أثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مديرية توزيع الغاز والكهرباء لولاية البيض

The impact of knowledge management on the development of human resources within the economic institution A case study of the Directorate of Gas and Electricity Distribution for the state of El-Bayadh

سايح حمزة[1,*]، يوسفي رقية وداد [2].
[1] المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر).
[2] المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر).

Sayah Hamza[1,*], Yousfi Rekia Widad [2].
1 University Center of Nour Bachir El-Bayadh (Algeria),
2 University Center of Nour Bachir El-Bayadh (Algeria)

تاريخ الاستلام (**Received**): 2023/07/25 ؛ تاريخ المراجعة (**Revised**): 2023/09/11 ؛ تاريخ القبول (**Accepted**): 2023/11/09

ملخص : هدفت هذه الدراسة إلى معالجة الإشكالية المتمثلة في: ما هو أثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة الاقتصادية، للإجابة عن هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي حيث تناولت الدراسة جانب يضم مختلف الأدبيات النظرية الخاصة بالموضوع وبعد ما تمت الإجابة على الإشكالية نظريا تمت المحاولة للإجابة على هذه الإشكالية تطبيقيا من خلال الاعتماد أسلوب دراسة حالة حيث الانتقال إلى دراسة ميدانية لأحد القطاعات الاقتصادية ضمن ولاية البيض وهي مديرية توزيع الغاز والكهرباء، حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، ولمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss_v.22، تم توزيع الاستبانة على 90 عامل عبر مختلف المستويات الإدارية في المؤسسة في حين أن 57 فقط كانت صالحة للدارسة، توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن مدرية توزيع الغاز والكهرباء_البيض عند مستوى المعنوية 0.05، وذلك استنباطا من نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط.

الكلمات المفتاح: معرفة، إدارة المعرفة، مورد بشري، تطوير الموارد البشرية.
تصنيف JEL : O15, D83.

Abstract: The aim of this study was to address the problem of the impact of knowledge management on the development of human resources within an economic institution. To answer this problem, a descriptive approach was adopted. The study covered a aspect that includes various theoretical literature on the subject. After theoretically addressing the problem, an attempt was made to answer it empirically by adopting a case study method. The study focused on a field study of one of the economic sectors within the El Bayadh province, namely the Directorate of Gas and Electricity Distribution. A questionnaire was used as a tool for the study, and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v.22 was utilized for data analysis. The questionnaire was distributed to 90 employees across various managerial levels in the institution, with only 57 responses deemed valid for the study. The study concluded that there is a statistically significant impact of knowledge management dimensions on the development of human resources within the Directorate of Gas and Electricity Distribution in El Bayadh at a significance level of 0.05, as inferred from the results of the simple linear regression test.

Keywords: knowledge, knowledge management, human resource, human resource development.
Jel Classification Codes : O15, D83.

* Corresponding author, e-mail: widad32003@gmail.com

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

I- تمهيد :

من سمات عالم الأعمال أنه يخضع لجملة من التغيرات المتسارعة والمتتالية، ويواكب ذلك سعي المنظمات لمسايرة هذه التغيرات رغبة منها في بلوغ أهدافها وتحقيق التميز بين نظائرها، ولعل أبرز هذه التغيرات كان نتيجة التراكم المعلوماتي والتطور التكنولوجي، وهذا دفع الى صب الاهتمام نحو إدارة المعرفة التي تسعى بدورها إلى تحصيل جل المعارف المتعلقة بالعمل وتخزينها ونشرها داخل المنظمة ومن ثم تطبيقها لتحقيق التطور والنجاح. ويعتبر المورد البشري في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة أهم مورد ضمن المنظمة باعتباره المحرك الأساسي لتوليد وتنمية القدرات التنافسية، وهذا ما دفع نحو التركيز على تطويره والحفاظ عليه، ولا تتم هذه العملية إلا بشحن العنصر البشري بالمعارف المطلوبة حتى يتمكن من إنجاز أعماله وفق المستوى المطلوب. ومن خلال ما سبق نطرح السؤال الجوهري ضمن إشكالية البحث التالية: ما هو أثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة الاقتصادية في ولاية البيض؟ وانطلاقا من الإشكالية الرئيسية ينبثق لنا الأسئلة الفرعية التالية:

1) هل يوجد تطبيق لإدارة المعرفة وعملياتها ضمن المؤسسة محل الدراسة؟
2) هل يوجد تطوير للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء في ولاية البيض؟
3) هل تساهم عمليات إدارة المعرفة في تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية الرئيسة: يوجد أثر لإدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة

الفرضيات الفرعية:

1) يوجد تطبيق لإدارة المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض.-
2) يتم تطوير للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض.-
3) وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

1.I- الدراسات السابقة:

دراسة (Ferreira, Curado, & Oliveira, 2022) ، بعنوان The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review، تمثل هدف الدراسة في تحديد مدى مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير الموارد البشرية من خلال الاعتماد على جملة من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع في الفترة الممتدة ما بين 2000 إلى غاية 2019، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن عمليات إدارة المعرفة (خلق المعرفة، إكتساب المعرفة، مشاركة المعرفة، تخزين المعرفة، استخدام المعرفة، حماية المعرفة) تساهم تطوير سبعة أبعاد لتنمية الموارد البشرية (الفردية، المهنية، التنظيمية، الاجتماعية، الاقتصادية، البيئية، والتكنولوجية) بدرجات مختلفة، وتساهم هذه العمليات في تطوير الجوانب الفردية والمهنية للموارد البشرية وأكثر العمليات تأثير هي خلق المعرفة ومشاركتها، وتشير النتائج أيضا إلى ضعف العلاقة بين إدارة المعرفة وتطوير الموارد البشرية من ناحية التكنولوجية وتنظيمية والاجتماعية.

