

دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تنمية الأداء الوظيفي

(دراسة تحليلية لعينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد /

جامعة الكوفة)

المدرس المساعد

كرار محمد مدلول

جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد

Karrarm.otaiwi@uokufa.edu.iq

الباحث

حسن إسماعيل الموسوي

جامعة الكوفة - كلية التخطيط العمراني

Almusawy1986@gmail.com

The role of knowledge management strategies in developing job performance

(Analysis study of a sample of faculty members in the College of
Administration and Economics / University of Kufa)

Assistant Lecturer

Karrar Mohammed Al-Janabi

College of Administration and Economics - University of Kufa

Researcher

Hassan Ismail Al-Mousawi

College of Urban planning - University of Kufa

Abstract:-

The current research discusses the role of knowledge management strategies improvisation elements (knowledge organizing, knowledge sharing, knowledge storing, realizing the role of knowledge management, knowledge applying) in order to developing the job performance and its dimensions represented by (task performance, contextual performance) among a sample of faculty members in the College Administration and Economics / University of Kufa, as a sample consisting of (100) teachers were selected distributed among the scientific departments in the college. After collecting data using the questionnaire, the research used the (spss) program to test the relationship and effect between the two variables.

The research reached a set of conclusions, the most important of which is that all correlations were positive between the two variables of the research (knowledge management strategies and job performance). This indicates the researched college's interest in the dimensions of knowledge management strategies for developing job performance, which in turn will reflect its ability to achieve its goals. Formulating a set of recommendations, the most important of which was that the college administration should give the topic of developing and updating technical means the utmost importance, provided that the update is constantly to keep pace with the development in technology and in a way that enables the college administration to store knowledge, facilitate the process of retaining, applying, and retrieving it.

Key words: knowledge management strategies, knowledge organizing, knowledge sharing, knowledge storing, realizing the role of knowledge management, knowledge applying, job performance, task performance, contextual performance.

المستخلص:-

يختبر البحث الحالي دور استراتيجيات إدارة المعرفة المتمثلة بـ (تنظيم المعرفة، المشاركة في المعرفة، تخزين المعرفة، أدراك دور ادارة المعرفة، تطبيق المعرفة) في تنمية الأداء الوظيفي والمتمثل بأبعاده (أداء المهمة، الأداء السياقي) بين عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الكوفة اذ تم اختيار عينة مكونة من (١٠٠) تدريسي موزعين على الأقسام العلمية في الكلية. وبعد جمع البيانات باستخدام الاستبانة، فقد استخدم البحث برنامج (spss) لاختبار العلاقة والتأثير بين المتغيرين.

وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن جميع علاقات الارتباط كانت موجبة بين متغيري البحث (استراتيجيات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي) وهذا يشير إلى اهتمام الكلية المبحوثة بأبعاد استراتيجيات إدارة المعرفة لتنمية الأداء الوظيفي والذي بدوره سوف يعكس قدرتها على تحقيق أهدافها، وفي ضوء ذلك تم صياغة مجموعة من التوصيات كان من أهمها ان على إدارة الكلية إيلاء موضوع تطوير وتحديث الوسائل التقنية الالهية القصوى على ان يكون التحديث باستمرار مواكبة التطور الحاصل في التكنولوجيا وبما يمكن إدارة الكلية من تخزين المعرفة، وتسهيل عملية الاحتفاظ بها، وتطبيقها، واسترجاعها.

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات إدارة المعرفة، تنظيم المعرفة، المشاركة في المعرفة، تخزين المعرفة، أدراك دور ادارة المعرفة، تطبيق المعرفة، الأداء الوظيفي، أداء المهمة، الأداء السياقي.

المقدمة:

في الوقت الحاضر، تعتمد بيئة الأعمال الديناميكية بشكل أكبر على التكنولوجيا المتقدمة، مما يؤدي إلى ارتفاع الطلب على المعرفة. وتدرك المنظمات أهمية المعرفة ودورها كمورد رئيسي في الابتكار، مع التكنولوجيا الرقمية السريعة والعولمة المستمرة، إذ أصبحت الشركات وحتى الاقتصادات بأكملها قائمة على المعرفة بشكل متزايد، وعليه فإن أنشطة إدارة المعرفة والتي تشمل بعد توليد المعرفة وجمعها ونشرها وتطبيقها وتخزينها أمراً بالغ الأهمية لنجاح المؤسسة في الابتكار. وقد جاء هذا البحث لتسليط الضوء على استراتيجيات إدارة المعرفة ودورها الفعال في تنمية الأداء الوظيفي اذ يعد أداء الموظف أحد الموضوعات الشائعة في الأبحاث، وتعتمد العديد من المؤسسات على الموظفين من اجل البقاء والاستمرار بالإضافة إلى تحقيق المزيد من الأرباح للمؤسسة ويعتبر الموظف من الأصول القيمة بغض النظر عن القطاع الحكومي او الخاصة. ولأداء الموظف الجيد الدور في بناء سمعة المؤسسة من جهة او إلحاق الضرر بها من جهة أخرى بالإضافة إلى تحقيق أهدافها الرصينة.

ومن هذا المنطلق فأن البحث الحالي جاء لتسليط الضوء على الدور الذي تلعبه استراتيجيات إدارة المعرفة في تنمية الأداء الوظيفي، من خلال اربعة مباحث، اهتم المبحث الاول بمنهجية البحث، فيما تضمن المبحث الثاني الجانب النظري للبحث، اما المبحث الثالث فخصص للجانب التطبيقي، وجاءت الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها الباحث في المبحث الرابع والاخرى.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

ان التطور الحاصل في المؤسسات التعليمية يحتم عليها تبني استراتيجيات ونظم إدارية وعلمية تسهم في تنمية أداء منتسبيها لذلك اصبح جلياً لجميع المنظمات في العالم بصورة عامة و المؤسسات التعليمية بصورة خاصة ان تكون لها خطط وسياسات مستقبلية تتبنى من

خلاها استراتيجيات إدارة المعرفة وعلى ضوء ما تقدم تكمن مشكلة البحث في (ما هو دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تنمية الأداء الوظيفي).

ثانياً: -أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في انه :

١- يعمل على توفير بيانات ومعلومات لمتخذي القرار والباحثين يمكن من خلالها المساهمة في تعزيز تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة في كلية الإدارة والاقتصاد وبدوره ينعكس إيجابياً على تطور العملية التدريسية في الكلية المذكورة.

٢- يحاول تحديد المبدأ الأكثر تأثيراً وأهمية في ابعاد إدارة المعرفة والتي تكتسبها من خلال الأداء الوظيفي الرائد و المتميز.

