مهمان ومؤثران في رفع مستوى الإنتاجية. بحيث أن ساعات العمل القليلة ستؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

3.3 دور إدارة المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة :

لإدارة المعرفة أهمية بالغة ودور كبير للمؤسسات؛ فهي تجعل المؤسسة قابلة للاستجابة لديناميكية البيئة، ذات مرونة عالية، مؤسسة مبدعة، وقادرة على اتخاذ القرار المتقدم في الوقت المناسب. فالنظام المتكامل والمترايط لإدارة المعرفة يساهم في تعزيز أهميتها داخل المؤسسة. وبالتالي الرفع من إنتاجيتها (Didi, M.S, Eka, & Mintarti, 2013, p. 50)؛ وحسب المدرسة الكلاسيكية فإن إدارة المعرفة تختص بتحويل المعرفة الشخصية الموجودة في رأس كل فرد وتختلف وفق تجاربه مع الآلة الإنتاجية إلى معرفة جماعية، التي توجد في الوسط المادي الذي يستوجب التفاعل بين الأفراد لخلقها. وبذلك تكون أنجح طريقة من ناحية تصميم المهام وإدارة المهارات التي تتميز بالتدريب

- على طريقة العمل الجديدة. وعليه ضمان زيادة الإنتاجية (Leoncio jiménez , 2005, p. 71). ويمكن لإدارة المعرفة أن تحسن وتعزز من إنتاجية المؤسسة من خلال: (Jacobson, 2021)
- تقليل الاضطرابات في تدفق العمل: ذلك أن الوصول السريع للمعلومات التي يريدونها من خلال بحث سريع، والعودة إلى العمل والمهمة الموكلة إليهم دون البحث عن خبير متخصص، أو اللجوء إلى مستودعات مختلفة؛
 - الحصول على إجابات لأسئلة العملاء في وقت قصير وبسرعة، فتقديم الإجابة للعميل في الوقت المناسب يعتبر في غاية الأهمية ويعكس حرص المؤسسة على عملائها؛
 - تقليل الطلبات المتكررة إلى الخبراء المتخصصين داخل أو خارج البلد. وعليه فعلى مديري المعرفة العمل على بناء مستودعات المعرفة، مع ضرورة الوصول إليها بكل سهولة. مما يختصر الكثير من الوقت على الموظفين في العثور على المعلومات التي يحتاجونها، إذ أن تزويد الموظفين بمحركات بحث قوية هو شرط المعادلة لتحسين الإنتاجية. وبإقامة نظام إدارة المعرفة سيسهل عليهم الوصول إلى المعرفة عند الحاجة دون النظر إلى مكان وزمان عملهم. أي إعدادهم للمهام بشكل أكثر إنتاجية؛ وعليه تحقيق تقدم بشكل دائم ومستمر.

4. الإطار التطبيقي للبحث

من أجل اختبار صحة الفرضية الرئيسية، الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، والوصول إلى معرفة الأثر الذي تركه إدارة المعرفة في زيادة وتعزيز القدرة الإنتاجية للمؤسسة الاقتصادية. تم اختيار مؤسسة حجر السود -سكيدة- العاملة في مجال الاسمنت لإعداد الجانب التطبيقي.

1.4 مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من الإطارات العاملة على مستوى مؤسسة الاسمنت حجار السود، المقدر عددهم ب(154) إطارا، وتم اختيار فئة الإطارات بغية الحصول على المعلومات الدقيقة. كما تم اختيار عينة عشوائية مقدرتها ب(50) اطارا تم توزيع (50) استبياننا عليهم، استرد منها (49) وكانت كلها صالحة للتحليل، بنسبة 98%.

2.4. صدق وثبات أداة البحث:

ولإبراز العلاقة والأثر بين المتغيرات محل الدراسة، تم بناء استبيان احتوى على (34) عبارة مقسم لمحورين بالإضافة إلى محور المتغيرات الديمغرافية. ضم المحور الأول المتغير المستقل (إدارة

المعرفة) بمجموع (20) عبارة، ممثلاً بالأربعة أبعاد: خلق، تخزين، توزيع، وتطبيق المعرفة. بينما المحور الثاني تضمن (14) عبارة مجتمعة، والتي تشكل بدورها المتغير التابع (إنتاجية المؤسسة)؛ في حين تم عرضها على (4) محكمين وذلك للتأكد من الصياغة المناسبة لعبارات الاستبيان، ومدى موثوقيتها لجمع المعطيات والبيانات.