دراسة (حامدي و بعيطيش، 2022)، بعنوان تأثير عمليات إدارة المعرفة على أداء العاملين باتصالات الجزائر -باتنة، تمثل الهدف من الدراسة في توضيح تأثير عمليات إدارة المعرفة على أداء العاملين وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي وبالإضافة إلى الاعتماد على التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPPS ، تمثل المتغير المستقل في عمليات إدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) أما المتغير التابع تمثل في أداء العاملين، أجريت الدراسة على عينة عشوائية تتكون من 50 عامل، توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة على أداء العاملين بنسبة 79.1%، كما بينت الدراسة:

- ✓ وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لكل من عمليتي توزيع المعرفة وتطبيقها على أداء الموارد البشرية.
- ✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لكل من عمليتي توليد المعرفة وتخزين المعرفة على أداء الموارد البشرية.

دراسة (غضبان، 2017-2018)، تحت عنوان: دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بمجمع صيدال-، عالجت الدراسة إشكالية دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية ضمن المؤسسة الاقتصادية، ولمعالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي، وتم الاعتماد استخدام برنامج Spss v20 وAmos v20 ، تمثل المتغير المستقل في إدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، مشاركة وتوزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، وتمثل المتغير التابع في أداء الموارد البشرية، إضافة على الاعتماد على كل من: التعليم التنظيمي، القبول

التنظيمي، الرضا الوظيفي كمتغيرات وسيطة، تم الاعتماد في هذه الدراسة على عينة عشوائية قدرت بـ 305 فردا، تم التوصل إلى نتائج عديدة أهمها :

- ✓ وجود علاقة تأثيرية بين المتغير المستقل والمتغيرات الوسيطة والمتغير التابع.
- ✓ ووجود تأثير مباشر ضعيف لإدارة المعرفة على تحسين أداء المورد البشري.
- ✓ وجود تأثير غير مباشر لإدارة المعرفة على تحسين أداء الموارد البشرية من خلال المتغيرات الوسيطية.

دراسة (العوفي وبندي، 2017)، تحت عنوان دور ادارة المعرفة في تنمية كفاءات الموارد البشرية، كان الهدف من الدراسة تبيان العلاقة بين إدارة المعرفة وتنمية كفاءات الموارد البشرية من خلال استعمال المنهج الوصفي، حيث تناولت مختلف الجوانب النظرية، وتوصلت الدراسة إلى أن نجاح إرساء ثقافة إدارة المعرفة بالمنظمة سيرفع من مستوى العاملين ويدفعهم نحو تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة لبلوغها، هذا ما يساهم في تحقيق الاندماج الفعال في الاقتصاد الحالي الذي يعرف باقتصاد المعرفة.

دراسة (Torabia, Kyani, & Falakinia, 2016) ، المعنونة ب An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran، هدفت الدراسة لتحديد أثر إدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية ضمن أحد البنوك (Keshavarzi) في طهران، وبغية معرفة الأثر تم الاعتماد على التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPPS، وذلك من خلال دراسة ميدانية باستعمال استبانة تتضمن 21 سؤالا، توصلت الدراسة إلى نتيجة تتمثل في أن إدارة المعرفة تأثر بشكل كبير على أداء الموارد البشرية باستثناء التأثير على البيئة فقد كان التأثير بنسبة ضئيلة.

دراسة (بن باير و بلقوم، 2011)، المعنونة ب: دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، تمثل الهدف من هذه الدراسة في تشخيص دور إدارة المعرفة في تنمية قدرات الموارد البشرية، ولتحقيق هذا تناولت الدراسة مختلف الأطر النظرية الخاصة بالموضوع بغية تحديد الأسس العلاقة التي تربط بين المتغيرات والعوامل التي تساعد على نجاحها، توصلت الدراسة إلى أن أثر إدارة المعرفة يكمن في تطوير القدرات الفكرية والعملية للمورد البشري، وخلق بيئة داخل المنظمة تشمع على تنمية المعرفة.

أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات لسابقة:

1. **من حيث الهدف:** يمكن تقسيم الدراسات السابقة من حيث الهدف إلى مجموعتين، المجموعة الأولى تضمنت: دراسة (حامدي وبعيطيش، 2022) ودراسة (غضبان، 2017-2018)، دراسة (Torabia، Kyani، وFalakinia، 2016)، حيث حاولت هذه الدراسات توضيح أثر إدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية. أما المجموعة الثانية فقط تضمت دراسة كل من: دارسة (Ferreira, Curado, & Oliveira, 2022) ودراسة (العوفي وبندي، 2017)، دراسة (بن باير وبلقوم، 2011)، وكان الهدف من هذه الدراسات توضيح أثر ودور إدارة المعرفة على تنمية وتطوير الموارد البشرية. وانطلاقا مما سبق نلاحظ أن المجموعة الأولى تهدف إلى توضيح أثر إدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية وهنا نرى أن هناك علاقة بين هدف هذه المجموعة ودراستنا حيث أن الهدف من تطوير الموارد البشرية تحسين الأداء، كما أن عملية تقييم الأداء تعتبر أحد أبعاد التطوير غير أنه لم يتم إدراجها في نموذج دراستنا. أما المجموعة الثانية فكان الهدف منها هو توضيح أثر إدارة المعرفة على تنمية وتطوير الموارد البشرية، وعليه تشترك دراستنا في الهدف مع هذه المجموعة من حيث السعي نحو تحديد أثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية غير أنها تختلف معها في أنها تهدف إلى محاولة معرفة ما إذا كانت المؤسسة الاقتصادية ضمن ولاية البيض قد بدأت بتوظيف إدارة المعرفة وتطبيق عملياتها.

