

تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي لرؤساء ومنسقي الاقسام بالجامعات الخاصة

دراسة تطبيقية على الكليات الخاصة والاهلية بمنطقة القصيم

سعد عثمان أحمد المهلاوي^{1*} ، ادم عبد الله سليمان عبدالله²
^{1, 2} جامعة أم درمان الأهلية (السودان).

Application of the Requirements of Knowledge Management and their Impact on the Job Performance of Department Heads and Coordinators in Private Universities

An Applied Study on Private and Community colleges in Al - Qassim region

Saad Osman Ahmed Almhlawi^{1,*} , Adam Abdallah Suliman Abdallah²

¹ Omdurman Ahlia University (Sudan) & ² Omdurman Ahlia University (Sudan)

تاريخ الاستلام: 2020/07/18 ؛ تاريخ القبول: 2020/11/19 ؛ تاريخ النشر: 2021/06/06

ملخص:

هدفت الدراسة الي التعرف علي أثر تطبيق متطلبات إدارة المعرفة علي الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في الجامعات الخاصة بمنطقة القصيم، وتكونت عينة الدراسة من (97) رئيس ومنسق أقسام، تم اختيارهم عشوائياً، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة في الدراسة. وتوصلت الدراسة الي استنتاجات مهمة منها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ادارة المعرفة والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع لمتغيرات (الهياكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، وتكنولوجيا المعلومات). وتوصي الدراسة تبني مدخل إدارة المعرفة لتحسين الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع واستخدام أساليب وأدوات وعمليات المعرفة في مجال جودة التعليم وتطويره، وتعزيز العلاقات الانسانية في مجال الهياكل التنظيمية والثقافة التنظيمية والقيادة.

الكلمات المفتاحية: الهياكل التنظيمية: القيادة: تكنولوجيا المعلومات: جودة التعليم: خدمة المجتمع.

تصنيف JEL: D83 ; I2

Abstract: □

Application of the Requirements of Knowledge Management and their Impact on the Job Performance of Department Heads and Coordinators in Private Universities (an Applied Study on Private and Community colleges in Al - Qassim region)

This study aims at identifying the impact of applying the requirements of knowledge management on the job performance of department heads and coordinators in the private universities in Al - Qassim region. The study sample consisted of (97) department heads and coordinators, who were randomly selected. The researcher used the descriptive analytical approach and the questionnaire as a main tool in collecting data. The study came out to a number of findings including: There is a statistically significant correlation between knowledge management and the job performance of the department head and coordinator in the field of scientific research and community service with (the organizational structures, organizational culture and the role of leadership and information technology) variables. The study recommended the adoption of knowledge management input to improve the job performance of the department head and coordinator in the field of scientific research and community service, as well as using of methods, tools and processes of knowledge in the field of education quality and development, in addition to the promotion of human relations in the field of organizational structures, organizational culture and leadership.

Key words: organizational structures, leadership, information technology, education quality, community service

Jel Classification Codes: D83 ; I2

I- تمهيد:

تشكل إدارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة، حيث تعاضم دورها في تحقيق الميزة التنافسية في مجالات منظمات الأعمال المختلفة، بالرغم من انتشار مفاهيم إدارة المعرفة إلا أن العديد من الجامعات أو الكليات، يعاني من نقصاً معرفياً أو يعاني من تطبيق إدارة المعرفة في مجالاتها المختلفة، والتي بدورها تؤدي إلى تأخر على تحول الجامعات إلى جامعة معرفية.

ويرى كثير من المفكرين والادريين بأن تطبيق إدارة المعرفة يتطلب توافر مجموعة من العناصر مثلاً: أن يكون الهيكل التنظيمي أكثر ملائمة لإدارة المعرفة، بحيث يؤدي إلى استقلالية أكثر في اتخاذ القرار، ويساعد العمل بروح الفريق، كما يجب أن تتسع الثقافة التنظيمية لتحتوي الجوانب العديدة الخاصة بإدارة المعرفة، وإلى جانب ذلك أن يكون القيادة التي تشجع على تبني المعرفة، أن يتقن أن تتوافر فيها القدرة على شرح الرؤية للآخرين، وأن يكون قدوة لهم وتوافر تكنولوجيا المعلومات.

من خلال الدور المتعاضم لإدارة المعرفة يستفيد منها رؤساء الأقسام ومنسقيها في نشر الابحاث العلمية وإدارة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام وتقويم الحلول للطلبة بالقسم، وتقديم برامج جودة التعليم، وعليه فان المعرفة لا بد من التبادل بين رؤساء الأقسام المختلفة لنشر روح التعاون.

1. مشكلة الدراسة:

تلعب إدارة المعرفة دوراً حيوياً في بناء المنظمات، حيث أنها تؤثر وبشكل كبير على أداء المنظمة في أبعاد مختلفة كالإفراد والعمليات والمخرجات. وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود العديد من المشكلات وجوانب القصور في أداء الوظيفي لرؤساء الأقسام ومنسقيها والتي من بينها ضعف الكفاءة الداخلية والخارجية، وغياب البحث العلمي، وتطوير أعضاء هيئة التدريس وضعف الإنتاجية العلمية لهم. والسؤال الرئيسي لمشكلة الدراسة.

ما هي أثر متطلبات تطبيق ادارة المعرفة على الأداء الوظيفي لرؤساء ومنسقي الأقسام ببعض الجامعات الخاصة؟ ومنها تتفرع التساؤلات الآتية:

- ما أثر الهياكل التنظيمية على الأداء الوظيفي؟
- ما أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي؟
- ما أثر القيادة على الأداء الوظيفي؟
- ما دور تكنولوجيا المعلومات على الاداء الوظيفي؟
- ما مدى استفادة أعضاء ورؤساء ومنسقي الاقسام من المعرفة لنشر أبحاثهم العلمية وجودة التعليم وتحسين علاقاتهم الانسانية والمجال التنفيذي؟

• ماهي متطلبات إدارة المعرفة الأكثر تأثيراً على الاداء الوظيفي؟

2. أهداف الدراسة

- التعرف على درجة تطبيق متطلبات إدارة المعرفة بالجامعات محل الدراسة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.
- تحديد عناصر متطلبات إدارة المعرفة.

3. منهج الدراسة: اعتمد الدارس المنهج الوصفي التحليلي.

4. أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة للآتي:

- مدي توفر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات محل الدراسة.
- التعرف على المقصود بمفهوم إدارة المعرفة وعلاقته بمفهوم الأداء الوظيفي.
- أهمية استخدام موضوع الدراسة في التدريس الجامعي، ولما لها من أهمية في تحقيق أهداف الجامعات الخاصة، ومواكبة التطورات.

