

إدارة المعرفة وأثرها على تحسين الأداء المستدام للمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة المينائية لسكيكدة.

The impact of knowledge management in improving the sustainable performance of companies, Case study of the port company in skikda.

مقيص صبري¹

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، مخبر الاقتصاد، المالية وإدارة الأعمال

sab88mek@gmail.com

تاريخ النشر: 2019/12/24

تاريخ القبول: 2019/09/23

تاريخ الاستلام: 2019/03/25

Abstract

This study aims to clarify the impact of knowledge management on improving the sustainable performance in companies (Port of Skikda as a case study). An analytical descriptive approach was conducted through a case study, using in collecting the data a questionnaire, that has been distributed to a sample of 70 employees randomly chosen. The study has concluded that positive and yet weak impacts in the relationships between the variables have been detected, where the degree of impact (coefficient of determination) is (0, 381), which represents a defect and lack of the company's knowledge management in achieving sustainable performance.

Key words: knowledge management, performance, sustainable performance, port institution of skikda.

JEL Classification: D83, Q1, P17

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر إدارة المعرفة على تحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية من خلال المؤسسة المينائية لسكيكدة، حيث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي مع أسلوب دراسة الحالة، من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية مكونة من 70 إطار بالمؤسسة، وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير موجبة وضعيفة بين مختلف أنشطة إدارة المعرفة مجتمعة والأداء المستدام، حيث بلغت درجة التأثير من خلال معامل التحديد (0,381)، وهو ما يمثل خلل ونقص في تأثير إدارة المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة لتحقيق الاداء المستدام.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة؛ أداء؛ أداء مستدام؛ المؤسسة المينائية لسكيكدة.

تصنيف JEL: D83, Q1, P17

¹ المؤلف المرسل: مقيص صبري sab88mek@gmail.com

مقدمة

يشهد الوضع الراهن تطورات هائلة في مختلف المجالات، ومن ضمنها مجالات الأعمال والاقتصاد حيث أصبحت تمثل اهتماما كبيرا لمنظمات الأعمال ومن أبرز التطورات الظاهرة العولمة والتحول نحو اقتصاد المعرفة، هذا الاقتصاد الذي لم تعد فيه الأرض واليد العاملة رأس مال الموارد الأساسية، بل ظهر عنصر رابع أصبح يعتبر المورد الأهم للاقتصاد والمتمثل في المعرفة باعتبارها نوع جديد من عناصر الإنتاج ورأس المال القائم على المعرفة والخبرة وهو رأس المال الفكري الذي يتجدد ويتطور باستمرار.

فإدارة المعرفة هي التي تضمن لمنظمات اليوم توليد المعرفة وتوزيعها وتطبيقها للمساعدة في اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة وتشجيع الإبداع وزيادة القدرة التنافسية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المنظمات وزيادة قيمتها والارتقاء بأدائها. فليس كل المعلومات تمثل معرفة وليس كل المعارف ذات قيمة، مما ينبغي على الإدارة التقاط المعرفة المفيدة واستخدامها في نشاطات وعمليات المنظمة. حيث أنها تلعب دورا فعالا في بناء المنظمات كونها تؤثر على الأداء في أبعاد مختلفة كالمنتجات والعمليات وكذلك الإبداع والابتكار، فربط إدارة المعرفة بالأداء هو من الموضوعات الحديثة والحديثة حيث ظهرت محاولات جادة لقياسها وتطبيقها في ظل التغيرات والتقلبات البيئية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السريعة على المستويين المحلي والعالمي.

أولا: إشكالية الدراسة

إن المؤسسات الجزائرية ليست بمعزل عن المتغيرات الحاصلة في محيطها، فهي الأخرى تتأثر وتؤثر بها، لذلك أصبحت المتغيرات البيئية تأخذ بعين الاعتبار في عملية تقييم المؤسسة لأدائها والحرص على أن يكون هذه الأخيرة تمس جميع جوانب الأداء، حتى تكون المؤسسة قادرة على اتخاذ القرارات السليمة بهدف ضمان البقاء والاستمرار.

ومن هنا يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما مدى تأثير إدارة المعرفة على تحسين الأداء المستدام بالمؤسسة المينائية لسكيكدة؟
 محاولة منا للإلمام بكل جوانب الدراسة نجزئ هذه الإشكالية إلى التساؤلات الفرعية التالية:
- ما مدى تأثير بين توليد المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة؟
 - ما مدى تأثير بين تخزين المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة؟
 - ما مدى تأثير بين توزيع المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة؟
 - ما مدى تأثير بين تطبيق المعرفة والأداء المستدام بالمؤسسة المينائية لسكيكدة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

1-الفرضية الرئيسية:

-توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين إدارة المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة.

