

*دراسة استكشافية لمستوى تأثير الرأسمال البشري في أبعاد متغير إدارة المعرفة
(توليد المعرفة، المشاركة بالمعرفة، تطبيق المعرفة) - لاراء مجموعة من*

الاطباء والممرضين العاملين بمستشفى بشير بن ناصر بسكرة، الجزائر

*An exploratory study of the level of influence of human capital in the
dimensions of the Knowledge Management variable (creation,
sharing, application of knowledge); Opinions of doctors and nurses
working at the hospital of Bachir Ben Nacer, Biskra- Algeria*

ترغيني صباح، جامعة بسكرة، sabah.terghini@univ-biskra.dz

دبلة فاتح، جامعة بسكرة، fateh.debla@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2020/08/ 17 تاريخ القبول: 2021/02/23 تاريخ النشر: 2021/06/ 03

ملخص: هدفت هذه الدراسة لاستكشاف تأثير الرأسمال البشري في تطبيق أبعاد عملية إدارة المعرفة (توليد المعرفة، المشاركة بالمعرفة وتطبيق المعرفة) بمستشفى "البشير بن الناصر" بولاية بسكرة، تمت الدراسة على عينة من الأطباء والممرضين اعتمادا على المقابلة والاستبيان. توصلت الدراسة الى وجود ادراك عام وأثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري لاسيما في توليد المعرفة وفي المشاركة بالمعرفة بالمستشفى محل الدراسة.
الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري ؛ إدارة المعرفة، دراسة استكشافية، مستشفى بشير بن ناصر، بسكرة.

Abstract: The aim of this paper is to examine the influence of human capital in the dimensions of knowledge management from the point of view of a group of doctors and nurses working at the hospital of Bachir Ben Nacer in Biskra. The methodology employed in this study was mainly quantitative. The results indicate and confirm the fact of a general awareness about the importance and influence of human capital in particular in creation and application of knowledge at the hospital.

Keywords: Human capital, knowledge management, exploratory study, Bachir Ben Nacer Hospital, Biskra.

المؤلف المرسل: ترغيني صباح، [الإيميل: fateh.debla@univ-biskra.dz](mailto:fateh.debla@univ-biskra.dz)

1. مقدمة:

في ظل التغيرات التي يشهدها العالم؛ تسعى المؤسسات الاقتصادية للتفكير من أجل البقاء في ظل التنافس الشديد خاصة مع ظهور فكرة أن المعرفة قوة؛ وبهذا أصبح الفرد العامل في المؤسسة اليوم هو الثروة الحقيقية لها على اعتبار انه يمتلك أكبر سلاح يمكن أن تمتلكه المؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة. وبهذا أدركت المؤسسة أهمية الفرد العامل مهما كان موقعه أو منصبه، فالفرد العامل بالمؤسسة يعد رأس مال بشري يمتلك المعرفة التي من شأنها أن ترفع للمؤسسة قيمتها. تعد إدارة المعرفة من بين الأساليب التي من شأنها أن تعمل على استخراج المعارف الضمنية التي يستوعبها الرأس المال البشري وتحويلها إلى معارف يمكن نشرها على الأفراد وبالتالي الاستفادة منها. والمؤسسة الجزائرية مهما كان نوعها مطالبة برضاها أو بغير رضاها أن تواكب ما يحدث في العالم الخارجي وتهتم بالفرد العامل كمصدر هام للمعرفة.

واستهدفت هذه الدراسة مستشفى بشير بن ناصر بولاية بسكرة على أساس أن ما تملكه من أفراد ذوي معارف هامة يعد حافزا قويا لاختيارها كنموذج للدراسة. هؤلاء الأفراد من أطباء وممرضين يعتبرون الدعامات الأساسية للمستشفى والرأس المال البشري الذي يجب الاعتماد عليه في كثير من العمليات. وتعد عملية إدارة المعرفة التي تحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين في عصر باتت المعرفة أهم ثروة يمكن أن تمتلكها أي مؤسسة فمابالك بالمستشفى. ولقد تحدث الباحثون على عدة أسس تعد داعمة لإدارة المعرفة منها تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الثقافة التنظيمية، القيادة، رأس المال البشري إلى غير ذلك.

1.1. إشكالية الدراسة: يمكن التعبير عنها في السؤال البحثي الرئيس لهاته الدراسة والذي يشير الى : ما هو تأثير رأس المال البشري في أبعاد إدارة المعرفة انطلاقا من تجارب عينة من العاملين بمستشفى "البشير بن ناصر" بولاية بسكرة؟

ويمكن تقسيم السؤال الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1- إلى أي مدى يعتبر مستشفى "بشير بن ناصر" الأطباء والممرضين بأنهم رأس مال بشري يمكن الاعتماد عليه؟

2- إلى أي مدى تطبق إدارة المعرفة بمستشفى "بشير بن ناصر" ؟

3- ما أهمية رأس المال البشري في توليد المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر؟

4- ما أهمية رأس المال البشري في المشاركة بالمعرفة بمستشفى بشير بن ناصر؟

5- ما أهمية رأس المال البشري في تطبيق المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر؟

2.1. فرضيات الدراسة: وللإجابة على السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية كما يلي

- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق إدارة المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر عند مستوى معنوية 0.05

- الفرضيات الفرعية:

1- لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في توليد المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05

2- لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في المشاركة بالمعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05

3- لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05

3.1. أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تحقيق هذه النقاط:

• التعريف بمتغيرات الدراسة (رأس المال البشري وإدارة المعرفة)

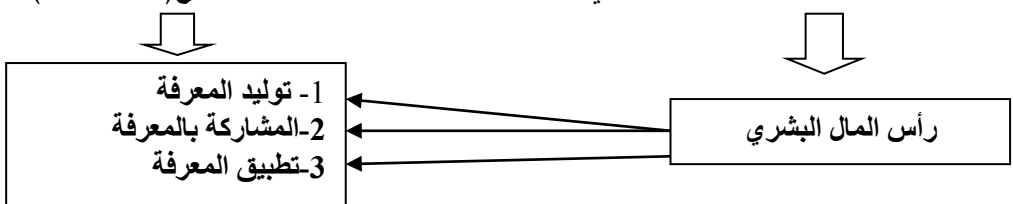
• البحث في الجانب العلائقي لمتغيرات الدراسة

• اختبار ما تم الكشف عنه في الجانب النظري بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة-

• اقتراح توصيات لمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- على ضوء ما تم التوصل إليه من خلال الدراسة النظرية.

4.1. نموذج البحث: حسب الدراسات السابقة تمكنا من وضع النموذج التالي:

المتغير المستقل: رأس المال البشري أبعاد التغير التابع (إدارة المعرفة)



2. التعريف بمتغيرات الدراسة

يعد رأس المال البشري وإدارة المعرفة من أهم المواضيع التي تعرض لها رواد العلوم الإنسانية لأن لهما فعالية لمؤسسة تدرك أنها تنشط في ظل تغيرات متسارعة.

1.2. تعريف رأس المال البشري: يعد رأس المال البشري أهم ثروة في المؤسسة سواء

كانت إنتاجية أو خدمية وذلك لما يتمتع به من مرونة وقدرة على التفكير.

* عرفه Edwinson and Malone بأنه: "مجموع مهارات وخبرات ومعرفة العاملين في

المؤسسة" (نجم عبود نجم، 2005، ص136)

* ويتمثل في: "المعرفة التي يمتلكها ويولدها الأفراد من بينها المهارات، الخبرات، الابتكارات".

(نجم عبود نجم، 2005، ص136)

* وفي تعريف آخر فإن رأس المال البشري يتمثل في: "العمال المبدعين الذين يستطيعون

أداء خدمات جيدة وإنتاج منتج جيد وجذب العملاء، وخلق قيمة للمنتج والمؤسسة، فهؤلاء

يمثلون رأس مال المؤسسة البشري، فهم يضيفون ويبعدون ويبتكرون، وينبغي أن نتاح لهم

الفرص للتعليم والحصول على المعلومات والمعرفة المناسبة سواء من خلال التدريب، حضور

المؤتمرات والندوات والتي من خلالها يستطيعون تبادل الأفكار ويحصلون على التدريب لصقل

معارفهم" (سيد جاد محمد الرب، 2006، ص113)

2.2. المدخل المفاهيمي لإدارة المعرفة: تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الجديدة التي ظهرت

في عصر ما يسمى باقتصاد المعرفة، ولقد ظهرت أساسا عند حلول أزمة النفط عام 1973

مما أدى إلى فقدان الكثير من المعارف نتيجة لتسريح العمال، وهذا ما دفع بالمؤسسات إلى

رسمة معارف الأفراد والاحتفاظ بها، وهي تعنى أساسا بالموارد البشرية التي تتوفر على

معارف مهمة للمؤسسة، وسعت لإدارتها. ولقد ظهرت تعريفات عديدة لإدارة المعرفة يمكن

تناول البعض منها.

1.2.2 تعريف إدارة المعرفة: لقد أعطيت عدة تعاريف لإدارة المعرفة يمكن تناول بعضها منها كما يلي:

* عرفت إدارة المعرفة على أنها: "عملية خلق، الحفاظ على، تقسيم واستعمال المعرفة التنظيمية (المعرفة العملية) التي تسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها" (Tatiana White, 2004, P2)

2.2.2 عمليات إدارة المعرفة: تتعلق عمليات إدارة المعرفة بتحديد الآليات التي تستخدم لكي تكون المعرفة متاحة للنشاط المعين، ولقد اختلف الباحثون في تعداد هذه المراحل، وسنتطرق في هذه الدراسة إلى العمليات التالية:

أ-توليد المعرفة: وتشمل شراء، أسر، ابداع، اكتشاف أو اكتساب واستحواذ؛ جميع هذه العمليات تشير إلى التوليد؛ فالشراء يشير إلى الحصول على المعرفة عن طريق الشراء المباشر أو عن طريق عقود العمل و التوظيف، والأسر يشير إلى الحصول على المعرفة الكامنة في أذهان وعقول المبدعين، والابداع يشير إلى توليد معرفة جديدة غير موجودة، والاكتشاف يشير إلى تحديد المعرفة المتوفرة. (محمد عواد الزيادات، 2008، ص97)

وتحصل المؤسسة على المعرفة من الخبراء، ويمكن صياغتها على شكل مفاهيم وقواعد، وهناك معارف موثقة تحصل عليها من الكتب، قواعد البيانات، الملفات، الحاسوب، وبأشكال مختلفة كالأفلام، الصور، وهناك معارف غير موثقة، والتي توجد في عقول الأفراد في المؤسسة (سناء عبد الكريم الخناق، 2005، ص245)، كما تكتسب المعرفة وتطور بواسطة المحاكاة والتعلم. فالتعلم التنظيمي طريقة لاكتساب المعارف والمهارات. (Jean-Claude Tarondeau, 2002, P31)