٣- يعمل على ترسيخ الاعتقاد لدى العينة المبحوثة بضرورة التعرف على استراتيجيات إدارة المعرفة كونها جانباً مهماً وحيوياً في تنمية الأداء الوظيفي.

ثالثاً: هدف البحث

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو:

١- إبراز الدور الذي تلعبه استراتيجيات إدارة المعرفة بمختلف ابعادها في تنمية الأداء الوظيفي.

٢- التأكيد على أن تبني استراتيجيات إدارة المعرفة يعتمد على بناء ثقافة تنظيمية تضع إدارة الكلية معاييرها وأسسها حتى تحفز منتسبيها على تقاسم المعارف، مع تحديد الامكانات ومجتمعات الممارسة التي يجب عليها تكوينها حتى تسهل عملية تقاسم المعارف والتشارك بها.

٣- التأكيد على أن تبني استراتيجيات إدارة المعرفة أصبح ضرورة حتمية داخل المؤسسات التعليمية وهي بذلك تحتاج الى إدارة كفوءة يتم من خلالها وضع أسس وقواعد صحيحة وبدورها تقوم بتحفيز مرؤوسيهها بطريقة تفاعلية يتم من خلالها تنمية الأداء الوظيفي لديهم.

رابعاً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: يوجد علاقة تأثير طردية بين استراتيجيات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية: توجد علاقة اثر ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي وقد انبثقت من الفرضية الرئيسة الاولى خمسة فرضيات فرعية وهي:

- ١- يؤثر تنظيم المعرفة تأثيراً معنوياً في الأداء الوظيفي.
- ٢- تؤثر المشاركة في المعرفة تأثيراً معنوياً في الأداء الوظيفي.
- ٣- يؤثر تخزين المعرفة تأثيراً معنوياً في الأداء الوظيفي.
- ٤- يؤثر أدراك دور ادارة المعرفة تأثيراً معنوياً في الأداء الوظيفي
- ٥- يؤثر تطبيق المعرفة تأثيراً معنوياً في الأداء الوظيفي

خامساً: - حدود البحث

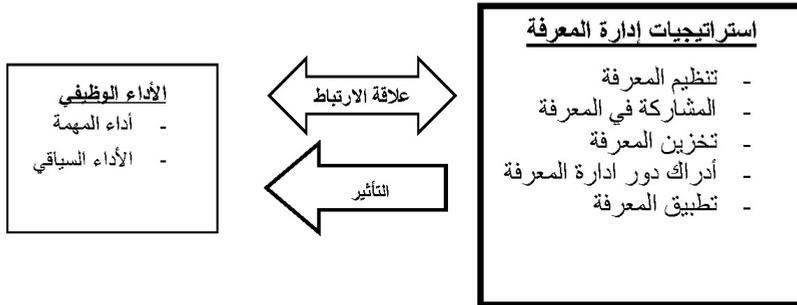
- ١- الحدود المكانية: تمثلت في جامعة الكوفة وبالتحديد (كلية الإدارة والاقتصاد).
- ٢- الحدود الزمانية: تتمثل بمدة إعداد البحث عملياً ونظرياً في الكلية المذكورة، ومدة الحصول على البيانات المطلوبة للبحث وتوزيع استمارات الاستبيان واستلامها والتي امتدت من شهر شباط ٢٠٢١ لغاية نهاية شهر آذار ٢٠٢١
- ٣- الحدود العلمية: تتحدد من خلال اهمية وأهداف البحث.

سادساً: - مجتمع وعينة البحث

تم اختيار كلية الإدارة والاقتصاد مجتمعاً للبحث الحالي، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة على عينة البحث (١١٠) استبانة واعتمد منها (١٠٠) استبانة صالحة للتحليل. اما بشأن تحليل البيانات العملية فقد اعتمد البحث على البرنامج الإحصائي (SPSS) وبعض المقاييس الإحصائية الاخرى.

ثامناً:- المخطط الفرضي للبحث

على ضوء اهداف ومشكلة البحث وضمن الإطار العملي والنظري للبحث تم تصميم نموذج افتراضي يعبر عن العلاقة بين متغيرات البحث وكما في الشكل (١)



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المبحث الثاني

الجانب النظري للبحث

أولاً- استراتيجيات إدارة المعرفة (Knowledge management strategies)

يمكن تعريف إدارة المعرفة بأنها أداة مهمة لتقييم وتحسين الأداء، والمساعدة في تحديد المشاكل وإيجاد الحلول المناسبة لها (Serrat, 2017:2). وهناك طريقة أخرى لتعريف إدارة المعرفة على أنها أداة تشمل تحديد وتحليل المعرفة المتاحة والمطلوبة، والتخطيط اللاحق والتحكم في الإجراءات لتطوير أصول المعرفة لتحقيق الأهداف الفردية أو التنظيمية (Almansoori, et.,al, 2021:100). وتعتبر المعرفة دائماً الكفاءة الأساسية للمؤسسة للنمو والتنافس مع منافسيها. وان إدارة المعرفة هي كل شيء عن المعارف الإدارية لرفاهية تنظيمية أفضل. حيث تعمل بما يتوافق مع استراتيجياتها وينبثق من إدارة المعرفة نوعين معروفين من المعرفة هما المعرفة الضمنية التي تزدهر من خلال استراتيجية التخصيص والثانية هي المعرفة الظاهرية التي تم تطويرها بمساعدة استراتيجية التدوين. اذ تشير الدراسات السابقة بوضوح إلى أن إدارة المعارف لديها استراتيجيتان: هما التخصيص والتدوين (Ceptureanu, et.,al, 2017:4).

وهنا يمكننا اعتماد تعريف (Nedelko & Jevšenak, 2019:181) الذي ينص على أن إدارة المعرفة يمكن فهمها على أنها "جهد نحو إدارة معرفة القوى العاملة بصورة مباشرة، من خلال مجموعة من التقنيات القائمة على المعلومات أو من خلال الإدارة غير المباشرة للعمليات الاجتماعية، والهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، وإدارة الأفراد".

ثانياً: ابعاد استراتيجيات ادارة المعرفة) Ingredients Knowledge (management strategies

اعتمدت الدراسة الحالية في قياس استراتيجيات ادارة المعرفة على دراسة كل من (الخرابشة ، ٢٠١٦:١٨٣٧) و (Almansoori, et.,al, 2021:101) كونها واضحة في القياس وتلائم مع عينة البحث، والابعاد هي: تنظيم المعرفة، المشاركة في المعرفة، تخزين المعرفة، أدراك دور ادارة المعرفة، تطبيق المعرفة وفيما يلي شرح لتلك الأبعاد.