من حيث العينة ومتغيرات الدراسة: جمعت دراسة كل من دراسة (حامدي و بعيطيش، 2022) ودراسة (غضبان، 2017-2018)، دراسة (Torabia، Kyani، وFalakinia، 2016) بين إدارة المعرفة كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع في حين أن دراستنا جمعت بين إدارة المعرفة كمتغير مستقل وتطوير الموارد البشرية كمتغير تابع، أما بخصوص العينة فقد تمثلت عينة دراسة (حامدي و بعيطيش، 2022) في 50 مفردة، أما بالنسبة لدراسة (غضبان، 2017-2018) فقد وزعت الاستبانة على 350 فرد غير أنه 305 التي كانت صالحة للدراسة، أما بالنسبة لدراستنا فقد تم توزيع 90 استبيان غير أنه 57 فقط التي كانت صالحة للدراسة.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

من حيث الطريقة والأدوات المستخدمة: عالجت الدراسات الآتية المواضيع التي تناولتها من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي في عرض مختلف الأدبيات النظرية التي تتعلق بالموضوع وتمثلت هذه الدراسات في: دارسة ((Ferreira, Curado, & Oliveira, 2022، ودراسة (العوفي وبندي، 2017)، دراسة (بن باير وبلقوم، 2011)، أما بالنسبة إلى دراستنا فقد اعتمدت على أسلوب دراسة حالة بالإضافة إلى المنهج الوصفي. أما بالمنسبة لدراسة (غضبان، 2017-2018) فقد اعتمدت على برنامج Amos في المعالجة الإحصائية للبيانات غير أننا اعتمدنا على برنامج SPSS؛ وفيما يخص باقي الدراسات فقد اعتمد على برنامج SPSS وقد أجرت دراسة (Torabia، Kyani، و Falakinia، 2016) الاختبارات التالية اختبار كولموغوروف-سميرنوف، ثم اختبار فريدمان وأخيرا اختبار T للعينة الواحدة، على الرغم من الاعتماد على نفس البرنامج غير أننا لم نجري اختباري كولموغوروف-سميرنوف واختبار فريدمان، وبالإضافة إلى إجراء اختبار T للعينة الواحدة تم الاعتماد على الانحدار الخطي البسيط، وبالنسبة لدراسة (حامدي و بعيطيش، 2022) تشابهت دراستنا مع هذه الدراسة في إجراء اختبار ألفا كرونباخ والاعتماد على الانحدار الخطي البسيط غير أننا اختبرنا صدق الاستبيان من خلال معاملات الارتباط بيرسون الذي لم يجرى في دراسة (حامدي و بعيطيش، 2022) غير أنهم أجرو أختبار التباين الأحادي ANOVA و اختبار معنوية معاملات انحدار وفقا الإحصائية t غير أننا لم نعتد على هذه الاختبار في دراستنا.

من حيث النتائج المتوصل إليها: توصلت المجوعة الأولى إلى وجود أثر لإدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية غير أنها اختلفت من حيث درجة التأثير، أما المجموعة الثانية فقد اجتمعت حول الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية وتأثر عليها بمختلف عملياتها بدرجات مختلفة. وبهذا نلاحظ أن كل من المجموعتين قد اتفقت حول الدور والأثر الإيجابي الذي تلعبه إدارة المعرفة وعملياتها على مختلف المتغيرات وهذا ما تشترك فيه دراستنا مع الدراسات السابقة غير أنها تختلف عنها من حيث الإطار الزماني والحيز المكاني بالإضافة إلى اختلاف درجة تأثير بين المتغيرات.

I.2- أثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية :

I.2-1. تعريف إدارة المعرفة: حسب تعريف بيتر دراكر: " إدارة المعرفة هي تنسيق واستثمار لمصادر معرفة المنظمات في سبيل خلق المنفعة والميزة التنافسية". (بوادي، 2009، صفحة 35) ؛ تعرف إدارة المعرفة حسب نوناكا وتاكوشي بأنها: " قدرة المنظمة على خلق المعرفة الجديدة، ونشرها في جميع أنحاء المنظمة، وتجسيدها في المنتجات والخدمات والإجراءات". (كنوش، 2011-2012، صفحة 16) ؛ تعريف سكايرم لإدارة المعرفة: " الإدارة النظامية والواضحة للمعرفة والمرتبطة بها والخاصة باستحداثها، جمعها، تنظيمها، نشرها واستغلالها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المؤسسة". (بعلي، 2015-2016، صفحة 16) ؛ يعرف صلاح الكبيسي إدارة المعرفة كما يلي: " المصطلح المعبر عن العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المنظمة لاكتساب وخزن وتوزيع المعرفة لتنعكس على عمليات الأعمال للوصول إلى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف". (المغربي، 2019، صفحة 23).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف إدارة المعرفة على أنها إدارة نظامية تساعد على توليد وخلق المعرفة، جمعها تنظيمها ونشرها، من خلال تحويل المعرفة الضمنة (الشخصية) إلى معرفة صريحة (تعاونية) بهدف خلق المنفعة من خلال تجسيدها في منتجات وخدمات المنظمة مما يضمن لها التميز والاستمرارية.

