



جامعة قاصدي مباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم تسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

علوم اقتصادية؛ علوم التسيير؛ علوم تجارية الميدان:

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة

"دراسة حالة في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب - تقرت -

من إعداد الطالبتين: - نوي زهرة الأمل

- عبد الحاكم مريم

نوقشت و أجازت علنا بتاريخ: 2023/06/21

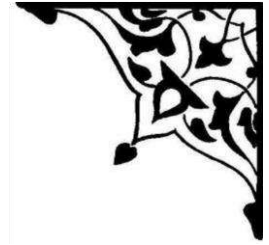
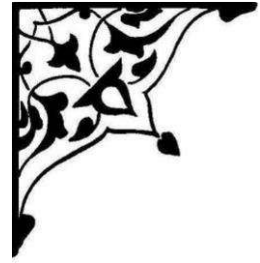
أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/ قداش سمية (أستاذة-جامعة قاصدي مباح ورقلة) رئيسا

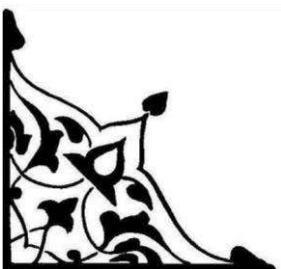
أ/ بن شويحة بشير (أستاذ-جامعة قاصدي مباح ورقلة) مشرفا و مقررا

أ/ تيشات سلوى (أستاذة-جامعة قاصدي مباح ورقلة) مناقشا

الموسم الجامعي : 2022-2023م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء

من قال أنالها "نالها" وأنا لها وإن أبك رنمًا عنها أتيت بها.

إلى الأيادي الطاهرة التي أزالته من طريقي أشواك الفشل

إلى من ساندوني عند ضعفي وأسقوني بالحج إلى من رسموا لي المستقبل
بخطوط من الثقة والحج إليكم عائلتي وسندي في الحياة اخوتي الى صديقات

عمري صفاء؛ عائشة؛ سهام؛ إيمان

بكل فخر وجد بين ثنايا قلبي أهدي تخرجي وثمره جهدي إلى من كان لي
مصدر الدعم والعطاء ومن كانت ملجأ ويدي اليمنى في هذه المرحلة إليك

أمي الحبيبة

اللهم أنفعني بما علمتني وزدني علمًا الحمد لله على التمام وحسن الختام.

مريم

الإهداء

أشكر الله عز وجل الذي منحني الصبر والعطاء بقدرته أتممت هذا

العمل الذي أهدي ثمرته إلى:

من تعبته لأجلي حتى أصل إلى ما أنا عليه؛ أهديتها وأفديها بعمرتي

أمي

إلى من رباني لأقتدي بنصائحه وكان لي سندا وعطاء

أبي

إلى سندي في الحياة إخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى زوجي وابنني حفظهم الله

إلى جميع الأهل صغيرا وكبيرا وإلى أقرب الناس إلى قلبي

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

زهرة الأمل

التشكرات

الحمد لله تعالى على تقديره وتوفيقه لإنجاز هذا العمل.

نتقدم بتشكراتنا الخالصة إلى الأستاذ المشرف

بنشويحة بشير

على نصائحه وتوجيهاته القيمة.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة على

قبولهم لمناقشة هذا العمل؛ وإلى كل موظفي مؤسسة

سوناطراك - تقرت - وخاصة المؤتمر

"عبد الرزاق بكة"

كما لا يفوتنا أن نتوجه بالشكر إلى من ساعدنا في إنهاء هذا العمل

ولو بكلمة تشجيع من قريب أو من بعيد.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معالجة موضوع دور نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة سوناطراك -تقرت-؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد وتصميم استبيان لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة حيث تم توزيع (60) استبيان؛ وتم تحليل (41) استبيان؛ المتمثلة في استبيانات المقبولة باستخدام برنامج Spss.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لنظام المعلومات الموارد البشرية ونظام إدارة المعرفة بكل أبعاده؛ عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لدى عمال مؤسسة سوناطراك في نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة تعزى لمتغيرات (الجنس؛ الوظيفة؛ الخبرة)

الكلمات المفتاحية: نظام الأجور و الحوافز؛ توزيع معرفة؛ إدارة معرفة؛ إدارة موارد بشرية؛ نظام التدريب.

Study Summary:

The current study aims to address the issue of the light of the human resources information system in activating knowledge management processes in the sontrach foundation –tougourt-, to achieve the objectives of the study, a questionnaire was prepared and designed to collect primary data from the study sample where (60) questionnaires were distributed and (41) questionnaires analyzed, which are the accepted questionnaire using the Spss program.

he study concluded that there is a level for the human resources information system ,and the knowledge management system in all its dimensitcal significance at the level of 0.05 among the Sonatrach employees in the human resources information system and knowledge management due to the variables (gender, job, experience)

Keywords: wages and incentives system ,knowledge distribution, management knowledge, Human Resource Management, training system.

فهرس المحتويات:

.....	مقدمة
أ.....	أ-توطئة:.....

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة

2	تمهيد:
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة
3	المطلب الأول: نظام المعلومات الموارد البشرية:.....
3	الفرع الأول: تعريف نظام المعلومات الموارد البشرية:.....
4	الفرع الثاني: وظائف وأهداف نظام المعلومات الموارد البشرية:.....
6	الفرع الثالث: أساسيات نظام المعلومات الموارد البشرية.....
7	المطلب الثاني: إدارة المعرفة:.....
7	الفرع الأول: مدخل إلى المعرفة:.....
13.....	الفرع الثاني: نظرة عامة حول إدارة المعرفة:.....
15.....	المطلب الثالث: العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة:.....
16.....	المبحث الثاني: الأبحاث والدراسات السابقة.....
16.....	المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية:.....
21.....	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:.....

الفصل الثاني

دراسة ميدانية بمؤسسة سوناظرك قاعدة الأنابيب -تقرت-

25.....	تمهيد:
26.....	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
26.....	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة:.....
26.....	الفرع الأول: تقديم العينة:.....

44.....	الفرع الثاني: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات
45.....	المصدر: من إعداد الطالبين.....
46.....	المطلب الثاني: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:.....
46.....	الفرع الأول: أداة الدراسة:.....
48.....	الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة:.....
48.....	الفرع الثالث: صدقوثبات أداة الدراسة.....
49.....	المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشتها.....
49.....	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة.....
49.....	الفرع الأول: الخصائص الشخصية.....
52.....	الفرع الثاني: تحليل العبارات الخاصة بمحور نظام المعلومات الموارد البشرية:.....
64.....	الفرع الثالث: عرض وتحليل إجابات العينة على تفعيل عمليات إدارة المعرفة.....
65.....	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج:.....
65.....	الفرع الأول: تحليل فروق الدراسة:.....
68.....	الفرع الثاني: صياغة معادلة الانحدار.....
70.....	خلاصة الفصل:.....
71.....	الخاتمة.....
74.....	قائمة المراجع.....
81.....	الملاحق.....

قائمة الجداول

والأشكال

أولاً: الجداول

الصفحة	الجدول
21	الجدول رقم (1): أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة
45	الجدول رقم(02): توزيع الاستبيانات في المؤسسة
45	الجدول رقم(03): متغيرات الدراسة
47	الجدول رقم(04): الأوزان المقترحة حسب مقياس ليكارت الثلاثي
47	الجدول رقم(05): المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها
49	الجدول رقم(06): ثبات الأداة حسب المعامل (ألفا كرونباخ)
49	الجدول رقم(07): توزيع العينة حسب الجنس
50	الجدول رقم (08): توزيع العينة حسب الخبرة
51	الجدول رقم (09): توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي
52	الجدول رقم (10): بعد مستوى نظام الأجور والحوافز
54	الجدول رقم (11): بعد نظام الاختيار والاستقطاب
56	الجدول رقم(12): نتائج تحليل العبارات الخاصة بنظام التدريب
58	الجدول رقم(13): نتائج تحليل العبارات الخاصة ببعء نظام تقييم العاملين بالمؤسسة
60	الجدول رقم(14): نتائج تحليل العبارات الخاصة ببعء نظام الاتصالات والتغذية الراجعة بالمؤسسة
62	الجدول رقم(15): نتائج تحليل العبارات الخاصة بمحور نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة
64	الجدول رقم(16): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على محور إدارة المعرفة
65	الجدول رقم(17): الفروق في نظام المعلومات الموارد البشرية يعزى لمتغير الجنس
66	الجدول رقم(18): الفروق في نظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير(الوظيفة-الخبرة)
67	الجدول رقم(19): الفروق في تفعيل عمليات إدارة المعرفة يعزى لمتغير الجنس
67	الجدول رقم(20): الفروق في مصادر نظام المعلومات الموارد البشرية يعزى لمتغير(الوظيفة-الخبرة)
68	الجدول رقم(21): قيم معاملات خط الانحدار

ثانيا: الأشكال

الصفحة	الشكل
27	الشكل 01 : الهيكل التنظيمي بالمؤسسة
29	الشكل 02: الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية

مقدمة

أ- توطئة:

يشهد العالم اليوم سلسلة من المتغيرات و التطورات و التحولات التي تؤثر على جميع نواحي الحياة و من أبرز هذه التغييرات التحويلية نمو اقتصاد المعرفة الذي أصبح الدعامة الأساسية لمواكبة المعرفة التطور و التغيير؛ لكن هذا لا يكفي؛ حيث يتم ملاحظة أهمية الإبداع كضرورة للبقاء؛ و يعتبر الإبداع من الأساليب الحديثة التي تتبناها المؤسسات للأفراد أو المنظمات أو المجموعات إدارة المعرفة التطبيقية؛ حيث تكون المعرفة هي الدعامة الأساسية في إدارتها وخلقها وتواصلها وتطبيقها؛ لا يمكن أن تستمر العملية الإبداعية بغض النظر عن كيفية تطورها و توسعها دون البناء على أساس معلومات واضحة و صحيحة.

يلعب نظام المعلومات الموارد البشرية دورا حاسما في تفعيل عمليات إدارة المعرفة حيث يساعد في تنظيم وتخزين ومشاركة المعرفة داخل المؤسسة ويساعد أيضا في تحديد المواهب والمهارات الموجودة داخل المؤسسة وتوجيهها بشكل فعال لتحقيق الأهداف المنشودة.

ب- الإشكالية:

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

ما مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة لمؤسسة سوناطراك؟

ج- الإشكاليات الفرعية:

يتفرع هذا الإشكال الرئيسي إلى الأسئلة التالية:

- ما المقصود بالنظام المعلومات الموارد البشرية؟
- فيما تتمثل وظائف وأهداف وأساسيات نظام المعلومات الموارد البشرية؟
- ماهي المعرفة وماهي خصائصها وأنواعها؛ وفيما تتمثل مصادرها وأهميتها؟
- ماذا تعني إدارة المعرفة وماهي عناصرها وعملياتها؟
- ماهي العلاقة بين نظام الموارد البشرية وإدارة المعرفة؟

د- فرضيات الدراسة:

يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها ولمعالجة هذا الموضوع تم الاعتماد على

الفرضيات التالية:

1. هناك اهتمام ذو مستوى مرتفع بكل أبعاد نظام المعلومات الموارد البشرية.
2. هناك اهتمام ذو مستوى مرتفع بتفعيل عمليات إدارة المعرفة.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لنظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير (الجنس).

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لنظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير (الوظيفة-الخبرة)

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للتفعيل عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للتفعيل عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير (الوظيفة-الخبرة)

ي-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة من خلال تحديد علاقة أبعاد نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة ويستخلص أهم النتائج فيما يلي:

- الرجوع إلى أبعاد النظرية.
- أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية ودوره في إدارة المعرفة.
- اهتمام مؤسسة سوناپراك بنظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة.

أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتعلقة بنظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة.
- شرح أهمية استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية في إدارة المعرفة.
- توضيح العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة.

أسباب اختيار الموضوع:

يرجع اختيار هذا الموضوع للأسباب التالية:

- ملائمة البحث مع تخصصنا في تسيير الموارد البشرية.
- الرغبة في الاطلاع على الموضوع والتعرف على الطريقة التي تتبعها المؤسسة لتفعيل إدارة المعرفة من خلال نظام المعلومات الموارد البشرية.
- ميولنا الشخصي للمواضيع المتعلقة بنظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة.

منهجية وأدوات الدراسة:

من أجل الإجابة على الإشكالية الدراسة والتحقق من الفرضيات فقد تم إتباع المناهج التي تتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة وهي:

* **المنهج الوصفي:** يتمثل في وصف المفاهيم العامة المتعلقة بالإطار النظري للدراسة.

* **منهج دراسة حالة:** من خلال قيامنا بدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سوناتراك

-تقرت-

مجال الدراسة:

بالنسبة للمجال الزمني: تم انجاز البحث خلال الموسم الجامعي 2023/2022م

بالنسبة للمجال المكاني: قمنا بدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سوناتراك-تقرت-

صعوبات الدراسة:

خلال إعدادنا للمذكرة واجهتنا مجموعة من الصعوبات منها:

- صعوبة جمع المراجع ذات صلة بالموضوع.

- قلة الدراسات في مجال إدارة المعرفة.

تقسيمات الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة بمحاولة حلها في جميع جوانب الدراسة تم وضع خطة وفق الأقسام التالية:

الفصل الأول بعنوان الإطار النظري والدراسات السابقة؛ ومن خلاله ينقسم هذا الفصل في جزأين يتناول الموضوع الأول الإطار النظري لكل من نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة؛ أما المبحث الثاني فيتناول الدراسات السابقة للموضوع.

أما الفصل الثاني خصص للدراسة الميدانية في مؤسسة سوناتراك حول دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة؛ وتم تقسيمه إلى مبحثين: المبحث الأول تناول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛ أما المبحث الثاني مخصص لتحليل النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات الموارد البشرية

وإدارة المعرفة

تمهيد:

إن نظام المعلومات الموارد البشرية يلعب دورا حاسما في تفعيل عمليات إدارة المعرفة حيث يساعد في تحديد المواهب والمهارات الموجودة داخل المؤسسة وتوجيهها بشكل فعال لتحقيق الأهداف المنشودة. ويساعد أيضا في تنظيم وتخزين ومشاركة المعرفة داخل المؤسسة مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

لذا سوف نحاول في هذا الفصل التوصل إلى نظرة موضوعية تمنح المؤسسة تفعيل العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة ومن خلال هذا تناولنا مايلي:

- ✓ مدخل إلى نظام المعلومات الموارد البشرية.
- ✓ مدخل إلى المعرفة وإدارة المعرفة.
- ✓ العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة

في هذا المحور سنتطرق إلى الجوانب النظرية لنظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة؛ من تعريف وأنواع وأساسيات لنظام المعلومات البشرية؛ وأيضاً تعريف وخصائص ومصادر ومحددات وعمليات إدارة المعرفة

المطلب الأول: نظام المعلومات الموارد البشرية:

يتمثل نظام المعلومات الموارد البشرية بمثابة لوحة قيادة يستند إليها مسيري الموارد البشرية وإجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد.

الفرع الأول: تعريف نظام المعلومات الموارد البشرية:

نجد عدة تعاريف لنظام المعلومات الموارد البشرية ونذكر منها:

التعريف رقم 01: هو مجموعة مركبة ومبنية تعمل وفق تقنيات وإجراءات وقواعد موجهة لتحقيق امتلاك؛ تخزين معالجة؛ ونشر المعلومات بهدف مساعدة الأفراد والجماعات في المنظمة في اتخاذ قرارات التسيير اعتماداً على مجموعة متكاملة من الموارد البشرية والحاسوبية؛ التي ترافق عمليات جمع وتخزين وبحث ونشر واستخدام المعلومات في مجال وظائف نشاط المنظمة.¹

التعريف رقم 02: هو مجموعة من العاملين والإجراءات والموارد التي تقوم بتجميع البيانات ومعالجتها ونقلها لتتحول إلى معلومات مفيدة وإيصالها إلى المستخدمين بالشكل الملائم والوقت المناسب؛ من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف المسندة إليهم.

التعريف رقم 03: هو نظام يأخذ بالحسبان المعلومات المستعملة من طرف المنظمة؛ وكذا الوسائل المتخذة من أجل تسيير هذه المعلومات. فهو يتكون من مستخدمين؛ معدّات وإجراءات؛ كما يقوم بجمع وتخزين ومعالجة المعلومات من أجل المساعدة في عملية اتخاذ القرار.²

¹ ليندة بوزرورة؛ سهيلة قطاف؛ دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة؛ مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية؛ العدد4؛2020 م.

² نجاة بن يحي؛ دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية؛ دراسة حالة مؤسسة نפטال فرع غاز البترول المميع GOL رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص إدارة أعمال؛ فرع إدارة أعمال؛ كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير؛ جامعة الجزائر 03؛2010/2011؛ ص54.

وبعد استعراض المفاهيم المتعددة نرى انه مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة التي تتلقى المدخلات ومعالجتها وإخراجها بطريقة مناسبة وفقا لبرنامج معين؛ مما يساعد على اتخاذ القرارات الصحيحة.

الفرع الثاني: وظائف وأهداف نظام المعلومات الموارد البشرية:

يسعى نظام المعلومات الموارد البشرية إلى تحقيق جملة من وظائف وأهداف نذكر منها:

أولاً: وظائف نظام المعلومات الموارد البشرية

يمكن حصرها في خمسة وظائف رئيسية؛ كما يلي:

1. جمع البيانات المطلوبة: وهي الوظيفة الأولى لأي نظام معلومات وعادة تتضمن وظائف فرعية

أهمها:

- **جمع البيانات المطلوبة واختيارها:** غالبا ما تتوافر وتجمع البيانات الكثيرة؛ شفوية وكتابية وإلكترونية؛ رسمية وغير رسمية في موضوع معين؛ ولكن اختيار الملائم منها يعتمد على الغاية من جمع البيانات.

