

AL- Rafidain
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم

Available online at: <https://www.jrucs.iq>

JRUCS

Journal of AL-Rafidain
University College
for Sciences

متطلبات نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة القياسية (ISO 30401:2018) ودورها في تعزيز نظم عمل الاداء العالي - بحث تطبيقي في الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية / وزارة التجارة العراقية

نادية سلمان زياد	أ.د. سماح مؤيد محمود
Okkk2013@yahoo.com	dr_samah_mm77@uomustansiriyah.edu.iq
كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق	

المستخلص

يركز البحث الحالي على اختبار تأثير متطلبات نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة القياسية (iso30401:2018) بأبعادها (القيادة، التخطيط، الدعم، العملية، التحسين) في تعزيز نظم عمل الاداء العالي بأبعاده (التوظيف الانتقائي، التدريب المكثف، تقييم الاداء، فرص المسار الوظيفي، مشاركة العاملين) في الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية التابعة الى وزارة التجارة العراقية، ولتحقيق هذا الهدف تم اعداد استمارة استبيان وتوزيعها على عينة البحث التي شملت الموظفين بعنوان (م.مدير) في الدرجة الرابعة صعوداً اذ بلغت (235) موظفاً من اصل المجتمع البالغ (518) موظفاً، وتم الاعتماد على مجموعة من الاحصاءات الوصفية والتحليلية تمثلت بـ (النسب المئوية، الانحراف المعياري، الوسط الحسابي، الاهمية النسبية) من خلال استعمال البرامج الاحصائية الجاهزة (spss25 Amos 26) وقد اثبتت النتائج صحة فرضية البحث بوجود تأثير ايجابي لمتطلبات نظم ادارة المعرفة في تعزيز نظم عمل الاداء العالي.

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 17/11/2024
تاريخ قبول البحث: 15/12/2024
تاريخ رفع البحث على الموقع: 15/5/2025

الكلمات المفتاحية:

متطلبات نظم ادارة المعرفة، المواصفة القياسية (iso 30401:2018)، نظم عمل الاداء العالي.

للمراسلة:

نادية سلمان زياد

Okkk2013@yahoo.comdoi: <https://doi.org/10.55562/jrucs.v57i1.7>

المبحث الاول: دراسات سابقة ومنهجية البحث

1. دراسات سابقة

1.1. دراسات سابقة خاصة بمتطلبات نظم ادارة المعرفة

أ. اثر متطلبات ادارة المعرفة على التغيير التنظيمي: دراسة حالة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. (ربيعي، اسماعيل، لشهب، حسين) (2020).

شملت عينة الدراسة (161) أستاذاً من اساتذة التعليم العالي الجزائري وهدفت الى اختبار اثر متطلبات ادارة المعرفة بأبعادها (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، تكنولوجيا المعلومات، القيادة) على التغيير التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية وتوصلت الى وجود اثر ذودلالة احصائية لبُعدي الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي في التغيير التنظيمي، اما بعدي القيادة وتكنولوجيا المعلومات فلا يؤثران على التغيير التنظيمي.

ب. متطلبات تنفيذ إدارة المعرفة في جامعة أيدين/ اسطنبول.

Requirements of Knowledge Management Implementation in Istanbul Aydin University . Abughazi, Sener : 2018.

شملت عينة الدراسة (281) موظفاً من أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية في جامعة أيدين/ اسطنبول وهدفت الى بيان مدى أهمية ادارة المعرفة في قطاع التعليم من خلال استكشاف مدى تنفيذ إدارة المعرفة ومتطلبات تنفيذ إدارة المعرفة (الهيكل التنظيمي، القيادة التحويلية، وتكنولوجيا المعلومات) وتوصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في تطبيق إدارة المعرفة ومجال الهيكل التنظيمي وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في القيادة التحويلية وتكنولوجيا المعلومات.

1.2. دراسات سابقة خاصة بنظم عمل الاداء العالي

أ. دور سلوكيات القيادة الاصلية في تعزيز متطلبات نظم عمل الاداء العالي / بحث ميداني لآراء المديرين في ديوان محافظة كركوك. الهموندي، (2017).

شملت عينة الدراسة (35) مديراً في ديوان محافظة كركوك وهدفت الى تحديد مستوى تأثير متغيرات سلوكيات القيادة الاصلية في تعزيز متطلبات نظم عمل الاداء العالي وتوصلت الى ان لسلوكيات القيادة الاصلية دور مهم في تأثيرها الايجابي على نظم عمل الاداء العالي.

ب. أنظمة العمل عالية الأداء وأداء الشركات: تأثير التوجه الريادي والتعلم التنظيمي. (Zhu, Liu., Chen 2018).

High performance work systems and corporate performance: the influence of entrepreneurial orientation and organizational learning

شملت عينة الدراسة (450) فرداً من المديرين في شركات الصناعات التحويلية والخدمات في الصين، وهدفت الى بيان تأثير كلاً من التوجه الريادي والتعلم التنظيمي في انظمة عمل الاداء العالي والاداء التنظيمي وتوصلت الى ان الشركات ذات المستوى الأعلى من التوجه الريادي والتعلم التنظيمي تكون قادرة على تنفيذ اليات نظم عمل الاداء العالي بشكل اكثر فعالية مما يساعد بدوره في تعزيز الاداء التنظيمي.

2. مشكلة البحث

قامت الباحثتان باجراء الزيارات الميدانية لموقع المنظمة المبحوثة للأطلاع وتحديد المشكلة من خلال الكشف عن واقع المتغيرين في مجتمع اذ لوحظ افتقار ومحدودية التواجد الفعلي للمتغيرين في مجتمع البحث مما يؤكد غياب اساسيات البنية التحتية لنظام ادارة المعرفة الذي دعت اليه المواصفة القياسية (iso 30401:2018) في الشركة المبحوثة والذي تجلى اثره في ممارسات ادارة الموارد البشرية التي لا زالت بعيدة عن مفاهيم الاساليب الادارية الحديثة متمثلة بنظم عمل الاداء العالي، مما يدعوا بشكل جدي الى ضرورة المضي قدماً في تطبيق اهداف البحث ميدانياً من اجل تأصيل تخصص ادارة المعرفة كممارسة مهنية في المنظمة المبحوثة وبيان دورها الفاعل في تعزيز نظم عمل الاداء العالي وفي ضوء ذلك تبرز هنا الحاجة الى طرح التساؤل الاتي: (هل لمتطلبات نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة القياسية (iso 30401:2018) تأثير ايجابي في تعزيز نظم عمل الاداء العالي) وتتفرع عنها التساؤلات الاتية:

أ. ما مدى توافر متطلبات نظم ادارة المعرفة وفق المواصفة القياسية (iso 30401:2018) في المنظمة المبحوثة.

ب. هل تنطوي على ممارسات ادارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة صفة نظم عمل الاداء العالي؟

ج. هل لمتطلبات نظم ادارة المعرفة تأثير ايجابي في نظم عمل الاداء العالي في المنظمة المبحوثة؟

3. اهداف البحث

أ. بناء اطار معرفي متكامل لمتغيرات البحث (متطلبات نظم ادارة المعرفة، نظم عمل الاداء العالي) وابعادها الفرعية.

ب. تشخيص واقع متغيرات البحث (متطلبات نظم ادارة المعرفة، نظم عمل الاداء العالي) وابعادها في المنظمة المبحوثة.

ج. اختبار العلاقة التأثيرية بين متغيرات البحث (متطلبات نظم ادارة المعرفة، نظم عمل الاداء العالي) بأبعادها.

د. بناءً على ما سيحققه الجانب الميداني من نتائج، تقدم الباحثتان مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي من المستهدف تطبيقها في المنظمة المبحوثة.

