

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاجات-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاجات-بمدينة سطيف)

The Role of Knowledge Management in Developing the Skills of Workers (A Field Study at IRIS Company for the Electronic and Home Appliances Products- The Unit of Refrigerator – Sétif city)

ط.د. كانوني سفيان

جامعة علي لونيسي، البلدة 2 (الجزائر). kansoufiene@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/06/08 تاريخ القبول: 2021/04/25

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية-وحدة الثلاجات- بمدينة سطيف، وذلك بإتباع المنهج الوصفي وباستعمال أداة تتمثل في استبيان موجه إلى عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة قصدية والبالغ عددها (27) عاملا من إطارات المؤسسة، وبعد الحصول على استجابات العينة ومعالجتها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss إصدار 23، أظهرت النتائج أن درجة تطبيق المؤسسة ميدان الدراسة لإدارة المعرفة جاءت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.65، كما أظهرت أن درجة امتلاك العاملين لمهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة مرتفعة أيضا حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.61، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة وتنمية مهارات العاملين. وأن لإدارة المعرفة دور في تنمية المهارات الضرورية وتطويرها لدى العاملين لتساهم بدورها في تعزيز موقع المؤسسة والحفاظ على جاهزيتها ومواكبة التغيرات الحاصلة في بيئتها، وأوصت الدراسة على أهمية تعزيز التعاون وخلق الثقافة التنظيمية المشجعة على توليد المعرفة ونشرها والتشارك فيها، وعلى ضرورة إتاحة الفرص للتعليم والتكوين أمام جميع العاملين دون استثناء وتهيئة المناخ الملائم للبحث والتطوير وخلق الظروف المواتية للإبداع والابتكار.

الكلمات المفتاحية: المعرفة، إدارة المعرفة، المهارات، تنمية المهارات.

Abstract:

This study aimed to reveal the role of knowledge management in developing workers skills at IRIS Company for the Electronic and Home Appliances Products- the Unit of Refrigerator – Sétif

city , by using the descriptive method, and the tool of directed questionnaire to the sample of study which was intentionally chosen, consists of 27 senior managers of IRIS company, after obtaining the responses of sample and treating them, by using the program of statistical packages SPSS version 23, the results showed that; the application degree of knowledge management by the company subject of study is high, with arithmetic average of the axis as a whole reached 3.65, it also showed that the degree of skills acquired by the workers fits the high needs of company, with arithmetic average of the axis as a whole reached 3.61, and the results revealed a statistically significant relationship between the application of knowledge management and developing of workers skills. And that knowledge management has a role in developing the necessary skills of workers, as well as its participation in the strengthening of company's position, maintaining its readiness, and keep up with changes taking place in its environment. the study recommended on the importance of enhancing cooperation, creating an organizational culture which encourages producing, spreading, and sharing knowledge, the necessity to provide the opportunities of acquiring knowledge and make training for all workers without exception, and to create suitable environment for creativity and innovation.

Keywords: Knowledge, Knowledge Management, Skills, Development Skills.

مقدمة:

تعمل المنظمات الاقتصادية والخدماتية اليوم لتنمية مهارات العاملين لديها باستخدام وسائل واستراتيجيات عدة منها إدارة المعرفة، ففي الوقت الذي كانت فيه المنظمات التقليدية عاجزة على مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئتها أصبحت المنظمات المتعلمة منظمات ناجحة لأنها تؤمن بضرورة التماشي والتكيف مع المعطيات الجديدة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي وثورة المعلومات، كما أصبحت تنظر إلى العنصر البشري بنظرة مفتوحة وتعمل على تشجيعه وتدعم أفكاره كونه يستطيع في أي وقت أن يحدث الإضافة ويساهم في تطوير المنظمة. وتعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية التي نمت الأدبيات المتعلقة بها كما ونوعا، وقد شهدت السنوات الماضية اهتماما متزايد بها باعتبارها عاملا هاما من عوامل النجاح لكل المؤسسات في القطاعين العام

والخاص، واليوم تعد إدارة المعرفة منهجا علميا متكاملا يهدف إلى تطوير الأداء في المؤسسات بهدف تحسين جودة المنتجات أو الخدمات (الطحانية والخالدي، 2015).

لذا تحرص هذه المنظمات على وجود تفاعل وتبادل للمعلومات باللجوء إلى الاستغلال الأمثل لقاعدة البيانات والمعلومات لديها لإنتاج وتوفير المعرفة المطلوبة بالشكل المناسب وإدارتها وتطبيقها وترجمتها إلى منتجات وخدمات تخلق بها ميزة عن باقي المنظمات المنافسة لتتمكن من بلوغ أهدافها، ويرى (الشنطي والشريف، 2019) أن إدارة المعرفة تتميز بكونها إدارة نظامية صحيحة وواضحة، تعمل على إنتاج المعرفة عن طريق توليدها واكتساب المعرفة ومعالجتها وتخزينها، ونشر المعرفة عبر الوسائل المتاحة واستخدامها، وإعادة استخدامها في التخطيط واتخاذ القرارات وحل المشكلات وتوظيفها بما يخدم مصلحة العمل، (الشنطي، الشريف، 2019).