أما بالنسبة لثبات الأداة فبعد عرضها للصدق الظاهري (تحكيم المحكمين)، تأتي المرحلة الثانية المتمثلة في جمع الاستبيانات وادخالها للمعالجة الإحصائية عن طريق برنامج (Spss.V22). لغرض التأكد من ثباتها، وهذا اعتماداً على معامل الثبات Alpha Cronbach المعامل الشائع في اختبار ثبات الاستبيان من عدمه. وجاءت قيمه مرتفعة، كما يظهره الجدول التالي:

الجدول 1: معامل الثبات Alpha Cronbach لأبعاد متغيرات الدراسة

| المتغير | البعد | عدد العبارات | قيمة Alpha Cronbach |
|-------------------------------|---------------|--------------|---------------------|
| المستقل (إدارة المعرفة) | خلق المعرفة | 05 | 0,772 |
| | تخزين المعرفة | 05 | 0,784 |
| | توزيع المعرفة | 05 | 0,800 |
| | تطبيق المعرفة | 05 | 0,827 |
| المحور ككل | | | 0,920 |
| التابع (إنتاجية المؤسسة) | | | 0,895 |
| محاور الاستبيان مجتمعة | | | 0,947 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (Spss.v22)

يظهر الجدول أعلاه قيم Alpha Cronbach لمحاور الاستبيان حيث يتضح: أن كل قيمه تفوق المعدل المسموح به (0,6)، حيث قدرت قيمة المتغير المستقل (إدارة المعرفة) بـ (0,920)، في حين بلغت قيمة المتغير التابع (إنتاجية المؤسسة) ما قيمته (0,895)، أما عن القيمة الكلية لثبات الاستبيان بلغت نسبة مرتفعة قدرت بـ (0,947). وهذا ما يدل على صدق أداة الدراسة؛ وصلاحيته تطبيقها مع إمكانية اعتمادها كأداة رئيسية لجمع البيانات المبنية عليها الدراسة الحالية.

3.4 تحليل إجابات الأفراد المستجوبين اتجاه متغيرات الدراسة:

1.3.4 إجابات أفراد عينة البحث حول المتغيرات الديمغرافية (الشخصية):

يكشف الجدول رقم (02) توزيع البيانات الديمغرافية حسب متغيرات: الجنس، السن،

وسنوات الخبرة.

الجدول 2: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

| النوع | المتغير | التكرارات | النسبة المئوية |
|--------|------------------|-----------|----------------|
| الجنس | ذكر | 34 | 69,4 |
| | أنثى | 15 | 30,6 |
| السن | أقل من 30 سنة | 1 | 2 |
| | من 31-45 سنة | 26 | 53,1 |
| | 45 فأكثر | 22 | 44,9 |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 3 | 6,1 |
| | من 6-10 سنوات | 17 | 34,7 |
| | أكثر من 10 سنوات | 29 | 59,2 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (Spss.v22)

ويظهر الجدول رقم (02) النتائج التالية:

- الجنس: أغلب عينة الدراسة كانت لفئة الذكور بنسبة مئوية (49,4%) أي بعدد مبحوثين (34) إطار، فيما كان عدد الإناث (15) بنسبة مئوية (30,6%)، ويرجع هذا التباين بين الجنسين لطبيعة عمل المؤسسة محل الدراسة؛
- السن: من خلال المعلومات المتحصل عليها بعد المعالجة يظهر الجدول: أن نسبة الأفراد المستجوبين معدل أعمارهم يقع في مجال الفئة من (31 - 45) سنة بنسبة (53,1%)، ثم تليها الفئة 45 فأكثر بنسبة (44,9%)، وأخيرا الفئة الأقل من 30 سنة بنسبة ضئيلة جدا. ما يوضح التركيبة البشرية التي تتكون منها عينة الدراسة، والتي جلتها من الفئة الشابة القادرة على تقديم المزيد من الأفكار الإبداعية. وبالتالي المساهم في تعزيز وتقوية مكانة ومرتبة المؤسسة محل الدراسة بين المؤسسات المنافسة، أو بين المؤسسات التابعة لنفس المؤسسة الأم؛
- الخبرة: يمتلك أغلب المستجوبين سنوات خبرة أكثر من عشر سنوات، مما يثبت الكفاءة والقدرات المعرفية التي يتمتع بها أفراد عينة الدراسة. وبالتالي الفهم الجيد لمختلف العمليات، والأنشطة وسهولة أداء المهام في وقت قصير بالنظر إلى المعارف والتجارب التي يمتلكونها على مر سنوات الخدمة.

2.3.4 نتائج تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول الموالي نتائج الإحصاء الوصفي للمتغير المستقل إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة: خلق المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة، بالإضافة إلى نتائج المتغير التابع المتمثل في إنتاجية المؤسسة.

الجدول 3: إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد متغيرات الدراسة.

| الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
|---------|-------------------|-----------------|---------------|------------------------------------|
| الأولى | 0,5685 | 4,0082 | خلق المعرفة | المتغير المستقل (إدارة المعرفة) |
| الثانية | 0,5601 | 3,8204 | تخزين المعرفة | |
| الثالثة | 0,7952 | 3,3959 | توزيع المعرفة | |
| الرابعة | 0,7894 | 3,3918 | تطبيق المعرفة | |
| - | 0,6540 | 3,4218 | | المتغير التابع (إنتاجية المؤسسة) |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (Spss.v22)

يبرز الجدول السابق إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الاستبيان الشاملة للمتغيرين المستقل (إدارة المعرفة) والتابع (إنتاجية المؤسسة)، وجاءت اتجاهات أفراد عينة الدراسة المستجوبين حول عبارات الاستبيان في منحى إيجابي للمتغير المستقل (إدارة المعرفة) بمختلف أبعاده (خلق، تخزين، توزيع، تطبيق)؛ وكانت النتائج حول أبعاد إدارة المعرفة مرتبة كالآتي:

- **خلق المعرفة:** بمتوسط حسابي قدر بـ (4,0082) وانحراف معياري (0,5685)، هذا ما يفسر أن المؤسسة محل الدراسة تعطي أولوية لعملية خلق المعرفة انطلاقاً من إقامة فرق عمل بين الموظفين الذين بدورهم يعملون على حل المشاكل والمعضلات، كما أنها تستفيد من معارف زبائنها كتغذية عكسية يتم من خلالها تحسين المنتج، كل هذا بتوفر مختلف الوسائل التكنولوجية المساهمة في عملية تسهيل إنتاج المعرفة عكس الطرق التقليدية التي تأخذ جهداً ووقتاً وتكاليف باهظة؛
- **تخزين المعرفة:** متوسط حسابي يقدر بـ (3,8204) انحراف معياري (0,5601)، ما يفسر إجابات الأفراد المستجوبين أن المؤسسة تتوفر على قاعدة بيانات محدثة بانتظام يتم الرجوع إليها وقت الحاجة؛ بالإضافة إلى توثيق التجارب وخبرات الموظفين ذوي الكفاءة ذلك باستخدام الوسائل المتطورة في ذلك (الخوادم)؛