4. اهمية البحث

زيادة وعي واهتمام الشركة المبحوثة بأهمية تطبيق المواصفات الدولية لتحسين اجراءات العمل اليومية وبالتالي تحقيق الاهداف والنتائج المنشودة من خلال الحصول على الاعتمادات الدولية، اذ قدمت هذا البحث مفهوماً وافياً لنظام ادارة المعرفة مع متطلباته التي تضمنتها المواصفة القياسية (iso 30401:2018)، مع بيان الدور المهم لهذه المتطلبات في تعزيز نظم عمل الاداء العالي اي تشكيل القيمة من خلال ربط (ادارة المعرفة بممارسات ادارة الموارد البشرية)، واستناداً الى الاستنتاجات الميدانية التي توصلت اليها الباحثة قدمت مجموعة من التوصيات مع برامج عملية مقترحة يمكن ان تخدم المنظمة المبحوثة في رفع مستوى المتغيرات وتوظيف عنصر المعرفة في تحسين عملياتها واداء مواردها البشرية.

5. فرضيات البحث

تمثل الفرضيات مجموعة ادعاءات متوقعة يضعها الباحث انسجماً مع ما شخض في مشكلة البحث وما أثر فيها من تساؤلات والتي تعد اجابات مؤقتة لتلك التساؤلات، وتمثلت فرضية البحث الرئيسية (توجد علاقة تأثير معنوية لمتطلبات نظم ادارة المعرفة بأبعادها في نظم عمل الاداء العالي بأبعادها) ويتفرع عنها عدد من الفرضيات الفرعية الاتية:

1. توجد علاقة تأثير معنوية للقيادة في نظم عمل الاداء العالي بأبعادها.

2. توجد علاقة تأثير معنوية للتخطيط في نظم عمل الاداء العالي بأبعادها.

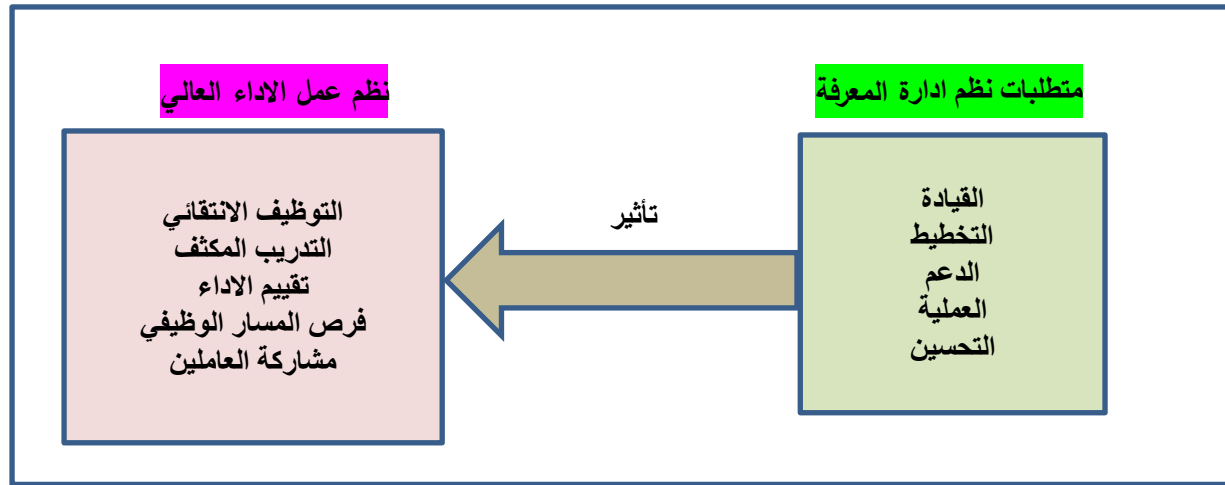
3. توجد علاقة تأثير معنوية للعملية في نظم عمل الاداء العالي بأبعادها.

4. توجد علاقة تأثير معنوية للدعم في نظم عمل الاداء العالي بأبعادها.

5. توجد علاقة تأثير معنوية للتحسين في نظم عمل الاداء العالي بأبعادها.

6. مخطط البحث الافتراضي

دعماً لمشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافها قامت الباحثتان بتوليف مخطط فرضي يقدم فكرة شاملة عن البحث، والذي جرى تصميمه بعد اجراء مسح للنتائج الفكرية عن الدراسات الحديثة في هذا الحقل ويوضح الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي.



شكل (1): مخطط البحث الافتراضي

7. مجتمع وعينة البحث

تم اختيار الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية كمجتمع للبحث الحالي كونها من الشركات التجارية الحاصلة مسبقاً على شهادتي ايزومما يعطي مؤشراً جيداً على ان الشركة تسعى جاهدة للتطوير والتميز والمضي قدماً في طريق اعتماد ادارة الجودة في كافة ميادين عملها، وشملت عينة البحث الافراد العاملين في المستويات العليا والوسطى من الهيكل التنظيمي الذين يشغلون العناوين الوظيفية التي تتدرج من معاون مدير فما فوق (الدرجة الرابعة صعوداً) وعليه بلغ حجم عينة البحث (235) فرداً من اصل المجتمع البالغ (518) فرداً تم احتسابها بالاعتماد على جداول الباحثان (Krejcie&Morgan,1970).

8. طرائق معالجة بيانات البحث

اعتمدت الباحثتان على مجموعة من الادوات الاحصائية في اختبار الصدق والثبات هي(التحليل العامل التوكيدي،معامل الثبات،معامل الاتساق الداخلي) ومجموعة من الادوات الاحصائية الوصفية هي(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاهمية النسبية) والادوات الاحصائية التحليلية هي (معامل الارتباط، الانحدار المتعدد، تحليل المسار) وقد اعتمد في تنفيذ الادوات المذكورة انفاً على البرامج الحاسوبية (Amos v.26 ,Spss v.25).

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

1. متطلبات نظم ادارة المعرفة

1.1. تعريف متطلبات نظم ادارة المعرفة

لتوضيح تعريف متطلبات نظم ادارة المعرفة بشكل اكثر تفصيلاً سيتم تجزئته التعريف الى شقين: اذ تشير في الشق الأول منه الى توضيح ماهي نظم ادارة المعرفة اذ يعرفها كل من (Igbinovia & Ikenwe,2017:32) بأنها مجموعة من الادوات والاجراءات وتقنيات المعلومات والاتصالات والموارد البشرية التي تدعم عمليات ادارة المعرفة من حيث التخزين والنشر والتعاون وتحديد مصادر المعرفة لدعم توليد المعرفة وتشخيصها ومشاركتها واستعادتها واستخدامها لتعزيز بيئة المعرفة وتعزيز الوصول لمصدر المعلومات والمعرفة من قبل الأفراد والمنظمات والدول ككل، وتعرف كذلك بأنها مجموعة مرتبة جيداً من العناصر التي يضمن تفاعلها عملية الإنشاء والتطوير والاستخدام المفيد للمعرفة من أجل زيادة قيمة الأصول وتحسين الجودة داخل وخارج المنظمة (Mishchuk et al.,2016:166)، وفي الشق الثاني نوضح ما هو تعريف متطلبات نظم ادارة المعرفة بصورة كاملة فهي دليل تنفيذ ادارة المعرفة بطريقة منظمة او هي مجموعة من الأطر التي تضمن التحقيق الناجح لتطبيق ادارة المعرفة (Al-hakim&Hassan,2016:110) كما وتعرف متطلبات نظم ادارة المعرفة من وجهة نظر كل من (2014:43), (Becerra& Sabherwa) بأنها مجموعة من الأسس طويلة الأمد لأدارة المعرفة والتي تشمل على خمسة مكونات رئيسية هي: (ثقافة المنظمة، الهيكل التنظيمي، تكنولوجيا المعلومات، المعرفة المشتركة، والبيئة المادية)، وفي ضوء ما ذكر آنفاً ترى الباحثتان ان متطلبات نظم ادارة المعرفة هي مجموعة من المعايير والاسس التي تشكل البنية التحتية والدليل الشامل لتنظيم وتسهيل ودعم تنفيذ عمليات ادارة المعرفة لضمان تحقيق اقصى استفادة ممكنة من المعرفة وصولاً لتحقيق اهداف المنظمة المرجوة.