I.2-2. مفهوم تطوير الموارد البشرية: حسب (D.Smith1988) فإن تطوير الموارد البشرية هي: "عملية تحديد الأساليب المثلى لتنمية وتحسين أداء الأفراد من خلال التدريب والتعليم بغرض تحقيق أهداف المنظمة". (Swenson & Holton, 2001, p. 07)، أما حسب (Marquardt & Engel 1993) فقد عرفها على أنها: تنمية مهارات الأفراد عن طريق توفير مناخ ملائم لتعلم وتطبيق برامج تدريبية ومشاركة المعارف والخبرات من خلال التطوير التنظيمي. (Swenson و Holton، 2001) ؛ ويعرف تطوير الموارد البشرية بأنه: " مجموعة من العمليات المتكاملة والفعالة والمستمرة التي تساهم في رفع كفاءة أداء المورد البشري، وبالتالي رفع كفاءة الأداء الكلي للمؤسسة". (بن منصور و برعودي، 2020، صفحة 44) ؛ كما تم تعريف تطوير الموارد البشرية على أنها: عملية تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات وقدرات الأفراد بهدف جعلها أكثر فعالية، وتتم عملية التطوير بالاعتماد على عدة أساليب أهمها التدريب والتكوين المستمرين وتقييم الأداء. (الوصابي و زايد، 2017، صفحة 79) ؛ وتعرف أيضا على أنها: تجهيز العنصر البشري بما يتوافق مع احتياجات المجتمع من خلال زيادة معارفه وقدرته على الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقته وجهده. (سبكي وشرعي، 2017، صفحة 06).

وعليه من خلال التعريفات السابقة فإن تطوير الموارد البشرية هي عملية يتم من خلال تهيئة الأفراد العاملين على مواكبة التطورات التي تطرأ على البيئة الخارجية للمنظمة من خلال تطبيق مختلف العمليات التي تساهم في تطوير معارف الموارد البشرية بالشكل الذي يسمح للمنظمة بتحقيق أهدافها والحفاظ على مكانتها التنافسية.

I.2-3. أثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية:

لإدارة المعرفة أثر كبير على المورد البشري ضمن المؤسسة، حيث تساهم هذه الأخيرة في تطوير العاملين وتحقيق رضا الوظيفي لديهم، ويتمثل أثر إدارة المعرفة على العنصر البشري (المسلم، 2014، الصفحات 72-73)، في:

- **أثر إدارة المعرفة على تعلم العاملين:** تساعد إدارة المعرفة العاملين على الاكتساب المتجدد للمعارف في تخصصات عملهم وهذا عن طريق التعليم والتدريب، وتتم هذه العملية باستخدام طرق متعددة مثل تجسيد المعرفة ودمجها، وجعل الأفراد متفاعلين اجتماعيا.
- **أثر إدارة المعرفة على مواءمة العاملين:** تساهم إدارة المعرفة في تحقيق مواءمة كبيرة للعاملين في المنشأة حيث تهيئهم لحل المشكلات باستخدام المعارف والمعلومات التي اكتسبوها وتجعلهم أكثر تقبلا واستجابة للتغيرات المستقبلية ومواكبتها.
- **أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى العاملين:** تحقق إدارة المعرفة جملة من الفوائد التي تساهم في تحسين شعور العاملين أثناء تأديتهم مهامهم وتحفيزهم الأمر الذي يجعلهم أكثر دافعية وفعالية في تأدية أعمالهم.
- **أثر إدارة المعرفة على الابتكار لدى العاملين:** تساعد إدارة المعرفة على تحفيز نشاطات العصف الذهني مما يساهم في مساندة الأفراد على الابتكار إما بشكل جماعي عن طريق التعاون بين الأفراد أو بشكل فردي.
- **تأثير القيمة المضافة للعاملين:** تعتبر المنظمات التي تسعى نحو الارتقاء هي من تهتم بالقيمة المضافة التي ينتجها الأفراد، حيث أن العامل عند إنتاجه لقيمة مضافة يشعر بالاستقرار الوظيفي أكثر.

II – الطريقة والأدوات :

II –1. الإطار المنهجي للدارسة الميدانية:

II –1.1. مجتمع الدراسة: يعرف مجتمع الدراسة على أنه: " مجموعة محددة من الأشخاص أو المؤسسات أو الأسواق التجارية أو الطلاب أو غيرها التي لها بعض الخصائص المشتركة" (بن حجوبة، 2017-2018، صفحة 156)، وبما أن إشكالية الدراسة تشمل المؤسسة اقتصادية فتم اختيار مؤسسة اقتصادية ذات طابع عمومي تمثلت في مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض-، يبلغ عدد عمال المؤسسة حاليا 387 عاملا عبر كامل تراب الولاية مقسمة كالآتي: 91 إطار، 149 أعوان تحكم، 147 أعوان تنفيذ ؛ أما على مستوى بلدية البيض 130 عامل وهي التي تمثل مجتمع الدراسة.

II –1. 2. عينة الدراسة: تعرف العينة على أنها: "مجموعة مصغرة وجزئية من مجتمع الدراسة ويعتمد عليها لتجميع البيانات"، وبما أن العينة تمثل جزء من مجتمع الدراسة ونظرا لعدم القدرة على القيام بالسمح الشامل لمجتمع الدراسة تم اختيار عينة قدرت ب 90 عامل وتم تحديد حجم العينة بالاعتماد على معادلة ستيفن ثامبسون التالية: (مناد، 2022-2023، صفحة 169)

$$n = \frac{NP(1-p)}{(N-1)\left(\frac{d^2}{z^2}\right) + P(1-p)}$$

حيث أن:

N: حجم المجتمع.

z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 والتي تبلغ قيمتها 1.96

d : نسبة الخطأ وتساوي 0.05.

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتبلغ 0.50.

عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للدراسة: تم توزيع 90 استبيانًا (100%)، منها 63 استبيانًا تم استرجاعها (70%) و 57 منها صالحة للدراسة (63.33%).

