

INFORMATION SYSTEMS

The Role of Knowledge Management in Supporting Job Performance of Employees at Wadi AlShatti University

Abdusalam Abdulazez Abdulla Abuazoum¹

¹ Faculty of Information & Technology, Wadi Alshatti University, Brack, Libya

ARTICLE HISTORY

Received 20 November 2023
Revised 25 December 2023
Accepted 05 January 2024
Online 11 January 2024

KEYWORDS

Knowledge; Management;
Employee; Performance.

ABSTRACT

The study aimed to identify the role of knowledge management (KM) in developing administrative skills among employees at Wadi AlShatti University. The sample of the current study consisted of (340) employees of Wadi Alshatti University. The study tools included a questionnaire prepared by the researcher, and the study relied on the descriptive, comparative approach. The study reached a set of results through which the researcher confirmed that knowledge management has an important role in developing administrative skills in the functional departments at Wadi AlShatti University. At the end of the study, the researcher also recommended a set of recommendations.

دور ادارة المعرفة في دعم الاداء الوظيفي للموظفين في جامعة وادي الشاطئ

عبد السلام عبدالعزيز عبدالله ابووزوم¹

المخلص	الكلمات المفتاحية
هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى الموظفين بجامعة وادي الشاطئ. تكونت عينة الدراسة الحالية من (340) من موظفي جامعة وادي الشاطئ. اشتملت أدوات الدراسة على استبيان تم إعداده من قبل الباحث، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي أكد من خلالها الباحث على أن ادارة المعرفة لها دور هام في تنمية المهارات الإدارية لدى الادارات الوظيفية بجامعة وادي الشاطئ، كما أوصى الباحث في نهاية الدراسة بمجموعة من التوصيات.	ادارة، المعرفة، اداء العاملين، الكفاءة، المهارات.

في جامعة وادي الشاطئ، وبذلك فان تطبيق هذه الدراسة ليس بالضرورة مقتصر علي مجال محدد للبحث، ويمكن تطبيقها علي عدة مجالات اخري.

مشكلة البحث

يتسم اليوم بعالم الجودة والاعتماد الأكاديمي مما أدى إلى تسارع العديد من الجامعات على مستوى الوطن العربي بصفة عامة والدولة الليبية بصفة خاصة في الحصول على التميز وذلك من خلال الاهتمام بإدارة المعرفة نظرياً وتطبيقياً. لذا أصبح موضوع إدارة المعرفة هو الشغل الشاغل لدى العديد من الجامعات الليبية، مما دفع الباحثين إلى القيام بمجموعة من الدراسات حول إدارة المعرفة ومدى أهميتها للجامعة، ومن ضمن تلك الابحاث الدراسة الحالية التي يقوم بها الباحث. هذا بالإضافة إلى أن الجامعة والمعرفة مفهوم متلازمان، حيث ارتبط مفهوم الجامعة من خلال تاريخها الطويل بمفهوم المعرفة وعلى هذا الأساس ينظر إليها على أنها تمثل الموارد المعرفية للمجتمع، وبقدر ما يحتاج المجتمع إلى موارد ومصادر طبيعية [3].

لبناء كيانه الاقتصادي يحتاج أيضاً إلى موارد ومصادر لبناء كيانه المعرفي والفكري وهذه هي وظيفة الجامعة، وبذلك تكون الجامعة مصدر للمعرفة، حيث تستمد هويتها وشرعية وجودها من هذا الدور الهام الذي تقوم به في

المقدمة

لطالما كانت إدارة المعرفة قضية أساسية في تطوير المنظمة على مدى السنوات العديدة الماضية. إنها عملية معقدة تتعامل مع الابتكارات والاقتناء والتعبئة وتطبيق الاتصالات المعرفية ونشر وتطبيق المعرفة من جميع الأنواع لتحقيق هدف أي منظمة. التغييرات التكنولوجية، وأهمية المعلومات والمعرفة، والمقارنة المعيارية وتغيير المطالب جعلت المنظمات تتعلم وتعتمد أشياء جديدة بسرعة. تتضخم متطلبات المعلومات المتزايدة من العملاء ادي للحاجة إلى تقييم المعلومات ومشاركتها ونشرها في الوقت المناسب. أصبحت إدارة المعرفة الحالية ضرورة تجارية [1].