1.2. المواصفة القياسية (iso 30401:2018)

اصدرت منظمة التقييس الدولية (iso) في نوفمبر 2018 المواصفة المعيارية (iso 30401:2018) (متطلبات نظم ادارة المعرفة) اذ ينظر معيار (ISO 30401:2018) الى إدارة المعرفة على انها نهج شامل لتحسين التعلم والفعالية من خلال تحسين

استخدام المعرفة وتشكيل القيمة للمنظمة وتمكينها من التكيف بشكل أفضل مع البيئة الديناميكية، ويعرف على أنه مجموعة من المبادئ والأرشادات والمتطلبات المتعلقة بكيفية إدارة المعرفة في المنظمة، أن هذا المعيار يعد بالتنفيذ الفعال لإدارة المعرفة وكي يصبح ذلك ممكناً يجب على المنظمة أن تتولى مهمة تحديد القضايا ذات الصلة بإدارة المعرفة، على سبيل المثال (1) التعرف على احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة، (2) تحسين إدارة المعرفة بشكل مستمر، (3) تنشيط المعرفة، (4) تطوير ثقافة تدعم إدارة المعرفة، (5) الدعم والتخطيط والقيادة والحوكمة، (6) توثيق وحماية المعلومات (7) تقييم الأداء والتحسين المستمر.

1.3. ابعاد متطلبات نظم إدارة المعرفة

تم قياس متغير متطلبات نظم إدارة المعرفة وفق البنود التي وضعتها المواصفة القياسية (ISO 30401:2018) واختبار الابعاد تحديداً بالاعتماد على النموذج (Maximo et al.,2020) إذ تألف من خمسة ابعاد هي (القيادة، التخطيط، العملية، الدعم، التحسين).

أ. القيادة: القيادة هي القدرة على التأثير في مجموعة من الافراد لتحقيق رؤية أو مجموعة من الأهداف Robbins & (369:2015, Judge) وتعرف كذلك على أنها شخص واحد أو أكثر يقوم بمهام الاختيار والتجهيز والتدريب والتأثير

على واحد أو أكثر من المرؤوسين الذين لديهم مواهب وقدرات ومهارات متنوعة، يحقق القائد هذا التأثير من خلال نقل الرؤية المستقبلية بتواضع وبعبارة واضحة تتوافق مع معتقدات وقيم المرؤوسين بطريقة تمكن المرؤوسين من فهم وتفسير المستقبل إلى خطوات عمل في الوقت الحاضر، يقدم القائد هذه الرؤية المستقبلية من خلال استخدام مهارات التفكير النقدي والبصيرة والحدس والخطاب المقنع والتواصل والاستماع الفعال مما ينقل المرؤوسين من الغموض نحو وضوح الفهم والبصيرة، (Winston&Patterson,2006:7)، وعليه يمكن للباحثين وضع التعريف الاجرائي للقيادة على أنها (القدرة والامكانية التي يتمتع بها احد الافراد للتأثير في مجموعة الافراد الاخرين وتوجيههم نحو أداء مهام العمل مستعيناً في ذلك بما يتمتع به من سمات قيادية منها الرؤية المستقبلية والبصيرة والحدس والخطاب المقنع والتواصل والاستماع الفعال).

ب. التخطيط: يعرف التخطيط على أنه عملية تحديد ما يجب القيام به وكيفية القيام بذلك لتحديد افضل مسار للعمل، المخططون هم الاشخاص الذين يسهلون اتخاذ القرار فالمخططون لا يقومون باتخاذ القرارات بأنفسهم وإنما يدعمون صانعي القرار (المديرين والموظفين) من خلال تنسيق المعلومات والأنشطة إذ يمثل دورهم في إنشاء عملية صنع قرار منطقية ومنهجية تؤدي إلى أفضل الإجراءات، يمتلك الافراد القائمين بعملية التخطيط قدر كبير من المعرفة حول التأثيرات المحتملة لاتخاذ قرار معين، إذ يتحملون مسؤولية توقع النتائج غير المقصودة (Litman,2020:3)، وعليه يمكن للباحثين وضع التعريف الاجرائي للتخطيط بأنه (عملية وضع الاستراتيجية المطلوبة وتعيين الاهداف وتحديد مسار العمل الذي يساعد في تحقيقها خلال فترة زمنية معينة).

ج. العملية: يمكن تعريف العملية بأبسط العبارات لها بأنها مجموعة منظمة من الأنشطة والمهام المختلفة والمصممة لإنتاج مخرجات محددة (Tirpakova et al.,2022:18)، أما عملية إدارة المعرفة فهي عملية غير ملموسة تتضمن موارد غير ملموسة أيضاً وتختلف تماماً عن العمليات الملموسة التي نجدها في خطوط الإنتاج والتجميع فأدارة المعرفة تقدم نوعاً جديداً من العمليات في إطار الادارة التنظيمية تضم عمليات ادارة المعرفة مجموعة كبيرة ومتنوعة من الافراد ذوي الخلفيات والفلسفات المهنية المختلفة، بدءاً من الإدارة إلى علوم المعلومات ومن نظرية المعرفة إلى علم النفس وعلم الاجتماع (Bolisanı & Bratianu,2018:41) وترى الباحثتان ان العملية (هي الترتيب المحدد لمجموعة منظمة ومتكاملة من المهام والأنشطة المختلفة والمعلومات والاشخاص والمصممة للحصول على مخرجات محددة).

د. الدعم: يمثل الدعم احد عوامل النجاح الأكثر اهمية التي تعزز من أداء العاملين بمختلف مجالات العمل والذي يمثل بمجموعة الموارد والعمليات التي تقدمها المنظمة لدعم الأنشطة المختلفة بشكل صحيح وتعد هذه الممارسات من اساس مهام المديرين الذي يقدمون الدعم للأفراد وفرق العمل لتسهيل ونجاح التنفيذ (Sabden et al.,2020:204)، والدعم التنظيمي المقدم في مجال المعرفة هو مدى توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبرمجيات، وأجهزة الكمبيوتر، والبنية التحتية، والموارد لدعم عمليات ادارة المعرفة ويمكن تعريف الدعم على أنه (مجموعة الموارد البشرية والمادية والمالية والتكنولوجية والمعلوماتية التي يحرص المسؤولون على توفيرها لتسهيل وتنفيذ عمليات وأنشطة المنظمة المختلفة).

هـ. التحسين: ويُعرّف على نطاق واسع على أنه تلك الجهود الهادفة والمدرسة لتأمين التغيير الإيجابي Portela et al.,2015:343)، ونظراً لأهمية توليد المعرفة والحفاظ عليها كونها تعد احد عناصر النجاح تحرص المنظمات على اعتماد التطور التكنولوجي وتوفير ادوات جديدة لتحسين عمليات ادارة المعرفة (García-Holgado, 2015:94) وكما هو معروف فإن عملية التحسين تسبقها عادةً القيام بعملية القياس والتقييم أي يتم أولاً قياس كفاءة وفعالية عمليات ادارة المعرفة من خلال قياس ثلاث فئات هي: (أ) المدخلات (ب) المخرجات (ج) النتيجة، وتعرف الباحثتان التحسين من خلال التعريف الاجرائي بأنه (مجموعة الجهود المدرسة والهادفة لتحقيق التغيير الإيجابي والمرغوب في كافة مجالات العمل ويعد مرحلة لاحقة للقياس والتقييم كما ويوصف بأنه احد عناصر النجاح للمنظمات).