2-الفرضيات الفرعية:

-توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين توليد المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة؛

-توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين تخزين المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة؛

-توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين توزيع المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة؛

-توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين تطبيق المعرفة والأداء المستدام بالمؤسسة المينائية لسكيكدة.

ثالثا: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- حادثة موضوع إدارة المعرفة حيث أنه موضوع تتزايد أهميته يوما بعد يوم فلم يعد من الممكن بناء اقتصاد قوي في غياب المعرفة، حيث أن البلدان التي تسيطر على الاقتصاد العالمي ليست تلك التي تمتلك موارد طبيعية أو رأس مال بل التي تمتلك أصول معرفية بالدرجة الأولى التي من خلالها تحقق أهدافها؛

- التعرف على مختلف عمليات وتطبيقات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق مختلف أبعاد الأداء المستدام؛

- تقديم صورة واقعية عن طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة.

رابعا: أهداف الدراسة

يمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- تسليط الضوء على أبرز المفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة وتعريف بمختلف أبعاد ومؤشرات وأساليب الحديثة لتقييم الأداء المستدام؛

- إبراز الدور المتزايد لإدارة المعرفة في تحقيق والرفع من أداء المؤسسة الحديثة؛
- التعرف على واقع إدارة المعرفة، والأداء المستدام بالمؤسسة المينائية لسكيكدة؛

خامسا: منهج الدراسة

قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة وكذا اختبار الفرضيات الدراسة، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وذلك حسب طبيعة البحث، لتوضيح المفاهيم الأساسية في إدارة المعرفة والأداء وبيان أهميتها وتأثيراتها المتبادلة، إضافة إلى الاعتماد على الأساليب الإحصائية في تحليل الاستبانة من أجل اختبار الفرضيات وتحليل النتائج.

سادسا: الدراسات السابقة

1- محمد زرقون والحاج عرابة (2014)، مقال بعنوان: أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية - عدد 01. تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، من خلال التعريف بإدارة المعرفة ومنهجيتها، وتقديم الإطار النظري للأداء في المؤسسة، وإبراز تأثير الإدارة الفعالة للمعرفة على مكونات الأداء غير الملموس في المؤسسة، بما يضمن تحقيق الأداء المتميز في النهاية بالنسبة للمؤسسة، كما خلصت في الأخير إلى أهمية إدارة المعرفة في التأثير الإيجابي على كفاءة وفعالية العمليات الداخلية، وفي تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين والرفع من مستوى تعلمهم، من خلال خطوات فعالة لإدارة المعرفة داخل المؤسسة

2- دراسة هيثم علي حجازي (2005)، أطروحة دكتوراه بعنوان: قياس أثر إدراك أبعاد إدارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، دراسة تحليلية مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص باتجاه بناء نموذج لتوظيف إدارة المعرفة. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت المنظمات الأردنية العامة والخاصة على حد سواء، قد بدأت بتوظيف إدارة المعرفة في أعمالها وقياس درجة نجاح مبادرات إدارة المعرفة التي تطبق في المنظمات الأردنية وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المنظمات الأردنية العامة والخاصة، على حد سواء توظف إدارة المعرفة في أعمالها بدرجة محدودة، أم أنها أدركت إدارة المعرفة من حيث: المفهوم، الدور، الموجودات، الأهداف، الفوائد، قيادة المعرفة والثقافة التنظيمية، ولو بدرجات متفاوتة.

3- دراسة كمال عقاب (2006)، مذكرة ماجستير بعنوان: إدارة المعرفة في المؤسسة (دراسة ميدانية للمؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر). جامعة سعد دحلب البليدة. هدفت الدراسة إلى تقديم إطار مفاهيمي لإدارة المعرفة وأهميتها وإبراز استراتيجياتها ومداخل تطبيق إدارة

المعرفة في المؤسسات وأهم طرق تطبيقها، وتشخيص واقع إدارة المعرفة في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية. توصلت الدراسة إلى أن الموارد البشرية للمؤسسات الجزائرية لديها قابلية في مشروع إدارة المعرفة ولها قابلية لتكون عنصرا فاعلا فيها وأن غالبية المؤسسات الجزائرية لا تطبق العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة من اكتساب، توليد، تخزين، مشاركة وتطبيق المعرفة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

على اعتبار أن البحث هو عملية تراكمية، ولكي يكون البحث ذا قيمة، يجب أن ينطلق صاحب البحث مما توقف عنده الآخرون، أو من سبقه في البحث في نفس الموضوع، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة في المجتمع محل الدراسة، حيث أن دراستنا تهتم بإدارة المعرفة والأداء المستدام بالمؤسسة المينائية لسكيكدة. كما تدرس عنصر مهم بالنسبة لتحسين الأداء وهو عنصر الاستدامة، الذي يعتبر من أهم ما يؤثر على تحقيق هدي البقاء والربحية بالنسبة لمنظمات الأعمال.