لقد أصبحت إدارة المعرفة (KM) من أهم مدخلات التطوير والتغيير في عصرنا الحالي حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات خاصة المؤسسات التعليمية، فهناك نوع من الترابط والانسجام ما بين إدارة المعرفة وأنشطة وفعاليات المؤسسات التعليمية، حيث يوجد قدر من التوافق بين المفهوم العملي للمعرفة وآليات وأنشطة وفعاليات المؤسسة التعليمية بصفتها منظمات معرفية [2].

والهدف من هذا البحث تقييم تطبيق ادارة المعرفة لدي الادارات الوظيفية

واستثمارها وتوفير التسهيلات اللازمة لها مثل افراد المعرفة والحاسبات والشبكات [5].

ثانياً:- أداء العاملين

مجموعة المهام والأنشطة التي يقوم بها العاملون في المنظمات والتي يقومون بها على أكمل وجه بأقل وقت وتكلفة؛ لتحقيق أعلى درجة من الإنتاجية وذلك في ظل بيئة تنظيمية متكاملة تتصف ب مناخ ملائم للعمل وهيكل تنظيمي يراعي كل المتغيرات المحيطة، ويتصف بوضوح المسؤوليات وسلاسة وصول التعليمات الإدارية من خلال نظم اتصالات فعالة اهتم الباحثون في علم الادارة بأداء العاملين خاصة بعد زيادة سعي المنظمات وراء تحقيق المزايا التنافسية من خلال التأكيد على النشاطات والمخرجات المرتبطة بأداء العاملين، اضافة الى انه يعد أحد أهم المؤشرات التي يتبين من خلالها مدى كفاءة العاملين وفعاليتهم في بلوغ الاهداف المحددة في ضوء الإمكانيات المتوفرة. مما دفع المنظمات الى السعي وراء تحسين أداء العاملين للقدرة على النجاح [6].

وبما ان أداء العاملين يعد من مفاهيم الادارة المرتبطة بالعنصر البشري لذا اختلفت آراء الكتاب والباحثين فمنهم من عرف أداء العاملين على انه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الافراد، اي يعكس الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة [7].

في حين عرف البعض الآخر أداء العاملين علي انه مدى مطابقة العمليات الانتاجية التي يتم انجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعة مسبقا والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف والانحراف عن ما هو مخطط له ووضع الحلول التي تكفل تجاوز القصور وتجنب الانحراف في الانتاج مستقبلا [8].

العوامل المؤثرة على ادارة المعرفة

الموارد البشرية

العنصر البشري هم الجزء الأكثر أهمية في المنظمة الذي يجب مراعاته في إدارة المعرفة. تفترض العديد من المنظمات إدارة المعرفة المرتبطة بتطبيق أنظمة المعلومات الجديدة وإهمال الجوانب التنظيمية، مثل الموارد البشرية، ويقال أن الموظفين هم عناصر حقيقية للأعمال التجارية حيث يشارك الجميع في الأصول الملموسة وغير الملموسة نتيجة العمل البشري، وفي النهاية، استمرار الوجود يعتمد على الأفراد. يعتقد ليم وكافاس أن وجود سياسة قوية للموارد البشرية في المنظمات يؤثر على ممارسات إدارة المعرفة في المنظمات. لذلك يقال أن العامل الأساسي في إنشاء إدارة المعرفة هو القوى العاملة الملتزمة بالقوى العاملة التي لديها القدرة الفريدة بما في ذلك إتقان التكنولوجيا المتقدمة والقدرة على اتخاذ القرار والحكم الجيد والقدرة على التعلم وتصحيح الأخطاء وضبط النفس والقيادة الذاتية وهل كلها العوامل المحددة في تنفيذ إدارة المعرفة. وبالتالي فإن عوامل مثل تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية والتعلم التنظيمي والقوى العاملة هي نشر فعال لإدارة المعرفة

الثقافة التنظيمية

توجد عقبات في معظم التحديات المذكورة أمام تنفيذ برامج إدارة المعرفة والتي تضرب بجذورها بشكل أساسي في الثقافة التنظيمية. المعرفة في المنظمات هي قوة والمعرفة التي يوفرها الناس ستجعلهم أوضاعاً معرضة للخطر. إذا احتفظت بالوظيفة وتقدم الموظف في المنظمة، فاحرص على

حياة المجتمع، لذلك تقع على عاتق الجامعات مسئولية اثناء وتطوير وتنمية البناء المعرفي للمجتمع [4].