١- تنظيم المعرفة (Knowledge organization)

يقصد بتنظيم المعرفة عن طريق وضعها في قاعدة بيانات يمكن للأفراد الآخرين في المنظمة الحصول عليها، وإيصال معارف جديدة للموظفين تلبي طموحاتهم وتحقق احتياجاتهم (الخرابشة ، ٢٠١٦:١٨٣١) ويتعلق تنظيم المعرفة ايضاً برسم الخطط المختلفة ذات الارتباط بإدارة المعرفة، ودعم أهداف إدارة المعرفة، والأنشطة الفردية والمنظمية، والسعي إلى توفير القدرات، والإمكانات اللازمة لسير الأعمال بكفاءة وفاعلية (شناير والمؤمني، ٢٠٢٠:٩).

٢- المشاركة في المعرفة (Knowledge sharing)

تعتبر المشاركة أو تبادل المعرفة ركيزة من ركائز المنظمة لتحسين أدائها (Almansoori, et.,al, 2021:101). وتعمل مشاركة المعرفة والتعلم عبر المؤسسة وخارجها على تحسين الجودة والإنتاجية وسرعة تقديم الخدمات. ومن جانب آخر تجنب الجهد الزائد عن طريق الاستفادة من الخبرات والذي بدوره سيؤدي الى توفير الوقت والمال (North& Scharle, 2020).

يتضمن هذا البعد المشاركة في المعرفة وتبادلها بين أعضاء المؤسسة حيث أشار كل من حجازي وبليرز بانها تشمل عمليات التوزيع، النشر، التدفق، النقل وتعد اتاحة المشاركة في

المعرفة او وضعها في اطار نظام وإجراءات تسمح بتوزيعها على كافة المهتمين بها يعد امرا حيويا للمؤسسة التي تمتلك هذه المعرفة حيث يؤدي ذلك الى استفادة كل من له علاقة بها او بأي جزء منها ومن ثم تتحقق المصلحة العامة (محمد، ٢٠١٦: ١٣-١٤).

٣- تخزين المعرفة (Knowledge storage)

يشير هذا البعد الى طرق تخزين المعرفة وعرضها على الافراد العاملين في المؤسسة ويراعى عند اختيار طريقة التخزين والعرض خصوصية العمل بالمؤسسة وحاجة الافراد ومتطلباتهم، لذا يجب توفير المعرفة بطريقة مفهومه لتلبي احتياجات الافراد الذين يقومون باسترجاعها (محمد، ٢٠١٦: ١٣). وتشير عملية تخزين المعرفة إلى أهمية الذاكرة التنظيمية، فالمنظمات تواجه خطرا كبيرا نتيجة فقدانها الكثير من المعرفة التي يحملها الافراد الذين يغادرونها لسبب أو لآخر، لذلك بات خزن المعرفة، والاحتفاظ بها مهما جدا لاستمرار المنظمات، وتحقيق أهدافها، وتطوير خدماتها (شناير والمؤمني، ٢٠٢٠: ٩).

٤- إدراك دور ادارة المعرفة (Realize the role of knowledge management)

يتعلق هذا البعد بالمعرفة الضمنية (المهارات) التي توجد داخل عقل كل فرد وقلبه، ومتضمنة في تفاعلات الجماعات ضمن الأقسام، اذ أوضحت داسي ان تلك المعرفة يمكن ان تكون فنية او ادراكية وهذه المعرفة بطيئة ونشرها مكلف كما يتم ادراكها وتطبيقها على نحو لاشعوري ويتم اكتسابها وتبادلها من خلال الملاحظة والتقليد والتفاعل الاجتماعي بين الافراد (محمد، ٢٠١٦: ١٠) ومن وجهة نظر الباحث ان المقصود بهذا البعد هو عملية يتم من خلالها توظيف المعرفة الجديدة التي يحصل عليها الفرد داخل المؤسسة التي يعمل فيها.

٥- تطبيق المعرفة (Knowledge application)

يؤدي هذا البعد الى تحسين مستوى تعميق المعرفة، ولا شك ان هذه المرحلة تعد الأهم فلا أهمية للمعرفة اكتسابا وتوليدا وتخزينا وتطويرا إذا لم يرافقها مباشرة عمليات تطبيق على ارض الواقع (شناير والمؤمني، ٢٠٢٠: ٩). ويشير هذا البعد الى جعل المعرفة مطبقة وربطها بالواقع العملي من خلال الإفادة منها في حل المشكلات واتخاذ القرارات وترجمتها

الى خدمات وعمليات معالجة، وقد أشار (Mertins) الى ان عملية تطبيق المعرفة بكونها المهمة الأساسية لإدارة المعرفة، وان من واجب هذه الإدارة إيجاد طرق التغلب على عوائق التطبيق (الخبرة، مقاومة التغيير، الثقافة، اللغة) والتي من بعض نتائجها توليد المعرفة الجيدة (محمد، ٢٠١٦: ١٤).

ثالثاً: الأداء الوظيفي (JOB PERFORMANCE)

الأداء هو ما تستعين به المؤسسة لفعله وعمله بشكل جيد وكذلك يعرف على انه مدى كفاءة الموظف في الوفاء بواجباته المتعلقة بالعمل. بمعنى آخر، الأداء هو شيء يمكن تحقيقه من قبل شخص أو مجموعة من الأشخاص في مؤسسة وفقاً لسلطة ومسؤولية الاشخاص لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة مشروعة دون انتهاك للقواعد، ومن جهة أخرى يساعد الموظفون المسؤولون القادة على إنشاء منظمة ناجحة لذلك، فإن توظيف الشخص المناسب للوظيفة المناسبة هو رابط مباشر للأداء الممتاز حيث تعتمد المنظمة الناجحة على مدى ارتفاع أداء الموظفين الذي يمكن أن يلبي أهداف المنظمة، لذلك يجب أن يكون لدى المنظمات استراتيجيات جيدة لضمان أداء الموظفين دائماً (Omar, et.,al, 2020:41).

وقد عرفت (زيادة ، ٢٠٢١:١٠٩) الأداء الوظيفي المتميز على انه ذلك الأداء الذي يمتاز بعدة خصائص وهي المرونة والابداع والمشاركة بالمعرفة والمهارات والتوافق مع التوجهات التنظيمية، والتركيز على الزبون، والاستجابة السريعة للتغيرات التي تطرأ على الاعمال واحتياجات السوق.

رابعاً: ابعاد الأداء الوظيفي (Dimensions JOB PERFORMANCE)

اتفقت العديد من الدراسات والأبحاث على أن الأداء الوظيفي قد يقسم إلى قسمين حسب ما اقره كذلك Motowidlo & Borman وهما: أداء المهمة والأداء السياقي والتي طالما إعتبرهما العديد من الباحثين أنما يمثلان في حد ذاتهما أبعاد الأداء الوظيفي (لامية، ٢٠١٩: ١٠٥). وفي ادناه توضيح لكل بعد.