• تقديم توصيات من شأنها تحسين درجة تطبيق متطلبات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية الخاصة.

5. أدوات الدراسة: الأداة الرئيسية الاستبانة، بالإضافة إلى الكتب والمراجع والمجلات العلمية المحكمة والمنشورات وشبكة الانترنت.

6. حدود الدراسة: المكانية بعض الكليات الأهلية والكليات الخاصة بمنطقة القصيم (كليات بريدة الأهلية- كليات القصيم الأهلية، كلية عنيزة الأهلية-كلية الغد الدولية وكليات الراجحي) والزمانية 2020 م.

7. مجتمع الدراسة: تتمثل مجتمع الدراسة رؤساء الأقسام ومنسقيها ببعض الكليات الخاصة بمنطقة القصيم، وتم اختيار عينة عشوائية منها.

8. فرضيات الدراسة

تتمثل الفرضية الرئيسية للدراسة بأن هناك أثر ذات دلالة إحصائية بين تطبيق متطلبات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام ومنسقيها وتتبع منها الفرضيات التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين توفر متطلبات تطبيق الهياكل التنظيمية مع الأداء الوظيفي.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين توفر متطلبات تطبيق الثقافة التنظيمية مع الأداء الوظيفي.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين توفر دور القيادة مع الأداء الوظيفي.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين توفر تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي.

9. الدراسة السابقة

1.9. (الفارس و سليمان، 2016): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تحسين مستوي الأداء وتعزيزه، وقد طبقت على عشرة شركات حديثة أنشئت وفقاً لقانون تشجيع الاستثمار 1991، وقد جمعت البيانات بصورة أساسية عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض مع بعض المقابلات المحدودة شملت مدة زمنية قدرها سنوات من (2007-2003).

توصلت الدراسة إلى نتائج أقرت بوجود علاقة قوية بين إدارة المعرفة والأداء، وأيضاً تعتمد الشركات على عينة الدراسة في تخزين المعرفة الظاهرة على السجلات والوثائق والحواسيب ولا تهتم بالقدر الكافي بخزن المعرفة الضمنية، وتوصي الدراسة استقطاب وتعيين مديري معرفة مؤهلين وقادرين على أداء أدوارهم المعرفية.

2.9. (سعود، 2016): هدفت الدراسة إلى الكشف عن كل من مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي من جهة، وإيجاد العلاقة والفروق فيما بينهما، لدى عينة متاحة من أعضاءهم للتدريب الذكور بلغت (120) عضواً، من العاملين بجامعة تبوك، وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية من جهة ثانية، ولجمع بيانات الدراسة، ثم

تطبيق إدارتين، الأولي يقيس مستوى الأداء الوظيفي، التي طورها. (الصريرة، 2011) والثانية يقيس مستوى الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الكلية، والرتبة العلمية، وعدد سنوات الخبرة والجنسية، وبتجاه الكلية العلمية، والرتبة الأكاديمية الأقل، والجنسية غير السعودية من جانب، ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين مستويات الأداء الوظيفي من جانب ثان وفي ضوء نتائج من الدراسة يوصي الباحث بضرورة تهيئة الوسط الجامعي المناسب لتطوير مستويات الأداء، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

3.9. (مشرف، مزمل، و انعام، 2015) يسعى هذا البحث إلى التحقق من العلاقة بين محتوى وعمليات إدارة المعرفة وجودة الخدمات الصحية في مستشفى الصدر التعليمي، حيث استخدمت استبانة لغرض جمع البيانات، كما استخدمت التحليل الإحصائي (spss) لتحليل بيانات الدراسة، وكانت عينة الدراسة (75) من اختصاصيين. وتوصلت البحث إلى مجموعة استنتاجات كان من أهمها وجود تأثيرات كبيرة ودالة معنوية لمحتوى المعرفة وعملياتها في جودة الخدمات الصحية. وتوصى البحث بتعزيز الطرق المناسبة لاكتساب المعرفة من خلال شرائها أو استئجارها وضرورة تركيز المستشفى على تبني مفاهيم إدارة المعرفة.

4.9 (عبدالعززي، سعود، و نيفين، 2014):هدفت الدراسة إلي التعرف علي معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية، وأثر كل من الجنس والتخصص علي هذه المعوقات، وقد تكونت عينة الدراسة من (655)عضو هيئة التدريس وهيئة معاونة من جامعتي أم القرى وجامعة تبوك، جرى اختبارهم بطريقة عشوائية من كلتا للجامعتين، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، واستبانة تكونت من (40) فقرة، وقد بينت نتائج الدراسة إلي أن درجة التقدير لمعوقات المعرفة البشرية جاءت مرتفعة، ثم تليها إدارة المعرفة الفنية والإدارية (متوسطة)، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق في تقديرات المستجيبين تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق في تقدير المستجيبين لمعوقات إدارة المعرفة تعزى لمتغير التخصص، وكانت معوقات اكبر من نظر أفراد عينة الدراسة من التخصصات الأدبية.

5.9. (ماسترو حمادي، 2013) هدفت الدراسة الي التعرف على دور إدارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلقة، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى تطبيق إدارة المعرفة يتطلب توفير جميع سبل النجاح من مادية وبشرية. وتوصي الدراسة بتهيئة بيئة معرفية ملائمة، وتحسين وسائل العمل، وضع أنظمة تحفيز عادلة ومكافآت يشجع الموظفين علي زيادة جهودهم لتحسين قدراتهم المعرفية.

6.9 هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الأكاديميين في جامعات المملكة المتحدة في تبادل المعرفة ووجهات نظرهم بخصوص بعض العوامل التي تؤثر في أنشطة تبادل المعرفة وتم تطبيق الدراسة على (230) أكاديميا في (11) جامعة، وتم استخدام استبان لجمع وجهات نظرهم في تبادل المعرفة والعوامل ذات الصلة، مثل: المكافآت والجمعيات المتوقعة، والمساهمة المتوقعة، والمعتقدات المعيارية عن تبادل المعرفة والقيادة، والهيكل، والمنهجية، والانتماء إلى المؤسسة، والانتماء للأنظمة وتكنولوجيا المعلومات.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات الأكاديميين نحو تبادل المعرفة ايجابية فيما يتعلق باعتقادهم أن تبادل المعرفة يحسن ويوسع علاقاتهم مع زملائهم، كما يوفر فرصة للترقية الداخلية والتعيينات الخارجية. أما فيما يتعلق

بالهيكلية والمنهجية وتكنولوجيا المعلومات في تبادل المعرفة، فكانت اتجاهاتهم محايداً نسبياً. كما أن لديهم مستوى منخفض من الانتماء للجامعة، وتصورات على مستوى عال من الاستقلالية والانتماء للأنظمة.