المحور الأول: إدارة المعرفة والأداء المستدام

نتناول في هذا المحور من الدراسة الإطار النظري لكل من المتغير المستقل والذي هو إدارة المعرفة، والمتغير التابع أي الأداء المستدام.

أولاً: إدارة المعرفة

إن المعرفة هي المزيج السائل من الخبرة والقيم والمعلومات السابقة والرؤى الخيرة التي تقدم إطارا لتقييم وتقرير الخبرات والمعلومات الجديدة،¹ وهي عبارة عن نتائج معالجة البيانات التي تخرج بمعلومات، إذ تصبح معرفة بعد استيعابها وفهمها وتكرار التطبيق في الممارسات يؤدي إلى الخبرة التي تقود إلى الحكمة.² فهي تقوم على عمال يمتلكون معارف ومهارات متنوعة، بالإضافة إلى عمليات التعلم والتدريب وكذا العلاقة بين هؤلاء العمال والتي تخلق ما يصطلح عليه بالتداؤب،³ فهي تتميز بأنها إنسانية حيث ميزت الإنسان على غيره من الكائنات الحية وتخزن في الأدمغة والوثائق وغير ذلك فلهاذا يجب إدارتها.⁴

إن إدارة المعرفة هي العملية المنهجية المنظمة للاستخدام الخلاق للمعرفة وإنشائها،⁵ كونها تحتوي على عمليات مهمة تنفيذ المؤسسات في تخطيط استراتيجياتها هذه العمليات تتضمن توليد المعرفة،⁶ من خلال المشاركة بين فرق العمل بهدف توليد رأس مال معرفي جديد،⁷ وهكذا فإن توليد المعرفة عملية لولبية تبدأ عند المستوى الفردي وتتحرك إلى الأعلى من خلال توسيع مجتمعات التفاعل التي تمر عبر الأقسام والدوائر والجماعة والمنظمة وما عبر المنظمة.⁸

أما تخزين المعرفة ف يتم على أساس حجز البيانات والمعلومات بطريقة منظّمة وأمنة في مراكز وأماكن ملائمة تكون عبر وسائط معلوماتية، تسمح باستعمالها في أي وقت ممكن.⁹

وتتضمن عمليات توزيع المعرفة، المشاركة والنقل والتدفق، عبر التنظيم الشبكي المتقدم في المؤسسات كالأنترنيت والإكسترنات،¹⁰ وفي الأخير يتم تطبيقها، بحيث تطبق المعرفة بكاملها على الأنشطة من خلال البحث والتطوير والابداع والابتكار في مختلف مستويات المؤسسة بهدف الرفع من مستويات الاداء، إذ أن بعض المؤسسات تعاني من فجوة بين المعرفة والعمل، وهذه المؤسسات تعقد أكثر من دورات التخطيط والمناقشة والتلخيص بدلا من تنفيذ الأعمال وتطبيقها.

كما تهدف إدارة المعرفة إلى نشر وتوزيع المعرفة على الجهات ذات العلاقة حسب الحاجة إليها، وإلى إيجاد القيادة القادرة على بناء وتطبيق مدخل إدارة المعرفة وتوفير وتطوير المعرفة بصورة مستمرة وترجمتها إلى سلوك عملي يخدم أهداف المنظمة. بالإضافة إلى تحقيق الكفاءة والفعالية، من خلال تخطيط جهود المعرفة وتنظيمها بصورة تؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمنظمة،¹¹ كما يمكن حيازة المعارف والكفاءات التي تحتاجها المؤسسة وخاصة المعرفة الضمنية الموجودة لدي الافراد، لأجل تبادلها وتقاسمها.¹²

