

دور عمليات ادارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي بالتطبيق على
شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية

أسم الطالب

شيمه ياسين ياسين عبيد

الرقم الجامعي

٢٠٢١٢٠٥٢٨٤

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

قائمة المحتويات

٤	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٥	١,١. المقدمة
٧	١,٢. مشكلة الدراسة
٧	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٧	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٨	١,٣. أهمية الدراسة
٨	١,٣,١. على المستوى النظري
٨	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤. أسئلة الدراسة
٩	١,٥. أهداف الدراسة
٩	١,٦. فرضيات الدراسة
١٠	١,٧. نموذج الدراسة
١١	١,٨. منهجية
١٢	١,٩. الدراسة الميدانية
١٢	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
١٤	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٥	٢,١. المقدمة
١٦	٢,٢. المتغير المستقل
٢١	٢,٣. المتغير التابع
٢٦	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ..

٢٦	الخاتمة.٢,٥
٣٠	٣. الفصل الثالث منهجية البحث ...
٣١	٣.١ المقدمة
٣١	٣.٢ التعريفات الإجرائية ...
٣٢	٣.٣ تصميم البحث...
٣٣	٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات..
٣٤	٣.٥ طرق جمع البيانات.
٣٥	٣.٦ أنواع البيانات..
٣٦	٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات.
٣٦	٣.٨ الخاتمة
٣٧	المراجع.
٣٨	الملاحق

جدول الاشكال

العنوان	رقم الشكل	رقم الصفحة
نموذج البحث (من اعداد الطالبة)	١	٩
ملخص منهجية البحث (اعداد الطالبة)	٢	٣٠

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٧	مجتمع البحث المصدر (الطالب، ٢٠٢٤)	١
٣٧	عينة البحث المصدر (الطالب، ٢٠٢٤)	٢
٣٨	المتغير المستقل المصدر (الطالب، ٢٠٢٤)	٣
٣٨	المتغير التابع المصدر (الطالب، ٢٠٢٤)	٤

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

لقد أدركت المؤسسات في ظل ما يسمى باقتصاد المعرفة أن المورد البشري أو العامل في المؤسسة يعد الثروة الحقيقية التي يجب أن تولي به عناية مناسبة، والسعي إلى تحسين أداءه من أجل الوصول إلى الأهداف الإستراتيجية، فكانت إدارة المعرفة من بين المداخل التي تساهم مساهمة فعالة في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، فإدارة المعرفة بما تحتويه من توليد للمعرفة، تخزينها، نشرها وتطبيقها في المؤسسة لها دور فعال في التحسين من أداء العاملين، وتوصلنا إلى أن إدارة المعرفة تساعد على تطوير المعارف الفردية، كما أنها تسمح بالتواصل مع المحيط الخارجي، وأيضاً فالأفراد في المؤسسات التي تطبق إدارة المعرفة يمكنهم الاستفادة من مخزون المعرفة لتحسين أداءهم، واتخذنا شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية لتطبيق هذه المساهمة فوجدنا أنها تقوم ببعض السياسات والتي تدخل في إطار إدارة المعرفة والتي تعمل على زيادة إنتاجية العاملين، التقليل من غيابهم ودورانهم في المؤسسة المعنية، وبالتالي التحسين في أداءهم، إلا أنها تعاني العديد من النقائص لذا حاولنا عرض بعض التوصيات التي تساعد على تفعيل دور إدارة المعرفة.(ضيفاني, هداجي, & عبد الجليل , ٢٠٢٢)

إن من أهم مقومات نجاح المؤسسة في ظل التطورات الحديثة ؛ هو التمتع بأداء أفضل من منافسيها؛ فالمؤسسات اليوم لابد أن تضع أهدافاً تتناسب والمحيط الذي تعيش فيه وما يحتويه من تغيرات متتالية و سريعة. ومن الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها هو تحقيق أداء أفضل مما يحققه المنافسون، وتحقيق هذا الهدف ينطلق من محيطها الداخلي وما يتضمنه من موارد مادية، مالية وبشرية ولعل أهم هذه الموارد هي الموارد غير المادية والمتمثلة في المورد البشري أو العاملون في المؤسسة ؛ فالعامل هو الذي يقوم بالتنسيق بين مختلف الموارد فهو الذي يستطيع إيجاد التوليفات الضرورية

لتحقيق أهداف المؤسسة، من هذا المنطلق يمكن القول أن العامل ال جيد والذي يساهم في تحقيق أداء أفضل للمؤسسة هو ذلك العامل الذي يتمتع بأداء جيد مستمر ، ويعني ذلك أن التحسن في أداء العامل سيساهم بالضرورة في تحسين أداء المؤسسة، لذا تسعى المؤسسة إلى تحسين أداء عمالها كي تتمكن من تحقيق أهدافها طويلة المدى والقصيرة. (قسطلبي, الزهرة, باجي, & فطوم , ٢٠٢١)

إن المؤسسة تعيش في ظل التغيرات الحديثة أين أصبح المورد البشري يشكل الثروة لها ومصدر لإنشاء القيمة لها فهو الذي يملك المعرفة، هذه الأخيرة التي تعد المورد الأكثر أهمية فهي المورد الذي لا ينضب بل إنه غير قابل للاهتلاك؛ يعني أن المؤسسة التي تمتلك هذه المعرفة فقد امتلكت ثروة حقيقية إذا ما استطاعت اكتشاف مواقعها والحاملين لها، فالمؤسسة أصبح لها هدف تريد الوصول إليه (الفضة, جميلة, عقباوي, لالة, حروشي, & جلول , ٢٠٢٠)

لتستعمله في النهاية كوسيلة لتحقيق أهدافها النهائية، وهذا الهدف يتمثل في إدارة المعرفة، فإدارة المعرفة أسلوب جديد تسعى من خلاله المؤسسة إلى التوصل إلى تحسين أداءها والحصول على الميزة التنافسية التي بامتلاكها ترقى وتستمر في محيط سريع التغيرات، وكما تم طرحه أعلاه فإن تحسين أداء المؤسسة من تحسين أداء العاملين فيها. (أنوار, منصور, & شريط سليمة , ٢٠٢٢)

أصبحت إدارة المعرفة من أهم مدخلات التطوير والتغيير في عصرنا الحالي، حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات، وربط إدارة المعرفة بالأداء، وهذا من الموضوعات الحديثة والحيوية، ومن هذا المنطلق تركز الدراسة الحالية على التعرف على مفهوم إدارة المعرفة وأهدافها وأنظمتها وعملياتها، والوقوف على واقع إدارة المعرفة في المنظمات (د. عبد الرزاق رمضان شبشابة, & رمضان جمعة الشارف , ٢٠٢٠)

١,٢. مشكلة الدراسة

أجرت العديد من المنظمات دراسات إلى تحديات في إدارة المعرفة تشمل غياب الكوادر المؤهلة، عدم تشجيع المشاركة في المعرفة، نقص الوعي بالفوائد، والخوف من المشاركة. المركزية الإدارية، ضعف المهارات القيادية، غياب الأهداف الواضحة، نقص الوقت، ضعف التدريب، وغياب الدعم من القيادة العليا تزيد من التحديات. كما تواجه الشركات نقص البنية التحتية المناسبة، الخوف من تبادل المعرفة الخاطئة، وضعف توثيق المعرفة، والتركيز المفرط على الفرص التسويقية والاعتماد على الاتصال التكنولوجي بدلاً من التواصل البشري

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

يعتبر تحديد وجود مشكلة لدى شركة نادك وإيجاد حل لها أمراً هاماً لضمان سلامة الشركة، وتحقيق الاستقرار والتميز في الاداء الوظيفي ككل، لأن الاداء الوظيفي يعتبر احد المكونات الرئيسية لنظام الشركة كما أن تعثر في عمليات ادارة المعرفة ستكون آثاره السلبية كبيرة على الاداء الوظيفي بشكل عام مما يؤدي إلى زعزعة الاستقرار للشركة ونجاحها .

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

الإدارة الناجحة لعمليات إدارة المعرفة داخل الشركة تقلل من احتمالات الفشل الإداري وتجنب الأزمات في الأداء الوظيفي لذلك، وضع إطار شامل ومبادئ توجيهية لإدارة العمليات في الشركة أمر ضروري. بدأت السلطات الإدارية تولي اهتماماً كبيراً لإدارة العمليات بهدف تحليل وتحديد المشكلات التي قد تواجهها الشركة، وتوقيت وكيفية إدارة المعرفة. التعامل مع مشكلات الأداء الوظيفي يجب أن يبدأ بإدارة جيدة لعمليات إدارة المعرفة وإنشاء إطار للتعامل مع المخاطر الإدارية والأدائية، والتي تتطلب مهارات ومنهجيات مختلفة. تبني عمليات إدارة المعرفة ضروري لتحديد ومراقبة وتقليل المخاطر على الأداء الوظيفي بشكل عام

إذا سنجيب في هذه الدراسة عن التساؤل الرئيسي التالي:

" ما هو دور عمليات ادارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي بالتطبيق على شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية "

١,٣. أهمية الدراسة

أهمية البحث تكمن في إبراز دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العمال وتحقيق أهداف المؤسسة. المعرفة تعد المورد الأكثر أهمية في اقتصاد المعرفة، مما يجعل من الضروري على المؤسسات الساعية لأداء جيد وميزة تنافسية مستدامة أن تهتم بإدارة المعرفة. إدارة المعرفة تركز على اليد العاملة، التي تعتبر المورد الأكثر قيمة نظراً لمعارفها ومهاراتها التي لا تنضب بالاستخدام، وبالتالي تعزز من خلق القيمة والثروة الحقيقية للمؤسسة.