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

II –1. 3. الأساليب الإحصائية المعتمدة:

لتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS ، وذلك من أجل إختبار فرضيات الدراسة ووصف إتجاه أفراد العينة وقد تم الاعتماد على الأساليب والمقاييس الإحصائية التالية: معامل الإرتباط بيرسونr ، معامل الثبات ألفا كرونباخ، اختبار T test للعينة الواحدة و الانحدار الخطي البسيط.

II –2. اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

II –2. 1. اختبار الصدق البنائي بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة: يتمثل الهدف من إجراء اختبار الصدق البنائي في قياس مدى تحقق الأهداف التي تسعى أداة الدارسة (الاستبيان) الوصول إليها، ومن أجل التحقق من الصدق البنائي تم الاعتماد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (01): معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة.

المحور	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إدارة المعرفة	0.921	0.000
تطوير الموارد البشرية	0.866	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

يظهر الجدول أن معاملات الارتباط بيرسون بين المحاور والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان دالة عند مستوى المعنوية 0.05، حيث بلغت قيمتي 0.921 و0.866 على تولي مما يعني وجود ارتباط قوي، وهذا ما يعني أن الاستبانة معبرة وصادقة.

II –2. 2. اختبار ثبات أداة الدراسة: ولحساب ثبات عبارات الاستبيان تم الاعتماد على اختبار "ألفا كرونباخ"، حيث أنه يحدد مدى الترابط والتوافق، حيث كلما كانت القيمية أكبر 0.6 تعتبر مقبولة.

يظهر الجدول الموالي نتائج اختبار "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة:

الجدول (02): نتائج اختبار "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

محاور الاستبيان	معامل الثبات ألفا كرونباخ
إدارة المعرفة	0.897
اكتساب وتوليد المعرفة	0.915
تخزين المعرفة	0.909
توزيع المعرفة	0.918
استخدام وتطبيق المعرفة	0.908
تطوير الموارد البشرية	0.899
المهارات	0.909
التدريب	0.912
الاستبيان ككل	0.892

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين 0.91 و0.92 في أبعاد المحور الثاني، أما المحور الثالث فقد بلغا قيمت 0.91، أما بالنسبة للمحاور فقد بلغت بالنسبة لمحور إدارة المعرفة قيمة 0.88 أما محور تطوير الموارد البشرية فقد بلغت 0.90، وفيما يتعلق بالاستبيان ككل فقد بلغت 0.89، وكل هذه القيم قيم جد مرتفعة الأمر الذي يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وعليه فإنه يمكن الاعتماد عليه للدراسة والتحليل.

II –3. اختبار فرضيات الدراسة.

بما أن حجم العينة يتجاوز 30 مفردة فإنه حسب نظرية النهاية المركزية البيانات تتبع توزيعا طبيعيا، لذا سنقوم مباشرة باختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة وذلك عن طريق النتائج المتحصل عليها من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات.

II –3. 1. اختبار الفرضيات باستخدام الاختبار T للعينة الواحدة (T test one sample): ومن أجل الإجابة عن الفرضيات تم إجراء الاختبار T للعينة الواحدة (T test one sample) وذلك من خلال الاعتماد على قاعدة القرارات التالية:

- إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية الصفرية H0
- إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية نرفض الفرضية البديلة H1 ونقبل الفرضية الصفرية H0
- إذا كان مستوى الدلالة Sig الناتج عن اختبار T للعينة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 نرفض الفرضية البديلة H1.

كما أنه تم الاعتماد على حساب المتوسط فرضي بالطريقة التالية: **المتوسط الفرضي**: عدد الفقرات* متوسط المقياس. وبما أننا نعتمد على سلم ليكارت الخماسي فإن متوسط المقياس هو 3.

II –3. 1. 1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

ولاختبار الفرضية الفرعية الأولى لابد من اختبار الفرضيات الفرعية جزئية كما يلي:

أ. **الفرضية الفرعية الجزئية الأولى: يوجد تطبيق لعملية اكتساب وتوليد المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–**

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى تطبيق عملية اكتساب وتوليد المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– ، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يوجد تطبيق عملية اكتساب وتوليد المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05

H1: يوجد تطبيق لعملية اكتساب وتوليد المعرفة ضمن عند مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– مستوى المعنوية 0.05

الجدول (03): نتائج اختبار T test للبعد الأول اكتساب وتوليد المعرفة.

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
7.607	56	2.84211	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة T المحسوبة بلغت 7.607 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 2.000، كما أن مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعلية نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تطبيق لعملية اكتساب وتوليد المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05.

ب. **الفرضية الفرعية الجزئية الثانية: يوجد تطبيق تخزين المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–**

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى تطبيق عملية تخزين المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– ، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يوجد تطبيق عملية تخزين المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05

H1: يوجد تطبيق لعملية تخزين المعرفة ضمن عند مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– مستوى المعنوية 0.05

الجدول (04): نتائج اختبار T test للبعد الثاني تخزين المعرفة.

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
12.093	56	4.43860	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

كما هو ملاحظ من خلال الجدول فإن قيمة T المحسوبة بلغت 12.093 أما قيمة T الجدولية 2.000 وعليه فإن Tt>Tc، ومن ناحية أخرى فإن مستوى الدلالة بلغ 0.000 وعليه فإن sig<0.05، وبالاستناد على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 التي تنص على وجود تطبيق لعملية تخزين المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

ج. الفرضية الفرعية الجزئية الثالثة: يوجد تطبيق لعملية توزيع المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض-

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى تطبيق لعملية توزيع المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- ، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يوجد تطبيق لعملية توزيع المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- عند مستوى المعنوية 0.05

H1: يوجد تطبيق لعملية توزيع المعرفة ضمن عند مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- عند مستوى المعنوية 0.05

الجدول (05): نتائج اختبار T test للبعد الثالث توزيع المعرفة.