ثانيا: الأداء المستدام

يعتبر الأداء في المؤسسات مفتاح لتحقيق الأهداف بطريقة جيدة وفي الوقت المناسب وبتكلفة أقل، وهو قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وفق المعايير المحددة، وفي ضوء تفاعلها مع البيئة نتيجة استخدام الموارد المتاحة فيها بسلوك كفء وفعال،¹³ كما أنه يقيس قدرة المؤسسة على تعظيم قيمتها من وجهة نظر الزبون مقابل تدنية تكلفة الوسائل الضرورية لخلق هذه القيمة،¹⁴ كما أن بقاء واستمرار المؤسسة مرهون بأداء العامل البشري فيها، وهذا الأداء مبني على الكفاءات واختيار ذوي المهارات العالية، حيث أن فعالية المورد البشري لا تكون إلا إذا كان الشخص المناسب في المكان المناسب والوقت المناسب.¹⁵

أما الأداء المستدام، هو الأداء الذي يسمح بالحكم على علاقة المنظمة بكل أصحاب المصالح، فهو يتجاوز مجرد العلاقة بين المنظمة والبيئة الطبيعية. فبواسطة الأداء المستدام يمكن الحكم على قدرة المنظمة على التحلي بالمسؤولية الاجتماعية¹⁶، ويظهر الاهتمام بالأداء المستدام وتقييمه عندما تصبح المنظمة مجبرة على الاستجابة إلى متطلبات خاصة لإعداد قوائم مالية موجهة لخدمة المساهمين وللإستجابة لمتطلبات التبليغ والإفصاح عن نتائج نشاطه في المجالين الاجتماعي والبيئي لأصحاب المصالح.¹⁷

إن تقييم الأداء المستدام يقوم على نماذج حديثة، من بينها:

— نموذج أصحاب المصالح: في هذا النموذج هدف المؤسسة هو الدفاع وحمايه مصالح كل أصحاب المصالح؛¹⁸

— ونموذج التقارير الثلاثية: وهو يضم مؤشرات الأداء الاقتصادي، وهي التي تغطي الأمور المرتبطة بالتعاملات الاقتصادية للمؤسسة، وأيضاً مؤشرات الأداء الاجتماعي، وهي تهتم بتأثير المؤسسة على النظم الاجتماعية داخل الموقع الذي تعمل فيه، وفي الأخير مؤشرات الاداء البيئي، فعلى كل منظمة العمل من اجل تحسين الأداء البيئي كونه ضمن استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة الصحيحة.¹⁹

وتقوم عملية تحسين الأداء بتحقيق احتياجات وتوقعات العميل (داخلي/خارجي)، والقياس المستمر ومتابعة الأداء.²⁰ ومن أجل تحقيق التحسين تستخدم المنظمة نموذج تحسين الأداء الذي يركز على مبدأ تحليل الفجوة أو انحراف الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف والبحث عن مصادر هذا الانحراف واقتراح الكيفية أو الوسائل التي يمكن أن تصحح هذا الانحراف.²¹

المحور الثاني: الجانب التطبيقي

بهدف اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج حول أثر إدارة المعرفة على الاداء المستدام، تم دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة نظراً لأهميتها الاقتصادية في الجزائر.

أولاً: لمحة عن المؤسسة

هي مؤسسة اقتصادية عمومية، تم تأسيسها بمقتضى المرسوم 82/284 المؤرخ في 14 أوت 1982م وذلك في خضم برنامج إعادة الهيكلة للمؤسسات، حيث أسندت لهذه المؤسسة مهام كانت على عاتق الوحدة المنحلة والتي عن طريق إعادة هيكلتها أنشأت المؤسسة المينائية لسكيكدة.

ثانياً: منهجية الدراسة

إن الجانب المنهجي للدراسة يلقي الضوء على مختلف الاجراءات المتبعة من تحديد الاساليب الاحصائية المستخدمة، وكيفية تحديد حجم مجتمع وعينة الدراسة مع اختبار صدق وثبات الوسيلة المستخدم في جمع البيانات.

1. أساليب المعالجة الإحصائية:

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

-التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة باستخدام المدى و النسب المئوية والتكرارات لتحديد اتجاهات آراء أفراد العينة.

-معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة.

- مصفوفة معامل الارتباط للتعرف على درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

-معامل التحديد R^2 الذي يقيس مدى مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع، ويبين لنا النسبة التي تؤثر في المتغير المستقل على المتغير التابع.

2. تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع المرتبط بإدارة المعرفة ودورها في تحقيق الأداء المستدام، فقد تم اختيار المؤسسة المينائية بسكيكدة كدراسة حالة، وقدر مجتمع الدراسة بمختلف إطارات وأعوان التحكم بالمؤسسة والمقدر عددهم بـ 280 موظف، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قدر حجمها من خلال معادلة ستيفن ثامسون²² وكانت 107 موظف تم استرجاع 70 استمارة قابلة للتحليل أي بنسبة استجابة قدرها 65,42%.