- **ترميز البيانات:** وذلك من خلال إعطائها أرقام وحروف ورموز طبقا لدليل ترميز معين؛ من أجل تبسيط كميات البيانات المراد تجميعها؛ مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد عند التعامل معها.

- **تسجيل البيانات:** أي تسجيل الحقائق والمواقف والأحداث؛ مثل الأوامر والطلبات على وسائل ورقية أو غير ورقية.

- **تصنيف البيانات:** وهي وظيفة وضع البيانات في مجموعات متجانسة طبقا لمعايير محددة سلفا؛ فيمكن تصنيف الأفراد حسب العمر أو الخدمة أو الشهادة.

- **المراجعة والتدقيق:** أي مراجعة البيانات المجمعة والمختارة وتدقيقها من حيث صحتها واكتمالها وخلوها من الأخطاء.

2. معالجة البيانات: تشكل الركن الثاني والأساسي لوظائف نظام المعلومات؛ وتتكون من سلسلة من

العمليات الآلية من معظمها والتي يتم من خلالها تحويل البيانات إلى معلومات مساعدة في اتخاذ القرارات ومن مهامها ما يلي:

- **فرز البيانات:** يعني تنظيم البيانات وترتيبها وفق منطق محدد مسبقا؛ مثل وضعها في ترتيب تصاعدي أو تنازلي؛ أو تجميعها في تصنيفات معينة.

-**حساب البيانات:** وهي عملية إعادة صياغة البيانات رياضياً من خلال العمليات الحسابية أو الوظائف الإحصائية (الوسط الحسابي؛ معدل النمو؛ الانحراف المعياري....)؛ هذه العمليات هي التحول البيانات إلى شكل جديد للحصول على معلومات مفيدة في اتخاذ القرارات.

-**مقارنة وتقويم البيانات:** يسمح تحليل البيانات وتفسيرها بمعرفة شكل وطبيعة العلاقات المختلفة بين المتغيرات الحقيقية التي تمثل هذه البيانات مثل العلاقة بين التدريب وزيادة الإنتاجية.

3. إدارة البيانات: وهي وظيفة تنظيمية لإدارة موارد البيانات؛ وتهتم بوضع السياسات المرتبطة بالبيانات والتخطيط لها؛ وصيانة نظم المعلومات المختلفة؛ ومن مسؤوليتها وضع معايير الجودة؛ ومن أهم مهمات إدارة البيانات؛ صياغة القواعد التي تضمن الحافظة على البيانات وتوزيعها واستخدامها في المنظمة.

4. إنتاج المعلومات: وهو الهدف النهائي لنظم المعلومات والسبب الرئيسي لوجود هذه النظم ووظائفها المختلفة؛ وعملية إنتاج المعلومات تعني عملية تصنيعها إلى شكل جديد يطلق عليه اسم المعلومات؛ والتي تقدم للمديرين لاستخدامها والاستفادة منها في اتخاذ قراراتهم. ومن أبرز منتجات نظم معلومات الموارد البشرية: إعداد التقارير؛ الخبرة والاستشارة.

5. رقابة أمن البيانات: هي عمليات الرقابة التي تهدف إلى التأكد من أن الملفات محمية من العبث. أو دخول أشخاص غير مرخص لهم ذلك وكذلك محمية من إمكانية التغيير أو التعديل باستثناء الأشخاص المرخص لهم بذلك؛ تشمل رقابة امن البيانات على مايلي: الرقابة على المدخلات؛ الرقابة على العمليات؛ الرقابة على المخرجات.¹

ثانياً: أهداف نظام الموارد البشرية:

يهدف نظام المعلومات الموارد البشرية إلى:

-توفير المعلومات اللازمة لإنجاز العمليات والمهام اليومية والرقابة على عملية تداولها.
-المساعدة في عملية اتخاذ القرارات اللازمة للتخطيط والرقابة على عمليات التشغيل في جميع المستويات من خلا توفير التقارير اللازمة.²

¹ إدريس تواتي؛ نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة؛ مجلة علوم الاقتصادية والتسيير والتجارة؛ العدد 27؛ 2013؛ ص 70 71 .72

² سهيلة محمد عباس؛ إدارة الموارد البشرية؛ دار وائل للنشر والتوزيع؛ الأردن؛ 2003؛ ص 42.

-ربط النظم الجزئية للمنظمة من بعضها البعض في نظام متكامل بما يسمح بتدفق المعلومات والبيانات وتحقيق التنسيق بين أنشطتها إضافة إلى ذلك يلعب نظام المعلومات في المنظمة دورا استراتيجيا من خلال:

-تحسين الكفاءة الإنتاجية للمنظمة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات الأكثر كفاءة فعالية وبالتالي تخفيض تكلفتها.

-دعم الابتكار في المؤسسة لإنتاج سلع والخدمات وأساليب جديدة تسمح لها بتحقيق تقدم استراتيجي على منافسيها.

-بناء مصادر معلومات استراتيجية قاعدة بيانات تساعد المؤسسة على التخطيط والتسويق الاستراتيجيين وتطوير خدماتوسلع جديدة لمواجهة منافسيها في السوق.

-المشاركة في صياغة الأهداف الاستراتيجية من خلال تحديد أنواع الأنشطة الجوهرية في المؤسسة ومقارنة عناصر القوة والضعف لها من الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية.¹

الفرع الثالث: أساسيات نظام المعلومات الموارد البشرية

خلال نظم معلومات تتوفر بها عدة أساسيات يجب مراعاتها عند التخطيط لتصميم هذاالنظم وتتمثل هذه الأسس فيما يلي:

1. **البساطة:**نظام المعلومات الناجح هو ذلك النظام الذي يتم بواسطته تسهيل وتطوير إجراءات وسبلالحصول على البيانات ومعالجتها وتوصيل البيانات ومعلوماتها للمستفيدين، فنظامالمعلومات الحديثة التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات المعقدة، غالبا ما يترتب عليها وجودنظم معلومات إدارية معقدة، يصعب فهمها وتشغيلها والاستفادة منها، فمثل هذه الدرجة منالتعقيد قد تؤدي بشكل أو بآخر إلى فشل هذه النظم، إذا لم تراعى فيها درجة البساطة المناسبة.

2. **المرونة:**تعتبر المرونة في التصميم والقابلية للتغيير عند الضرورة من الصفات الجوهرية المطلوبة في نظم المعلومات الناجحة. فمن المناسب أن يتصف النظام بالقدرة على التكيف للتغيرات في الظروف البيئية، ونمط التكنولوجيا السائد في بيئة العمل والقدرة على التكيف للتشغيل في الظروف الاستثنائية دون الحاجة الى اجراء تغيرات جوهرية شاملة في العمل.

¹خضير كاضم؛ حمود ياسين كاسب الخرشة؛ إدارة الموارد البشرية؛ دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة؛ الأردن؛ الطبعة الأولى؛ 2007؛ ص21.

3. الاعتمادية أو الموثوقية: يجب أن تكون مخرجات نظام المعلومات بالشكل الذي يمكن للمستفيدين منه ان يعتمدوا عليها في تلبية حاجاتهم من المعلومات الضرورية لأغراض اتخاذ القرارات فاذا كانت مخرجات النظام غير موثوقة ولا يعتمد عليها، فان قرارات المنظمة ستكون محفوفة بالمخاطر، لذلك يكون العمل الجماعي أمراً مطلوباً حتى تكون المسؤولية مشاركة بمدى الثقة بمخرجات النظام.

4. القبول: مهما بلغت قدرة النظام الجديد وفاعليته لا يمكن استمراره دون تعاون وقبول من قبل الأطراف المستفيدة والمسؤولة عن تشغيله وإدارته، لذلك فالمصمم مدعو دائماً لإتاحة فرصة أمام الأفراد المتأثرين بالنظام بأن يشاركوا بفعالية في تصميم النظام الجديد، لأنهم في الواقع هم الذين سيقع عليهم عبء تشغيله.

5. الاقتصادية: قد تفكر بعض المنظمات في إدخال نظم المعلومات المحسوبة لأجل تحسين مهمة اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتنفيذها، دون مراعاة عامل التكاليف المترتبة على إدخال النظام. لذا فان النظام الكفاء ليس هو ذلك النظام الذي يحقق الهدف المحقق له، وإنما هو النظام الذي يحقق الهدف بأقل تكلفة ممكنة مقارنة بالعائد المتحقق.¹

المطلب الثاني: إدارة المعرفة:

تتمثل إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية؛ وقد جاءت في العقد الأخير من القرن الماضي؛ وقد رأت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من جانب قطاع الأعمال لتبني مفهوم إدارة المعرفة.

الفرع الأول: مدخل إلى المعرفة:

يزداد اهتمام المنظمات الحديثة اليوم بالمعرفة؛ باعتبارها أساساً للرشد الإداري وبلوغ الكفاءة والفعالية من أجل تحقيق الأداء المتميز؛ وذلك باستخدام الأدوات والأساليب التي تسمح بكسب المعرفة. وقبل التطرق إلى المفهوم لا بد التطرق أولاً إلى النشأة والتطور المعرفة:

¹سليم إبراهيم الحسنة؛ نظم المعلومات الإدارية؛ مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع؛ الأردن؛ 1998؛ ص74، 75.

أولاً: نشأة وتطوير المعرفة ومفهومها

نشأة وتطور المعرفة:

تعود بدايات المعرفة الى بداية خلق الإنسان؛ حيث خلقه الله (سبحانه وتعالى) علنا لفطرة ثم علمه وهداه السبيل؛ يتضح ذلك من قوله (تعالى): (وعلم آدم الأسماء كلها)؛ وقوله تعالى: (خلق الإنسان علمه البيان). ومن السهولة تمييز الطابع التراكمي للمعرفة الإنسانية؛ وقد نقل لنا التاريخ بعض أوجه الازدهار في الحضارات القديمة؛ كالسومرية والآشورية والبابلية والفرعونية والصينية والهندية واليونانية؛ والتي حصل فيها تراكم معرفي مكن الإنسان من تحقيق إنجازات كبرى. ففي العراق القديم وجدت أعداد كبيرة من الوثائق المكتوبة؛ وكانت الكتابة مقصورة على طبقة الكتبة الذين يتحملون مسؤولية المحافظة على المعرفة ونشرها. وكان الآشوريون يساؤون الذكاء بالذاكرة؛ وقد مكن هذا الذكاء آشوربانيبال من إتقان الكتابة المسمارية؛ الأمر الذي جعله متحمسا للحفاظ على المعرفة في زمانه ببنائه مكتبة بقصره حملت اسمه؛ والتي تعد الآن واحدة من أهم كنوز المتحف البريطاني. و لكن الطابع الغالب على المعرفة في العصور القديمة لم يخرج عن كونه خبرات متوارثة و مقترنة في جانب كبير منه بالإلهام؛ ولم ينقل لنا التاريخ إشارات عن إخضاع المعرفة للتجربة و البرهان؛ لذا لم يحاول أي من هذه الحضارات التأسيس للمعرفة المتراكمة لديها بنظريات علمية؛ و بني الكثير من هذا التراكم المعرفي على القصص و الأساطير؛ الأمر الذي يسمح أن نسمي المعرفة في هذه الحقبة بالمعرفة الأسطورية؛ وقد عدت الأسطورة صورة من صور الفكر البدائي حينما كانت مسطرة في الأذهان لكن المعرفة لدى البابليين اقترنت بالكهانة و السحر و الطب و العرافة و الفلسفة؛ فانتقلت المعرفة على أيديهم إلى ما يسمى بالمعرفة الفلسفية التي انصرفت إلى معرفة الأشياء و الحوادث و الموضوعات و معرفة كيفية فعل الأشياء؛ و بهذه المرحلة عدت المعرفة شيئا موجودا؛ و ما على العقل البشري إلا أن يتأملها كما هي.¹

¹ صلاح الدين الكبسي إدارة المعرفة؛ دار المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر والتوزيع؛ بغداد؛ 2055؛ ص4؛ 5.

مفهوم المعرفة:

يمكن تعريف المعرفة كالتالي:

التعريف رقم 01: هي عملية عن طريقها يتعرف الفرد على البيئة ويحاول تفسيرها وتضم المعرفة كافة عمليات الإدراك والتفكير والتساؤل والتخيل والتعميم والحكم.¹

التعريف رقم 02: هي حصيلة استخدام البيانات والمعلومات والتجربة التي يتم الحصول عليها عن طريق التعلم والممارسة وهي تمكن من يملكها من التجاوب مع المستجدات التي تواجهه؛ وتجعله أكثر قدرة على الوصول إلى أفضل الحلول للمشاكل التي تقع له في مجال معرفته. كما تتطلب وجود شخص يقوم بفرز؛ جمع وتفسير المعلومات.²

التعريف رقم 03: هي المزيج من الخبرة والقيم والمعلومات السياقية وبصيرة الخبير التي تزود بإطار عام لتقييم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة؛ فهي متأصلة ومطبقة في عقل العارف بها وفي المنظمة والمجتمع؛ وليست موجودة في الوثائق ومستودعات المعرفة فحسب؛ ولكنها أيضا في الروتين التنظيمي والممارسات والمعايير.³

_ ونستنتج مما سبق أنها هي المادة المستخرجة أو المصنعة من المعلومات؛ فالمعرفة هي نتاج المعلومات والمعرفة والثقافة التي يمتلكها الفرد أو منظمة أو المجتمع في وقت معين. على سبيل المثال؛ تحتوي هذه الدراسة على معلومات ولكن عند استيعابها تصبح معرفة؛ إذا جاز التعبير وللمعرفة مزيجا من ثلاثة عناصر: المعلومات؛ الخبرة؛ الذكاء البشري.

¹فراح مثال؛ دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية؛ دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بأم لبواقي؛ مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية؛ قسم علوم اجتماعية؛ تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية؛ كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؛ جامعة العربي بن المهدي؛ 2018/2017م، ص12.

²ختيري وهيب؛ إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة متطلبات التطبيق وسبل النجاح؛ دراسة حالة في بعض الجامعات الجزائرية؛ أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص إدارة أعمال؛ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير؛ جامعة يحي فارس بالمدينة؛ 2020/2019م، ص6.

³أماني يوسف محمود العموري؛ أثر إدارة المعرفة على فاعلية إدارة الموارد البشرية؛ دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية الأردنية؛ رسالة مقدمة ضمن استكمال متطلبات درجة الماجستير في تخصص إدارة أعمال؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص إدارة الأعمال؛ كلية الدراسات العليا؛ جامعة البلقاء التطبيقية – الأردن؛ 2015-05-13م، ص35.

ثانياً: خصائص المعرفة وأنواعها:

أ. خصائص المعرفة: تتميز المعرفة بعدة خصائص، نذكر منها ما يلي:

- إمكانية توليد المعرفة: وتشير هذه إلى حركة المعرفة من خلال عمليات البحث العلمي التي تتضمن الاستنباط والاستقراء والتحليل والتركيب؛ التي تسهم بدرجة كبيرة في توليد المعرفة إذ يقوم الأشخاص المبتكرون الذين لديهم الخصوبة الفكرية والقدرة على تحليل والتركيب والتمحيص واستخلاص النتائج.

- إمكانية موت المعرفة: من قبل أي فرد؛ فهي ليست محصورة بفرد أو مقتصرة على جهة معينة دون غيرها؛ وبالطبع فإن الطريقة الأكثر شيوعاً لاكتساب المعرفة هي التعلم؛ ومن ثم يمكن تحويل هذه المعرفة إلى طرق عملية أو براءة اختراع أو أسرار تجارية دخلا على الشركات أو الأفراد ملكيها؛ مثلاً الطبيب جراح صاحب الخبرة الطويلة.

- إمكانية تخزين المعرفة: إذا كانت في السابق تخزن على الورق ولانزالت لغاية الآن؛ ولكن التركيز ينصب الآن على تخزين المعرفة باستخدام الطرق الإلكترونية التي تعتمد على الحاسوب بدرجة كبيرة؛ وهوما يسمى بقواعد المعرفة وهي عبارة عن أوعية إلكترونية تحتوي على الحقائق والقواعد؛ محددة حول مجال الخبرة معينة في موضوع ما وطرق استخدامها بالشفرة الموصلة إليها فهي تمثل بنكا للبيانات وترتكز بشكل كبير أساسي على الحقائق والقواعد.

- إمكانية تطبيق المعرفة: وذلك حسب مجالات متعددة.

- إمكانية تقاسم المعرفة: أي تقاسم الخبرات العلمية وتشير أيضاً بإمكانية نشر المعرفة والانتقال عبر العالم إذا توافرت الوسائل والسبل اللازمة.¹

ب. أنواع المعرفة:

أجمع معظم الباحثين والمختصين في حقل إدارة المعرفة على وجود نوعين أساسيين لإدارة المعرفة؛ وهما من أكثر التصنيفات شيوعاً؛ والذي يخدم طبيعة الدراسة وهما:

المعرفة الظاهرة (الصريحة): هي البيانات والمعلومات الموثقة والمرمزة والتي تحتويها الوثائق والمراجع؛ الكتب؛ المدونات؛ التقارير؛ ووسائط التخزين الرقمية؛ ولذلك فهي سهلة الوصف والتحديد؛ ويمكن تحويلها من شكل آخر؛ ويمكن إعادة قراءتها وإنتاجها بصفة مستمرة وبالتالي تخزينها واسترجاعها.

¹¹فراح منال؛ سبق ذكر المرجع؛ ص15.

وهي المعرفة التي يمكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم؛ وتشمل كلا من المعلومات والبيانات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها؛ والمعلومات والبيانات المخزنة والمتعلقة بالسياسات والإجراءات والبرامج والموازنات.

