

## أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري "دراسة ميدانية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة ببلدية الزاوية الغرب"

أ. عماد سعيد أبو زيد

محاضر مساعد بكلية الاقتصاد العجيلات . جامعة الزاوية

[i.abuziad@zu.edu.ly](mailto:i.abuziad@zu.edu.ly)

### الملخص:

هذه الدراسة هي محاولة للتعرف على أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقد انطلقت محاولتها هذه في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما هو أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري؟ وانطلاقاً من ذلك فقد تمثل هدف هذه الدراسة في قياس اثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري، وكانت عينة الدراسة من العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لقطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي عند إجراء الدراسة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداء لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيع (70) استبانة على عينة الدراسة، و استُردت (61) استمارة وبعد الفحص والتدقيق تم استبعاد (11) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (50) استمارة، وتم معالجة بيانات الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أهمها: وجود علاقة وأثر ايجابي لإدارة المعرفة في أداء العنصر البشري بشكل خاص وأداء المنظمة بشكل عام، وفي ضوء أهم النتائج توصي الدراسة: القيادات الإدارية بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة العمل على تعزيز دور إدارة المعرفة بالمنظمة، وزيادة الاهتمام بتدريب مواردها البشرية على اختلاف مستوياتها الإدارية، والعمل على زيادة الاهتمام بتطوير وتنمية القدرات والمهارات وكذلك اتجاهات الموظفين وخاصةً في مجال إدارة المعرفة وبشكل مستمر.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة المعرفة، أداء العنصر البشري، المشروعات الصغيرة والمتوسطة

### Abstract:

This study is an attempt to identify the impact of knowledge management on human performance in small and medium enterprises. This attempt was made to answer the following main question: What is the impact of knowledge management on human performance? The aims of this study were to measure the impact of knowledge management on the performance of the human element. The sample of the study consisted of workers in small and medium enterprises located in private health sector. The researcher followed the analytical descriptive method when conducting the study. The questionnaire was used as a data collection tool to achieve the objectives of the study, and 70 samples were distributed on the study sample and retrieved (61) form after the examination and scrutiny was excluded (11) form, and thus the number of forms analyzed (50) form, and the data was processed using the social statistical package (SPSS), and the study reached several results. Positive relationship and impact of knowledge management on the performance of the human element in particular and the performance of the organization in general in the light of the most important results. the study recommends that the administrative leaders of the small and medium enterprises work to enhance the role of knowledge management in the organization and increase the interest in training their human resources at different levels of management.

**Keywords:** knowledge management, performance of the human element, small and medium enterprises, development and development.

### المقدمة:

تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة على اختلاف طبيعتها عملها موجة من التغيرات والتحولات السريعة في بيئة الأعمال وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية التقنية التي تعتمد على المعرفة العلمية المتقدمة والتي تقتضي مواجهتها وجود توجه جديد للعمل يستجيب ويواكب تلك التحولات والتحديات المتسارعة، حيث تعد المعرفة وتطبيقها من ابرز تحديات هذا القرن. وكنتيجة لتلك التحولات أصبحت المعرفة وإدارتها تمثل الخيار الاستراتيجي

الأكثر أهمية فيحقق التميز في الأداء في ظل المعطيات الفكرية السائدة، وأصبحت الركيزة الرئيسية والعامل الأقوى تأثيراً في نجاح وفشل المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وفي هذا العصر ازدادت أهمية التكنولوجيا والتطور التقني لتحصل نقلة سريعة نحو عنصر آخر أكثر أهمية، وهو العنصر البشري ولتصبح معه التكنولوجيا وسيلة تساعد في إدارة معرفته. حيث أصبحت المعرفة المتمثلة بالخبرة الإنسانية والقيم والمعتقدات والمهارات حالياً من أكثر العناصر فاعلية وتأثيراً في هذا العصر، حيث اعتبر الإنسان المورد الأساس للمعرفة بما يكتسب من خبرة ومعرفة ومهارة لا يمكن لأي تكنولوجيا من التنبؤ بها ما لم يصرح عنها وتتنقل منه إلى العقل الإلكتروني لتخزن فيه كما تخزن بقية أنواع المعرفة الموثقة. فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسية في ذات الوقت، وأن الأفراد هم حجر الزاوية في الجهود الرامية للحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة الإيقاع وتعدد المكونات [1]. وتعتبر الموارد البشرية العنصر المهم للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة، وذلك من خلال رفع كفاءة إدارة المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها بوصفها محصلة نهائية لكفاءة وفعالية المنظمة ذاتها، ومدى قدرتها على التميز والمنافسة داخلياً وخارجياً [2]. فربط إدارة المعرفة بأداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الموضوعات الحيوية الحديثة والتي لاقت اهتماماً كبيراً من الباحث لمعرفة تأثير المعرفة على مستويات أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. لذا تحاول هذه الورقة دراسة أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بقطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب.

