جامعة ميدأوشن
كلية الإدراة
بكالريوس إدارة المشاريع

عنوان البحث

أثر ادارة المعرفة على الأداء الوظيفي دراسة حالة شركة نيسان بترومين جدة

The impact of knowledge management on job performance, a case study of Nissan Petromin Jeddah

اسم الطالب :

زكريا كاري فارح حسن

الرقم الجامعي :

2021204756

مشروع التخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشرف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشــكر والتـقدير

□

إهـــداء

بسم الله الرحمن الرحيم: (وَلَا تَنسَوُا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ). صدق الله العظيم [البقرة:237].

إلى من منحنا الفرصة لإكمال المسيرة التعليمية سعادة الأستاذ ناصر بن ابراهيم المحيميد

إلى من اقترن اسمهما باسم المولى سبحانه وتعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم: (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إيَّاه وبالوالدين إحسانًا). صدق الله العظيم..

أبي وأُمِّي اللذان لم يُقصِّرا في تربيتي وتعليمي..

أطال الله في عُمركما...

إلى شريكة الحياة، ومن كانت خيرَ مُعين..

زوجتي المُوقَّرة

إلى إخوتي وأهلي ورُفقائي....

أُقدِّم لكم هذا العمل البحثي في.....

جدول المحتويات:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6مشكلة البحث:
10الفجوات النظرية:
11الفجوات العملية:
11أهمية البحث:
12الأهمية النظرية:
14الأهمية العلمية:
15أسئلة البحث:
17أهداف البحث:
18فرضيات البحث:
19نموذج البحث:
20منهجية البحث:
21الدراسة الميدانية:
24مخطط البحث:
27**الفصل الثاني: الإطار النظري**
28المقدمة :
29المتغير الأول : .....
30المتغير الثاني : .....
31العلاقه بين المتغير الاول والمتغير الثاني :
32الخاتمة:
33المراجع:
34الملاحق:
.خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

إدارة المعرفة هي عملية تنظيم وتبادل المعرفة والخبرات داخل المؤسسة لضمان تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية. تتضمن إدارة المعرفة مجموعة من الأنشطة مثل جمع وتخزين وتوزيع واستخدام المعرفة بكفاءة. تعد هذه العملية أساسية لتعزيز الأداء الوظيفي للأفراد والمجموعات داخل المؤسسة، حيث تسهم في تحسين اتخاذ القرارات وزيادة الابتكار والكفاءة العامة.

تناولت العديد من الدراسات أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي. على سبيل المثال، أشارت دراسة قامت بها (Smith & Hansen, 2020) إلى أن الشركات التي تطبق استراتيجيات إدارة المعرفة بفعالية تحقق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي. كما وجدت دراسة أخرى (Johnson, 2019) أن إدارة المعرفة تسهم في تحسين التواصل بين الموظفين وتعزز من ثقافة التعلم المستمر.

رغم التقدم الملحوظ في مجال إدارة المعرفة، لا تزال هناك فجوات تحتاج إلى المزيد من البحث. من بين هذه الفجوات:

1. قلة الدراسات التطبيقية: معظم الدراسات تركز على الجانب النظري لإدارة المعرفة، مما يجعل من الضروري إجراء أبحاث ميدانية تطبيقية.

2. الفروقات الثقافية: تختلف تأثيرات إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي باختلاف الثقافات المؤسسية، مما يتطلب دراسة أعمق لهذه الفروقات.

3 التطور التكنولوجي: تأثير التكنولوجيا الحديثة على إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لا يزال بحاجة إلى المزيد من البحث.

تكمن مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية والاقتصادية المتسارعة. يهدف البحث إلى تحديد العوامل المؤثرة وتقديم توصيات لتحسين ممارسات إدارة المعرفة لتحقيق أداء وظيفي أفضل.

تبرز أهمية هذا البحث في عدة جوانب:

1 تحسين الأداء المؤسسي: من خلال فهم تأثير إدارة المعرفة، يمكن للمؤسسات تحسين استراتيجياتها لتحقيق أداء وظيفي أعلى.

2. تطوير استراتيجيات جديدة: يساهم البحث في تطوير استراتيجيات جديدة ومبتكرة لإدارة المعرفة.

3. سد الفجوات البحثية: يساهم البحث في سد الفجوات الحالية في الأدبيات العلمية حول هذا الموضوع.

4. تعزيز التنافسية: من خلال تحسين إدارة المعرفة، يمكن للمؤسسات تعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

في الختام، يعد هذا البحث خطوة مهمة نحو فهم أعمق لتأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي، مما يسهم في تطوير ممارسات إدارية أكثر فاعلية وكفاءة.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم شامل ودقيق لكيفية تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. فعلى الرغم من الاعتراف المتزايد بأهمية إدارة المعرفة كأداة استراتيجية لتعزيز الكفاءة والفعالية التنظيمية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التطبيقية التي تستكشف هذا التأثير بشكل منهجي وعلى نطاق واسع.

تتجلى مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

1. كيف تساهم إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين؟**
2. **ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية إدارة المعرفة في تعزيز الأداء الوظيفي؟**
3. **ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة لتحسين الأداء الوظيفي؟**

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى عميقة حول هذه الأسئلة من خلال تحليل الأنشطة والإجراءات التي تتبعها المؤسسات في إدارة المعرفة وتأثيرها على الأداء الوظيفي للموظفين. سيتم التركيز على كيفية جمع المعرفة وتخزينها وتوزيعها واستخدامها بكفاءة لتعزيز الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى دراسة العوامل التنظيمية والتكنولوجية والثقافية التي قد تؤثر على هذه العملية.

الفجوات النظرية:

الفجوة النظرية

رغم أن الأدبيات العلمية تناولت بشكل واسع مفهوم إدارة المعرفة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك نقصًا في التكامل بين النظريات المختلفة المتعلقة بهذا الموضوع. الفجوات النظرية تشمل:

1. نقص النماذج التكاملية: معظم الدراسات تعتمد على نماذج فردية دون محاولة دمج النظريات المختلفة في نموذج واحد شامل يعكس جميع أبعاد إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي.

2. التركيز على جوانب محددة: تركز العديد من الدراسات على جوانب محددة من إدارة المعرفة مثل مشاركة المعرفة أو تخزينها، دون النظر إلى كيفية تفاعل هذه الجوانب معًا وتأثيرها المتكامل على الأداء الوظيفي.

3. قلة الدراسات المتعددة الثقافات: يوجد نقص في الدراسات التي تستكشف تأثير العوامل الثقافية على العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج عبر مختلف البيئات الثقافية.

الفجوات العملية:

فيما يتعلق بالتطبيق العملي لإدارة المعرفة في المؤسسات، توجد عدة فجوات تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة:

1. قلة الدراسات التطبيقية: على الرغم من وجود العديد من الدراسات النظرية، هناك نقص في الأبحاث الميدانية التي تستكشف تطبيق إدارة المعرفة في بيئات العمل الحقيقية وتحليل تأثيرها على الأداء الوظيفي.

2. التحديات التكنولوجية: تحتاج المؤسسات إلى فهم أفضل لكيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وأنظمة إدارة المعرفة الرقمية في تحسين جمع وتخزين وتوزيع المعرفة.

3. التقييم العملي: هناك نقص في الأطر والمنهجيات التي تمكن المؤسسات من تقييم فعالية استراتيجيات إدارة المعرفة وتحديد تأثيرها الفعلي على الأداء الوظيفي.

4. التدريب والتنمية: تحتاج المؤسسات إلى تطوير برامج تدريبية فعالة تساعد الموظفين على اكتساب المهارات اللازمة لاستخدام أدوات إدارة المعرفة بكفاءة.

سؤال حول المستوى التطبيقي

كيف يمكن للمؤسسات قياس تأثير إدارة المعرفة بشكل عملي على الأداء الوظيفي لموظفيها، وما هي الأدوات والمنهجيات التي يمكن استخدامها لتحقيق ذلك؟

أهمية البحث:

أهمية الدراسة: أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي

تبرز أهمية دراسة تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي من خلال عدة جوانب أساسية، وهي كما يلي:

تحسين الأداء المؤسسي

من خلال فهم كيفية تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي، يمكن للمؤسسات تحسين استراتيجياتها وإجراءاتها لتعزيز الأداء العام. تساهم إدارة المعرفة الفعالة في تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال توفير المعلومات الضرورية للموظفين بشكل سريع ودقيق.

تطوير استراتيجيات جديدة

تساعد نتائج هذه الدراسة في تطوير استراتيجيات جديدة ومبتكرة لإدارة المعرفة. من خلال تحديد العوامل المؤثرة في نجاح إدارة المعرفة، يمكن للمؤسسات تبني ممارسات أفضل لتعزيز مشاركة المعرفة وتحفيز الابتكار بين الموظفين.