- توزيع المعرفة: قدر المتوسط الحسابي بـ (3,3959) بانحراف معياري مساوي لـ (0,7952)، مما يكشف أن الموظفين داخل المؤسسة يعملون على تداول المعارف فيما بينهم عبر مختلف الوسائط الالكترونية داخل المؤسسة (بريد الكتروني...إلخ)، كما أنها تتوفر على نظام اتصال فعال صاعد؛ نازل؛ وأفقي جعلها تخلق حلقة تفاعلية بين مختلف الإدارات. إلى جانب أنها لا تمنع من إقامة الاتصالات غير الرسمية تعود بالنفع على المؤسسة؛
- تطبيق المعرفة: جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,3918) وانحراف معياري (0,7894)، هذا ما أثبتته إجابات أفراد العينة المستجوبين أن المؤسسة تعمل على تحقيق الجودة. بدا من التحسين الدائم لوسائل وآليات العمل داخلها، كما أنها تعمل على إدخال التكنولوجيا المتطورة لتسهيل تنفيذ المهام، ليس هذا فقط بل كذلك الاستفادة من تجارب المؤسسات الرائدة، باعتبارها مصدر مهم من مصادر المعرفة الخارجية؛
- أما المتغير التابع والمتمثل في إنتاجية المؤسسة فقد قدر المتوسط الحسابي لمجموع عباراته مجتمعة ما قيمته (3,4218)، بانحراف معياري (0,6540)، مما يثبت أن المؤسسة محل الدراسة تسعى لاستغلال الأمثل لعوامل الإنتاج، انطلاقاً من العمل على تكييف رأس المال وفق متطلبات وتغيرات البيئة. ووفقاً لعملية تخطيطية تتماشى ورؤيتها المستقبلية، مع القيام بالإشراف الفعال والمراقبة الدورية. كل هذا في خضم التركيز على اليد العاملة المؤهلة والقادرة على أداء الأعمال الموكلة إليها، وتوفير ظروف العمل المناسبة أجوراً تتوافق وساعات العمل من ناحية أخرى. مع عدم اهمال لجانب المعنوي والمادي المتمثل في المكافآت والتعويضات.

4. اختبار فرضيات البحث:

1.4 اختبار الفرضيات الفرعية:

يجمل الجدول التالي نتائج الانحدار البسيط المتعلقة باختبار الفرضيات الفرعية الأربعة.

الجدول 4: نتائج الانحدار البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية

| القيم المحسوبة | | خلق المعرفة | تخزين المعرفة | توزيع المعرفة | تطبيق المعرفة |
|-----------------|---------------------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|
| F | المعنوية الإجمالية | 19,078 | 36,787 | 60,789 | 38,435 |
| Sig | لنموذج الانحدار | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| R | القدرة التفسيرية | 0,537 | 0,663 | 0,751 | 0,671 |
| R ² | | 0,289 | 0,439 | 0,564 | 0,450 |
| B | المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار | 0,571 | 0,714 | 0,570 | 0,513 |
| T | | 4,368 | 6,065 | 7,797 | 6,200 |
| Sig | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,00 |
| إنتاجية المؤسسة | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss.v22

من خلال الجدول رقم (04) الموضح لنتائج الانحدار البسيط نستنتج ما يلي:

■ الفرضية الفرعية الأولى:

✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخلق المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة.

من خلال الجدول السابق فيما يخص الفرضية الفرعية الأولى نلاحظ بلوغ معامل الارتباط R ما قيمته (0,537)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية نوعا ما بين خلق المعرفة وإنتاجية المؤسسة، من جهة أخرى بلغ معامل التحديد R² قيمة (0,289)، أي أن ما نسبته (28,9%) من التغيرات الحاصلة في إنتاجية المؤسسة راجع لعملية خلق المعرفة، فيما تعود النسبة المتبقية لعوامل ومتغيرات خارجية أخرى. فيما بلغت قوة درجة التأثير B (0,571)، أي أن التغير بوحدة واحدة على مستوى عملية خلق المعرفة يصاحبه ما قيمته (0,571) في إنتاجية المؤسسة. وهذا ما أثبتته المعنوية الجزئية (T) والمعنوية الكلية (F) المحسوبتين، والتي بلغتا (19,078) و(4,368) تواليا عند مستوى معنوية أقل من (Sig=0.000). أي وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (Sig=0.05). وعليه نقبل الفرضية الفرعية الأولى وندرج المعادلة التالية:

$$\text{إنتاجية المؤسسة} = 0,571 + 1,185 (\text{خلق المعرفة})$$

■ الفرضية الفرعية الثانية

✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة.