### مشكلة الدراسة:

عندما تتمكن المشروعات الصغيرة والمتوسطة من بلورة أفكارها المتعلقة بإدارة المعرفة فإنها تستطيع الإمساك بزمام المبادرة وأن تجسد ذلك في الواقع بنتائج مميزة. ولأهمية العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة تبرز إدارة المعرفة من أهم الأساسيات التي ينبغي أن يهتم بها المدير والعاملين معه. حيث أكدت العديد من الدراسات (الراقي والتلباني وآخرون) على أهمية أداء العنصر البشري داخل المنظمات وخصوصاً في ظل ندرة الموارد البشرية والمالية، مما يحتم ضرورة التركيز على أداء وإنتاجية الموظف،

ومحاولة إيجاد انصب الحلول للقضاء على المشاكل التي تترك أثر سلبي على الأداء [3].. من خلال الزيارات الميدانية التي قام بها الباحث للمؤسسات الصحية الخاصة الواقعة ببلدية الزاوية الغرب، والتي التمس فيها أن بعض هذه المؤسسات تعاني من إرباك في أداء عملهم وشكوى الزبائن في التأخير لتقديم الخدمات لهم، كما أن خدمات شبكة الانترنت غير متاحة لجميع العاملين، وهذا قد يرجع إلى عدم اهتمام الادارات العليا باستخدام الاساليب والبرامج التكنولوجية الحديثة والتي من شأنها أن توفر للمؤسسات الصحية معرفة علمية تقود إلى انجاز الاعمال بكفاءة. فمن هنا برزت المشكلة التي دعت لإجراء هذه الدراسة، حيث يرى الباحث أنه من المفيد تسليط الضوء على أهمية أثر إدارة المعرفة في أداء الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة قيد الدراسة.

وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي:

ما أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة؟

ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما هو مدى أثر اكتساب المعرفة في أداء العنصر البشري؟

2- ما هو أثر نشر المعرفة في أداء العنصر البشري؟

3- ما هو أثر تطبيق المعرفة في أداء العنصر البشري؟

- فرضيات الدراسة:

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لإدارة المعرفة في أداء العنصر البشري  $H_0$ .

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاكتساب المعرفة في أداء العنصر البشري  $H_1$ .

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنشر المعرفة في أداء العنصر البشري  $H_2$ .

4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتطبيق المعرفة في أداء العنصر البشري  $H_3$ .

#### -أهداف الدراسة:

تتمثل اهداف الدراسة في الآتي:

- 1-تحديد أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري.
- 2-تحليل مدى أثر نظم اكتساب المعرفة في أداء العنصر البشري.
- 3-تحليل أثر نظم نشر المعرفة في أداء العنصر البشري.
- 4-التعرف على أثر نظم تطبيق المعرفة في أداء العنصر البشري.

#### -أهمية الدراسة:

أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك نقص في الإطار النظري لموضوع إدارة المعرفة [41]، مما يعطي هذه الدراسة الأهمية الكبرى لما ستضيفه في هذا المجال، وكذلك التعرف على واقع تطبيق مفهوم إدارة المعرفة الفعلي من قبل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومن الناحية التطبيقية تسعى هذه الدراسة للتعرف على أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين وتطوير ورفع مستوى الإنتاجية ومن ثم تحقيق أهدافها واستراتيجيتها.

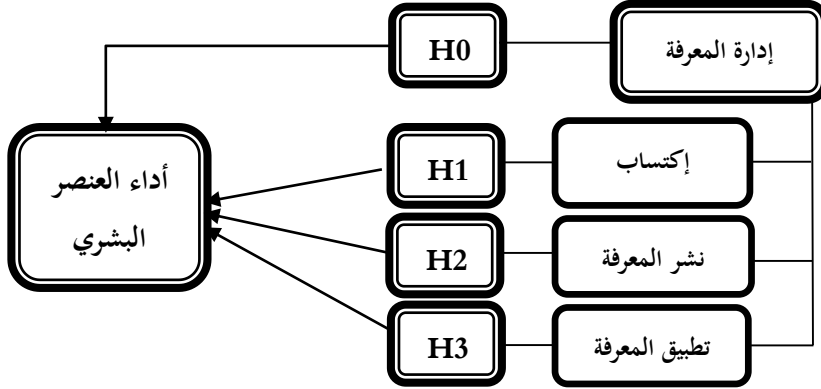
#### -المنهج المستخدم:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، حيث يتلاءم الأسلوب الوصفي مع الهدف النظري لهذه الدراسة للتعرف على المفاهيم الخاصة بهذه الدراسة، في حين يتلاءم الأسلوب التحليلي مع الهدف العملي لها لتحليل أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري، وذلك من أجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره [5].

#### -مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بقطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب، تم اختيار العينة من خلال طريقة المسح الشامل بحكم صغر حجم هذه المشروعات وانخفاض عدد العاملين بها حيث كان مجموع العاملين الذين تم حصرهم في هذه المشروعات 50 موظف .

-متغيرات ونموذج الدراسة:



\*الشكل (1) المصدر: من إعداد الباحث

-حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تحديد أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب بالمنطقة الغربية (ليبيا).
- 3- الحدود الزمنية: تمت الدراسة في الفترة الممتدة من يونيو 2020 إلى أكتوبر 2020.
- 4- الحدود البشرية: استهدفت الدراسة من يملكون أو يعملون في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الواقعة ضمن بلدية الزاوية الغرب بقطاع الصحة الخاص.

الخلفية النظرية للدراسة:

أولاً- مفهوم المعرفة: تعتبر المعرفة مفتاح النمو الاقتصادي وأساس قاعدي متين لإيجاد المزايا التنافسية وفتح الأسواق وتحقيق المكانة واكتساب القدرة وتوليد القوة [6]، وتمثل الفهم الراقى والإدراك الصحيح للظواهر والحقائق من خلال الخبرات والثقافات والمهارات والقدرات الكامنة والمكتسبة لدى الفرد والمؤسسة [7].