هذا بالإضافة إلى أننا لا نستطيع أن نغفل دور القيادات الأكاديمية في تطوير وتنمية الجامعة، وذلك لما يتسمون به من مهارات إدارية والتي تمكنهم من الوصول بالأداء إلى درجات عالية من التميز وتحقيق التقدم والاعتماد الأكاديمي للجامعة [4]. من هنا جاءت الدراسة الحالية للاهتمام بالتعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية الاداء الوظيفي لدى الادارات بجامعة وادي الشاطي.

اهداف الدراسة

1. تقييم العوامل المؤثرة علي تطبيق إدارة المعرفة لدى الموظفين بادارة جامعة وادي الشاطي.
2. التعرف على واقع الكفاءات و المهارات الإدارية من خلال ادارة المعرفة لدى ادارات جامعة وادي الشاطي.

اسئلة البحث

1. ما هي العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة علي الموظفين لدي جامعة وادي الشاطي؟
2. ما أثر إدارة المعرفة في تحسين أداء وكفاءة الموظفين لدي جامعة وادي الشاطي؟

خلفية الدراسة

يوفر هذا البحث معلومات قد تكون مفيدة ليس فقط لقطاع المؤسسات الاكاديمية ولكن أيضاً للقطاعات الأخرى التي تهدف إلى اكتساب المعرفة حول القوى البيئية التي لا يمكن السيطرة عليها. يجب دراسة هذه القوى على نطاق واسع لإيجاد نهج جيد لادارة المعرفة، وعلى الرغم من أن هذا الإطار مصمم خصيصاً لقطاع الجامعات، إلا أنه يمكن تنفيذه بشكل عام على أي منظمة أو قطاع. ويمكن الرجوع إلى التوصيات والمناقشات عند وضع استراتيجيات لعمليات المعرفة تكون مناسبة وفعالة، والتي بدورها يمكن أن تؤدي إلى التقدم التنظيمي.

عينة الدراسة

وتمثلت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية بالموظفين الاداريين وبلغ عددها 340 موظف إداري (عينة عشوائية تمثلت في الموظفين الاداريين فقط).

أداة الدراسة

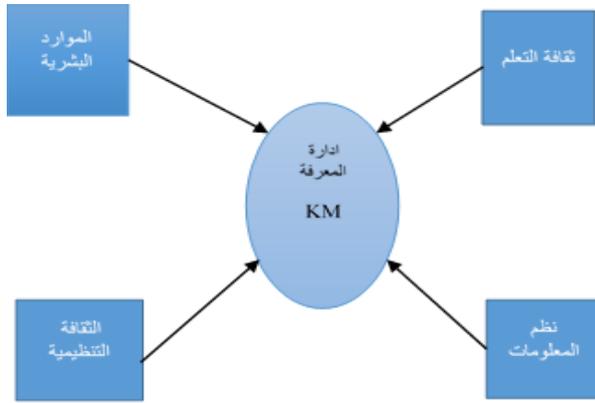
لتحقيق أهداف الدراسة والحصول على النتائج تم تصميم أداة الدراسة المتمثلة باستبانة من خلال الاطلاع على الأدب النظري والاستفادة من الدراسات السابقة، واستخدم الباحث مقياس ليكرت السباعي (Likert Scale) وهو مقياس مكون من سبع درجات لتحديد درجة موافقة افراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وتحويلها إلى بيانات كمية يمكن قياسها إحصائياً.

الدراسات السابقة

أولاً: إدارة المعرفة

تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وتوليف المعرفة وكافة الأمور المتعلقة بالراس المال الفكري والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية لتحقيق أكبر ما يمكن من التأثير الإيجابي في الميزة التنافسية التي تسعى إليها المنظمة بالإضافة إلى العمل على إدامة المعرفة واستغلالها ونشرها

المعرفة الناجحة. وبالتالي، فإن تعزيز القدرات المعرفية كأساس للتطوير التنظيمي مفيد للفعالية التنظيمية. عادة، تستثمر المنظمات في تحسين العملية المعرفية، وفعالية العمل، والتعلم، ودعم التكنولوجيا التي تسهل المعرفة [14].