2. نظم عمل الاداء العالي

2.1. تعريف نظم عمل الاداء العالي

تعرف نظم عمل الاداء العالي بأنها مجموعة من أفضل ممارسات ادارة الموارد البشرية التي تمكن من تعزيز أداء المنظمة من خلال تطوير قوة عاملة أكثر موهبة والتزاماً من خلال إجراءات التوظيف الانتقائية والشاملة، والاستقرار في علاقة العمل،

وخطط التعويض المرتبطة بأداء المجموعة، والأجور فوق المتوسط، والتعيينات الوظيفية المرنة (التناوب الوظيفي)، وفرق العمل الموجهة ذاتيًا، والتدريب المكثف، ومستوى عالٍ من التواصل والإنصاف (Kintana et al.,2006:5) ويشير (Beltrán et al.,2008:4) إلى أن مصطلح نظم عمل الأداء العالي هو نهج إدارة الموارد البشرية الذي يحاول استحضار التزام الموظف ومشاركته في الأهداف التنظيمية بحيث يكون سلوك الناس منظمًا ذاتيًا بدلاً من التحكم به بواسطة العقوبات والضغط، ويؤكد (Wattoo et al.,2020:2-3) أن (HPWS) هي طريقة فعالة لتوفير موارد العمل وبالتالي يجب على المنظمات أن تتخذ بنشاط مبادرات تزود الموظفين بالموارد اللازمة للتعامل مع أنواع المختلفة من ضغوط العمل بحيث يمكن لهذه الموارد أن تزود الموظفين بتوازن المكاسب والخسائر من أجل تحفيز موقف العمل الإيجابي لدى الموظفين، حيث تخلق (HPWS) بيئة عمل مليئة بالتحديات ولكن مزودة بموارد جيدة للموظفين، وعليه تعرف الباحثان نظم عمل الأداء العالي بأنها (مجموعة اوحزمة من ممارسات ادارة الموارد البشرية التي تهدف الى جعل الموظفين اكثر التزاماً ومسؤولية ومشاركة فضلاً عن زيادة معرفته ومهاراته ومرونته من خلال ايجاد التوافق بين العمل والافراد والتكنولوجيا والمعلومات بطريقة تحقق اعلى مستوى من الاداء).

2.2. ابعاد نظم عمل الاداء العالي

بعد مراجعة عدد من الدراسات والابحاث السابقة ذات الصلة لعدد من الباحثين منهم: ((Martín, (Leggat,2011:289) (Bendickson, Dastmalchian,2020:4) (Takeuchi et al.,2007:1, et al.,2008:27), et al.,2017:3) لم تجد الباحثة اختلافًا كبيراً في الممارسات المختارة لقياس متغير نظم عمل الاداء العالي، فقد وقع الاختيار على اعتماد كلاً من الأبعاد: (التوظيف الانتقائي، التدريب المكثف، تقييم الاداء، فرص المسار الوظيفي، مشاركة العاملين).

أ. التوظيف الانتقائي: يعرف التوظيف بأنه ايجاد واذبح المتقدمين للوظائف المفتوحة لصاحب العمل، ويسبق بالتخطيط للقوى العاملة لتحديد احتياجات التوظيف للفترات المقبلة وان يعكس تخطيط التوظيف الخطط الاستراتيجية للمنظمة بالتالي فإن التخطيط لدخول أنشطة تجارية جديدة أو تقليل التكاليف تؤثر جميعها على أنواع الوظائف التي ستحتاج إلى تغييرها أو إلغاؤها (Dessler et al.,2015:109)، تعتبر إجراءات التوظيف الانتقائي عنصراً حاسماً لتحديد طبيعة القوى العاملة المستقبلية للمنظمة حيث يركز (HPWS) بشكل خاص على العثور على الشخص المناسب لكل وظيفة باستخدام إجراءات توظيف واسعة ومفصلة (Beltrán-Martín et al.,2008:5) فالتوظيف الانتقائي هو ان تأخذ المنظمة بنظر الاعتبار الخصائص الشخصية والقبليات بعيدة الأمد للأفراد المتقدمين، ويمكن تعريف التوظيف الانتقائي على انه (احد أنشطة ادارة الموارد البشرية الذي يهدف الى العثور على الشخص المناسب لكل وظيفة من خلال انتقاء افضل المرشحين وذلك باستخدام اجراءات توظيف واسعة ومفصلة ومتقدمة).

ب. التدريب المكثف: يعني التدريب إكساب الموظفين الجدد أو الموظفين الحاليين المهارات التي يحتاجونها لأداء وظائفهم ومهام أعمالهم، يجب أن تحكم الخطط الإستراتيجية للمنظمة أهداف التدريب في جوهرها فإن المهمة هي تحديد سلوكيات الموظفين التي تحتاجها المنظمة لتنفيذ استراتيجيتها ومن ذلك استنتاج الكفاءات التي سيحتاجها الموظفون وبعد ذلك يحتاجون إلى وضع أهداف وبرامج تدريبية لغرس هذه الكفاءات فيهم (Dessler et al.,2015:187)، ويؤكد الباحثون (Husin & Gugkang:2017:64) ان تصميم وتنفيذ التدريب يجب أن يكون مخططاً ومنهجياً ومصمماً لتحسين الأداء وإنتاجية لتحقيق أهداف التدريب، وعليه يمكن تعريف التدريب المكثف على انه (احد أنشطة ادارة الموارد البشرية الذي يهدف الى اكساب الموظفين مهارات جديدة في مختلف مهام العمل ويركز التدريب المكثف على عدة ابعاد منها عمق التداخل المعرفي، وقدرات ومدة التدريب وبرامج التدريب المحدثة باستمرار ومدى كفاءة القائمين بالتدريب).

ج. تقييم الاداء: هو تقييم الاداء الحالي والسابق للموظف بالنسبة لمعايير أدائه، يلعب تقييم الأداء دوراً مركزياً في إدارة الموارد البشرية ويمكن التحدي في كيفية إجراء التقييم بالطريقة الصحيحة ويتطلب التقييم الفعال أن يضع المشرف معايير الأداء وأن يتلقى الموظف التدريب والتغذية الراجعة والحوافز اللازمة للقضاء على أوجه القصور في أدائه (Dessler et al.,2015:216). ويمكن أن يتحول تقييم الأداء إلى جهاز جيد لتخطيط مسار وظيفي أفضل للموظفين ويمكن الإشارة إليه أيضاً على أنه عملية تقديم ملاحظات على أداء الموظفين وهونظام يتضمن عملية قياس وتقييم والتأثير على سمات وسلوك وأداء الموظفين فيما يتعلق بمعياري أوهدف محدد مسبقاً (Ahmad& Bujang,2013:1)، ويمكن تعريف تقييم الاداء بأنه (احد أنشطة ادارة الموارد البشرية الذي يهدف الى قياس الاداء الوظيفي والسلوكي للموظفين وفق عدد من المعايير المحددة مسبقاً ويركز على هدفين اساسيين هما: هدف اداري ويشمل التخصص الوظيفي والترقية وانهاء الخدمة وهدف تطويري لتحسين الاداء وتحديد الحاجة للتدريب).

د. فرص المسار الوظيفي: المسار الوظيفي هو خط حركة مرّن يمكن للموظف ان ينتقل من خلاله عبر سلسلة من المناصب المتعلقة بالعمل التي يشغلها في حياته العملية. وباتّباع مسار وظيفي ثابت يمكن للموظف إجراء التطوير الوظيفي بمساعدة المنظمة، وقد يتضمن اتباع المسار الوظيفي التنقل من منظمة إلى أخرى ومن منصب إلى آخر حيث يكتسب منها معرفة وخبرة أكبر ولا تقتصر المسارات الوظيفية على صعود السلم الوظيفي مستقيماً فقط بل تشمل أيضاً التنقلات الجانبية والشبكية والمسارات الوظيفية المزدوجة اوخفض الرتبة الوظيفية اواختيار مسار وظيفي بديل في نقل المهارات الحالية إلى مهنة جديدة (Mondy&Noe,2005:229) ويعرف فرص المسار الوظيفي بأنه (التزام طويل الأمد من المنظمة تجاه موظفيها للتنقل من منصب اووظيفة الى اخرى طيلة حياته العملية وقد تكون هذه التنقلات مستقيمة او جانبية لاكتساب خبرة ومعرفة اكبر وبما يتناسب مع اهتماماتهم وأهدافهم المهنية).