١,٣,١. على المستوى النظري:

إدارة المعرفة تُعد عملية حيوية في العصر الحديث، حيث تهدف إلى جمع وتنظيم وتحليل ومشاركة المعرفة داخل المؤسسة. تلعب دوراً أساسياً في تحسين الأداء وتعزيز التفوق التنافسي من خلال استغلال الأصول الاستراتيجية وتحسين قدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات دقيقة وسريعة بناءً على المعرفة الدقيقة. كما تُعزز من الابتكار والإبداع من خلال إنشاء بيئة تشجع على الاقتراحات الجديدة والتعلم المستمر. تُحسن أيضاً جودة المنتجات والخدمات من خلال استخدام المعرفة لتلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل، وتُساهم في بناء قدرات الموظفين وتعزيز التعاون والتفاعل داخل المؤسسة. إدارة المعرفة لا تقتصر فقط على تحسين العمليات الداخلية بل تربط بين المعرفة المتاحة والأداء العملي لتحقيق التميز والتفوق في سوق المنافسة المعاصر.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تتمثل في تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات والتنبؤ بها مبكراً، مما يمكن الإدارة من التحضير لمواجهة التحديات. توفر فرص نمو المؤسسة وتطويرها باستخدام العلم والتقنية والخبرة المتراكمة. تدعم عملية التمدد الفكري واستيعاب المفاهيم والتقنيات الجديدة لتحقيق التعلم التنظيمي. تخلق بيئة تحفز العاملين على مشاركة معارفهم بشكل كامل، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وإضافة قيمة للمؤسسة، وبالتالي تمكينها من التكيف مع التغيرات وتحقيق الأداء المتميز.

١,٤ . أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي: كيف تآثر دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي؟

السؤال الفرعي ١: كيف يؤثر توليد المعرفة داخل المؤسسة على تحسين الأداء الوظيفي؟

السؤال الفرعي ٢: كيف يؤثر تخزين المعرفة بشكل منظم على تحسين الأداء الوظيفي؟

السؤال الفرعي ٣: كيف تساهم الأنشطة المتعلقة بنشر المعرفة في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين؟

١,٥ . أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي

الهدف الفرعي ١: دراسة تأثير توليد المعرفة داخل المؤسسة على تحسين الأداء الوظيفي

الهدف الفرعي ٢: التحقق من تأثير تخزين المعرفة بشكل منظم على تحسين الأداء الوظيفي

الهدف الفرعي ٣: التحقق من كيف تساهم الأنشطة المتعلقة بنشر المعرفة في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة و الأداء الوظيفي

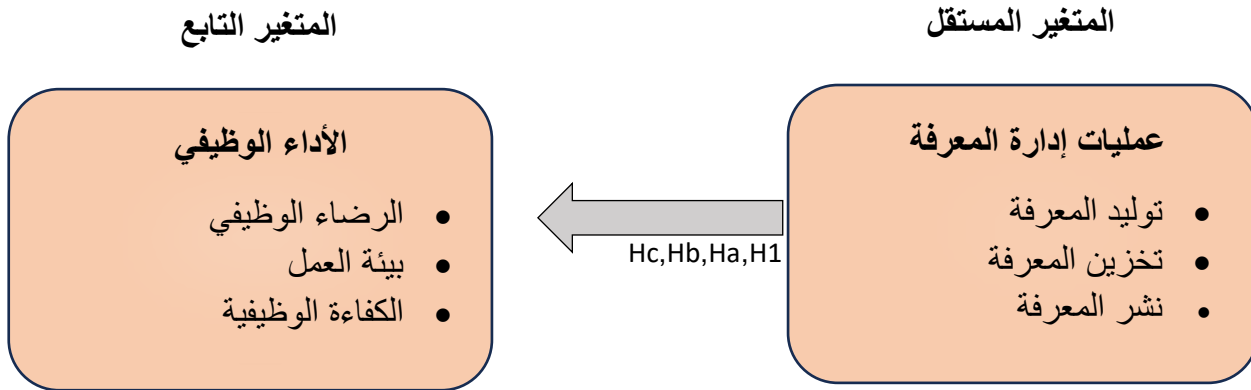
الفرضية الفرعية ١: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة و الأداء الوظيفي

الفرضية الفرعية ٢: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة و الأداء الوظيفي

الفرضية الفرعية ٣: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نشر المعرفة و الأداء الوظيفي

١,٧. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل (١): نموذج البحث (من اعداد الطالبة)

١,٨. الدراسة الميدانية

تم اجراء الدراسة على شركة نادك واحدة من أكبر الشركات الزراعية المساهمة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تأسست في الأول من يوليو عام ١٩٨١ بموجب مرسوم ملكي كشركة عامة مساهمة. وتمتلك الحكومة ٣٢٪ من أسهمها، بينما يتم تداول الأسهم الباقية في البورصة السعودية

وهي تُعتبر أيضاً واحدة من أكبر شركات الألبان المتكاملة في العالم. وأول شركة زراعية تأسست في السعودية. يبلغ رأس مال الشركة ٨٤٧,٠٠ مليون ريال، وتصل قيمتها السوقية إلى ٢,٠٠٥,٧٠ مليون ريال سعودي , تقدم شركة نادك للأغذية اليوم مجموعة واسعة تضم أكثر من ٢٠٠ منتج مختلف من الحليب الطازج إلى اللبن، ومن الزبادي إلى الجبن، ومجموعة واسعة من عصائر الفاكهة.

نادك للأغذية هي واحدة من أكبر شركات الألبان المتكاملة رأسياً في العالم حيث تتم إدارة جميع الأنشطة الرئيسية اللازمة لإدارة أعمال الألبان داخل الشركة، بما في ذلك إنتاج الحليب القادم من ست مزارع تضم حوالي ٦٠ ألف بقرة، ومصنعان للمعالجة ينتجان أكثر من ١,٥ مليون لتر من الحليب يومياً، وإنتاج إجمالي يبلغ ٣٥٠ مليون لتر، تمتلك الشركة ٢٠٠ شاحنة للتوزيع للوصول إلى ٥٠ مستودعاً وموزعاً في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، و ٨٠٠ شاحنة مبيعات صغيرة يديرها فريق مبيعات مكون من ٢٠٠٠ فرد، يقدمون خدماتهم لـ ٣٥٠٠٠ عميل تجزئة و ٥٠٠٠ عميل خدمات تقديم الطعام.

في عام ٢٠١٨، استحوذت نادك على مشروع دانون في المملكة العربية السعودية (الصافي دانون).

شركة نادك ليست فقط واحدة من أكبر الشركات الزراعية المساهمة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بل هي أيضاً رائدة في تقديم منتجات عالية الجودة تلبي احتياجات المستهلكين المتنوعة. بفضل التزامها بتطبيق معايير الجودة العالمية والاستثمار المستمر في البحث والتطوير، تمكنت نادك من تحقيق مكانة مرموقة في السوق وتعزيز قدرتها التنافسية. إن التزام الشركة بالابتكار والتحسين المستمر، بالإضافة إلى تركيزها على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، جعلها نموذجاً يحتذى به في صناعة الألبان والأغذية الزراعية. تسعى نادك دائماً إلى تبني أحدث التقنيات وأفضل الممارسات لضمان رضا العملاء وتحقيق نمو مستدام، مما يعزز دورها الريادي في القطاع ويؤكد على قدرتها على التكيف مع المتغيرات والتحديات في السوق العالمية.

وهدفت الدراسة لبيان دور عمليات ادارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي في شركة نادك في مدينة جدة

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتحليل

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تعتبر إدارة المعرفة أحد الجوانب الحيوية لتحقيق التميز المؤسسي في العصر الحديث. إنها الممارسة التي تهدف إلى جمع وتنظيم وتحليل ومشاركة المعرفة داخل المؤسسة بهدف تحسين الأداء والابتكار وتحقيق التفوق التنافسي. تعتبر المعرفة أحد الأصول الاستراتيجية الرئيسية للمؤسسات، ويعتبر الاستفادة الأمثل منها دورًا حاسمًا في تحسين القدرة التنافسية والنمو الاقتصادي للمؤسسة. (محمد محمد أحمد العجري, م. ٢٠٢٢)

وتعرف الدراسات السابقة بأنها مجموعة الأبحاث والدراسات التي تناولت أحد مواضيع البحث وقامت بتقديم معلومات ساهمت في تطوير البحث العلمي وتقدمه.

وتقدم الدراسات السابقة مجموعة كبيرة من المعلومات التي ترتبط وتتعلق بموضوع البحث العلمي، وتجيب عن عدد كبير من الأسئلة التي تدور في خلد حول موضوع البحث العلمي الذي يقوم به.

وللدراسات السابقة أهمية كبيرة في البحث العلمي منها تقدم الدراسات السابقة معلومات عديدة حول موضوع البحث العلمي، توفر من خلالها الوقت والجهد على الباحث وتجيبه عن عدد كبير من الأسئلة التي تدور في ذهنه.

تساعد الدراسات السابقة الباحث على تجنب الوقوع بالأخطاء التي وقع بها الباحثون السابقين، لأنهم تجعلهم يطلعون على أخطائهم. محمد الجلي محمد. (٢٠٢٠).