ويعرف (Badaraco) المعرفة بأنها الحكمة والخبرة والهندسة والتسويق والأداب وتعتبر عامل مهم في نجاح الشركات، كما يمكن بيعها أو استخدامها في تطوير منتج معين، أو خلق منتجات جديدة أو تغيير العملية الإنتاجية أو أسلوب إدارة المنظمات [8]. وتصنف المعرفة حسب إدارتها إلى صنفين: المعرفة الصريحة (Explicit Knowledge) وهي المعرفة المنظمة المحدودة المحتوى التي تتصف بالمظاهر الخارجية لها ويعبر عنها بالرسم والكتابة والتحدث وتتيح التكنولوجيا تحويلها وتناقلها. والمعرفة الضمنية (Tacit Knowledge) هي المعرفة القاطنة في عقول وسلوك الأفراد.

-إدارة المعرفة: تمثل إدارة المعرفة الفهم الواعي والذكي لثقافة المنظمة والقدرة على اكتساب ومشاركة الخبرة الجماعية للمجتمعات في تحقيق وإنجاز رسالتها [9]، فإدارة المعرفة هي عبارة عن العمليات التي تساعد المنظمات على التوليد والحصول على المعرفة واختيارها، وتنظيمها، ثم استخدامها ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها لاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الاستراتيجي [10]. كما يمكن تعريفها بأنها الجهود الهادفة للبحث الدائم عن رأس المال المعرفي في المنظمة لجعله بشكل أكثر تنظيماً وميسراً، إضافة إلى العمل على إيجاد البيئة المناسبة المحفزة على التعلم بشكل مستمر والمشاركة الدائمة بالمعرفة [11]، والمعرفة هي العمل الذي تؤديه المنظمة لتعظيم كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الأعمال وتتطلب ربط أدمغة الأفراد في المنظمة عن طريق المشاركة الجماعية [12].

#### -عمليات إدارة المعرفة:

1- اكتساب المعرفة وتطويرها: وتتمثل هذه المرحلة في كل الأساليب والطرق التي تتبعها المنظمة للحصول على المعرفة وتشمل عمليات خلق واكتشاف مع اكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة والمتمثلة في الخبراء والمنافسين وقواعد البيانات [13]، كما يتم اكتساب المعرفة من خلال التعلم والبحث العلمي والتطور التكنولوجي.

2- تنظيم ونشر المعرفة: وتتمثل عملية نشر المعرفة من خلال عمليات التوزيع والمشاركة وتدفق المعلومات ونقلها بواسطة وسائل الاتصال المختلفة وتتضمن عملية النشر آلية استيعاب المفردة المعرفية ومن ثم تترجم إلى عمليات لغرض تنفيذها على الواقع [14].

3-تطبيق المعرفة: ويقصد بها تسخير المعرفة في أنشطة أنشطة المنظمات، وتتطلب هذه العملية تهيئة المنظمة للاستفادة القصوى من توظيف المعرفة لخدمتها[15].

ثانياً- الأداء: الأداء يعني النتائج العملية أو الإنجازات، أو ما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذاً لأعمال، ويختلف عن السلوك والإنجاز، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات، وإعطاء تغذية راجعة، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، مثال تقديم خدمة محددة [16]. حيث يمكن تحسين الاداء بعدة طرق كما حددها هاينز الى ثلاث مداخل لتحسين الاداء، وهي: تحسين الموظف، وتحسين الوظيفة، وتحسين بيئة العمل[17].

-أداء العنصر البشري: يُعرف الأداء البشري بأنه نتيجة لأداء الأشخاص ضمن نظام معين يتضمن مجموعة من الاستراتيجيات لحل المشكلات، أو إتاحة فرص تتعلق بأداء الموارد البشرية في المنظمات، ويمكن تطبيق نظريات هذا الحقل وأساليبه على الأفراد، وفرق العمل، كذلك المنظمات والمجتمعات، ومن الاساليب التي يستخدمها: التدريب، والاتصال، وأساليب تنمية المنظمة، وتصميم العمل والوظيفة، وإدارة الأداء واختيار الموظفين وتعيينهم وإعادة هندسة البيئة والتغذية الراجعة [18].

ثالثاً- مفهوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة: تمثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوقت الحالي أهمية كبيرة بالنسبة لاقتصاديات العديد من الدول وتعتبر المصدر الرئيسي للإبداعات والأفكار الجديدة وهي نقطة الانطلاق إلى المشاريع الكبيرة[19]. كما تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة حقيقة ملموسة في النسيج الاقتصادي والصناعي غير أنه من الصعب إعطاؤها تعريفاً محدد[20]، وذلك لاختلاف المعايير التي يتم أخذها بعين الاعتبار، والمتمثلة في المعايير الكمية والنوعية. حيث عرفت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية يونيدو UNIDO المشروعات الصغيرة بأنها "تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد، ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها الطويلة الأجل والقصيرة الأجل، كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10-50 عاملاً [21].