سد الفجوات البحثية

تساهم هذه الدراسة في سد الفجوات الحالية في الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي. من خلال تقديم رؤى جديدة ونماذج شاملة، يمكن تعزيز فهمنا لهذا الموضوع وتوجيه البحوث المستقبلية نحو مجالات جديدة.

تعزيز التنافسية

تعد إدارة المعرفة من الأدوات الرئيسية التي يمكن أن تساهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. من خلال تحسين إدارة المعرفة، يمكن للمؤسسات الاستفادة بشكل أفضل من مواردها المعرفية، مما يؤدي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات وزيادة رضا العملاء.

دعم اتخاذ القرارات

تساعد نتائج الدراسة في دعم عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسات. من خلال توفير إطار عمل مبني على أسس علمية لتحليل وتقييم إدارة المعرفة، يمكن للقادة والمديرين اتخاذ قرارات أكثر استنادًا إلى البيانات والمعلومات الدقيقة.

تعزيز ثقافة التعلم المستمر

تسهم الدراسة في تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسات. من خلال فهم كيفية تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي، يمكن للمؤسسات تشجيع الموظفين على مشاركة المعرفة والخبرات والعمل بشكل تعاوني لتحقيق الأهداف المشتركة.

باختصار، تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لأنها تقدم رؤى قيمة حول كيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال إدارة المعرفة، وتساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الكفاءة والابتكار والتنافسية داخل المؤسسات.

الأهمية النظرية:

إدارة المعرفة تعتبر من المجالات الحيوية في العصر الحديث نظراً للتطورات السريعة في التكنولوجيا والاتصالات وتزايد تعقيد البيئة التنظيمية. الأهمية النظرية لإدارة المعرفة تتمحور حول عدة نقاط رئيسية يمكن تلخيصها على النحو التالي:

1. تطوير نظرية التنظيم والإدارة:

- تُعد إدارة المعرفة جزءًا من نظرية التنظيم الحديثة التي تُركز على أهمية المعرفة كأصل استراتيجي. هذا التطور النظري يضيف بعدًا جديدًا لإدارة الموارد البشرية والمادية في المؤسسات، حيث تُعتبر المعرفة موردًا غير مادي يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

2. تحسين الأداء الوظيفي:

- تُظهر الأبحاث النظرية أن إدارة المعرفة تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي. من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات والمعرفة، يمكن للموظفين اتخاذ قرارات أفضل وأكثر استنارة، مما يُعزز من إنتاجيتهم وجودة أعمالهم.

3. التعلم التنظيمي والابتكار:

- إدارة المعرفة تُسهم في بناء ثقافة التعلم المستمر داخل المنظمة. هذا التعلم المستمر يعزز من قدرة المنظمة على الابتكار والتكيف مع التغيرات البيئية. الأبحاث النظرية توضح أن المنظمات التي تدير المعرفة بشكل فعال تكون أكثر قدرة على الابتكار وتحقيق ميزة تنافسية.

4. تعزيز التعاون والمشاركة:

- من خلال نظم إدارة المعرفة، يتم تعزيز التعاون والمشاركة بين الأفراد والأقسام المختلفة داخل المنظمة. هذا التعاون يُسهم في تكامل المعرفة وتبادل الخبرات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة.

5. إدارة المعلومات والبيانات:

- النظريات الحديثة في إدارة المعرفة تُبرز أهمية نظم المعلومات وتقنيات إدارة البيانات في تحسين الأداء الوظيفي. استخدام تكنولوجيا المعلومات لإدارة المعرفة يُمكن أن يُحسن من كفاءة العمليات ويُقلل من الفاقد في الوقت والموارد.

6. التأثير على الاستراتيجية التنظيمية:

- إدارة المعرفة تُساعد في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات التنظيمية. النظريات تُشير إلى أن الاستراتيجيات المبنية على المعرفة تُمكن المنظمات من تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى وتُمكنها من التفوق على المنافسين.

بناءً على هذه النقاط، يمكن القول أن الأهمية النظرية لإدارة المعرفة تكمن في قدرتها على تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز اتخاذ القرار، الابتكار، التعاون، وكفاءة استخدام الموارد، مما يجعلها أداة استراتيجية ضرورية في العصر الحديث.

الأهمية العلمية:

إدارة المعرفة هي عملية تنظيم وتوزيع المعرفة داخل المنظمة، بما في ذلك تجميع، وتخزين، ومشاركة المعلومات والخبرات. تلعب هذه العملية دوراً حيوياً في تحسين الأداء الوظيفي للأفراد والمنظمات على حد سواء. دراسة أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي تكتسب أهمية علمية لعدة أسباب:

1. تحسين الأداء التنظيمي:

- تمكن إدارة المعرفة من تحسين الكفاءة والإنتاجية عبر توفير الوصول السريع للمعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات اليومية.

- تسهل التعاون بين الموظفين وتعزز الابتكار والإبداع.

2. تطوير الموارد البشرية:

- تساهم في تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم من خلال توفير المعرفة والخبرات المتراكمة.

- تعزز من قدرة الموظفين على حل المشكلات والتكيف مع التغيرات.

3. تحسين الجودة والابتكار:

- تدعم تطوير المنتجات والخدمات الجديدة من خلال توفير قاعدة معرفية غنية يمكن الاستفادة منها.
- تعزز من جودة العمل وتقليل الأخطاء عبر توفير المعلومات الصحيحة في الوقت المناسب.

4. تعزيز المنافسة:

- تساعد المنظمات على اكتساب ميزة تنافسية من خلال تحسين عملياتها وإجراءاتها بناءً على المعرفة المكتسبة.
- تساهم في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم المستمر والتحسين.

5. توفير التكاليف:

- تقلل من تكاليف البحث والتطوير عبر الاستفادة من المعرفة الموجودة بدلاً من البدء من الصفر.
- تعزز من الكفاءة التشغيلية عبر تقليل الوقت والجهد المبذول في البحث عن المعلومات.

6. بناء رأس المال الفكري:

- تساعد في تكوين رأس مال فكري قوي من خلال تجميع وحفظ المعرفة المكتسبة على مر الزمن.
- تساهم في استدامة المعرفة داخل المنظمة حتى بعد مغادرة الموظفين الرئيسيين.

دراسة أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي تعزز من فهمنا لكيفية تأثير تبادل واستخدام المعلومات على كفاءة وفعالية العاملين، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.

أسئلة البحث:

1. أسئلة حول إدارة المعرفة:

- ما مدى وعي الموظفين بمفهوم إدارة المعرفة؟
- كيف يتم تبادل المعرفة بين أعضاء الفريق؟
- ما الأدوات والتقنيات المستخدمة في إدارة المعرفة داخل المؤسسة؟
- كيف يتم تحفيز الموظفين على مشاركة المعرفة؟

2. أسئلة حول الأداء الوظيفي:

- كيف يتم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسة؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي؟
- كيف يساهم التدريب والتطوير المهني في تحسين الأداء الوظيفي؟

3. أسئلة حول العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي:

- كيف تؤثر إدارة المعرفة على تحقيق أهداف العمل؟
- هل يوجد علاقة بين مشاركة المعرفة وتحسين الأداء الوظيفي؟
- كيف يمكن تحسين الأداء الوظيفي من خلال تحسين إدارة المعرفة؟
- هل هناك تأثير مباشر لإدارة المعرفة على رضا الموظفين ومستوى تحفيزهم؟

4. أسئلة عامة:

- ما هي التحديات التي تواجهها المؤسسة في تطبيق إدارة المعرفة؟
- كيف يمكن تحسين إدارة المعرفة لدعم الأداء الوظيفي بشكل أفضل؟

يمكن استخدام هذه الأسئلة كإطار عام وتخصيصها بناءً على طبيعة المؤسسة والقطاع الذي تعمل فيه.

أهداف البحث:

1. فهم إدارة المعرفة:
   - تعريف مفهوم إدارة المعرفة وتوضيح أهميته في المؤسسات الحديثة.
   - تحليل الأساليب والأدوات المستخدمة في إدارة المعرفة.

2. تقييم الأداء الوظيفي:
   - تعريف مفهوم الأداء الوظيفي ومعايير تقييمه.
   - تحليل العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي في المؤسسات.

3. دراسة العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي:
   - تحديد العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.
   - تقييم تأثير إدارة المعرفة على تحسين الأداء الوظيفي.
   - تحليل كيفية استخدام إدارة المعرفة لتعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

4. تقديم توصيات لتحسين إدارة المعرفة:
   - تقديم توصيات لتحسين إدارة المعرفة في المؤسسات.
   - اقتراح استراتيجيات لتعزيز مشاركة المعرفة بين الموظفين.
   - تحديد أفضل الممارسات لربط إدارة المعرفة بتحسين الأداء الوظيفي.