وبالرجوع إلى العنصر البشري فلقد أصبح بما يحمله من معرفة العنصر الأهم في المنظمات الحديثة، ولا يمكن لها أن تحقق أهدافها بفعالية دون الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات العاملين لديها، حيث أيقنت الكثير من المؤسسات أن التميز يتم عن طريق الاستغلال الأمثل للمورد البشري وما يمتلكه من معارف ومهارات وقدرات، لذا تبرز الحاجة لتنمية المهارات لدى العاملين من خلال تطبيق إدارة المعرفة الأمر الذي يفرض على المؤسسة الاستثمار في الرأس مال الفكري وتطوير الكفاءات من خلال تبادل ونشر المعرفة وتقاسم الخبرات لتصل إلى الكفاءة والأداء المتميز. كما أن توفير المناخ والظروف التي تساعد على الابتكار والإبداع وتطوير تقنيات الاتصال وشبكة المعلومات والنظام الإداري المرن وتبني رؤية مستقبلية إستراتيجية من أجل البقاء والاستمرار والتكيف أصبح حاجة ملحة لدى جميع المنظمات، ومن هنا رأينا أن تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة ميدان الدراسة له دور مهم في تنمية مهارات العاملين فيها ويحسن أداءهم بما يحقق أهدافها.

أولاً- إشكالية الدراسة ومنطلقاتها المفاهيمية:

1- إشكالية الدراسة:

تسعى الكثير من المؤسسات في ضوء التغيرات الراهنة في محيطها إلى التميز من خلال استغلال جميع الوسائل والإمكانيات التي تتوفر عليها من موارد بشرية ومادية لتحقيق أهدافها لا سيما منها توظيف إدارة المعرفة باعتبارها المورد الأكثر أهمية في اقتصاد اليوم اقتصاد المعرفة ومن أهم مداخل التغير والتطور، "وتعد المعرفة حجر الزاوية لتنمية المجتمعات والمنظمات لأن ما يميز المعرفة عن غيرها من الموارد أنها تناسب بسرعة ولها القدرة على تغيير سلوك الأفراد وتنمية قدراتهم ومهاراتهم"(صايم وبوقناديل، 2018)، لذا وجب على المؤسسة الاهتمام بإدارة المعرفة التي تمتلكها وتطبيقها وتسعى إلى تنمية مهارات العاملين لديها.

كما يعد العامل بما يمتلكه من مهارات من أهم عوامل نجاحها لذا أصبح من الضروري تنمية وتطوير هذه المهارات باستغلال الخبرة والمعرفة التي تكتسبها المؤسسة وكذا العاملين، بحيث لا يكفي أن نقوم بتهيئة الظروف الفيزيائية أو التنظيمية أو الأخذ بعين الاعتبار المحيط الداخلي والخارجي أو إشباع حاجيات العمال في مكان العمل فقط بل يجب الاهتمام أيضا بقدرات العامل ومواهبه ومهاراته لتحقيق المردود المطلوب والأهداف المرجوة.

وعلى ضوء التطورات التي تشهدها المؤسسات الصناعية بالنظر إلى شدة التنافسية في محيطها الاقتصادي، وفي إطار اعتمادنا على بعض الدراسات السابقة التي تدعم قيامنا بهذه بدراسة هذا الموضوع كدراسة (عبيد، 2017) والتي أكدت على وجود تأثير لإدارة المعرفة في إكساب الميزة التنافسية في البنوك، وأوصت بضرورة إدراك أهمية إدارة المعرفة كمصدر رئيس من مصادر الميزة التنافسية، إضافة إلى دراسة (عبد المطلب، 2018) التي كشفت أن تقييم البرامج التدريبية المقدمة يساعد في تحسين جودة

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو
منزلية -وحدة الثلاثات-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني

وفعالية التدريب وهو الذي يشغل دورا مهما في عملية تطوير أداء العاملين وتنمية
مهاراتهم، وتأسيسا على ما سبق تشكلت لنا فكرة الدراسة التي أردنا من خلالها معرفة
دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين.

وانطلاقا من الاعتبارات السابقة سنحاول أن نجيب على التساؤلات التالية:

- هل تطبق إدارة المعرفة في مؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية من
وجهة نظر العاملين بها؟

- هل يمتلك العاملون بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية مهارات
تناسب مع احتياجات المؤسسة؟

- هل يؤدي تطبيق إدارة المعرفة إلى تنمية مهارات العمال حسب آراء العاملين
بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية رقم1: يحرص المشرفون على مؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو
منزلية على تطبيق إدارة المعرفة حسب آراء العاملين بها.

الفرضية رقم2: يمتلك العاملون بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية
مهارات تناسب مع احتياجات المؤسسة.

الفرضية رقم 3: يؤدي تطبيق إدارة المعرفة إلى تنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس
للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية.

3- أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على مدى تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية
والكهرو منزلية .

التعرف على مدى امتلاك العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو
منزلية للمهارات المناسبة التي تتوافق مع احتياجات المؤسسة.

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاثجات-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني
التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو منزلية.

4- أهمية الدراسة:

- 1- تكتسب الدراسة أهميتها كونها تناولت موضوعا يرتبط بالتحولات والتحديات التي تشهدها المنظمات المعاصرة التي تسعى إلى تحقيق التميز والكفاءة.
 - 2- بيان الدور الذي يقدمه تطبيق إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين في المؤسسة ميدان الدراسة.
 - 3- تبرز أهمية تطبيق إدارة المعرفة وأهمية امتلاك مهارات وتنميتها وفقا لاحتياجات المؤسسة ميدان الدراسة.
 - 5- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:
- إدارة المعرفة:

ونقصد بإدارة المعرفة في دراستنا بأنها ذلك النموذج الإداري الذي تدور أنشطته حول المعرفة كيفما كانت ضمنية أو صريحة وكيفية استحصالها وتنظيمها وتشاركها وتطبيقها، وحفظها والاستفادة منها لتنمية المهارات لدى العاملين بما يضمن التجديد والتطوير والتميز.