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
12.611	56	3.89474	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة T المحسوبة بلغت 12.611 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 2.000، كما أن مستوى الدلالة Sig بلغ 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبناء على قاعدة القرارات فإننا نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود تطبيق لعملية توزيع المعرفة ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

د. الفرضية الفرعية الجزئية الرابعة: يوجد تطبيق لعملية استخدام وتطبيق المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض-

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى تطبيق لعملية استخدام وتطبيق المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- ، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يوجد تطبيق لعملية تطبيق واستخدام المعرفة مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- عند مستوى المعنوية 0.05

H1: يوجد تطبيق لعملية تطبيق واستخدام المعرفة ضمن عند مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- عند مستوى المعنوية 0.05

الجدول (06): نتائج اختبار T test للبعد الرابع تطبيق واستخدام المعرفة.

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
13.553	56	3.85965	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة T المحسوبة بلغت 13.553 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 2.000، كما أن مستوى الدلالة Sig بلغ 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تطبيق لعملية تطبيق واستخدام المعرفة ضمن عند مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- عند مستوى المعنوية 0.05.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: نصت الفرضية الأولى على أن يوجد تطبيق لإدارة المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض-.

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى تطبيق عمليات إدارة المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- ، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يوجد تطبيق لعمليات إدارة المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- عند مستوى المعنوية 0.05

H1: يوجد تطبيق لعمليات إدارة المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- عند مستوى المعنوية 0.05.

الجدول (07): نتائج اختبار T test للمحور الأول (إدارة المعرفة).

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
11.602	56	11.14035	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

وبناء على نتائج الجدول يتضح أن قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية التي تبلغ 2.000، كما أن مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، الأمر الذي يدفعنا لرفض الفرضية الصفريةH0 وقبول الفرضية البديلة H1، وهذا ما يؤكد تطبيق عمليات إدارة المعرفة ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض-.

II –3. 1. 2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

ولاختبار هذه الفرضية لابد من اختبار الفرضيات الفرعية جزئية أولا:

أ. **اختبار الفرضية الفرعية الجزئية الأولى:** يوجد تطور لمهارات الموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–.

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى تطور الموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يوجد تطور للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05

H1: يوجد تطور للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05.

الجدول (08): نتائج اختبار T test للبعد الأول تطور مهارات الموارد البشرية.

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
10.268	56	4.89474	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

كما هو ملاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة T المحسوبة بلغت 10.27 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 2.000، ومن ناحية أخرى يلاحظ أن مستوى الدلالة Sig<0.05، أي أنه أقل من مستوى المعنوية، والأمر الذي يدفعنا لرفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تطور لمهارات الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

ب. **اختبار الفرضية الفرعية الجزئية الثانية:** يوجد دورات تدريبية للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–.

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى وجود دورات تدريبية للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يوجد دورات تدريبية للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05

H1: توجد دورات تدريبية للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05.

الجدول (09): نتائج اختبار T test للبعد الثاني التدرب.

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
10.357	56	4.57895	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة T المحسوبة بلغت 10.36 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 2.000، كما أن مستوى الدلالة sig بلغ 0.000 أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود دورات تدريبية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–. عند مستوى المعنوية 0.05.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية على أنه يتم تطوير للموارد البشرية للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–.

جاءت هذه الفرضية لتقيس مدى تطوير الموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض–، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيتين التاليتين على النحو التالي:

H0: لا يتم تطوير للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05

H1: يتم تطوير للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء–البيض– عند مستوى المعنوية 0.05.

الجدول (10): نتائج اختبار T test للمحور الثاني (تطوير الموارد البشرية).

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
11.844	56	9.47368	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

بناء على النتائج التي يتضمنها الجدول فإننا نلاحظ أن قيمة T المحسوبة بلغت 11.84 وهي أقل من قيمة T الجدولية التي تبلغ 2.000، كما أن مستوى الدلالة sig بلغ 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإنه بالاعتماد على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود تطوير للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض-.

II -3. 2. اختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الخطي البسيط.

من أجل الإجابة الفرضيات تم الاعتماد على قاعدة القرارات التالية: إذا كانت مستوى الدلالة sig>0.05 فإننا نقبل الفرضية الصفرية H0التي تنصل على "عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية" ونرفض الفرضية البديلة H1 التي تنص على "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية" ؛ أما في حالة ما إذا كان sig<0.05 فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية" ونرفض الفرضية الصفرية H0 الصفرية H0التي تنصل على "عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية". وكما تم الاعتماد على الجدول التالي في تفسير معامل الارتباط r:

الجدول (11): قيم معامل الارتباط وتفسيرها.

قيمة معامل الارتباط	التفسير
من 0.7± إلى 01±	ارتباط قوي
من 0.3± إلى 0.69±	ارتباط متوسط
من 0.1± إلى 0.29±	ارتباط ضعيف

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: محمد بلال الزغبي، عباس الطلافحة، (2012)، النظام الإحصائي SPSS فهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط03، الأردن، ص280.

II -3. 2. 1. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: التي تنص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

وتتجزأ هذه الفرضية إلى أربع فرضيات فرعية جزئية كما يلي:

أ. **الفرضية الفرعية الجزئية الأولى: تنص على وجود أثر لعملية اكتساب وتوليد المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.**

ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على الفرضيتين التالتين:

H0: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية اكتساب وتوليد المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة .

H1: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية اكتساب وتوليد المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة.

ونتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

الجدول(12): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر عملية اكتساب وتوليد المعرفة على تطوير الموارد البشرية.