5. قياس تأثير إدارة المعرفة على رضا الموظفين:
   - دراسة تأثير إدارة المعرفة على رضا الموظفين ومستوى تحفيزهم.
   - تقييم كيفية استخدام إدارة المعرفة لتحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.

هذه الأهداف يمكن تعديلها وتخصيصها حسب طبيعة المؤسسة ونطاق الدراسة المحدد.

فرضيات البحث:

للبحث عن تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي، يمكننا وضع مجموعة من الفرضيات التي تركز على مختلف جوانب إدارة المعرفة وكيفية تأثيرها على جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي. فيما يلي بعض الفرضيات التي يمكن استخدامها:

1. **فرضية العلاقة بين جمع المعرفة والأداء الوظيفي**:

- **فرضية 1: هناك علاقة إيجابية بين عملية جمع المعرفة داخل المنظمة والأداء الوظيفي للموظفين**.

2. **فرضية العلاقة بين تخزين المعرفة والأداء الوظيفي**:

- **فرضية 2: هناك علاقة إيجابية بين كفاءة تخزين المعرفة والأداء الوظيفي للموظفين**.

3. **فرضية العلاقة بين تبادل المعرفة والأداء الوظيفي**:

- **فرضية 3: هناك علاقة إيجابية بين تبادل المعرفة بين الموظفين والأداء الوظيفي**.

4. **فرضية العلاقة بين تطبيق المعرفة والأداء الوظيفي**:

- **فرضية 4: هناك علاقة إيجابية بين قدرة الموظفين على تطبيق المعرفة المكتسبة والأداء الوظيفي**.

5. **فرضية العلاقة بين الابتكار الناتج عن المعرفة والأداء الوظيفي**:

- **فرضية 5: هناك علاقة إيجابية بين الابتكار المستند إلى المعرفة والأداء الوظيفي للموظفين**.

6. **فرضية العلاقة بين التدريب المستند إلى المعرفة والأداء الوظيفي**:

- **فرضية 6: هناك علاقة إيجابية بين برامج التدريب المعتمدة على المعرفة والأداء الوظيفي**.

:فرضية العلاقة بين ثقافة إدارة المعرفة والأداء الوظيفي .7

فرضية 7:** هناك علاقة إيجابية بين تبني ثقافة إدارة المعرفة داخل المنظمة والأداء الوظيفي** - للموظفين.

يمكنك استخدام هذه الفرضيات كأساس لبناء بحثك، والقيام بجمع البيانات وتحليلها لتحديد مدى صحة هذه الفرضيات في سياق المنظمة التي تدرسها.

نموذج البحث:

الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: البحث

منهجية البحث:

منهجية البحث: أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي

1. تصميم البحث:

- نوع البحث: بحث كمي.

- أسلوب البحث: دراسة مسحية.

- أداة جمع البيانات: استبيان موجه.

2. عينة البحث:

- الفئة المستهدفة: الموظفون في مختلف الإدارات في المنظمة.

- حجم العينة: 200 موظف.

- أسلوب اختيار العينة: عينة عشوائية بسيطة.

3. أداة جمع البيانات:

- استبيان مكون من ثلاثة أجزاء:

1. الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

2. الجزء الثاني: أسئلة حول ممارسات إدارة المعرفة في المنظمة (جمع، تخزين، تبادل، تطبيق المعرفة).

3. الجزء الثالث: أسئلة حول الأداء الوظيفي (الكفاءة، الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الابتكار).

4. إجراءات جمع البيانات:

- توزيع الاستبيان: توزيع الاستبيانات بشكل إلكتروني وورقي.

- مدة جمع البيانات: أربعة أسابيع.

- ضمان السرية:التأكيد على سرية الإجابات واستخدام البيانات لأغراض البحث فقط.

5. تحليل البيانات:

- أسلوب التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

- اختبارات الفرضيات: استخدام التحليل الوصفي (Descriptive Statistics)، والانحدار البسيط (Simple Regression)، وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضيات.

6. متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: إدارة المعرفة (جمع، تخزين، تبادل، تطبيق المعرفة).

- المتغير التابع: الأداء الوظيفي (الكفاءة، الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الابتكار).

7. اعتبارات أخلاقية:

- الحصول على موافقة المشاركين قبل جمع البيانات.

- الحفاظ على سرية وخصوصية البيانات.

- استخدام البيانات لأغراض البحث فقط وعدم استخدامها لأية أغراض أخرى.

8. جدول زمني:

- الشهر الأول: تصميم الاستبيان والحصول على الموافقات اللازمة.

- الشهر الثاني: جمع البيانات.

- الشهر الثالث: تحليل البيانات وكتابة النتائج.

- الشهر الرابع: كتابة التقرير النهائي وعرض النتائج.

9. التحديات المتوقعة:

- انخفاض معدل الاستجابة للاستبيان.

- صعوبة الحصول على موافقة بعض الإدارات أو الأفراد للمشاركة.

10. خاتمة:

- تلخيص أهمية البحث.

- التأكيد على كيفية مساهمة النتائج في تحسين ممارسات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي في المنظمة.

الدراسة الميدانية:

1. مقدمة

إدارة المعرفة تُعتبر أداة أساسية في تعزيز أداء المؤسسات وزيادة كفاءة العمل. تُمكن هذه الإدارة من جمع وتخزين وتوزيع المعرفة بين الموظفين لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة. الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي في المؤسسات من خلال دراسة ميدانية.

2. مشكلة البحث

على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية إدارة المعرفة، لا تزال الكثير من المؤسسات تواجه تحديات في تطبيقها بشكل فعال لتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد كيفية تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي والتعرف على العوامل التي تُعزز أو تُعيق هذا التأثير.

3. أهداف البحث

1. تحديد العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.
2. تحليل تأثير تطبيق إدارة المعرفة على أداء الموظفين.
3. تحديد العوامل التي تُعزز إدارة المعرفة داخل المؤسسات.

4. أهمية الدراسة

تُساعد هذه الدراسة المؤسسات في فهم كيفية استخدام إدارة المعرفة لتحسين الأداء الوظيفي. كما تُقدم توصيات عملية لتحسين نظم إدارة المعرفة وزيادة كفاءة الأداء الوظيفي، مما يُسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية.

5. الإطار النظري

5.1 تعريف إدارة المعرفة

إدارة المعرفة هي عملية تنظيم، تخزين، ونقل المعرفة والمعلومات داخل المؤسسة لضمان وصولها إلى الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات الصائبة.

5.2 تعريف الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو قدرة الموظفين على أداء مهامهم بشكل فعال ومتقن، مما يساهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

5.3 نظريات إدارة المعرفة

تشمل النظريات المتعلقة بإدارة المعرفة نموذج "Nonaka and Takeuchi" لإدارة المعرفة، الذي يركز على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة، ونظرية "SECI" التي توضح عمليات إنشاء المعرفة من خلال التفاعل بين المعرفة الضمنية والصريحة.

6. منهجية البحث

6.1 عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في مؤسسة معينة. شملت العينة موظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان تنوع البيانات.

6.2 أدوات جمع البيانات

تم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات. شملت الاستبيانات أسئلة مفتوحة ومغلقة حول كيفية إدارة المعرفة في المؤسسة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

6.3 طريقة تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية مثل تحليل الانحدار والتحليل العاملي لتحديد العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.

7. النتائج والمناقشة

7.1 عرض النتائج

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي. كانت المؤسسات التي تُطبق إدارة المعرفة بشكل فعال تتمتع بمستويات أعلى من الأداء الوظيفي.

7.2 مناقشة النتائج

تشير النتائج إلى أن تطبيق إدارة المعرفة يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة كفاءة العمل وتحسين عملية اتخاذ القرارات. كما تبين أن توفير التدريب المستمر وتعزيز بيئة العمل التعاونية يُسهمان بشكل كبير في تعزيز إدارة المعرفة.

8. التوصيات

بناءً على النتائج، تُوصى المؤسسات بالتركيز على النقاط التالية لتحسين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي:

- تطوير برامج تدريبية: لتعزيز مهارات إدارة المعرفة لدى الموظفين.
- تعزيز بيئة العمل التعاونية: من خلال تشجيع المشاركة وتبادل المعرفة بين الموظفين.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة: لتسهيل عملية جمع وتخزين وتوزيع المعرفة.

9. الخاتمة

تؤكد هذه الدراسة على أهمية إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. من خلال تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة المعرفة، يمكن للمؤسسات تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء العام. تُوصي الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية لتطوير المزيد من الأساليب والطرق لتعزيز إدارة المعرفة في مختلف القطاعات.