7.9. (أبو زياد و زكي، 2012) هدفت الدراسة التي بحث تأثير إدارة الوقت وإدارة الجودة الشاملة في الأداء الوظيفي لدي المصارف التجارية الفلسطينية. واشتملت عينة الدراسة على 114 مدير، وتوصلت الدراسة الي أن هناك اتجاهات عالية نحو مستوى فاعلية إدارة الوقت كما بينت الدراسة وجود أثر لإدارة الوقت والجودة الشاملة في الأداء الوظيفي، إلا ان الأثر للمتغيرين جاء أعلى من أثر كل منهما على حدي.

8.9. (جامعة النجاح الوطنية، 2012): دراسة بعنوان أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في الشركات الخاصة في محافظة نابلس، هدفت الدراسة الي التعرف أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين، والتعرف على دور متغيرات الدراسة نحو الموضوع الدراسة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة، وتم التأكد من صدقها ومعامل ثباتها.

وتوصلت الدراسة للأتية: يوجد تأثير لرضا العاملين على العلاقات الاجتماعية على الأداء وفرص الترقية. وتوصي الدراسة بالآتي: على الشركات الخاصة ان يحافظ ويطور من مفهوم الرضا الوظيفي عبر تطوير العاملين أنفسهم. وان تستمع الشركة لمشاكل العاملين وتحاول إيجاد حلول سريعة لها.

9.9. أثر إدارة المعرفة علي اتخاذ القرارات الإدارية (البنوك السعودية، 2012):هدفت الدراسة معرفة ما هو واقع إدارة المعرفة واتخاذ القرارات الإدارية بالبنوك التجارية السعودية، واستخدمنا برنامج SPSS في تحليل، وتوصلت الدراسة إلي إن إدارة المعرفة تؤثر ايجابياً علي الأداء العملي والسلوك، وفعالية اتخاذ القرارات بالبنوك التجارية السعودية كانت لدرجة متوسطة، وتوافر المعرفة بالبنوك كان بدرجة مرتفعة، وتوصي الدراسة إتباع منهجية البحث العلمي وطرق التفكير كأسس في التخطيط والتفكير واتخاذ القرارات، يتبني إدارة البنوك مدخل إدارة المعرفة بحيث يكون من أهم أولوياتها.

10. المعرفة

من أهم التعريفات لإدارة المعرفة.

عرف: بأنها عملية تراكم المعرفة وتوليدها بكفاءة، وتسهيل المشاركة في المعرفة وإدارة قاعدتها، بحيث يمكن تطبيقها بفاعلية في المنظمة. (Turban E. , 2004)

بينما يرى: بأنها عملية إدارة المعلومات المخزنة في المنظمة بصورة نظامية كفوءة (Laudon & and laudon J, 2005).

في حين يرى بأنها: عملية توليد المعرفة واكتسابها، واستخدامها، والمشاركة فيها بفاعلية لتعزيز تعلم المنظمة وتحسين أدائها (Bishop & Bosh, 2008).

وفي تعريف آخر: إدارة المعرفة عبارة عن عمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعرفة، اختيارها، تنظيمها، استخدامها، ونشرها، وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة، والتي تعتبر ضرورة للأذ شطة الإدارية المختلفة. كما اتخاذ القرارات وحل المشكلات، والتعلم، والتخطيط الاستراتيجي (عبدالوهاب، 2016).

ويقول اخر بأنها: عملية متكاملة بين مجموعة أنشطة تتضمن توليد وخرن ومشاركة وتطبيق للمعرفة لتحويل الموارد الفكرية إلى ملموسة ، كما تؤدي دوراً بالغاً في الوصول إلى الأداء الأفضل (ربيع ، 2015).

1.10. أهمية إدارة المعرفة

- تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
- تعزيز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المؤسسي المعتمد عي الخبرة والمعرفة وتحسينه.
- تعد إدارة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة.

2.10. عناصر إدارة المعرفة

يشير كثير من الباحثين إلى أن العناصر الأساسية لإدارة المعرفة هي (الإستراتيجية، الأشخاص، التكنولوجيا، العملية، فعند تفاعلها يحدد شكل وطبيعة المعرفة وحجم الاحتياج لها.

3.10. أهداف إدارة المعرفة

فيما يلي بعض الأهداف العامة لإدارة المعرفة التي يمكن أن تعتبر في مختلف أنواع المؤسسات (علي و الجيني، 2008).

- نقل المعرفة الكامنة في عقول ملاكها وتحويلها إلى معرفة ظاهرة.
- تحويل المعرفة الداخلية والخارجية إلى معرفة يمكن توظيفها والمشاركة فيها والإفادة منها.
- جمع وإيجاد المعرفة وتوفيرها على شكل معلومات مناسبة نستخدم في الوقت المناسب.
- تحقيق الكفاءة الإنتاجية للمنظمة من خلال ما يتم اتخاذه من قرارات مناسبة.
- بث ثقافة المشاركة في المعرفة والتعاون في جمعها وتبادلها.
- توفير عوائد معلوماتية والمثيرة للتفكير.

4.10. تصنيف المعرفة

هناك عدة تصنيفات للمعرفة غير أنها كلها تصب في إطار نمطي واحد يصنف المعرفة إلى معرفة صريحة واضحة (ظاهرة) ومعرفة ضمنية كامنة وفيما يلي توضيح لهذين الصنفين (الجيني و علي، 2008).

1-المعرفة الصريحة: يقصد بها المعرفة الرسمية، المرزمة، المعبرة عنها كمياً والقابلة للنقل والتي يمكن تقاسمها مع الآخرين، وتتمثل المعرفة التي يمكن الحصول عليها وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة والتي تتعلق بسياسات المنظمة وإجراءاتها وبرامجها وموازاناتها ومستنداتها، وأسس ومعايير التقييم والتشغيل والاتصال ومختلف العمليات الوظيفية وغيرها.

2-المعرفة الضمنية: هي التي يمكن ان تتعلق بما يمكن في نفس الفرد من معرفة إدراكية ومعرفة سلوكية، والتي لا يسهل تقاسمها مع الآخرين أو نقلها إليهم بسهولة، ومن هنا يمكن القول بأن هناك أفراد مميزين يمتلكون معرفة ضمنية في عقولهم، وتستطيع المنظمة أن تزيد من فعاليتها وأن تحقق الأداء المميز وتعزز ميزتها التنافسية إذا استطاعت أن تضم، أيا من هؤلاء الأفراد، إلى إطار طاقمها عندما تكون المعرفة الضمنية لهؤلاء الأفراد تتعلق بطبيعة أعمال المنظمة.