- تنمية المهارات:

ونقصد بتنمية المهارات تطوير وتحسين مجموع المعارف والمواهب وقدرات واستعدادات العامل ليستطيع القيام بالأمر بالشكل المرجو بحيث يصبح قادرا على التحكم في تكنولوجيات المعلومات، الاتصال والتواصل، التعلم، التكيف، القدرة على التحليل وإيجاد الحلول، إدارة الوقت والجهد، التعاون، الإبداع والابتكار بما يحقق أهداف المؤسسة.

ثانيا- الإطار النظري والدراسات السابقة:

1- الإطار النظري:

- إدارة المعرفة، أهميتها وأبرز مداخلها:

أوضحت إدارة المعرفة من أهم الإستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات على اختلافها من أجل تحسين أعمالها وأداءها وفعاليتها نتيجة للتطور الحاصل في المعلومات والتقني، فهي اليوم أهم عامل يساعد على التميز وخلق الثروة، فمن خلال معالجة البيانات والمعلومات وتوظيفها تقوم المؤسسات بتعزيز الابتكار والإبداع لديها وتحقيق ميزة تنافسية تساعد على تحقيق أهدافها والبقاء في موقع الريادة.

وحظي مفهوم إدارة المعرفة بكثير من الاهتمام من قبل الباحثين في العقدين الأخيرين فلقد عرفها عبد الله مسلم على أنها "عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات، وتعمل في إطار بيئة معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها، الهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفأ صورة للحصول على أكبر قيمة للمنظمة (حسن، 2010، ص2). وعرفها (Daft, 2009, p 312) بأنها: هي طريقة جديدة للتفكير في تنظيم ومشاركة الموارد الفكرية والإبداعية للمؤسسة. تشير إلى الجهود المبذولة للبحث بشكل منهجي، تنظيم وإتاحة رأس المال الفكري للشركة وتعزيز ثقافة التعلم المستمر وتبادل المعرفة بحيث يتم البناء على الأنشطة التنظيمية المبنية على ما هو معروف بالفعل، والرأس مال الفكري للمؤسسة هو مجموع معرفتها، الخبرة، الفهم، العلاقات، العمليات، الابتكارات والاكتشافات. ويرى زياد القطارنة بأنها: الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما، من أجل اكتساب كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة وجمعها وتصنيفها وتنظيمها وتخزينها، وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد المؤسسة وأقسامها ووحداتها، بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي (القطارنة، 2011، 23).

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو
منزلية -وحدة الثلاثجات-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني
وتكمن أهمية إدارة المعرفة لدورها فيما يأتي (الكيسي، 2005، 42):

- تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد إرادات جديدة.
 - تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
 - تعزز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.
 - تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.
 - تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري.
 - تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم.
 - تسهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة.
 - توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات عبر مساهمتها في تمكين المنظمة من تبني الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.
 - تدعم الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.
 - تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى.
- أيا كان المدخل الذي تستخدمه المنظمة من أجل تنفيذ إدارة المعرفة، فإن من المهم إدراك أن القيام بذلك لا يمس فقط جزء محدد من أجزاء المنظمة كلها لأن استخدام إدارة المعرفة يضيف قيمة إليها ويمكن أن يكون ضمن أي من المجالات التالية (حجازي، 2005، 55):

1- مجال موجودات المعرفة 2- مجال نشاطات المعرفة.

3- مجال القدرات والميول 4- مجال المنظمة.

ويشتمل مجال موجودات المعرفة على: الخبرة، التجربة، البراعة، الكفاءة، المهارات، القدرات، والقابليات، ويشتمل مجال نشاطات المعرفة على: عمليات التوليد، البناء، النقل، المراقبة، الاستخدام، والتقييم، أما مجال القدرات والميول فيشتمل على قدرات الأفراد وميولهم، وكذلك قدرات المنظمة لبناء المعرفة واستخدامها من أجل تحقيق الحد الأعلى من مصالح المنظمة. ويشتمل مجال المنظمة على: أهداف المنظمة وتوجيهها واستراتيجياتها وممارستها وثقافتها.

تنمية مهارات:

عرف الذويبي المهارة بأنها " استعداد أو موهبة طبيعية أو مكتسبة تنمو بالمعرفة أو التعليم وتصل بالتدريب وتجعل الفرد قادرا على الأداء جسمانيا أو ذهنيا، يستخدم في التأثير في سلوك الآخرين أو تحقيق هدف معين " (عبد الله أحمد ومناف محمد، 2012). والمهارة تجسيد المعرفة المكتسبة في أفعال كما أن تنميتها تعد جزءا لا يتجزأ من تنمية الموارد البشرية وهي تشير إلى مجموعة الأنشطة المخصصة لاستخدام وتطوير الأفراد بطريقة مثلى بهدف تحقيق مهمة المؤسسة وتحسين أداء الأفراد (بوتاعة وسالمي، 2018).

2- الدراسات السابقة:

1- دراسة شاهر عبيد بعنوان تأثير أبعاد إدارة المعرفة في الميزة التنافسية في البنوك (عبيد، 2017): هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير أبعاد إدارة المعرفة في الميزة التنافسية في البنوك العاملة في شمال الضفة الغربية من وجهة نظر موظفيها، استخدم فيها المنهج الوصفي بتطبيق استبانة على عينة بلغ عددها 240 موظف، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لإدارة المعرفة في إكساب البنوك الميزة التنافسية في البنوك، وأوصت الدراسة

بضرورة أن تدرك البنوك الفلسطينية أهمية إدارة المعرفة كمصدر رئيس من مصادر
الميزة التنافسية، وأن تسعى إلى لتوظيفها لتحقيق ميزة تنافسية بدرجة أكبر.