من نتائج الانحدار الخطي البسيط نلاحظ كذلك بلوغ معامل الارتباط $R(0,663)$ ، بمعنى وجود علاقة ارتباط قوية نوعا ما بين عملية تخزين المعرفة وإنتاجية المؤسسة من جهة، وبلغ معامل التحديد R^2 ما قيمة (0,439)، أي ان ما نسبته (43,9%) من التغيير في إنتاجية المؤسسة يعود إلى عملية تخزين المعرفة من جهة أخرى، فيما كانت قيمة معامل الانحدار B مساوية لـ (0,714) أي أنه كلما زاد تخزين المعرفة بدرجة واحدة سيؤدي ذلك إلى الزيادة في إنتاجية المؤسسة بـ (0,714). وهذا ما أثبتته قيمة معاملات النموذج (F) و (T) اللتين كانتا دالتا احصائيا عند مستوى معنوية أقل من (Sig=0.05). وعليه نقبل الفرضية ونكتب المعادلة:

$$\text{إنتاجية المؤسسة} = 0,744 + 0,714 (\text{تخزين المعرفة})$$

■ الفرضية الفرعية الثالثة

✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة. بلغت قيمة معامل الارتباط $R(0,751)$ ، أي أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين توزيع المعرفة وإنتاجية المؤسسة، كذلك بلغ معامل التحديد R^2 قيمة (0,564)، ما نسبته (56,4%) من التغيير في إنتاجية المؤسسة يرجع سببه إلى عملية توزيع ومشاركة المعرفة التي تحدث على مستوى المؤسسة، ووصلت قيمة معامل الانحدار B نحو (0,570)، أي أن التحول بدرجة واحدة في عملية توزيع المعرفة يرافقه الزيادة بمقدار (0,570) في إنتاجية المؤسسة. ويؤكد هذه النتيجة كل من معاملات النموذج (T) و (F) المحسوبتين اللتين كانتا دالتين احصائيا عند مستوى معنوية (Sig=0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية المطلوب (Sig=0.05). وبالتالي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده توزيع المعرفة على إنتاجية المؤسسة محل الدراسة. وعليه نقبل الفرضية، ونكتب المعادلة التالية:

$$\text{إنتاجية المؤسسة} = 1,536 + 0,570 (\text{توزيع المعرفة})$$

■ الفرضية الفرعية الرابعة

✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة. بلغ معامل الارتباط $R(0,671)$ ، أي أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين تطبيق المعرفة وإنتاجية المؤسسة، وبلغ معامل التحديد R^2 قيمة (0,450) ما نسبته (45%) من التغيير في إنتاجية المؤسسة يرجع سببه إلى عملية تطبيق وتوظيف المعرفة، التي تحدث على مستوى المؤسسة بين الموظفين في العملية الإنتاجية. ووصلت قيمة معامل الانحدار B نحو (0,513)، بمعنى أن التحول بدرجة واحدة

في عملية توزيع المعرفة يرافقه الزيادة بمقدار (0,513) في إنتاجية المؤسسة. ويؤكد هذه النتيجة كل من معاملات النموذج (T) و(F) المحسوبتين اللتين كانتا دالتين احصائيا عند مستوى معنوية (Sig =0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية المطلوب (Sig =0.000). وبالتالي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده توزيع المعرفة على إنتاجية المؤسسة محل الدراسة، وعليه تقبل الفرضية. وننمذج معادلة الأثر كما يلي:

$$\text{إنتاجية المؤسسة} = 0,513 + 1,732 (\text{تطبيق المعرفة})$$

2.4 اختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على:

- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تعزيز إنتاجية المؤسسة محل الدراسة.
يوجز الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية والقيم المحسوبة.
الجدول 5: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

| | | | |
|---------------|-----------------|--|------------------------------------|
| 71,963 | F | المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار المتعدد | |
| 0,000 | Sig | | |
| 0,778 | R | القدرة التفسيرية | |
| 0,605 | R ² | | |
| إدارة المعرفة | إنتاجية المؤسسة | - | المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار |
| 0,810 | 0,512 | B | |
| 8,483 | 1,450 | T | |
| 0,000 | 0,000 | Sig | |