ب-المشاركة بالمعرفة: إن الخطوة الأولى في عملية المشاركة بالمعرفة هي نقل المعرفة، هذه الأخيرة تعني إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة (هيثم علي حجازي، 2005، ص97)

ج-تطبيق المعرفة: فالهدف من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمؤسسة، وهذا التطبيق هو من أبرز عملياتها؛ فالإدارة الناجحة هي التي تستخدم المعرفة المتوافرة في الوقت المناسب ودون أن تفقد استثمار فرصة توافرها لتحقيق ميزة لها أو لحل مشكلة قائمة. ولتطبيق المعرفة أساليب وتقنيات، وقد أشار (Burk, 1999) إلى أن المؤسسات الساعية للتطبيق الجيد للمعرفة عليها تعيين مدير المعرفة، والذي يقع عليه واجب الحث على التطبيق الجيد، وأنه يعمل كعنصر مكرس لتطبيقات مشاركة المعرفة والتنفيذ الدقيق لها، وأكد على أن الاستخدام وإعادة الاستخدام تتضمن الاتصالات غير الرسمية والحصول على التقارير، والتطبيقات الجيدة والقصص الناجحة وأشكال أخرى بما فيها العرض وجلسات التدريب، وقد وفرت التقنيات الحديثة وخاصة الانترنت المزيد من الفرص لاستخدام المعرفة، وإعادة استخدامها في أماكن بعيدة عن أماكن توليدها.

إن التطبيق الجيد للمعرفة يسمح بعمليات التعلم الفردي والجماعي الجديدة، والتي تؤدي إلى ابتكار معرفة جديدة، ومن هنا جاءت تسمية عمليات إدارة المعرفة بالحلقة المغلقة، وقد استخدمت عدة أساليب لتطبيق إدارة المعرفة منها: الفرق متعددة الخبرات الداخلية، مبادرات العمل، مقترحات الخبير الداخلي، اعتماد مقاييس للسيطرة على المعرفة، التدريب الفرقي من قبل خبراء متمرسين. إن المعرفة يجب أن توظف في حل المشكلات التي تواجهها المؤسسة وأن تتلاءم معها، إضافة إلى أن تطبيق المعرفة يجب أن يستهدف تحقيق الأهداف والأغراض الواسعة التي تحقق لها النمو والتكيف. وبهذا الصدد يشار إلى ضرورة ترابط إستراتيجية إدارة المعرفة مع إستراتيجية المؤسسة الرئيسية، لذا يجب أن يكون تطبيق المعرفة مستهدفا لمناطق الأهمية الإستراتيجية وأن تكون لها قيمة كبيرة لصالح العمل، فإذا كانت خدمة الزبون ذات أهمية إستراتيجية فهي المرشحة الأولى لتطبيق المعرفة. إن تطبيق المعرفة هو غاية إدارة المعرفة وهو يعني استثمار المعرفة، فالحصول عليها وتخزينها والمشاركة فيها أمور لا تعد

كافية، والمهم هو تحويل هذه المعرفة إلى التنفيذ، فالمعرفة التي لا تعكس في التنفيذ تعد مجرد تكلفة، وأن نجاح أية مؤسسة في برامج إدارة المعرفة لديها يتوقف على حجم المعرفة المنفذة قياساً لما هو متوافر لديها، فالفجوة بين ما تعرفه وما نفذته مما تعرفه يعد أحد أهم معايير التقييم في هذا المجال. وكي تستطيع المؤسسات تنفيذ ما تعرفه عليها أن تحدد النموذج، فنماذج إدارة المعرفة هي التي ترشد الإدارات إلى كيفية استثمار المعرفة وتحويلها إلى التنفيذ. (محمد عواد الزيادات، 2008، ص98)

3. رأس المال البشري.....متطلب أساسي لنجاح إدارة المعرفة

توجد علاقة وثيقة بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة، باعتبار أن رأس المال البشري هو تجمع لمعارف ومهارات يمتلكها الأفراد العاملون في المؤسسة، وبالتالي فإن شراء العقل المفكر يتميز بإنتاجه للمعرفة الضرورية لبقاء المؤسسة وتطورها. واعتبر (الملكاوي) أن من أهم متطلبات ومقومات وأدوات إدارة المعرفة توفير الموارد البشرية اللازمة والتي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، كما أن نظام إدارة المعرفة الكفاء لا يكفي لضمان النجاح في المؤسسة ما لم يتم استخدامه، حيث أن توافر رأس المال البشري هو الذي يؤدي إلى ضمان النجاح في استخدام المعرفة. (ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، 2011، ص243)

ويمكن توضيح تلك العلاقة فيما يلي:

1.3. رأس المال البشري ضروري لتوليد المعرفة: يمكن النظر إلى المعرفة كأحد أصول المؤسسة، وبذلك فالعلاقة تكمن في كون رأس المال البشري باعتباره ضروري لإنشاء المعرفة بحث قدرة الأفراد داخل المؤسسة على توليد معارف جديدة تسهم في زيادة قدرة المؤسسة ككل على الفهم والتصرف، أي إنجاز العمل بطريقة فاعلة في بيئة العمل، وهذا يعني ترجمة المعرفة بعد فهمها واستيعابها إلى نشاطات وممارسات قادرة على خدمة المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية لها كما يقول Lucier and Tricilier وأن هذه المعرفة غالباً ما تقع مسؤولية

إدارتها على المديرين والأفراد المتميزين ذوي الخبرات والقدرات المتميزة الذين يكونون رأس مال بشري، وعلى هؤلاء تقع مسؤولية تحقيق البقاء للمؤسسة. (ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، 2011، ص243).