يستفيد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير أسئلة الدراسة، لأنه يطلع على الدراسات السابقة التي قام بها الباحثون السابقين، ويتعرف على الطريقة التي قاموا من خلالها بصياغة أسئلة بحثهم العلمي. (محمد محمد أحمد العجري, م. ٢٠٢٢)

وتشير إدارة المعرفة الى العملية التي تهدف إلى تحديد وخلق وتنظيم وتوزيع واستخدام المعرفة داخل المنظمة بطريقة فعالة وكفاءة (Nonaka & Takeuchi, 1995). وتتضمن عمليات إدارة المعرفة عدة مراحل رئيسية كالاكتساب والتخزين والمشاركة وتطبيق المعرفة. وتساهم عمليات إدارة المعرفة الفعالة في تحسين قدرة المنظمة على التكيف والتطور والابتكار والتميز التنافسي. بينما يشير الأداء الوظيفي الى محصلة السلوكيات والنتائج المرتبطة بالمهام التي يقوم بها الفرد في وظيفته (Borman & Motowidlo, 1993). ويتضمن الأداء الوظيفي الجوانب السلوكية كالإنتاجية والكفاءة والتعاون، والجوانب النتائجية كتحقيق الأهداف والإنجازات. ويعد الأداء الوظيفي مؤشرًا مهمًا على مدى إسهام الفرد في تحقيق أهداف المنظمة.

٢,٢. مفهوم عمليات إدارة المعرفة

• التعريف :

عملية منتظمة وفاعلة لإدارة وتفعيل مخازن المعرفة في المنظمة وتوظيفها في تحقيق أهداف المنظمة. إدارة المعرفة هي عملية تعني باكتشاف وتكوين وخزن واستعادة وتوزيع واستخدام المعلومات سواء كانت ضمنية أو علنية.

عمليات إدارة المعرفة : تناول العديد من الباحثين والمتخصصين عمليات إدارة المعرفة من وجهات نظر مختلفة حسب مداخل متعددة ، (محمد محمد أحمد العجري، م. ٢٠٢٢) وذلك أدى إلى وجود تباين في مجال إدارة المعرفة فيما يخص عملياتها وترتيبها، وبذلك اختلف الباحثين والمتخصصين في تحديد عدد العمليات التي تتضمنها إدارة المعرفة ، فهناك من يشير إلى أربعة عمليات بينما يتوسع آخرون إلى ثمانية مراحل. وتتمثل أهم عمليات إدارة المعرفة في الآتي :

١ - **تشخيص المعرفة :** يقصد بتشخيص المعرفة تحديد نوعية المعرفة المطلوبة التي تريدها المنظمة وتحديد مصادرها وطرق الحصول عليها وبعد التشخيص من الأمور المهمة في برنامج إدارة المعرفة و الهدف منها يتمثل في اكتشاف معرفة المنظمة وتحديد الأشخاص الحاملين لها ومواقعهم، وكذلك تحدد مكان هذه المعرفة في قواعد البيانات والمعلومات. محمد الجلي محمد. (٢٠٢٠).

٢ - **اكتساب المعرفة :** يقصد باكتساب أو اقتناء المعرفة عمليات المنظمة الداخلية التي تيسر خلق معرفة ضمنية ومعرفة واضحة ، بدءاً بأعضاء المنظمة، مروراً بكل المستويات التنظيمية، وتحديد المعلومات اللازمة والحصول عليها ، وتحديد مصادر المعرفة أي هي استخلاص المعرفة من مصادرها الإنسانية، كالمعرفة الموجودة عند الخبراء والمعرفة المتاحة في الوسائط الرقمية والمادية ونقلها، وتخزينها في قاعدة المعرفة أو في نظم إدارة المعرفة ، وفي الحالتين لا يمكن استقطاب واستخلاص المعرفة الضمنية من مصادرها الإنسانية، والمعرفة الصريحة من مصادرها الرمزية بصورة كاملة وبصفة مؤكدة الأسباب كثيرة منها وجود قيود تعيق تنفيذ عملية استقطاب المعرفة، وبالتالي تمثيلها وبرمجتها في نظم معلومات. محمد الجلي محمد. (٢٠٢٠).

3- **توليد المعرفة :** يعني توليد المعرفة إبداع المعرفة عند الكثير من الكتاب، ويتم ذلك من خلال مشاركة فرق وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة ، كما تزود المنظمة بالقدرة على التفوق في الانجاز، وتحقيق حصة سوقية كبيرة في مجالات مختلفة، كتنفيذ الاستراتيجية، واستحداث خطوط عمل جديدة ، والتسريع في حل المشكلات، ونقل الممارسات المثلى وتطوير مهارات المهنيين. وتشير مفردات: اقتناء أو شراء أو ابتكار أو اكتشاف

وامتصاص واكتساب أو استحواذ إلى توليد المعرفة والحصول عليها ولكن بأساليب مختلفة ومن مصادر مختلفة، فالشراء يشير إلى الحصول على المعرفة بالشراء المباشر أو عن طريق عقود الاستخدام والتوظيف، والاقتناء يشير إلى الحصول على المعرفة الكامنة في أذهان وعقول المبدعين، والابتكار يشير إلى توليد معرفة جديدة غير مكتشفة وغير مستنسخة والاكتشاف يشير إلى تحديد المعرفة المتوفرة. (محمد محمد أحمد العجري، م. ٢٠٢٢)

٤- **توزيع المعرفة:** هي عملية نقل المعرفة الصحيحة إلى الأشخاص الذين يحتاجونها في الوقت المناسب من أجل القيام بمهام أساسية في المنظمة ، وذلك من خلال إيجاد وسائل اتصال جيدة وثقافة تُشجّع على نشرها ضمن حدود نطاقها . ومن المنظمة، فهي تمثل المشاركة بالمعارف المتوفرة سواء أكانت ضمنية أو مُصرحاً بها ومن المهم هنا التركيز على المعارف الضمنية والمتوفرة في عقول العارفين بها وبخبراتهم ومهاراتهم وعلى كيفية توزيعها، وهذا ما يمثل الإهتمام الأكبر لدى الإدارات في المنظمة ويتم الإهتمام بهذه العملية من خلال توافر وسائل الاتصال وقنوات التوزيع لنشر المعرفة واستخدام الشبكات بأنواعها ، وضرورة توفر ثقافة التشارك والتبادل للمعارف بين موظفيها، إضافة لبناء فرق العمل والمجموعات وهذا يساعد على توزيع المعارف فيما بينهم ، وتوليد أفكار وإبداعات خلاقة، نتيجة ذلك تجعل المنظمة متميزة عن غيرها، وكذلك تشجيع عمليات البحث والتطوير، وتوزيع المعرفة. صلاح السيد. (٢٠٢٠)

• التطور :

أول من استخدم مصطلح إدارة المعرفة هو (دون مارشند) في بداية الثمانينات من القرن الماضي على انها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات.

وفي المرحلة ذاتها تنبأ رائد الإدارة (Ducker) من ان العمل النموذجي سيكون قائماً على المعرفة، وان المنظمات ستكون من صناع معرفة (Workers Knowledge) الذين يوجهون أداءهم من خلال التغذية العكسية لزملائهم ومن الزبائن.

١: **مرحلة البدايات :** ارجع بعضهم بداياتها إلى التطبيقات الأولى لإدارة المعرفة التي بدأتها شركة (هوليت باكارد) الأمريكية في عام (١٩٨٥) . وتحديدا في برنامج القناة الحاسوبية للتاجر والتي أطلق عليها شبكة أخبار (HP)

لكن في هذه الفترة لم يقتنع الكثيرون بإدارة المعرفة وبتأثيرها على عملية الاعمال، حتى ان (وول ستريت) اكبر سوق مال في العالم تجاهل إدارة المعرفة في بادئ الأمر خاصة تحديد قيمة نقدية للمعرفة .

٢: **مرحلة الاهتمام والتوجه:** بدأ (وول ستريت) الاهتمام بها واخذ يتعامل مع إدارة المعرفة في الحالات التي تتحول إلى نماذج لخلق القيمة وبدأ بمكافئتها .

- بدأ التأثير الاستراتيجي لإدارة المعرفة عام (١٩٩٧) وفي عام (١٩٩٩) خصص البنك الدولي (٤٪) من الميزانية الادارية السنوية لتطوير انظمتها . صلاح السيد. (٢٠٢٠)
- ادارة المعرفة ولدت في الصناعة وليس في الاكاديميات.
- العديد من المديرين عدوا ادارة المعرفة اعظم عملية استراتيجية متميزة تطورت خلال السنوات العشرين الاخيرة.
- ٣: **مرحلة النضوج والاعتراف:** البدايات الحقيقية لإدارة المعرفة بمفهومها الحديث هي في منتصف التسعينيات، وتحديدًا بعد تنفيذ البرامج الناجحة لمبادرة إدارة المعرفة في شركة (HP) الامريكية، وفي تطبيقات شركة سكandia للتأمين ولمختبرات بكمان، ومصرف امبريال الكندي، ومنظمة دو للكيماويات،
- ان المزيد من الاعتراف بإدارة المعرفة مرهون بالوصول إلى مقاييس اكثر دقة لقياس نتائج تطبيقها .
- وعن مستقبل إدارة المعرفة، يتوقع العديد من الباحثين إلى انها ستواصل النمو وستغطي أغلب المنظمات في العالم. وهذا يتطلب اعادة التفكير في كيفية مساهمتها في تسويق اعمالها بتبني مبادئ اقتصاد المعرفة اولا“ وتبني المفهوم الشامل لادارة المعرفة أي بناء المنظمة المعرفية ثانيا. “صلاح السيد. (٢٠٢٠).