أولاً- أداء المهمة (Task performance)

يتم تعريف أداء المهمة على أنه الفعالية التي يؤدي من خلالها شاغلوا الوظائف الأنشطة التي تساهم في الجوهر التقني للمؤسسة إما بشكل مباشر عن طريق تنفيذ جزء من عملياتها التكنولوجية، أو بشكل غير مباشر من خلال تزويدها بالمواد أو الخدمات الضرورية بشكل مشابه جداً ويتألف أداء المهمة " من سلوكيات الوظيفة الصريحة والتي تشمل مسؤوليات الوظيفة الأساسية المعينة كجزء من الوصف الوظيفي " (Stankevičiūtė, et.,al, 2021:17). ويشير befert & hattrup الى ان أداء المهمة يتضمن ثلاث جوانب من السلوكيات: الجانب الأول يعكس الأنشطة التحويلية الأساسية كالقيام بالواجبات المتعلقة (بالوظيفة) مثلاً والثاني يعكس الجوانب التي تخدم الأنشطة التحويلية الاخر كقلة أخطاء العمل مثلاً، واما الجانب الثالث فيتعلق بالاتصالات المكتوبة والشفهية التي توصل المعلومة لتأدية المهمة (لامية، ٢٠١٩: ١٠٦).

ثانياً- الأداء السياقي (Contextual Performance)

تلك السلوكيات التي تساهم في فعالية المنظمة من خلال توفير بيئة جيدة يمكن أن يحدث فيها أداء المهام. ويتضمن الأداء السياقي سلوكيات مثل: (١) الإصرار على الحماس وبذل جهد إضافي حسب الضرورة لإكمال أنشطة المهمة الخاصة بالفرد بنجاح؛ (٢) التطوع للقيام بأنشطة مهمة ليست جزءاً رسمياً من الوظيفة؛ (٣) المساعدة والتعاون مع الآخرين؛ (٤) اتباع القواعد والإجراءات التنظيمية؛ و (٥) تأييد ودعم والدفاع عن أهداف المنظمة (Aryani & Widodo, 2020:2071-2072). يشير الأداء السياقي إلى الأنشطة التي تعزز رفاهية الفعالية التنظيمية الشاملة دون القلق بشأن ما إذا كان المرؤوسون يكافئون أم لا، فالأداء السياقي مهم لفعالية علاقات العمل ويتجلى في سلوكيات مثل التطوع لأداء الأنشطة غير الرسمية جزء من الوظيفة ومساعدة الآخرين على إنجاز مهامهم، يُطلب من الأعضاء التواصل بفعالية مع الآخرين وأداء الأنشطة التي تتجاوز الوصف الوظيفي من أجل العمل بشكل جيد في المنظمات وإقامة علاقات عمل فعالة (van , 2020:6).

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

أولاً: الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لبيانات البحث:

١- الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات استراتيجيات إدارة المعرفة: تتكون استراتيجيات إدارة المعرفة من الابعاد (تنظيم المعرفة، المشاركة في المعرفة، تخزين المعرفة، أدراك دور ادارة المعرفة، تطبيق المعرفة) وكل بعد تضمن (٤) فقرات، وحسب الجدول (١) تبين ان استراتيجيات إدارة المعرفة قد حصلت على وسط حسابي (٤.٠١٢) بمستوى اهمية (٠.٨١) وهو مقبول الى حد ما، كما ان عينة البحث لديها تطبيق المعرفة بنسبة (٠.٨٨) وان اعلى فقرة حصلت على مستوى اهمية هي فقرة (E2) والتي كانت (أجد حاجة متزايدة لتطبيق المعرفة في كليتي مستقبلا). وفي المقابل كان اقل وسط حسابي هو الفقرة (E4) المتعلقة بـ (أؤمن أن برنامج إدارة المعرفة في كليتي من شأنه الإسهام في تحسين مستوى الأداء في مرافقها). اما بعد أدراك دور ادارة المعرفة قد حصل على الترتيب الثاني بمستوى (٠.٨١) وكانت الفقرة الأعلى من حيث الترتيب هي كل من (D1& D4) المرتبتين بـ (أستطيع توظيف المعرفة الجديدة التي احصل عليها في عملية التدريس وإيصال المحتوى المعرفي وتسهم عملية تطبيق المعرفة المتوافرة في الكلية على تطوير العملية الأكاديمية)، وتأتي بعد ذلك فقرة المشاركة في المعرفة حيث كانت الفقرة (B4) قد حصلت على اقل وسط حسابي وهو (٣.٩٤) و المتضمنة (يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس اعتمادا على درجة مشاركتهم في المعرفة). وبعد ذلك تأتي فقرة تنظيم المعرفة حيث حصلت الفقرة (A2) على اقل وسط حسابي وهو (٣.٩٥) حيث تضمنت (تشجع إدارة الكلية على تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس) ، وفي المقابل كانت الفقرة الادنى هي تخزين المعرفة والمرتبطة بـ (C3) حيث تتوافر في الكلية آليات وأجهزة قادرة على استرجاع المعرفة المخزنة وبسهولة بمستوى أهمية (٠.٧٤). كما يلاحظ ان قيم التقلطح والالتواء كانت بين (+١.٩٦) وهذا يعني ان البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (١) الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات استراتيجيات إدارة المعرفة

الفقرة	الوسط الحسابي	مستوى الأهمية	أقل قيمة	أعلى قيمة	الانحراف المعياري	التفطوح	الانواء
تنظيم المعرفة							
A1	4.29	0.85	2	5	.868	.026	-.982-
A2	3.77	0.75	2	5	.709	.158	-.333-
A3	4.00	0.80	2	5	.791	-.083-	-.499-
A4	3.95	0.79	3	5	.687	-.845-	.064
	4.00	0.79			0.76		
المشاركة في المعرفة							
B1	4.10	0.82	2	5	.759	.632	-.736-
B2	4.03	0.80	2	5	.915	-.654-	-.544-
B3	3.97	0.79	2	5	.858	-.532-	-.431-
B4	3.94	0.78	1	5	.814	.610	-.920-
	4.01	0.79			0.84		
تخزين المعرفة							
C1	4.02	0.80	2	5	.724	.390	-.518-
C2	3.99	0.79	1	5	.927	-.136-	-.602-
C3	3.72	0.74	1	5	.900	-.002-	-.516-
C4	3.95	0.79	2	5	.869	-.459-	-.468-
	3.92	0.78			0.86		
أدراك دور إدارة المعرفة							
D1	4.16	0.83	2	5	.721	-.402-	-.416-
D2	3.89	0.77	2	5	.852	-.257-	-.487-
D3	4.07	0.81	2	5	.844	-.431-	-.546-
D4	4.18	0.83	1	5	.770	.695	-.1.540-
	4.07	0.81			0.80		
تطبيق المعرفة							
E1	4.10	0.82	3	5	.611	-.308-	-.054-
E2	4.16	0.83	3	5	.677	-.804-	-.206-
E3	4.14	0.82	2	5	.766	-.768-	-.382-
E4	3.85	0.77	2	5	.857	-.582-	-.293-
	4.06	0.88			0.73		
	4.012	0.81			0.80		
استراتيجيات إدارة المعرفة							