2.3. رأس المال البشري ضروري للمشاركة بالمعرفة

كلما كان هناك رأس مال بشري في المؤسسة أدى ذلك إلى توافر معارف مهمة؛ الأمر الذي من شأنه أن يزيد من قدرات الأفراد على المشاركة بالمعارف التي يمتلكونها، ويرى أشنون، 2002، أن المعرفة تتولى التركيز على العقل المنظمي بمفهومه الشمولي الذي يضمن نقل المعرفة من عقل لآخر وتحويل المعلومات إلى معرفة من خلال تنمية رأس المال البشري. (ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، 2011، ص243).

3.3. رأس المال البشري ضروري لتطبيق المعرفة

يعد رأس المال البشري المساهم الأول في تطبيق المعرفة، فالأفراد في المؤسسة هم الذين يملكون المعارف، وهم الذين يكتسبونها سواء من خلال التدريب، التعليم، التعلم، أو حتى من العملاء والمحيط الخارجي بصفة عامة، سواء كانت هذه المعارف مخزنة في رؤوسهم على شكل معارف ضمنية أو مخزنة في التكنولوجيا والوثائق والذي يشكل ذاكرة تنظيمية للمؤسسة؛ فهو الموكلون بتطبيقها لأنهم هم الذين ينتجون المنتجات ويقدمون الخدمات وبالتالي فرأس المال البشري سواء كان منتجا للمعرفة أو مكتسبا لها فهو الذي يعمل على تطبيقها لإنجاز مهامها هذا من جهة ومن جهة أخرى " فالمؤسسة التي تسعى إلى تطبيق المعرفة تعمل على تعيين مدير جيد للمعرفة والذي يقع عليه واجب التطبيق الجيد للمعرفة وهذا كما أشار إليه (Burk, 1999) (محمد عواد الزيادات، 2008، ص98)

4. دراسة تطبيقية لأهمية استخدام رأس المال البشري لتنفيذ عمليات إدارة المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر بولاية بسكرة

ويتضمن هذا الجانب إسقاط الدراسات النظرية التي أقرت بوجود علاقة إرتباطية بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة بمستشفى "بشير بن ناصر". وقد استخدمنا أداة الاستبيان لتحقيق غرض الدراسة.

1.4. منهجية الدراسة:

1.1.4. اختبار صدق وثبات الاستبيان:

أ-ثبات الاستبيان: لقياس مدى الثبات في الاستبيان تم حساب معامل ألفا كرونباخ بحيث وكما نعلم لابد أن يكون أكبر من 0.5 لعبارات القياس لكل بعد، ولأبعاد كل متغير وللإستبيان ككل. ولقد قدرت معاملات ألفا كرونباخ أكبر من 0.5، وبهذا يمكن القول أن الاستبيان متماسك أي أنه يمكن الحصول على نفس النتائج إذا ما أعيد توزيعه على نفس العينة، ويمكن توضيح النتائج في الجدول أدناه.

ب-صدق الاستبيان: نقصد بصدق الاستبيان أنه معد لكي يقيس ما أعد لقياسه وتحقيق الهدف الذي وضع لأجله، وقد تم التأكد من صدق الاستبيان عن طريق:

*الصدق الظاهري: لقد تم تحكيم صلاحية الاستبيان عن طريق عرضه على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة وغيرها، ولقد تم الأخذ بنصائحهم وتوجيهاتهم بما يتلاءم وخصوصيات الدراسة ومعطياتها، وفي ضوء ذلك قدمنا الاستبيان في صيغته الحالية.

*الصدق البنائي: يمكن اللجوء إلى معامل ألفا كرونباخ عن طريق حساب الجذر التربيعي له ولكل بعد ولكل متغير؛ وهذا ما تم الاعتماد عليه في دراستنا. والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول 1: نتائج اختبار ثبات وصدق الاستبيان

المتغيرات	عدد العبارات	قيمة معامل	الجذر التربيعي
		ألفا كرونباخ	لألفا كرونباخ
رأس المال البشري	4	0.74	0.86
توليد المعرفة	4	0.786	0.886
المشاركة بالمعرفة	4	0.644	0.802
تطبيق المعرفة	4	0.835	0.913
إدارة المعرفة	3	0.832	0.912
الاستبيان ككل	2	0.855	0.924

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

وبالاعتماد على قاعدة البيانات التي تم تحليلها بواسطة برنامج SPSS V 20 حصلنا على ألفا كرونباخ وحساب الجذر التربيعي له حصلنا على قيم أكبر من 0.5 لكل عنصر من عناصر المتغيرين، والملاحظ أنه مقبول جدا.

2.2.4. مجتمع وعينة الدراسة: من أجل تحقيق غرض الدراسة وتوجيه البحث توجيهها منهجيا صحيحا وإبراز الدور الذي يمارسه رأس المال البشري في تنفيذ عمليات إدارة المعرفة بالمستشفى من وجهة نظر الأطباء والمرضى العاملين بها؛ كان الهدف من هذه المرحلة إسقاط ونقل المقترحات النظرية إلى الميدان من أجل اختبارها والتأكد من صحتها.