الشكل 1: الأطار النظري للدراسة العوامل المؤثرة على ادارة المعرفة المصدر [10].

منهجية البحث

يجب أن تستند القرارات المتعلقة بتصميم البحث إلى الغرض من البحث، وعلى أفضل ما يتناسب مع مشكلة البحث. البحث الذي تم إجراؤه لهذه الرسالة استكشافي بطبيعته. عادةً ما يستخدم البحث الاستكشافي تقنيات نوعية لجمع البيانات، لأن الأساليب النوعية أقل ارتباطاً بنظرية معينة أو سؤال بحثي [15].

علاوة على ذلك، فإن البحث الاستكشافي أكثر انفتاحاً لاستخدام مجموعة واسعة من الأدلة والكشف عن قضايا جديدة. ومع ذلك، يمكن أيضاً استخدام الأساليب الكمية مثل الدراسات الاستقصائية في هذا النوع من البحث [16]. اعتمد الباحث في هذه البحث على الطريقة الكمية وذلك من خلال الاستبيانات للحصول على البيانات.

نتائج البحث

تم إجراء تحليلات الموثوقية على المتغيرات المستقلة والتابعة، مما أسفر عن قيمة ألفا لكرونباخ بقيمة 0.831. كقاعدة عامة يتم عرض نتائج اختبار الموثوقية وتوزيع المسارات، تشير القيمة التي تزيد عادة عن 0.70 أو قريبة من 1.0 إلى الموثوقية العالية [17]، في الجدول (1).

الجدول 1. نتائج تحليل الموثوقية

Cronbach's alpha coefficient	No. of items	عوامل الدراسة
0.756	5	ثقافة التعلم
0.756	5	الموارد البشرية
0.711	5	الثقافة التنظيمية
0.893	5	نظم المعلومات
0.908	5	ادارة المعرفة

اختبار نموذج الدراسة

تم إجراء نمذجة المعادلة الهيكلية، باستخدام برنامج اموس 20، لاختبار التوافق بين نموذج البحث (الشكل 1) ومجموعة البيانات. في الدراسات السابقة، تم اقتراح مجموعة متنوعة من المقاييس لاختبار التوافق بين النموذج والبيانات. بشكل عام، تكون جودة الملاءمة مرضية عندما تكون

المعرفة المتوفرة معه حتى لا يحتاج إلى تعريض منصبه الوظيفي للخطر من خلال مشاركته في المنظمة. لذلك، من المهم أن يشعر الموظفون من خلال مشاركة معارفهم وخبراتهم، فلن تتراجع قيمتهم وموقعهم فحسب، بل ستزداد أيضاً، وهذا يتطلب وجود ثقافة تنظيمية داعمة ومنفتحة للعمل كعامل مساعد لإدارة المعرفة. تم ذكر الثقافة التنظيمية على أنها الثقافة المناسبة لإدارة المعرفة للعامل الأكثر تأثيراً هي الثقافة التي يتم فيها تقييم الإبداع والابتكار [9]، يسمح للموظفين بالمحاولة والخطأ والتجربة والتعلم، والجوو الحالي هو أن الأفراد بعد التعلم ونقل كل ما يعتقدونه إلى الآخرين مع الحماس، يتم تقييمهم وتشجيعهم على أساس حصة نمو المعرفة و لديهم وما زالوا، فإن مثل هذه الثقافة تعزز المعرفة العادلة في المنظمة.

ثقافة التعلم

مكن استخدام مصطلح الاقتصاد التنظيمي لأهمية التعلم التنظيمي. يشير هذا المفهوم إلى أن أهم تغيير في الألفية الجديدة ليس زيادة استخدام المعرفة، ولكن المعرفة أصبحت أقدم بسرعة من ذي قبل وبالتالي لا فائدة منها. لذلك، من الضروري أن تشارك المنظمات في التعلم التنظيمي وأن يكتسب الأعضاء التنظيميون باستمرار قدرات جديدة. وبالتالي، نظراً لاحتياجات المعرفة، فإن التعلم المستمر يعتبر من متطلبات إدارة المعرفة، لأنه بدون أنواع التعلم لن يتم إنشاء جميع المعارف الجديدة.