● الأبعاد :

- البعد التكنولوجي:** ومن أمثلة هذا البعد محركات البحث ومنتجات الكيان الجماعي البرمجي وقواعد بيانات إدارة رأس المال الفكري والتكنولوجيات المتميزة، والتي تعم جميعها على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بصورة تكنولوجية، ولذلك فإن المنظمة تسعى إلى التميز من خلال امتلاك البعد التكنولوجي للمعرفة محمد الجلي محمد. (٢٠٢٠).
- البعد التنظيمي واللوجستي للمعرفة:** هذا البعد يعبر عن كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها ومضاعفتها وإعادة استخدامها. ويتعلق هذا البعد بتجديد الطرائق والإجراءات والتسهيلات والوسائل المساعدة والعمليات اللازمة لإدارة المعرفة بصورة فعالة من أجل كسب قيمة اقتصادية مجدية.
- البعد الاجتماعي:** هذا البعد يركز على تقاسم المعرفة بين الأفراد، وبناء جماعات من صناع المعرفة، وتأسيس المجتمع على أساس ابتكارات صناع المعرفة، والتقاسم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الأفراد، وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة.

• النظريات :

-النظرية المستندة إلى المعرفة للمقدرات التنظيمية: وهي تستند إلى منظور المقدرات الديناميكية للمنظمة التي تستند على نظرية الموارد – الكفاءات.

-نظرية التعقيد: وهي تستند إلى مفهوم نظام التكيف المعقد الذي يشير إلى عناصر متباينة الأفراد ومجموعات تعمل في ذات البيئة وتتفاعل مع بعضها البعض وهذه العناصر تتغير وتتكيف مع بعضها وتتطور مسببة التحول في بيئتها والذي يعود ويؤثر في هذه العناصر.

- نظرية نقل المعرفة الديناميكي: أي دمج خبرة الفرد والمجموعة والمنظمة وفق نموذج (Nonaka's SECI model) إذ أن خبرة الفرد هي معرفة ضمنية شخصية من الصعوبة التعبير عنها أو إيصالها وأن نقل هذه المعرفة و يعد جوهر توليد المعرفة فالمعرفة الضمنية تصبح ظاهرة إذا تم ادراكها ووصفها ومشاركتها لآخرين ، إن نموذج نوناكا () (SECI) التنشئة ، الاظهار ، التجميع ، التضمنين) يزود بمخطط واضح يصف عمليات توليد المعرفة، مشاركة المعرفة، وتحولاتها في وبين الأفراد، المجموعات والمنظمات، التي تتفاعل جميعها مع بعضها. وتعتبر إدارة المعرفة هي الجهة التي تضيف الصيغة الرسمية على الخبرة والمعرفة وتمكن من الأداء المتفوق وتشجع الابتكار. ويوضح مجموعة من الباحثين مفهوم إدارة المعرفة على أنها عملية انتاج ونشر المعرفة لدى العاملين والمنظمة وتوظيفها في تحسين الأداء والسلع والخدمات التي تقدمها المنظمة و أن إدارة المعرفة هي المعالجة المنهجية للمعلومات المطلوبة لأية منظمة كي تحرز النجاح ويشمل ذلك طريقة خلق المعرفة والوصول إليها والمشاركة فيها ومن المفاهيم المطروحة لإدارة المعرفة انها الجهود المبذولة من المديرين لغرض تنظيم وبناء رأس مال المنظمة من الموارد المعلوماتية أو ما يمكن تسميته رأس المال البشري الذي تمتلكه المنظمة .

٢,٣ . مفهوم الاداء الوظيفي

• التعريف :

الاداء الوظيفي : هو محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم داخل المؤسسة؛ فهو يُعبّر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر: إنه مقياس يُظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة. صلاح السيد. (٢٠٢٠)

يُقيّم هذا النوع من الأداء للموظف في المؤسسات الحكومية والخاصة من خلال طرق متعددة، منها: إجراء مراجعات أداء رسمية، أو استطلاع آراء زملاء الموظف ومشرفيه عنه، والجدير بالذكر أنه يعتمد على عوامل عدة، مثل: معرفة الموظف ومهاراته، وتحفيزه، وأيضاً قدرته على العمل بشكل جيد مع الآخرين.

• التطور :

تأتي قضية تطوير الأداء الوظيفي في مقدمة الأولويات التي يسعى لها الأفراد والمؤسسات على حدة سواء، نظراً لأن الأداء الوظيفي لكل موظف يستدل عليه بأساليب كمية تبرهن الاجتهاد والمثابرة، والمهارة التي يحضى بها كل موظف، وكذلك رغبة الموظف في اكتساب المزيد من الخبرات عن طريق حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها. صلاح السيد. (٢٠٢٠)

و هو الأداء الذي يهتم بشكل مباشر بالعناصر المميزة التي تفرد المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، والتي تكون بمثابة محوراً للتقييم، وعليه تكتنف المؤشرات المالية وغير المالية، وأيضاً التعرف على الموجودات الملموسة وغير الملموسة، وتضم العناصر العريضة للأداء الوظيفي على العمليات والأساليب والموارد البشرية تتمثل أهمية تطوير الأداء الوظيفي فيما يلي: [٢]. العلاقة القائمة بين الأداء والاستقرار الوظيفي للعاملين، فالعاملين الذين يحققون مستويات دون المستوى المرجو فإنهم مهددين بخسارة وظيفتهم. إن لنظام الحوافز مردود قوي على أداء العامل، وبالتالي يحفزه على بذل المزيد من الجهود لتأدية المهام المناطة به. يعد الأداء بمثابة مقياس يعكس مدى تمكن الموظف من إتمام عمله في الوقت الحالي وأعمال أخرى مستقبلاً، وهذا من شأنه يسهم في قرارات النقل والترقية. [٣] إن الاهتمام بتجويد الأداء الوظيفي يشكل نقطة محورية لإدارة الموارد البشرية في جميع المؤسسات على تباين أنواعها، ومجالات عملها. لذا فإن عملية تقييم الأداء الوظيفي والكشف عن مخرجات العمليات في المؤسسة يعمل على تصحيح مدخلات العملية الإدارية في المؤسسة، وهذا يُحسن من الكفاءة الإنتاجية. محمد الجلي محمد. (٢٠٢٠).

هناك عدد من الإجراءات التي تتبعها الإدارة لتجويد الأداء وذلك من خلال ما يلي: [٥] الكشف عن الأسباب الجوهرية المسؤولة عن حدوث مشاكل الأداء من الضروري الوقوف على أسباب الانحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري، فالكشف عن الأسباب يخدم الإدارة والعاملين، حيث تُزود الإدارة بالطرق الملائمة لتقييم الأداء، والتأكد إذا ما تمت العملية بموضوعية. [خفض الصراعات التنظيمية ما بين الإدارة والعاملين ويتم ذلك بالبحث عن الأسباب المؤدية لانخفاض الأداء، ومن هذه الأسباب التعرف على الرغبات والدوافع والفاعلية والعوامل الموقفية في البيئة الداخلية للمؤسسة، والمتغيرات الخارجية ومنها الحوافز، والرواتب، إلى جانب المتغيرات الذاتية والعوامل الموقفية والتي تحتوي على العديد من العوامل التنظيمية التي لها تأثير جلي على مستوى الأداء بالسلب أو بالإيجاب كظروف العمل، ونوعية المواد المستعملة. استحداث خطة عمل مبتكرة بغية التوصل للحلول الأكثر ملائمة يفترض أن تشمل

خطة العمل على إجراءات وأساليب للحد من مشكلات الأداء وصياغة حلول ملائمة من خلال التعاون المشترك بين الإدارة والعاملين من جهة والمختصين فيما يتعلق بتجويد وتطوير الأداء.[٥] الاتصالات المباشرة إن المحافظة على إيجاد قنوات اتصال مباشرة بين المشرفين والعاملين يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي، ويشترط تحديد محتوى الاتصال وأشكال الاتصال المناسبة. صلاح السيد. (٢٠٢٠).

• الأبعاد:

يمثل الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة، وتتمثل أهم معايير قياس مستوى الأداء فيما يلي:

جودة الأداء الوظيفي: تعبر عن مستوى أداء العمل ولذلك فهي "استراتيجية عمل أساسية تسهم في تقويم سلع وخدمات ترضى العملاء في الداخل والخارج وذلك من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية والصريحة"، والجودة تحمل معنيين (معنى واقعي ومعنى حسي)، فالمعنى الواقعي يعنى التزام الشركات باستخدام مؤشرات حقيقية كمعدل الإنتاج، نسبة الفاقد والهدر، ومن ثم استخدام معايير والتزامات الشركات بالمقاييس والمواصفات المتعارف عليها، أما المعنى الحسي للجودة فإنه يركز على مشاعر وأحاسيس متلقى الخدمة والمستفيد منها بمعنى اقتناعهم ورضاهم عن الخدمات التي يتم تقديمها وهل نجح العاملون في تقديم هذه الخدمات بمستوى جودة يناسب توقعاتهم ويلبى احتياجاتهم.

حجم الأداء الوظيفي: تعنى مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في أداء العمل، حيث يقصد بها حجم العمل المنجز وهذا يجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعنى بطء الأداء مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتسهيلات.

وعلى إدارة المنظمة أن تكون على معرفة بقدرات الأفراد ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام على العاملين بطريقة صحيحة أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. وهناك محاولات من بعض العلماء لإعداد نموذج لمحددات الأداء يعتمد على ثلاث عوامل هي: الجهد المبذول، والخصائص الشخصية، وإدراك

الفرد لدوره الوظيفي. حيث نجد أن الجهد المبذول يبين درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء، في حين أن دافعيته تتوقف على قدرات الفرد وخبراته السابقة، أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فيتمثل في سلوكه الشخصي أثناء أداء عمله.