5. نتائج الدراسة:

1.5. تحليل محاور الاستبيان: والغرض من تحليل محاور الاستبيان هو الإجابة على السؤالين المتعلقين بواقع كل من رأس المال البشري وإدارة المعرفة ولابد من الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي لمعرفة توجه آراء العينة المستجوبة ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

الجدول 2: إجابات الأسئلة ودلالاتها

الإجابة	أتفق بشدة	أتفق	أتفق إلى حد ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5
المتوسط	1 إلى اقل	1.80 إلى	2.6 إلى اقل	3.4 إلى اقل	4.2-5
الحسابي	من 1.80	اقل من 2.6	من 3.4	من 4.2	

المصدر: دراسات سابقة

وعليه يمكن الإجابة على الأسئلة:

الإجابة على أسئلة المحور الأول: إلى أي مدى تعتبر مستشفى "بشير بن ناصر" الأطباء والمرضى بأنهم رأس مال بشري يمكن الاعتماد عليه؟

للإجابة على هذا السؤال توجب علينا دراسة كل بعد على حدا من رأس المال البشري، نوضحها في مايلي:

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الآراء رأس المال البشري في

مستشفى "بشير بن ناصر"

الفقرات المفسرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الآراء
المحور الاول: استقطاب رأس المال البشري	3.72	0.80	لا أتفق
يسعى المستشفى إلى استقطاب العمال ذوي الكفاءات العالية.	3.29	1.17	أتفق إلى حد ما

ترغيني صباح، دبله فاتح دراسته استكشافيه لمستوى تأثير الرأسمال البشري في أبعاد متغير إداره
المعرفه (توليد المعرفه، المشاركه بالمعرفه، تطبيق المعرفه)

يعتمد المستشفى في شغل الوظائف المهمه على العاملين من ذوي الكفاءات.	3.63	1.18	لا أتفق
يمتلك المستشفى سمعة توظيف جيدة لجذب الكفاءات البشرية	3.64	0.91	لا أتفق
يستخدم المستشفى شبكة الانترنت لوصول إلى أكبر قدر من الكفاءات البشرية	4.29	0.96	لا أتفق تماما
المحور الثاني: صناعة رأس المال البشري			
يشجع المستشفى الموظفين على القيام بعملهم على أحسن وجه.	4.13	0.97	لا أتفق
تدعم إدارة المستشفى إدخال أفكار حديثة لمواجهة مشكلات العمل.	4.10	0.73	لا أتفق
يطور الموظفون أفكارا جديدة ومبتكرة باستمرار لمواجهة مشكلات العمل	3.18	1.10	أتفق إلى حد ما
يتبع المستشفى سياسة حوافز عادلة بين الموظفين.	4.1081	1,02154	لا أتفق
المحور الثالث: تنشيط رأس المال البشري			
يشجع المستشفى موظفيه للقيام بعملهم على أحسن وجه.	3,9459	1,02594	لا أتفق
تساعد المكافآت الموظفين على أداء العمل بشكل متميز ومبدع.	2,8649	1,49373	أتفق إلى حد ما
تسهم برامج التدريب المسطرة في تطوير معارف ومهارات العاملين.	2,8108	1,37109	أتفق إلى حد ما
يقوم المستشفى بتقديم حوافز معنوية للموظفين.	4,4054	7,6229	لا أتفق
المحور الرابع: المحافظة على رأس المال البشري			
يبدل المستشفى قسارى جهده للاحتفاظ بالعاملين ذوي المعرفه العاليه.	3,5135	1,30430	لا أتفق
يوفر المستشفى المناخ المناسب للإبداع والابتكار .	4,4865	7,3112	لا أتفق تماما
يتعاقد المستشفى مع الموظفين المتقاعدين للعمل والاستفادة من خبراتهم	3,7297	1,09668	أتفق إلى حد ما

أُتفق إلى حد ما	1,31975	3,3784	تتناسب الوظائف والمهام مع كفاءات وقدراتك
أُتفق إلى حد ما	,56434	3,7230	رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

من خلال الجدول نلاحظ أن العينة المستجوبة من أطباء وممرضين بمستشفى "بشير بن ناصر" تتفق إلى حد ما على أن المؤسسة الاستشفائية التي يعملون بها تعتبرهم رأس مالا بشريا يمكن الاعتماد عليه ويظهر ذلك من خلال أنه يستقطب الإطارات ذوي الكفاءات العالية ويدعمه بمكافآت تساعد على أداء أعمالهم الطبية بالشكل اللازم وتوفر لهم التدريبات اللازمة وإن كانت قليلة في تطوير معارفهم ومهاراتهم.

ولكن ومع ذلك فهو مقصر في الكثير من الجوانب فيما يخص شبكة الانترنت لا تستغلها في عملية التوظيف فهي تعتمد على التوظيف التقليدي وهذا يكلفها جهدا ووقتا ولا تلقي الاهتمام اللازم لإدخال الأفكار الجديدة في العمل كما أنه لا يسعى إلى الاحتفاظ كثيرا بالإطارات ذوي الكفاءات العالية وبطبيعة الحال هذا رأي العينة المستجوبة.