يلعب التعلم التنظيمي أيضاً دوراً مهماً في إدارة المعرفة وهو عامل فعال آخر في إنشاء ادارة المعرفة، وبالتالي المعرفة القديمة غير مجدية أسرع من ذي قبل. لذلك من الضروري أن تشارك المنظمات في التعلم التنظيمي وأن يكتسب أعضاء المنظمة باستمرار قدرات جديدة، لذلك بالنسبة لمتطلبات المعرفة، يعتبر التعلم المستمر ضرورة إدارة المعرفة، لأنه بدون جميع أنواع التعلم لا يمكن إنشاء معرفة جديدة.

نظام المعلومات

تعمل تكنولوجيا المعلومات كعامل تمكين وتوفر أدوات فعالة وكافية لجميع جوانب إدارة المعرفة بما في ذلك الصيد والمشاركة والتطبيق. يمكن لقدرات تكنولوجيا المعلومات للبحث والفهرسة والأرشيف ونقل المعلومات أن تسهل بشكل كبير تصنيف المعلومات وتنظيمها ونشرها. التقنيات، مثل نظام إدارة قواعد البيانات العلائقية، وأنظمة إدارة الوثائق، والإنترنت، ومحركات البحث، وأنظمة دعم الأداء، وأنظمة دعم القرار، والبريد الإلكتروني، ومؤتمرات الفيديو، ومجموعات النشرات الإخبارية الإلكترونية القادرة على لعب دور رئيسي في إدارة المعرفة. ومع ذلك، فإن ادارة المعرفة ليس لها اعتماد كلي علي نظم المعلومات لانتاج المعرفة نفسها ولا تخلق المعرفة، بل لها دور داعم فقط.

الإطار النظري للدراسة

القدرة المعرفية التنظيمية

القدرات الأساسية لمنظمة المعرفة مهمة في توفير المعلومات والخدمات القائمة على المعرفة، [10]. يدعي [11] أن مبادرات إدارة المعرفة ستفشل إذا كانت استثمارات الموارد والقدرات التنظيمية غير مناسبة. بمعنى آخر، يجب أن تساهم إدارة المعارف الفعالة في الأداء التنظيمي من خلال تطوير القدرة المعرفية التنظيمية [12]. كما هو مبين في الشكل (1).

تكشف الدراسات التجريبية [13]، أن القدرة التنظيمية على التعلم أو اكتساب المعرفة المطلوبة من المنظمات الأخرى هي مورد رئيسي لمعايير ادارة

AVE. العناصر خارج القطر هي الارتباطات بين العوامل. وكما هو مبين في الجدول 6، تتراوح الجذور التربيعية لقيم AVE من 0.76 إلى 0.92، وهو ما يتجاوز القيمة الموصى بها وهي 0.5. يعد AVE لكل بنية أكبر بكثير من أي ارتباطات تتضمن البنية. أي أن جميع البنيات تشترك في تباين أكبر مع مقاييسها الخاصة مقارنة بالبنيات الأخرى في النموذج؛ وبالتالي، يثبت صحة نموذج الدراسة.

الجدول 4: الجذور التربيعية لدرجات AVE

IS	HR	OC	OL	KM
				0.87
			0.92	0.38
		0.83	0.54	0.34
	0.76	0.65	0.59	0.50
0.90	-0.19	-0.17	0.15	-0.30

.Note: Highlighted diagonal elements are the square roots of the AVE scores

خلاصة الدراسة

في هذه الدراسة تم استخدام تقنيات الثبات والتحليل العاملي للتحقق من صحة القياسات المعتمدة لاختبار النموذج المفترض. خضعت جميع القياسات التي تم تطويرها للدراسة للتحليل العاملي. تم قبول الموثوقية الناتجة وقيم ألفا كرونباخ، كما قدمت هذه الدراسة العوامل الثقافية والهيكلية والبشرية والتكنولوجية، بالإضافة إلى تأثيرها على عملية المعرفة الأساسية. ساعدت هذه العوامل التحفيزية على تسهيل عملية إدارة المعرفة في الجامعات. للاستفادة الكاملة من الإمكانيات المعرفية للمؤسسات الأكاديمية، يجب على هذه المؤسسات أولاً تقدير وتحديد عوامل التمكين التي تؤثر على عملية المعرفة بأكملها.