5.10. مراحل تطبيق إدارة المعرفة

يمكن تقسيم مراحل تطبيق إدارة المعرفة إلى ما يلي (الجينين و علي، 2008).

أ/ مرحلة المبادرة وتتضمن: بناء البنية التحتية، بناء العلاقات الإنسانية، نظم المعلومات المكافآت، إدارة الثقافة التنظيمية، وتكنولوجيا الاتصالات.

ب/ مرحلة النشر: ويكون فيها التركيز علي: تبرير الأفكار، وضع إجراءات وسياسات التبرير، استخدام تكنولوجيا المعلومات في معالجة الأفكار لتبريرها، مراقبة المعرفة، وأدوات التحكيم، الحصول على المعرفة التي تم تبريرها وتحكيمها.

ج/ مرحلة التكامل الداخلي: ويكون التركيز فيها على ما يلي:

1/ التكامل والتمويل المعرفي طبقاً لمستوي متطلبات السوق، هيكل المعرفة، رسم خريطة، استخدام محركات البحث، واستراتيجياتها، اعتماد تكنولوجيا في نظم لقياس الأداء، والحصول على المعرفة الممولة والمتكاملة.

د/ مرحلة التكامل الخارجي: ويكون فيها التركيز على كفاءة إدارة المعرفة: الشبكات المتداخلة، التمويل الخارجي، المؤتمرات عن بعد والمؤتمرات الفيديوية، بريد الالكتروني، نظم المشاركة، موضوعات التوحيد، الحصول على معرفة أساسية وشبكية.

6.10. عمليات إدارة المعرفة

أختلف المفكرين في عناصر أو مكونات عمليات إدارة المعرفة يري بيترهايزج و جاك فورريك أن هناك عمليات جوهرية أساسية لإدارة المعرفة (حصاد المعرفة) (Heisig & fvorbek, 2001). تحديد أهداف المعرفة، تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة.

11. الأداء الوظيفي

عرف إدارة الاداء بانها العملية المشتركة التي تشمل تقييم وإدارة وتخطيط وتحسين اداء الموظف سعياً لتشجيع عملية التطوير المستمر والذي يخدم كلا من الفرد والمنظمة في ان واحد.

الاداء: هو قيام عضو التدريس بالعمل الصحيح، وبالطريقة الصحيحة مراعي الفاعلية أو الكفاية، والسلامة العامة في العمل، وتوفير المصادر والوقت وفرصة استغلال القدرات (خالد و الصرايرة، 2011).

1.11. أهداف قياس الأداء

أختلف الكتاب والباحثون والمتخصصين في الادب الاداري في تحديده.

1- تحديد الوظيفة الحالية للفرد، وتحديد إمكانية نقل الي وظيفة أخرى.

2- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الاخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوى المدرسين في المؤسسة التي يعملون فيها.

3- رفع مستوى أداء رؤساء الاقسام العلمية، واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم يساعدهم على التقدم والتطور

(الهيبي و خالد، 2003).

2.11. عناصر الاداء الوظيفي

- 1- المعرفة بمتطلبات العمل: وتشمل المعارف، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- 2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- 3- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- 4- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين (علاقة الاشراف الاداري بكفاءة اداء العاملين، 1994).

3.11. الاداء الإداري

وضع (بيتروريد، 2000). نظما ما فعلا لإدارة الاداء من خلال مزيج من الادوات والتدخلات المتنوعة على اختلاف المستويات في المنظمة. ومن الممكن أن تشمل هذه الادوات على سبيل المثال، حيث اوضح (ابو النصر و مدحت، 2008). في كتابه تلك الادوات.

- 1- التخطيط الاستراتيجي.
- 2- تعريف الاهداف والاولويات والقيم التنظيمية (الرؤية والرسالة).
- 3- أهداف محددة، وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق ومتفقا عليها.
- 4- تحديد مؤشرات ومقاييس الاداء المناسبة للمنظمة وللعمليات الرئيسة وللوظائف وللموظفين، والموافقة عليها وتطبيقها.
- 5- عمليات تقييم ذاتي لفرق (او إدارات) الإدارة بالقياس الي المعايير مفاضلة الممارسة الجيدة المعترف بها، ومن أجل مراقبة وتقييم التحسين المتواصل.
- 6- مراجعة وتقييم الاداء الفردي.
- 7- تخطيط التنمية الشخصية.
- 8- أنشطة التعليم والتنمية والتطوير.
- 9- أشكالاً متنوعة للحوافز يمكن أن تربط الاداء بالموازنات.

4.11. معايير تقييم اداء المديرين

وضع (عمر، 2009). معايير لتقييم أداء المديرين تتمثل في الاتي: -

- 1- سعة الحيلة.
- 2- حسن العلاقة مع الاخرين (الزبائن، الجمهور، الزملاء، والمرؤوسين).
- 3- مدى الاستجابة لضغوط العمل.
- 4- الحكم على الامور بشكل جيد وحسمها.

5- القدرة على التنسيق.

6- القدرة على التوجيه والاشراف.

7- تنمية أداء المرؤوسين.

8- إدارة الوقت.

عندما يتطور ويتحسن أداء الموارد البشرية ستعكس آثارها الايجابية على ارتفاع الانتاجية.

1- زيادة فاعلية الأداء التنظيمي الكلي للمنظمة، فهذا يحقق الرضا الوظيفي لدي زبائننا، ويضمن لها البقاء والاستمرار في نشاطها.

2- تحقيق مكاسب مالية ومعنوية للموارد البشرية ومستقبل وظيفي جيد لهم.

مسؤوليات تقويم الاداء (مدني، 2015).

أ- الرئيس المباشر.

ب- رئيس الأعلى المباشر.

ت- اللجان.

ث- الاشراف المتعدد.

ج- خبراء إدارة الموارد البشرية او خبراء من الخارج.

5.11. خطوات قياس اداء العنصر البشري

1- وضع معايير قياس الاداء.

2- تحديد طريقة قياس الأداء.

3- تحديد مصادر جمع البيانات لتقرير قياس الاداء.

4- تحليل تقارير قياس الأداء.

5- مناقشة تقارير الأداء مع العاملين.

6- تحديد مدة (عدد مرات) قياس الأداء.

قياس اداء العنصر البشري تستخدم تقدير الكفاءة والذي يعني تحليل وتقييم اداء العاملين لعملهم، وسلوكهم وتصرفاتهم وقياس مدي صلاحيتهم وكفاءتهم في القيام بأعباء اعمالهم الحالية، وتحمل مسؤوليات وإمكانات وظائف ذات مستوي أعلى. وكما يستخدم البعض اصطلاح كفاية العامل لبعض الحكم الموضوعي على مدي مساهمة العاملين في إنجاز الأعمال التي تؤكل إليهم وعلى سلوكهم وتصرفاتهم اثناء العمل وعلى مقدار التحسن الذي طرا على اسلوبهم في اداء العمل، واخير على معاملة زملائهم ومرؤوسيههم (مصطفى، 2007).