2- دراسة نايف فايد الرشيد بعنوان إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية
بدولة الكويت (الرشيد، 2020): هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الأداء الإداري
بمؤسسات التعليم في دولة الكويت، والتعرف كذلك على الإطار المفاهيمي ومداخل
وعمليات ومحددات إدارة المعرفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واقتصر البحث
على إدارة التربية والتعليم بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، توصلت إلى مجموعة
من النتائج والتوصيات من أهمها: الاستفادة من الثورة التكنولوجية وما نتج عنها من
انفجار معرفي، جعل أداء المدرسة يحقق الميزة التنافسية بتطبيقها لمفهوم اقتصاد
المعرفة وتسجيل الأصول المعرفية وتحويلها إلى محتوى رقمي مخزن على الحاسب الآلي.

3- دراسة إبراهيم أحمد عبد المطلب بعنوان أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات
العاملين (عبد المطلب، 2018): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر البرامج التدريبية على
مهارات العاملين، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي واعتمد على المصادر الأولية
والثانوية في جمع المعلومات، ولمعالجة الجوانب التحليلية اعد استبانة وزعها على عينة
عمدية مؤلفة من 93 فردا، أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج هي أن تقييم البرامج
التدريبية المقدمة يساعد في تحسين جودة وفعالية التدريب هذا الأخير الذي يشغل دورا
مهما في عملية تطوير أداء العاملين وتنمية مهاراتهم وعلى وجود علاقة ذات دلالة بين
البرامج التدريبية والمهارات المعرفية الشخصية والفنية، كما أوصت بضرورة إشراك
المتدربين في اختيار البرامج التدريبية.

4- دراسة جمعي الأسود Djemai Lassoued بعنوان من تنمية المهارات الأساسية في
الوسط المهني إلى مفهوم مهارات التوظيف المستدام (Lassoued, 2018): هدفت
الدراسة إلى معرفة تطوير التدريب وتعزيز المهارات الأساسية الفردية كعامل حاسم

لمستقبل مجتمعنا القائم على المعرفة، بالاعتماد على المنهج الوصفي وعلى ما أنتجه الأدب النظري حول هذا الموضوع، حيث أجرى مقابلة مع عينة شملت 218 موظفا من مؤسسة صناعية هي S2C، وتوصلت الدراسة إلى أن امتلاك المهارات الأساسية تأثيرا على توظيف الأفراد وتأمين مساهمهم المهني حيث تزيد من حظوظهم في التوظيف وتعزز انتقالهم المهني وأن المنظمات الناجحة تعمل على تعزيز المهارات الأساسية وتسمح بتحسين أداء الموظفين.

5- دراسة ميدا أداما T.Y. Meda Adama بعنوان العوامل الرئيسية لنجاح إدارة المعرفة وقدرة ابتكار المؤسسات النيجرية (Meda Adama, 2017): الهدف من الدراسة هو تحديد واختبار عوامل النجاح الرئيسية التي تحدد فعالية إدارة المعرفة في المؤسسات النيجرية، هذه الفعالية التي تؤثر في وقت لاحق على الابتكار في هذه المؤسسات، استعمل الباحث كأداة لجمع البيانات استمارة الاستبيان على عينة من 237 مؤسسة مختارة ضمن قائمة تضم 22908 مقدمة من غرفة التجارة والصناعة والحرف اليدوية في النيجر، وأظهرت النتائج تأثير بعض العوامل الرئيسية على فعالية إدارة المعرفة في المؤسسات النيجرية، وتأثير هذه الفعالية في قدرتهم على الابتكار. وأشارت إلى أن الثقافة التنظيمية، القيادة والدعم، إستراتيجية المعرفة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تؤثر إيجابيا على فعالية إدارة المعرفة، في حين أن البنية التحتية التنظيمية، التدريب وإدارة الموارد البشرية ليست بالقدر ذاته.

ثالثا- إجراءات الدراسة الميدانية:

1- منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لكشف دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين، من خلال جمع البيانات والمعلومات حول الظاهرة بغرض تحليلها وتفسيرها وكشف خصائصها والعوامل والمتغيرات التي تؤثر فيها .

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاثيات-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني

2- عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في جميع الإطارات العاملة بوحدة إنتاج الثلاثيات لمؤسسة إيريس IRIS لصناعة المنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية والبالغ عددهم 27 قمنا بتوزيع الاستمارات على العينة القصصية، إلا أننا استطعنا في الأخير استرجاع 22 استمارة صالحة للتحليل وتعذر علينا الاتصال بالبقية، ويبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة.

الجدول رقم(01): يبين توزيع عينة الدراسة حسب الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة.

الخصائص العامة	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	21	95.65
	أنثى	01	4.34
المستوى التعليمي	ثانوي	00	00
	جامعي	22	100
سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	9	40.90
	من 5- 10 سنوات	10	45.45
	أكثر من 10 سنة	3	13.63

3- حدود الدراسة:

- حدود زمنية: أجريت الدراسة في الفترة الممتدة بين 2020/02/16 و 2020/05/10.
- حدود مكانية: أجريت هذه الدراسة على الإطارات العاملة بمؤسسة إيريس IRIS لصناعة المنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاثيات- الواقع مقرها بالمنطقة الصناعية لمدينة سطيف.