٢- الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات الأداء الوظيفي: يتكون الأداء الوظيفي من بعدين وهما (أداء المهمة ، الأداء السياقي) ويتألف من (٨) فقرات توزعت (٤) فقرة على كل بعد، وحسب الجدول (٢) يبين ان الأداء الوظيفي قد حصل على وسط حسابي (٤.٠٣) بمستوى أهمية (٠.٨١) وهو مقبول الى حد ما، كما ان عينة البحث لديها (أداء سياقي) بنسبة (٠.٨٢) وهو تقدم على البعد المذكور وان اعلى فقرة حصلت على مستوى أهمية هي فقرة (G4) والتي تتعلق (بإعلام إدارة قسمك مسبقا بغيابك عن العمل (الالتزام والانضباط في العمل)،

وفي المقابل كان اقل وسط حسابي هو الفقرة (G1 & G2)، اما الترتيب الثاني كان أداء المهمة بنسبة (٠.٨٠) وان اعلى فقرة حصلت على مستوى اهمية هي فقرة (F3&F4) والتي تتعلقان بـ (السعي لمواكبة التطور العلمي الذي يُخدم مجال اختصاصك "تقدّم كل جديد في مجال التدريس، التأطير، الإشراف" وتستعمل مهارة التواصل الجيد مع الأطراف الأخرى بالكلية "الطلبة، الزملاء، الإدارة". وفي المقابل كانت اقل وسط حسابي كانت الفقرة (F1) بان توظف كل خبراتك و مؤهلاتك العلمية لبلوغ الأهداف الاساسية لوظيفتك. كما يلاحظ ان قيم التفلطح والالتواء كانت بين (+١.٩٦) وهذا يعني ان البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (٢) الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي ل فقرات الأداء الوظيفي

الافتواء	التفلطح	الانحراف المعياري	اعلى قيمة	اقل قيمة	مستوى الاهمية	الوسط الحسابي	الفقرة
أداء المهمة							
-200-	-1.037-	.928	5	2	0.77	3.87	F1
-067-	-584-	.714	5	2	0.79	3.93	F2
-875-	.192	.879	5	2	0.82	4.12	F3
-559-	-676-	.882	5	2	0.82	4.10	F4
		0.85			0.80	4.00	
الأداء السياقي							
-630-	-804-	1.035	5	2	0.80	3.98	G1
-316-	-017-	.710	5	2	0.80	3.98	G2
-823-	.170	.880	5	2	0.81	4.05	G3
-487-	-379-	.725	5	2	0.84	4.20	G4
		0.83			0.81	4.06	
		0.84	الأداء الوظيفي		0.81	4.03	

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي ومعامل الثبات: يتم التأكد من مدى اجابات العينة بحيث تكون متناسقة و الذي يعتمد على التحليل العاملي التوكيدي، فضلا عن التعرف على مدى كفاية العينة واختيار العينة التي اجابة على فقرات الاستبانة، اذ تم استخدام برنامج (spss) الذي يوفر نسب التشبع التي تبين مدى تناسق اجابات العينة لكل فقرة وان قبول او رفض تشبع الفقرة يعتمد على مستوى المعنوية يتم قبول نسب التشبع اذا كانت مستوى المعنوية اقل من (٥٪) والعكس بالعكس، اما مدى ثبات البعد او المتغير اي تعطي الاستبانة نفس النتائج لو تم اعادة توزيع الاستبانة مرة اخرى في فترة زمنية محددة، يعتمد على معامل

الفاكرونباخ واذا كانت اكبر من (٦٨٪) فان مقياس المتغير ثابت، والنتائج كالاتي:

١- التحليل العاملي لفقرات استراتيجيات إدارة المعرفة: ان استراتيجيات إدارة المعرفة متغير مستقل يتكون كل من الابعاد (تنظيم المعرفة، المشاركة في المعرفة، تخزين المعرفة، أدراك دور ادارة المعرفة، تطبيق المعرفة) ويتألف من (٢٠) فقرة توزعت (٤) فقرة على كل بعد، وسيتم التعرف من خلال الجدول (٣) على مدى تناسق اجابات العينة على فقرات المقياس ومدى اختيار العينة المناسبة للإجابة على فقرات المقياس، اما ثبات المقياس يعرض الجدول (٤) نتائج معامل الفاكرونباخ لكل بعد ومتغير رئيس، واذا كانت قيم معامل الفاكرونباخ اكبر من (٦٨٪) يعد المقياس ثابتاً، والنتائج كالاتي:

الجدول (٣) نسب التشيع لفقرات استراتيجيات إدارة المعرفة

الفقرات	ابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة			
	تنظيم المعرفة	المشاركة في المعرفة	تخزين المعرفة	ادراك دور ادارة المعرفة
B3	.842	-.100-		
E4	.683	.304	.134	.171
E2	.643	.337		
B1	.555	.153	.439	.443
B2	.552	.194	-.217-	.367
A4	.462			.441
D2	.230	.750		.168
D1		.738	.172	.227
D3	.197	.701	.200	-.138-
C3		.606	.437	
D4	.127	.514	.397	.268
C2		.211	.814	.150
C4		.309	.604	.367
E3	.436	.196	.522	-.101-
C1			.206	.781
E1	.299	.438	-.199-	.640
A3		.261	.246	.502
A2	.193	.141		
B4	.530		.401	
A1		.161	.211	.349

الجدول (٤) معامل الفاكرونباخ لأبعاد استراتيجيات إدارة المعرفة

الفقرات	معامل الفاكرو نباخ لأبعاد استراتيجيات إدارة المعرفة
A1	.890
A2	.890
A3	.887
A4	.891
B1	.881
B2	.889
B3	.891
B4	.885
C1	.890
C2	.891
C3	.887
C4	.884
D1	.888
D2	.884
D3	.886
D4	.889
E1	.890
E2	.891
E3	.888
E4	.886

يظهر من الجدول (١) ان جميع ابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة حققت نسب تشبع مقبولة استناداً الى مستوى المعنوية المتحققة اقل من (٥٪) وهذا يعني ان هناك تناسق في اجابات العينة والاختيار المناسب للعينة، اما شكل (٢) فقد اظهر ان ابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة قد حققت معامل الفاكرونباخ اكبر من (٦٨٪) وهذا يعني ان ابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة امتازت بالثبات.