٥. مشاركة العاملين: هي عملية يتم فيها مشاركة التأثير بين الأفراد الذين هم غير متساويين في التسلسل الهرمي وتوازن ممارسة الإدارة التشاركية بين المديرين ومرؤسيهم في معالجة المعلومات وحل المشكلات وتبادل المعرفة بين الأفراد الذي يعد مفتاح النجاح للمنظمات ومصدر الميزة التنافسية (مجيد وحسن، 2021:105)، وتشجيع المناقشة المفتوحة بين الموظف ورب العمل، والمشاركة الفعالة في صنع القرار (كرجي، ثابت، 2023: 17) والتي تتمثل في صورة القيادات التحويلية التي أشار لها الباحثان (محمود وجواد، 2010: 17) التي تحرص على إيجاد قنوات اتصال مباشرة مع الموظفين ترحب بالأفكار ووجهات النظر الجديدة مما يعزز من الابتكار والإبداع، ولقد طورت الدراسات منطق الإنتاجية والكفاءة وافترضت وجود صلة مباشرة بين مشاركة الموظفين في صنع القرار ونتائج العمل مثل زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية وارضاء احتياجات تحقيق الذات للموظفين والتغيب عن العمل وعلاقات الموظفين والرؤساء (Qureshi & Bhatti, 2007:56)، وتعرف مشاركة العاملين بأنها (العملية التي تركز على مشاركة تأثير ومهارات وخبرات ومعارف الموظفين مع المديرين في عدد من المسائل كمعالجة المعلومات وصنع القرار وحل المشكلات وتمثيل الموظفين وخطط الملكية والتي تعزز من التزام الموظفين واستبقائهم وزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات من جهة الموظف وزيادة الكفاءة والإنتاجية من جهة المنظمة).

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

1. مقاييس البحث

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على البيانات المطلوبة للبحث الحالي إذ سيتم عن طريقها قياس متغيرات البحث وتحديد مستوى استجابة الأفراد عينة البحث، وفي ضوء تلك النتائج سيتم اختبار الفرضيات للحكم على قبولها أو رفضها، ويوضح الجدول (1) مقاييس البحث المعتمدة للمتغيرات.

جدول (1): مقاييس البحث

المتغير الرئيسي	الأبعاد الفرعية	عدد الفقرات	المقياس المستخدم
متطلبات نظم إدارة المعرفة	القيادة	6	Maximo et al., 2020
	التخطيط	4	
	الدعم	5	
	العملية	3	
	التحسين	3	
نظم عمل الاداء العالي	التوظيف الانتقائي	6	Takeuchi et al., 2007
	التدريب المكثف	4	Martín et al., 2008
	تقييم الاداء	4	Bendickson et al., 2017
	فرص المسار الوظيفي	5	Dastmalchian, 2020
	مشاركة العاملين	4	

المصدر: اعداد الباحثين اعتماداً على المصادر المذكورة في الجدول

2. التحليل والوصف الاحصائي لبيانات البحث

2.1. وصف وتحليل متغير متطلبات نظم إدارة المعرفة

حصل متغير (متطلبات نظم إدارة المعرفة) على متوسط حسابي موزون اجمالي بلغ (3.090) وكان ذا مستوى معتدل وبانحراف بلغت قيمته (0.747) وبمستوى أهمية بلغ (61.8%)، وبطبيعة الحال هذا يؤكد ان مستوى اهتمام العينة على ما يتضمنه هذا المتغير جاءت متوسطة، إذ ان ترتيب ابعاد متطلبات نظم إدارة المعرفة كانت كالآتي (القيادة، التحسين، العملية، الدعم، التخطيط) وبحسب اجابات عينة البحث في الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية. "وكما موضح في الجدول (2)

جدول (2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الأهمية لأبعاد متغير متطلبات نظم إدارة المعرفة

ت	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الأبعاد
1	القيادة	3.157	0.906	63%	الأول
2	التخطيط	3.008	3.923	60%	الخامس
3	الدعم	3.076	0.970	61%	الرابع
4	العملية	3.094	0.932	61%	الثالث
5	التحسين	3.114	0.904	62%	الثاني
	متطلبات نظم إدارة المعرفة	3.090	0.747	61%	الأول

2.2. وصف وتحليل متغير نظم عمل الاداء العالي

حصل متغير نظم عمل الاداء العالي على متوسط حسابي موزون اجمالي بلغ (2.570) وكان ذا مستوى استجابة منخفض وبانحراف بلغت قيمته (0.757) وبمستوى أهمية بلغ (51.4%)، وبطبيعة الحال هذا يؤكد ان مستوى اهتمام العينة على ما يتضمنه هذا المتغير كان بمستوى منخفض. "وان ترتيب ابعاد نظم عمل الاداء العالي كان كالآتي (التدريب المكثف، تقييم الاداء، التوظيف

الانتقائي، فرص المسار الوظيفي، مشاركة العاملين) وبحسب اجابات عينة البحث في الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية، وكما موضح في الجدول (3).

جدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاهمية لأبعاد متغير نظم عمل الاداء العالي

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الأبعاد
1	التوظيف الانتقائي	2.477	0.936	49%	الثالث
2	التدريب المكثف	2.932	0.874	58%	الاول
3	تقييم الاداء	2.511	0.934	50%	الثاني
4	فرص المسار الوظيفي	2.463	0.931	49%	الرابع
5	مشاركة العاملين	2.467	0.962	49%	الخامس
	نظم عمل الاداء العالي	2.570	0.757	51%	

3. اختبار فرضيات البحث

3.1 اختبار تأثير القيادة في نظم عمل الاداء العالي

يتبين من الشكل (2) تحقق تأثير ايجابي دال معنوياً لبعـد القيادة في نظم عمل الاداء العالي، وهذا يظهر من خلال مقدار التأثير الذي بلغ (0.129) وهذا بدوره يشير الى ان التغير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من بعد القيادة ميدانياً على مستوى ميدان التطبيق سيؤدي الى زيادة واضحة بمقدار (0.129) على مستوى نظم عمل الاداء العالي. ويعد معامل التأثير هنا قيمة معنوية لان مستوى مؤشر النسبة الحرجة (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عالي من خلال قيمته البالغة (2.224) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى معنوية (0.026) P وبمستوى ثقة بلغ اكبر من (97%). وهذا يوثق قبول الفرضية الفرعية الاولى، اي يوجد تأثير معنوي ذودلالة احصائية للقيادة في نظم عمل الاداء العالي.

3.2 اختبار تأثير التخطيط في نظم عمل الاداء العالي.

يتبين من الشكل (2) تحقق تأثير ايجابي دال معنوياً لبعـد التخطيط في نظم عمل الاداء العالي، وهذا يظهر من خلال مقدار التأثير الذي بلغ (0.174) وهذا بدوره يشير الى ان التغير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من بعد التخطيط ميدانياً على مستوى ميدان التطبيق سيؤدي الى زيادة واضحة بمقدار (0.174) على مستوى نظم عمل الاداء العالي. ويعد معامل التأثير هنا قيمة معنوية لان مستوى مؤشر النسبة الحرجة (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عالي من خلال قيمته البالغة (3.129) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى معنوية (0.002) P وبمستوى ثقة بلغ اكبر من (99%). وهذا يوثق قبول الفرضية الفرعية الثانية، اي يوجد تأثير معنوي ذودلالة احصائية للتخطيط في نظم عمل الاداء العالي.