4- أداة الدراسة: اعتمدنا على استمارة الاستبيان التي تضمنت البيانات الشخصية للمستجوب و20 سؤالاً موزعة على محورين للحصول على أكبر قدر من البيانات.
المحور الأول الذي جاء بعنوان "مدى حرص المشرفون على مؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية على تطبيق إدارة المعرفة حسب آراء العاملين بها" وتضمن البنود من 1 إلى 10.

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاث-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني

المحور الثاني الذي جاء بعنوان "مدى امتلاك العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية مهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة." وتضمن البنود من 11 إلى 20.

-الخصائص السيكمترية للأداة:

- صدق الأداة: تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، وفي ضوء المقترحات المقدمة، تم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

- ثبات الأداة: تم التأكد من الثبات بحساب الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ مثلما يوضحه الجدول رقم(02)، حيث كانت قيمة معامل ثبات الاستبيان تساوي 0.973 وهي قيمة ثبات عالية، وفي ضوء هذه المعطيات يتبين لنا مدى تجانس وانسجام عبارات المقياس، وبالتالي يمكن استخدامها في قياس ما وضعت لقياسه.

الجدول رقم(02): يبين قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة.

رقم المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
01	مدى حرص المشرفون على مؤسسة إيريس على تطبيق إدارة المعرفة حسب آراء العاملين بها.	10	0.945
02	مدى امتلاك العاملين بمؤسسة إيريس مهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة	10	0.950
الاستبيان ككل.			0.973

5- المعالجة الإحصائية:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي Likert لقياس استجابات الباحثين كما يوضحه الجدول رقم(03).

الجدول رقم(03): يبين درجات مقياس الدراسة.

التصنيف	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو
منزلية -وحدة الثلاثيات-بمدينة سطيف)

ط.د. سفيان كانوني

وأجراء التحليلات باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، اختبار الانحدار الخطي ومعامل الارتباط. ولتحديد تدرج لقيم المتوسط الحسابي لدرجة استجابات أفراد العينة قمنا بـ حساب المدى: $5-1=4$ ، طول الفئة: $5 \div 4 = 0.8$ لنحصل على التدرج التالي:
أقل من 1.8 لا توجد موافقة، [1.8-2.6] تكون درجة الموافقة قليلة.
[2.6-3.4] تكون درجة الموافقة متوسطة، [3.4-4.2] تكون درجة الموافقة مرتفعة.
أكبر من 4.2 تكون درجة الموافقة مرتفعة جدا.

ثالثا- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي نصت على: يحرص المشرفون على مؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية على تطبيق إدارة المعرفة حسب آراء العاملين بها.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور الأول كما هو مبين في الجدول رقم(04):

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو
متزلية -وحدة الثلاثجات-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني
الجدول رقم(04): نتائج إجابات المبحوثين على فقرات المحور الأول.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	لدى المؤسسة برنامج إلكتروني (قاعدة معرفية) يتضمن معلومات دقيقة حول العاملين لديها؟	4.05	0.899	مرتفعة
2	لدى المؤسسة مخبر يقوم من خلاله العاملون بالبحوث والتجارب والدراسات لتطوير منتجاتها؟	3.91	0.921	مرتفعة
3	تقوم مؤسستكم بإبرام اتفاقيات تعاون مع المدارس والمعاهد المختصة ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي؟	3.59	0.854	مرتفعة
4	يتيح نظام التسيير المطبق في المؤسسة للعاملين معرفة بأهم المهارات الواجب توفرها؟	3.91	0.750	مرتفعة
5	تقوم المؤسسة بتنظيم المعرفة المتحصل عليها بشكل يسهل الاستفادة منها؟	3.73	1.032	مرتفعة
6	تدرك المؤسسة جيدا أهمية عمالها المبدعين والمتميزين وتسعى إلى الاحتفاظ بهم؟	3.23	1.110	متوسطة
7	تشجع المؤسسة تبادل الأفكار والمعارف والخبرات بين العاملين لديها؟	3.27	0.935	متوسطة
8	توفر المؤسسة شبكة اتصال فعالة تسهل للعاملين التواصل فيما بينهم والوصول إلى المعلومة؟	3.86	0.889	مرتفعة
9	توفر المؤسسة الظروف والمناخ لخلق دافعية لدى العاملين للابتكار والإبداع؟	3.32	0.894	متوسطة
10	تقوم المؤسسة بتوثيق وخزن معرفة وأفكار العاملين (خلق ذاكرة تنظيمية) لديها من الخبراء والمتميزين والعودة إليها عند الضرورة؟	3.59	0.854	مرتفعة
المحور الأول	مدى حرص المشرفون على مؤسسة إيريس على تطبيق إدارة المعرفة حسب آراء العاملين بها.	3.65	0.751	مرتفعة

تشير نتائج الجدول السابق أن درجة موافقة المبحوثين على عبارات المحور الأول الخاص بمدى حرص المشرفون على مؤسسة إيريس على تطبيق إدارة المعرفة حسب آراء العاملين بها جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.65 وبانحراف معياري منخفض قدر بـ 0.751.