تقويم الاداء: يعرف بانها: العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدي التزام الموظف بمعايير وسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحقق من الالتزام بهذه المعايير والسلوكيات خلال فترة التقويم (مدني ع، 2015).

6.11. العوامل التي تؤثر على الاداء:

أ- العوامل الداخلية: تشمل (الحاجات، الدوافع، الحالة المزاجية، الاتجاهات، المعارف، المهارات، الخصائص الجسمية).

ب- العوامل الخارجية: وتشمل على (سياسات المنظمة، ثقافة المنظمة نظم الثواب والعقاب في المنظمة، والهيكل التنظيمي عوامل مرتبطة بالموافق نمط القيادة في المنظمة) (علاقي، 2015).

II- الطريقة والأدوات:

يشتمل هذا الجزء من الدراسة إجراءات الدراسة الميدانية والتي تتمثل في أسلوب جمع البيانات ومعالجتها احصائياً وتفسيرها، واجراء اختبارات الثبات والصدق للتأكد من صلاحيتها، بالإضافة الى وصف لمجتمع وعينة الدراسة، والأساليب الاحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

1. وصف مجتمع وعينة الدراسة:

1.1. مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة رؤساء الاقسام ومنسقيها بالكلية محل الدراسة.

2.1. عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة قدرها 97 فرد.

أداة الدراسة: الاستبانة

اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة

2. صدق أداة الدراسة: وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على كل من:

1.2. اختبار صدق محتوى المقياس: بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم

التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (5) من المحكمين في مجال موضوع الدراسة.

2.2. الصدق البنائي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكل محور من محاورها ومدى

ارتباط هذه الفقرات المكونة لها مع بعضها البعض والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحقق الدارس من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية.

1.2.2. اختبار الصدق لتغيير ادارة المعرفة والاداء التنظيمي: معاملات الارتباط لجميع محاور الدراسة دالة عن

مستوى معنوية (0.05) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

2.2.2. اختبار الثبات: قد اعتمدت الدراسة لاختبار ثبات أداة الدراسة على معامل إلفا كرونباخ تعني زيادة

مصدقية البيانات، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي لمحاور الدراسة (0.89) وهو ثبات مرتفع.

3. أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة، تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة وذلك باستخدام " كل من:

أ/ اختبار الصدق الظاهري. (ب). اختبارات الصدق والثبات:

أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال:

أ / التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة.

ب/ الوسط الحسابي

ج/ الانحراف المعياري د/ الأهمية النسبية.

4. تحليل الانحدار: وتم استخدام تحليل الانحدار (البسيط والمتعدد) لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض

الدراسة.

III. النتائج ومناقشتها:

وفيما يلي مناقشة لفروض الدراسة

1.5. الفرضية الفرعية الأولى: - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة و الأداء الوظيفي

لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ.

يتضح من الجدول رقم (1) ما يلي:

1/ تشير معاملات الانحدار أن متطلبات إدارة المعرفة على علاقة موجبة مع الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق

القسم في مجال التنفيذ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.75) وذلك على النحو التالي:

❖ معامل انحدار متغير (الهيكل التنظيمية) بلغت قيمته (0.179) وهذا يعني تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي

لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة، وبالتالي فإن تغير قدره (10)% في (الهيكل

التظيمية) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ قدره (1.97).

❖ معامل انحدار متغير (الثقافة التنظيمية) بلغت قيمته (0.396) وهذا يعني تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي

لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة، وبالتالي فإن تغير قدره (10)% في (الثقافة

التظيمية) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ قدره (3.96).

❖ معامل انحدار متغير (دور القيادة) بلغت قيمته (0.530) وهذا يعني تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس

ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغير قدره (10) % في (دور القيادة) يعمل

على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ قدره (5.3).

❖ معامل انحدار متغير (تكنولوجيا المعلومات) بلغت قيمته (0.083) وهذا يعني تؤثر طرديا" على الاداء

الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغير قدره (10) % في

(تكنولوجيا المعلومات) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ قدره

(0.83).

❖ معامل انحدار متغير (الاساليب والأدوات والعمليات) بلغت قيمته (0.557) وهذا يعني أن تؤثر طرديا" على

الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغير قدره (10) %

في (الاساليب والأدوات والعمليات) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال

التنفيذي قدره (5.57).

2. كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (1) إلى وجود تأثير للمتغيرات المستقلة (إدارة المعرفة) على المتغير

التابع (الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي) حيث بلغ معامل التحديد (0.56). وهذه النتيجة

تدل على أن ابعاد إدارة المعرفة تؤثر على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي بنسبة (56)%،

بينما المتغيرات الأخرى تؤثر بنسبة (44) % وهذه دلالة على أن جودة توفيق العلاقة بين ادارة المعرفة والأداء

الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من إبعاد القيادة الإبداعية والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي وفقا " لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) بمستوى دلالة معنوية أقل من 5% لجميع المعاملات ماعدا معامل (تكنولوجيا المعلومات)، كما بلغت قيمة (F) (21.9) بمستوى معنوية (0.000) وجميع قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى المعنوية 5%. مما يعنى ذلك رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين إبعاد ادارة المعرفة (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، الاساليب والأدوات والعمليات) والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي.

ومما تقدم نستنتج أن قبول فرضية الدراسة الفرعية الأولى والتي نصت: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ادارة المعرفة الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذي) في جميع الابعاد ماعدا بعد (تكنولوجيا المعلومات).

2.5. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.

ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثل إبعاد ادارة المعرفة) والمتغير التابع ويمثله الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع

يتضح من الجدول رقم (2) ما يلي:

1/ تشير معاملات الانحدار أن إبعاد ادارة المعرفة على علاقة موجبة مع الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.69) وذلك على النحو التالي:

❖ معامل انحدار متغير (الهيكل التنظيمية) بلغت قيمته (0.043) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذي في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغير قدره (10) % في (الهيكل التنظيمية) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع قدره (0.43).

❖ معامل انحدار متغير (الثقافة التنظيمية) بلغت قيمته (0.142) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذي في المجتمع موضع الدراسة، وبالتالي فإن تغير قدره (10) % في (الثقافة التنظيمية) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع قدره (1.42).

❖ معامل انحدار متغير (دور القيادة) بلغت قيمته (0.092) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذي في المجتمع موضع الدراسة، وبالتالي فإن تغير قدره (10) % في (القيادة) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع قدره (0.92).