3.3 اختبار تأثير الدعم في نظم عمل الاداء العالي

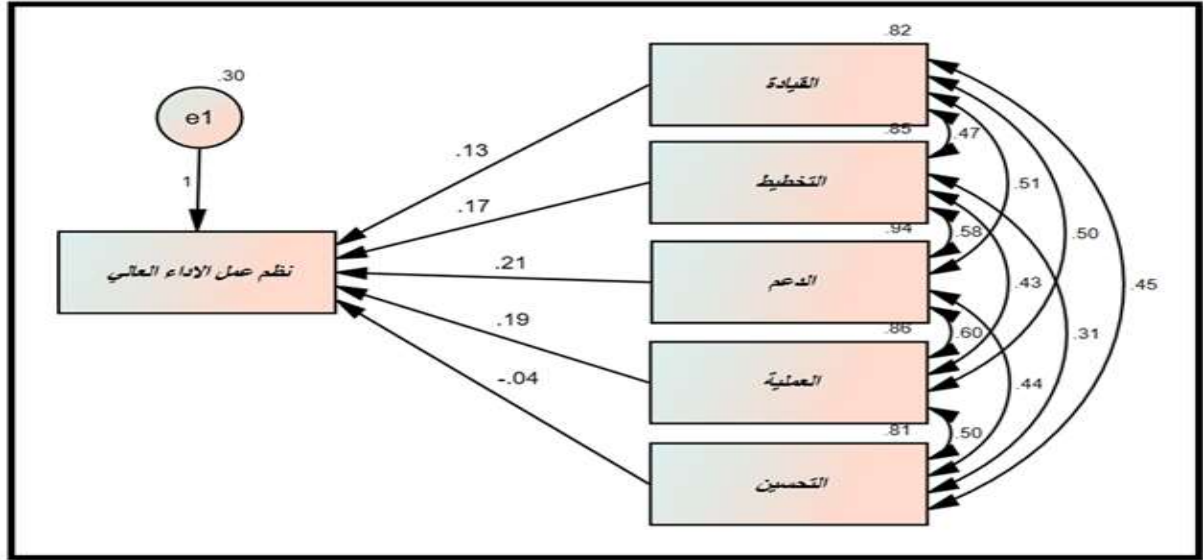
يتبين من الشكل (2) تحقق تأثير ايجابي دال معنوياً لبعـد الدعم في نظم عمل الاداء العالي، وهذا يظهر من خلال مقدار التأثير الذي بلغ (0.207) وهذا بدوره يشير الى ان التغير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من بعد الدعم ميدانياً على مستوى ميدان التطبيق سيؤدي الى زيادة واضحة بمقدار (0.207) على مستوى نظم عمل الاداء العالي. ويعد معامل التأثير هنا قيمة معنوية لان مستوى مؤشر النسبة الحرجة (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عالي من خلال قيمته البالغة (3.459) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى معنوية (0.001) P وبمستوى ثقة بلغ اكبر من (99%). وهذا يوثق قبول الفرضية الفرعية الثالثة، اي يوجد تأثير معنوي ذودلالة احصائية للدعم في نظم عمل الاداء العالي.

3.4 اختبار تأثير العملية في نظم عمل الاداء العالي.

يتبين من الشكل (2) تحقق تأثير ايجابي دال معنوياً لبعـد العملية في نظم عمل الاداء العالي، وهذا يظهر من خلال مقدار التأثير الذي بلغ (0.186) وهذا بدوره يشير الى ان التغير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من بعد العملية ميدانياً على مستوى ميدان التطبيق سيؤدي الى زيادة واضحة بمقدار (0.186) على مستوى نظم عمل الاداء العالي. ويعد معامل التأثير هنا قيمة معنوية لان مستوى مؤشر النسبة الحرجة (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عالي من خلال قيمته البالغة (3.099) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى معنوية (0.002) P وبمستوى ثقة بلغ اكبر من (99%). وهذا يوثق قبول الفرضية الفرعية الرابعة، اي يوجد تأثير معنوي ذودلالة احصائية للعملية في نظم عمل الاداء العالي.

3.5 اختبار تأثير التحسين في نظم عمل الاداء العالي.

يتبين من الشكل (2) عدم تحقق تأثير دال معنوياً لبعـد التحسين في نظم عمل الاداء العالي، وهذا يظهر من خلال مقدار التأثير الذي بلغ (0.065) ويعد معامل التأثير هنا قيمة غير معنوية لان مستوى مؤشر النسبة الحرجة (C.R.) لم يحقق مستوى دلالة معنوية من خلال قيمته البالغة (1.279) وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى معنوية بلغ (0.201) وهو اكبر من مستوى المعنوية المقبول والبالغ (0.05). وهذا يوثق رفض الفرضية الفرعية الخامسة وقبول الفرضية البديلة، اي لا يوجد تأثير معنوي ذودلالة احصائية للتحسين في نظم عمل الاداء العالي.

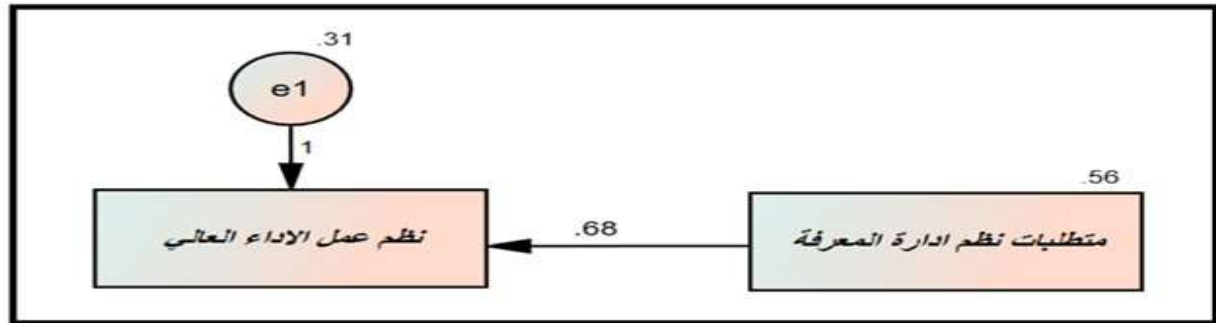


شكل (2): تأثير ابعاد متطلبات نظم ادارة المعرفة في نظم عمل الاداء العالي

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.26)

ويتضح من الجدول (4) ان القيمة التفسيرية لمتطلبات نظم ادارة المعرفة بحسب معامل التحديد (R^2) قد حققت مستوى عال وهذا يتضح من خلال مقدار التأثير اذ بلغ (0.681) وهي قيمة معنوية لان مستوى مؤشر (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عال جدا من خلال قيمته البالغة (13.392) وهو اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.000) وبذلك فإن متغير متطلبات نظم ادارة المعرفة يؤثر في متغير نظم عمل الاداء العالي بمقدار (0.681) على مستوى الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية عينة البحث، بمعنى ان التغير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من متطلبات نظم ادارة المعرفة ميدانياً على مستوى ميدان البحث سيؤدي الى تغير في مستوى نظم عمل الاداء العالي بمقدار (0.681) وهو ما يوضحه الشكل (3).

وتأسيساً على ما تقدم، يتبين وجود تأثير دال معنوياً لمتغير متطلبات نظم ادارة المعرفة في نظم عمل الاداء العالي على مستوى الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية عينة الدراسة. "اذن تقبل فرضية البحث (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمتطلبات نظم ادارة المعرفة في نظم عمل الاداء العالي).