1) المعرفة الضمنية: هي معرفة شخصية تحتوي على معاني داخلية ونماذج ذهنية و خبرات ذاتية؛ لذلك يطلق عليها بالمعرفة الغير الرسمية وهي معرفة يصعب تدوينها و هيكلتها و تداولها وإنما يمكن استنباطها و نقلها أو الاشتراك بها من خلال أنشطة الجمعيات و العلاقات المتداخلة أو من خلال الاستنباط المعرفي و عصف الأفكار و تدخل ضمنها المعرفة التكنولوجية التي تعبر عن الخبرة و المهارة في العمل و تتطلب المعرفة الضمنية التحليل العميق للموقف المراد تشخيصه أو المشكلة المراد معالجتها؛ وتعرف أيضا بأنها المعرفة المعقدة غير المصقولة؛ و المتراكمة على شكل معرفة الكيف و الفهم في عقول الناس يتمتعون باطلاع واسع.¹

ثالثا: مصادر المعرفة وأهميتها:

أ. مصادر المعرفة:

يقصد بمصادر المعرفة تلك التي تحوي أو تجمع المعرفة؛ ومن أهم مصادر المعرفة ما يلي:

1. المصادر الخارجية: ويقصد بها المصادر التي تظهر في بيئة المنظمة المحيطة؛ والتي تتوقف على نوع العلاقة مع المنظمات الأخرى الرائدة في الميدان؛ أو الانتساب إلى التجمعات التي تسهل عليها عملية استنساخ المعرفة؛ ومن بين هذه المصادر المكتبات والانترنت والقطاع الذي تعمل فيه المنظمة والمنافسون لها والموردون والزبائن والجامعات ومراكز البحث العلمي وبراءات الاختراع الخارجية.

2. المصادر الداخلية: تتمثل المصادر الداخلية في خبرات أفراد المنظمة المتراكمة في مختلف الموضوعات وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمنظمة ككل وعملياتها والتكنولوجيا المعتمدة ومن أمثلة المصادر الداخلية: الاستراتيجية والمؤتمرات الداخلية؛ المكتبات الالكترونية والتعلم والحوار؛ والعمليات الداخلية للأفراد عبر الذكاء والعقل والخبرة والمهارة أو من خلال التعلم بالعمل أو البحوث وبراءات الاختراع الداخلية.²

¹أمانى يوسف محمود العموري؛ المرجع سبق ذكره؛ ص 46.

²أمانى يوسف محمود العموري؛ المرجع سبق ذكره 13-5-2015م؛ ص37:38.

ب. أهمية المعرفة: تبرز الأهمية الواضحة للمعرفة في الوقت الحاضر؛ وبالذات في الدول المتقدمة نتيجة ثورة المعرفة المرتبطة بثورة المعلومات والاتصالات؛ والتقنيات المتقدمة؛ واستخدام نتائج وإفرازات ومعطيات المعرفة العلمية في كافة المجالات عمل الاقتصاد؛ وتطور نشاطاته؛ ونموه؛ الذي يتمثل بعضه فيما يلي:

- الزيادة المستمرة والسريعة في استخدام مضامين المعرفة ومعطياتها وإفرازاتها في كافة مجالات الأعمال؛ وفي الإنتاج السلعي وفي الخدمات؛ وفي كافة النشاطات الاقتصادية؛ والمجالات الأخرى كافة.

- ان المعرفة العلمية والعملية تمثل الأساس المهم في تحقق الابتكارات والاكتشافات والاختراعات التكنولوجية؛ حيث أن التكنولوجيا؛ هي نتاج المعرفة والعلم؛ وبالشكل الذي يقود إلى استثمارات الصلة المباشرة في المعرفة؛ والتي ينجم عنها رأسمال معرفي؛ تمثله الأصول غير المادية وغير الملموسة؛ وما ينجم عنه من زيادة في نتائج المعرفة والعلم؛ والذي يمثله الإنتاج غير المادي وغير الملموس.

- الزيادة المستمرة في المؤسسات والمشروعات التي تعمل في مجال المعرفة توليدا وإنتاجا؛ واستخداما؛ والتي تمثلها شركات المعلومات؛ والاتصالات؛ والبرمجيات والبحوث؛ والاستشارات؛ وشركات الخدمات المالية والمصرفية؛ والإعلان والإعلام وغيره.

- الزيادة المستمرة في إعداد العاملين في مجالات المعرفة؛ وفي الأعمال كثيفة العلم وبالذات من ذوي القدرات والمهارات المتخصصة عالية المستوى سواء الذين يقومون بتوليد المعرفة وإنتاجها؛ أو في استخدامها؛ والذين يزداد عددهم باستمرار.

- ونتيجة لكل ماسبق ونظرا لأهمية المعرفة فإنها أصبحت موردا اقتصاديا هاما وعنصر أساسي من بين عناصر الإنتاج؛ تفسر الإنتاجية المرتفعة والنمو الملموس¹.

¹بتسام شبيلي؛ قياس أثر المعرفة على جودة الخدمة المصرفية؛ دراسة حالة البنك الوطني الجزائري – عين البيضاء-؛ قسم علوم التجارية؛ تخصص تسويق خدمات؛ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير؛ جامعة العربي بن المهيديين – أم البواقي-؛ 2012/2013م.

الفرع الثاني: نظرة عامة حول إدارة المعرفة:

إذا كانت الإدارة هي سر نجاح أي منظمة مهما كان نوعها؛ والمعرفة هي أساس لإنشاء الميزة التنافسية وإدامتها؛ فلا بد من إدارة محكمة لهذه المعرفة؛ حيث أشار بعض الباحثين لمفهوم إدارة المعرفة واختلفوا في تحديده بدقة.

ماهية إدارة المعرفة: من خلال الأدبيات المتعلقة بموضوع إدارة المعرفة تبين أنه لا يوجد هناك تعريف عام شامل متفق عليه لمفهوم إدارة المعرفة فقد يختلف التعريف من كاتب إلى آخر.

التعريف رقم 01: هي عملية تراكم المعرفة وتوليدها بكفاءة؛ وتسهيل المشاركة في المعرفة وإدارة قاعدتها؛ بحيث يمكن تطبيقها بفاعلية في المنظمة.¹

التعريف رقم 02: تعرف بأنها التجمع المنظم للمعلومات من المصادر داخل المؤسسة وخارجها وتحليلها وتفسيرها واستنتاج دلالات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات في المؤسسة وتحقيق تحسين في الأداء ارتقاء إلى مستويات أعلى من الانجاز سواء بنسبة لإنجازات المؤسسة ذاتها في فترات سابقة أو إلى إنجازات المنافسين.²

ويمكن أن نحدد تعريف بسيط لإدارة المعرفة هي عبارة عن عمليات إدارية تكون داخل المنظمة حيث تساعد على تسهيل وتوليد ونقل المعرفة وتخزينها وتنظيمها ثم القدرة على نشرها واستخدامها ويكون الهدف منها هو الحصول على أكبر قيمة للمنظمة.

عناصر إدارة المعرفة: تتمثل عناصر إدارة المعرفة كالتالي:

. **البيانات:** عبارة عن معلومات عشوائية غير منتظمة يتم الحصول عليها من مصادر مختلفة وتوضع في إطار يتم تحليلها وفرزها وتدقيقها وأخذ ما هو مفيد لتصبح بعد ذلك معلومات.

2. المعلومات: هي عبارة عن بيانات تمنح صفة المصادقية تأتي نتيجة البحث والتحري ويتم تقديمها لغرض محدد؛ فالمعلومات يتم تطويرها وتحليلها للوصول إلى الهدف الذي جمعت له لتكتسب بعد ذلك

¹ هشام مصطفى كمال الدين؛ محمد محمود أبو زيد؛ واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية؛ دراسة حالة جامعة نجران؛ مجلة جرش للبحوث والدراسات؛ السعودية رقم 20؛ العدد 1؛ 2019م، ص 182.

² سايفي حفصة؛ أثر إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي؛ دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل - بسكرة-؛ مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص تسيير الموارد البشرية؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛ جامعة محمد خيضر بسكرة-؛ 2012-2013؛ ص 10.

صفة المعرفة فالمعلومات هي بيانات في إطار ومحتوى واضح ومحدد لاستخدامها لاتخاذ قرار؛ ويمكن تقديم المعلومات في أشكال متعددة ومنها الشكل الكتابي.

3. القدرات: هي مقدرة الأفراد على تحويل البيانات إلى معلومات مفيدة والاستفادة منها من أجل الهدف الذي جمعت لأجله البيانات والمعلومات وهذه تحتاج إلى مهارة كبيرة وخبرة ودراسة مستفيضة حتى تعطي نتائج دقيقة؛ القدرات الذاتية موجودة عند بعض الأفراد وقسم منها مكتسب من العلم والخبرة والمعرفة سواء كانت معرفة ضمنية أو ظاهرة.

4. الميول: هي الميول نحو تحقيق هدف معين ويأتي ذلك نتيجة التحفيز والتدريب والمواظبة على معرفة المعرفة المنتقاة.¹

عمليات إدارة المعرفة: إدارة المعرفة تمر بعمليات منظمة ومتسلسلة كالاتي:

توليد المعرفة: إن توليد المعرفة يعني إبداع المعرفة ويتم ذلك من خلال مشاركة فرق العمل وجماعته الداعمة لتوليد رأس المال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول لها بصورة ابتكارية ومستمرة؛ كما تزود المؤسسة بالقدرة على التفوق في الإنجاز وتحقيق مكانة علمية عالية في مجالات مختلفة مثل: ممارسة الاستراتيجية والتسريع في حل المشكلات ونقل الممارسات الأفضل وتطوير مهارات العاملين لديها ومساعدة الإدارة في توظيف المواهب والاحتفاظ بها. ويرى الباحث بأن توليد المعرفة وخصوصا في الجامعات يحتاج إلى دعم مالي وإداري للعناصر البشرية العاملة حتى تصل جامعتنا إلى المستوى العالمي والميزة التنافسية.

تخزين المعرفة: تعني تلك العمليات التي تشمل الاحتفاظ والبحث والوصول والاسترجاع ومكان التخزين وتشير عملية خزن المعرفة إلى أهمية الذاكرة التنظيمية؛ فالمؤسسات تواجه خطرا كبيرا نتيجة فقدانها للكثير من المعرفة التي يحملها الأفراد الذين يغادرونها لسبب أو لآخر؛ وبات خزن المعرفة والاحتفاظ بها أمرا مهما جدا ولا سيما للمؤسسات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل.

توزيع المعرفة: ما لم تقم الجامعة بتوزيع المعرفة بشكل كافي فلن تولد عائدا مقابل التكلفة؛ وإذا كان توزيع المعرفة الواضحة من خلال استخدام الأدوات الإلكترونية عملية سهلة؛ فإن توزيع المعرفة الضمنية الموجودة في عقول العاملين وخبراتهم هو ما يشكل التحدي الأكبر لإدارة المعرفة.

¹ جريبي كوثر: دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية؛ مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع؛ تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل؛ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؛ جامعة 8ماي 45-قائمة؛ 2019-2020؛ ص 61، 62.

تطبيق المعرفة: إن الهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمؤسسة؛ لذا تعد من أبرز عملياتها؛ وتشير هذه العمليات إلى مصطلحات الاستعمال وإعادة الاستعمال والاستفادة إضافة إلى التطبيق. ويرى الباحث أن تطبيق المعرفة هو غاية إدارة المعرفة وهي تعني استثمار المعرفة؛ فالحصول عليها و تخزينها والمشاركة فيها لا تعد كافية ما لم يتم تحويل هذه المعرفة إلى حيز التنفيذ؛ والمعرفة التي لا تنعكس في التنفيذ تعد مجرد تكلفة؛ وأن نجاح أي مؤسسة في برنامج إدارة المعرفة لديها يتوافق على حجم المعرفة المنفذة قياساً بما هو متوفر لديها.¹

المطلب الثالث: العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة:

يمكن نسلط الضوء على العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية وعمليات إدارة المعرفة كما يتم النظر فيها الموضوع الرئيسي لهذه الدراسة حيث أن نظام المعلومات الموارد البشرية كمتغير مستقل؛ وعمليات إدارة المعرفة هو المتغير التابع. ويمكن تلخيص العلاقة فيما بينهم كالآتي:

تشير معظم الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية بين نظم المعلومات الموارد البشرية الإدارية وعمليات إدارة المعرفة فقد أشار النجدي 2019 في دراسته التي أجراها على العاملين في جامعة الملك عبد العزيز إلى وجود دلالة إحصائية توضح أهمية ودرجة استخدام الأنظمة الالكترونية من قبل الإداريين والإداريات، وأن أفراد عينة الدراسة يرون أنها تحرص على توفير أنظمة للمعلومات تساعد في تقييم العمليات والوظائف الإدارية، وتساعد على تطوير العاملين، حيث تقوم الأنظمة بتحليل البيانات وتحويلها إلى معلومات معرفية تستفيد منها الإدارة العليا. كما أشار إلى أهمية ممارسات إدارة المعرفة في إدارة نظم المعلومات الموارد البشرية. وقد أوضح أهمية الدور الذي يقوم به المديرين حيث إن اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب هو أهم واجب لمديري الموارد البشرية وأن إدارة المعرفة دوراً فعالاً في عملية صنع القرار، وأنه بدون المعرفة الكاملة لن تعمل نظم المعلومات الموارد البشرية بشكل صحيح.

وتطرق الزيدي 2012 إلى أهمية تطوير وتحديث تضم المعلومات الإدارية لما لها من أهمية في تعزيز تطبيق عمليات إدارة المعرفة؛ وخصوصاً البرمجيات والإجراءات والموارد البشرية والاتصالات؛ وكذلك بينت دراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين تقنيات الحاسوب واكتساب المعرفة في المنظمة.²

¹ طاهر حسن؛ حسين عيسى؛ دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي؛ مجلة جامعة تشؤين للبحوث والدراسات العلمية دمشق؛ العدد 2014؛ ص 262.

² هناء صالح سعدي العشي؛ دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين؛ دراسة تطبيقية في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة؛ مذكرة مقدمة ضمن استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية الإدارة والتمويل؛ جامعة الأقصى - غزة؛ 1442هـ-2020م؛ ص 26.

المبحث الثاني: الأبحاث والدراسات السابقة

يتم التطرق في هذا المبحث إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تتداخل مع موضوع بحثنا.

المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية:

01.دراسة خالد رشيد سنة 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى توفير نظرة شاملة في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال نظام معلومات الموارد البشرية؛ ولقد تم اختيار مجموعة الدراسات والتي بلغت 48 تم اختيارها بشكل منهجي بهدف تحليلها؛ وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج من خلال تحليل الدراسات حيث يرى أنه:

إدارة المعرفة والكفاءات تمثل تحديا هائلا للمؤسسات.

المعرفة التي يحتفظ بها موظفي المنظمة بمثابة أساس لحل الأزمات وتحليلها ومعالجتها عبر نظام معلومات المورد البشري.

تلعب إدارات الموارد البشرية دورا حاسما في استعادة قيمتها المفقودة إذا اكتسبت مهارات نظام معلومات الموارد البشرية الأساسية.

تحتاج الموارد البشرية إلى بدل الجهد إضافي للحصول على دعم الإدارة العليا من خلال إظهار الفوائد المحتملة والنتائج الملموسة لنشر نظام معلومات الموارد البشرية.

02.دراسة هناء صالح سعدي العشي: (2020)

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين؛و للإجابة عن إشكالية الدراسة و تساؤلاتها و فرضياتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان أداة لجمع البيانات لتحليلها من العينة المقدره بـ(316)من جميع مستويات الإدارية المختلفة الذين يشغلون مناصب إدارية و فنية في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة؛ في سنة 2020؛كما احتوى أداة الدراسة (الاستبيان) على محورين متغير مستقل و الذي يضم خمسة (05) أبعاد (الأجور و الحوافز و الإجازات؛الاختبار و الاستقطاب؛التدريب؛تقييمالعاملين؛الاتصالاتالتغذية الراجعة) و المتغير التابع و الذي يحتوي على خمسة (05) أبعاد(تشخيص المعرفة؛تخزينالمعرفة؛توزيعالمعرفة؛تطبيق المعرفة)؛بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية؛و من خلال تحليل إجابات العينة توصلت الباحثة إلى أن:

مستوى نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة مرتفع.

مستوى إدارة المعرفة بالمؤسسة مرتفع.

وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وعمليات إدارة المعرفة.

03.دراسة فرج فتيحة: (2018)؛

هدفت دراسة الباحثة للإجابة عن إشكالية مدى تأثير نظام المعلومات الموارد البشرية على عملية إدارة المعرفة على مستوى اتصالات الجزائر بولاية ورقلة وللإجابة عن إشكالية الدراسة و تساؤلات و فرضياتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي؛في جانبه النظري؛و في الجانب التطبيقي فقد استخدمت الباحثة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ورقلة في الفترة الممتدة ما بين 2018/02/25-2018/03/25؛و تمثلت عينة الدراسة في 50 موظفا و عاملا بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ورقلة؛وزعت عليهم استمارات يضم محورين و يتمثلان في المتغير التابع إدارة المعرفة؛و المتغير المستقل و هو نظام المعلومات الموارد البشرية؛بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية للدراسة؛و من أهم نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة:

هناك مستوى مرتفع لنظام بنظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة وذلك من خلال تركيز على أهم أبعاده الخاصة (المرونة؛ الشمول التوقيتوالسرعة) اهتمام بعمليات إدارة المعرفة متوسط وغير كافي.

أكثر بعد من أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية أثر على إدارة المعرفة هو بعد الملائمة.

أكثر الأبعاد اهتماما من قبل المؤسسة هو بعد المرونة.