حيث نجد أن العبارات رقم 1، 2، و4 على التوالي جاءت في المرتبة الأولى بدرجة موافقة مرتفعة، ففي الفقرة رقم: 1 التي مفادها أن لدى المؤسسة برنامج إلكتروني (قاعدة معرفية) يتضمن معلومات دقيقة حول العاملين بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين 4.05 بمقدار تشتت 0.899 وهذا يدل على أن المؤسسة تولي أهمية لهذه المعلومات والتي تتضمن في الغالب طبيعة الشهادات والمؤهلات، التخصصات والخبرات لاستغلالها في جميع مراحل عملياتها الإنتاجية وإجراءاتها التنظيمية الوظيفية والهيكلية، وفي الفقرة رقم: 5 التي مفادها أن للمؤسسة مخبر يقوم من خلاله العاملون بالبحوث والتجارب والدراسات لتطوير منتجاتها وفقا لمقياس الدراسة بلغ المتوسط الحسابي 3.91 كما أن هناك تجانس مقبول في إجابات أفراد العينة إذ قدر الانحراف المعياري بـ 0.921، وهذا يدل على أن المؤسسة تهتم بالحصول على معرفة جديدة من خلال التجارب والبحوث والدراسات التي تجرى بمخابرها والتي يقوم بها العاملون من أجل الكشف عن المعرفة. فمراقبة وتطوير منتجاتها يمكن اعتبارها عمليات تؤدي إلى توليد المعرفة، كذلك الفقرة رقم: 4 التي مفادها أن نظام التسيير المطبق في المؤسسة يتيح للعاملين معرفة بأهم المهارات الواجب توفرها، نسبة قبولها مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.91 ومقدار تشتت منخفض 0.750 كون المؤسسة ميدان الدراسة تعمل على إيجاد نظام للتسيير يساعد في تحليل قوة العمل والمهارات الواجب توفرها في الفرد، ومقارنة ما يمتلكه من معارف اكتسبها بالخبرة والممارسة والمعارف التي يمكن أو يجب أن يتحصل عليها بالتدريب والتكوين والتعلم وهذه النتيجة تتفق إلى حد كبير مع دراسة إبراهيم أحمد عبد المطلب (2018).

. وفي الفقرة 10 التي تنص على قيام المؤسسة بتوثيق وخزن معرفة وأفكار العاملين (خلق ذاكرة تنظيمية) لديها من الخبراء والمتميزين والعودة إليها عند الضرورة جاءت

بدرجة مرتفعة بمتوسط حاسبي بلغ 3.59 وهذا ما يتفق مع دراسة نايف فايد الرشيدى
(2020).

لتأتي في الأخير الفقرات رقم 9، 7، 6 بدرجة موافقة متوسطة، حيث نجد أن الفقرة
رقم 6 والتي مفادها أن المؤسسة تدرك جيدا أهمية عمالها المبدعين والمتميزين وما
يمتلكونه من معارف وتسعى إلى الاحتفاظ بمتوسط حاسبي قدره 3.23 وانحراف معياري
بلغ 1.110، وهذا لأن ما تقوم به المؤسسة للاحتفاظ بالكفاءات ضعيف بالمقارنة مع ما
يقدمونه، لأن ما تقدمه حسب المبحوثين يكون في شكل علاوات ومكافآت مادية لا غير،
ومعظمها يلجأ إلى هذا الخيار عندما يعبر العامل عن امتعاضه ويفكر في الاستقالة
والتوجه إلى مؤسسة أخرى توفر أجرا وامتيازات أحسن من سابقتها وهذا ما يختلف على
ما توصل إليه Lassoued (2018)، كذلك نجد في الفقرة رقم 7 أن المتوسط الحاسبي قدره
3.27 بتشتت بلغ 0.935 أي أن المؤسسة لا تولي أهمية كبيرة لتشارك هؤلاء العمال ونقل
معارفهم وخبرتهم إلى زملائهم، وفي الفقرة رقم 9 التي مفادها أن المؤسسة توفر الظروف
والمناخ لخلق دافعية لدى العاملين للابتكار والإبداع بلغ المتوسط الحاسبي 3.32 بتشتت
قدر بـ 0.894، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن مؤسسة إيريس تتوفر فيها ظروف
العمل الروتينية أي أنها ظروف عادية، تسعى من خلالها إلى تحقيق أهداف معينة
كالوصول إلى كمية إنتاج معينة بمواصفات محددة، هذا ما يجعلها تسهر على ضمان
توفير بعض ظروف العمل الفيزيائية كالإنارة والأمن أو وسائل الإنتاج.

ومن خلال هذه النتائج يتضح لنا تحقق الفرضية الأولى: يحرص المشرفون على
مؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرومنزلية على تطبيق إدارة المعرفة حسب
آراء العاملين بها.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: والتي نصت على: يمتلك العاملون بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية مهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور الثاني كما هو مبين في الجدول رقم(05):

الجدول رقم(05): نتائج إجابات المبحوثين على فقرات المحور الثاني.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
11	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة التحكم في تكنولوجيات المعلومات ؟	4.09	0.868	مرتفعة
12	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة الاتصال والتواصل ؟	3.95	0.899	مرتفعة
13	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة التعلم واكتساب معارف جديدة ؟	3.91	0.868	مرتفعة
14	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة التكيف والاندماج ؟	3.36	0.902	متوسطة
15	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة التعاون والتكافل ؟	3.45	0.963	مرتفعة
16	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة التحكم في مهامهم والتقنيات ذات الصلة ؟	3.95	1.046	مرتفعة
17	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة التحليل وإيجاد الحلول للمشكلات ؟	3.59	0.796	مرتفعة
18	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة إدارة الوقت والجهد ؟	3.86	0.774	مرتفعة
19	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة بناء فرق العمل والتحكم فيها ؟	3.00	0.976	متوسطة
20	يملك العاملون بالمؤسسة مهارة الاستباق والابتكار والإبداع ؟	2.91	0.921	متوسطة
المحور الثاني	مدى امتلاك العاملون بمؤسسة إيريس مهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة.	3.61	0.751	مرتفعة

تشير نتائج الجدول أن درجة موافقة المبحوثين على عبارات المحور الثاني الخاص بمدى امتلاك العاملون بمؤسسة إيريس مهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة،

جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.61 وبمقدار تشتت منخفض قدره 0.751.