-الدراسات السابقة:

تُعدّ البحوث والدراسات السابقة الإطار الفكري المرجعي للبحث، والاستفادة منها في بلورة مشكلة البحث وصياغة فروضها، كما يمكن تلافي نقاط الضعف التي وقعت بها البحوث



السابقة والاستفادة من نتائجها وتوصياتها. ويمكن عرض مجموعة من البحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة:

فهدفت الدراسة التي قام بها (السيحيمي، 2009) [22] إلى توضيح مفهوم إدارة المعرفة كتوجه استراتيجي إداري حديث وضروري لمنظمات الأعمال المعاصرة تفرضه عليها التغيرات الخارجية المتسارعة، حيث تناول في دراسته أهم المبررات التي تؤدي إلى اللجوء إلى إدارة المعرفة ومفهومها، وأهم عناصرها وفوائدها والتي تتمثل في استغلال تكنولوجيا المعلومات للاستحواذ على المعرفة المطلوبة للمنظمة وتوليدها وتوزيعها، مع تطويرها بشكل مستمر. حيث تركز الدراسة على قياس مدى استعداد جامعة الملك عبد العزيز لتطبيق إدارة المعرفة من خلال أربعة أبعاد رئيسية كان من بينها البعد البشري المؤهل بمهارات العمل المعرفي.

كما أكد (العتيبي، 2007) [23] في دراسته على توضيح دور مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها في الفكر الإداري المعاصر، كما هدفت إلى توضيح أهم عمليات إدارة المعرفة والممارسات التي تؤدي إلى تفعيلها، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج كان أهمها انه توجد استراتيجية واضحة لدى المنظمة لإدارة المعرفة.

كما تناول (Wong, 2005) [24]، في دراسته عوامل نجاح تطبيق إدارة المعرفة في الشركات الصغيرة عن طريق تحليل هذه العوامل وتوصل إلى أن القيادة تلعب دوراً رئيسياً في نجاح إدارة المعرفة مع وجود الثقافة التنظيمية التي تحكم تصرف العاملين والتي تشجع على خلق المعرفة وتطبيقها ونقلها هي من العوامل المهمة في نجاح تطبيق إدارة المعرفة. مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية بعد معالجتها إحصائياً:

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة واختبار صحة الفروض على مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي التي تضمنها البرنامج الإحصائي spss، وتمثلت هذه الأساليب في: تحليل الثبات وفقاً لاختبار (ألفا كرونباخ)، وصف متغيرات الدراسة (الوسط الحسابي والانحراف المعياري)، ومعامل بيرسون للارتباط، وأسلوب الانحدار الخطي البسيط، وذلك للتعرف على أثر إدارة المعرفة في أداء العنصر البشري.

أداة الدراسة:

لقد تم تصميم وبناء أداة الدراسة انطلاقاً من موضوع الدراسة و أهدافها ونوع البيانات

المطلوبة الحصول عليها وتضمنت الأداة بالإضافة إلى البيانات الديمغرافية عدداً من  
المحاور التي تغطي أبعاد الدراسة وتحقق أهدافها. وتم تصميم استمارة استبيان خاصة  
لجمع البيانات من عينة الدراسة تتكون من جزئين :-

**الجزء الأول :** يحتوى هذا الجزء على البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.  
**والجزء الثاني :** ويتضمن هذا الجزء على متغيرات الدراسة الأساسية (المستقل والتابع )،  
ويتكون من اثنان وأربعون عبارة مقسمة على محورين. **فالمحور الأول:** وهو يتعلق  
بالمتغير المستقل والمتمثل في إدارة المعرفة، وقد تم تحديد ثلاث متغيرات فرعية تم  
اختيارها بناء على الدراسات السابقة وأدبيات موضوع الدراسة، فتم توزيع فقرات مقياس  
إدارة المعرفة على المتغيرات الفرعية التالية: اكتساب المعرفة (9 فقرات)، نشر المعرفة  
(11فقرة)، تطبيق المعرفة (11فقرة). **أما المحور الثاني:** يتعلق بالمتغير التابع ( أداء  
العنصر البشري) ويتضمن (11فقرة).

#### -الصدق الظاهري لإداة البحث:

قام الباحث بعرض استمارة الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة  
والاختصاص في الجامعات الليبية، وذلك لإبداء رأيهم ومقترحاتهم حول استمارة الاستبانة  
للحكم على المقاييس المستخدمة ومدى ملاءمتها للتطبيق في الدراسة.

#### - ثبات أداة الدراسة:2-

يقصد بثبات الاستبيان الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير لو تم إعادة  
توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة. وقد اتضح أن معامل ألفا  
كرونباخ جيد حيث بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان (0.921)، كما في الجدول رقم  
(1) التالي والذي يوضح ثبات أداة الدراسة:

#### جدول رقم (1) يوضح ثبات أداة الدراسة

ت	متغيرات الدراسة	الفقرات	معامل الثبات
إدارة المعرفة			
1	اكتساب المعرفة	9	0.781
2	نشر المعرفة	10	0.902

0.852	11	تطبيق المعرفة	3
0.928		ثبات عامل إدارة المعرفة	
أداء العنصر البشري			
0.721	11	ثبات عامل أداء العنصر البشري	4
0.921		الثبات الكلي	

\*المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

- وصف متغيرات الدراسة (متغير أبعاد إدارة المعرفة ومحور أداء العنصر البشري):  
توصف متغيرات الدراسة في هذا الجزء بمقاييس النزعة المركزية، ممثلة بالوسط الحسابي،  
ومقاييس التشتت المطلق، ممثلة بالانحراف المعياري، حيث تُعد إدارة المعرفة المتغير  
المستقل الرئيسي في هذه الدراسة، جمعت البيانات من عينة الدراسة، عن طريق (29)  
فقرة من فقرات الاستبيان، و أداء العنصر البشري المتغير التابع (11) فقرة.  
جدول رقم(2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري(العام) للمتغير المستقل (إدارة المعرفة  
وأبعادها) ومحور أداء العنصر البشري