04.دراسة: أحمد توفيق الريادة؛ (2018)

هدفت الدراسة على الكشف عن مستوى كفاءة نظم المعلومات الإدارية في جامعة مؤتة و التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في جامعة مؤتة؛و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي في إجراء الدراسة و تم الاعتماد على الاستبيان أداء للدراسة و التي تم توزيعها على عينة قوامها (86) عينة من مجتمع الذي يمثل العاملين في جامعة مؤتة؛ وقد توصلت الدراسة على أن نظم المعلومات الإدارية المستخدم في الجامعة مرتفع؛كما ان استخدم تحسين نظم المعلومات الإدارية و

تطبيقاتها المختلفة له أثر كبير في تحسين أداء الموارد البشرية من حيث الزيادة في سرعة العمل و انجاز الأعمال و رفع جودة الأداء العام للموظفين.

05.دراسة MadithetiNawasNishad : سنة 2017

تهدف هذه الدراسة إلى إنشاء هيكل لنظام المعرفة واقتراح بعض السبل لمزيد من الأنشطة البحثية؛ المرتبطة بنظام معلومات الموارد البشرية بشكل أساسي بتكنولوجيا المعلومات لتقديم الخدمات لإدارة الموارد البشرية؛ وقد تم الباحث بإتباع المنهج الوصفي؛ وللوصول إلى أهداف الدراسة تم مراجعة 155 مقالة مرجعية حول نظام المعلومات الموارد البشرية؛ والتي من شأنها تساهم في رؤية أكثر شمولية للموضوع؛ وقد تم اقتراح إطار مفاهيمي يهدف إلى توجيه وإعلام أنشطة البحث المستقبلية؛ وقد توصل الباحث من خلال دراسته:

أن هناك حاجة ماسة لاتخاذ نهج بحث أكثر صرامة عند معالجة الموضوع.

توفير الشفافية اللازمة بما يتعلق بمنهجية البحث والمنهجية المفاهيمية المختارة لإثبات نهج وعملية بحث صارمة ومفهومة.

06.Ain kianto, knowledge-based human, December 2017.

يقترح هذا البحث نموذجاً مفهوماً يفيد بأن نظام إدارة الموارد البشرية القائم على الممارسات المعرفية يؤثر على رأس المال الفكري للشركة؛ مما ينتج عنه أداء أفضل في مجال الابتكار. لقد تم اختبار الفكرة تجريبياً في مجموعة بيانات استطلاعية تتألف من 180 شركة إسبانية باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية المستندة إلى المربعات الأندى الجزئي. تظهر النتائج أن رأس المال الفكري يوسط إيجابياً العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المبنية على المعرفة وأداء الابتكار؛ كما توضح الدور المحوري لرأس المال البشري في هذه العلاقة. وتؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المبنية على المعرفة على رأس المال الهيكلي والعلاقاتي جزئياً عبر رأس المال البشري؛ في حين يؤثر رأس المال البشري على أداء الابتكار من خلال تعزيز الرأس المال الهيكلي والعلاقاتي.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة استنتاجات رئيسية تتعلق بالدور الحيوي الذي تلعبه ممارسات إدارة الموارد البشرية المبنية على المعرفة في تعزيز رأس المال الفكري والابتكار؛ وبالدور المحوري الذي يلعبه رأس المال البشري في إنتاج أنواع أخرى من مصادر المعرفة وابتكار منجته؛ يتوسط الرأس المال البشري جزئياً

العلاقات بين سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية المبنية على المعرفة وبين رأس المال الهيكلي والعلاقاتي. ومن جهة أخرى؛ يتوسط رأس المال الهيكلي والعلاقاتي بالكامل.

07. Human resource information systems and firm performance:

the mediating roles of human capital and social capital:

هذه الدراسة تحلل كيف يؤثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الشركات من خلال دوره في تطوير رأس المال البشري والاجتماعي. وتستخدم بيانات من 268 شركة صينية لإجراء اختبار تجريبي للنموذج المقترح. وتظهر النتائج أن استخدام HRIS يؤدي إلى تحسين رأس المال البشري والاجتماعي؛ والتي بدورها تؤثر إيجابيا على أداء الشركات.

الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف العلاقة بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الشركات؛ وكذلك دور رأس المال البشري والاجتماعي كمتغيرات وسيطة في هذه العلاقة؛ وقد استخدمت في هذه الدراسة هي المنهجية التحليلية؛ حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موزع على 268 شركة صغيرة ومتوسطة في قطاع التصنيع في الصين. وتم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار فروض الدراسة؛ ونتائج تظهر أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يؤثر بشكل إيجابي على رأس المال البشري والاجتماعي؛ وأن رأس المال البشري والاجتماعي يؤثران بشكل إيجابي على أداء الشركات. كما تظهر النتائج أن رأس المال البشري والاجتماعي يلعبان دورا وسيطا بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الشركات.

08. دراسة خالد رجم، (2017)

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في كل من استراتيجيات التوظيف؛ استراتيجيات التطوير والتدريب؛ استراتيجيات التعويضات و استراتيجيات تقييم أداء العاملين؛ وذلك على عينة المؤسسات العاملة؛ بإجراء دراسة مقارنة بين المؤسسات العمومية (أربع مؤسسات) و المؤسسات الأجنبية (مؤسستين) حيث اعتمد في ذلك على منهج دراسة حالة من أجل تحليل واضح نظام المعلومات الموارد البشرية المعتمد؛ بإجراء مقابلات شخصية مع إطارات إدارة الموارد البشرية إضافة إلى مديري أنظمة المعلومات؛ لتقييم مدى فعالية النظام المعتمد ومدى مساهمته في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية؛ توصلت إلى أنه في المؤسسات العمومية لم تصل بعد للاستغلال الأمثل لنظام المعلومات الموارد البشرية كما سجل غياب استراتيجيات واضحة للموارد البشرية؛ و في

المؤسسات الأجنبية باعتمادها أنظمة معلومات متطورة و مستغلة بشكل جيد؛و يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية الأداة الرئيسية التي تساهم في فعالية كل من صياغة و تنفيذ و رقابة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

09.دراسة وهيبة السعدي: (2016)

هدفت هذه الدراسة للكشف عن الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الاستراتيجية في إدارة المعرفة لتحقيق ذلكم اعتماداً بأبعاد نظم المعلومات الاستراتيجية(الكفاءة التشغيلية؛تشجيعاً للابتكار؛بناء موارد المعلومات؛المتطلبات التكنولوجية)و اختبار علاقتها بمختلف عمليات إدارة المعرفة؛تم إجراء الدراسة الميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر-بسكرة- و تم الاعتماد على أداة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة من الإطارات العاملة بالمديرية حجمها (60)إطار و قد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد دور لنظم المعلومات الاستراتيجية في إدارة المعرفة بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر -بسكرة-؛ حيث كانت علاقة الارتباط موجبة بين مختلف أبعاد نظم المعلومات الاستراتيجية و إدارة المعرفة بما فيها معظم عملياتها ما عدا عملية اكتساب المعرفة التي لم يكن لنظم المعلومات الاستراتيجية دور فيها لعدم اهتمام المديرية بها.

10.دراسة نهى بشار جبر:(2016).

هدفت دراسة الباحثة في إيجاد العلاقة ما بين نظام كفاءة معلومات موارد البشرية بعملية إدارة المعرفة من خلال إيجاد و معرفة نوع العلاقة بين المتغيرين و كذا معرفة فيما كان هناك تصور لدى المدراء حول مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية؛و للإجابة عن إشكالية الدراسة و تساؤلاتها و فرضياتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الباحثة عينة قوامها (30)من مدراء شركة العامة للمعدات الكهربائية بالعراق في الفترة الممتدة ما بين 2013-2014؛وزعت عليهم استمارات تضم محورين و يتمثلان في المتغير التابع إدارة المعرفة؛و المتغير المستقل و هو نظام المعلومات الموارد البشرية؛بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية للدراسة؛و من أهم نتائج الدراسة التي وصلت إليها الدراسة:

-ضعف اهتمام الإدارة في الشركة بمجتمع البحث بتطوير نظام معلومات الموارد البشرية؛وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرات الفرعية لكفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وعمليات إدارة المعرفة؛ وقد ظهر أن متغير (الدقة؛ الكمية؛ التوقيت؛ المرونة) أكثر المتغيرات ارتباطاً بمتغير (توزيع المعرفة؛ تطبيق المعرفة؛ توليد المعرفة و تخزين المعرفة) علناً؛التي يعود السبب في ذلك إلى ضعف إعطاء الشركة

الفصل الأول الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة

مجتمع البحث الأهمية ذاتها لكافة مكونات نظام معلومات الموارد البشرية بما يسهم في تعزيز عمليات إدارة المعرفة.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الاختلاف

الجدول رقم (1): أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة

عوامل المقارنة	الدراسة الحالية	الدراسة السابقة
من حيث الهدف	تهدف دراستنا إلى توضيح العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية و إدارة المعرفة.	هدفت معظم الدراسات إلى مدى تأثير نظام المعلومات البشرية على عملية إدارة المعرفة. دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تحسين عمليات إدارة المعرفة.
من حيث الزمان و المكان	كانت الدراسة الحالية في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب-تقرت-	كانت الدراسات في بيئة عربية وأجنبية:(الجزائر،فلسطين،العراق،البحرين،الأردن) في السنوات التالية: العربية:(2016؛2017؛ 2018؛ 2020) الأجنبية:(2017؛2022)
من حيث العينة	تناولت دراستنا(60)موظفاً بمختلف رتبهم و درجاتهم	تناولت عينات مختلفة أقل أو أكبر من الدراسة الحالية.
من حيث المتغيرات	اعتمدت دراستنا على متغيرين هما:نظام المعلومات الموارد البشرية و إدارة المعرفة.	تناول البعض منها الجانب الأول و ربطه بمتغيرات أخرى
من حيث القطاع	استهدفت دراستنا مؤسسة ذات طابع إداري اقتصادي.	تنوعت الدراسات بين القطاع العام و الخاص.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على دراسات السابقة.

ثانياً: أوجه التشابه

- كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة يشاركان في إطار الجانب النظري للمتغيرين.
- من خلال الدراسات التي تم الاطلاع عليها بهدف أخذ فكرة عن موضوع دراستنا تبين أن دراستنا لا تختلف كثيراً عن الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها من حيث منهجية الدراسة التي اعتمدنا عليه "المنهج الوصفي التحليلي" والذي يعتبر أكثر المناهج استعمالاً؛ وكذلك لم تختلف الدراسة من حيث الأدوات المستعملة في الدراسة والمتمثلة في توزيع الاستبانة على عينة المجتمعات المدروسة؛ غير أن دراستنا تختلف من حيث الهدف؛ فهدف دراستنا جاءت لدراسة نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة.

وتتباين هذه الدراسة على الدراسات السابقة بما يلي:

- ❖ تحاول هذه الدراسة ربط "نظام المعلومات الموارد البشرية" بمتغير آخر وهو إدارة المعرفة؛ وهذا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي ربطت نظام المعلومات الموارد البشرية بمتغيرات أخرى.
- ❖ استهدفت الدراسة مؤسسة اقتصادية؛ إذ تعتبر من أهم المؤسسات في الجزائر.
- ❖ تميزت هذه الدراسة بأنها ليست دراسة نظرية فحسب؛ بل دراسة تطبيقية على واقع دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة سوناطراك - تقرت -.

خلاصة الفصل:

بعد دراسة هذا الفصل الخاص بالإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة يمكن أن تستخلص نظام المعلومات الموارد البشرية أنها مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها؛ تساهم في استقبال المدخلات ومعالجتها في اتخاذ القرار السليم وتلعب دوراً مهماً في المنظمة وتؤدي المهام بأسرع طريقة وبأقل تكلفة. مثل تقليل التكاليف من خلال استخدام المعدات التي تربط المؤسسة للسماح بالاستلام المباشر للطلبات. وتأتي كل من الشركات والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات؛ لذلك يمكن للمؤسسات أن تقرب العملاء من بعضهم البعض من خلال تحسين مستوى الخدمة التي تقدمها لهم ومن ثم كسب رضاهم عن الخدمة والطريقة التي يتم بها هذا ما يجعل من الصعب على هؤلاء العملاء التحول إلى الوكالات المنافسة.

لا تستطيع منظمة إدارة المعرفة التي تريدها ترقية واكتساب التكنولوجيا والمعلومات المتطورة دون معرفة. ومع نمو وتزايد مصادره ونماذجها المتنوعة؛ فلا مصلحة في عدم التنظيم هذه الموارد الفكرية والضرورية لاستمرار وجودها؛ وإذا لم نعتني بأصولها فقد تنهار ميزتها التنافسية مع الإدراك؛ يواجهون صعوبة في إيجاد حلول معقولة وواقعية لبعض المشاكل.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -

تقرت -

تمهيد:

بعد التطرق إلى الأسس النظرية والإطار المفاهيم لمفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة؛ يأتي هذا الفصل التطبيقي كإسقاط ما تم دراسته نظريا على إحدى المؤسسات ذات أهمية كبيرة. بحيث يهدف هذا الفصل للإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة والمتمثلة عن دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة للعمل المؤسسة سوناطراك بولاية تقرت وذلك من خلال الإجابة على فرضيات الدراسة وتساؤلاتها. حيث قمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين؛ تناولنا في المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛ والمبحث الثاني تحليل النتائج وأهم النتائج المتوصل إليها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

يتضمن هذا الموضوع الأساليب المستخدمة في البحث الميداني؛ بما في ذلك عرض العينات وعرض طرق البحث؛ والأدوات التي تستخدمها في جمع البيانات ومعالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة:

الفرع الأول: تقديم العينة:

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع الموظفين المتواجدين في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب تقرت

أولاً: تعريف مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

حيث؛ أنشأت مؤسسة سوناطراك المركزية بموجب صدور قرار عام 1963م وتبعا للقانون رقم 16-963 من المادة 191 المؤرخ ب: 31-12-1963 وفي يوم 22-09-1966 وحسب المادة 66-296 تم إعادة هيكلة المؤسسة في ميدان المحروقات وكلمة سوناطراك مركبة من مجموعة مفردات وتعني الشركة الوطنية للنقل وتسويق المحروقات.

كما تعد قاعدة الإمدادات سوناطراك -تقرت- -SH-AMONT-DP-DAT-TGG- حلقة وصل بين الإنتاج بحيدرة وباقي النواحي الأخرى التابعة لشركة سوناطراك حيث تخزن بها الأنابيب القادمة من مختلف الموانئ (سكيكدة؛ جيجل؛ عنابة؛) ومصنع الحجار التي يتم نقلها بواسطة السكة الحديدية وشاحنات النقل حيث تقوم القاعدة بتخزين هاته الأنابيب وتنظيمها ومراقبتها ومن ثم إرسالها إلى مختلف النواحي وفق المقاييس المعتمدة والخطط الموضوعية. وبما أن مركز الاستخراج الرئيسي للمحروقات هو الجنوب الصحراوي قررت المؤسسة المركزية التوسع إلى أقسام بدورها إلى مديريات جهوية ومنها:

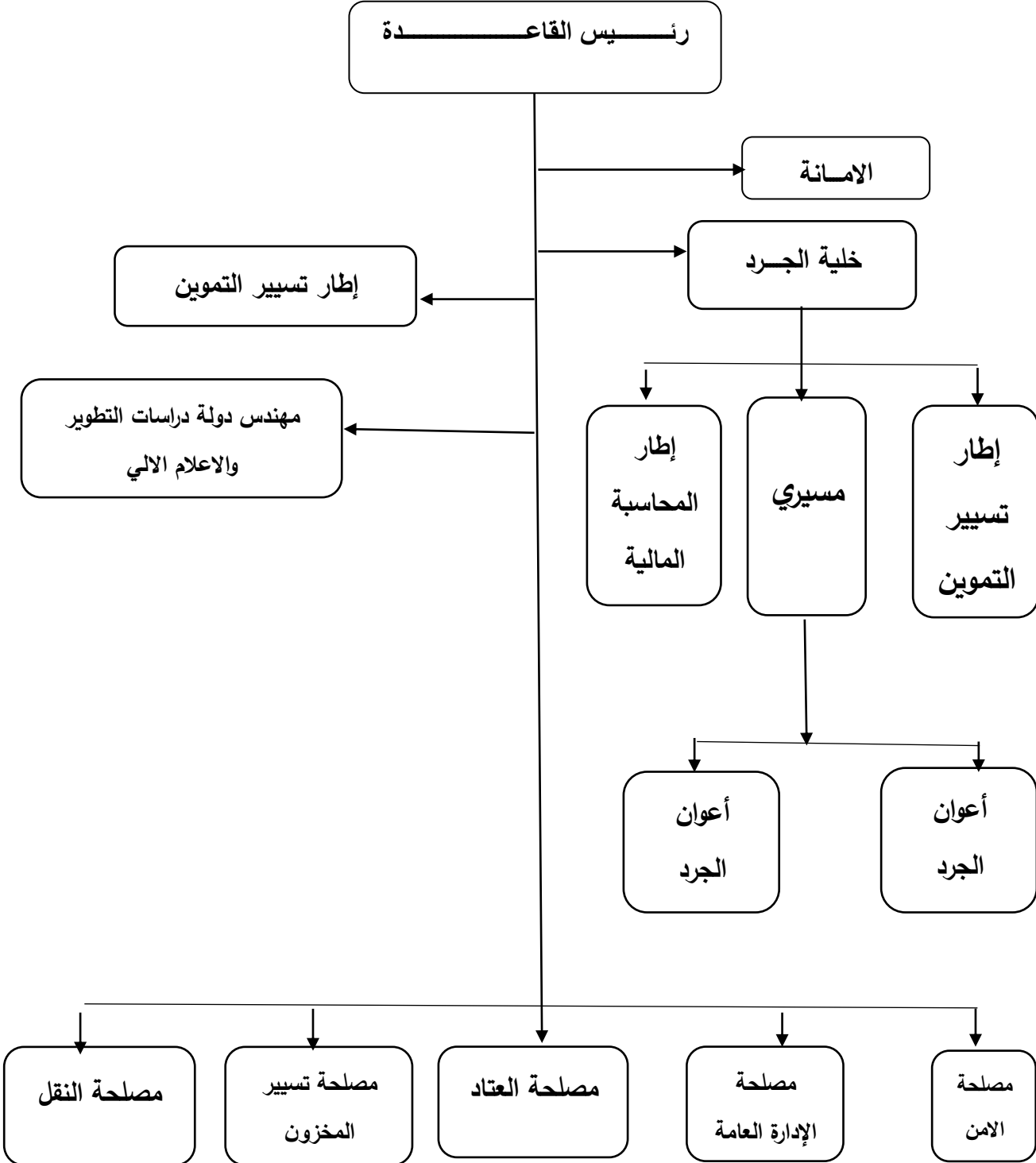
قسم الإنتاج: الذي ينتمي إليه مديرية النقل والتموين لقاعدة الأنابيب تقرت التي أنشأت في جويلية 1975م والسبب يعود إليه إنشاء القاعدة هو كون أن جل الأنابيب المستوردة تنقل بواسطة عربات السكك الحديدية وآخر نقطة بالسكك الحديدية هي منطقة تقرت فكان لها الحظ الوفير بأن تكون بها قاعدة توزيع الأنابيب إلى 11 منطقة (حاسي مسعود؛ حاسيالرمل؛ قاسيالطويل؛ عينأميناس؛ حاسيبركاوي؛ تيافتي؛)