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v22

يظهر الجدول رقم (05) نتائج الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية؛ حيث حدد معامل الارتباط R ب(0,778)، مما يدل على العلاقة القوية بين إدارة المعرفة بأبعادها الأربع وإنتاجية المؤسسة، فيما حددت قيمة معامل التحديد R² ب(0,506) أي أن إدارة المعرفة تساهم بأكثر من (50%) في إنتاجية المؤسسة. وبلغ معامل الانحدار B ما قيمتها (0,810) أي أن الارتفاع بوحدة واحدة على مستوى إدارة المعرفة يقابلها الزيادة في إنتاجية المؤسسة ب(0,810). وثبتت هذه النتائج المعنوية الكلية لنموذج الانحدار (F) التي كانت في حدود (71,963)؛ والمعنوية الجزئية (T) التي بلغت قيمتها نحو (1,450)، وهوما دالتان عند مستوى معنوية (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (Sig=0.05). واستنادا إلى النتائج المتوصل إليها فإنه يتقرر قبول الفرضية الرئيسية. التي تقر بوجود

أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية. ونكون المعادلة الإجمالية التي تتمحور عليها الدراسة بالعلاقة التالية:

$$\text{إنتاجية المؤسسة} = 0,512 + 0,810 (\text{إدارة المعرفة})$$

5. خاتمة

إن توجه المؤسسات النشطة في بيئة الأعمال السريعة التغيير والتعقيد نحو منحنى استراتيجي يجبرها على ضرورة الحصول على المعلومات؛ والمعارف تجنباً للتهديدات والمخاطر، لذلك نجد معظم المؤسسات تعمل على تفعيل النظام الداخلي، ومحاولة ربطه مع المحيط الخارجي؛ معتمدة في ذلك على مختلف الأطراف ذات المصلحة الذين يعتبرون مصدراً مهماً من مصادر الحصول على المعرفة؛ لكونها الفيصل في تقسيم المؤسسات بين مؤسسة رائدة أو مؤسسة فاشلة. هذا إذا ما تم ادارتها بالطريقة الصحيحة، مما ستعود عليها حتماً بالنفع وذلك بتحسين مخرجاتها التي من خلالها سيتم تعزيزها مركزها التنافسي.

1.5 النتائج المتوصل إليها:

بناء على ما جاء في هذه الدراسة يمكن حوصلة أهم النتائج في النقاط التالية:

- تطبيق إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة (خلق، تخزين، توزيع، تطبيق) بصورة جيدة يساهم في تعزيز إنتاجية المؤسسة، ويجعلها قابلة لمواجهة التحديات أو الأزمات التي تقع فيها؛ كما أن توظيفها داخل المؤسسة يوفر عليها التكاليف، ويساهم في تخفيضها وذلك في ظل توفير الوسائل التكنولوجية المتاحة للموظفين؛
- كشفت الدراسة الميدانية أن المؤسسة المدروسة تحتوي على إطارات ذات أقدمية في مجال عملهم. مما يؤكد على اهتمام المؤسسة بالعنصر البشري ذي الخبرة في تنفيذ المهام؛ كما تعمل على توفير سبل الراحة من أجل الحفاظ عليه من أجل تخفيض معدلات دوران العمل الذي يكبدها خسائر إذا ما لم يتم تعويض هذه الكوادر البشرية؛
- بينت الدراسة أن مستوى الإنتاجية بالمؤسسة المدروسة مرتفع إلى حد ما، بمتوسط حسابي (3,4218)، ويظهر ذلك من خلال الاستثمار الجيد في رأس المال، وتوظيف الكفاءات والكوادر البشرية الماهرة، في المقابل القيام بعملياتي الإشراف والمراقبة بالطريقة الموائمة، مما يجعل الموظفين يشعرون بالارتياح في أداء الأعمال والمهام الموكلة إليهم؛

- أكدت كذلك الدراسة على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة الأربع (خلق، تخزين؛ توزيع، وتطبيق المعرفة)، بمراتب مختلفة لكنها متقاربة جدا، ما يفسر الأهمية التي توليها المؤسسة محل الدراسة على ضرورة الحصول على المعرفة سواء من المصادر الداخلية (الموظفون)؛ أو المصادر الخارجية (الزبائن، الموردون...إلخ)؛
- بالإضافة إلى ذلك أثبتت الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بأبعادها الأربعة على إنتاجية المؤسسة المدروسة عند مستوى معنوية (0,05).