	عملية اكتساب وتوليد المعرفة				
تطوير الموارد البشرية	**معامل الارتباط**	**معامل التحديد**	**معامل الانحدار**	**قيمة F**	**مستوى الدلالة**
	0.529	0.279	0.407	21.336	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

وما هو ملاحظ من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.529 الأمر الذي يشير إلى علاقة ارتباطية متوسطة بين عملية اكتساب وتوليد المعرفة وتطوير الموارد البشرية، أما بالنسبة لمعامل التحديد فقد بلغ 0.28 إي أن 28% من التغيرات التي تطرأ على تطوير الموارد البشرية كانت نتيجة عملية اكتساب وتوليد المعرفة، أما فيما يتعلق بمعامل الانحدار فقد بلغ 0.41 إي أنه إذا حدث تغير في عملية اكتساب وتوليد المعرفة بوحدة واحدة يحدث تغير في تطوير الموارد البشرية بقيمة 0.41، كما أن قيمة F قد بلغت 21.34 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية اكتساب وتوليد المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

ب. الفرضية الفرعية الجزئية الثانية: تنص على وجود أثر لعملية تخزين المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على الفرضيتين التالتين:

H0: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تخزين المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة .

H1: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تخزين المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة.

ونتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

الجدول(13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر عملية تخزين المعرفة على تطوير الموارد البشرية.

	تخزين المعرفة				
تطوير الموارد البشرية	**معامل الارتباط**	**معامل التحديد**	**معامل الانحدار**	**قيمة F**	**مستوى الدلالة**
	0.438	0.192	0.431	13.065	0.001

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22

من الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط (R) بلغ قيمة 0.44 وهي قيمة تدل على وجود ارتباط طردي متوسط بين عملية تخزين المعرفة وتطوير الموارد البشرية، أما معامل التحديد بلغ قيمة 0.19 وهو يدل على أن 19% من التغيرات التي تحدث في تطوير الموارد البشرية نتيجة عن عملية تخزين المعرفة، كما بلغ معامل الانحدار 0.43 وهو يشير إلى أنه في حالة حدوث تغير في عملية تخزين المعرفة بوحدة واحدة فإنه يتبعه تغير في تطوير الموارد البشرية بقيمة 0.43، وفيما يتعلق بقيمة F فقد بلغت 13.065 ومستوى الدلالة 0.001 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 الأمر الذي يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تخزين المعرفة على تطوير الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0.05.

ج. **الفرضية الفرعية الجزئية الثالثة:** تنص على وجود أثر لعملية توزيع المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على الفرضيتين التالتين:

H0: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية توزيع المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة .

H1: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية توزيع المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة.

ونتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

الجدول(14): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر عملية توزيع المعرفة على تطوير الموارد البشرية.

	توزيع المعرفة				
تطوير الموارد البشرية	**معامل الارتباط**	**معامل التحديد**	**معامل الانحدار**	**قيمة F**	**مستوى الدلالة**
	0.338	0.114	0.340	7.0108	0.010

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

وما هو ملاحظ من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.34 الأمر الذي يشير إلى علاقة ارتباطية متوسطة بين عملية توزيع المعرفة وتطوير الموارد البشرية، أما بالنسبة لمعامل التحديد فقد بلغ 0.11 إي أن 11% من التغيرات التي تطرأ على تطوير الموارد البشرية كانت نتيجة عملية توزيع المعرفة، أما فيما يتعلق بمعامل الانحدار فقد بلغ 0.34 إي أنه إذا حدث تغير في توزيع المعرفة بوحدة واحدة يحدث تغير في تطوير الموارد البشرية بقيمة 0.34، كما أن قيمة F قد بلغت 7.01 ومستوى الدلالة 0.010 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية توزيع المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

د. **الفرضية الفرعية الجزئية الرابعة:** تنص على وجود أثر لعملية استخدام وتطبيق المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على الفرضيتين التاليتين:

H0: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية استخدام وتطبيق المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة .

H1: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية استخدام وتطبيق المعرفة على الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة.

ونتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

الجدول(15): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر عملية استخدام وتطبيق المعرفة على تطوير الموارد البشرية.

	استخدام وتطبيق المعرفة				
تطوير الموارد البشرية	**معامل الارتباط**	**معامل التحديد**	**معامل الانحدار**	**قيمة F**	**مستوى الدلالة**
	0.557	0.311	0.564	24.792	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.56 وهذا ما يشير إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين عملية استخدام وتطبيق المعرفة وتطوير الموارد البشرية، وبلغ معامل التحديد قيمة 0.311 وهذا ما يشير إلى أنه 31% من التغيرات التي تحدث في تطوير الموارد البشرية تعود لعملية استخدام وتطبيق المعرفة، أما فيما يتعلق بمعامل الانحدار فقد بلغ 0.56 وهذا ما يشير إلى أنه إذا حدث تغير في عملية استخدام وتطبيق المعرفة بوحدة واحدة يحدث تغير في تطوير الموارد البشرية 0.56، وبلغت قيمة F=24.79 ومستوى الدلالة بلغ 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا ما يدفعنا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية استخدام وتطبيق المعرفة على تطوير الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0.05.

II -3. 2. 2. اختبار الفرضية الرئيسة: التي تنص على وجود أثر لإدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة.

وبغية التحقق من مدى قبول الفرضية أو رفضها تم صياغة فرضيتين على النحو التالي:

H0: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لإدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض- .

H1: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لإدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء-البيض-

وكانت نتائج كما هي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول(16): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية.