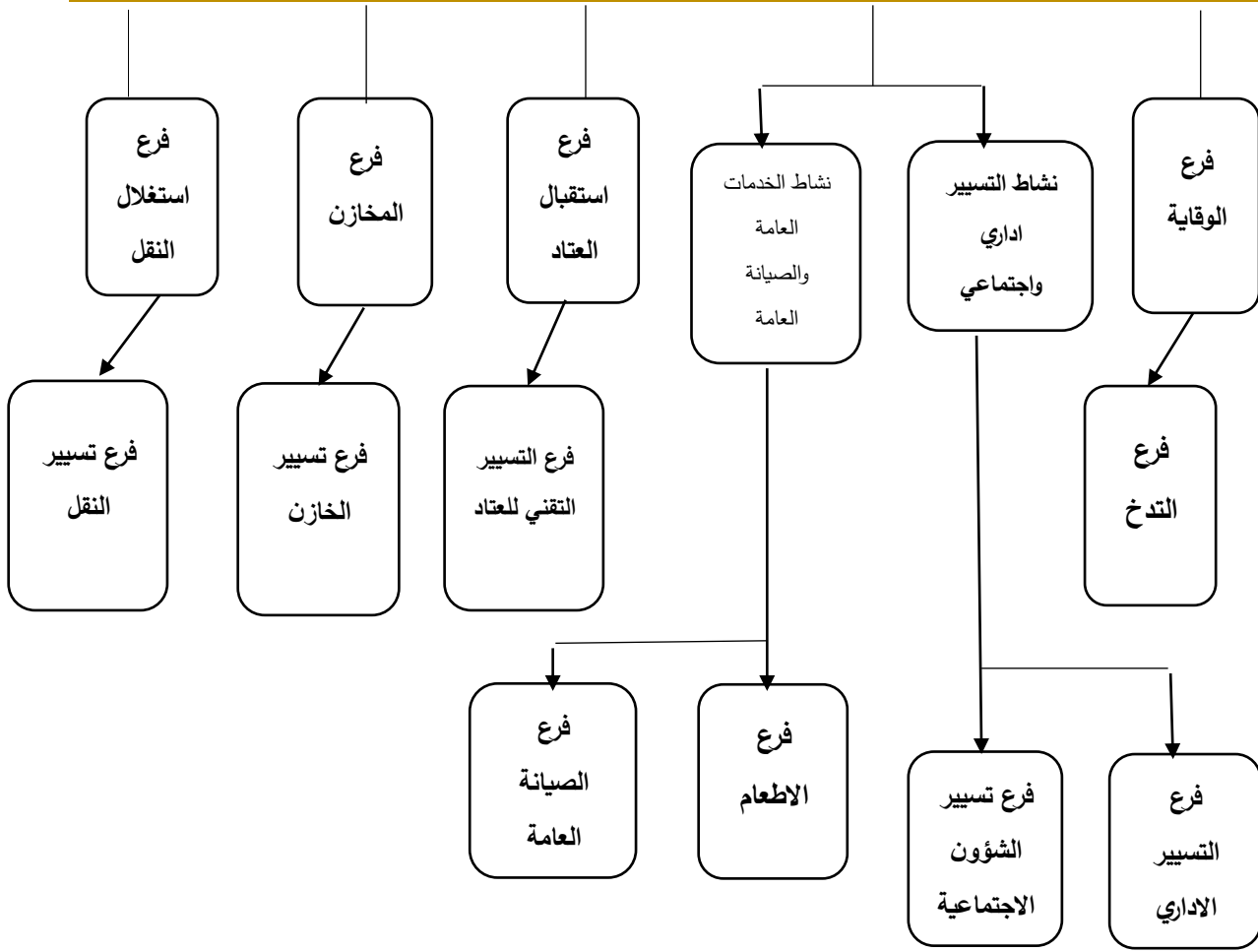
ومن أهدافها:

- ضمان سهولة تموين العتاد وتوزيعه إلى مختلف النواحي المعنية.
- توفير مناصب عمل لأصحاب المنطقة.
- تخزين السلع في القاعدة؛ والمحافظة عليها من جميع الأخطار وضمان سلامتها من أي تلف

الشكل 1: الهيكل التنظيمي بالمؤسسة

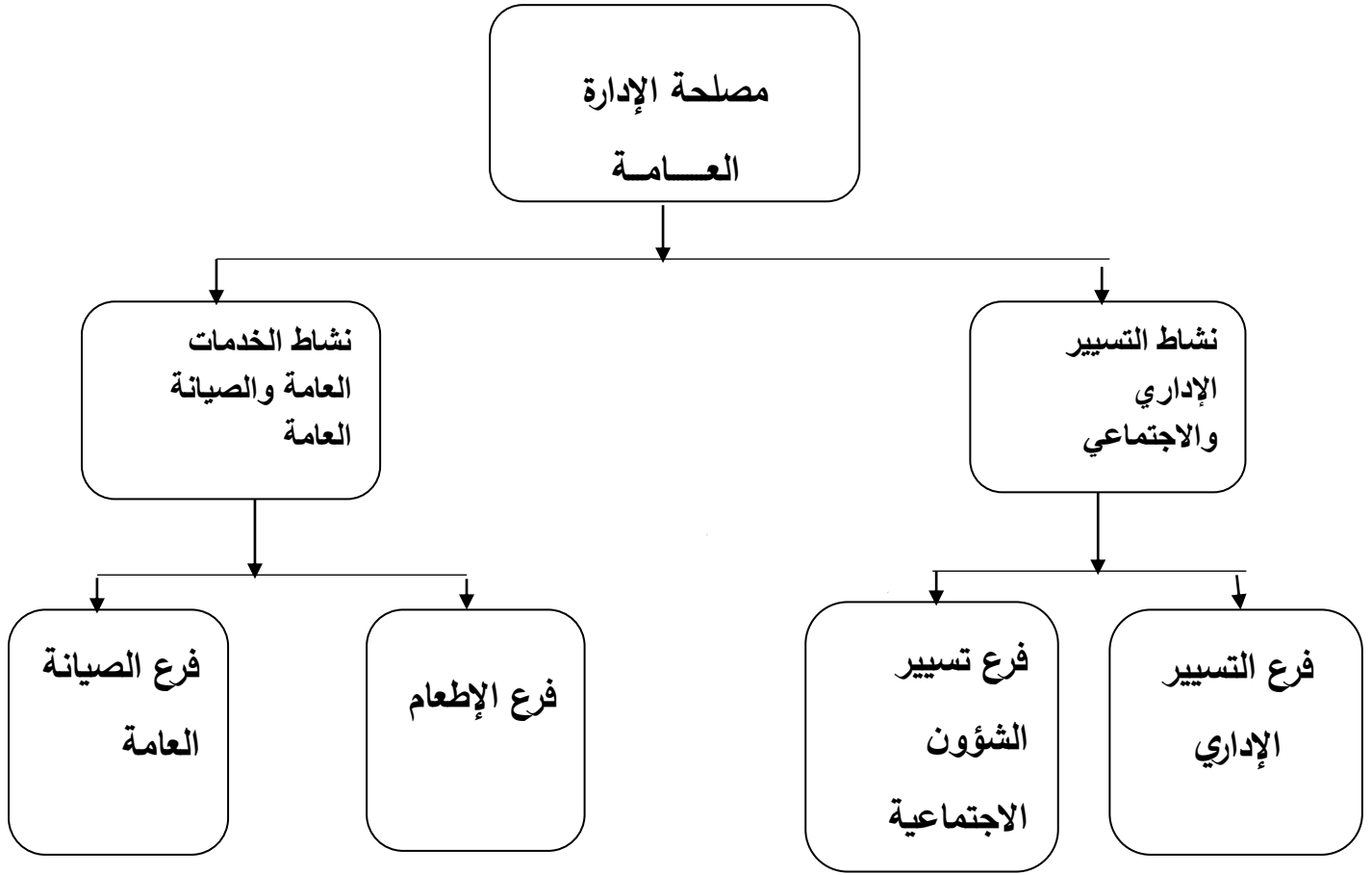
الملحق رقم (01) النظام العام للمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنايبب -تقرت-





المصدر: من إعداد الطالبتين من خلال وثائق المؤسسة.

الشكل 02: الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الطالبتين من خلال وثائق المؤسسة

الفرع الثاني: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

أولاً: منهج الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي: في الجانب النظري الذي يعتمد على تحديد خصائص الظاهرة و يعطي وصف و تفسير علمي منظم للظاهرة المدروسة و ذلك بتقديم التعاريف و ضبط المصطلحات و المفاهيم العامة لنظام المعلومات الموارد البشرية و تفعيل عمليات إدارة المعرفة و إظهار العلاقة بينهما أما في الجانب التطبيقي فاعتمدنا على دراسة الحالة بوصفه أحد الأساليب التي يعتمد عليها المنهج الوصفي التحليلي من خلال إجراء الدراسة في المؤسسة؛ والاستبيان واستخدام برنامج SPSS من أجل معرفة و دراسة مختلف المؤشرات و تحليلها للتعرف على دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة سوناطراك.

ثانياً: مصادر جمع البيانات

لجمع البيانات الخاصة بالدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين هما:

1-المصادر الأولية: لمعالجة الجانب التطبيقي للدراسة؛ تم اللجوء إلى الاستبيان كأداة أساسية للدراسة؛ وتم إعداده بالاعتماد على عدد من استبيانات الدراسات السابقة؛ وذلك بعد تعديله بما يتوافق بموضوع الدراسة ومن تم تحكيمة من قبل المختصين.

2-المصادر الثانوية: لإثراء الجانب المفاهيم في الجزء النظري للدراسة اعتمدنا على المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والمقالات؛ والأطروحات والبحوث التي تنوعت بين العربية والأجنبية.

ثالثاً: مجتموعينة الدراسة

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة سوناطراك وتماختيار هذا المجتمع بناء على الدراسات السابقة لكونه يحقق أغراض الدراسة باعتبارهم على علاقة مباشرة مع نظام المعلومات الموارد البشرية ودوره في تفعيل عمليات إدارة المعرفة للمؤسسة محل الدراسة؛ التي تعتبر مؤسسة اقتصادية تقع بإقليم تقرت.
- **عينة الدراسة:** أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة؛ ونظراً لصعوبة إجراء المسح الشامل لمجتمع البحث لأسباب تتعلق بحجم العمل من جهة؛ وضيق الوقت لديهم من جهة أخرى حيث بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للمعالجة 41 استبيان؛ حسب ما هو مبين في الجدول أدناه الذي يلخص نتائج العملية المتعلقة بجمع المعلومات؛ حيث من خلال هذا الجدول نلاحظ بأن عدد الاستبيانات الموزعة بلغ (60) استبيان و استرجع منها (55) استبيان؛ و بعد فحصها و التأكد من صلاحيتها

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنايب -تقرت-

للتحليل تبين أن هناك (14) استبيانات غير صالحة للدراسة لأنها لا تستوفي الشروط المطلوبة؛ مما أدى إلى استبعادها ليتم الحصول في الأخير على (41) استبيان؛ و الجدول التالي يوضح توزيع الاستبيانات:

الجدول رقم(02): يوضح توزيع الاستبيانات في المؤسسة

البيان	العدد
عدد الاستبيانات الموزعة	60
عدد الاستبيانات المسترجعة	55
عدد الاستبيانات الملغاة	14
عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل	41

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج توزيع الاستبيان

متغيرات الدراسة: الجدول الموالي يوضح متغيرات الدراسة:

الجدول رقم(03): يوضح متغيرات الدراسة

الرمز	المتغيرات
Y	المتغيرات التابع: إدارة المعرفة
X	المتغيرات المستقل: نظام المعلومات الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين.

المطلب الثاني: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:

الفرع الأول: أداة الدراسة:

كما أشرنا سابقاً؛ فإننا استخدمنا في هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات تم تصميمه بناء على الدراسات السابقة؛ وللإجابة على أسئلة الاستبيان تم استخدام مقياس لكارث الثلاثي؛ حيث قمنا بتقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور وهي:

✓ **المحور الأول:** ويتعلق بالبيانات الشخصية الخاصة بالعاملين محل الدراسة (الجنس؛

الخبرة؛ التخصص؛ الوظيفة)

✓ **المحور الثاني:** يتعلق بالعبارات الخاصة بالمتغير المستقل وهو نظام المعلومات الموارد

البشرية.

✓ **المحور الثالث:** يتعلق بالمتغير التابع وهي إدارة المعرفة.

وللإجابة على العبارات الخاصة بنظام المعلومات البشرية وعمليات إدارة المعرفة في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس "لكارت الثلاثي"؛ نظراً لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة؛ وقد كانت الخيارات المتاحة أمام كل عبارة تمثل في موافق؛ محايد؛ غير موافق؛ من أجل تحديد الاتجاه أعطينا احتمالات الإجابات الثلاثة السابقة أوزان محددة كما يبينه الجدول (4-5) ليتم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي المرجح ولتحديد قيمته يتم ذلك كالاتي:

1- حساب المدى: المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة أي $3 - 1 = 2$.

2- يقسم المدى على الفئات: $2 / 3 = 0.66$.

3- يضاف (0.66) إلى الحد الأدنى للمقياس.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

الجدول رقم(04): الأوزان المقترحة حسب مقياس ليكارت الثلاثي

الأوزان	الرأي
01	غير موافق
02	محايد
03	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على كتاب إياد عبد الفتاح؛ أساليب التحليل الكمي

الجدول رقم(05): المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها

الاتجاه	المتوسط المرجح
منخفض	(01.66-01.00)
متوسط	(02.33-01.67)
مرتفع	(03.00-02.34)

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على كتاب إياد عبد الفتاح؛ أساليب التحليل الكمي.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

البرنامج: تمت الاستعانة ببرنامج Excel2007 في تفريغ بيانات الأولية للاستبيانوفي تصميم الأشكال البيانية؛ وتم قياسوتحليل البيانات الأولية بالاعتماد على برنامج SPSS؛ استخدمنا مجموعة من أساليب الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات وهي:

-اختبار ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

-النسب المئوية والتكرارات وذلك من أجل تحليل البيانات الشخصية.

-المتوسط الحسابي لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل عبارة؛ حيث يساعدنا على ترتيب العبارات ويبين لنا الأبعاد التي لها أعلى متوسط.

-الانحراف المعياري لمعرفة التشتت الحاصل لأفراد الدراسة نحو كل فقرة.

-مصفوفة الارتباط لبيرسون Pearson لغرض معرفة طبيعة وقوة الارتباط بين المتغيرين.

-تحليل الانحدار الخطي البسيط للوقوف على أثر المغير المستقل على المتغير التابع.

الفرع الثالث: صدقوثبات أداة الدراسة

أولاً: صدق أداة الدراسة: لغرض التأكد من مصداقية أداة الدراسة؛ تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين في الكلية للتحقق من مدى صدق فقرات و معرفة مدى ملائمة و وضوح الفقرات المستخدمة لقياس كل من نظام المعلومات الموارد البشرية و تفعيل عمليات إدارة المعرفة إضافة إلي مدى انتماء كل فقرة من فقرات الاستبيان للبعد الذيقيسه؛و قد تم الأخذ بملاحظات المحكمين حول إجراء التعديلات التي اتفق عليها أغلبهم ؛ و التي كانت تصب في جانب صياغة و حذف أو إضافة بعض العبارات لنحصل في الأخير على الاستبيان في نسخته النهائية.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة: يقصد بالثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها؛ حيث يوضح ما إذا كان الاستبيان سيعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة؛ وتم الاعتماد في هذه الدراسة على معامل الثبات ألفا كرونباخوالذي يعتبر أحد أهم طرق لقياس الثبات حيث لا يجب أن تقل قيمته عن 62% من أجل الاعتماد على النتائج المتوصل إليها؛ وبالتالي فالجدول أدناه يوضح معامل الثبات لمجموعة أبعاد الاستبيان ككل:

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

الجدول رقم(06): يوضح ثبات الأداة حسب المعامل (ألفا كرونباخ)

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
50	0.978

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ بلغت 97% وهو مقبول إحصائيا لأنه يتجاوز 62%؛ وهي نسبة تمثل مستوى عالي من الثبات مما يعني ثبات أداة الدراسة وصلاحيته لمعالجة موضوع البحث واختبار الفرضيات.

المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشتها

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تقديم ما توصلنا إليه من خلال عمليات التحليل الإحصائي، بخصوص دور نظام المعلومات الموارد البشرية وتفعيل عمليات إدارة المعرفة، بالاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية التي ذكرناها سابقا، وبعرض إجابات وتوجهات أفراد العينة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

الفرع الأول: الخصائص الشخصية

يتمثل هذا الجزء في: توزيع الأفراد حسب عينة الجنس؛ حسب الخبرة؛ وأيضا حسب مستوى التعلم.

أولا: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول الموالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم(07): يوضح توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
36.6%	15	ذكر
63.4%	26	أنثى
100.0%	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج الإحصائي spss

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

توزيع العينة حسب الجنس يوضح وجود 15 فرداً ذكراً، والذين يمثلون حوالي 36.6% من إجمالي العينة. بينما يوجد 26 فرداً أنثى، واللاتي يشكلن حوالي 63.4% من إجمالي العينة. بالإجمال، تكونت العينة من 41 فرداً بنسبة 100%. يمكن استخدام هذه المعلومات لفهم توزيع الجنس في العينة وتحليل البيانات بناءً على الجنس. ويمكن أن تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية دوراً في تفسير الاختلافات في الإجابات والمفاضلة بين الجنسين في سياق الدراسة.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

الجدول رقم(08): يوضح توزيع العينة حسب الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	الخبرة
7.3%	3	5 سنوات فأقل
39.0%	16	من 05 إلى 10 سنوات
26.8%	11	من 11 سنة إلى 15 سنة
26.8%	11	أكثر من 16 سنة
100%	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات برنامج الإحصائي Spss

توزيع العينة حسب الخبرة يوضح وجود 3 أفراد لديهم خبرة تصل إلى 5 سنوات فأقل، والذين يشكلون حوالي 7.3% من إجمالي العينة. كما يوجد 16 فرداً لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، والذين يشكلون حوالي 39% من إجمالي العينة. بالإضافة إلى ذلك، يوجد 11 فرداً لديهم خبرة تتراوح بين 11 إلى 15 سنة وأيضاً 11 فرداً لديهم خبرة أكثر من 16 سنة، وكل منهم يشكل حوالي 26.8% من إجمالي العينة.

تحليل توزيع العينة حسب الخبرة يمكن أن يساعد في فهم مستوى الخبرة لدى الأفراد المشاركين وتحديد التوجهات والمهارات المشتركة لكل فئة. يمكن استخدام هذه المعلومات لتوجيه استراتيجيات التوظيف وتخطيط برامج التدريب والتطوير المستقبلية. على سبيل المثال، يمكن تقديم برامج تدريب مختلفة للفئات ذوي الخبرة المختلفة لتعزيز المهارات القائمة وتطوير المهارات الجديدة بما يتناسب مع احتياجاتهم.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام تحليل توزيع العينة حسب الخبرة لتحديد الفجوات في المعرفة والمهارات بين الفئات المختلفة واتخاذ إجراءات لتقليل هذه الفجوات. على سبيل المثال، يمكن تنظيم برامج تدريب متخصصة للأفراد ذوي الخبرة المحدودة لتعزيز قدراتهم وتطوير مهاراتهم اللازمة في مجال الإدارة الإلكترونية. وفي المقابل، يمكن تنظيم فرص تبادل المعرفة والتعلم المستمر للأفراد ذوي الخبرة الطويلة لتعزيز التطوير المهني وتبادل الخبرات.

باختصار، تحليل توزيع العينة حسب الخبرة يوفر نظرة شاملة حول مستوى الخبرة لدى الأفراد المشاركين ويساعد في توجيه استراتيجيات وبرامج التدريب والتطوير المستقبلية لتعزيز الأداء وتطوير المهارات.

ثالثاً: مستوى التعليم

الجدول الموالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير مستوى التعليم

الجدول رقم (09): يوضح توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي

النسبة المئوية %	التكرار	مستوى
14.6	6	عون تنفيذ
31.7	13	عون تحكم
26.8	11	عون تطبيق
26.8	11	عون تصميم وبحث
%100	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج ال إحصائي Spss

توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي يظهر وجود 6 أفراد يشغلون منصب عون تنفيذ، والذين يشكلون حوالي 14.6% من إجمالي العينة. بالإضافة إلى ذلك، يوجد 13 فرداً يشغلون منصب عون تحكم، والذين يشكلون حوالي 31.7% من إجمالي العينة. وكذلك، يوجد 11 فرداً يشغلون منصب عون تطبيق وأيضاً 11 فرداً يشغلون منصب عون تصميم وبحث، وكل منهم يشكل حوالي 26.8% من إجمالي العينة.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقوت-

تحليل توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي يمكن أن يساعد في فهم توزيع المهام والمسؤوليات بين أفراد العينة وتحديد الأدوار المختلفة التي يشغلونها. قد يشير تواجد عدد أكبر من الأفراد في منصب عون تحكم إلى أهمية هذا المنصب في إطار نظام المعلومات الموارد البشرية والتحكم في العمليات والإجراءات. من جهة أخرى، يمكن أن يكون وجود عدد متساوٍ من الأفراد في مناصبي عون تطبيق وعون تصميم وبحث يشير إلى توازن في مجالي التطبيق العملي والابتكار والبحث، كما يمكن استخدام هذه المعلومات لتحديد احتياجات التوظيف وتوجيه استراتيجيات تطوير المهارات وتنمية القدرات في المناصب المختلفة. على سبيل المثال، يمكن توجيه جهود التوظيف لشغل المناصب الشاغرة في عون التنفيذ وعون التحكم إذا كانت هناك حاجة لتعزيز القدرات في هذه المجالات المحددة. كما يمكن تنظيم برامج تدريب متخصصة لتطوير المهارات الفنية والقيادية المرتبطة بكل منصب وظيفي، مما يساهم في تحقيق أداء متميز وفعالية في إدارة المعرفة.

الفرع الثاني: تحليل العبارات الخاصة بمحور نظام المعلومات الموارد البشرية:

1- البعد الأول: مستوى نظام الأجور والحوافز:

يظهر الجدول الموالي نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد مستوى نظام الأجور والحوافز؛ وبناء على هذه النتائج قمنا بتحليل الفرضية الأولى وهي كالتالي:

الجدول رقم (10): بعد مستوى نظام الأجور والحوافز

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	يوجد لدى المؤسسة نظام فعال الأجور والحوافز	2.20	.5580	متوسط	03
02	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور والحوافز في الوقت المناسب	1.98	.7240	متوسط	04
03	يستطيع العامل من خلال النظام التعرف على أجره من ساعات العمل الإضافية	2.17	.6670	متوسط	04
04	جميع البيانات العاملين	2.22	.6520	متوسط	02

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

				الخاصة بالأجور والرواتب سرية	
01	متوسط	.6630	2.24	يسهل النظام فهم واستيعاب المعلومات المتاحة للعاملين الخاصة بالأجور والحوافز	05
	متوسط	.4520	2.16	الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

توضح البيانات المقدمة توزيع العينة حسب مستوى نظام الأجور والحوافز في محور نظام المعلومات الموارد البشرية. سنقوم الآن بتحليل الجدول لفهم النتائج بشكل أكثر تفصيلاً.

أولاً، تلاحظ أن العبارة التي تقول "يوجد لدى المؤسسة نظام فعال للأجور والحوافز" لديها متوسط حسابي قدره 2.20، وهو يشير إلى أن العينة تميل إلى الاعتقاد بوجود نظام فعال للأجور والحوافز في المؤسسة. ومع ذلك، ينبغي ملاحظة أن هناك تباين في آراء العينة حول هذه العبارة، حيث يشير الانحراف المعياري البالغ 0.558 إلى تفاوت الآراء.

بالنسبة للعبارة "يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور والحوافز في الوقت المناسب"، فإن المتوسط الحسابي للعينة هو 1.98. يشير هذا المتوسط إلى أن العينة تشعر بأن المعلومات ذات الصلة بالأجور والحوافز لا تُحدث في الوقت المناسب. وبالإضافة إلى ذلك، يلاحظ وجود انحراف معياري مرتفع بلغ 0.724، مما يشير إلى تباين الآراء بشأن هذه العبارة.

أما بالنسبة للعبارة "يستطيع العامل من خلال النظام التعرف على أجره من ساعات العمل الإضافية"، فإن المتوسط الحسابي هو 2.17. يشير هذا المتوسط إلى أن العينة تميل إلى الاعتقاد بأن العامل يستطيع التعرف على أجره من خلال ساعات العمل الإضافية. ومع ذلك، ينبغي ملاحظة وجود تباين في الآراء، حيث يبلغ الانحراف المعياري 0.667.

أخيراً، فيما يتعلق بالعبارة "جميع البيانات العاملين الخاصة بالأجور والرواتب سرية"، فإن المتوسط الحسابي هو 2.22. يشير هذا المتوسط إلى أن العينة تميل إلى الاعتقاد بأن البيانات المتعلقة بالأجور والرواتب هي سرية. ويلاحظ أن العينة متفقة إلى حد كبير حول هذه العبارة، حيث يكون الانحراف المعياري 0.652.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

2-البعد الثاني: مستوى نظام الاختيار والاستقطاب:

يظهر الجدول الموالي نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد مستوى نظام الاختيار والاستقطاب

الجدول رقم (11): بعد نظام الاختيار والاستقطاب

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	يوجد لدى النظام آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة	2.15	0.615	متوسط	05
02	يساهم النظام في تقليل الأعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للوظائف	2.41	0.591	مرتفع	01
03	تتسم إعلانات الوظائف المععلن عنها عبر النظام بالوضوح والموضوعية	2.34	0.575	مرتفع	03
04	يتيح النظام إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن العاملين المتقدمين لشغل الوظائف	2.39	0.628	مرتفع	02
05	يحدد النظام من التحيز في اختيار المتقدمين للوظائف	2.24	0.624	متوسط	04
	الكلي	2.30	0.494	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على برنامج spss

بعد تحليل جدول التوزيع حسب نظام الاختيار والاستقطاب في نظام المعلومات الموارد البشرية، يمكننا استنتاج النتائج التالية:

1. العبارة "يوجد لدى النظام آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة" لديها متوسط حسابي يبلغ 2.15، وهذا يشير إلى أن العينة تروج للرأي بوجود آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة في النظام. ومع ذلك، هناك تباين في الآراء حول هذه العبارة، حيث يبلغ الانحراف المعياري 0.615.

2. العبارة "يساهم النظام في تقليل الأعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للوظائف" لديها متوسط حسابي مرتفع قدره 2.41، مما يشير إلى أن العينة تعتقد بأن النظام يساهم في تقليل عدد الأفراد غير المؤهلين الذين يتقدمون للوظائف. ويلاحظ أيضًا وجود انحراف معياري منخفض بلغ 0.591، مما يشير إلى توافق الآراء بشأن هذه العبارة.

3. العبارة "تتسم إعلانات الوظائف المعلن عنها عبر النظام بالوضوح والموضوعية" لديها متوسط حسابي مرتفع قدره 2.34، مما يشير إلى أن العينة تعتقد أن إعلانات الوظائف عبر النظام تتميز بالوضوح والموضوعية. ويبلغ الانحراف المعياري 0.575، مما يشير إلى تفاوت الآراء حول هذه العبارة.

4. العبارة "يتيح النظام إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن العاملين المتقدمين لشغل الوظائف" لديها متوسط حسابي مرتفع قدره 2.39، مما يشير إلى أن العينة تعتقد بأن النظام يتيح إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن المتقدمين للوظائف. ويبلغ الانحراف المعياري 0.628، مما يشير إلى وجود تباين في الآراء حول هذه العبارة.

5. العبارة "يحدد النظام من التحيز في اختيار المتقدمين للوظائف" لديها متوسط حسابي يبلغ 2.24، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يحدد المتقدمين للوظائف دون تحيز. ومع ذلك، يوجد تباين في الآراء حول هذه العبارة، حيث يبلغ الانحراف المعياري 0.624.

باختصار، تحليل الجدول يكشف عن وجود اتفاق نسبي في الآراء بشأن بعض عبارات محور نظام المعلومات الموارد البشرية لنظام الاختيار والاستقطاب، مثل تقليل الأعداد غير المؤهلة للتقديم على الوظائف. ومع ذلك، يظهر أيضًا تباين في الآراء حول بعض العبارات الأخرى، مما يشير إلى أهمية مراعاة هذه النتائج في تطوير نظام الاختيار والاستقطاب.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناظراك قاعدة الأنابيب -تقوت-

-البعد الثالث: مستوى نظام التدريب:

يظهر الجدول الموالي نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد نظام التدريب

الجدول رقم(12): يوضح نتائج تحليل العبارات الخاصة بنظام التدريب

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	يوفر النظام برامج تدريبية تتناسب واحتياجات العاملين	1.71	0.932	متوسط	03
02	يوفر نظام معلومات كاملة حول مجالات التدريب	2.00	0.877	متوسط	01
03	يزود النظام المتدربين بتغذية راجعة عن أدائهم مع مرور الزمن	1.80	0.825	متوسط	02
04	يستعين النظام بالكفاءات لتدريب وتأهيل العاملين	2.00	0.807	متوسط	01
05	يهتم نظام التدريب البشرية بزيادة وتنمية كفاءة الأفراد بالمعرفة	2.00	0.792	متوسط	01
	الكلي	1.90	.4920	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على برنامج Spps

تحليل الجدول الخاص بنظام التدريب يسلط الضوء على النتائج التالية:

1. العبارة "يوفر النظام برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات العاملين" لديها متوسط حسابي يبلغ 1.71، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يقدم برامج تدريبية تتناسب احتياجات العاملين. ومع ذلك، يوجد انحراف معياري عالي قدره 0.932، مما يشير إلى تباين في الآراء حول هذه العبارة.
 2. العبارة "يوفر النظام معلومات كاملة حول مجالات التدريب" لديها متوسط حسابي متوسط قدره 2.00، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يقدم معلومات شاملة عن مجالات التدريب. ويبلغ الانحراف المعياري 0.877، مما يشير إلى وجود تباين في الآراء حول هذه العبارة.
 3. العبارة "يزود النظام المتدربين بتغذية راجعة عن أدائهم مع مرور الزمن" لديها متوسط حسابي يبلغ 1.80، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يقدم تغذية راجعة للمتدربين حول أدائهم. ومع ذلك، يبلغ الانحراف المعياري 0.825، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.
 4. العبارة "يستعين النظام بالكفاءات لتدريب وتأهيل العاملين" لديها متوسط حسابي متوسط قدره 2.00، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يستعين بالكفاءات لتدريب وتأهيل العاملين. ويبلغ الانحراف المعياري 0.807، مما يشير إلى وجود تباين في الآراء حول هذه العبارة.
 5. العبارة "يهتم نظام التدريب بزيادة وتنمية كفاءة الأفراد بالمعرفة" لديها متوسط حسابي متوسط قدره 2.00، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يهتم بزيادة وتنمية كفاءة الأفراد في المعرفة. ويبلغ الانحراف المعياري 0.792، مما يشير إلى وجود تباين في الآراء حول هذه العبارة.
- بشكل عام، يتضح أن العينة تميل للرأي بأن النظام يوفر برامج تدريبية ومعلومات شاملة، ويهتم بتغذية راجعة واستخدام الكفاءات في التدريب. ومع ذلك، يوجد تباين في الآراء حول هذه الجوانب. يجب مراعاة هذه النتائج في تطوير نظام التدريب لضمان تلبية احتياجات العاملين وزيادة فعالية البرامج التدريبية.

4-البعد الرابع: مستوى نظام تقييم العاملين:

يظهر الجدول الموالي نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد نظام تقييم العاملين:

الجدول رقم(13): يوضح نتائج تحليل العبارات الخاصة ببعد نظام تقييم العاملين بالمؤسسة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	يتيح النظام للعاملين التعرف على مستوى أدائهم.	1.98	0.524	مرتفع	03
02	يوفر النظام معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين.	2.13	0.648	مرتفع	01
03	تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية	2.20	0.511	مرتفع	02
04	يوفر النظام الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بمستوى أدائهم.	2.20	0.511	مرتفع	04
05	يراعي النظام نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية.	2.22	0.571	مرتفع	05
	الكلية	2.14	0.384	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على برنامج Spss

تحليل الجدول الخاص بنظام تقييم العاملين بالمؤسسة يظهر النتائج التالية:

1. العبارة "يتيح النظام للعاملين التعرف على مستوى أدائهم" لديها متوسط حسابي مرتفع يبلغ 1.98، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يتيح للعاملين معرفة مستوى أدائهم. ويبلغ الانحراف المعياري 0.524، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.
2. العبارة "يوفر النظام معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين" لديها متوسط حسابي مرتفع يبلغ 2.13، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يوفر معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي. ويبلغ الانحراف المعياري 0.648، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

3. العبارة "تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية" لديها متوسط حسابي مرتفع يبلغ 2.20، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن عملية تقييم العاملين تتم وفق آليات موضوعية. ويبلغ الانحراف المعياري 0.511، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

4. العبارة "يوفر النظام الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بمستوى أدائهم" لديها متوسط حسابي مرتفع يبلغ 2.20، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يوفر الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بمستوى أدائهم. ويبلغ الانحراف المعياري 0.511، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

5. العبارة "يراعي النظام نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية" لديها متوسط حسابي مرتفع يبلغ 2.22، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يراعي نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية. ويبلغ الانحراف المعياري 0.571، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

بشكل عام، يتضح أن العينة تميل للرأي بأن النظام يوفر معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي ويتبع آليات موضوعية، ويوفر الشفافية للموظفين بشأن مستوى أدائهم. كما يشير التحليل إلى وجود تفاوت في الآراء حول بعض العبارات. يجب مراعاة هذه النتائج في تطوير نظام تقييم العاملين لتحسين عملية التقييم وتعزيز الشفافية والموضوعية.