إجراءات الأداء الوظيفي: وهي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف ، وبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز الأعمال المتوقعة والمدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد ونظم وقوانين وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين ولكن الاتفاق والتفاهم على ما يريد المؤوسين وتنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل ولضمان اتفاهه وعدم مخالفته للنظم والتعليمات واللوائح والقوانين.

ويوجد ارتباط وثيق بين تحسين الأداء وإدارة الوقت واستثماره وذلك عن طريق استخدام التقنية المعاصرة في تنفيذ الأعمال، وتنظيم الأعمال الروتينية وتحديد إجراءاتها، والحصول على قرارات واضحة من الرؤساء وعقد الاجتماعات الهادفة. كما أن من أكبر أسباب ضياع أوقات المديرين وموارد المنظمة هو غياب الرؤية الاستراتيجية والأهداف والقيم الثابتة أو ضعف الالتزام بها ويضاف إلى ذلك غياب التخطيط السليم وغياب توزيع المهام والمسؤوليات وتنظيم الأعمال، وغياب التفويض المنظم للسلطات والمسؤوليات، وتدني مستوى الأداء، وعدم المعرفة بكيفية إدارة الوقت واستثماره. إن استثمار الوقت هو تجسيد للإدارة الفعالة، حيث أن استثماره يساعد في التخلص من مضيعات الوقت، ويساعد أيضا في البدء في الأعمال المطلوب إنجازها حسب الأولوية، وتفويض بعض الأعمال للمساعدين، لذلك يجب استخدام الوقت بحكمه.

• النظريات :

نظرية الإدارة العلمية: اقترنت هذه النظرة بالأمريكي فريدريك تايلور الذي كان مهندسا ميكانيكيا في شركة الفولاذ والفحم بولاية بنسلفانيا الأمريكية. وكنتيجه لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لديه قناعة بأن الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه فباشر في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لديه رغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل. فقام بدراسات عديدة حول طرق أداء الأعمال، وحركات العامل ودراسة الوقت اللازم للإنتاج.

وتوصل في النهاية إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي، ١: إحلال الطرق العلمية محل الطرق البدائية والعشوائية أو القواعد التقديرية في تقويم العمل (أداء العمل) . ٢: تقسيم العمل بين العمال والمديرين بشكل

عادل بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والإشراف ويتولى العمال مسؤولية التنفيذ.٣: اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرق العلمية.

٤: التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرق العلمية، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية.

إذا من خلال هذه المبادئ يلاحظ أن تايلور ركز على إتباع الأسلوب العلمي في اختيار الموظفين وفي التعاون بين الإدارة والعمال وعلى التخصص في أداء العمل بحيث أوكل أمور التخطيط والإشراف للإداريين، وأوكل التنفيذ للعمال وذلك لضمان الوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل.

نظرية المبادئ الإدارية: ويطلق عليها أيضا اسم (العملية الإدارية): تنسب هذه النظرية إلى الفرنسي (هنري فايول) الذي كان مهندسا، عمل لمدة طويلة في أحد مناجم الفحم بفرنسا وقد سعى إلى تطوير نظرية عامة للإدارة تركز على أربعة عشر مبدأ: ٣ عالميا. يمكن تعليمها في الكليات والجامعات وهذه المبادئ هي: تقسيم العمل، السلطة (تكافئ السلطة والمسؤولية)، الانضباط، وحدة الأمر، وحدة التوجيه، خضوع المصلحة العامة، مكافأة الأفراد تعويضهم لقاء خدماته المركزية تحقيق الدرجة المثلى من المركزية لكل موقف، التسلسل الهرمي تدرج السلطة، الترتيب والنظام، العدالة، الاستقرار الوظيفي، المبادرة المبادأة، روح الفريق.

وقد ركز (فايول) على أداء المديرين وليس على أداء الأفراد وذلك من خلال كتابه الإدارة الصناعية والعامة.

وصنف الوظائف الأساسية للإدارة إلى: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، الرقابة. كما صنف أنشطة المنظمة ككل إلى ست مجموعات وهي: (أنشطة فنية) الإنتاج والتسليم، (أنشطة تجارية) البيع والشراء والمبادلة، (أنشطة مالية) تأمين رأس المال واستخدام الأموال، (أنشطة محاسبية) تقدير التكاليف والإحصاءات، (أنشطة الضمان) والوقاية حماية الممتلكات والأشخاص، (أنشطة إدارية) التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق والرقابة.

النظرية البيروقراطية: تنسب هذه النظرية لعالم الاجتماع ماكس فيبر ١٨٦٤ - ١٩٢٠ الذي اهتم بدراسة المنظمات الكبيرة الحجم، والتي كانت تنصف الكفاءة وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية وقد اقترح نموذجا مثاليا للتنظيم أطلق عليه النموذج المثالي للبيروقراطية واعتبره الأكثر كفاءة ودقة في تحقيق أهداف المنظمة، لكونه يعتمد على الرشد في اتخاذ القرارات، كما اعتبر أن المعرفة والمقدرة أساسا للتنظيم بدال من المحاباة والمحسوبية. محمد الجلي محمد. (٢٠٢٠).

٢,٤. العلاقة عمليات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي

إدارة المعرفة تعد عنصراً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال توفير البيئة المناسبة لتبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين. تعتمد إدارة المعرفة على مجموعة من العمليات مثل جمع المعرفة، تنظيمها، تخزينها، نشرها، وتطبيقها، مما يعزز الابتكار ويساعد في اتخاذ قرارات أفضل وأكثر فاعلية. (Iqbal et al., 2019)

أثبتت الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي. إذ تساعد إدارة المعرفة في تحسين أداء الموظفين من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات الضرورية وتمكينهم من تطبيق المعرفة بشكل فعال في مهامهم اليومية. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجريت في القطاع المصرفي اليمني أن إدارة المعرفة تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي من خلال دورها الوسيط في زيادة الرضا الوظيفي. (Chang & Lee, 2008)

ومع ذلك، تواجه المنظمات عدة تحديات عند تنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة. من بين هذه التحديات مقاومة التغيير من قبل الموظفين، وعدم وجود البنية التحتية التقنية اللازمة، ونقص التزام الإدارة العليا بتطبيق إدارة المعرفة بشكل فعال. ولتجاوز هذه الفجوات، يجب على المنظمات توفير التدريب المناسب للموظفين وتعزيز ثقافة المشاركة والمعرفة. (De Vries et al., 2006).

تؤكد الأدبيات أن إدارة المعرفة تلعب دوراً حيوياً في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الابتكار، تحسين كفاءة العمل، وزيادة رضا الموظفين. على سبيل المثال، دراسة أجريت في التعليم العالي في الأردن أظهرت أن إدارة المعرفة لها تأثير مباشر وإيجابي على أداء الموظفين الأكاديميين. (Masa'deh et al., 2017)

في الختام، يتضح أن إدارة المعرفة تعتبر أداة استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي. ولذلك، يجب على المنظمات العمل على تقليل الفجوات والصراعات المرتبطة بتنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة لضمان تحقيق أقصى استفادة منها.

٢,٥ . الخاتمة

في هذا الفصل، تمت مراجعة مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، والتي تناولت متغيري الدراسة (إدارة المعرفة والأداء الوظيفي).

بدأ الفصل بمقدمة عامة عن أهمية إدارة المعرفة في المؤسسات المعاصرة، وكيف أصبحت المعرفة أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي يجب على المنظمات الاهتمام بها والاستثمار فيها. ثم تم استعراض مجموعة من الدراسات التي تناولت المتغير المستقل "إدارة المعرفة"، وتطرق إلى مفهومه، أبعاده، وأهميته في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

أما بالنسبة للمتغير التابع "الأداء الوظيفي"، فقد تم استعراض العديد من الدراسات التي ركزت على هذا المتغير، وتطرق إلى مفهومه، أهميته، وأبعاده المختلفة. كما تم التطرق إلى الدراسات التي بحثت في طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي، وأوضحت أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين الاستثمار في إدارة المعرفة وتحسين مستويات الأداء الوظيفي للعاملين.

في ختام هذا الفصل، تم استخلاص أهم النتائج والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسات السابقة، والتي ستشكل الأساس النظري والمرجعي للدراسة الحالية. كما تم تحديد أوجه الاختلاف والتميز للدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، والتي تتمثل في تطبيق الدراسة على شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، واستخدام أدوات قياس محددة لإدارة المعرفة والأداء الوظيفي.

إن هذا الفصل قد مهد الطريق لإجراء الدراسة الميدانية وتحقيق أهداف البحث، من خلال توفير الأساس النظري اللازم للدراسة، والذي سيتم الاعتماد عليه في بناء الإطار المفاهيمي والنموذج المقترح للدراسة. وبذلك فإن هذا الفصل قد حقق الأهداف المرجوة منه في إطار البحث الحالي.

٣. الفصل الثالث

منهجية البحث

٣.١ المقدمة

يوضح هذا الفصل المنهجية المستخدمة لدراسة موضوع دورة عمليات إدارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي بالتطبيق على شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية، ويعرض هذا الفصل بالتفصيل التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق إجراء تحليل البيانات.