❖ معامل انحدار متغير (تكنولوجيا المعلومات) بلغت قيمته (0.123) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغير قدره (10) % في

(تكنولوجيا المعلومات) يعمل على إحداث تغيير في الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ قدره (1.23).

❖ معامل انحدار متغير (الاساليب والأدوات والعمليات) بلغت قيمته (0.733) وهذا يعني تؤثر طردياً على الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة، وبالتالي فإن تغيير قدره (10) % في (الاساليب والأدوات والعمليات) يعمل على إحداث تغيير في الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع قدره (7.33).

2. كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (2) إلى وجود تأثير للمتغيرات المستقلة (إدارة المعرفة) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع) حيث بلغ معامل التحديد (0.47). وهذه النتيجة تدل على أن إبعاد إدارة المعرفة تؤثر على الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي بنسبة (47) % بينما المتغيرات الأخرى تؤثر بنسبة (53) % وهذه دلالة على أن جودة توفيق العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.

3. كما يتضح من نتائج التحليل عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من إبعاد القيادة الإبداعية (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، تكنولوجيا المعلومات) والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) بمستوى دلالة معنوية أكبر من 5% لجميع المعاملات ماعدا معامل (الاساليب والأدوات والعمليات) كما بلغت قيمة (F) (15.3) بمستوى معنوية (0.000) وجميع قيم مستوى الدلالة أكبر من مستوى المعنوية 5%. مما يعني ذلك قبول فرض العدم والذي يشير إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين إبعاد إدارة المعرفة (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، تكنولوجيا المعلومات) والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع. بينما توجد علاقة بين بعد (الاساليب والأدوات والعمليات) والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.

ومما تقدم نستنتج رفض فرضية الدراسة الفرعية الثانية والتي نصت: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع لمتغيرات (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، تكنولوجيا المعلومات). وقبول وجود علاقة لمتغير (الاساليب والأدوات والعمليات).

3.5. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم.

يتضح من الجدول رقم (3) ما يلي:

1/ تشير معاملات الانحدار أن إبعاد إدارة المعرفة على علاقة موجبة مع الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.57) وذلك على النحو التالي:

❖ معامل انحدار متغير (الهيكل التنظيمية) بلغت قيمته (0.088) وهذا يعني تؤثر طردياً على الأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغيير قدره (10) % في (الهيكل

التنظيمية) يعمل على إحداث تغيير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم قدره (0.88).

❖ معامل انحدار متغير (الثقافة التنظيمية) بلغت قيمته (0.176) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغير قدره (10) % في الثقافة التنظيمية) يعمل على إحداث تغيير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم قدره (1.76).

❖ معامل انحدار متغير (دور القيادة) بلغت قيمته (0.026) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغير قدره (10)% في (دور القيادة) يعمل على إحداث تغيير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم قدره (0.26).

❖ معامل انحدار متغير (تكنولوجيا المعلومات) بلغت قيمته (0.057) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغير قدره (10) % في (تكنولوجيا المعلومات) يعمل على إحداث تغيير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم قدره (0.57).

❖ معامل انحدار متغير (الاساليب والأدوات والعمليات) بلغت قيمته (0.487) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغير قدره (10)% في (الاساليب والأدوات والعمليات) يعمل على إحداث تغيير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم قدره (4.87).

2. كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (3) إلى وجود تأثير للمتغيرات المستقلة (إدارة المعرفة) على المتغير التابع (الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم) حيث بلغ معامل التحديد (0.33). وهذه النتيجة تدل على أن ابعاد إدارة المعرفة تؤثر على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم بنسبة (33) % بينما المتغيرات الأخرى تؤثر بنسبة (67)% وهذه دلالة على أن جودة توفيق العلاقة بين إدارة المعرفة والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم تعتبر ضعيفة.

3. كما يتضح من نتائج التحليل عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من ابعاد القيادة الإبداعية (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، تكنولوجيا المعلومات) والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) بمستوى دلالة معنوية أقل من 5% لجميع المعاملات ماعدا معامل (الاساليب والأدوات والعمليات) كما بلغت قيمة (F) (39.8) بمستوى معنوية (0.000) وجميع قيم مستوى الدلالة أكبر من مستوى المعنوية 5%. مما يعنى ذلك قبول فرض العدم والذي يشير إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد ادارة المعرفة (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، تكنولوجيا المعلومات) والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم.

ومما تقدم نستنتج رفض فرضية الدراسة الفرعية الثالثة والتي نصت: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم لمتغيرات (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، تكنولوجيا المعلومات)، بينما لا توجد علاقة بين متغير (الاساليب والأدوات والعمليات) ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم.

4.5. الفرضية الفرعية الرابعة: - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة و الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية.

يتضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

1/ تشير معاملات الانحدار أن ابعاد ادارة المعرفة على علاقة موجبة مع الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.74) وذلك على النحو التالي:

❖ معامل انحدار متغير (الهيكل التنظيمية) بلغت قيمته (0.300) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في العلاقات الانسانية في المجتمع موضع الدراسة، وبالتالي فأن تغير قدره (10)% في (الهيكل التنظيمية) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية قدره (3.00).

❖ معامل انحدار متغير (الثقافة التنظيمية) بلغت قيمته (0.392) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغير قدره (10)% في (الثقافة التنظيمية) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية قدره (3.92).

❖ معامل انحدار متغير (دور القيادة) بلغت قيمته (0.310) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغير قدره (10)% في (دور القيادة) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية قدره (3.10).

❖ معامل انحدار متغير (تكنولوجيا المعلومات) بلغت قيمته (0.144) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغير قدره (10)% في (تكنولوجيا المعلومات) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية قدره (1.44).

❖ معامل انحدار متغير (الاساليب والأدوات والعمليات) بلغت قيمته (0.590) وهذا يعنى تؤثر طرديا" على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية في المجتمع موضع الدراسة، وبالتالي فأن تغير قدره (10)% في (الاساليب والأدوات والعمليات) يعمل على إحداث تغير في الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية قدره (5.90).

2. كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (4) إلى وجود تأثير للمتغيرات المستقلة (ادارة المعرفة) على المتغير التابع (الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في المجال التنفيذي) حيث بلغ معامل التحديد (0.54). وهذه النتيجة تدل على أن ابعاد ادارة المعرفة تؤثر على الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في نسبة (54)% بينما المتغيرات

الأخرى تؤثر بنسبة (46%) وهذه دلالة على أن جودة توفيق العلاقة بين إدارة المعرفة والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من إبعاد القيادة الإبداعية (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، الاساليب والأدوات والعمليات) والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية وفقا "لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) بمستوى دلالة معنوية أقل من 5% لجميع المعاملات ماعدا معامل (تكنولوجيا المعلومات) كما بلغت قيمة (F) (39.8) بمستوى معنوية (0.000) وجميع قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى المعنوية 5%. مما يعنى ذلك رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين إبعاد ادارة المعرفة (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، الاساليب والأدوات والعمليات) والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في العلاقات الانسانية. بينما لا توجد علاقة بين بعد (تكنولوجيا المعلومات) والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في العلاقات الانسانية

ومما تقدم نستنتج أن قبول فرضية الدراسة الفرعية الرابعة والتي نصت: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ادارة المعرفة الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية لمتغيرات (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، الاساليب والأدوات والعمليات) بينما لا توجد علاقة بين متغير (تكنولوجيا المعلومات) ومنسق القسم في مجال العلاقات الإنسانية.

IV. النتائج ومناقشتها:

في ضوء الهدف الرئيسي للدراسة هو التعرف على درجة تطبيق متطلبات إدارة المعرفة بالجامعات محل الدراسة والتعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي وتحديد عناصر متطلبات إدارة المعرفة توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات أهمها ما يلي:

1. النتائج:

وقد توصلنا للنتائج التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ في جميع متطلبات المعرفة ماعدا بعد (تكنولوجيا المعلومات).
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع لمتغيرات (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، وتكنولوجيا المعلومات).
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم لمتغيرات (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، وتكنولوجيا المعلومات)، بينما لا توجد علاقة بين متغير (الاساليب والأدوات والعمليات) ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم.

4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية لمتغيرات (الهيكل التنظيمية، الثقافة التنظيمية، دور القيادة، الاساليب والأدوات والعمليات) بينما لا توجد علاقة بين متغير (تكنولوجيا المعلومات) ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية. ويمكن صياغة التوصيات التالية:

- تبني مدخل إدارة المعرفة لتحسين الاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.
- استخدام أساليب وأدوات وعمليات المعرفة في مجال جودة التعليم وتطويره.
- تعزيز العلاقات الانسانية في مجال الهيكل التنظيمية والثقافة التنظيمية والقيادة.
- استخدام المعرفة في مجال العمل التنفيذي.
- أثر إدارة المعرفة علي الجودة الشاملة للتعليم الجامعي.
- دور تبني إدارة المعرفة في تطوير البحث العلمي.
- أثر إدارة المعرفة على القيادة الإدارية.

- الإحالات والمراجع:

- ابو النصر، و محمد مدحت. (2008). الاداء الاداري المميز . القاهرة: المجموعة العربية للنشر .
- أبوزياد، و عبدالمعطي زكي. (2012). إدارة الوقت والجودة الشاملة وأثرهما في الأداء الوظيفي. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال.
- أحمد الصرايرة خالد. (بلا تاريخ). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدلأيسية في الجامعات الأري .
- احمد خالد، و الصرايرة. (2011). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدلأيسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم من وجهة نظر رؤساء اقسامهم . مجلة جامعة دمشق.
- البنوك السعودية. (2012). أثر إدارة المعرفة على إتخاذ القرارات الإدارية . السعودية.
- الجينين، و بن ديب علي. (2008). إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- الجينيني، و بن ديب علي . (2008). إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- الفارس، و سليمان. (2016). دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات. مجلة دمشق للعلوم الإقتصادية، 59-85.
- الهيتي، و عبدالرحيم خالد . (2003). ادارة الموارد البشرية في مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر.
- بن ديب علي، و الجيني. (2008). ادارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- بن محمد سعود. (2016). علاقة الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، 422-405.
- ج بيتر، و ريد. (2000). القيادة الادارية المميزة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- جامعة النجاح الوطنية. (2012). اثر الرضا الوظيفي على اداء العاملين في الشركات الخاصة. كلية الاقتصاد والعلوم الادارية .
- خالد احمد الصرايرة . (2011). الإحساس بالأمن لدى الهيئات التدلأيسية الرسمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بأدائهم من وجهة نظر رؤساء أقسامهم . مجلة جامعة دمشق.
- شرقاوي عبدالوهاب . (سبتمبر 2016). ادارة المعرفة: هي الوسيلة والطريق للتقدم والتنمية . بحوث ومقالات، صفحة 17.
- عباس مشرف، دوس مزمل، و الزهرة انعام . (2015). تأثير إدارة المعرفة في تحسين الخدمات الصحية . مجلة الكلية الإسلامية، 277-341.
- عبدالعززي، الحربي سعود، و حامد نيفين. (2014). معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية جامعة أم القرى.
- عبدالقادر عقلا تي مدني. (2015). ادارة الموارد البشرية . السعودية: خوارزم العلمية للنشر .
- عبدالقادر علاقي مدني. (2015). ادارة الموارد البشرية . جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- الرياض72 علاقة الاشراف الاداري بكفاءة اداء العاملين 1994رسالة ماجستير غير منشورة
- قرين ربيع. (نوفمبر 2015). منهجيات قياس ادارة المعرفة في الوطن العربي. المستقبل العربي، الصفحات 7-33.
- ماستر، و عيلة حمادي. (2013). دور إدارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلقة. مجلة جامعة أكلي معند أو الحاج.

- مدني عبدالقادر علاقي . (2015). ادارة الموارد البشرية. جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- نجيب شاويش مصطفى. (2007). ادارة الموارد البشرية(ادارة الافراد). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- وصفي عقيلي عمر. (2009). ادارة الموارد البشرية المعاصرة . الخرطوم.
- Bishop, J., & Bosh, L. (2008). Ensuring . the effectiveness of a knowledge management initiative. Journal of knowledge management.
- Heisig, P., & fvorbek, J. (2001). knowledgebegt practices in Europe Springer verbag Berlin Heidel bergeGermany.
- Laudon, K., & and laudon J. (2005). management information system . New Jersey.
- Turban, E. (2004). information. WeTHER J.