3. ثبات أداة الدراسة

تم وضع العبارات على أساس سلم ليكارت الخماسي ووزعت درجاته في الجدول التالي:

جدول 01: مقياس ليكارت الخماسي

العبارات	المعاملات	قيم مجال المتوسط الحسابي	درجة التقدير
غير موافق تماما	1	[1.00-1.80]	منخفض جدا
غير موافق	2	[1.81-2.60]	منخفض
محايد	3	[2.61-3.40]	متوسط
موافق	4	[3.40-4.20]	مرتفع
موافق تماما	5	[4.21-5.00]	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الباحث.

وتم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، وهو موضح في الجدول

التالي:

جدول 02: معامل الثبات (ألفا كرونباخ)

متغيرات الدراسة	توليد المعرفة	تخزين المعرفة	توزيع المعرفة	تطبيق المعرفة	إدارة المعرفة	الأداء المستدام	الثبات العام
معامل الثبات	0.880	0.882	0.882	0.886	0,956	0.912	0.962

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss).

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقياس وأبعاده عالية، حيث بلغ معامل محور إدارة المعرفة (0.956)، ومعامل محور الأداء المستدام بلغ (0.912)، أما الثبات العام لعبارات الاستبانة بلغ (0.962) وهو ذو دلالة جيدة على ثبات الاستبانة.

ثالثاً: التعليق على نتائج الدراسة

من أجل اختبار اتجاهات آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة، الأداء المستدام، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) في المؤسسة المينائية لسكيكدة يتم استعمال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري حسب مقياس سلم ليكرت.

جدول 03: اختبار اتجاهات عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	T	اتجاه العينة
توليد المعرفة	3,46	0,74	39,153	مرتفع
تخزين المعرفة	3,55	0,81	36,633	مرتفع
توزيع المعرفة	3,55	0,82	35,943	مرتفع
تطبيق المعرفة	3,59	0,79	37,925	مرتفع
إدارة المعرفة	3,53	0,62	48,490	مرتفع
الأداء المستدام	3,80	0,58	54,051	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss).

من خلال الجدول نلاحظ أن متغيرات الدراسة تتقارب قيم متوسطاتها في مقياس ليكرت حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.46) و (3.59) وأكبر متوسط كان للأداء المستدام حيث بلغ (3.80) وهذه القيم تنتمي إلى الفئة الرابعة لسلم ليكرت، وتراوح الانحراف المعياري ما بين (0.58) و (0.82) وقدر مستوى المعنوية في كل المتغيرات (0.000) > (0.05) ومنه هذه المتوسطات ذات دلالة معنوية، و t المحسوبة تراوحت بين (35.943) و (54.051) وهي أكبر من t الجدولية والتي تساوي (1.674)، وبالتالي فإن آراء أفراد العينة ايجابية اتجاه عبارات الدراسة، وهذا يشير إلى أن عينة الدراسة بشكل عام توافق على أن المؤسسة المينائية لسكيكدة تسعى إلى توليد المعرفة وتخزينها، توزيعها وتطبيقها، ويوافقون على أن المؤسسة المينائية تعمل على تحقيق الأداء المستدام من خلال التحسينات مستمرة للأداء من الجانب البيئي والاقتصادي والاجتماعي.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة

1-الفرضية الفرعية الأولى:

-توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين توليد المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة.

جدول 04: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار A	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	القيمة المحسوبة T	مستوى الدلالة Sig
توليد المعرفة	الأداء المستدام	0,493	0,620	0,620	0,385	6,519	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss).

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لتوليد المعرفة في تحسين الأداء المستدام بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وتحسين الأداء المستدام إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0,620) وفي حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0,620) أي (62%) وهو ارتباط إيجابي متوسط وهذه المعاملات (معامل الانحدار، معامل الارتباط) ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $0,05 >$ وهذا ما أوضحه اختبار t حيث بلغت قيمته (6,519)، وهذا دليل على أن لتوليد المعرفة دور في تحسين الأداء المستدام، باعتبارها المصدر الرئيسي لخلق المعرفة في المؤسسة، عن طريق توفير جميع الظروف الملائمة التي تساعد على توليد المعرفة والمتمثلة في قيام المؤسسة بجلسات دورية لتبادل الأفكار والمعارف بين العاملين بالإضافة تشكيل فرق معرفية مع الخبراء الداخليين وإجراء البحوث بشكل مستمر وغيرها من الأساليب التي تسهل على المؤسسة تحقيق الإبداع والابتكار والتميز في أدائها من خلال خلق وتوليد أفكار جديدة. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار المتمثلة في معامل التحديد R² (0,385) مما يعني نسبة (38,5%) من التحسينات في الأداء المستدام تعود لتوليد المعرفة، وبهذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الآتية: " توجد علاقة تأثير بين توليد المعرفة والأداء المستدام ".