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة المحسوبة	اتجاه أفراد العينة
المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة للبعد الأول اكتساب المعرفة.	2.18	1.167	0.000	سلبى
المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة للبعد الثاني نشر المعرفة.	2.204	1.159	0.000	سلبى
المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة للبعد الثالث تطبيق المعرفة.	2.24	1.177	0.000	سلبى

المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتغير التابع أداء العنصر البشري.	2.19	1.167	0.000	سلبي
---	------	-------	-------	------

\*المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط العام لل**بُعد الأول** اكتساب المعرفة بلغ (2.18) وبانحراف معياري (1.159) و بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05) وأصغر من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة لهذا **البُعد**، وبينما بلغ المتوسط الحسابي العام لل**بُعد الثاني** نشر المعرفة (2.204) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05) وأصغر من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة لهذا **البُعد**، و نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام بلغ (2.24)، وهي درجة منخفضة وتعبير عن درجة الغير الموافقة على حسب المقياس المعتمد للدراسة، وهذا يشير إلى أن **البُعد العام لتطبيق المعرفة** منخفض، بينما بلغ المتوسط الحسابي العام لإداء العنصر البشري (2.19) وبانحراف معياري (1.67) مما يشير أن تقييم مستوى أفراد المجتمع لأداء العنصر البشري غير موافقين بمستوى (منخفض) حسب المقياس المعتمد للدراسة.

#### صدق المقياس (الاتساق الداخلي):

يقصد بصدق المقياس (الاتساق الداخلي) مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

#### المجال الأول: اكتساب المعرفة:

يوضح الجدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع

لقياسه.

جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية

ت	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يعتمد المشروع على الحاسوب في تخزين المعرفة.	.635	0.000
2	يتم اكتساب معارف جديدة من خلال المحاضرات المرئية.	.417	0.000
3	يتم اكتساب معارف جديدة من خلال برنامج سؤال وجواب عبر الانترنت.	.678	0.000
4	يتم اكتساب معارف جديدة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي.	.839	0.000
5	يتم اكتساب معارف جديدة من خلال البحث في المنتديات.	.734	0.000
6	يتم تجميع المعارف الجديدة في وثائق ومعالجتها.	.714	0.000
7	تتعلم من خلال الوثائق والكتب والمجلات الالكترونية.	.408	0.000
8	يتم استخدام نظاما الكتروني لمعالجة المعارف المجمعّة والبحث فيها.	.453	0.000
9	تهتم الإدارة بتوثيق الدروس المستنبطة من حالات النجاح والفشل السابقة.	.472	0.000

\*المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

المجال الثاني: نشر المعرفة:

يوضح الجدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال و الذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية

ت	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتم تبادل المعارف بين العاملين من خلال شبكة المعلومات الداخلية .	.741	0.000
2	توجد شبكة عنكبوتية تمكن من نشر ونقل المعارف إلى العالم الخارجي.	.630	0.000
3	يتم تبادل المعارف بين زملاء العمل أثناء النقاش عبر الهاتف.	.550	0.000
4	يتم تبادل المعارف ونقلها بين زملاء العمل عبر البريد الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.	.764	0.000
5	يتم تبادل المعارف ونقلها أثناء المؤتمرات والندوات المرئية والمباشرة.	.695	0.000
6	يتم نقل المعارف وتبادلها مع المحيط الخارجي عبر وسائل التعلم الالكتروني.	.552	0.000
7	شبكة الانترنت متاحة لجميع العاملين.	.657	0.000
8	تعتمد الإدارة على المنشورات الداخلية لتوزيع المعرفة على العاملين.	.448	0.000
9	نقل وتقليد ممارسات متميزة من قسم لآخر أمر تقدره الإدارة العليا.	.706	0.000
10	توظف المعارف لدعم القرارات والعمليات المتعلقة بمستقبل الشركة.	.433	0.000
11	يتم الاستعانة بخبراء في المعرفة لتدريب العاملين.	.588	0.000

\*المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

المجال الثالث: تطبيق المعرفة:

يوضح الجدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى

دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05، وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية

ت	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يملك المشروع قواعد بيانات تسهل استخراج تفاصيل الاتصال بالموظفين وخبراتهم.	.403	0.000
2	يتم استخدام أدوات البحث الإلكتروني في قاعدة المعرفة أثناء البحث عن المعرفة المطلوبة.	.664	0.000
3	تتخذ القرارات في الشركة بالاستعانة بقواعد البيانات المستندة على المعرفة وتطبيقاتها.	.527	0.000
4	يتم استخدام نظم المعلومات وبرامجها المتنوعة.	.619	0.000
5	لدى الشركة دليلاً إلكترونياً على شبكة الإنترنت للتعريف بها.	.649	0.000
6	تمتلك الشركة نظاماً خبيراً يسهل عملية الوصول إلى المعارف المجمع في قاعدة المعرفة.	.376	0.000
7	يتم استخدام نظم الذكاء الاصطناعي لاستغلال المعارف المخزنة.	.590	0.000
8	تعتقد أن لديك طاقة كامنة لم توظفها في عملك.	.697	0.000
9	تساهم في توليد أفكار جديدة لمؤسستك.	.706	0.000
10	أنتقاسم أفكار ومعارفي مع الآخرين.	.488	0.000
11	المعرفة تساعدك على الرفع من ادائك.	.532	0.000