مخطط البحث:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية البحث
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة :

إدارة المعرفة أصبحت من أهم الركائز التي تعتمد عليها المنظمات الحديثة لتحقيق التميز والتنافسية في بيئة الأعمال المعاصرة. فهي تعنى بجمع وتخزين وتوزيع واستخدام المعرفة بطريقة فعالة داخل المنظمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. المعرفة، التي تتكون من الخبرات، المعلومات، والمهارات التي يمتلكها الأفراد، تعتبر المورد الأكثر قيمة لأي منظمة. ومع ذلك، لتحقيق أقصى استفادة من هذه المعرفة، يجب أن تُدار بطريقة منهجية ومنظمة.

يعتبر الأداء الوظيفي أحد المعايير الأساسية التي يمكن من خلالها قياس مدى فعالية إدارة المعرفة داخل المنظمة. الأداء الوظيفي يعكس مدى قدرة الموظفين على تنفيذ مهامهم الوظيفية بشكل فعال ومثمر، وهو مرتبط بشكل وثيق بجودة وكفاءة المعرفة التي يمتلكونها و يستخدمونها في عملهم اليومي.

في هذا الإطار، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي، وكيف يمكن لإدارة المعرفة أن تؤثر إيجابياً على الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة. من خلال استعراض الأدبيات السابقة، سنتناول أبرز النظريات والممارسات المتعلقة بإدارة المعرفة وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي.

المتغير الأول : .....

إدارة المعرفة

- تعريفه: إدارة المعرفة تعني العمليات والإجراءات التي تتبناها المنظمة لجمع وتنظيم وتخزين وتوزيع المعرفة بين الموظفين. تشمل هذه العمليات مشاركة المعرفة، التعليم والتدريب المستمر، تقنيات تخزين البيانات، وتطوير أنظمة المعلومات.

- تفاصيله: يتكون مفهوم إدارة المعرفة من عدة أبعاد، مثل:

- خلق المعرفة: تطوير معارف جديدة من خلال الابتكار والتعلم المستمر.

- مشاركة المعرفة: تبادل المعلومات والخبرات بين الأفراد داخل المنظمة.

- تخزين المعرفة: حفظ المعرفة المكتسبة في أنظمة معلوماتية تتيح الوصول إليها عند الحاجة.

- تطبيق المعرفة: استخدام المعرفة المكتسبة لتحسين عمليات العمل واتخاذ القرارات.

- طريقة ارتباطه بالأداء الوظيفي: إدارة المعرفة تهدف إلى تحسين مستوى المهارات والمعرفة المتاحة للموظفين، مما يزيد من كفاءتهم وإنتاجيتهم، وبالتالي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

المتغير الثاني : .....

الأداء الوظيفي

- تعريفه: الأداء الوظيفي هو مدى قدرة الموظفين على تنفيذ مهامهم بكفاءة وفعالية ضمن المعايير المحددة للوظيفة.

- تفاصيله: يشمل الأداء الوظيفي عدة جوانب مثل:

- إنتاجية الموظف: كمية ونوعية العمل الذي ينتجه الموظف.

- جودة الأداء: مدى دقة وكفاءة الأعمال المنفذة.

- الابتكار في العمل: القدرة على تقديم أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة.

- الالتزام بالمواعيد: مدى احترام الموظف للوقت وتلبية متطلبات العمل في الأوقات المحددة.

- طريقة ارتباطه بإدارة المعرفة: عندما يتم إدارة المعرفة بشكل فعال، تتاح للموظفين أدوات وموارد تساهم في تحسين قدرتهم على أداء مهامهم بشكل أفضل. على سبيل المثال، توفر المعرفة الصحيحة في الوقت المناسب يمكن أن يساعد الموظفين على حل المشكلات بسرعة أكبر، أو اتخاذ قرارات مستنيرة، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي.

العلاقة بين المتغير الأول و المتغير الثاني :

العلاقة المباشرة: إدارة المعرفة تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي من خلال تزويد الموظفين بالمعرفة اللازمة، التي تساهم في رفع مستوى أدائهم.

- العلاقة غير المباشرة: يمكن أن تؤثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي بشكل غير مباشر من خلال تحسين التعاون بين الفرق، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية، وزيادة التفاعل بين الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء بشكل عام.

بهذه الطريقة، يكون للمتغير المستقل "إدارة المعرفة" تأثير على المتغير التابع "الأداء الوظيفي"، حيث تؤدي إدارة المعرفة الفعالة إلى تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

الخاتمة:

تظهر نتائج هذه الدراسة أن إدارة المعرفة تلعب دوراً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي داخل المنظمات. من خلال تفعيل استراتيجيات فعالة لإدارة المعرفة، يمكن للمنظمات تعزيز كفاءة موظفيها وزيادة إنتاجيتهم، مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

إدارة المعرفة ليست مجرد عملية تقنية تتعلق بتخزين المعلومات، بل هي نهج شامل يتطلب تبني ثقافة مؤسسية تشجع على التعلم المستمر، تبادل المعرفة، والابتكار. هذه الثقافة تساهم في خلق بيئة عمل ديناميكية تتسم بالتعاون والمرونة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي على حد سواء.

وفي النهاية، تعتبر إدارة المعرفة أداة أساسية لأي منظمة تسعى إلى البقاء والتفوق في بيئة عمل تنافسية ومتغيرة. لذا، فإن التركيز على تطوير أنظمة إدارة المعرفة وتعزيز دورها في المنظمات يجب أن يكون من الأولويات التي تسعى إليها كل منظمة لتحقيق أداء وظيفي متميز ومستدام.

المراجع:

1. خضر مصباح اسماعيل طيطي ، ادارة المعرفة التحديات و التقنيات و الحلول ، دار الحامد للنشر ، عمان ،2009
2. صلاح الدين عبدالباقي ، الموارد البشرية من ناحية العلمية و العملية ، دار الجامعية ، مصر ،2005
3. صلاح الدين الكبسي ، ادارة المعرفة ، مدرسة نظم المعلومات ، جامعة بغداد ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، العراق ، 2005
4. خولة الشماخي ، دور ادارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي دراسة عينة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية علوم التيسير ،جامعة ورقلة ، مذكرة ماستر جامعة ورقلة ، 2015-2016
5. ليلى غضبان و ايمان عريف ،اثر ادارة المعرفة في الاداء الوظيفي (دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق يحيى جيجل) مذكرة ماستر ، جامعة جيجل ، 2017-2018
6. اسماعيل سالم منصور ماضي ، دور ادارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي ، دراسة حالة الجامعة الاسلامية في غزة، مذكرة ماجستير ، جامعة الاسلامية ، غزة فلسطين ، 2010
7. سارة مناد رفيقي بو طاجين ، دور ادارة المعرفة في تحسين الجودة خدمات التعليم العالي ، دراسة حالة الجامعة جيجل ، مذكرة ماستر ، جامعة جيجل ، 2018-2019
8. ريمة علي حلاق ، دور المعرفة في ان تتخذ القرارات من وجهة نظر المديرين و المدرسين في المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق ، مذكرة ماجستير ، جامعة دمشق ،2013-2014
9. صبري محمد عوض ماضي ، اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور ادارة المعرفة في اداء الوظيفي ، مذكرة ماجستير ،الجامعة الاسلامية غزة فلسطين ، 2011

10. لبنى زياد خالد الساكت ، اثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي ،دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الاردنية ،مذكرة ماجستير ، جامعة عمان ،2014
11. ايمان خويلدات اثر التسيير في الموارد البشرية على الاداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الوطنية ، رسالة ماجستير ،جامعة برقلة ، الجزائر ،2014
12. حمادي خميس و احمد مويسي ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى موظفيه ، جامعة سبها ، بحث مقدم للحصول على درجة الليسانس ، جامعة سبها ، 2018-2017
13. حجاج آمال و بوزيان حواء بوزيان حنان و مقدم ابتسام ، الاتصال التنظيمي و علاقته بالاداء الوظيفي ، رسالة الليسانس في الاتصال و العلاقات العامة ، جامعة ورقلة ، 2013-2014
14. بن عواطه محمد الصالح ، اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دراسة ميدانية في مؤسسة بوقادير نور الدين للانتاج الصناعي للمنتجات الخرسانية غير مجتمعة ، مذكرة ماستر ، جامعة ورقلة ، 2013-2014
15. سعاد بعجي ، تقييم الفعالية لنظام تقييم اداء العاملين في المؤسسات الجزائرية ، رسالة ماجستير ، جامعة مسيلة ، الجزائر ، 2007
16. دفاف رشيدة ، دور القيم التنظيمية في تحسين الاداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة ، جامعة المسيلة 2013-2014
17. محمد زرقون ، اثر ادارة المعرفة على الاداء في مؤسسة الاقتصادية في المحالة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ،جامعة ورقلة الجزائر ،2014
18. سوزان بنت محمد القرشي و ابتسام بنت حسين الزهراني ، العلاقة بين تطبيق ادارة المعرفة و مستوى اداء الوظيفي في المنظمات الحكومية ، دراسة تطبيقية على امانة محافظة جدة ، مجلة العقارية للادارة ، المملكة العربية السعودية ، 2015
19. صبري عبدالرحمن ، جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية و الاقتصادية ، جامعة المنصورة ، مصر ، 2015
20. محمود علي ، دور ادارة المعرفة في تحسين كفاءة الانتاجية في المؤسسات الصناعية ، 2020