شكل (3): تأثير متطلبات نظم ادارة المعرفة في نظم عمل الاداء العالي

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.26)

جدول (4): معلمات اختبار تأثير متطلبات نظم ادارة المعرفة في نظم عمل الاداء العالي

المسارات	مقدار التأثير r w	الخطأ المعياري s.e	النسبة الحرية cr	القيمة الاحتمالية p
متطلبات نظم ادارة المعرفة.... نظم عمل الاداء العالي	0.681	0.051	13.392	0.00
القيادة..... نظم عمل الاداء العالي	0.129	0.058	2.224	0.026
التخطيط..... نظم عمل الاداء العالي	0.174	0.055	3.129	0.002
الدعم..... نظم عمل الاداء العالي	0.207	0.06	3.459	0.00
العملية..... نظم عمل الاداء العالي	0.186	0.06	3.099	0.002
التحسين..... نظم عمل الاداء العالي	0.04	0.054	0.735	0.462

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.26)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

1. الاستنتاجات

1.1. فيما يتعلق بمتطلبات نظم ادارة المعرفة

- أ. انخفاض وعي وإدراك قيادات الشركة بأهمية تعزيز القيم التنظيمية التي تعزز ادارة المعرفة وقيادة عمليات التغيير نحو ذلك وضعف استثمارهم للصلاحيات المناطة بهم في تحفيز وتمكين العاملين للمساهمة بشكل فاعل في نظام ادارة المعرفة والذي يعزى اسبابه لعدم ادراك مدى اهمية توافق اهداف وسياسات هذا النظام مع التوجه الاستراتيجي للشركة.
- ب. لا تهتم الشركة بشكل كاف بأخذ الفرص والمخاطر المرافقة لعملية تخطيط تنفيذ نظام ادارة المعرفة بنظر الاعتبار، ومراعاتها لأحتياجات وتوقعات اصحاب المصلحة، الذي يفسر عدم التحديد الجيد للقضايا الداخلية والخارجية المؤثرة في تحقيق اهداف نظام ادارة المعرفة.
- ج. انخفاض مستوى الدعم الذي تتطلبه عمليات التوثيق في مواصفة نظام ادارة المعرفة ومراقبة وتحديث المعلومات وحمايتها من فقدان السرية الذي يعود الى عدم توفير الدعم الكافي بمختلف اشكاله من حيث (التمويل والقوى العاملة الكفاءة والتكنولوجيا والادارة الناجحة للنظام).
- د. ضعف مستوى التخطيط والتنفيذ والمراقبة للعمليات الخاصة بتوفير متطلبات مواصفة ادارة المعرفة الذي يعود الى عدم قدرة الشركة على التحكم بكل من (التغييرات غير المقصودة للعمليات المعرفية ومعالجة العواقب الناتجة عنها، وعمليات الاستعانة بمصادر المعرفة الخارجية ومدى توافقها مع نظام ادارة المعرفة).
- هـ. ضعف عمليات الرقابة والإشراف اللازمة لتلافي وتقليل حالات حدوث عدم المطابقة مما يؤثر انخفاض اهتمام الشركة تجاه عمليات التحسين المستمر التي تضمن كفاءة وفاعلية عمل نظام ادارة المعرفة.

1.2. فيما يتعلق بنظم عمل الاداء العالي

- أ. تفتقر الشركة الى آلية جذب القوى العاملة الجيدة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وبما يتوافق مع ثقافة المنظمة وتعزيز الاداء التنظيمي، بسبب عدم اعتمادها للتوظيف الانتقائي من حيث اجراء اختبارات صارمة ومفصلة للسلوك والشخصية وانخفاض مستوى الحداثة والدقة والشفافية في اجراءات التوظيف.
- ب. انخفاض مستوى اداء الكوادر الوظيفية وافتقارها للمهارات والمعارف اللازمة لمهام العمل المختلفة مما يفسر عدم اعتماد الشركة لعملية التدريب المكثف التي تضمن اعداد كوادر اكثر استعداداً للمستقبل فضلاً عن عدم وضوح اهداف البرنامج التدريبي وعدم كفاية مستلزماته.
- ج. انخفاض كفاءة عملية تقييم الاداء في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في اداء العاملين الذي تعود اسبابه الى وجود مظاهر التحيز والمحابة في عملية تقييم الاداء وعدم مناقشة نتائج الاداء مع العاملين فضلاً عن عدم ادراك اهمية ربط الاداء العالي بأنظمة التحفيز والمكافآت.
- د. لا يحظى الافرد من ذوي الكفاءات العالية بالفرص الكافية في المسار الوظيفي التي تحقق اهدافهم وطموحاتهم، والذي يعزى الى انخفاض مبدأ المساواة وقلة فرص النمو والتطوير الوظيفي وتفضيل الكفاءات الخارجية على الداخلية.
- هـ. انخفاض مستوى مشاركة العاملين بصورة مباشرة او غير مباشرة في تقديم آرائهم ومقترحاتهم والافادة من معارفهم ومعلوماتهم في اتخاذ القرارات المهمة بسبب عدم وجود تشكيلات وتنظيمات تسمح للعاملين بمناقشة قضايا العمل مع رؤسائهم او عرض مشكلاتهم الوظيفية.

1.3. فيما يتعلق بأختبار فرضية البحث

قبول فرضية البحث الرئيسية (يوجد تأثير معنوي لمتطلبات نظم ادارة المعرفة في نظم عمل الاداء العالي)، مما يفسر ان لنظام ادارة المعرفة المستند للمواصفة القياسية (ISO 30401:2018) دور مهم في تعزيز نظم عمل الاداء العالي في المنظمة المبحوثة بتحقيق الافادة الصحيحة لمفاهيم وافكار النظام بتحويل ممارسات ادارة الموارد البشرية التقليدية الى مستوى متقدم ومتميز يمثل بنظم عمل الاداء العالي من خلال زيادة كفاءة عملية التوظيف والتدريب وتقييم الاداء وتفعيل مبدأ تكافؤ الفرص في المسار الوظيفي ومشاركة العاملين.

2. التوصيات

2.1. فيما يتعلق بمتطلبات نظم ادارة المعرفة

- أ. على الشركة المبحوثة ان تهتم بأختيار القيادات التي تمتلك المعرفة والالمام بكافة جوانب العمل والتي تقدم الدعم الاداري رفيع المستوى من حيث الالتزام بتنفيذ نظام ادارة المعرفة ونشر الثقافة الخاصة به وان تكون القوة المحركة لعمليات التطوير والتغيير.
- ب. ان تدرس عملية التخطيط الوضع الراهن الداخلي والخارجي بشكل دقيق وواضح وان تلم بكافة التفاصيل والقضايا التي من شأنها ان تؤثر وتتأثر بتطبيق نظام ادارة المعرفة، حتى تتمكن من تحويل اهداف النظام الى نتائج فعلية تلبي توقعات وطموحات الاطراف المهمة.
- ج. زيادة اهتمام الشركة المبحوثة بتوفير المتطلبات اللازمة لدعم اهداف نظام ادارة المعرفة من حيث تحديد: (ما هي الموارد المطلوبة؟ من هم فئة الافراد العاملين في النظام؟ ما نوع العمليات والتكنولوجيا والبنى التحتية التي يستلزمها النظام؟).

- د. تطوير عمليات فعالة لألتقاط المعرفة وتخزينها ومشاركتها في جميع انحاء الشركة، ووضع معايير محددة لسلسلة الاجراءات المنفذة لتلك العمليات ومراقبة تلك الاجراءات وفقاً للمعايير المحددة والتنبؤ مسبقاً بماهية التغييرات اوالعواقب غير المتوقعة والتخطيط لكيفية معالجتها بوضع مجموعة من الاحتمالات والحلول المناسبة لها.
- ه. توظيف التحسين المستمر بشكل جيد وادراك الفوائد العائدة من خلاله في تطوير فعالية نظام ادارة المعرفة وضمان ديمومته، وكما معروف ان عمليات التحسين المستمر تعتمد على التقييم والقياس المسبق لتأثير نظام ادارة المعرفة في الاداء التنظيمي ليتم على اثر ذلك تحديد المجالات التي تحتاج للتحسين، ووضع الاجراءات التصحيحية المدروسة جيداً التي تكفل منع تكرار الحالات غير المرغوبة مستقبلاً.