5-البعد الخامس: مستوى نظام الاتصالات والتغذية الراجعة:

يظهر الجدول الموالي نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد نظام الاتصالات والتغذية الراجعة كمايلي:

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقوت-

الجدول رقم(14): يوضح نتائج تحليل العبارات الخاصة ببعد نظام الاتصالات والتغذية الراجعة بالمؤسسة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	توجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام داخل المؤسسة	2.24	0.489	متوسط	03
02	يتمتع النظام بقدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة.	2.22	0.613	متوسط	01
03	يتضمن نظم الاتصالات قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين	2.27	0.501	متوسط	02
04	تتصف مخرجات نظام المعلومات الحالي بارتفاع مستوى شموليتها.	2.39	0.494	مرتفع	04
05	يتضمن نظم الاتصالات الموارد البشرية قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين.	2.49	0.506	مرتفع	05
	الكلي	2.14	0.384	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا من برنامج Spss

تحليل الجدول الخاص بنظام الاتصالات والتغذية الراجعة بالمؤسسة يظهر النتائج التالية:

1. العبارة "توجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام داخل الوزارة" لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.24، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن هناك شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام داخل المؤسسة. ويبلغ الانحراف المعياري 0.489، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

2. العبارة "يتمتع النظام بقدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة" لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.22، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن النظام يتمتع بقدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة. ويبلغ الانحراف المعياري 0.613، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

3. العبارة "يتضمن نظم الاتصالات قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين" لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.27، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن نظم الاتصالات تتضمن قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين. ويبلغ الانحراف المعياري 0.501، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

4. العبارة "تتصف مخرجات نظام المعلومات الحالي بارتفاع مستوى شموليتها" لديها متوسط حسابي مرتفع يبلغ 2.39، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن مخرجات نظام المعلومات الحالي تتصف بارتفاع مستوى شموليتها. ويبلغ الانحراف المعياري 0.494، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

5. العبارة "يتضمن نظم الاتصالات الموارد البشرية قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين" لديها متوسط حسابي مرتفع يبلغ 2.49، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن نظم الاتصالات تتضمن الموارد البشرية بقدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين. ويبلغ الانحراف المعياري 0.506، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذه العبارة.

بشكل عام، يتضح أن العينة تروج للرأي بأن النظام يحتوي على شبكة اتصالات حديثة وفعالة وقدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة. كما يتوفر لديها قدرة على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة وتتميز مخرجات النظام بارتفاع مستوى شموليتها. ومع ذلك، هناك تفاوت في الآراء حول بعض العبارات، وهذا يشير إلى أهمية مراعاة هذه الاختلافات في تطوير نظام الاتصالات والتغذية الراجعة لتلبية احتياجات المستفيدين بشكل أفضل.

تحليل جميع الأبعاد المتعلقة بنظام المعلومات الموارد البشرية

يظهر الجدول الموالي نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد نظام المعلومات الموارد البشرية؛

وبناء على هذه النتائج قمنا بتحليل الفرضية الثانية وهي كالتالي:

تحليل الفرضية 01: هناك اهتمام ذو مستوى مرتفع بكل أبعاد نظام المعلومات الموارد البشرية؛ وعليه نفترض ما يلي:

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقوت-

الجدول رقم(15): يوضح نتائج تحليل العبارات الخاصة بمحور نظام المعلوماتالمراد البشرية فيالمؤسسة

الرقم	المحور	عدد العبارات	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
01	نظام المعلومات المراد البشرية	05	نظام الأجور والحوافز	2.16	0.452	متوسط	03
02		05	نظام الاختيار والاستقطاب	2.30	0.494	متوسط	02
03		05	نظام التدريب	1.90	0.492	متوسط	05
04		05	نظام تقييم العاملين	2.14	0.384	متوسط	04
05		05	نظام الاتصالات والتغذية الراجعة	2.32	0.404	متوسط	01
	الكلي	25	نظام المعلومات المراد البشرية	2.16	0.317	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على برنامج spss

تحليل الجدول الذي يتعلق بمحور نظام المعلومات المراد البشرية في المؤسسة يوضح ما يلي:
 01. نظام الأجور والحوافز: يظهر أن العبارة لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.16، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن نظام الأجور والحوافز يعتبر متوسطاً. ويبلغ الانحراف المعياري 0.452، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذا النظام.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناظراك قاعدة الأنابيب -تقوت-

02. نظام الاختيار والاستقطاب: يظهر أن العبارة لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.30، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن نظام الاختيار والاستقطاب يعتبر متوسطاً. ويبلغ الانحراف المعياري 0.494، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذا النظام.

03. نظام التدريب: يظهر أن العبارة لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 1.90، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن نظام التدريب يعتبر متوسطاً. ويبلغ الانحراف المعياري 0.492، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذا النظام.

04. نظام تقييم العاملين: يظهر أن العبارة لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.14، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن نظام تقييم العاملين يعتبر متوسطاً. ويبلغ الانحراف المعياري 0.384، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذا النظام.

05. نظام الاتصالات والتغذية الراجعة: يظهر أن العبارة لديها متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.32، مما يشير إلى أن العينة تروج للرأي بأن نظام الاتصالات والتغذية الراجعة يعتبر متوسطاً. ويبلغ الانحراف المعياري 0.404، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول هذا النظام.

من خلال الأبعاد المحور نجد أن مجموع الأبعاد الخمسة له متوسط حسابي متوسط يبلغ 2.16، مع انحراف معياري يبلغ 0.317، مما يشير إلى وجود تفاوت طفيف في الآراء حول نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة، ويعتبر هذا التفاوت ضمن المتوسط.

مما يعني رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة والتي تشير إلى وجود مستوى متوسط لنظام المعلومات الموارد البشرية

بكل أبعاده

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقوت-

الفرع الثالث: عرض وتحليل إجابات العينة على تفعيل عمليات إدارة المعرفة

تحليل الفرضية 02: هناك اهتمام ذو مستوى مرتفع بتفعيل عمليات إدارة المعرفة؛ وعليه نفترض مايلي:

نحاول في هذا المطلب تحليل إجابات العينة نحو إجاباتهم على عبارات المتعلقة للمحور إدارة المعرفة

الجدول رقم(16): يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على محور إدارة المعرفة

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	عدد العبارات	المحور	الرقم
04	متوسط	0.487	2.14	بعد الأول: تشخيص المعرفة	05	محور عمليات إدارة المعرفة	01
02	متوسط	0.477	2.22	البعد الثاني: تخزين المعرفة	05		02
05	متوسط	0.477	1.97	البعد الثالث: توزيع المعرفة	05		03
03	متوسط	0.374	2.21	بعد الرابع: توليد المعرفة	05		04
05	متوسط	0.403	2.33	البعد الخامس: تطبيق المعرفة	05		05
متوسط		0.322	2.18		25	الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج spss

تشير نتائج تفعيل عمليات إدارة المعرفة بمؤسسة سوناطراك متوسطة نسبيا حيث نجد أن المحور ككل قد

بلغ متوسط حسابه (2.18) بانحراف معيار (0.322) وهي نتيجة مترجمة للعبارات الخمسة وعشرون

لهذا المحور والذي يقين مستوى تفعيل عمليات إدارة المعرفة بالمؤسسة.

مما يعني رفض الفرضية ونقبل الفرضية البديلة والتي تشير إلى وجود مستوى متوسط لنظام لإدارة المعرفة بكل أبعادها

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج:

الفرع الأول: تحليل فروق الدراسة:

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لنظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير (الجنس)

الجدول رقم(17): يوضح الفروق في نظام المعلومات الموارد البشرية يعزى لمتغير الجنس

القرار	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس
غير دال (لا توجد فروق)	0.88	0.619	0.328	2.20	أنثى
			0.315	2.14	ذكر

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج spss

يتضح من بيانات الجدول أن متوسط الحسابي لفئة الذكور بلغ (2.14) مقارنة بفئة الإناث الذي بلغ متوسط حسابهن (2.20)، كما جاءت نتيجة اختبار (T) (0.612) لذكور والإناث بقيمة احتمالية (0.88) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقر على عدم وجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نستنتج ان إجابات العينة بين الذكور والإناث لا تختلف.

ومنه نرفض الفرضية التي تأكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظام المعلومات الموارد البشرية لدى عمال مؤسسة سوناپراك تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لنظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير (الوظيفة-الخبرة)

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنايبب -تقرت-

الجدول رقم(18): يوضح الفروق في نظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير (الوظيفة-الخبرة)

غير دال (لا توجد فروق)	0.908	0.181	0.019	03	0.058	بين المجموعات	الوظيفة
			0.107	37	3.972	داخل المجموعات	
				40	4.030	المجموع	
	0.897	0.198	0.022	03	0.066	بين المجموعات	الخبرة
			0.110	37	4.083	داخل المجموعات	
				40	4.149	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على برنامج spss

يبين هذا الجدول أن قيمة (ف) قيمة نظام المعلومات الموارد البشرية حسب متغير الوظيفة تقدر (0.181) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (3.972) وبين المجموعات (0.058) بمستوى دلالة قدره (0.90)، وهذا ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الوظيفة بالنسبة لنظام المعلومات الموارد البشرية ومنه نستنتج أن إجابات العينة لا تختلف.

ومنه نقبل الفرضية التي تأكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص نظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير الوظيفة.

أما فيما يخص متغير الخبرة يبين هذا الجدول أن قيمة (ف) قيمة نظام المعلومات الموارد البشرية حسب متغير الخبرة تقدر (0.198) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (4.083) وبين المجموعات (0.066) بمستوى دلالة قدره (0.89)

ومنه نقبل الفرضية التي تأكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص نظام المعلومات الموارد البشرية يعزى لمتغير الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للتفعيل عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

الجدول رقم(19): يوضح لنا الفروق في تفعيل عمليات إدارة المعرفة يعزى لمتغير الجنس

القرار	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس
دال (لا توجد فرق)	0.664	0.338	0.315	2.20	أنثى
			0.343	2.16	ذكر

المصدر : من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج Spss

يتضح من بيانات الجدول أن متوسط الحسابي لفئة الذكور بلغ (2.16) مقارنة بفئة الإناث الذي بلغ متوسط حسابهم (2.20)، كما جاءت نتيجة اختبار (T) (0.338) بقيمة احتمالية (0.66) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقر أنه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نستنتج أن إجابات العينة بين الذكور والإناث لا تختلف.

ومنه نقبل الفرضية التي تأكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة يعزى لمتغير الجنس

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للتفعيل عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير (الوظيفة-الخبرة)

الجدول رقم(20): يوضح الفروق في مصادر نظام المعلومات الموارد البشرية يعزى لمتغير(الوظيفة-

الخبرة)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
غير دال (لا توجد فروق)	0.392	1.027	0.103	03	0.310	بين المجموعات	الوظيفة
			0.101	37	3.720	داخل المجموعات	
				40	4.030	المجموع	
	0.540	0.732	0.077	03	0.232	بين المجموعات	الخبرة
			0.106	37	3.916	داخل المجموعات	
				40	4.149	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج SPSS

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

يبين هذا الجدول أن قيمة (ف) قيمة تفعيل عمليات إدارة المعرفة حسب متغير الوظيفة تقدر (1.027) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (3.720) وبين المجموعات (0.310) بمستوى دلالة قدره (0.39)، وهذا ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الوظيفة بالنسبة لإدارة المعرفة ومنه نستنتج أن إجابات العينة لا تختلف.

ومنه نقبل الفرضية التي تأكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص إدارة المعرفة تعزى لمتغير الوظيفة.

أما فيما يخص متغير الخبرة يبين هذا الجدول أن قيمة (ف) قيمة إدارة المعرفة حسب متغير الخبرة تقدر (0.732) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (3.916) وبين المجموعات (0.232) بمستوى دلالة قدره (0.54)، وهذا يعني إن إجابات العينة لا تختلف.

ومنه نقبل الفرضية التي تأكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص إدارة المعرفة تعزى لمتغير الخبرة.

الفرع الثاني: صياغة معادلة الانحدار

يقدم الجدول الموالي قيم معاملات خط الانحدار للمؤسسة سوناطراك تقرت:

الجدول رقم(21): يوضح قيم معاملات خط الانحدار

معامل التحديد (R^2)	اختبار (T)		اختبار (F)		معادلة الانحدار		
	مستوى الدلالة	قيمة (T)	مستوى الدلالة	قيمة (F)	الخطأ المعياري	المعاملات (B)	
0.980	0.002	0.070	0.00	1875.078	0.51	0.004	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
	0.00	43.302			0.23	1.004	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج الإحصائي Spss

الفصل الثاني دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب -تقرت-

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة "ف" (1875.078) وهي دالة بمستوى الدلالة قدره (0.00)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل نظام

المعلومات الموارد البشرية على المتغير التابع تفعيل عمليات إدارة المعرفة

كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة (43.302) وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما تشير إليه قيمة

(B) التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (نظام المعلومات الموارد البشرية) بوحدة واحدة يقابله

تغير بمقدار (1.004) في المتغير التابع (تفعيل عمليات إدارة المعرفة)، وهذا المتغير المستقل يفسر

حسب معامل التحديد (R^2) المقدر بـ (0.980) من التباين في المتغير التابع أي أن (98%) من

التغيرات الحاصلة على مستوى تفعيل عمليات إدارة المعرفة سببها تغيرات على مستوى نظام المعلومات

الموارد البشرية بالمؤسسة، مقابل دلالة قيمة "ت" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو

ما يؤكد وجود عوامل أخرى تؤثر أيضاً على تفعيل عمليات إدارة المعرفة، وعليه يمكن القول أن مصادر

نظام المعلومات الموارد البشرية تساهم في تغيير تفعيل عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيم معاملات خط الانحدار دالة إحصائياً عند مستوى

الدلالة ($0.05 \leq \alpha$)، حيث أن مستوى دلالة الاختبار هو (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية

(0.05)، وعليه يمكن صياغة معادلة خط الانحدار وفق النموذج التالي: $y = a + bx$

حيث قدرت قيمة مقطع خط الانحدار بـ (0.004) والتي تمثل حرف a من معادلة الخط المستقيم، أما

ميل خط الانحدار قدرت قيمته بـ (1.004) والتي تمثل حرف b ، ومنه نموذج معادلة خط الانحدار

للمؤسسة يظهر كما يلي:

$$Y_{0.004} = +1.004X$$

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل المبحث الأول الطريقة والأدوات المستعملة في جمع وتحليل البيانات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، ووصف المجتمع والعينة المختارة. أما المبحث الثاني فكان عبارة عن تحليل النتائج المتوصل إليها ومناقشتها. كما حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة ما دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة، من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية والمتمثلة في تحليل إجابة عينة الدراسة المقدره ب(41) من مجتمع والمتمثل في عمال وموظفي المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ولاية تقرت وقد لخصت النتائج إلى ما يلي:

- وجود مستوى متوسط لنظام المعلومات الموارد البشرية بكل أبعاده
 - وجود مستوى متوسط لإدارة المعرفة بكل أبعادها
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظام المعلومات الموارد البشرية لدى عمال مؤسسة سوناطراك تعزى لمتغير الجنس.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص نظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير الوظيفة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص نظام المعلومات الموارد البشرية يعزى لمتغير الخبرة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة يعزى لمتغير الجنس.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص إدارة المعرفة تعزى لمتغير الوظيفة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص إدارة المعرفة تعزى لمتغير الخبرة.
- كما أثبتت دراستنا إلى وجود تأثير للنظام المعلومات المورد البشرية في إدارة المعرفة ومن خلال نستنتج أن نظام المعلومات البشرية لعمل وموظفي المؤسسة الوطنية الاقتصادية سوناطراك بولاية تقرت عامل مهم في تفعيل إدارة المعرفة بالمؤسسة.

الخطاتمة

خاتمة:

حاولنا من خلال هذا الموضوع الدراسة لإبراز أهم الجوانب المتعلقة بجودة نظام المعلومات الموارد البشرية ودورها في إدارة المعرفة؛ حيث أن هذا الأخير له أهمية كبيرة في المؤسسات التي تكون المؤسسات هي الهيئة الرئيسية بالنسبة للموارد البشرية؛ حيث تعتبر أنظمة المعلومات هي المحركات الرئيسية لعملياتها وأنشطتها المختلفة.

قمنا بمعالجة إشكالية الموضوع التي تدور حول دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة سوناطراك -تقرت-؛ وزعنا أوراق الاستبيان على مجموعة من الموظفين في المؤسسة.

فالناتج المتوصل إليها جاءت كما يلي:

النتائج النظرية:

1. نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة التي تتلقى المدخلات ومعالجتها وإخراجها بطريقة مناسبة بهدف اتخاذ القرارات الصحيحة.
2. لنظام المعلومات الموارد البشرية وظائف عديدة تتجلى ذلك في تجميع البيانات ومعالجتها ومن تم رقابتها وأمنها.
3. أن إدارة المعرفة هي عمليات تكون داخل المنظمة تسهل في توليد ونقل المعرفة وتخزينها من أجل القدرة على نشرها واستخدامها.
4. للمعرفة أهمية كبيرة فأصبحت موردا اقتصاديا وهاما وعنصر أساسي من بين عناصر الإنتاج.

النتائج التطبيقية:

1. من خلال التحليل الإحصائي تبين أنا اغلب الموظفين في المؤسسة يتميزون بالخبرة طويلة وهذا ما يؤدي إلى التطوير المهارات.
 2. يوجد لدى المؤسسة نظام فعال بالأجور والحوافز
 3. مصادر نظام المعلومات الموارد البشرية تساهم في تغيير تفعيل عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة.
 4. تبين للعينة تميل للرأي بأن النظام يوفر معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي ويتبع آليات موضوعية ويوفر الشفافية للموظفين بشأن مستوى أدائهم.
- أما بالنسبة لاختبار الفرضيات فكانت النتائج كما يلي:

➤ **الفرضية الأولى:** وجود مستوى متوسط لنظام المعلومات الموارد البشرية بكل أبعاده.