للقيام بالبحث عن استبيان حول "أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي"، الذي يتضمن متغيرات مستقلة (إدارة المعرفة) ومتغيرات تابعة (الأداء الوظيفي)، يُمكنك اتباع الخطوات التالية:

1. تحديد المتغيرات الرئيسية:

- المتغير المستقل: إدارة المعرفة (Knowledge Management)
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي (Job Performance)

2. البحث في الدراسات الأكاديمية:

- ابدأ بالبحث عن الدراسات الأكاديمية التي تناولت الموضوع. استخدام محركات بحث أكاديمية مثل Google Scholar سيوفر لك دراسات قد تحتوي على استبيانات حول العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي. مثال على الكلمات المفتاحية للبحث:
- "Knowledge Management impact on Job Performance questionnaire"
- "استبيان أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي"

3. البحث في قواعد البيانات الأكاديمية:

- JSTOR و ProQuest و EBSCO تعتبر مصادر ممتازة للعثور على دراسات أكاديمية مع استبيانات.
- قم بكتابة نفس الكلمات المفتاحية في البحث داخل هذه المنصات.

4. البحث عن قوالب استبيانات:

- مواقع مثل SurveyMonkey و Google Forms توفر قوالب استبيانات، ويمكنك تعديلها بما يتناسب مع موضوعك.

- يمكنك البحث عن استبيانات جاهزة في هذه المنصات مع تعديل الأسئلة لتتوافق مع موضوع إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.

5. التواصل مع الأكاديميين والباحثين:

- إذا كنت على اتصال أكاديميين أو خبراء في إدارة المعرفة أو الموارد البشرية، فيمكنك طلب الحصول على استبيان جاهز من خلالهم.

6. نماذج الأسئلة الممكنة:

- المتغير المستقل (إدارة المعرفة): يمكن أن تشمل الأسئلة حول كيفية توزيع المعرفة، مشاركة المعرفة بين الموظفين، استخدام التكنولوجيا في إدارة المعرفة.
- المتغير التابع (الأداء الوظيفي): يمكن أن تشمل الأسئلة حول مدى تأثير إدارة المعرفة على تحسين كفاءة الموظف، زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة العمل.

إذا كنت بحاجة لمساعدتي في تصميم أو العثور على نموذج معين للاستبيان، يمكنني مساعدتك بذلك أيضاً.

مشروع التخرج-2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشرف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الثالث: منهجية الدراسة 1

المقدمة:

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الاستراتيجية الحديثة التي تلعب دوراً محورياً في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المنظمات. إذ تهدف إدارة المعرفة إلى جمع وتخزين وتوزيع المعرفة وتحويلها إلى مورد يمكن استثماره لتحسين العمليات وزيادة كفاءة الموظفين. في بيئة الأعمال المتسارعة، يصبح الاهتمام بإدارة المعرفة ضرورياً للحفاظ على القدرة التنافسية والابتكار المستمر.

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي من خلال تطبيقها على شركة معينة كحالة دراسية. سيتم التركيز على كيفية استخدام الشركة لأدوات واستراتيجيات إدارة المعرفة، وتأثير ذلك على مستوى أداء موظفيها، بما في ذلك الإنتاجية، جودة العمل، ورضا الموظفين.

تنبع أهمية هذه الدراسة من قدرتها على تقديم رؤى عميقة حول دور إدارة المعرفة في تعزيز الأداء الوظيفي، مما يساهم في توفير توصيات فعالة للشركات التي تسعى لتحسين أداء موظفيها عبر تطبيق أساليب حديثة لإدارة المعرفة.

تستند هذه الدراسة إلى منهجية تحليلية تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، من خلال استخدام استبيانات ومقابلات لجمع البيانات وتحليلها بهدف الوصول إلى استنتاجات دقيقة ومبنية على أدلة.

1. تصميم البحث :

نوع البحث: بحث وصفي تحليلي يهدف إلى دراسة العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.

عينة البحث العينة قد تتكون من الموظفين في مؤسسة معينة، كالشركات الخاصة أو الجهات الحكومية التي تعتمد على المعرفة بشكل كبير. ويُفضل اختيار عينة عشوائية من الأقسام الإدارية المختلفة لضمان التمثيل الشامل.

أداة جمع البيانات: استبيان مُعد خصيصًا لهذا البحث، يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لتغطية الجوانب المختلفة المتعلقة بإدارة المعرفة والأداء الوظيفي.

2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- إدارة المعرفة: هي العمليات والأنشطة التي تقوم بها المنظمة لجمع وتخزين وتبادل المعرفة بين الموظفين بهدف تحسين الكفاءة والإنتاجية. وتشمل هذه العمليات تكوين المعرفة، مشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة.

- الأداء الوظيفي: هو مستوى الكفاءة والجودة التي يحققها الموظف أثناء أداء مهامه الوظيفية. يتم قياسه من خلال معايير مثل جودة العمل، الإنتاجية، الالتزام بالمواعيد، ومدى تحقيق الأهداف المحددة.

3. أدوات البحث

أداة البحث (النص)

استبيان إدارة المعرفة والأداء الوظيفي: يتضمن الاستبيان عدة محاور، مثل:

- محور إدارة المعرفة: يحتوي على أسئلة حول التشارك المعرفي، وأهمية تطبيق المعرفة، ومدى الاهتمام بالتدريب وتطوير الموظفين.

- محور الأداء الوظيفي: يركز على معايير الأداء مثل الإنتاجية، مستوى التفاعل مع الفريق، الالتزام بالمواعيد النهائية، والجودة.

أداة البحث (الجدول)

| المتغير | التعريف الإجرائي | أسئلة الاستبيان |

|---|---|---|

| إدارة المعرفة | هي عمليات جمع، وتخزين، وتبادل المعرفة بين الموظفين بهدف تحسين الأداء الوظيفي | - مدى توافر عمليات مشاركة المعرفة
- وجود برامج تدريبية دورية
- فعالية الأنظمة التكنولوجية لدعم إدارة المعرفة |

| الأداء الوظيفي | مستوى جودة وكفاءة الموظف أثناء أداء مهامه الوظيفية | - الإنتاجية في العمل
- الجودة العامة للعمل المنجز
- الالتزام بالمواعيد النهائية للأعمال |

إجراءات التحليل

يتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي المناسب (مثل اختبار الارتباط وتحليل الانحدار) لقياس مدى تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة 2

منهجية الدراسة 2

1. مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الموظفين في المؤسسات أو الشركات التي تتبنى وتطبق إدارة المعرفة بشكل فعّال. يُفضل أن يكون مجتمع الدراسة من القطاعات التي تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا، مثل المؤسسات التعليمية، أو شركات التقنية، أو المؤسسات البحثية. يهدف تحديد هذا المجتمع إلى الحصول على بيانات دقيقة وذات صلة بدراسة أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي.

2. طرق وتقنيات أخذ العينات

يتم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل عادل للمجموعات المختلفة داخل المؤسسة، مثل الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، والإدارة التنفيذية. يتم توزيع الاستبيانات على الموظفين بطريقة عشوائية مع مراعاة التنوع في الأقسام والمستويات الوظيفية، بحيث تغطي العينة جميع أنواع الوظائف داخل المؤسسة.

3. أنواع البيانات

تتضمن الدراسة نوعين رئيسيين من البيانات:

- البيانات الأولية: يتم جمعها مباشرة من الموظفين عبر الاستبيانات، وتشمل معلومات حول إدارة المعرفة وتطبيقاتها، والأداء الوظيفي ومستوى كفاءتهم.

- البيانات الثانوية: يمكن أن تشمل تقارير الأداء العام من المؤسسة، سجلات التدريب والتطوير، والمراجع ذات العلاقة مثل الدراسات السابقة حول نفس الموضوع.

4. إجراءات التحليل الإحصائي

تشمل إجراءات التحليل الإحصائي ما يلي:

- تحليل البيانات الوصفية: يتم ذلك باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديم وصف للبيانات المتعلقة بإدارة المعرفة ومستويات الأداء الوظيفي.

- اختبار الثبات والصدق: يتم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس موثوقية وثبات الاستبيان.

- تحليل الارتباط : لقياس العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي، يتم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) اختبار قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.