	إدارة المعرفة				
تطوير الموارد البشرية	**معامل الارتباط**	**معامل التحديد**	**معامل الانحدار**	**قيمة F**	**مستوى الدلالة**
	0.604	0.365	0.728	31.572	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS-V.22.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط (R) قد بلغت 0.60، وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين إدارة المعرفة وتطوير الموارد البشرية، كما نلاحظ أن معامل التحديد قد بلغ 0.37 أي أن 37% من التغيرات التي تطرأ على تطوير الموارد البشرية ناتجة عن إدارة المعرفة أما نسبة 63% فتعود إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج الدراسة، كما أن معامل الانحدار بلغ قيمة 0.73 وهذا ما يدل على أنه إذا حدث تتغير في إدارة المعرفة بوحدة واحدة يصاحبه تغير في تطوير الموارد البشرية بقيمة 0.73، كما أن قيمة F قد بلغت 31.57 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05،

وعليه فإن معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y= 1.04+0.73x$$

وبناء على ما سبق فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

III- النتائج ومناقشتها :

من خلال ما سبق قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ يوجد تطبيق لكل من إدارة المعرفة وعملياتها على مستوى المؤسسة محل الدراسة.
- ✓ يوجد تطور للموارد البشرية ضمن مديرية توزيع الغاز والكهرباء لولاية البيض.
- ✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية على مستوى مديرية توزيع الغاز والكهرباء لولاية البيض.
- ✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة محل الدراسة.

IV- الخلاصة :

حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة أثر إدارة المعرفة على تطوير الموارد البشرية ضمن المؤسسة الاقتصادية على مستوى ولاية البيض، لتحقيق هذا تم التطرق إلى بعض المفاهيم حول المتغيرين وإبراز الأثر نظريا، تم تم الانتقال إلى جانب تطبيقي حيث تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي للبيانات spss حيث أولا تم اختبار صدق وثبات الاستبيان للتأكد أنه ملائم لعملية القياس، ومن ثم تم الإجابة على فرضيات الدراسة من خلال إجراء اختبار T test للعينة الواحدة، وأخيرا تم قياس الأثر من خلال الاعتماد على الانحدار الخطي البسيط، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأثر إدارة المعرفة وعملياتها على تطوير الموارد البشرية.

آفاق البحث:

- واقع تطبيق إدارة المعرفة وعملياتها ضمن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- ما مدى مساهمة عمليات إدارة المعرفة في الرفع من كفاءة مهارات الموارد البشرية ضمن مؤسسات ذات الطابع الاقتصادي (دراسة عينة من مؤسسات الاقتصادية الجزائرية)
- دراسة مقارنة لأثر إدارة المعرفة على تطوير العنصر البشري على مستوى المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الخاص والعام.

- الإحالات والمراجع :

1. Beatriz Ferreira, Carla Curado & Mírian Oliveira,(2022) , The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review, Journal of the Knowledge Economy, volume 13.
2. Mir Hamid Reza Torabi, Abdulkarim Kyani & Hussein Falakinia, (2016), An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 230.
3. Richard A Swenson, Elwood F Holton, (2001), FOUNDATIONS of HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, Berrett-Koehler Publishers, francisco.

4. إلياس زكرياء مناد بولنوار، (2022-2023)، حوكمة المخاطر المصرفية وإنعكاساتها على رفع المردودية المؤسسات البنكية (دراسة مقارنة بين البنوك التقليدية والإسلامية)، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر.
5. أنس أيوب محمد بوادي، (2009)، علاقة إدارة المعرفة بتحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات العامة في الأردن، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
6. حمزة بعلي، (2015-2016)، دور تكنولوجيا المعلومات المساندة لإدارة المعرفة في خلق الميزة التنافسية دراسة حالة: عينة من البنوك العاملة في ولاية عنابة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

7. حميد بن حجوبة، (2017-2018)، علاقة إدارة المعرفة بالأداء البشري في المؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مؤسسة سونطراك"DRIZ ، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر.
8. عبد الله حسن المسلم، (2014)، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار المعتز للنشر والتوزيع، ط01، عمان، الأردن.
9. فاطمة الزهراء العوفي، عبد الله عبد السلام بندي، دور إدارة المعرفة في تنمية كفاءات الموارد البشرية، Revue Maghrébine Management des Organisations، المجلد 02، العدد 01.
10. فريد بلقوم، الطاهر لعرج، (2010)، مدخل إدارة الجودة الشاملة في تحقيق أهداف إدارة المعرفة، الملتقى الوطني حول: إدارة الجودة الشاملة وتنمية أداء المؤسسة، جامعة د. مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر.
11. ليلى غضبان، (2017-2018)، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بمجمع صيدال-، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 01، باتنة، الجزائر
12. محمد الفاتح محمود بشير المغربي (2019)، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجماعي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر .
13. محمد حامدي، شعبان بعيطيش، (2022)، تأثير عمليات إدارة المعرفة على أداء العاملين باتصالات الجزائر -باتنة، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 02.
14. محمد كنوش، (2011-2012)، دور إدارة المعرفة في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية المستدامة دراسة ميدانية على بعض مؤسسات قطاع الالكترونيك في ولاتي سطيف وبرج بوعريريج، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بمدرسة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عباس فرحات، سطيف، الجزائر.
15. منير مصلح محمد الوصابي، مراد زايد، (2017)، العلاقة بين تطوير الموارد البشرية ونجاعة تطبيق معايير الاعتماد في المستشفيات اليمنية الخاصة والعامة في العاصمة صنعاء، مجلة المؤسسة، المجلد 06، العدد 06.
16. وفاء سبكي، الحسين شرعي، (2017)، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، الملتقى الوطني أثر إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، جامعة يحي فارس، المدية، الجزائر.
17. اليمين بن منصور، يسمينة برعودي، (2020)، واقع تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 05، العدد 01.