حيث وجدنا أن الفقرات (11،12،16) جاءت في المراتب الأولى بدرجة موافقة مرتفعة، فالفقرة رقم 11 التي مفادها أن العاملين بالمؤسسة يمتلكون مهارة التحكم في تكنولوجيا المعلومات بلغ المتوسط الحسابي لها 4.09 بمقدار تشتت منخفض قدره 0.868 وهذا ما يدل على أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة للتحكم في تكنولوجيا المعلومات لما توفره من معرفة وتأثير على فعاليتها لتحسين الأداء وتتفق هذه النتائج مع دراسة Meda Adama (2017)، كذلك نجد أن الفقرة رقم 12 قد بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة 3.95 بتشتت مقبول قدره 0.899، أظهرت أن المؤسسة تحرص على امتلاك العاملين مهارة الاتصال والتواصل وعلى تطويرها لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين العاملين وخلق الثقة والانسجام بينهم، أما الفقرة رقم 16 التي نصت على امتلاك العاملين بالمؤسسة لمهارة التحكم في مهامهم والتقنيات ذات الصلة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لها 3.95 وانحراف معياري قدره 1.046، لأن المؤسسة تدرك جيدا أهمية هذه المهارة كونها تساعد في تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف لهذا فهي تحرص على امتلاكها وتقوم بتطويرها كذلك.

كما يوضح الجدول أن الفقرات رقم 14،19،20 قد احتلت المراتب الأخيرة بدرجة موافقة متوسطة، فقد بلغ المتوسط الحسابي للفقرة رقم 14 التي مفادها أن العاملون بالمؤسسة يمتلكون مهارة التكيف والاندماج 3.36 وانحراف معياري قدره 0.902، فبالرغم من أن توفير المعلومات يساهم في تنمية مهارة التكيف والاندماج إلا أن عوامل أخرى تؤثر فيها كبيئة المؤسسة الديناميكية وثقافتها التنظيمية، كذلك نجد الفقرة رقم 19 التي تنص على امتلاك العاملين بالمؤسسة مهارة بناء فرق العمل والتحكم فيها، فجاءت بمتوسط حسابي قدره 3.00 وانحراف معياري بلغ 0.976، لأن هذه المهارة تخضع

أيضا لمناخ العمل ونظام التحفيز والتعاون والعمل الجماعي، لتأتي في الأخير الفقرة رقم 20 التي مفادها امتلاك العاملين لمهارة الاستباق، الابتكار والإبداع بمتوسط حسابي قدره 2.91 وانحراف معياري يساوي 0.921، فإلى جانب تطبيق إدارة المعرفة فإن تنمية مهارة الإبداع والابتكار يتطلب تبني المؤسسة لإستراتيجية واضحة وصريحة من دعم وتخصيص للموارد وتوفير المناخ اللازم.

ومن خلال هذه النتائج يتضح لنا تحقق الفرضية الثانية: يمتلك العاملون بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية مهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: والتي نصت على: يؤدي تطبيق إدارة المعرفة إلى تنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو منزلية .

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام الانحدار الخطي البسيط، ويهدف هذا الاختبار إلى إيجاد دالة العلاقة بين المتغير المستقل والتابع وفقا لهذه المعادلة، معادلة الانحدار هي: $y = a + b(x) + e$ ، حيث :

Y: المتغير التابع. المتعلق بتنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس.

X: المتغير المستقل. المتعلق بتطبيق إدارة المعرفة.

a: معامل التقاطع أو الحد الثابت.

b: معامل معادلة الانحدار الخطي، تدل إشارته على نوع الارتباط (طردي أو عكسي).

e: الخطأ العشوائي للنموذج المقدر.

جدول رقم (06): يبين نتائج اختبار الانحدار الخطي بين إدارة المعرفة وتنمية مهارات العاملين.

مستوى الخطأ المعياري للمنموذج	F	a	b	R ² المعدل	R ²	R
0.000	165	0.165	0.945	0.887	0.892	0.945

دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاثيات-بمدينة سطيف)
 ط.د. سفيان كانوني
 من الجدول نجد أن معامل الارتباط للنموذج = 0.945 وهي علاقة ارتباط طردية قوية.

معامل التحديد $R^2 = 0.892$ ، وهذا يعني أن النموذج قد فسر 89.2% من التباين بين المتغيرات يمكن أن يفسر بالعلاقة الخطية بين تطبيق إدارة المعرفة وتنمية مهارات العاملين والنسبة المتبقية المقدرة بـ 11% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في امتلاك المهارات. قيمة $a = 0.165$ وهذا يعني وجود دور إيجابي لتطبيق إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين.

قيمة $b = 0.945$ وهي تدل على وجود ارتباط طردي لأنها جاءت موجبة بمستوى معنوية أقل من 0.05.

بناء على هذه النتائج تصبح معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y = 0.16 + 0.94(X)$$

= تنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس (0.16 + 0.94) تطبيق إدارة المعرفة.

وبهذا يمكن القول أن الفرضية 3 محققة وهي:

الفرضية رقم 3: يؤدي تطبيق إدارة المعرفة إلى تنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية.
 النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية وحدة الثلاثيات بسطيف جاء مرتفعاً وفقاً لمقاييس الدراسة.
- مستوى امتلاك العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية لمهارات تتناسب مع احتياجات المؤسسة جاء مرتفعاً بالنظر إلى مقاييس الدراسة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة وتنمية مهارات العاملين بمؤسسة إيريس للمنتجات الإلكترونية والكهرو منزلية.