- تحليل الانحدار: يستخدم لتحديد مدى تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي، من خلال نموذج الانحدار البسيط أو المتعدد لتقدير تأثير المتغير المستقل (إدارة المعرفة) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

- اختبار الفرضيات: يتم تطبيق اختبارات T-test أو ANOVA في حال الرغبة في معرفة الفروقات بين المجموعات المختلفة، مثل تحليل الأداء حسب الأقسام أو المستويات الوظيفية.

النتائج والتفسير

بعد تطبيق التحليلات الإحصائية، يتم تفسير النتائج لتحديد مدى تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي وتقديم توصيات مبنية على الأدلة الإحصائية المكتسبة.

أخلاقيات البحث العلمي :

أخلاقيات البحث العلمي هي مجموعة من المبادئ والتوجيهات التي تضمن أن تكون الأبحاث العلمية خاضعة لأعلى معايير النزاهة والاحترام للحقوق والكرامة الإنسانية، وتجنب الأضرار المحتملة على المشاركين في الدراسة أو البيئة أو المجتمع. تهدف أخلاقيات البحث إلى الحفاظ على المصداقية والشفافية في الأبحاث العلمية وتعزيز الثقة بها. وفيما يلي بعض أهم المبادئ الأخلاقية التي يجب مراعاتها في البحث العلمي:

1. النزاهة والأمانة العلمية

- الدقة في جمع البيانات وتسجيلها وتحليلها: يجب على الباحثين التأكد من دقة البيانات التي يجمعونها وعدم التلاعب بها أو تحريفها للحصول على نتائج معينة.

- الأمانة في نشر النتائج: يجب على الباحثين نشر نتائجهم بشكل كامل وصادق، وعدم إخفاء أو حذف أي نتائج غير مرغوب فيها.

- الإقرار بالمساهمات: من الضروري الاعتراف بمساهمات جميع الأفراد المشاركين في البحث وتقديم الشكر لمن ساعدوا فيه، وعدم انتحال الأفكار أو النتائج.

2. احترام حقوق المشاركين

- الحفاظ على الخصوصية وسرية المعلومات: يجب على الباحثين ضمان سرية وخصوصية المعلومات التي يتم جمعها من المشاركين في البحث، وتجنب كشف هوياتهم دون إذنهم.

- الموافقة المستنيرة: يجب على الباحثين الحصول على موافقة المشاركين بعد توضيح جميع جوانب البحث وأهدافه والمخاطر والفوائد المحتملة، مع التأكد من أن الموافقة تمت بحرية وبدون ضغط.

3. عدم الإضرار

- حماية المشاركين من الأذى: من المهم التأكد من عدم تعريض المشاركين لأي أذى جسدي أو نفسي أو اجتماعي نتيجة المشاركة في البحث.

- التقليل من المخاطر : إذا كان البحث يحتوي على بعض المخاطر، فيجب على الباحثين بذل قصارى جهدهم لتقليل تلك المخاطر وتوفير إجراءات حماية مناسبة.

4. الموضوعية والحيادية

- الحيادية في جمع وتحليل النتائج: ينبغي للباحثين تجنب التحيز عند جمع وتحليل البيانات لضمان نتائج موضوعية.

- البعد عن تضارب المصالح: تجنب أي ممارسات قد تؤدي إلى تضارب المصالح، مثل التأثير من جهات ممولة للبحث.

5. احترام البيئة والمجتمع

- الحفاظ على البيئة: في البحوث التي تتطلب استخدام الموارد الطبيعية أو التدخل في البيئة، يجب أن يكون هناك اهتمام خاص بعدم الإضرار بالنظام البيئي.

- تقديم منفعة للمجتمع: ينبغي للباحثين أن يسعوا إلى تحقيق منافع حقيقية للمجتمع من خلال أبحاثهم.

6. الالتزام بالمعايير الأكاديمية

- الالتزام بقواعد الكتابة والنشر العلمية: يجب على الباحثين الالتزام بإرشادات الكتابة والنشر المتبعة في مجالهم الأكاديمي، والحرص على الشفافية في عرض النتائج.

- الالتزام بالتقيد بمعايير المؤسسة البحثية: يجب اتباع اللوائح والسياسات المؤسسية والدولية، مثل موافقات لجان الأخلاقيات.

7. احترام حقوق الملكية الفكرية

- عدم الانتحال: يجب على الباحثين الامتناع عن نسخ أو إعادة استخدام أفكار أو أعمال أخرى دون الإشارة إلى أصحابها الأصليين.

- الاقتباس والإشارة إلى المصادر**: عند الاستشهاد بأعمال أو أفكار آخرين، يجب توثيق المصادر بشكل صحيح واحترام حقوق الملكية الفكرية.

خلاصة

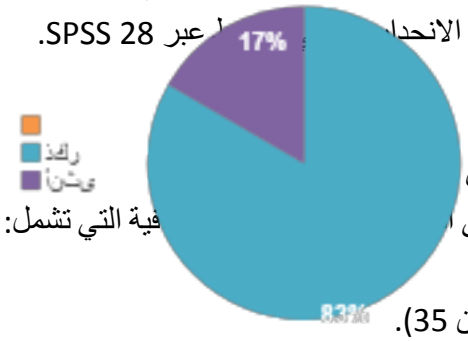
تهدف أخلاقيات البحث العلمي إلى الحفاظ على القيم الإنسانية في البحث وتعزيز مصداقية الأبحاث و ثقة المجتمع بها. احترام هذه الأخلاقيات ضروري لتحقيق العدالة والحفاظ على كرامة المشاركين وضمان سلامتهم.

.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

4.1 التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيًا باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي SPSS الاصدار 28. الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة بإستخدام SPSS 28 V. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدا[illegible] عبر SPSS 28.



4.2 خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا الى الجنس – العمر – المستوى [illegible]
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في [illegible] فية التي تشمل:
  - الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
  - العمر ويشمل (أقل من 25 – من 25 الى 35 سنة - أكثر من 35).
  - المستوى التعليمي ويشمل (تعليم عام - بكالوريوس – ماجستير).

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

جدول 5: توصيف عينة البحث.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

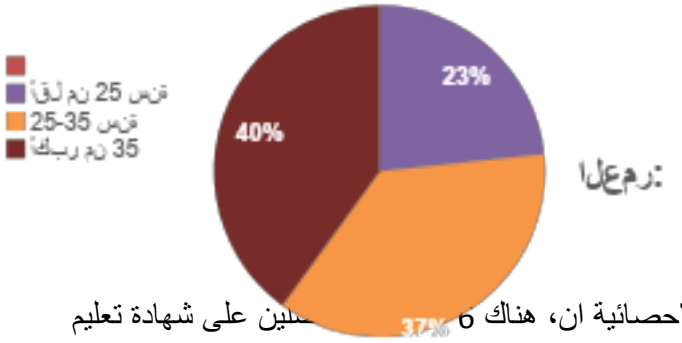
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	25	83.3%
	أنثى	5	16.7%
	الإجمالي	**30**	**100%**
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	7	23.3%
	من 25 إلى 35 سنة	11	36.7%
	أكثر من 35 سنة	12	40.0%
	الإجمالي	**30**	**%100**
المستوى التعليمي	تعليم عام	6	20.0%
	بكالوريوس	12	40.0%
	ماجستير	12	40.0%
	الإجمالي	**30**	**100%**

من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- **بالنسبة للجنس:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الذكور 25 حيث يعادل 83.3% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 5 حيث يعادل 16.7% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:

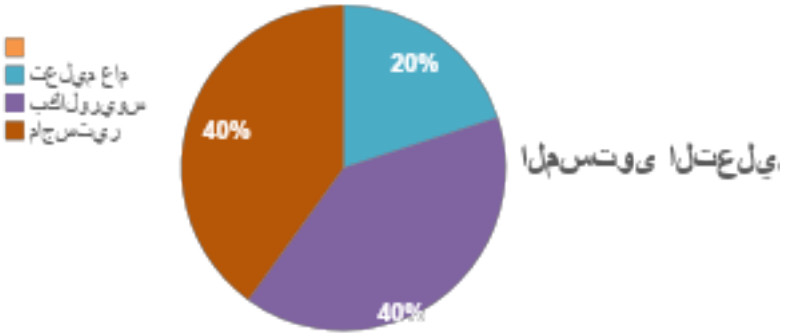
الشكل 3: تصنيف العينة وفقًا للجنس

- **أما بالنسبة للعمر:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 7 اشخاص أعمارهم أقل من 25 أي ما يعادل 23.3% من عينة الدراسة، وهناك 11 شخص أعمارهم تتراوح بين 25 الى 35 سنة أي ما يعادل 36.7% من عينة الدراسة، وهناك 12 اشخاص أعمارهم أكثر من 35 سنة أي ما يعادل 40.0% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 4: تصنيف العينة وفقًا للعمر