2.2. فيما يتعلق بنظم عمل الاداء العالي

- أ. الاهتمام بالتخطيط الجيد لعملية التوظيف ووضع مجموعة من المعايير المفصلة والدقيقة لنجاح المفاضلة بين المتقدمين والتأكد من تحملهم مسؤولية الوظيفة على اكمل وجه، وذلك بتطبيق اجراءات توظيفية انتقائية تضمن تحقيق الاداء العالي.
- ب. لتحقيق اقصى استفادة ممكنة من الموظفين يجب اعداد برامج تدريبية مكثفة تحقق التغيير المطلوب في السلوك والمواقف والمهارات لأداء وظيفي ناجح، من خلال تحديث وتكثيف التدريب الداخلي واللاجوء الى التدريب الخارجي.
- ج. يجب ان تحرص الشركة على ان تقدم عملية تقييم الاداء التوجيهات المفيدة للعاملين وان تخلوا من الاحكام الشخصية مع تضمينها لمقترحات تعمل على تحسين الاداء غير المرغوب اذ ان هدف العملية لا يقتصر فقط على كشف نقاط القوة والضعف في الاداء وانما معالجتها ومناقشتها مع الاطراف ذات العلاقة.
- د. لا بد ان يتوافق المسار الوظيفي مع اهداف الموظفين المهنية وتطلعاتهم المستقبلية ومستوى الاداء المبذول من قبلهم، والاهتمام بتطوير الكفاءات الداخلية والنظر في فسخ المجال امامهم لتولي المناصب المهمة بدلاً من الاستعانة بالكفاءات الخارجية كونها ذات اطلاق وخبرة وظيفية طويلة.
- ه. تسهيل وتفعيل مشاركة الموظفين في مختلف النشاطات والمناقشات والقرارات التي تعزز لديهم شعور الثقة والالتزام، فقد يكون لدى الافراد معلومات وخطط تفنقر اليها الادارة العليا، والافادة من نتائج التنسيق الفعال والتغذية العكسية الفعالة بين الطرفين.

المصادر

- [1] كرجي، سحر احمد، ثابت، مهند حسن.(2023). "دور إدارة الاحتواء إلعالي في نمذجة سلوكيات إلتتم الوظيفي: بحث تحليلي في مقر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية"، مجلة الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 48 (139)، 14-27.
- [2] مجيد، سمية عباس، حسن، هبة هادي. (2021). "دور العصف الذهني في تعزيز مقدرات الابداع الاستراتيجي - دراسة تحليلية في وزارة الموارد المائية - مركز الدراسات والتصاميم الهندسية"، مجلة الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 46 (131)، 100-115.
- [3] محمود، سماح مؤيد، جواد، كاظم احمد.(2010). "اثر انواع المعرفة الادارية في السلوك القيادي: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للتبوع والسكائر"، المجلة العراقية للعلوم الادارية، 8 (25)، 1-31.
- [4] Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). Knowledge management: Systems and processes. 2nd ed.
- [5] Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). Management of human resources: The essentials. London, 3rd ed.
- [6] Mondy, R., & Noe, R. (2005). Human resource management. Pearson Educación, 4th ed.
- [7] Robbins, S., & Judge, T. (2015). Organizational behavior. Pearson South Africa, 15th ed.
- [8] Ahmad, R., & Bujang, S. (2013). "Issues and challenges in the practice of performance appraisal activities in the 21st century", International Journal of Education and research, 1(4), 1-8
- [9] Al-Hakim, L. A., & Hassan, S. (2016). "Core requirements of knowledge management implementation, innovation and organizational performance", Journal of Business Economics and Management, 17(1), 109-124
- [10] Bolisani, E., & Bratianu, C. (2018). The emergence of knowledge management. In Emergent knowledge strategies , 23-47
- [11] Beltrán-Martín, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Llugar, J. (2008). "Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance", Journal of Management, 34(5), 1009-1044
- [12] Bendickson, J., Muldoon, J., Liguori, E. W., & Midgett, C. (2017). "High performance work systems: A necessity for startups". Journal of Small Business Strategy, 27(2), 1-12

- [13] García-Holgado, A., García-Peñalvo, F. J., Hernández-García, Á., & Llorens-Largo, F. (2015). "Analysis and improvement of knowledge management processes in organizations using the business process model notation". In Annual Conference of the Global Innovation and Knowledge Academy, 93-101.
- [14] Husin, N., & Gugkang, A. (2017). "High performance work systems and employee job performance: Evidence from banking sector in Malaysia". Journal of Global Business and Social Entrepreneurship, 1(3), 62-74
- [15] Kintana, M., Alonso, A., & Olaverri, C. (2006). "High-performance work systems and firms' operational performance: the moderating role of technology". The International Journal of Human Resource Management, 17(1), 70-85
- [16] Leggat ,S., Bartram ,T. , Stanton ,P., (2011), "High performance work systems : the gap between policy and practice in health care reform", Journal of Health Organization and Management ,Vol. 25, No. 3, PP. 281-297
- [17] Igbinovia, M., & Ikenwe, J. (2017). "Knowledge management: processes and systems. Information Impact", Journal of Information and Knowledge Management, 8(3), 26-38
- [18] Mishchuk, H., Bilan, Y., & Pavlushenko, L. (2016). "Knowledge management systems: issues in enterprise human capital management implementation in transition economy", Polish Journal of Management Studies, 14(1),163-173
- [19] Maximo, E. Z., Pereira, R., Malvestiti, R., & de Souza, J. A. (2020). "ISO 30401: The standardization of knowledge". International Journal of Development Research, 10(6).
- [20] Portela, M., Pronovost, P., Woodcock, T., Carter, P., & Dixon-Woods, M. (2015). "How to study improvement interventions: a brief overview of possible study types. Postgraduate Medical Journal, 24(5), 325-336
- [21] Sabden, O., Kozhakhmetova, A., Zhidebekkyzy, A., & Turdalina, S. (2020). "The impact of organizational support on project efficiency: evidence from Kazakhstan". Problems and Perspectives in Management, 18(4), 203-212
- [22] Takeuchi, R., Lepak, D., Wang, H., & Takeuchi, K. (2007). "An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems and the performance of Japanese organizations". Journal of Applied psychology, 92(4), 1069
- [23] Vasconcelos, A., Martins, J., Ellis, D., & Fontainha, E. (2019). "Absorptive capacity: A process and structure approach". Journal of Information Science, 45(1), 68-83
- [24] Wattoo, M., Zhao, S., & Xi, M. (2020). "High-performance work systems and work–family interface: job autonomy and self-efficacy as mediators". Asia Pacific Journal of Human Resources, 58(1), 128-148
- [25] Winston, B. E., & Patterson, K. (2006). "An integrative definition of leadership". International journal of leadership studies, 1(2), 6-66



AL- Rafidain
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

**Journal of AL-Rafidain
University College for Sciences**

Available online at: <https://www.jrucs.iq>

JRUCS

Journal of AL-Rafidain
University College
for Sciences

Requirements for Knowledge Management Systems According to the (ISO 30401:2018) Standard and its Role in Enhancing High Performance Work Systems - Applied Research in the General Foodstuff Trade Company - Iraqi Ministry Of Commerce

Nadia S. Ziad	Samah M.Mahmoud
Okkk2013@yahoo.com	dr_samah_mm77@uomustansiriyah.edu.iq
College of Administration and Economics, Al-Mustansiriya University, Baghdad, Iraq	

Article Information

Article History:

Received: November, 17, 2024

Accepted: December, 15, 2024

Available Online: May, 15, 2025

Keywords:

Knowledge management systems requirements, ISO 30401:2018 standard, high performance work systems

Correspondence:

Nadia S. Ziad

okkk2013@yahoo.com

doi: <https://doi.org/10.55562/jrucs.v57i1.7>

Abstract

The current research focuses on testing the impact of knowledge management system requirements according to the standard specification ISO30401:2018 with its dimensions (leadership, planning, support, process, and improvement) in enhancing high-performance work systems with its dimensions (selective recruitment, intensive training, performance evaluation, career path opportunities, and employee participation) in the General Company for Foodstuffs Trading affiliated with the Iraqi Ministry of Trade. To achieve this goal, a questionnaire was prepared and distributed to the research sample that included employees with the title "M. Manager" from the fourth grade and above, amounting to 235 employees out of the community of 518 employees. A set of descriptive and analytical statistics was relied upon, represented by percentages, standard deviation, arithmetic mean, and relative importance, through the use of statistical programs (SPSS, Amos 26). The results proved the validity of the research hypothesis that there is a positive impact of knowledge management system requirements in enhancing high-performance work systems.