٣.٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تعتبر التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أساسية للباحثين فيها يتم قياس المتغيرات بوضوح، ويصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير معين أو ملاحظته أو التلاعب به، ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

٣.٢.١ عمليات ادارة المعرفة

التعريف الاجرائي: عمليات ادارة المعرفة هي مجموعة من العمليات التي تمكن العامل من تكوين معارف وخبرات حول مهامه داخل المنظمة وتتمثل في توليد، تخزين، نشر وتوزيع المعرفة. (ضيفاتي، ٢٠٢٢)

٣.٢.٢ الأداء الوظيفي

مجموعة من المهام المكونة لوظيفة العامل ويتم قياسه من خلال كفاءة وفعالية العامل، بيئة العمل والرضا الوظيفي (ضيفاتي، ٢٠٢٢)

٣.٣ تصميم البحث

فلسفة البحث: المنهج الوضعي Positivism

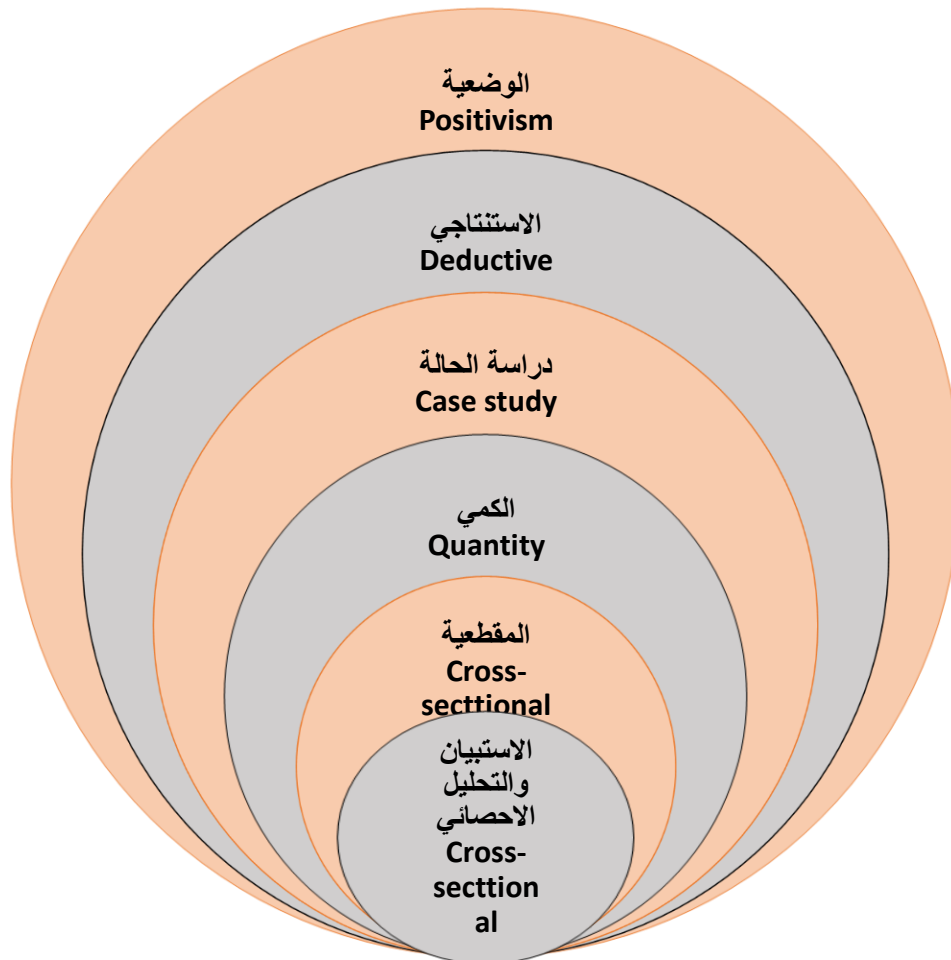
أسلوب التحليل: استنتاجي Deductive

استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study

أداة البحث: كمية Mono method

المدة الزمنية: مقطعية Cross sectional

تقنيات تجميع البيانات: استبيان



ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالب

٣.٤ مجتمع البحث

وتقنيات أخذ العينات في إجراء البحوث العملية، تعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من الركائز الأساسية، لأن المعلومات البيانات التي يتم جمعها من هذه العينات هي التي يُعتمد عليها لإجراء التحليل الإحصائي، وذلك يجب على الباحثين مراعاة الدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وفي طرق اخذها، حتى تكون هذه البيانات ممثلة بشكل صحيح للمجتمع محل الدراسة وهذا سيؤدي إلى نتائج بحثية موثوقة وصحيحة، ويشرح هذا القسم مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وتقنيات أخذ العينة كالآتي:

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية	الإدارة العليا	٥
	الموظفين	٣٠

جدول رقم ١
المصدر: الطالب

٣.٤.٢ عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية	٣٠ موظف

جدول رقم ٢
المصدر: الطالب

٣.٤.٣. طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم اخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

٣.٥ طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي جمعها إحصائياً، حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، وسيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية، في دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي بتطبيق على شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية.

٣.٥.١ عمليات ادارة المعرفة

اعتمد الطالب على استبيان ضيفاني، ٢٠٢٢، من اجل قياس المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) وذلك من حيث ٤ أبعاد وهي: توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة، بأجمالي ٢٣ عنصر للمتغير، كما ان نوع الأداة المستخدمة هي: ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
عمليات إدارة المعرفة	توليد المعرفة	٢٣ عبارة	ضيفاني، ٢٠٢٢
	تخزين المعرفة		
	نشر المعرفة		
	تطبيق المعرفة		

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب

٣.٥.٢ الأداء الوظيفي

اعتمد الطالب على استبيان ضيفاني، ٢٠٢٢، من اجل قياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وذلك من حيث ٣ أبعاد وهي: الرضا الوظيفي، بيئة العمل، الكفاءة الوظيفية، بأجمالي ١٩ عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الأداء الوظيفي	الرضا الوظيفي بيئة العمل الكفاءة الوظيفية	١٩ عبارة	ضيفاني، ٢٠٢٢

جدول رقم: ٤

المصدر: الطالب

٣.٦ أنواع البيانات

تنقسم انواع البيانات إلى بيانات أولية وهيا إلى تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات أولية ثم جمعها بواسطة باحثين اخرين وهيا كالآتي:

٣.٦.١. البيانات الأولية

- توزيع استبيانات على مجموعة من الموظفين في شركة نادك في جدة.
- قياس مستوى تحصيل الطلاب قبل وبعد تطبيق أساليب التواصل الفعال.

٣.٦.١ البيانات الثانوية

- مراجعة الأبحاث السابقة لاستقبال معلومات تتعلق بالتواصل مع الموظفين
- الاطلاع على الكتب والمقالات العلمية المتعلقة بأساليب التواصل الفعال بين المدير والموظف

٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من الضروري يعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظره ثاقبة لخصائص، مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشاف) تستخدم لتحديد ما إذا كانت ادوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ الفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣.٨ الخاتمة

تم استعراض في الفصل الثالث منهجية البحث، حيث شملة على المقدمة والتعريفات الاجرائية للبحث وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطريقة جمع البيانات وأنواع البيانات، وطرق وأساليب تحليل البيانات، واخيرا الخاتمة.

الفصل الرابع/ التحليل الإحصائي

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية .تم استخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨ في جميع مراحل التحليل، بدءاً من الإحصاء الوصفي للعينة وصولاً إلى التحليل الاستدلالي وشمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة في (الأداء الوظيفي).

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل

البيانات الشخصية:

الجنس:

○ ذكر

○ انثى

المستوى التعليمي:

○ ثانوي

○ بكالوريوس

○ ماجستير

○ دكتوراه

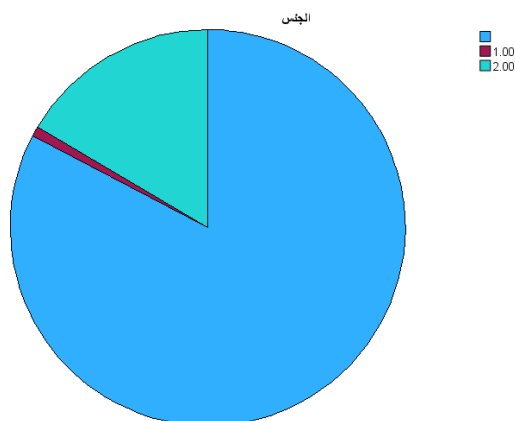
العمر:

- أقل من ٢٥ سنة
- من ٢٥ سنة الى ٣٥ سنة
- من ٣٥ سنة الى ٤٥ سنة
- أكثر من ٤٥ سنة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	١	٨,٨%
	انثى	٢٠	١٦,٥%
	الإجمالي	٢١	١٠٠%
المستوى التعليمي	ثانوي	٠	٠%
	بكالوريوس	٤	٣,٣%
	ماجستير	١٧	٨٠,٠%
	دكتوراه	٠	٠%
	الإجمالي	٢١	١٠٠%
	أقل من ٢٥ سنة	١٢	٩,٩%
العمر	من ٢٥ الى ٣٥ سنة	٩	٧,٤%
	من ٣٥ الى ٤٥ سنة	٠	٠%
	أكثر من ٤٥ سنة	٠	٠%
	الإجمالي	٢١	١٠٠%
	أقل من ٢٥ سنة	١٢	٩,٩%

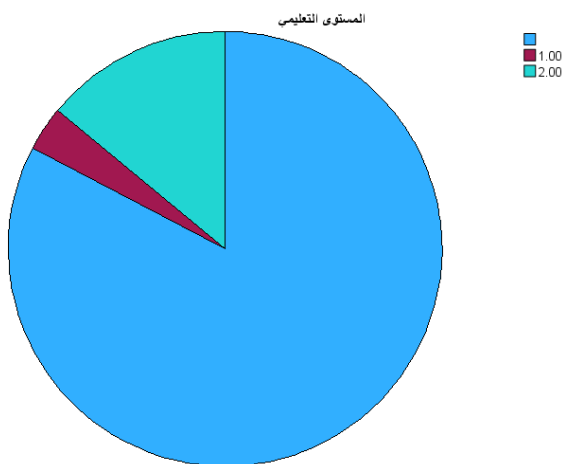
من بيانات جدول رقم ٥ تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور ١ شخص بنسبة ٨,٨%, وبلغ عدد الاناث ٢٠ شخص بنسبة ١٦,٥%.