- **أما بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 6 حاصلين على شهادة تعليم عام أي ما يعادل 20.0% من عينة الدراسة، وهناك 12 شخص حاصلين على شهادة بكالوريوس أي ما يعادل 40.0% من عينة الدراسة، وهناك 12 شخص حاصلين على شهادة ماجستير أي ما يعادل 40.0% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 5: تصنيف العينة وفقًا للمستوى التعليمي

4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طيق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha, قيمة الثبات المركب Composite reliability, وقيمة معامل ,ho, من خلال نموذج المعادلة البنائية Structural equation modeling (SEM, بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted.
- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة Kaiser (1974)معامل الارتباط أقل من ٠.٥ يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي: Convergent Validity يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقييس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠.٥ وفقا ل (Hair et al.2006)
- الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة، P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 , كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

المتغير		العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج	
إدارة المعرفة	تشخيص المعرفة	A1	.792	.985	.461	0000.	0.950	0.897
		A2		.882	.583	0000.		
		A3		.985	.461	0000.		
	توليد المعرفة	B1		.830	.640	0.000	0.911	
		B2		.985	.461	0000.		
		B3		.917	.568	0000.		
	تخزين المعرفة	C1		.820	.568	0000.	0.868	
		C2		.928	.551	0000.		
		C3		.856	.461	0000.		
	تطبيق المعرفة	D1		.744	.568	0.000	0.858	
		D2		.915	.434	0.000		
		D3		.915	.434	0.000		

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 6 الذي بالأعلى:

- مقياس تطبيق إدارة المعرفة: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقًا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق إدارة المعرفة هو 0.897 وهو أكبر من 0.5 وفقًا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

المتغير		العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج	
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	BA1	.821	.952	.461	0000.	0.926	0.902
		BA2		.968	.434	0000.		
		BA3		.952	.461	0000.		
		BA4		.830	.551	0.000		
	الولاء الوظيفي	BB1		.968	.434	0.000	0.886	
		BB2		.912	.461	0000.		
		BB3		.705	.711	0000.		
		BB4		.958	.461	0.000		
	انجاز المهام	BC1		.968	.434	0000.	0.894	
		BC2		.841	.551	0000.		
		BC3		.968	.434	0000.		
		BC4		.800	.568	0.000		

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 7 الذي بالأعلى:

- مقياس تطبيق الأداء الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، انجاز المهام) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقًا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التبان المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق الأداء الوظيفي هو 0.902 وهو أكبر من 0.5 وفقًا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افردا العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite, وقيمة A-rho بواسطة نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM. وفقا لـ (2010) al et Hair, يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية PLS-SEM فيما يتعلق بالثلاث قيم (ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite.

جدول 8: قياس الثبات لأداة الدراسة.

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

المتغير		عدد العبارات	Cronbach's alpha	
إدارة المعرفة	تشخيص المعرفة	3	.940	.965
	توليد المعرفة	3	.960	
	تخزين المعرفة	3	.942	
	تطبيق المعرفة	3	.971	
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	4	.961	.958
	الولاء الوظيفي	4	.909	
	انجاز المهام	4	.943	

يتضح بالجدول 8 الذي بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- مقياس تطبيق إدارة المعرفة: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability، هو 0.965 وبينما قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد إدارة المعرفة على الترتيب هي تشخيص المعرفة = 0.940 توليد المعرفة = 0.960 تخزين المعرفة = 0.942 تطبيق المعرفة = 0.971 مما يشير الى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وفقا لـ (2010) al et Hair, فقد تحقق الثبات للمقياس.
- مقياس تطبيق الأداء الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability، هو 0.958 وبينما قيم ألفا كورنباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد الأداء الوظيفي على الترتيب هي الالتزام الوظيفي = 0.961 الولاء الوظيفي = 0.909 انجاز المهام = 0.943 مما يشير الى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وفقا لـ (2010) al et Hair, فقد تحقق الثبات للمقياس.

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحية هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقًا لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقًا لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

<u>وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقًا للمعادلة التالية:</u>

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $\frac{100}{3} = 33.33\%$

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية.

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت

قيمة المتوسط الحسابي	(النتيجة (الاتجاه العام	الوزن النسبي %	(مستوى (درجة الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.67	موافق	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	محايد	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3	غير موافق	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق إدارة المعرفة وابعادها، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي وأبعادها، وذلك وفقًا لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية

إدارة المعرفة	تشخيص المعرفة	1.20	1.20	.484	.460	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	توليد المعرفة	1.22		.535		موافق		مرتفع	
	تخزين المعرفة	1.20		.468		موافق		مرتفع	
	تطبيق المعرفة	1.17		.444		موافق		مرتفع	
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	1.17	1.18	.461	.443	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	الولاء الوظيفي	1.20		.461		موافق		مرتفع	
	انجاز المهام	1.18		.460		موافق		مرتفع	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول 10 في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج **توصيف العينة للمتغير المستقل إدارة المعرفة:** أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة مرتفعة، مما يدل على تحقيق مرتفع من إدارة المعرفة. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.20 بنسبة موافقة بلغت 80.0% عند انحراف معياري 0.460 ، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إدارة المعرفة ، أن الابعاد الاربعة لمتغير إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المرتفع عند مستوى تطبيق مرتفع. حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد تشخيص المعرفة = 1.20 بنسبة موافقة تبلغ 86.7% عند انحراف معياري 0.484، أما بالنسبة لبعد توليد المعرفة = 1.22 بنسبة موافقة تبلغ 83.3% عند انحراف معياري 0.535 ، أما بالنسبة لبعد تخزين المعرفة = 0.468 بنسبة موافقة تبلغ 78.8% عند انحراف معياري 0 ، أما بالنسبة لبعد تطبيق المعرفة = 1.17 بنسبة موافقة تبلغ 79.2% عند انحراف معياري 0.444.
- تظهر نتائج **توصيف العينة للمتغير التابع الأداء الوظيفي**: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة مرتفعة، مما يدل على تحقيق مرتفع من الأداء الوظيفي. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.18 بنسبة موافقة بلغت 86.7% عند انحراف معياري 0.443 ، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الأداء الوظيفي، أن الابعاد الثلاثة لمتغير الأداء الوظيفي (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، انجاز المهام) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المرتفع عند مستوى تطبيق مرتفع. حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد الالتزام الوظيفي = 1.17 بنسبة موافقة تبلغ 83.3% عند انحراف معياري 0.461 ، أما بالنسبة لبعد الولاء الوظيفي= 1.20 بنسبة موافقة تبلغ 84.7% عند انحراف معياري 0.461 ، أما بالنسبة لبعد انجاز المهام = 1.18 بنسبة موافقة تبلغ 84.2% عند انحراف معياري 0.460.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطى (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها بإستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

Correlations

	Pearson Correlation	1	.917**	.984**	.819**	.977**	.772**	.895**	.779**	.849**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.917**	1	.872**	.806**	.948**	.823**	.896**	.677**	.832**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.984**	.872**	1	.866**	.975**	.799**	.886**	.819**	.869**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.819**	.806**	.866**	1	.911**	.982**	.897**	.878**	.957**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.977**	.948**	.975**	.911**	1	.882**	.937**	.822**	.917**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.772**	.823**	.799**	.982**	.882**	1	.891**	.833**	.946**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.895**	.896**	.886**	.897**	.937**	.891**	1	.925**	.978**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.779**	.677**	.819**	.878**	.822**	.833**	.925**	1	.957**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.849**	.832**	.869**	.957**	.917**	.946**	.978**	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<u>الارتباط الخطي بين إدارة المعرفة وابعادها (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي (كمتغير تابع):</u>

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.849) بين إدارة المعرفة وأبعادها كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- تبين وجود ارتباط معنوي مرتفع موجب بين كل بعد من ابعاد إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) عند معامل ارتباط: 1 , 0.917 , 0.984 , 0.819 على الترتيب, كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد إدارة المعرفة وبين متغير إدارة المعرفة ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين إدارة المعرفة وبين أبعادها (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) عند مستوى دلالة (0.01).

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V .28, على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وبين الأداء الوظيفي.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- ف 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تشخيص المعرفة وبين الأداء الوظيفي.
- ف 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وبين الأداء الوظيفي.
- ف 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة وبين الأداء الوظيفي.
- ف 4: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة وبين الأداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

- ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وبين الأداء الوظيفي."