2-الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين تخزين المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيكدة.

جدول 05: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار A	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	القيمة المحسوبة T	مستوى الدلالة Sig
تخزين المعرفة	الأداء المستدام	0,380	0,524	0,524	0,274	5,070	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss).

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لتخزين المعرفة في تحسين الأداء المستدام بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة وتحسين الأداء المستدام، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0,524) في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0,524) أي (52,4%) وهو ارتباط إيجابي متوسط وهذه المعاملات (معامل الانحدار، معامل الارتباط) ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha > 0,05$) وهذا ما أوضحه اختبار t حيث قدر ب(5,070)، وهذا دليل على أن لتخزين المعرفة دور في تحسين الأداء المستدام باعتبارها جسرا بين التقاط المعرفة وعملية استرجاعها، عن طريق توثيق وترميز خبرات وتجارب الأفراد وحفظها في قواعد المعرفة أو الملفات والمستندات الورقية بالمؤسسة وغيرها من الأساليب التي تسهل وتساعد المنظمة في الوصول إلى المعلومات التي تحتاجها في الوقت المناسب بهدف مواجهة وحل مختلف المشاكل التي تواجهها بالإضافة إلى اتخاذ القرارات السليمة التي تخدم الاستراتيجية العامة للمؤسسة. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار المتمثلة في معامل التحديد R² (0,274) أي ما يعادل نسبة (27,4%) من التحسينات في الأداء المستدام تعود لتخزين المعرفة. وبهذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الثانية، أي توجد علاقة تأثير بين تخزين المعرفة والأداء المستدام.

3-الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين توزيع المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المبنائية لسكبيكة.

جدول 06: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار A	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	القيمة المحسوبة T	مستوى الدلالة Sig
توزيع المعرفة	الأداء المستدام	0,408	0,572	0,572	0,328	5,755	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss).

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لتوزيع المعرفة في تحسين الأداء المستدام بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة وتحسين الأداء المستدام، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0,572) في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0,572) أي (57,2%) وهو ارتباط إيجابي متوسط وهذه المعاملات (معامل الانحدار، معامل الارتباط) ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 > \alpha$) وهذا ما أوضحه اختبار t والذي بلغت قيمته (5,755)، وهذا دليل على أن لتوزيع المعرفة دور في تحسين الأداء المستدام فهي تسهل عملية التبادل الواسع الفوري للمعلومات والمعرفة وتقاسمها أفقياً وعمودياً، عن طريق عمليات التوزيع والمشاركة والنقل والدفق، والتنظيم الشبكي المتقدم في المؤسسات كالأنترنيت والإكسترنات، بهدف زيادة الفعالية ورفع مستوى الكفاءة وجعل المعرفة متاحة، وتمكن الوصول إليها بسهولة من قبل من يحتاجها. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار المتمثلة في معامل التحديد R² (0,328) أي ما يعادل نسبة (32,8%) من التحسينات في الأداء المستدام تعود لتوزيع المعرفة، وبهذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الآتية: " توجد علاقة تأثير بين توزيع المعرفة والأداء المستدام ".

4- الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين تطبيق المعرفة والأداء المستدام بالمؤسسة المينائية لسكيكدة.

جدول 07: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار A	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	القيمة المحسوبة T	مستوى الدلالة Sig
تطبيق المعرفة	الأداء المستدام	0,570	0,767	0,767	0,588	9,860	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss).

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لتطبيق المعرفة في تحسين الأداء المستدام بالمؤسسة محل الدراسة.

ومن خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة وتحسين الأداء المستدام، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0,767) في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0,767) أي (76,7%)، وهو ارتباط إيجابي قوي.

وهذه المعاملات (معامل الانحدار، معامل الارتباط) ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha > 0,05$) وهذا ما أوضحه اختبار t والذي بلغت قيمته (9,860)، وهذا دليل على أن لتطبيق المعرفة دور في تحسين الأداء المستدام، فهي تجعل المعرفة أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطة المؤسسة وأكثر ارتباطاً بالمهام التي تقوم بها وأن المؤسسات التي تستخدم المعرفة على أحسن وجه تمتلك ميزة تنافسية.