2.5 الاقتراحات المقدمة:

استنادا لما سبق ذكره يمكن الخروج ببعض الاقتراحات من خلالها يتم سد الفجوة المعرفية سواء في المؤسسة محل البحث، أو المؤسسات الأخرى النشطة في نفس المجال. والتي نوجزها في النقاط التالية:

- تمكين الموظفين على مستوى المؤسسات في عملية اتخاذ القرارات بناء على التفويض الجزئي للسلطة؛ مع ضرورة الاهتمام أكثر برأس المال المعرفي؛ والعمل على توسيع قاعدته لتمكين المؤسسة من الاستثمار أكثرا في مكوناته الثلاثة: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبوني؛
- تشجيع ثقافة مشاركة المعرفة على المستوى الجماعي فالمستوى الكلي وذلك ايمانا وادراكا بأهمية إدارة المعرفة هذا من جانب، والعمل على توثيق المعارف التي يحملوها أصحاب التجارب، والخبرات داخل الذاكرة التنظيمية للمؤسسة من جانب آخر. مع محاولة تجاوز العوائق التي تحول دون تحولها إلى مؤسسات معرفية والتي ترتبط في كثير من الأحيان بالمتغيرات الشخصية، التنظيمية، الثقافية...إلخ؛
- العمل على خلق بنية تحتية قوية من خلال منصة تواصلية بين المؤسسات بمختلف أنواعها وأشكالها، والمؤسسات الجامعية والمعاهد وذلك بربط البحوث الأكاديمية بالواقع؛ من خلال تجسيدها في شكل مشاريع تنموية، لتحقيق التنمية والدفع بعجلة الاقتصاد الوطني إلى الأمام.

6. قائمة المراجع

1.6 المراجع باللغة العربية:

- فريد بلقوم. إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان الجديد لإدارة الموارد البشرية-دراسة حالة المؤسسات الحاصلة على شهادة الايزو9001 لولاية وهران-. أطروحة دكتوراه في العلوم

الاقتصادية، تخصص التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر. 2013.

● سعيد حسن بن علي . تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية. مؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون. السعودية. 2006.

● عاصي جيروجي. (29, 10, 2014). ما المقصود بمحددات مستوى الانتاجية. تاريخ الاسترداد <https://specialties.byt.com> : (25, 4, 2022)

2.6 المراجع باللغة الأجنبية:

- Nonaka, I., & Konno, N. The concept of "Ba" Building a Foundation For Knowledge Creation. California management Review, 40(3).1998.
- Ben Hamadi, O. management des connaissances et mémoire organisationnelle: entre perdre connaissance et retrouver la mémoire le cas d'hydro-québec. mémoire présenté à l'université du québec à trois-rivières comme exigence partiel de la maîtrise en administration des affaires, Université du Québec , Canada.2012.
- Collège Régional De Prospective Travaux fabrique1. Société De La Connaissance l'humain au coeur des innovationcollège. université LILLE1, Nord-Pas de calais, France.2014.
- Didi, s., M.S, i., Eka, a., & Mintarti, r. The role of knowledge management on individu, the community and the organization. Journal of business and management, 7(1).2013.
- Elmoustafid, s. la gestion des connaissances: concept, processus et facteurs. Les cahiers de recherche de l'ecole doctorale . maroc2014.
- Jacobson, M. (2021, 11 16). how knowledge management can boost productivity and the employee experience. sur KM Institute: <https://www.kminstitute.org>. (Consulté le 03 29, 2022)
- Lachachi, A. la formalisation du management des connaissances dans l'approche manageriale: cas de la direction territoriale d'algerie telecom de tlemcem. mémoire pour l'obtention du diplôme de magister en science de gestion, option: management des ressources humaines. faculté des sciences économiques, de gestion et des sciences commerciales, université abou bekr belkaid, tlemcen, Alger .2011.