2-2-الإجابة على أسئلة المحور الثاني: إلى أي مدى تطبق إدارة المعرفة بمستشفى "بشير بن ناصر؟

للإجابة على هذا السؤال توجب علينا دراسة كل بعد على حدا من إدارة المعرفة، نوضحها في ما يلي:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الآراء لإدارة المعرفة

بمستشفى "بشير بن ناصر"

عبارات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الآراء
توليد المعرفة			
يعطي المستشفى الفرصة لك لتقديم أفكار جديدة تفيد العمل.	3,8378	73636,	لا أتفق
يقوم المستشفى باكتساب المعرفة من المحيط الخارجي	3,5676	92917,	لا أتفق
يسعى المستشفى للحصول على المعرفة بشتى الطرق من الأطراف الخارجية	3,4865	98943,	أتفق إلى حد ما
يسعى المستشفى إلى تطبيق الأساليب المختلفة لحث الموظفين على انشاء المعرفة الجديدة داخله	3,9730	95703,	لا أتفق
المشاركة بالمعرفة			
يتم تدريب الموظفين الجدد من قبل الموظفين القدامى لنقل الخبرة والمعرفة إليهم حول المؤسسة والمهام	2,5135	1,21613	أتفق
يدعم المستشفى قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات لتبادل المعرفة	3,3784	86124,	أتفق إلى حد ما
يدعم المستشفى ثقافة التشارك بالمعرفة بينكم	3,6216	86124,	لا أتفق
يتشارك الموظفون المعرفة لأداء مهامهم على أكمل وجه	3,0000	1,13039	أتفق إلى حد ما
تطبيق المعرفة			
يتبنى المستشفى طرق جديدة يقترحها الموظفون لتحسين العمل	3,8108	87679,	لا أتفق
يتم تدريب الموظفين على تطبيق الاجراءات الجديدة الخاصة بالعمل	3,7027	1,05053	لا أتفق
يقوم المستشفى بالمتابعة للتأكد من تطبيق المرؤوسين لأساليب	3,7838	94678,	لا أتفق

			العمل التي تم تدريبهم عليها
لا أتفق	94757,	3,8649	يسهل المستشفى تطبيق الحلول الجديدة المقترحة لحل المشاكل التي تواجههم
لا أتفق	64508,	3,5450	إدارة المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

من خلال الجدول نلاحظ أن المستشفى يطبق عملية المشاركة بالمعرفة حسب رأي العينة المستجوبة لكن عمليتي التوليد التطبيق فهي تعاني قصورا..ولكن إجمالا يمكن القول أن الأطباء والمرضى المستجوبين يرون أن المستشفى يعتمد على الأطراف الخارجية من أطباء لإنجاز بعض المهمات الصعبة التي يعجز الأطباء الداخليين على إتمامها كنوع من توليد المعارف بالإضافة إلى أنه يوجد تدعيم لقنوات الاتصال لتسهيل عملية المشاركة بالمعارف الموجودة داخليا وتتيح لهم فرصة التنقل أفقيا وعموديا في المستشفى لأداء مهامهم على أكمل وجه وهذا بطبيعة الحال يساعد على المشاركة بالمعارف في المستشفى ومن ثمة تسهيل أحيانا الخدمات المقدمة للمرضى.

ولكن يبقى المستشفى كأى مؤسسة جزائرية يعاني من القصور في عدة نواحي..فهو لا يتبنى الطرق الجديدة التي يقترحها الإطار لتحسين العمل وإنجاز المهمات والإدارة الاستشفائية لا تتابع كثيرا ما تم إنجازه.

2.5. اختبار الفرضيات وتفسير النتائج: وبعد الإجابة على السؤالين الأول والثاني باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية نقوم الآن بالإجابة على الأسئلة المتعلقة بأثر رأس المال البشري في إدارة المعرفة بالمستشفى محل الدراسة باستخدام الانحدار البسيط.

1.2.5 شروط استخدام أساليب الإحصاء المعلمي: لاختبار الفرضيات هناك طريقتان إما استخدام أساليب الإحصاء المعلمي أو استخدام أساليب الإحصاء اللامعلمي، لكن الباحث ليس مخيرا في اختيار إحدهما وإنما لابد أن يستخدم الأنسب لبحثه، وما يجعله يستخدم

الإحصاء المعلمي هو توفر شروط حددها الباحثون من أجل ذلك، وإلا فإنه سيلجأ إلى أساليب الإحصاء اللامعلمي.

أ-اختبار التوزيع الطبيعي: لقد تعددت أساليب اختبار التوزيع الطبيعي ومنها الاعتماد على أسلوب معامل الالتواء والتفطح، فلكي نجزم أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً لابد أن يكون معامل الالتواء يكون ضمن المجال (-1، 1) ومعامل التفطح يكون ضمن المجال (-3، 3)، وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSSv20 حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول 5: معامل الالتواء والتفطح لأبعاد المتغيرين

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفطح
رأس المال البشري	-177،	196،-
توليد المعرفة	085،	993،-
المشاركة بالمعرفة	687،	016،-
تطبيق المعرفة	015،-	987،-
إدارة المعرفة	060،	357،-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

نلاحظ عند معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V20 أن معامل الالتواء للرأس المال البشري تقع في الفئة -1، 1، وكذا لأبعاد إدارة المعرفة تقع في نفس الفئة هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن معامل التفطح يقع في الفئة -3، 3 وبالتالي فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه نستخدم الأساليب الإحصائية المعلمية في اختبار الفرضيات، وبالتالي الشرط الأول محقق لاستخدام الأساليب الإحصائية المعلمية، وعليه نتوجه لاختبار الشرط الثاني..

ب- اختبار الملائمة وخطية العلاقات (صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات): الغرض من هذا الاختبار هو التحقق من خطية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي وجود علاقة خطية بينهما وفي هذا الصدد نستخدم أسلوب التباين ANOVA لذلك.