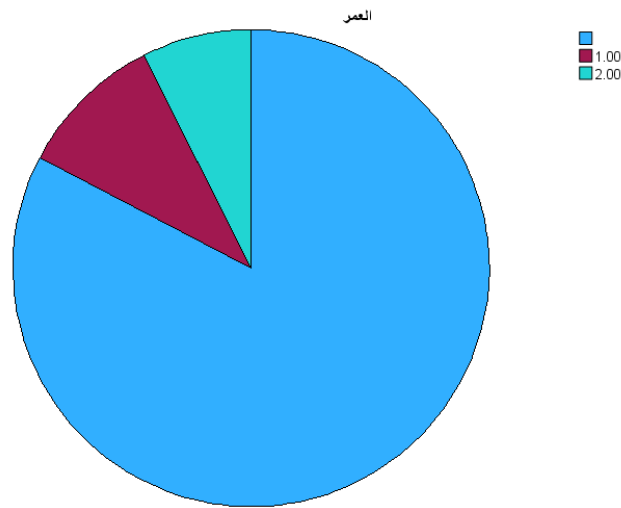
التصنيف وفق الجنس

المستوى التعليمي: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الأشخاص ذو المؤهل ثانوي ٠ بنسبة ٠%, وعدد الأشخاص ذو المؤهل بكالوريوس ٤ اشخاص بنسبة ٣,٣%, وعدد الأشخاص ذو المؤهل ماجستير ١٧ شخص بنسبة ١٤,٠%, وبلغ عدد الأشخاص ذو المؤهل دكتوراه ٠ بنسبة ٠%.



التصنيف وفق المستوى التعليمي

العمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الأشخاص الذين أعمارهم أقل من ٢٥ سنة ١٢ شخص بنسبة ٩,٩٪، وبلغ عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من ٢٥ الى ٣٥ سنة ٩ اشخاص بنسبة ٧,٤٪، وبلغ عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من ٣٥ الى ٤٠ سنة ٠ بنسبة ٠٪، وعدد الأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم ٤٥ سنة ٠ بنسبة ٠٪.



التصنيف وفق العمر

قياس صدق وثبات الدراسة

تم إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة بهدف التأكد من دقتها وموثوقيتها، بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات البنائية، لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ولقد تم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨، والفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

لقد تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج. (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي ينتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه، وفقاً لدراسة (١٩٧٤) kaiser معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Value s	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
٤,٠٣٩ ٥	٣,٥١٤	٠,٠٠	,٧٦٨٤٢	,٨٦٨	,٦٩٤	A1	توليد المعرفة	عمليات إدارة المعرفة
		٠,٠٠	,٨٧٢٨٧	,٧٥١		A2		
		٠,٠٠	١,٠٣٠٤٩	,٨٨٧		A3		
		٠,٠٠	١,٠٣٠٤٩	,٨٥٩		A4		
		٠,٠٠	١,٠٣٠٤٩	,٦٥٠		A5		

	٠,٢٠٧	٠,٠٠	,٩٧٣٤٦	,٦٧٦		B1	تخزين المعرفة	
		٠,٠٠	,٨٨٩٠٩	,٧٣٣		B2		
		٠,٠٠	١,٠٢٣٥٣	,٧٠٢		B3		
		٠,٠٠	,٩٢٠٦٦	,٧٣٩		B4		
		٠,٠٠	,٩٦٣٦٢	,٥٧١		B5		
		٠,٠٠	,٩٦٣٦٢	,٧١٥		B6		
	٠,٣١٨ ٥	٠,٠٠	,٩٧٣٤٦	,٦٧٩		C1	نشر المعرفة	
		٠,٠٠	,٩٤٣٦٥	,٦٠٣		C2		
		٠,٠٠	,٩٥٦١٨	,٥٦٤		C3		
		٠,٠٠	,٨٨٩٠٩	,٨٤٤		C4		
		٠,٠٠	١,١٥٢٦٤	,٨٠٨		C5		
		٠,٠٠	,٩١٠٢٦	,٨٦٢		C6		
		٠,٠٠	,٩٧٣٤٦	,٦٩٤		C7		
		٠,٠٠	,٩٢٠٦٦	,٦٢٩		C8		
٣,٢١٠	٢,٩٢٢	٠,٠٠	١,٠٦٢٣٤	,٩٥٤	,٩٣٦	A1	الرضا الوظيفي	الأداء الوظيفي
		٠,٠٠	,٨٣٠٩٥	,٧٣٣		A2		
		٠,٠٠	,٧٠٠٣٤	,٧١٨		A3		
		٠,٠٠	,٨٦٤٦٥	,٩٣٦		A4		
	٠,٠٤٩ ٦	٠,٠٠	١,٠٤٤٢٦	,٨٥١		B1	بيئة العمل	
		٠,٠٠	,٧٨٣٧٦	,٧٦٣		B2		
		٠,٠٠	,٨٣٦٦٦	,٨٨٥		B3		
		٠,٠٠	,٧٧٤٦٠	,٨٨٧		B4		
		٠,٠٠	,٩٤٣٦٥	,٨٦٢		B5		
	٠,٢٣٩ ٢٥	٠,٠٠	,٧٧٤٦٠	,٨٥٦		C1	الكفاءة	
		٠,٠٠	١,٠٢٣٥٣	,٦٦٠		C2	الوظيفية	

		٠,٠٠	,٨٦٤٦٥	,٩٣٦		C3		
		٠,٠٠	,٦٥٨٢٨	-,٧٤		C4		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها عمليات إدارة المعرفة عند قيم أكبر من ٠/٧، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠/٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير (عمليات إدارة المعرفة) هو (٤,٠٣٩٥) $< ٠,٥$ ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (الأداء الوظيفي) قيمتها أكبر من ٧/٠، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الأداء الوظيفي) ككل الذي يساوي (٣,٢١٠) وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبانة إلى مدى استقرار نتائجه عند تكرار توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة، ولضمان ثبات الاستبيان تم حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨، ووفقاً لمعايير (Hair et al, 2010) تعتبر قيمة ألفا كرونباخ أكبر من ٠,٧ مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير		
,٩٧٣	,٩٧٣	٥ عبارات	توليد المعرفة	عمليات إدارة المعرفة	
	,٩٧٠				
	,٩٧٣				
	,٩٧٣				
	,٩٧٤				
	,٩٧٢	٦ عبارات	تخزين المعرفة		
	,٩٧٠				
	,٩٧٠				
	,٩٧٠				
	,٩٧٠				
	,٩٧١	٨ عبارات	نشر المعرفة		
	,٩٧١				
	,٩٧٠				
	,٩٧١				
	,٩٧١				
	,٩٧٥				
	,٩٧١				
	,٩٧٠				
	,٩٧٠				
	,٩٥٣	٤ عبارات	الرضا الوظيفي		الأداء الوظيفي
	,٩٣٠				
,٩٣٩					

	٩٣٢			
	٩٢٩			
	٩٣٤			
	٩٣٣			
	٩٣١	٥ عبارات	بيئة العمل	
	٩٣٢			
	٩٣٧			
	٩٤١			
	٩٣٣			
	٩٢٩	٤ عبارات	الكفاءة الوظيفية	
	٩٣٦			

(عمليات إدارة المعرفة): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٩٧٣)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ووفقاً لـ (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

(الأداء الوظيفي): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٩٣٩)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ووفقاً لـ (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 \div 5]$ (المقياس الخماسي) $= 20\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي	مستوى درجة الممارسة/ الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق بشدة	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	منخفض جداً
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢ %	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠ %	مرتفع جداً

المتغير		المتوسط الحسابي		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
عمليات إدارة المعرفة	توليد المعرفة	٣,٥١٤	٤,٠٣٩٥	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	تخزين المعرفة	٠,٢٠٧		غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جداً	منخفض جداً
	نشر المعرفة	٠,٣١٨٥		غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جداً	منخفض جداً
الأداء الوظيفي	الرضا الوظيفي	٢,٩٢٢	٣,٢١٠	محايد	محايد	متوسط	متوسط
	بيئة العمل	٠,٠٤٩٦		غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جداً	منخفض جداً
	الكفاءة الوظيفية	٠,٢٣٩٢٥		غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جداً	منخفض جداً

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

عمليات إدارة المعرفة		توليد المعرفة	تخزين المعرفة	نشر المعرفة
الأداء الوظيفي				
الرضا الوظيفي	Pearson correlation	,٦٨٢	,٧٨١	,٦٩١
	Sig. (2-tailed)	<0.01	<0.01	<0.01
	N	٢١	٢١	٢١
بيئة العمل	Pearson correlation	,٦٨٢	,٧٨١	,٦٩١
	Sig. (2-tailed)	<0.01	<0.01	<0.01
	N	٢١	٢١	٢١

			Pearson correlation	الكفاءة الوظيفية
,٦٩١	,٧٨١	,٦٨٢		
<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2-tailed)	
٢١	٢١	٢١	N	

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي

الفرضية الفرعية ١: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة والأداء الوظيفي