- Leoncio jiménez , C. gestion des coes dans les organisations connaissances imparfaites industrielles: cas d'une industrie manufacturière en amérique latine. Docteur de l'institut national poytechnique de toulouse ecole doctorale systemes, spécialité systèmes industriels. France.2005.
- Paula, L., Pekkola, S., Ukko, J., & Melkas, H. Defining and measuring productivity in the public sector: managerial perceptions. International journal of public sector management, 23(3).2010.
- Sayyed mohsen , a., Sayyed mohsen , z., & Sayyed mohammad , r. Examining the impact of KM enablers on knowledge management processes. procedia computer science(3).2011.

7.ملاحق

الملحق 1: الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث

المركز العلمي منه الفقهية بالعلوم الإنسانية

معه العلوم الاقتصادية والاجتماعية والعلوم الصحية

الاسيوط

أداة لدراسة المعرفة في تعزيز إتجاهية المؤسسة الاقتصادية

يستهدف أن يبين لنا الباحثان هذا التغيير الجديد ، أثر إدارة المعرفة في تعزيز إتجاهية المؤسسة الاقتصادية كما يبين ذلك التغيير على الإدارة على أسسة الاستبيان كما يوضحه جداوله وأبعثه على أساسه قائمة في الأدوات للمرجح ، والتي مستخدمه لدراسة البحث العلمي وشكره على حسن تعاونكم

تمت بحرق الأستاذ

صبيح نغمة

من إعداد الباحثة

العمارة صارة

نسخة التعديلية 2022

يرى وضع الملاحق رقم الميزان للمعرفة
التي تبدأ بالعلوم التخصصية

| الاجابة | لا | بقل | متوسط | كثير | بشكل كبير |
|---|----|-----|-------|------|-----------|
| 1-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 2-تقوم المؤسسة بتقييم المعرفة بطريقة فعالة | | | | | |
| 3-تقوم المؤسسة بتقييم مستشاريها وذلك لتزويد كافة الأقسام | | | | | |
| 4-تعتبر المؤسسة على وسائل نقل ومجال مستخدمة في تعزيز الإتجاهية | | | | | |
| 5-تمتلك المؤسسة خطط إنتاج أخرى | | | | | |
| 6-توضح إدارة المؤسسة طريقة استقبال العناصر الإتجاهية | | | | | |
| 7-تقوم الإدارة بتقييم الكفاءات بشكل فعال | | | | | |
| 8-تعتبر المؤسسة على التغيير وتبذل كافة الجهود التي تلزم الإتجاهية | | | | | |
| 9-تعتبر المؤسسة الفعالة الإتجاهية على حد مخططه | | | | | |
| 10-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 11-تعتبر المؤسسة فعالة في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 12-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 13-تقوم المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 14-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 15-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 16-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 17-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 18-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 19-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 20-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |

البيانات التي تبدأ بالمعرفة

| البيانات | لا | بقل | متوسط | كثير | بشكل كبير |
|---|----|-----|-------|------|-----------|
| 1-أما المؤسسة فتتمتع بالأنشطة | | | | | |
| 2-تقوم المؤسسة بتقييم احتياجاتها من التطوير التكنولوجي | | | | | |
| 3-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 4-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 5-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 6-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 7-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 8-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 9-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 10-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 11-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 12-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 13-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 14-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 15-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 16-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 17-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 18-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 19-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 20-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |

| الميزان | لا | بقل | متوسط | كثير | بشكل كبير |
|---|----|-----|-------|------|-----------|
| 1-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 2-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 3-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 4-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 5-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 6-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 7-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 8-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 9-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 10-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 11-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 12-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 13-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 14-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 15-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 16-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 17-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 18-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 19-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |
| 20-تعتبر المؤسسة على كفاءتها في تحديد احتياجات الأمان والبيانات | | | | | |