٢. التحليل العاملي لفقرات الأداء الوظيفي: ان الأداء الوظيفي متغير تابع تكون من بعدين (٢) وهي (أداء المهمة ، والأداء السياقي) ويتألف من (٨) فقرات توزعت (٤) فقرات على كل بعد، وسيتم التعرف من خلال الجدول (٥) على مدى تناسق اجابات العينة على فقرات المقياس ومدى اختيار العينة المناسبة للإجابة على فقرات المقياس، وستقارن نسب التشبع المتوفرة مع مستوى المعنوية المتحققة لكل فقرة واذا كانت نسب التشبع اقل من (٥٪) تقبل نسب التشبع، اما ثبات المقياس يعرض الجدول (٦) نتائج معامل الفاكرونباخ لكل بعد ومتغير رئيس، واذا كانت قيم

معامل الفاكرونباخ اكبر من (٠.٦٨) يعد المقياس ثابتاً، والنتائج كالآتي:

الفقرات	ابعاد الأداء الوظيفي	
	أداء المهمة	الأداء السياقي
F1	.826	
F3	.784	
F2	.698	
F4	.688	
G1	.544	.406
G3		.818
G4		.810
G2		.691

جدول (٥) نسب التشبع لفقرات الأداء الوظيفي

الفقرات	معامل الفاكرونباخ لأبعاد الأداء الوظيفي
F1	.813
F2	.779
F3	.763
F4	.798
G1	.795
G2	.785
G3	.790
G4	.818

الجدول (٦) معامل الفاكرونباخ لأبعاد الأداء الوظيفي

يظهر من الجدول (٤) ان جميع فقرات ابعاد الأداء الوظيفي حققت نسب تشبع مقبولة استناداً الى مستوى المعنوية المتحققة اقل من (٥٪) وهذا يعني ان هناك تناسق في اجابات العينة والاختيار المناسب للعينة، اما شكل (٢) فقد اظهر ان ابعاد الأداء الوظيفي قد حققت معامل الفاكرونباخ اكبر من (٠.٦٨) وهذا يعني ان ابعاد الأداء الوظيفي امتازت بالثبات.

ثالثاً: اختبار علاقات التأثير لأبعاد ومتغيرات البحث: تهتم هذه الفقرة باختبار علاقات التأثير بين ابعاد ومتغيرات البحث، اذ يتم اختبار علاقات التأثير لاستراتيجيات إدارة المعرفة وابعاده في الأداء الوظيفي، ابان الأداء الوظيفي هو دالة حقيقية لاستراتيجيات إدارة المعرفة، وان اي تغيير في استراتيجيات إدارة المعرفة سيؤدي

الى زيادة في الأداء الوظيفي، وسيتم استخدام برنامج (SPSS) في اختبار علاقات التأثير ضمن اسلوب الانحدار البسيط بين المتغيرات الرئيسة والانحدار المتعدد بين الابعاد الفرعية، في البدا سيتم التأكد من جودة النموذج الذي يقيسه معامل التحديد (R^2) واختبار قيمتها ب (F) المحسوبة، اما الجزء الاخر سيتم اختبار علاقات الارتباط والتي تختبر معنويتها ب (T) المحسوبة، اما الجزء الثالث فهو يحدد ميل الانحدار واختبار معنويتها ب (Sig.) مستوى المعنوية اذا كان مستوى المعنوية اقل من (5%) تقبل الفرضية والعكس بالعكس، ونتائج الاختبار كالآتي:

١. الفرضية الرئيسة: افادت الفرضية الرئيسة بوجود علاقة تائثر ذات دلالة معنوية موجبة لابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي، وهذا يعني ان الأداء الوظيفي هي دالة لاستراتيجيات إدارة المعرفة وان اي تغيير في ابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة سيؤدي الى تغير في الأداء الوظيفي، ونتائج الاختبار يظهرها الجدول (٧) وهي كالآتي:

الجدول (٧) معامل علاقات التأثير لأبعاد استراتيجيات إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي						المؤشرات المستقلة
مستوى المعنوية	اختبار (f) المحسوبة	اختبار (t) المحسوبة	معامل التأثير	معامل التحديد	الارتباط	
Sig.			Beta	R2	R	
٠.٠٠٠	٤٧.٥٤٣	٦.٨٩٥	٠.٥٧	٠.٣٢	٠.٥٧	استراتيجيات إدارة المعرفة

يلاحظ من جدول (٣) ان هناك علاقة ارتباط بين ابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي بنسبة (٠.٥٧) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠.٠٠٠) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان استراتيجيات إدارة المعرفة تفسر نسبة (٠.٣٢) من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي وهي معنوية استنادا الى (f) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٤.٠٠). اما معامل التأثير فقد بلغ (٠.٥٧) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لاستراتيجيات إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٦.٨٩٥) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى هذا البحث.

٢. الفرضيات الفرعية: افادت الفرضيات الفرعية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة لأبعاد استراتيجيات إدارة المعرفة المتمثلة بـ (تنظيم المعرفة، المشاركة في المعرفة، تخزين المعرفة، أدراك دور إدارة المعرفة، تطبيق المعرفة) في تنمية الأداء الوظيفي، وهذا يعني ان الأداء الوظيفي هي دالة لابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة وان اي تغيير في ابعاد استراتيجيات إدارة المعرفة سيؤدي الى تغيير في الأداء الوظيفي، ونتائج الاختبار يظهرها الجدول (٨) وهي كالآتي:

الجدول (٨) معامل علاقات التأثير لأبعاد استراتيجيات إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي						
مستوى المعنوية Sig.	اختبار (f) المحسوبة	اختبار (t) المحسوبة	معامل	معامل	الارتباط R	المؤشرات المستقلة
			التأثير Beta	التحديد R2		
٠.٠٠٠	١٨.١٠٠	٥.٥٤٠	٠.٣٩٥	٠.١٥	٠.٣٩	تنظيم المعرفة
٠.٠٠٠	٦٠.٣٧٢	٧.١٢٢	٠.٦١٧	٠.٣٨	٠.٦١	المشاركة في المعرفة
٠.٠٠١	١٢.١٢٣	٨.٩٠٦	٠.٣٣٢	٠.١١	٠.٣٣	تخزين المعرفة
٠.٠١٢	٦.٥٥١	٨.٥٠٧	٠.٢٥٠	٠.٠٦	٠.٢٥	أدراك دور إدارة المعرفة
٠.٠١٥	٦.٠٧٠	٨.٥٣١	٠.٢٤٢	٠.٠٥	٠.٢٤	تطبيق المعرفة

يلاحظ من جدول (٤) ان هناك علاقة ارتباط بين تنظيم المعرفة والأداء الوظيفي بنسبة (٠.٣٩) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠.٠٠٠) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك علاقة ارتباط بين المشاركة في المعرفة والأداء الوظيفي بنسبة (٠.٦١) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠.٠٠٠) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك علاقة ارتباط بين تخزين المعرفة والأداء الوظيفي بنسبة (٠.٣٣) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠.٠٠١) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك علاقة ارتباط بين أدراك دور إدارة المعرفة والأداء الوظيفي بنسبة (٠.٢٥) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠.٠١٢) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك علاقة ارتباط بين تطبيق المعرفة والأداء الوظيفي بنسبة (٠.٢٤) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠.٠١٥) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث.