- بالإضافة إلى تطبيق إدارة المعرفة وتوفير المعلومات فإن تنمية مهارة التكيف والاندماج وبناء فرق العمل تخضع إلى تأثير عوامل أخرى أيضا كبيئة المؤسسة الديناميكية وثقافتها التنظيمية ونظام التحفيز والتعاون والعمل الجماعي، أما تنمية مهارة الإبداع والابتكار فيتطلب تبني المؤسسة لإستراتيجية واضحة وصريحة من دعم وتخصيص للموارد وتوفير المناخ اللازم.

- تولي المؤسسة ميدان الدراسة أهمية كبيرة لتوفير شبكة اتصال فعالة، لكنها اهتمامها بتشارك ونقل المعرفة والخبرة بين العاملين جاء متوسطا.

- نظام التسيير الناجح يثبت قوة المؤسسة في قدرتها على التنسيق بين المهارات والكفاءات التي تمتلكها وقدراتها الفنية والتقنية المستخدمة للوصول إلى أداء فعال.

التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة بجانبها النظري والميداني، نقترح ما يلي:

- ضرورة إدراك المؤسسات والمنظمات الحديثة أهمية إدارة المعرفة كمصدر من مصادر الكفاءة والتميز.

- تعزيز التعاون وخلق الثقافة التنظيمية المشجعة على توليد المعرفة ونشرها والتشارك فيها وتبادل الأفكار بين العاملين.

- إتاحة الفرص للتعلم والتكوين أمام جميع العاملين دون استثناء وتشجيع روح المبادرة والتعاون.

- تهيئة المناخ الملائم للبحث وتوفير الوسائل والتكنولوجيا، وتحفيز العاملين وتشجيعهم وخلق الظروف المواتية للإبداع والابتكار.

خاتمة:

أردنا في هذه الدراسة معرفة دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين في مؤسسة إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو منزلية بمدينة سطيف، ومن خلال ما توصلنا إليه من نتائج وجدنا أن المشرفون على المؤسسة يولون أهمية كبيرة لتطبيق إدارة المعرفة وتنمية وتطوير مهارات العاملين بما يتناسب مع احتياجاتها لأنهم يدركون أن نجاح مؤسستهم وتميزها مرتبط بمواكبة التطورات الحاصلة في مجال العلم والتكنولوجية والتقنية الحديثة بمحيطهم المتغير باستمرار، وأن تطبيق إدارة المعرفة يساهم في تنمية المهارات لدى العاملين إلى جانب عوامل أخرى أيضا كبيئة المؤسسة الديناميكية، ثقافتها التنظيمية، نظام التحفيز، العمل الجماعي، والمناخ الملائم.

المراجع:

- 1- عبد المطلب أحمد إبراهيم(2018): أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين، دراسة تطبيقية على مؤسسات حكومية بولاية الخرطوم، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 4، العدد6، ص 8-25.
- 2- بوتاعة سليمة وسالي رشيد(2018): تقييم أثر جودة حياة العمل على تنمية مهارات العاملين بمؤسستي سونلغاز إنتاج الكهرباء عنابة وبجاية، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 9، العدد 01، ص 171-195.
- 3- حجازي هيثم علي إبراهيم(2005): قياس أثر إدراك إدارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، دكتوراه فلسفة في الإدارة، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- 4- حسن مسلم عبد الله (2010): إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، ط1، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 5- الرشدي نايف فايد (2020): إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية بدولة الكويت، المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد الرابع، العدد 11.

- دور إدارة المعرفة في تنمية مهارات العاملين (دراسة ميدانية بمؤسسة IRIS إيريس للمنتجات الالكترونية والكهرو منزلية -وحدة الثلاثجات-بمدينة سطيف)
ط.د. سفيان كانوني
- 6- الشنطي محمود عبد الرحمان والشريف تحرير شعبان(2019): دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الرقابة الإستراتيجية بالمنظمات غير الحكومية-قطاع غزة، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، المجلد 3 العدد 1، ص6-29.
- 7- صايم مصطفى وبوقناديل محمد(2018): مساهمة إدارة المعرفة في تنمية وتطوير الموارد البشرية وانعكاساتها على مخرجات التعليم العالي، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد 2، ص8-30.
- 8- الطحانية زياد والخالدي حسن (2015): تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد 42، العدد2، ص571-584.
- 9- عبد الله أحمد ميسون ومناف محمد دينا(2012): الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين، دراسة استطلاعية لآراء عينة من قيادات الإدارات والعاملين في مديرية شبكة كهرباء نينوى، مجلة تنمية الرافدين، العدد 109، مجلد 34، ص201-232.
- 10- عبيد شاهر (2017): تأثير أبعاد إدارة المعرفة في الميزة التنافسية في البنوك، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 31(10)، ص 1745-1782.
- 11- القطارنة زياد(2011): إدارة المعرفة، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 12- الكبيسي صلاح الدين(2005): إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات.
- 13- المرسي جمال الدين محمد(2003): الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر.
- 14- Djemai Lassoued(2018): Du développement des compétences clés en milieu professionnel au concept de "compétences d'employabilité durable", these de doctorat, Université Rouen Normandie, France.
- 15-T.Y. Meda Adama(2017): "Facteurs clés de succès de la gestion des connaissances et capacités d'innovation des entreprises nigériennes", la revue gestion et organisation n° 9, University of Kaslik, leban, p 11-24.
- 16-Richard L. Daft(2010), Organization Theory and Design, Tenth Edition, . South-Western Cengage Learning, Mason, oh,usa,