تم إجراء البحث في إطار نظري تم تطويره بناءً على دراسات سابقة. يُظهر التحليل أن الثقافة التنظيمية ونظم المعلومات هي عناصر مهمة لسلوكيات KM لموظفي ادارات جامعة وادي الشاطي. النتائج لها آثار عملية في تعزيز KM للموظفين داخل المنظمات. سيساعد الاهتمام بإدارة المعرفة والتشجيع على تطبيق المعرفة داخل الإدارات بشكل غير مباشر ومباشر في إنشاء بعض الأفكار أو المعارف الجديدة. نظرًا لأن جامعة وادي الشاطي تحاول تطوير إدارة قائمة على المعرفة، فإن فهم العوامل التي تؤثر على تطبيق إدارة المعرفة لا يقدر بثمن. المعرفة أمر بالغ الأهمية أيضًا في تمكين المنظمات من التنافس مع منظمات الأعمال الأخرى. يمكن تعزيز تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة أن تؤثر بلا شك على الموظفين أثناء الثقافة التنظيمية للمؤسسة ونظم المعلومات. يكون الموظفون أكثر استعدادًا لتقديم المعرفة ومشاركتها عندما يرون أن KM يتم تشجيعها في مؤسساتهم. إن تقييم صحة النتائج المقدمة في هذه الدراسة ستكون ذات قيمة خاصة للمؤسسة وباقي المؤسسات الأخرى.

اهمية نتائج الدراسة على الصعيد البيئي والاجتماعي والاقتصادي

يساهم البحث في نمو وتطور المؤسسات التعليمية والبحثية، وكذلك معرفة التطبيق الصحيح للعوامل الداعمة للمعرفة وذلك لتحسين الأداء وضمان النمو المستدام للمؤسسات. يمكن تطوير استراتيجية إدارة معرفة مناسبة بناءً على فهم نقاط القوة

جودة مؤشر الملاءمة (GFI) أكبر من 0.9، ويكون مؤشر الملاءمة المعدل (AGFI) أكبر من 0.8، ويكون الجذر التربيعي المتوسط المتبقي (RMSR) أقل من 0.1، ومربع كاي مقسومًا على درجة الحرية (v^2 / df) أقل من 5. يُظهر النموذج توافقًا جيدًا، مع قيم CFI و AGFI و RMSR و v^2 / df عند 0.928 و 0.821 و 0.060 و 2.186 على التوالي. علاوة على ذلك، اجتازت جميع مؤشرات المطابقة الخاصة بمعايير النموذج. بشكل عام، يُظهر النموذج توافقًا أفضل مع البيانات، مما يدل على القوة التوضيحية العالية لـ KM من قبل الموظفين. يوضح الشكل 1 أيضًا معاملات المسار في النموذج، حيث تكون جميع المسارات مهمة. تتكرر معظم نتائج التحليلات التقليدية هنا: ثقافة التعلم تؤثر على سلوك KM؛ الموارد البشرية تجاه KM له تأثيرات أكبر على الثقافة التنظيمية وتأثير مباشر على KM. بالإضافة إلى ذلك، فإن لتكنولوجيا المعلومات تأثيرات قوية على إدارة المعرفة KM.

الجدول 2: متوسط التباين المستخرج

المقاييس	AVE	MSV
ثقافة التعلم	0.386	0.587
الموارد البشرية	0.498	0.540
الثقافة التنظيمية	0.601	0.564
نظم المعلومات	0.659	0.618
ادارة المعرفة	0.5736	0.686

تم فحص متوسط التباين المستخرج (AVE) أيضًا للتأكد من أن كل بناء يشترك في تباين أكبر مع مقاييسه مقارنة بالتركيبات الكامنة الأخرى في نموذج البحث. كقاعدة عامة، يجب أن يكون الجذر التربيعي لـ AVE للبنية الفردية أكبر من التباين المشترك بين البنية والتركيبات الأخرى في النموذج (1998 Chin). كما يجب أن تكون أعلى من القيمة الموصى بها 0.5 [12]. يعني تحميل AVE أكبر من 0.5 أن البناء يمثل اعلي من 50٪ من تباين القياس، كما هو موضح في الجدول (2).