\*المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

المجال الرابع: العنصر البشري:

يوضح الجدول (4) معامل الارتباط سيبرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند

مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية

ت	محور العنصر البشري	معامل ارتباط	دلالة معنوية
1	أقوم بانجاز الأعمال بشكل جيد.	.949	0.000
2	أشارك في اتخاذ القرارات وهذا يحسن من أداء العمل المطلوب.	.653	0.000
3	لدي معرفة وإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة لي.	.525	0.000
4	لمصادر المعرفة دور في تحسين أدائك.	.636	0.000
5	تعتقد أن أداء مؤسستكم يكون بناء على معارف ومهارات العاملين بها.	.660	0.000
6	أنت مهتم بتحسين أدائك.	.436	0.000
7	أنسق مع الآخرين في انجاز الأعمال التي أقوم بها.	.195	0.034
8	يكون أدائي أفضل من خلال العمل الجماعي.	.697	0.000
9	أتمتع بعلاقات جيدة مع الزملاء.	.706	0.000
10	تحسين أدائك يساهم في تحسين أداء الشركة.	.488	0.000
11	ألتزم بالتعليمات عند تنفيذ عملي.	.511	0.000

\*المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

#### خامسا إختبار الفرضيات:

لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) وعليه ضرورة الأخذ بالعين الاعتبار القواعد ومراعاة الخطوات المتمثلة في الآتي:

1. أن درجة الثقة المتبعة في هذه الدراسة 95%.

2. مستوى المعنوية لهذه الدراسة يساوى 0.05.



3. تم الاختبار من خلال المقارنة بين مستوى المعنوية لهذه الدراسة والذي يساوي (0.05) وقيمة مستوى المعنوية المشاهد.

4. يتم اتخاذ القرار الإحصائي بقبول الفرضية البديلة ورفض الصفرية في حالة أن قيمة مستوى المعنوية المشاهد أقل من مستوى المعنوية لهذه الدراسة ويساوي (0.05).

ولغرض اختبار صحة فرضيات الدراسة فقد تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الارتباط والأثر للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع، وكانت الفرضية الرئيسية كما يأتي:

#### 1- الفرضية الرئيسية:

(يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة المعرفة ( اكتساب المعرفة- نشر المعرفة- تطبيق المعرفة) وأداء العنصر البشري).

فقد تم إعادة صياغتها في صورة إحصائية بحيث أنها:

الفرضية العدم  $H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة المعرفة ( اكتساب المعرفة- نشر المعرفة- تطبيق المعرفة) و أداء العنصر البشري.

الفرضية البديلة  $H_1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة- تنشر المعرفة- تطبيق المعرفة) وأداء العنصر البشري.

جدول (5) الانحدار الخطي لاختبار الأثر بين مجالات إدارة المعرفة والعنصر البشري

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
مجال إدارة المعرفة	+0.933	0.87	0.933	21.565	0.000

\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية ( 0.05 ).

يوضح الجدول (5) دراسة أثر مجال المعرفة (كمتغير مستقل) في أداء العنصر البشري (كمتغير تابع) ، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة ( T ) المحسوبة والتي بلغت (21.487) بدلالة إحصائية 0.000 وقيمة مستوى الدلالة أصغر

من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم ( $H_0: \beta_1 = 0$ ) ونقبل الفرض البديل ( $H_1: \beta_1 \neq 0$ ) على أساس "يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة (كمتغير مستقل) العنصر البشري (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط  $R$  موجبة وتساوي (+0.933) وعليه توجد علاقة طردية، أي أنه كلما ارتفعت قيم مجالات العنصر البشري ارتفعت قيم "العنصر البشري" والعكس صحيح. وتبين قيمة معامل التحديد  $R^2$  أن التغير في المتغير المستقل (مجالات إدارة المعرفة) يفسر 87 % من التغير في المتغير التابع (أداء العنصر البشري). كما أن قيمة معامل الانحدار  $B$  تساوي (0.933)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (مجالات إدارة المعرفة) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (العنصر البشري) بمقدار (0.933).

#### 1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

(هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين اكتساب المعرفة والعنصر البشري).

للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية الآتية:

فرضية العدم  $H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال اكتساب المعرفة والعنصر البشري.

الفرضية البديلة  $H_1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال اكتساب المعرفة والعنصر البشري.

للتحقق من هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة الارتباط والأثر لمجال اكتساب المعرفة (كمتغير مستقل) والعنصر البشري (كمتغير تابع).

جدول (6) تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر مجال اكتساب المعرفة في العنصر البشري

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
اكتساب المعرفة	+0.601	0.36	0.601	6.250	0.000

\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

يوضح الجدول (6) دراسة أثر اكتساب المعرفة (كمتغير مستقل) في العنصر البشري

(كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة ( T ) المحسوبة والتي بلغت (6.250). بدلالة إحصائية 0.000 وقيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم  $(H_0: \beta_1 = 0)$  ونقبل الفرض البديل  $(H_1: \beta_1 \neq 0)$  على أساس "وجود تأثير معنوي لمجال اكتساب المعرفة (كمتغير مستقل) العنصر البشري (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط  $R$  موجبة وتساوي (0.601+) وعليه توجد علاقة طردية، أي أنه كلما ارتفعت قيم "اكتساب المعرفة" ارتفعت قيم "العنصر البشري" والعكس صحيح، وتبين قيمة معامل التحديد  $R^2$  أن التغير في المتغير المستقل (اكتساب المعرفة) يُفسر 36 % من التغير في المتغير التابع (العنصر البشري) كما أن قيمة معامل الانحدار  $B$  تساوي (0.601)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (اكتساب المعرفة) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (العنصر البشري) بمقدار (0.601).