الفرضية الفرعية ٢: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة والأداء الوظيفي

الفرضية الفرعية ٣: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نشر المعرفة والأداء الوظيفي

العلاقة بين دور عمليات المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,599	,41784

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,400	1	5,400	30,930	<.001 ^b
	Residual	3,317	19	,175		
	Total	8,717	20			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,582	,268		2,167	,043
	المتغير_الاول	,660	,119	,787	5,561	<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ضيفاني, هدايجي, & عبد الجليل/مؤطر. (٢٠٢٢). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي Doctoral dissertation, (جامعة احمد دراية-ادرار)
- قسطلبي, الزهرة, باجي, & فطوم. (٢٠٢١). دور عمليات ادارة المعرفة في التخطيط الاستراتيجي Doctoral dissertation, (جامعة العربي التبسي تبسة).
- الفضة, جميلة, عقباوي, لالة, حروشي, & جلول/مؤطر. (٢٠٢٠). دور عمليات إدارة المعرفة في تفعيل توجه نحو التميز التنظيمي Doctoral dissertation, (جامعة احمد دراية-ادرار).
- أنوار, منصور, & شريط سليمة. (٢٠٢٢). دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي Doctoral dissertation, university center of abdalhafid boussouf-MILA).
- د. عبد الرزاق رمضان شبشابة, & رمضان جمعة الشارف. (٢٠٢٠). دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسي. Alostath, (18 (1)).
- خليف, عائشة وصال, رقادي, مولاى علي, العوفي, & افنان/مؤطر. (٢٠٢٣). دور عمليات إدارة المعرفة في تعزيز التعلم التنظيمي Doctoral dissertation, (جامعة أحمد دراية-أدرار).
- عبد الفتاح عبد الجواد, س., يوسف, ز. ص. م. ي., & زينب صلاح محمود يوسف. (٢٠٢٢). برنامج إرشادي مقترح لتنمية الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بالممارسات الخضراء لدى عينة من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة. مجلة بحوث التربية النوعية, ٢٠٢٢ (٦٥), ٣١٨-٢١٣.
- محمد وسيم محمود, ش., شيرين, حسن حرات, أمل, مرقص حنا, & تودري. (٢٠١٤). معوقات الاتصال الإداري بالتعليم الجامعي وسبل مواجهتها. مجلة بحوث التربية النوعية, ٢٠١٤ (٣٤), ١٧٨-١٣٩.
- احمد ابراهيم الجاسر, ع., & عبدالله. (٢٠٢٢). إدارة المواهب المتكاملة مدخل لتطوير القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء النماذج العالمية. مجلة كلية التربية (أسيوط), ٣٨ (٤,٢), ١٠٥-٨١.

المندوس، أمنة صالح محمد عبد الله, & كرم، غازي. (٢٠١٤). دور الحوكمة في مواجهة الفساد الإداري (Doctoral dissertation, جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا).

عزالدين, مدثر حسن سالم, محمد, & عاطف عوض. (٢٠١٦). التطبيقات الحاسوبية لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وأثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية. International Multilingual Academic Journal, 1(1).

عبد النور نشيوات, ز., & زيدان. (٢٠١٥). متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, ٦ (ملحق العدد الثالث), ٤١٠-٤٣٢.

جمال الدين أحمد الحويطي, ح. ع., حكمت علي, أبوالنور, محمود عبدالرسول, محمد, & صلاح السيد. (٢٠٢٠). دور القيادة التنموية في تنمية أداء العاملين في المؤسسات المحلية الحكومية بمصر. Journal of Environmental Studies and Researches, 10(3), 526-537.

عبودي, م., مبارك, مبروك, عاطف محمد عبد الباري, أبو صالح, محمد سليمان, ... & محمد الجلي محمد. (٢٠٢٠). تقويم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. Journal of Environmental Studies and Researches, 10(3), 415-445.

محمد محمد أحمد العجري, م. (٢٠٢٢). استراتيجية (إنجاز) المقترحة للتحويل الرقمي بالجامعات المصرية كمنطلق يؤهل كامل الجامعة للاعتماد الأكاديمي المؤسسي. مجلة بحوث التربية النوعية, ٢٠٢٢ (٦٧), ٧٧٧-٨٢٢.

الضيفاني, ٢٠٢٢, استبيان عمليات ادارة المعرفة، استبيان الأداء الوظيفي، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي.

المراجع الأجنبية:

Borman, W. C., & Motowidlo S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Personnel selection in organizations; San Francisco: Jossey-Bass, 71.

https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/

Chang, S., & Lee, M. (2008). The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation. **Journal of Knowledge Management**, 12, 3–20

De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. **Communication Research**, 33(2), 115–135.

Handzic, M., & Lagumdzija, A. (2018). Does knowledge management add value? Linking financial and knowledge-based performance indicators. *Knowledge Management Research & Practice*, 16(2), 243-256

Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U.F., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance: modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. **Journal of Enterprise Information Management**, 32(1), 36-59

Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. **Journal of Enterprise Information Management**, 30(2), 244-262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford university press.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2389.00151>

الملاحق

استمارة مشروع البحث

نحن نجري بحثاً علمياً يهدف إلى "دراسة دور عمليات ادارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي بالتطبيق على شركة نادك الغذائية في مدينة جدة بالسعودية، يسعى هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول تجاربكم وآرائكم، والتي ستكون ذات قيمة كبيرة في تحليل العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي وهي جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في ادارة المشاريع من جامعة ميدأوشن، ولكن الموضوع يخص مصرفكم لذا فان نجاح هذه الدراسة يتركز على مدى مساهمتكم في قراءتها بدقة ومن ثم الاجابة عن فقراتها وذلك بوضع اشارة صح في المربع الذي يتفق مع رائك.

واشكركم سلفا عن تقديركم لأهمية الدراسة وتعاونكم معي للوصول لنتائج هذه الدراسة. وأود اعلامكم بان المعلومات الواردة في الاستبانة ساتستخدم لاغراض البحث العلمي حصرا وستيم التعامل معاها بسرية تامة. وتفضلو بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة

شيمه ياسين

إشراف

د. منى مصطفى العشري

الاستبيان الأول: عمليات إدارة المعرفة
البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

العمر:

☐ اقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ سنة الى ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ سنة الى ٤٥ سنة

☐ أكثر من ٤٥ سنة

الرقم	العبارة	غير بشدة	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
بعد توليد المعرفة							
01	أرى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تعمل باستمرار على تحديد احتياجاتها المعرفية						
02	أكتسب في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة مهارات جديدة عن طريق مشاركتي في البرامج التدريبية						
03	أكتسب في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة المعارف الجديدة عن طريق ممارسة مهامى اليومية						
04	أحصل على المعرفة بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة من خلال التفاعل مع الزملاء						
05	أرى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تتحصل على المعرفة الجديدة عبر خبراء ومختصين من خارج المؤسسة						
بعد تخزين المعرفة							
06	أرى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تستخدم وسائل حديثة لتخزين المعرفة (حاسوب، هاتف، انترنت...)						
07	أرى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تخزن المعرفة بالاعتماد على العاملين ذوي الخبرة						
08	أجد أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تستخدم أنظمة المعلومات لتنظيم وتصنيف المعرفة المخزنة						
09	أرى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز تقوم بحماية البيانات والمعلومات باستخدام برامج الحماية والأمان						
10	أجد أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تعتمد في						

11	أرى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تعمل على تقييم المعرفة المخزنة						
بعد نشر المعرفة							
الرقم	العبارة	غير بشدة	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
12	تشجعت مديرية توزيع الكهرباء والغاز على العمل الجماعي لضمان توزيع المعلومات بينى وبين العاملين						
13	أرى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة تستعمل في نشر المعلومات على الندوات والدورات التدريبية						
14	أجد أنه يتم توزيع المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة عن طريق الاجتماعات الدورية						
15	يساعدنى نظام العمل في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة على توزيع المعرفة						
16	أرى أنه يتم نشارك المعلومات عبر الإصدارات والوثائق داخل مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدراة						
17	أقوم بتبادل المعلومات والخبرات مع زملاى العاملين داخل مديرية توزيع الكهرباء والغاز عن طريق التفاعل والحوار						

الاستبيان الثاني: الأداء الوظيفي

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

العمر:

☐ اقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ سنة الى ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ سنة الى ٤٥ سنة

☐ أكثر من ٤٥ سنة

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
بعد الرضا الوظيفي						
01	يتناسب الأجر الذي أتحصل عليه مع جهودي المبذولة					
02	يتم تقييم أدائي بعدل وشفافية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار					
03	تمتاز أنظمة العمل والإجراءات داخل مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالوضوح					
04	تضمن مديرية توزيع الكهرباء والغاز واجباتي وحقوقى كعامل					
بعد بيئة العمل						
05	تساعدني بيئة العمل على التعاون والتنسيق مع زملائي					
06	تساهم بيئة العمل في اكتسابي لمهارات ومعارف جديدة					
07	أمتلك القدرة على العمل ضمن فريق لتأدية مهامى					
08	يتم تفويض بعض الصلاحيات والمهام لى فى العمل					
09	أشارك فى إعداد وصياغة خطط العمل داخل المؤسسة					
بعد الكفاءة الوظيفية						
10	أستطيع تطبيق المهارات التى أمتلكها أثناء تأدية مهامى داخل المؤسسة					
11	أحرص على متابعة التطورات المتعلقة بوظيفتى للاستفادة منها					
12	ألتزم بالتعليمات والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة					
13	أمتلك القدرة على توظيف الموارد المتاحة بما يخدم					