ويجب تطبيق المعرفة بكاملها على الأنشطة، إذ أن بعض المؤسسات تعاني فجوة بين المعرفة والعمل، ويتم تطبيق المعرفة عن طريق استخدام المؤسسة لأنظمة خبيرة لترجمة معارف الأفراد إلى بيانات آلية في حل المشكلات والتطبيق السريع للتغيرات التكنولوجية، بهدف خلق أساليب جديدة تساعد في اتخاذ القرار وتعزيز الخطة الاستراتيجية للمؤسسة واكتسابها ميزة تنافسية.

أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار المتمثلة في معامل التحديد ($R^2 = 0,588$)، أي ما يعادل (58,8%) من التحسينات في الأداء المستدام تعود لتطبيق المعرفة، وبهذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الآتية: "توجد علاقة تأثير بين تطبيق المعرفة والأداء المستدام".

5- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين إدارة المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيدة.

تتمثل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية في ما يلي:

جدول 8: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	القيمة	مستوى
		R	R ²	المحسوبة F	الدلالة Sig
إدارة المعرفة	الأداء المستدام	0,618	0,381	26,262	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط، الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لإدارة المعرفة في تحسين الأداء المستدام بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية، حيث بلغ معامل التحديد (0,381) $R^2=$ أي ما يعادل (381%) من التحسينات في الأداء المستدام تعود لإدارة المعرفة. وقد أظهر اختبار F والذي بلغت قيمته (26,262) بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة إحصائية، وبهذه النتائج تقبل الفرضية الرئيسية الآتية: " توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) بين إدارة المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية لسكيدكة".

خاتمة

في ظل التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة والبيئة التنافسية الجديدة سريعة التغيير والمتميزة بعمولة الأسواق، شدة المنافسة، وتغير أذواق المستهلكين وتعدد حاجاتهم وسعي منظمات للحصول على ميزات تنافسية مستدامة، دفعت بالمؤسسة إلى تغير نظرتها من النظر على عوامل الإنتاج التقليدية المتمثلة في رأس المال، الأرض والعمل إلى عوامل الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة باعتبارها كمورد استراتيجي وجوهري غير ملموس الذي تنامي دوره في نجاح منظمات الأعمال، وهذا ما يدفع إلى تحسين أداء مستدام بصورة مستمرة بما يتماشى مع البيئة المحيطة بالمؤسسة والمتميزة بالتغيير المستمر.

من خلال ما سبق تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- تعد إدارة المعرفة الخيار الأنسب لتحسن الأداء المستدام للمؤسسات مهما كان نشاطها، باعتبارها تأخذ بعين الاعتبار استراتيجياتها وتتماشى مع أهداف التنمية المستدامة وتكسب المؤسسة ميزة تنافسية تمكنها من الاستمرار والنمو؛
- توجد علاقة تأثير موجبة وضعيفة بين أنشطة توليد المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية بسكيدكة، حيث بلغت درجة التأثير من خلال معامل التحديد (0,385)، وهو ما يمثل خلل في وظيفة توليد المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة من أجل تحقيق الاداء المستدام.
- توجد علاقة تأثير موجبة وضعيفة جدا بين أنشطة تخزين المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية بسكيدكة، حيث بلغت درجة التأثير من خلال معامل التحديد (0,274)، وهو ما يمثل خلل كبير في وظيفة تخزين المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة من أجل تحقيق الاداء المستدام، حيث تعتمد المؤسسة بشكل كبير على تخزين المعرفة في الأرشيف والمستندات الورقية، وهذا