## 2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال نشر المعرفة والعنصر البشري).

للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية التالية:  
فرضية العدم  $H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال نشر المعرفة والعنصر البشري.  
الفرضية البديلة  $H_1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال نشر المعرفة والعنصر البشري.

للتحقق من هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة الارتباط والأثر لمجال نشر المعرفة (كمتغير مستقل) والعنصر البشري (كمتغير تابع).

جدول (7) تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر مجال نشر المعرفة في العنصر البشري

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل الانحدار B	قيمة T	مستوى الدلالة
نشر المعرفة	+0.925	0.86	0.925	20.246	0.000

\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية ( 0.05 ).

يوضح الجدول (7) دراسة أثر نشر المعرفة (كمتغير مستقل) في العنصر البشري (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (20.910). بدلالة إحصائية 0.000 وقيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم ( $H_0: \beta_1 = 0$ ) ونقبل الفرض البديل ( $H_1: \beta_1 \neq 0$ ) على أساس "وجود تأثير معنوي لمجال نشر المعرفة (كمتغير مستقل) العنصر البشري (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (0.925+) وعليه توجد علاقة طردية، أي أنه كلما ارتفعت قيم "نشر المعرفة" ارتفعت قيم "العنصر البشري" والعكس صحيح، وتبين قيمة معامل التحديد  $R^2$  أن التغير في المتغير المستقل (نشر المعرفة) يُفسر 86% من التغير في المتغير التابع (العنصر البشري) كما أن قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.925)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (نشر المعرفة) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (العنصر البشري) بمقدار (0.925).

### 3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

(هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال تطبيق المعرفة والعنصر البشري).

للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية التالية:

فرضية العدم  $H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال تطبيق المعرفة والعنصر البشري.

الفرضية البديلة  $H_1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مجال تطبيق المعرفة والعنصر البشري.

للتحقق من هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة الارتباط والأثر لمجال تطبيق المعرفة (كمتغير مستقل) والعنصر البشري (كمتغير تابع).

جدول (8) تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر مجال تطبيق المعرفة في العنصر البشري

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تطبيق المعرفة	+0.961	0.92	0.961	28.910	0.000

\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية ( 0.05 )

يوضح الجدول (8) دراسة أثر تطبيق المعرفة (كمتغير مستقل) في العنصر البشري (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة ( T ) المحسوبة والتي بلغت (28.910). بدلالة إحصائية 0.000 وقيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم (  $H_0: \beta_1 = 0$  ) ونقبل الفرض البديل (  $H_1: \beta_1 \neq 0$  ) على أساس "وجود تأثير معنوي لمجال تطبيق المعرفة (كمتغير مستقل) العنصر البشري (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (0.961) وعليه توجد علاقة طردية، أي أنه كلما ارتفعت قيم " تطبيق المعرفة" ارتفعت قيم "العنصر البشري" والعكس صحيح، وتبين قيمة معامل التحديد R2 أن التغير في المتغير المستقل (تطبيق المعرفة) يُفسر 92% من التغير في المتغير التابع (العنصر البشري). كما أن قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.961)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (تطبيق المعرفة) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (العنصر البشري) بمقدار (0.961).

## النتائج والتوصيات

### أولاً: النتائج:

1- تشير النتائج إلى صحة الفرضية القائلة إن إدارة المعرفة بإبعادها اكتساب المعرفة، ونشر المعرفة، وتطبيق المعرفة تؤثر على أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بقطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب ( ليبيا). مما يؤكد على أن إدارة

المعرفة توفر مناخ ملائم للعمل بروح الفريق، ويمكن تفسير هذه النتيجة على انه كلما ازداد الاهتمام بإدارة المعرفة التي تمارسها الإدارة كلما اثر ذلك إيجاباً على أداء العاملين وإمكانية تمكينهم في العمل حيث إن ذلك يؤدي إلى رفع فاعليتهم المهنية وزيادة ولائهم لهذه المنظمة وعدم الرغبة في الانتقال منها.

2- أكدت الدراسة إن هناك علاقة بين اكتساب المعرفة وأداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يؤكد إن العاملين لديهم الرغبة في اكتساب المعرفة وبالتالي صحة الفرضية حيث تفسر هذه النتيجة بان مستوى أداء العنصر البشري يرتبط بقوة بعملية اكتساب المعرفة.

3- توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن نشر المعرفة يؤثر على رفع مستوى أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهي علاقة طردياً، إي كلما وجدت عملية نشر المعرفة كلما كان أثرها ايجابياً على أداء العنصر البشري والعكس صحيح، وهو ما يثبت صحة الفرضية إن نجاح المنظمة في أداء مهامها يتوقف إلى حد كبير على مدى قدرة الإدارة على القيام بعملية نشر المعرفة.