وبعد تحديد مدى كفاية نموذج القياس تم تقييم النموذج الهيكلي واختبار الفرضيات. ويشير النموذج البنوي إلى العلاقات السببية بين البنيات الكامنة في نموذج البحث. تم تقييم النموذج الهيكلي من خلال تحديد القوة التنبؤية للنموذج، ومن ثم تحليل العلاقات المفترضة بين البنيات الكامنة المقترحة في نموذج البحث. تحدد قيم R^2 للمتغيرات التابعة القوة التنبؤية لنموذج البحث، حيث كانت قيمة جيدة لقوة النموذج المختبر، وتقوم معاملات المسار بتقييم قوة العلاقات المفترضة. بالإضافة إلى ذلك، كانت المسارات ذات دلالة إحصائية، وايضا قيمة p-value كانت ذات دلالة إحصائية. تراوحت معاملات المسار الموحدة من 0.108 إلى 0.484. كان الملاءمة العامة للنموذج جيدة كما في جدول (3).

الجدول 3: نتائج اختبارات النموذج المقترح للدراسة

Constructs	R2	Path coefficient	t value	p value
KM	0.578139			
OL		0.144543	2.519181 (**)	<0.05
OC		-0.276638	8.039487 (***)	<0.01
HR		0.108301	5.395514 (***)	<0.01
IS		0.484889	8.871462 (***)	<0.01

تمثل العناصر القطرية المميزة في الجدول (4) الجذور التربيعية لدرجات

References

- [1] N. Sheeja, "Knowledge management and open access e-theses," Indian initiatives Library Review, vol. 61, no. 6, pp. 418-27, 2012.
- [2] محجوب، بسمان فيصل "عمليات إدارة المعرفة: مدخل للتحويل إلى جامعة رقمية" جامعة الزيتونة، المؤتمر العلمي السنوي الرابع، عمان، الأردن. 2004.
- [3] العلي، عبد الستار، وآخرون "المدخل إلى إدارة المعرفة"، الطبعة الثانية، دار المسيرعمان، الأردن. 2009.
- [4] أبو خضير، إيمان "تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: أفكار وممارسات"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية بمعهد الإدارة العامة، السعودية. 2009.
- [5] الملكاوي، إبراهيم "إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم"، دار الوراق، عمان. 2007.
- [6] A. Suhaila, M, "Human resources management, a strategic approach", Amman: Wael Publishing House. 2016.
- [7] S. Majed.. "The effectiveness and fairness of the employee performance appraisal system in Palestinian universities and its impact on job performance" organizational loyalty and organizational trust. A magister message that is not published. The Islamic University, Gaza, Palestine. 2010.
- [8] S, K. Mohammed. "The relationship between e-government application and job performance" Master's thesis, University of Jordan. 2014.
- [9] باسردة، توفيق "تكامل إدارة المعرفة والجودة الشاملة وأثره على الأداء: دراسة تطبيقية في شركات الصناعات الغذائية اليمنية"، رسالة دكتوراه، جامعة دمشق، سورية. 2006.
- [10] C Yang, C. LC, "Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior?" Journal of information science. , vol. 33, no.1, pp.:95-109. 2007.
- [11] W. KM. "Knowledge management foundations: thinking about thinking-how people and organizations represent, create, and use knowledge". Schema Press, Limited; Feb 1. 1994.
- [12] Y. Malhotra, editor. "Knowledge management and business model innovation". IGI Global; 2001.
- [13] L. JN, "The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success" Information and Management. Vol. 38,no.5, pp. 323-335. 2001.
- [14] N.WL, "Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches". 5 ed. Boston: Allyn and Bacon. 2003.
- [15] J. Collis, and R. Hussey, "Business Research: A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students". 2 Ed. New York: Palgrave Macmillan. 2003.
- [16] B. IH., and N. JC, "Psychometric theory", McGraw-Hill. 1994.
- [17] Fornell, Claes, and David F. Larcker. "Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.pp, 382-388. 1981.

والضعف الداخلية بالإضافة إلى الفرص والتهديدات الخارجية. لكي تتمكن المؤسسات التعليمية والبحثية من الاستفادة الكاملة من إمكاناتها المعرفية، يجب عليها أولاً تقديرها والتطلع إليها.

كما ويساهم البحث في زيادة اتجاهات العاملين في المؤسسات التعليمية والبحثية للانخراط في ممارسات نشاطات إدارة المعرفة لدي مؤسساتهم. وبشكل أساسي، يمكن لنتائج هذا البحث أن تساعد في تحسين الخدمات التي يقدمها الموظفون داخل مؤسساتهم وتحسين أداءها.