اما معامل التأثير لتنظيم المعرفة في الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠.٣٩٥) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتنظيم المعرفة في الأداء الوظيفي وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٥.٥٤٠) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير لمشاركة المعرفة في الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠.٦١٧) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لمشاركة المعرفة في الأداء الوظيفي وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٧.١٢٢) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير لتخزين المعرفة في الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠.٣٣٢) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتخزين المعرفة في الأداء الوظيفي وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٨.٩٠٦) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦) وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير ادراك دور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠.٢٥٠) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ادراك دور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٨.٥٠٧) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير لتطبيق المعرفة في الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠.٢٤٢) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتطبيق المعرفة في الأداء الوظيفي وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٨.٥٣١) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً:- الاستنتاجات

١- اظهرت النتائج بان الكلية لديها معلومات عن مستوى الموظفين فيما يرتبط بمهاراتهم ومؤهلاتهم في مجال الابتكار وهذا يؤكد سعيها لاستقطاب اكبر عدد

يمكن من الافراد الكفؤين والموهوبين.

٢- تمتلك الكلية المبحوثة أداء وظيفي بدرجة امتلاك مقبول، وذلك يعد مؤشراً إيجابياً لصالح الكلية لامتلاكها أداء وظيفي يخص أعضاء الهيئة التدريسية نتيجة لإدراكها أهميته.

٣- تبين النتائج حصول الكلية على مستوى اهمية ادنى من حيث انه تتوافر في الكلية آليات وأجهزة قادرة على استرجاع المعرفة المخزنة وبسهولة.

ثانياً:- التوصيات

١- أن تولي إدارة الكلية المبحوثة لاستراتيجيات إدارة المعرفة أهمية أكبر لما لها الدور الكبير في اثراء عملية التعليم والتدريس.

٢- ان تقوم الكلية المبحوثة بتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية المحلية والإقليمية والعالمية والمرتبط موضوعها بإدارة المعرفة.

٣- ان تسعى إدارة الكلية إلى إتاحة المعرفة بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس حيث يستطيعون من خلال ذلك ان يطورون من الاساليب التدريسية بما يعود بالفائدة على الطلاب الذين يعتبرون المخرج الأساسي والنهائي للعملية التعليمية.

٤- إيلاء موضوع تطوير وتحديث الوسائل التقنية الالهية القصوى على ان يكون التحديث باستمرار مواكبة التطور الحاصل في التكنولوجيا وبما يمكن إدارة الكلية من تخزين المعرفة، وتسهيل عملية الاحتفاظ بها، وتطبيقها، واسترجاعها.

٥- حث اعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة على عقد دورات تدريبية وورش عمل يكون موضوعها مرتبط بإدارة المعرفة

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: - المصادر العربية

١- الخرابشة ، عمر محمد عبد الله. (٢٠١٦). درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية. 43. Dirasat: Educational Sciences.

دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تنمية الأداء الوظيفي (٧٠١)

٢- زيادة ، رانية محمد. (٢٠٢١). دور نظام إدارة المواهب البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي - أبها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. (1)29.

٣- لاميّة ، بكوش . (٢٠١٩). تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأساتذة بالجامعة-دراسة عينة من الأساتذة الجامعيين (Doctoral dissertation, Université de M'sila, univ-msila. dz).

٤- حسن ، محمد، حيدر. (٢٠١٦). استراتيجيات إدارة المعرفة: دراسة تحليلية في مؤسسات المعلومات في العراق = Knowledge Management Strategies: An Analytical Study in Institutions of Information in Iraq. Cybrarians Journal, 53(3285), 1-29.

٥- Shnaywer, A. M., & Al-momani, Y. A. (2020). The Degree of Application the Knowledge Management Strategies among the Principals of the Basic Governmental Schools at the Directorate of Education for Al-Zarqa Region the First: درجة تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(١٨).

ثانياً:- المصادر الانكليزية

- 1-Nedelko, Zlatko, and Senta Jevšenak. "Strategies and tools for knowledge management in innovation and the future industry." *The role of knowledge transfer in open innovation*. IGI Global, 2019. 179-202.
- 2-Serrat, Olivier. "Enhancing knowledge management strategies." *Knowledge Solutions*. Springer, Singapore, 2017. 91-106.
- 3-Ceptuneanu, Eduard Gabriel, et al. "Two stage analysis of successful change implementation of knowledge management strategies in energy companies from Romania." *Energies* 10.12 (2017): 1965.
- 4-Almansoori, Afrah, et al. "Critical Review of Knowledge Management in Healthcare." *Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications* (2021): 99-119.
- 5- Imran, Muhammad Kashif, Ahmad Raza Bilal, and Usman Aslam. "Knowledge management strategy: an organizational change prospective." *Journal of Enterprise Information Management* (2017).
- 6-Omar, Muhamad Saufiyudin, Nurhidayah Rafie, and Shahrizal Ahmad Selo. "Job Satisfaction Influence Job Performance among Polytechnic Employees." *International Journal of Modern Trends in Social Sciences* 3.14 (2020): 39-46.
- 7-Aryani, R., and W. Widodo. "Exploring the effect of employability and job characteristics on contextual performance: Mediating by organizational commitment." *Management Science Letters* 10.9 (2020): 2071-2076.

- 8-van Gool, R. J. Examining the Mediating Role of Empowerment in the Relationship Between LMX and Task and Contextual Performance in Dutch Organizations. MS thesis. 2020.
- 9-Stankevičiūtė, Živilė, Eglė Staniškienė, and Joana Ramanauskaitė. "The Impact of Job Insecurity on Organisational Citizenship Behaviour and Task Performance: Evidence from Robotised Furniture Sector Companies." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18.2 (2021): 515.
- 10-Almansoori, Afrah, et al. "Critical Review of Knowledge Management in Healthcare." *Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications* (2021): 99-119.
- 11-North Klaus & Ágota Scharle." Practitioner Toolkit on Knowledge Management. "EUROPEAN NETWORK OF PUBLICEMPLOYMENT SERVICES, 2020.7-53.