Referrals and references:

- Abo Al – Nasr, Medhat Mohamed. (2008) distinguished Administrative Performance Egypt Cairo: the Arab Group for training and publishing Edition.
- Abu Ziada, Zaki Abdel moat (2012) time management and overall quality and their impact on job performance: a field study in a sample of Palestinian journal of Business Administration ,8(1).
- AL – Hussein, Ahmed bin Abdullah (1994) the Relationship of Administrative Supervision with the Efficiency of Staff performance: An Applied Study on Military Hospitals in Riyadh Unpublished Master thesis, pg.72.
- Al – jinin, Ali Bin Deeb (2008) knowledge management in Libraries and information centers I (1) Riyadh king Fahd Library
- AL – Hita, Khaled Abdel Rahim (2003) Human Resources Management in a strategic approach, I (1) AL – Wael publishing House Amman.
- Al – Shammari Saud bin Mohammed (2016) the relationship of job satisfaction with job performance among a sample of members of the training staff at Tabouk University – journal of Human and Social Sciences Studies – Jordan pp.405-422, volume 43, Appendix 1.
- AL- Faris Suleiman (2016) the Role of knowledge Management in Raising the Efficiency of Organization performance (An) Applied Study on private manufacturing companies in Damascus – Damascus University journal of Economic and legal sciences – volume (26) issue (2) p (59-85).
- AL – saryah, Khaled (2011) the sense of security among faculty members in official Jordanian University its relationship to their department heads Damascus University journal Mah (27), p (1,2),
- Peter j. Reed (2000) Distinguished Administrative Leadership translated by Salah, Ola Ahmed Cairo Arab Nile Group.
- Aharqawi Abdel Wahab (2016) knowledge Management: it is the means and way for progress and Development/ September, p Administration – Egypt – Research and Atrial.
- An – Najah national University (2012) the impact of job satisfaction on the performance of Employment in private companies in the Nablus Government, College of Economic and Administration Sciences, pleasing.
- Rabih Quran (2015) Mythologies for Measuring knowledge Management in Arab World, the Arab Future (Lebanon) Research and Article, Vol.38, p,441, November, pp. 7-33.
- Shawish, Mustafa Naguib (2007) Human Resources management (personal Management) Amman, Jordan: Dar Ashbrook and Dystric union, first Edition.
- Allaki, Madani Abdel Qadir (2015) Human Recourses management Saudi Arabia Jeddah Khwarazm Scientific publishing, Fifth Edition.
- Aqli Omer Waifs (2009) Contemporary Human Recourses management, A Strategic Damen sign ,2nd Edition.
- Musharraf Abbas M umbel Dosh Enema Al- Zaha (2015) the impact of knowledge management in improving Health Service: A case Study in Al-sadder Medical hospital – journal of the Islamic College University of Iraq Vol, 9 No.34, p. (277-341).
- Abdel-Enzi, Saud Al- herby, and Novena Hamed (2014) Obstacles to knowledge management in Saudi University Umm Alqra University.
- Master, Hammadi Alba (2013) the role of knowledge management in building the organization related to a case study of the ENAD- STDET institution in Sour Al – Garland University of Alki Mandy or lajh, Boubera Algeria strategic Business management - College of Economic and Business Sciences.
- The impact of knowledge management on Administrative Decision-Making Commercial Banks – Saudi Arabia – p (1), Journal 2012, pp.866-805.
- Turban, E., McLean., and Whether, J. (2004). Information Technology for Management. New York: John Wiley& Sons Inc. USA.
- Laudon, K. and Laudon. (2005). Management Information System: Managing Digital. Firm. Prentice Hall. Inc. New jersey. USA.
- BishoP, j. Bouch Laghem, D. Glass. And Matsumoto, I., (2008). Ensuring. The effectiveness of a knowledge management initiative. Journal. Of knowledge management.
- Heisig, p fvorbek.j. (2001), knowledgeable practices in Europe Springer verbag. Berlin, Heide Berge. Germany, p: 63.
- Fulwood, R, Rowley, J.and Delridge, (2013)
- Knowledge sharing amongst academic in O.K. Universities, Journal of Knowledge, Management, 17(1), 123-136.

- ملاحق:

جدول رقم (1) يوضح نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال التنفيذ

مستوى المعنوية	اختبار (T)	معاملات الانحدار (B)	المتغيرات
0.047	2.92	0.179	الهياكل التنظيمية
0.000	3.76	0.396	الثقافة التنظيمية
0.000	4.11	0.530	دور القيادة
0.362	0.916	0.083	تكنولوجيا المعلومات
0.000	4.61	0.557	الاساليب والأدوات والعمليات
		0.75	معامل الارتباط (R)
		0.56	معامل التحديد (R2)
		21.9	F
		0.000	Sig F

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج تحليل الدراسة الميدانية 2020م

جدول رقم (2) يوضح نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع

مستوى المعنوية	اختبار (T)	معاملات الانحدار (B)	المتغيرات
0.723	0.356	0.043	الهياكل التنظيمية

0.307	1.02	0.142	الثقافة التنظيمية
0.588	0.544	0.092	دور القيادة
0.303	1.03	0.123	تكنولوجيا المعلومات
0.000	4.627	0.733	الاساليب والأدوات والعمليات
		0.69	معامل الارتباط (R)
		0.47	معامل التحديد (R2)
			F
		0.000	Sig F

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج تحليل الدراسة الميدانية 2020م

جدول رقم (3) يوضح نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين ادارة المعرفة والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال جودة التعليم وتطويره بالقسم

مستوى المعنوية	اختبار (T)	معاملات الانحدار (B)	المتغيرات
0.387	0.869	0.088	الهيكل التنظيمية
0.129	1.533	0.176	الثقافة التنظيمية
0.856	0.182	0.026	دور القيادة
0.566	0.576	0.057	تكنولوجيا المعلومات
0.000	3.69	0.487	الاساليب والأدوات والعمليات
		0.57	معامل الارتباط (R)
		0.33	معامل التحديد (R2)
		8.32	F
		0.000	Sig F

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج تحليل الدراسة الميدانية 2020م

جدول رقم (4) يوضح نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين ادارة المعرفة والاداء الوظيفي لرئيس ومنسق القسم في مجال العلاقات الانسانية

مستوى المعنوية	اختبار (T)	معاملات الانحدار (B)	المتغيرات
0.010	2.64	0.300	الهيكل التنظيمية
0.003	3.04	0.392	الثقافة التنظيمية
0.031	2.97	0.310	دور القيادة
0.197	1.29	0.144	تكنولوجيا المعلومات
0.000	4.00	0.590	الاساليب والأدوات والعمليات
		0.74	معامل الارتباط (R)
		0.54	معامل التحديد (R2)
		43.2	F
		0.000	Sig F

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج تحليل الدراسة الميدانية 2020م

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

سعد عثمان أحمد المهلاوي ، ادم عبد الله سليمان عبد الله. (2021). تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي لرؤساء ومنسقي الاقسام بالجامعات الخاصة (دراسة تطبيقية على الكليات الخاصة والاهلية بمنطقة القصيم)، مجلة رؤى اقتصادية، 11(01)، جامعة الوادي، الجزائر، ص ص 291-309.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب

المصنف - غير تجاري 4.0 رخصة عمومية دولية (CC BY-NC 4.0).



Roa Iktissadia Reviewis licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category