4- توصلت الدراسة إلى صحة الفرضية الثالثة والتي تقول إن تطبيق المعرفة تؤثر على أداء العنصر البشري، وتفسر هذه النتيجة وجود علاقة بين تطبيق المعرفة وأداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث يتضح انه كلما زاد تبني تطبيق المعرفة كلما زاد مستوى الأداء لدى العاملين.

### ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بالآتي :-

- 1- العمل على تطوير أسلوب إدارة المعرفة بما يساعد على تطوير الثقافة التنظيمية السائدة مما ينعكس على أداء العنصر البشري في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بقطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب من خلال التدريب، وإقامة المؤتمرات.
- 2- التشجيع المعنوي للعاملين وتحفيزهم على اكتساب المعرفة وتنظيمها والعمل على تطبيقها وذلك لزيادة رفع كفاءة الأداء لهؤلاء العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالمنطقة الغربية .

- 3- ربط المشروعات الصغيرة والمتوسطة بقطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب  
بمراكز البحوث وقواعد البيانات من أجل الإسهام في بناء المعرفة وتطويرها.
- 4- مواكبة أساليب إدارة المعرفة لتحسين وتطوير المخزون المعرفي للعنصر البشري  
للاستفادة منها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

### الخلاصة:

تم لقاء الضوء في هذه الدراسة على موضوع إدارة المعرفة وأبعادها ومدى تأثيرها في أداء العنصر البشري بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بقطاع الصحة الخاص ببلدية الزاوية الغرب. حيث أن هذه الدراسة تحاول تجسيد أسلوب إدارة المعرفة من أجل توفير المعرفة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بشكل دائم وترجمتها إلى سلوك عملي بهدف تنمية قدرات ومهارات العنصر البشري، وذلك اعتماداً على اكتساب ونشر وتطبيق المعرفة وإدراجها بهذه المشروعات. حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لإدارة المعرفة وأبعادها في أداء العنصر البشري. وبهذا أوصت الدراسة على الاهتمام بشكل أكبر بإدارة المعرفة باعتبارها مورداً استراتيجياً بالغ الأهمية ويتم استخدامه في مختلف الأنشطة الحيوية التي تؤثر على نوعية جودة العمل وبالتالي خلق ميزة تنافسية.

### قائمة المراجع

- [1] القيصر، ياسر (2011)، دور إدارة الوقت في كفاءة أداء العاملين في محكمة الاستئناف: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، مكة المكرمة.
- [2] شرارة، مجدي عبد الله (2019)، "الاتجاهات والأدوار الحديثة في إدارة الموارد البشرية: معهد الدلتا العالي، المنصورة، مصر.
- [3] التلباني، نهاية عبد الهادي وآخرون (2015)، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11.
- [4] نفس المرجع السابق.
- [5] عبيدات، ذوقان وآخرون (2001)، البحث العلمي: مفهومه وادواته وأساليبه، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.

- [6] عبدالله، وليد المدلل(2012)، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- [7] سلوى أمين السامراي (2004)، رؤيا المجتمع المعرفي في ظل اقتصاد المعرفة: بحث مقدم للمؤتمر العالمي الدولي السنوي الرابع لجامعة الزيتونة، 26-28-نيسان.
- [8] إبراهيم، رمضان الذيب (2010)، إدارة المعرفة: الأكاديمية العربية المفتوحة الدنمارك كلية الإدارة والاقتصاد.
- [9] معتز سلمان عبدا لرزاق الدوري (2004)، تحليل بعض العوامل المؤثرة في مستوى صناعة الضيافة في ظل عالم غدارة المعرفة: ورقة بحثية غير منشورة، الجامعة الموصل، بغداد.
- [10] عبد اللطيف محمود مطر، (2007) إدارة المعرفة والمعلومات: الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، عمان.
- [11] Draft, Richard. (2001), Organization Theory and Design, 7thEdm South Western. Collage ublishingohio;544.
- [12] التكريتي، سعد غالب، (2004)، نظم مساندة القرارات: دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- [13] Nonaka, I and Takeuchi, H. (1995); The Knowledge-Creating Company, Oxford University Press. New York;3.
- [14] عبد الوهاب، سمير محمد ، (2005)، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية: حالة مدينة القاهرة، بحث مقدم إلى ندوة مدن المعرفة. السعودية.
- [15] نفس المرجع السابق، 33.
- [16] حمداوي عمر واحمد بخوش(2012)، انعكاسات الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة ورفلة، العدد8، الجزائر.
- [17] هانز، ماريون أي، (1988)، إدارة الأداء: دليل شامل للإشراف الفعال ، ترجمة: محمود مرسي و زهير الصباغ، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض.



- [18] درة ، عبد الباري، وآخرون(2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين: منحنى تنظيمي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ،الأردن.
- [19] مصطفى يوسف كافي(2014)، بيئة وتكنولوجية إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة: مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- [20] Pascal Laurent, Francois Bouard, Economied'entreprise, les editions d'organisation, Paris,(2001).
- [21] مصطفى يوسف كافي(2014)، بيئة وتكنولوجية إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة: مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- [22] السبيحي، زينب عبدالرحمن(2009)، جاهزية المنظمات العامة لإدارة المعرفة: جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- [23] العتيبي، ياسر عبدالله (2007)، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة.
- [24] Wong, K,2005, Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises, journal of Industrial management and Data Systems, 105(3)261-279, (UTM) Johor, Malaysia.