➤ صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية: والغرض من هذا معرفة وجود علاقة

خطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع من خلال استخدام جولة ANOVA

ومن خلال برنامج SPSS V21 تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول 6: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

المتغير التابع	المتغير المستقل	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
أبعاد إدارة المعرفة	رأس المال البشري	الانحدار	8,511	1	8,511	46,047	,000 ^b
		البواقي	6,469	35	,185		
		الكلية	14,980	36			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

2.2.5 اختبار الفرضيات: بتطبيق شروط استخدام الإحصاء المعلمي لم يتبقى لنا إلا اختبار الفرضية الرئيسية وكذا الفرضيات الفرعية.

أ- اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق إدارة المعرفة بمستشفى "بشير بن الناصر" عند مستوى معنوية 0.05

يمكن اختبار هذه الفرضية باستخدام أسلوب الانحدار البسيط وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V20 تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول 7: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

sig	t	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		المتغير
		بيتا B	أخطاء معيارية	A	
,485	,706		,478	7,33	الثابت
,000	6,786	,754	,127	,862	رأس المال البشري
معامل الارتباط: $.754^a$ معامل التحديد: 568, الخطأ المعياري للتقدير: 42993,					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

التعليق على النتائج: نلاحظ من الجدول أن مستوى المعنوية قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية العدمية (لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق إدارة المعرفة بمستشفى بشير بن الناصر عند مستوى معنوية 0.05) ونقبل الفرضية البديلة (يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق إدارة المعرفة بمستشفى بشير بن الناصر عند مستوى معنوية 0.05) ولقد قدر معامل الارتباط بيرسون 0.754 مما يعني أن هناك علاقة ارتباط بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة بمستشفى البشير بن %موجبة وقوية قدرت بـ 75.4 من %ناصر، وهذا ما يفسره معامل التحديد الذي قدر بـ 0.568 ويدل ذلك على أن 56.8 التغيرات الحاصلة في إدارة المعرفة راجعة للرأس المال البشري، أما باقي النسبة فهي متأثرة من متغيرات خارج النموذج أما قيمة الخطأ المعياري فقد قدر بـ 0.429 وهذا يشير إلى صغر الأخطاء العشوائية وبالتالي عدم وجود نقاط كثيرة منتشرة حول خط الانحدار، ونلاحظ

أن معلمة الميل معنوية بحيث قدرت قيمة المعنوية بقيمة 0.000 فهي إذن مقبولة أما عن قيمتها تساوي 0.862 وهي قيمة موجبة مما يعني وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين مما يدل على أنه إذا رأس المال البشري سيؤدي إلى تأثير إيجابي على إدارة المعرفة بشكل إيجابي. أما عن معلمة التقاطع غير معنوية. لكن تكفي أن معلمة الميل معنوية، وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار على الشكل التالي:

فإذا زادت x بوحدة واحدة فإن y سيزيد بـ 0.862

ب-اختبار الفرضيات الفرعية: إن الفرضيات الفرعية تتعلق بإيجاد أهمية رأس المال البشري في تطبيق إدارة المعرفة بالمستشفى محل الدراسة. وعليه سنستخدم البسيط لاختبار كل فرضية على حدا.

1- لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في توليد المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05

لاختبار هذه الفرضية نقوم باستخدام الانحدار البسيط

الجدول 8: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية

sig	T	العوامل غير المعيارية		النموذج
		بيتا	الأخطاء المعيارية	
0.213	1.268		0.670	الثابت
0.000	4.322	0.590	0.178	توليد المعرفة
معامل الارتباط: 0.590، معامل التحديد: 0.378، الخطأ المعياري للتقدير: 0.603				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية (لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في توليد المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05) ونقبل الفرضية البديلة (يوجد أهمية لرأس المال البشري في توليد المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05)

وقد رت قيمة المعاملات المعيارية $Beta=0.590$ مما يعني أن لرأس المال البشري أثر إيجابي على توليد المعرفة بمستشفى البشير بن ناصر. كما رت قيمة معامل التحديد 0.378 أي 37.8% من توليد المعرفة راجع لرأس المال البشري.

2- لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في المشاركة بالمعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -

بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05

لاختبار هذه الفرضية نقوم باستخدام الانحدار البسيط

الجدول 9: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية

Sig	t	العوامل المعيارية	العوامل غير المعيارية		النموذج
		بيتا	الأخطاء المعيارية	A	
0.846	0.196-		0.587	0.115-	الثابت
0.000	5.588	0.687	0.156	0.871	المشاركة بالمعرفة
معامل الارتباط: 0.687 معامل التحديد: 0.472 الخطأ المعياري للتقدير: 0.527					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية (لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في المشاركة بالمعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05) ونقبل الفرضية البديلة (يوجد أهمية لرأس المال البشري في المشاركة بالمعرفة بمستشفى بشير بن ناصر -بسكرة- عند مستوى معنوية 0.05) وقد رت قيمة المعاملات المعيارية $Beta=0.687$ مما يعني أن لرأس المال البشري أثر إيجابي على المشاركة بالمعرفة بمستشفى البشير بن ناصر. كما رت قيمة معامل التحديد 0.472 أي 47.2% من المشاركة بالمعرفة راجع لرأس المال البشري.

3- لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر - بسكرة - عند مستوى معنوية 0.05

لاختبار هذه الفرضية نقوم باستخدام الانحدار البسيط

الجدول رقم 10: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية

sig	T	العوامل غير المعيارية		النموذج
		بيتا	الأخطاء المعيارية	
0.672	0.427		0.647	الثابت
0.000	5.493	0.680	0.172	تطبيق المعرفة
معامل الارتباط: 0.680 معامل التحديد: 0.463 الخطأ المعياري للتقدير: 0.581				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية (لا يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر - بسكرة - عند مستوى معنوية 0.05) ونقبل الفرضية البديلة (يوجد أهمية لرأس المال البشري في تطبيق المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر - بسكرة - عند مستوى معنوية 0.05) وقدرت قيمة المعاملات المعيارية $Beta=680$ مما يعني أن لرأس المال البشري أثر إيجابي على المشاركة بالمعرفة بمستشفى بشير بن ناصر. كما قدرت قيمة معامل التحديد 0.463 أي 46.3 % من تطبيق المعرفة راجع لرأس المال البشري.

6. الخاتمة:

1.6. مناقشة النتائج والتعليق عليها: يمكن تفسير النتائج السابقة كما يلي:

*أهمية رأس المال البشري في توليد المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر-بسكرة: تعتمد المستشفى على الأطباء والمرضى لتوليد المعرفة بحيث يقوم هؤلاء بالتدريبات اللازمة والضرورية لاكتساب معارف جديدة.

*أهمية رأس المال البشري في المشاركة بالمعرفة بمستشفى بشير بن ناصر-بسكرة: إن الأفراد الذين تلقوا تدريبات وما تتيحه المستشفى من فتح قنوات الاتصال يسهل للأطباء وكذا المرضى التنقل في أرجاء المستشفى وبالتالي المشاركة بما يمتلكونه من معارف.

*أهمية رأس المال البشري في تطبيق المعرفة بمستشفى بشير بن ناصر-بسكرة: إن رأس المال البشري في المستشفى هو الملزم بتطبيق معارفه في العمليات الجراحية ومداواة المرضى وتقديم الخدمات اللازمة لهم

2.6. التوصيات: من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يمكن اقتراح على مستشفى "بشير بن ناصر" التوصيات التالية:

أ-الاهتمام أكثر بالأطباء من ناحية المخزون المعرفي الذي يمتلكونه ويوظفونه في المستشفى ومحاولة وضع الادوات التي تسمح بتطبيقه ومشاركته مع العاملين،
تبني عملية إدارة المعرفة في المستشفى من خلال:

- وضع استراتيجية لإدارة المعرفة بشكل فاعل تقوم على اكتساب وتخزين وتطبيق ومشاركة المعرفة والاستفادة من المعارف والكفاءات الداخلية من أطباء ومرضى وعاملين إداريين، تشجيع التعلم التنظيمي، المحافظة على الأطباء ذوي الكفاءات العالية وتحفيزهم من أجل إحلال الكفاءات الخارجية، التعاقد مع الأطباء المتقاعدين لنقل المعارف التي لديهم للأطباء

الجدد وعدم تعريضها للفقد، خلق مساحات تشارك معرفي وتعاون بين العاملين الجدد مع القدامى ذوي الخبرة والكفاءة.

ب- جعل رأس المال البشري الموجود بالمستشفى يساهم في عملية إدارة المعرفة من خلال:
- اقناعه أنه الثروة التي تمتلكها المستشفى، - العمل على المحافظة على الأطباء الذين يملكون رصيда معرفيا، - جعل الأطباء والممرضين الدعامات الأساسية لخلق معارف جديدة وجعلهم يساهمون بأفكارهم لحل مشاكل طبية بدل الالجوء أحيانا لخدمات الاجانب او الخواص.

ج- جانب المرضى:

- الاهتمام بالمرضى وجعلهم شركاء معرفيون من خلال سياسة تواصلية فاعلة تسمح بتشارك المعلومات وانتاج معارف مشتركة معهم.

7. قائمة المراجع:

المؤلفات:

1. نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات إدارة ما لا يقاس، (عمان: دار اليازوري العلمية

للنشر والتوزيع، 2005)

2. سيد جاد محمد الرب، إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية،

(مصر: جامعة قناة السويس، 2006)

3. محمد عواد الزيادات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، (عمان: دار صفاء للنشر

والتوزيع، 2008)

4. Jean-Claude Tarondeau, Le management des savoirs,

(Paris : PUF, 2002)

5. ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة، (الأردن: إثراء للنشر والتوزيع،

مكتبة الجامعة، 2011)

المقالات:

1. عبد الفتاح عبد الرحمن كراسنه، سمية محمود توفيق الخليلى، مكونات إداره المعرفه-
دراسه تحليليه في وزاره التربيه والتعليم الاردنيه، المجله الأردنيه في إداره الأعمال،
المجلد 5، العدد 3، 2009

المداخلات:

2. Tatiana White, La gestion du savoir dans les bibliothèques
académiques, General conférence ,Argantina, 2004
3. سناء عبد الكريم الخناق، "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إداره
المعرفه"، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات :المعرفه الركيزه الجديده
والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاد، 2005، جامعه بسكرة -الجزائر
4. هيثم علي حجازي، "قياس أثر إدراك المعرفه في توظيفها لدى المنظمات الأردنيه -
دراسه تحليليه مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه انموذج لتوظيف إداره
المعرفه"، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس: اقتصاد المعرفه والتنمية
الاقتصاديه، 2005، عمان -الأردن