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين إدارة المعرفة (إجمالًا) محل الدراسة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917[a]	.841	.835	.180

a. Predictors: (Constant), المتغير_ادارة_المعرفة

ANOVA[a]

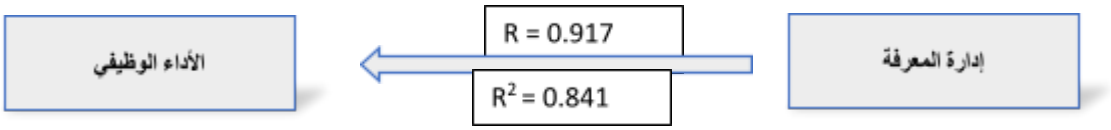
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.776	1	4.776	147.694	<.001[b]
	Residual	.905	28	.032		
	Total	5.682	29			

a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي
b. Predictors: (Constant), المتغير_ادارة_المعرفة

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Inter	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upp
1	(Constant)	.125	.093		1.348	.189	-.065	
	المتغير_ادارة_المعرفة	.882	.073	.917	12.153	<.001	.733	

a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط R = 0.917 إلى وجود ارتباط سلبي متوسط بين إدارة المعرفة (إجمالًا) وبين الأداء الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل R2 إلى أن 84.1% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى إدارة المعرفة.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (إجمالًا) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

<u>نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع للدراسة:</u>

- ينص هذا الفرض الفرعي الاول على أنه "توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشخيص المعرفة وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تشخيص المعرفة محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين توليد المعرفة محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تخزين المعرفة محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تطبيق المعرفة محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولإختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysid.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970[a]	.942	.932	.115

a. Predictors: (Constant), تطبيق_المعرفة, توليد_المعرفة, تخزين_المعرفة, تشخيص_المعرفة

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.350	4	1.338	100.925	<.001[b]
	Residual	.331	25	.013		
	Total	5.682	29			

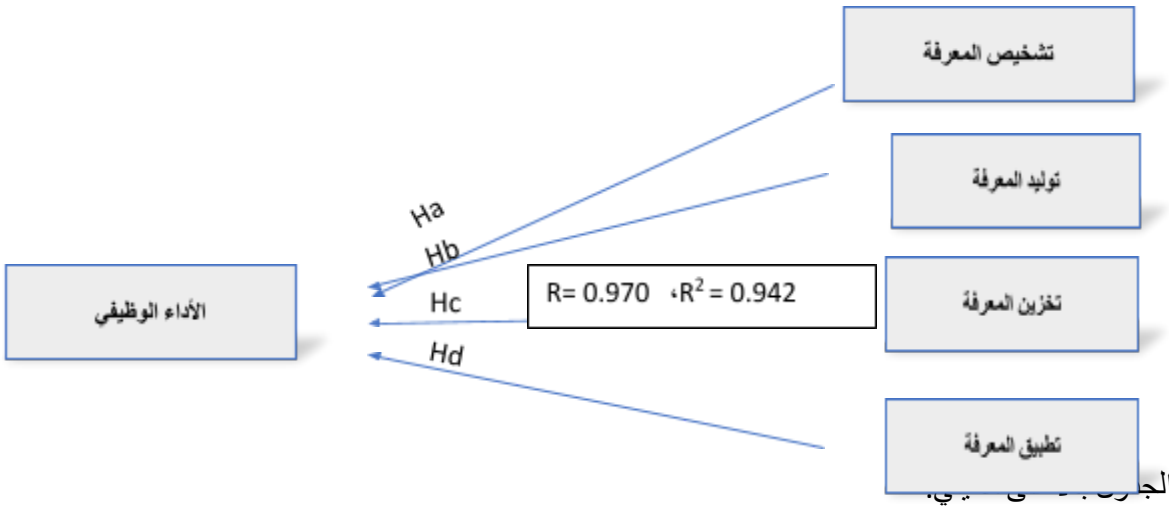
a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), تطبيق_المعرفة, توليد_المعرفة, تخزين_المعرفة, تشخيص_المعرفة

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interv Lower Bound	Uppe
1	(Constant)	.039	.061		.632	.533	-.088	
	تشخيص_المعرفة	1.137	.459	1.244	2.476	.020	.191	
	توليد_المعرفة	-.179	.146	-.216	-1.228	.231	-.480	
	تخزين_المعرفة	-.995	.440	-1.053	-2.261	.033	-1.902	
	تطبيق_المعرفة	1.020	.136	1.024	7.486	<.001	.740	

a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي



يتضح من الجدول [illegible]

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط R = 0.970 إلى وجود ارتباط موجب قوي بين أبعاد إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) وبين الأداء الوظيفي.

- يشير معامل التحديد المعدل R2 إلى أن 94.2% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد إدارة المعرفة.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفروض الفرعية الأول والرابع التي تنص على أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تشخيص المعرفة، تطبيق المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع، حيث لم يتم اثبات صحة الفرضية الثالثة والثانية التي تنص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة، توليد المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

4.7 الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي الشركة محل البحث. وقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة في هذا التحليل باستخدام برنامج SPSS V 28.

بداية، تم إجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة، والذي كشف عن التوزيع الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس والعمر والمستوى التعليمي. كما تم إجراء التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، والتي تشمل إدارة المعرفة والأداء الوظيفي. بعد ذلك، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، والتي أظهرت مؤشرات جيدة تؤكد على موثوقية هذه المقاييس. وأخيرًا، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بدلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي. كما تم اختبار الفروض الفرعية المتعلقة بإدارة المعرفة الأخرى على الأداء الوظيفي، وقد تم التأكد من صحة جميع هذه الفروض إحصائيًا. تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما خلصت إليه الفصول السابقة من أهمية إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي. وتوفر هذه المؤشرات الأساس المناسب لتقديم التوصيات العملية في الفصل الختامي.

الملاحق

استبيان

تعتبر إدارة المعرفة من العوامل الحيوية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. في شركة نيسان بترومين بمدينة جدة، تلعب إدارة المعرفة دورًا مهمًا في تعزيز كفاءة الموظفين وتيسير تبادل المعلومات والخبرات. يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة تأثير استراتيجيات إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة.

نحن نُقدّر وقتكم ومساهمتكم في هذا البحث، حيث ستساعد إجاباتكم في فهم كيفية تأثير إدارة المعرفة على تطوير الأداء الوظيفي. نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي سيتم تقديمها ستظل سرية وستستخدم لأغراض البحث فقط.

المحور الأول: الأسئلة الديموغرافية

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

العمر:

- ☐ **أقل من 25 سنة**
- ☐ **25-35 سنة**
- ☐ **أكبر من 35**

المستوى التعليمي:

- ☐ **تعليم عام**
- ☐ **بكالوريوس**
- ☐ **ماجستير**

المحور الثاني: إدارة المعرفة

الرقم	العبارات			
	تشخيص المعرفة	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
1	تدرك المؤسسة ما ينقصها من معارف واحتياجاتها المعرفية مستقبلًا.			
2	إن المعرفة الحالية تساعد المؤسسة لتحقيق أهداف وإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها في العمل.			
3	البحث عن المعرفة من الأمور المهمة بالنسبة للمؤسسة.			
	توليد المعرفة	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
4	اكتساب الافراد لمهارات وخبرات جديدة.			
5	تشجع المؤسسة على تحويل المعرفة الفردية الى معرفة جماعية.			
6	توفر المؤسسة عوامل تنظيمية تساعد على توليد المعرفة في كل المستويات التنظيمية.			
	تخزين المعرفة	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
7	تحرص المؤسسة على توفير الأجهزة والبرمجيات لتخزين المعرفة.			
8	تمتلك المؤسسة أنظمة خبيرة لتخزين المعرفة وتتمكن من استرجاعها عند الضرورة.			
9	تستخدم المؤسسة الأرشيف الالكتروني بتصنيف البيانات والمعلومات والحفاظ عليها.			
	تطبيق المعرفة	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
10	تشجع المؤسسة العاملين على تطبيق المعرفة والاستفادة منها.			

11	تعمل المؤسسة على إزالة العقبات لتطبيق معرفة جديدة.			
12	تمنح المؤسسة متطلبات تطبيق المعرفة المادية والبشرية.			

المحور الثالث: الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات			
	الالتزام الوظيفي	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
1	توفر المؤسسة ظروف عمل جيدة للعمال			
2	تشجع بيئة المؤسسة الرغبة لدى العاملين في البقاء			
3	تقدم المؤسسة حوافز وترقيات للعمال			
4	تشجع المؤسسة العمال على بذل اقصى جهد لتحقيق الاهداف			
	الولاء الوظيفي	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
5	تؤدي عملك بكل حب وإخلاص			
6	تشعر بالفخر كونك تعمل في هذه المؤسسة			
7	تشعر بالاعتزاز كونك تعمل في هذه المؤسسة			
8	يحرص العاملين على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة			
	انجاز المهام	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
9	ينجز العاملين عملهم بشكل مثالي وفي الوقت المحدد			
10	تحدد الاعمال بشكل منصف بين العمال			
11	المهام والبرامج والمقاييس واضحة ومفهومة			

12	يسود روح التعاون بين العمال من اجل ضمان جودة العمل			