توصيات البحث

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من الإطار النظري للدراسة والتحليل الإحصائي فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. ضرورة التوجه السريع نحو الاهتمام بإدارة المعرفة من قبل المؤسسات، حتى يتم بناء الميزة التنافسية وتنمية المهارات للأفراد التي تمكن هذه المؤسسات من الصمود أمام التحديات والرهانات الاقتصادية المقبلة.
2. ضرورة التوجه السريع نحو الاهتمام بتحسين الأداء والتوجه نحو التدريب للعاملين في المؤسسة باستمرار وتطوير معارفهم وقدراتهم، والحفاظ عليها وتطويرها بهدف الحصول على عاملين أكفاء.
3. وضع برنامج لنشر ثقافة المعرفة وتشجيعها لدى العاملين، والاهتمام بشقيها الضمني والصريح، وتوضيح منافع استخدام عمليات إدارة المعرفة ونواتجها في تطوير مستوى الأداء لدى أفراد المؤسسة.
4. العمل على وضع الآلية دعم ثقافة نشر المعرفة من خلال الأداء الوظيفي وتحسينه في المنظمات باعتبارها مفتاح العمليات الأخرى لتحقيق الأهداف وابقاء المنظمة قادرة على المنافسة في سوق العمل.

Author Contributions: "Not applicable"

Funding: "This research received no external funding."

Data Availability Statement: "No data were used to support this study."

Conflicts of Interest: "The authors declare that they have no conflict of interest."

Acknowledgments: "The author would like to express his appreciation to Faculty of Information Technology, Wadi Alshatti University, Brack-Libya, for their support during the study."

الاستبيان

من فضلك املا الاستبيان بالعلامة [√] او املا الفراغ بالعبارة المناسبة.

7	6	5	4	3	2	1
غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق قليلا	محايد	موافق قليلا	موافق	موافق بشدة

الموارد البشرية (5-1)							
							1. اهتمام العمال بالجانب المعرفي ومحاولة تطبيقه في المؤسسة.
							2. يعتمد الموظفون على معارفهم الخاصة وخبراتهم لتطوير أداءهم في المؤسسة.
							3. محاولة الموظفون من الاستفادة من وجهات النظر المختلفة لتحسين أدائهم.
							4. احترام الموظفين لمواعيد عملهم الرسمية.
							5. تقييم المؤسسة أداء وكفاءة موظفيها.
الثقافة التنظيمية (5-1)							
							1. قسبي هو مكان شخصي للغاية مثل العائلة الممتدة. يبدو أن الناس يشاركون الكثير من أنفسهم.
							2. تركز مجموعتي على الموارد البشرية. الأخلاقية مهمة.
							3. تؤكد مجموعتي على النمو من خلال تطوير أفكار جديدة. من المهم إنشاء منتجات أو خدمات جديدة.
							4. قسبي هو مكان رسمي ومنظم للغاية. يهتم الناس بالإجراءات لإنجاز الأمور.
							5. إن الرابط الذي يجمع مجموعتي معاً هو القواعد والسياسات الرسمية. القواعد التالية مهمة.
ثقافة التعلم (5-1)							
							1. هناك مستوى عال من التفاعل وجها لوجه بين الزملاء في مكان العمل.
							2. اللغة لا تشكل مشكلة عند التواصل مع الموظفين الآخرين.
							3. العمل الجماعي والتعاون يعمل على تحسين عملية التواصل بين الزملاء.
							4. يمكن أن تكون التفاعلات الاجتماعية وسيلة فعالة لنقل المعرفة الضمنية.
							5. تعتبر الألفة بين مصدر المعلومات وملتقها سابقة مهمة لتبادل المعرفة.
نظم المعلومات (5-1)							
							1. توفر المنظمة أدوات وتقنيات مختلفة (مثل البرامج الجماعية والبريد الإلكتروني والإنترنت) لتسهيل تبادل المعرفة داخل المؤسسة.
							2. تعمل الأدوات التكنولوجية المتوفرة في الجامعة على تعزيز تبادل المعرفة بين موظفي القسم بشكل فعال.
							3. أشعر بالارتياح عند استخدام التقنيات المتاحة لمشاركة المعرفة أثناء العمل.
							4. تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كمنصة لمعلومات للوصول إلى المعرفة وتوزيعها.
							5. تكنولوجيا المعلومات هي أداة فعالة لتبادل المعرفة داخل المنظمة.