بسمه تعالی

استمارة الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم الكريمة هذا الاستبيان عن انجاز البحث الموسوم (دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تنمية الأداء الوظيفي - دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة)، آمليين تعاونكم معنا وابداء الراي الصريح والصحيح، فالاجابة الصريحة والدقيقة على فقرات هذه الاستبانة لها بالغ الاهمية في التوصل الى نتائج دقيقة وموضوعية ومعبرة عن واقع ما تحتويه الدراسة وكلنا ثقة في تعاونكم معنا، علماً ان نتائج الاجابات ستظهر بهيئة مجاميع احصائية لا علاقة لها بكم شخصياً، كما نامل منكم الاجابة عن جميع فقرات الاستبانة خدمة لسير البحث العلمي في بلدنا العزيز. مع خالص شكرنا وتقديرنا لكم.

الباحث حسن اسماعيل الموسوي
كلية التخطيط العمراني - جامعة الكوفة

الباحث م.م. كرار محمد مدلول
تدريسي في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الكوفة
E-mail: karrarm.otaiwi@uokufa.edu.iq

الجزء الأول: معلومات عامة

١- المركز الوظيفي الحالي

٢- العمر : ٣٥-٢٥ ٤٥-٣٦ ٥٠-٤٦ ٥١ فما فوق

٣- النوع البشري : ذكر أنثى

٤- المؤهل العلمي: ماجستير دكتوراه

٥- سنوات الخدمة الوظيفية: اقل من ٥ سنوات ٦ - ١٠ سنة ١١-١٥ سنة

١٦- ١٩ سنة ٢٠ سنة فأكثر

أولاً - استراتيجيات إدارة المعرفة: يمكن تعريف ادارة المعرفة بأنها أداة مهمة لتقييم وتحسين الأداء، والمساعدة في تحديد المشاكل وإيجاد الحلول المناسبة لها (Serrat, 2017).
وابعادها استنادا الى دراسة (الخرابشة ، ٢٠١٦: ١٨٣١) هي:

أ- تنظيم المعرفة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	تحرص إدارة الكلية على تحديد مستويات أدائية لأعضاء هيئة التدريس مبنية على تكاملية المعرفة.					
٢	تعمل إدارة الكلية على توفير نظام عالي الجودة في تقنية المعلومات					
٣	تعمل إدارة الكلية على نشر المعرفة من خلال التدريب على إدارة المعرفة.					
٤	تشجع إدارة الكلية على تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس					

ب - المشاركة في المعرفة:

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	أنتشارك مع زملائي أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة دون الخوف على مستقبل الوظيفي.					
٢	تشجع إدارة الكلية هيئة التدريس على المشاركة في اللقاءات والمؤتمرات العلمية لتعزيز عملية المشاركة في المعرفة.					
٣	تعمل إدارة الكلية على تهيئة عملية الاتصال والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس للحصول على المعرفة ممن يملكها.					
٤	يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس اعتمادا على درجة مشاركتهم في المعرفة.					

ج- تخزين المعرفة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	تعمل إدارة الكلية على توثيق الأرشيف الورقي إلى الكتروني.					
٢	تستخدم إدارة الكلية أجهزة وأدوات وبرامج الكترونية حديثة لتخزين المعرفة فيها.					
٣	تتوافر في الكلية آليات وأجهزة قادرة على استرجاع المعرفة المخزنة وبسهولة					
٤	توفر إدارة الكلية وسائل تؤدي إلى سرعة وصول عضو هيئة التدريس للمعرفة التي يحتاجها.					

د- أدراك دور إدارة المعرفة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	استطيع توظيف المعرفة الجديدة التي احصل عليها في عملية التدريس وإيصال المحتوى المعرفي.					
٢	امتلك الحرية والمجال الكافي لتوظيف ما لدي من معارف في مجال عملي.					
٣	استطيع بسهولة تطبيق طرق العمل المعرفية التي تدرت عليها.					
٤	تسهل عملية تطبيق المعرفة المتوافرة في الكلية على تطوير العملية الأكاديمية.					

هـ- تطبيق المعرفة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	أجد الحاجة لتطبيق إدارة المعرفة في كليتي لمواكبة كل جديد.					
٢	أجد حاجة متزايدة لتطبيق إدارة المعرفة في كليتي مستقبلا.					
٣	تمتلك إدارة الكلية رؤية من شأنها الإسهام في تطبيق المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.					
٤	أؤمن أن برنامج إدارة المعرفة في كليتي من شأنه الإسهام في تحسين مستوى الأداء في مرافقها .					

ثانياً - الأداء الوظيفي : الأداء هو ما تستعين به المؤسسة لفعله وعمله بشكل جيد وكذلك يعرف على انه مدى كفاءة الموظف في الوفاء بواجباته المتعلقة بالعمل. بمعنى آخر ، الأداء هو شيء يمكن تحقيقه من قبل شخص أو مجموعة من الأشخاص في مؤسسة وفقاً لسلطة ومسؤولية الأشخاص لتحقيق أهداف المنظمة (Omar, et.,al, 2020:41). وابعاد الأداء الوظيفي هي :

أ - أداء المهمة (لامية، ٢٠١٩: ٢٠٦)

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	توظف كل خبراتك و مؤهلاتك العلمية لبلوغ الأهداف الأساسية لوظيفتك.					
٢	توظف وسائل التكنولوجيا الحديثة لتنفيذ مهامك الأساسية (التدريس، الإشراف، التأطير)....					
٣	تسعى لمواكبة التطور العلمي الذي يخدم مجال اختصاصك (تقدم كل جديد في مجال التدريس ، التأطير، الإشراف)					
٤	تستعمل مهارة التواصل الجيد مع الأطراف الأخرى بالكلية (الطلبة، الزملاء، الإدارة).					

ب - الأداء السياقي (لامية، ٢٠١٩: ٢٠٧)

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	تقدم أعمال تطوعية (إضافية) في إطار التعاون مع الكلية (القتراح مواضيع ، مذكرات ، فتح تخصصات).					
٢	تقدم أعمال إضافية لجعل أداء مهامك متميزة.					
٣	تبادر لتقديم المساعدة لزملائك الأساتذة في العمل من خلال (تعويض أستاذ في حالة مرضه، سفره ، غيابه).					
٤	تقوم بإعلام إدارة قسمك مسبقاً بغيابك عن العمل (الالتزام والانضباط في العمل)					