- يدل على أنها لا تعتمد على التكنولوجيا بشكل كبير، مما يؤدي إلى الزيادة التكاليف وضياح الوقت في أنشطتها الادارية؛
- توجد علاقة تأثير موجبة وضعيفة بين أنشطة توزيع المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية بسكيكدة، حيث بلغت درجة التأثير من خلال معامل التحديد (0,328)، وهو ما يمثل خلل في وظيفة توزيع المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة من أجل تحقيق الاداء المستدام.
- توجد علاقة تأثير موجبة ومتوسطة بين أنشطة تطبيق المعرفة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية بسكيكدة، حيث بلغت درجة التأثير من خلال معامل التحديد (0,588)، وهو ما يمثل خلل في وظيفة توزيع المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة من أجل تحقيق الاداء المستدام.
- توجد علاقة تأثير موجبة وضعيفة بين مختلف أنشطة ادارة المعرفة مجتمعة والأداء المستدام في المؤسسة المينائية بسكيكدة، حيث بلغت درجة التأثير من خلال معامل التحديد (0,381)، وهو ما يمثل خلل ونقص في تأثير ادارة المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة لتحقيق الاداء المستدام.
- مما سبق يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:
- ضرورة الاهتمام بموضوع إدارة المعرفة باعتباره من مواضيع الساعة؛
- يجب على المؤسسة المينائية لسكيكدة الاهتمام بقسم البحث والتطوير، لما له من دور كبير في تحقيق مستويات عليا من الاداء عن طريق الإبداع والتميز في أنشطتها...إخ؛
- ضرورة تشجيع وتحفيز العاملين على الإبداع وتقديم اقتراحات جديدة وعدم احتكار المعرفة واعتبارها كمصدر قوة لصاحبها؛
- محاولة إنشاء وحدة أو قسم إدارة المعرفة يقوم بمختلف عملياتها ويعمل على توظيفها في ميدان العمل؛
- ضرورة التقليل من تخزين المعارف والخبرات في الأرشيف والمستندات الورقية لتقليل من التكاليف وريح الوقت واستبدالها بمستودعات المعرفة؛
- يجب على المؤسسة الاهتمام بقياس وتقييم الأداء المستدام.

المراجع

¹ طاهر منصور محسن الغالي، دور توليد المعرفة في تعزيز الإبداع المنظمي، دراسات إدارية، المجلد 4، العدد 7، جامعة البصرة، أيلول، 2011، ص 180.

² إبراهيم الخلوف الملكاوي، إدارة المعرفة (الممارسات والمفاهيم)، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 31.

³ Fernandez Irma Bacerra and others, **knowledge management: challenges, solutions, and technologies, Locations of knowledge**, Person prentice Hall, 2004, p p 18 ، 21.

- 4 عمر أحمد الممشري، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص ص 63.65.
- 5 محمد عواد الزيدات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 57.
- 6 صالح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2005، ص 62 .
- 7 أحمد طرطار، أثر تطبيق إدارة المعرفة على وظيفة الإبداع في منظمات الأعمال، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في اقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر، 14 / 13 ديسمبر 2011، ص 06.
- 8 Phatak, A.V. & Bhagat, R.S. & Kashlak, R.J, **International Management**, McGraw: Boston, 2005, p p 336-337.
- 9 عبد الستار العلي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، الطبعة الثانية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2009، ص 157.
- 10 أكرم سالم الجنابي، إدارة المعرفة في بناء الكفايات الجوهرية، الطبعة الأولى، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 81.
- 11 عمر لعربي، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات بتبسة، رسالة ماجستير، في إدارة الأعمال، جامعة فرحات عباس سطيف "01"، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2013، ص 80.
- 12 Claire Beyou, **manager les connaissances**, éditions liaison, France, 2003, p 39.
- 13 عامر عبد الرزاق عبد المحسن الجبوري، الاستراتيجية التقنية والميزة التنافسية في الألفية الثالثة: مدخل القيمة المضافة، دراسة نظرية، مجلة تنمية الريف، جامعة الموصل، مجلد 32، العدد 100، 2010، ص 198.
- 14 Jacques Castelnau, **le pilotage stratégique**, éditions d'organisation, paris, 1999, p73.
- 15 عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية قياس وتقييم (دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل بسكرة)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، الجزائر، 2001، ص ص 9، 10.
- 16 العايب عبد الرحمن، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010، ص 159.
- 17 العايب عبد الرحمن، نفس المرجع، ص 161.
- 18 أحمد القطامين، الإدارة الاستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص 25.
- 19 عبد الحكيم أحمد الخزامي، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين، الجزء الثالث، مكتبة غرب سيناء، القاهرة، 1999، ص 11.
- 20 بلال خلف السكارنة، اتجاهات حديثة في التدريب، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 117.
- 21 شرفي مسعود ودولي سعاد، تحسين الأداء من خلال مدخل التعلم التنظيمي، الملتقى العلمي الدولي، أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة 10 و 11 نوفمبر، 2009، جامعة المسيلة، الجزائر، ص 04.
- 22 Steven K, Thompson W, **Series in probability and statistics**, Thom willey and sons, INC, publication, 3rd, Canada, 2012, p51.