- الفرضية الثانية: وجود مستوى متوسط لإدارة المعرفة بكل أبعاده.
- الفرضية الثالثة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في نظام المعلومات الموارد البشرية لدى عمال مؤسسة سوناطراك تعزى لمتغير الجنس.
- الفرضية الرابعة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فيما يخص نظام المعلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير الوظيفة والخبرة.
- الفرضية الخامسة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في تفعيل عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس.
- الفرضية السادسة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فيما يخص إدارة المعرفة تعزى لمتغير الوظيفة والخبرة.

التوصيات والاقتراحات

- ضرورة الاهتمام بنظام المعلومات الموارد البشرية وإدارة المعرفة؛ وإعطائه قيمة كبيرة.
- اهتمام في تطوير وتحديث البرمجيات للمعالجة السريعة للمعلومات.
- اتخاذ القرار والكفاءة؛ والقدرة على تطبيق المعرفة بشكل مناسب.

أفاق الدراسة:

- دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تطوير إدارة المعرفة.
- دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل متطلبات إدارة المعرفة.
- واقع تطبيق إدارة المعرفة في نظم المعلومات الموارد البشرية.
- دور نظم المعلومات في تحسين عمليات إدارة المعرفة.

قائمة المراجع

المراجع:

أولاً: الكتب

1. خضير كاضم؛ حمود ياسين كاسب الخرشة؛ إدارة الموارد البشرية؛ دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة؛ الأردن؛ الطبعة الأولى؛ 2007م.
2. سليم إبراهيم الحسنة؛ نظم المعلومات الإدارية؛ مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع؛ الأردن؛ 1998م.
3. سهيلة محمد عباس؛ إدارة الموارد البشرية؛ دار وائل للنشر والتوزيع؛ الأردن؛ 2003م.
4. صلاح الدين الكبيسي؛ إدارة المعرفة؛ دار المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر والتوزيع؛ بغداد؛ 2005م.

ثانياً: المقالات والمجالات

1. إدريس تواتي؛ نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة؛ مجلة علوم اقتصادية والتسيير والتجارة؛ العدد 27؛ 2013م.
2. ليندة بوزرورة؛ سهيلة قطاف؛ دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة؛ مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية؛ العدد 4؛ 2020 م.
3. هشام مصطفى كمال الدين؛ محمد محمود أبو زيد؛ واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية؛ دراسة حالة جامعة نجران؛ مجلة جرش للبحوث والدراسات؛ السعودية رقم 20؛ ال عدد 1؛ 2019م.

ثالثاً: البحوث الجامعية

1. إبتسام شيبلي؛ قياس أثر المعرفة على جودة الخدمة المصرفية؛ دراسة حالة البنك الوطني الجزائري - عين البيضاء-؛ قسم علوم التجارية؛ تخصص تسويق خدمات؛ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير؛ جامعة العربي بن المهديين - أم البواقي-؛ 2012/2013م.

2. أماني يوسف محمود العموري؛ أثر إدارة المعرفة على فاعلية إدارة الموارد البشرية؛ دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية الأردنية؛ رسالة مقدمة ضمن استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص إدارة أعمال؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص إدارة الأعمال؛ كلية الدراسات العليا؛ جامعة البلقاء التطبيقية – الأردن-؛13-05-2015م
3. جريبي كوثر؛ دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية؛ مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع؛ قسم علم الاجتماع؛ تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل؛ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؛ جامعة 8ماي 45-قائمة-؛2020/2019م.
4. ختيري وهيبة؛ إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة متطلبات التطبيق وسبل النجاح؛ دراسة حالة في بعض الجامعات الجزائرية؛ أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص إدارة أعمال؛ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير؛ جامعة يحي فارس بالمدينة؛2020/2019م.
5. سايعي حفصة؛ أثر إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي؛ دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل -بسكرة-؛ مذكرة مقدم كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص تسيير الموارد البشرية؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير؛ جامعة محمد خيضر -بسكرة-؛2013/2012م.
6. فراح منال؛ دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية؛ دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بأم لبواقي؛ مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية؛ قسم علوم اجتماعية؛ تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية؛ كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؛ جامعة العربي بن المهدي؛2018/2017م.

7. نجاه بن يحيى؛ دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع غاز البترول المميع GOL؛ رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال؛ قسم علوم التسيير؛ تخصص إدارة أعمال؛ فرع إدارة الأعمال؛ كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير؛ جامعة الجزائر 03؛ 2010/2011م.

8. هناء صالح سعدي العشي؛ دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين؛ دراسة تطبيقية في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة؛ مذكرة مقدمة ضمن استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية الإدارة والتمويل؛ جامعة الأقصى - غزة-؛ 1442هـ-2020م.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير
تخصص تسيير الموارد البشرية

أخي الكريم أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد... رقم



الموضوع: استبيان دور النظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة

في إطار التحضير لإعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال يشرفني ان اضع بين ايديكم هذه الاستمارة التي تهدف الى التعرف على دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة ولتحقيق هدفنا ولاستكمال موضوع الدراسة ارجو منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبيان والاجابة عليها بموضوعية ودقة واختيار الاجابة التي تعكس الواقع الفعلي لنظام المعلومات الموارد البشرية ومدى فعاليتها في تفعيل إدارة المعرفة وذلك بوضع علامة (x) على الاجابة التي تجدها مناسبة، لما لذلك من أثر مهم للوصول الى نتائج دقيقة يمكن الاستفادة منها مستقبلا.

كما اود ان احيطكم علما بان جميع الاجابات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط كما ان نتائج الدراسة ستعرض بشكل اجمالي ولن يشار الى اي اسم من الاسماء المشاركة في الاجابة على فقرات هذا الاستبيان.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- المنصب: عون تنفيذ عون تحكم تطبيق عون تسيير وباحث
- الخبرة: 5 سنوات فأقل من 05 إلى 10 سنوات من 11 سنة إلى 15 سنة أكثر من 16 سنة

المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	غير موافق	محايد	موافق	الرقم	غير موافق	محايد	موافق	الرقم
البعد الأول: نظام الأجور والحوافز				البعد الرابع: نظام تقييم العاملين				
01				16	يتيح النظام للعاملين التعرف على مستوى أدائهم.			
02				17	يوفر النظام معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين.			
03				18	تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية			
04				19	يوفر النظام الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بمستوى أدائهم.			
05				20	يراعي النظام نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية.			

الملاحق

						الخاصة بالأجور والحوافز		
البعد الخامس: نظام الاتصالات والتغذية الراجعة				البعد الثاني: نظام الاختيار والاستقطاب				
		توجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام داخل الوزارة.	21				يوجد لدى النظام آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة	06
		يتمتع النظام بقدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة.	22				يساهم النظام في تقليل الأعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للوظائف	07
		يتضمن نظم الاتصالات قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.	23				تتسم إعلانات الوظائف المعلن عنها عبر النظام بالوضوح والموضوعية	08
		تتصف مخرجات نظام المعلومات الحالي بارتفاع مستوى شموليتها.	24				يتيح النظام إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن العاملين المتقدمين لشغل الوظائف	09
		يتضمن نظم الاتصالات قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.	25				يحدد النظام من التحيز في اختيار المتقدمين للوظائف	10

الملاحق

				البعد الثالث: نظام التدريب		
			-		يوفر النظام برامج تدريبية تتناسب واحتياجات العاملين	11
					يوفر نظام معلومات كاملة حول مجالات التدريب	12
					يزود النظام المتدربين بتغذية راجعة عن أدائهم مع مرور الزمن	13
					يستعين النظام بالكفاءات لتدريب وتأهيل العاملين	14
					يهتم نظام التدريب بزيادة وتنمية كفاءة الأفراد بالمعرفة	15

المحور الثاني: عمليات إدارة المعرفة

الرقم	غير موافق	محايد	موافق	الرقم	غير موافق	محايد	موافق
بعد الأول: تشخيص المعرفة				بعد الرابع: توليد المعرفة			
01				06			
تعتمد المؤسسة أسلوب العرض السوري لخرائط المعرفة (مخططات ورسومات دلالية.)				تعتمد المؤسسة في توليد المعرفة على الخبرات الداخلية للعاملين.			
02				07			
تكتسب المؤسسة معرفتها من التبصر في تجارب العاملين وتجارب الآخرين.				تتبع المؤسسة في توليد المعرفة لديها عبر ورش العمل التعليمية.			
03				08			
يتم التقاط المعرفة من الإنترنت وبرامج الحاسوب المتقدمة.				تعتمد الوزارة في توليد معارفها على الاكتساب من مصادر خارجية.			
04				09			
تسهل المؤسسة عملية الاستشارات بين أقسامها ودوائرها المختلفة				تتبع المؤسسة في توليد المعرفة أسلوب المعالجة النظامية للمعرفة الضمني			
05				10			
تعد المعرفة المكتسبة في المؤسسة نتاجا للعمل				تسعى المؤسسة لإقامة تحالف معرفي مع			

الملاحق

			المنظمات المحلية الأخرى لتبادل المعرفة.				الجماعي للعاملين.	
البعد الخامس: تطبيق المعرفة (لتطبيق المعرفة تقوم المؤسسة بـ)				البعد الثاني: تخزين المعرفة (تعتمد المؤسسة في تخزين المعرفة علي)				
			التأكد أن العاملين مدركون للمعلومات التي يمتلكونها				السجلات والوثائق المكتوبة.	
			منح العاملين الحرية في تطبيق معارفهم.				أصحاب الخبرة والمعرفة	
			تعيين مديرين للمعرفة يحثون على التطبيق الجيد لها.				حواسيب مركزية يمكن الرجوع إليها	
			إزالة كافة العوائق التي تعيق وصول المعرفة				توثيق العمليات المستتبطة من حالات النجاح أو الفشل.	
			تدريب موظفيها بشكل مستمر من قبل خبراء متمرسين				استخدام التقنيات الحديثة لتحقيق مرونة عالية في استرجاعها.	
●				البعد الثالث: توزيع المعرفة (تعتمد المؤسسة في توزيع المعرفة علي)				
							فرق العمل والاجتماعات الدورية.	

الملاحق

					الوثائق والنشرات وشبكة المعلومات الداخلية.
					العلاقات والاتصالات غير الرسمية.
					شبكة معلومات داخلية للوصول إلى قواعد البيانات
					أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى.

الملحق رقم 01:

قائمة محكمي الاستبانة

الوظيفة	الاسم واللقب	الرقم
أستاذ علوم الإدارية كلية العلوم الاقتصادية	عرابة الحاج	01
أستاذ كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير	مناصرية رشيد	02
أستاذ العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير	طواهير عبد الجليل	03

الملحق رقم 02:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	50

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	25

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	15	36.6	36.6	36.6
	ذكر	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

المنصب

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عون تنفيذ	6	14.6	14.6	14.6
	عون تحكم	13	31.7	31.7	46.3
	عون تطبيق	11	26.8	26.8	73.2
	عون تصميم وبحث	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 سنوات فأقل	3	7.3	7.3	7.3
	من 05 إلى 10 سنوات	16	39.0	39.0	46.3
	من 11 سنة إلى 15 سنة	11	26.8	26.8	73.2
	أكثر من 16 سنة	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
يوجد لدى المؤسسة نظام فعال الأجور والحوافز	41	2.20	.558
يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور والحوافز في الوقت المناسب	41	1.98	.724
يستطيع العامل من خلال النظام التعرف على أجره من ساعات العمل الاضافية	41	2.17	.667
جميع البيانات العاملين الخاصة بالأجور والرواتب سرية	41	2.22	.652

يسهل النظام فهم واستيعاب المعلومات المتاحة للعاملين الخاصة بالأجور والحوافز	41	2.24	.663
يوجد لدى النظام آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة	41	2.15	.615
يساهم النظام في تقليل الأعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للوظائف	41	2.41	.591
تتسم إعلانات الوظائف المععلن عنها عبر النظام بالوضوح والموضوعية	41	2.34	.575
يتيح النظام إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن العاملين المتقدمين لشغل الوظائف	41	2.39	.628
يحدد النظام من التحيز في اختيار المتقدمين للوظائف	41	2.24	.624
يوفر النظام برامج تدريبية تتناسب واحتياجات العاملين	41	1.71	.642
يوفر نظام معلومات كاملة حول مجالات التدريب	41	2.00	.500
يزود النظام المتدربين بتغذية راجعة عن أدائهم مع مرور الزمن	41	1.80	.641
يستعين النظام بالكفاءات لتدريب وتأهيل العاملين	41	2.00	.500
يهتم نظام التدريب البشرية بزيادة وتنمية كفاءة الأفراد بالمعرفة	41	2.00	.671
يتيح النظام للعاملين التعرف على مستوى أدائهم.	41	1.98	.524
يوفر النظام معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين.	40	2.13	.648
تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية	41	2.20	.511
يوفر النظام الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بمستوى أدائهم.	41	2.20	.511
يراعي النظام نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية.	41	2.22	.571
توجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام داخل الوزارة.	41	2.24	.489

يتمتع النظام بقدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة.	41	2.22	.613
يتضمن نظم الاتصالات قدرة عالية على تقديم المعلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين	41	2.27	.501
تتصف مخرجات نظام المعلومات الحالي بارتفاع مستوى شموليتها.	41	2.39	.494
يتضمن نظم الاتصالات الموارد البشرية قدرة عالية على تقديم	41	2.49	.506
A	41	2.1610	.45215
B	41	2.3073	.49416
C	41	1.9024	.49218
D	41	2.1439	.38474
E	41	2.3220	.40467
ABCDE	41	2.1673	.31742
Valid N (listwise)	40		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
تعتمد المؤسسة أسلوب العرض الصوري لخرائط المعرفة (مخططات ورسومات دلالية).	41	1.98	.724
تكتسب المؤسسة معرفتها من التبصر في تجارب العاملين وتجارب الآخرين.	41	2.17	.667
يتم النقاط المعرفة من الإنترنت وبرامج الحاسوب المتقدمة.	41	2.22	.652
تسهل المؤسسة عملية الاستشارات بين أقسامها ودوائرها المختلفة	41	2.24	.663
تعد المعرفة المكتسبة في المؤسسة نتاجا للعمل الجماعي للعاملين.	41	2.12	.600
السجلات والوثائق المكتوبة.	41	2.41	.591

أصحاب الخبرة والمعرفة	41	2.32	.567
حواسيب مركزية يمكن الرجوع إليها	41	2.39	.628
توثيق العمليات المستتبطة من حالات النجاح أو الفشل.	41	2.24	.624
استخدام التقنيات الحديثة لتحقيق مرونة عالية في استرجاعها.	41	1.76	.699
فرق العمل والاجتماعات الدورية.	41	2.00	.500
الوثائق والنشرات وشبكة المعلومات الداخلية.	41	1.80	.641
العلاقات والاتصالات غير الرسمية.	41	2.05	.545
شبكة معلومات داخلية للوصول إلى قواعد البيانات	41	2.00	.671
أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى.	41	2.02	.570
تعتمد المؤسسة في توليد المعرفة على الخبرات الداخلية للعاملين.	40	2.15	.662
تتبع المؤسسة في توليد المعرفة لديها عبر ورش العمل التعليمية.	41	2.20	.511
تعتمد الوزارة في توليد معارفها على الاكتساب من مصادر خارجية.	41	2.27	.549
تتبع المؤسسة في توليد المعرفة أسلوب المعالجة النظامية للمعرفة الضمني	41	2.22	.571
تسعى المؤسسة لإقامة تحالف معرفي مع المنظمات المحلية الأخرى لتبادل المعرفة.	41	2.24	.489
التأكد أن العاملين مدركون للمعلومات التي يمتلكونها	41	2.24	.624
منح العاملين الحرية في تطبيق معارفهم.	41	2.24	.489
تعيين مديرين للمعرفة يحثون على التطبيق الجيد لها.	41	2.44	.502
إزالة كافة العوائق التي تعيق وصول المعرفة	41	2.49	.506
تدريب موظفيها بشكل مستمر من قبل خبراء متمرسين	41	2.27	.501

F	41	2.1463	.48790
G	41	2.2244	.47790
K	41	1.9756	.47790
M	41	2.2171	.37410
N	41	2.3366	.40358
FGKMN	41	2.1800	.32206
Valid N (listwise)	40		

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ABCDE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: FGKMN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.979	.04656

a. Predictors: (Constant), ABCDE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.064	1	4.064	1875.078	.000 ^b
	Residual	.085	39	.002		
	Total	4.149	40			

a. Dependent Variable: FGKMN

b. Predictors: (Constant), ABCDE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.004	.051		.070	.945
	ABCDE	1.004	.023	.990	43.302	.000

a. Dependent Variable: FGKMN

Group Statistics

الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ABCDE	أنثى	15	2.2080	.32818	.08474
	نكر	26	2.1438	.31516	.06181
FGKMN	أنثى	15	2.2027	.34392	.08880
	نكر	26	2.1669	.31501	.06178

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ABCDE	Equal variances assumed	.021	.886	.619	39	.540	.06415	.10372	-.14564	.27395
	Equal variances not assumed			.612	28.364	.546	.06415	.10488	-.15057	.27887
FGKMN	Equal variances assumed	.191	.664	.338	39	.737	.03574	.10560	-.17785	.24933
	Equal variances not assumed			.330	27.256	.744	.03574	.10817	-.18611	.25760

المنصب ONEWAY ABCDE FGKMN BY

/MISSING ANALYSIS.