

جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البحر الأحمر
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر إدارة المعرفة علي الأداء الوظيفي
دراسة حالة : (وزارات حكومة ولاية البحر الأحمر)
2014 - 2016م

بحث تكميلي مقدم لكلية الدراسات العليا والبحث العلمي
لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال .

إعداد الطالب: عصمت علي أحمد أوشيك
إشراف : الدكتور / محمد إبراهيم عمر الحسن

1438 هـ . أكتوبر 2016م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الآية

قال الله تعالى :

﴿الم (1) ذَلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ (2) الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ (3) ﴾ .

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية (1 . 3) .

الإهداء

إلي روح والدي اللهم أجعل الجنة مثواه مع النبيين والصديقين والشهداء وحسن أولئك رفيقا .
إلي من ذكر عنها في الحديث ((الجنة تحت أقدامها))
أمي الغالية .

إلي من سهرت معي الليالي وكانت شمعة منيرة

زوجتي الغالية .

إلي أبنائي الغالي ((محمد)) .

إلي إخوتي وأخواتي .

إلي كل زملائي وأحبائي .

إلي أساتذتي وزملائي وكل من قدم لي يد العون وساهم معي في هذه الرسالة .

إلي أسرة الدراسات العليا بجامعة البحر الأحمر التي كان لها القدر المعلى في هذه الرسالة لما قدمته لي
من علم ومعرفة .

أتمني أن يتقبل مني هذا العمل المتواضع .

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين ، حمداً كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ، اللهم لا علم لنا إلا ما علمتنا اللهم علمنا ما جهلنا وذكرنا ما نسينا وأنفعنا بما علمتنا ، وأشكره سبحانه وتعالى علي النعمة التي لا تعد ولا تحصى ، أن وفقني لإتمام هذا العمل البسيط ، وصل اللهم علي سيدنا محمد وعلي آله وصحبه وسلم وبعد لقول النبي محمد صلي الله عليه وسلم : من لا يشكر الناس لا يشكر الله [رواه ' الترمذي]
فأنه يطيب لي أن أتقدم بوافر الشكر والعرفان إلي الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة بجامعة البحر الأحمر كلية الدراسات العليا .

كما أتوجه بالشكر إلي أستاذي الفاضل الدكتور / محمد إبراهيم عمر الحسن المشرف علي رسالتي ، حيث بفضل جهوده المتواصلة وتوجيهاته السديدة تم إنجاز هذا العمل فله مني خالص الشكر والوفاء والتقدير والعرفان . والشكر موصول إلي الدكتورة الفاضلة / ماريا يوسف أبيه لتفضلها بالإشراف على المناقشة لها الشكر الجزيل.

وأتوجه بالشكر والتقدير إلي أساتذتي الأفاضل الدكتور / عماد الحسين وكيل الجامعة والدكتور / مجدي حمد النيل والدكتور / محمد مختار والدكتورة / فاطمة الخليفة والأستاذ / إدريس عبد المجيد ، اللذين قاموا بالتحكيم علي استبانة البحث فلهم مني خالص التقدير والاحترام .

وأنتقدم بالشكر إلي كل مدراء الأقسام بوزارات حكومة ولاية البحر الأحمر اللذين قاموا بملاً الاستبانة بكل تدقيق واحترام وساهموا في إنجاز المهمة بنجاح .

كما أنتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ / صلاح محمد البلولة الذي تفضل بالترجمة والتدقيق والتنسيق الفني والايخارج النهائي لطباعة الرسالة وفق منهجية جامعة البحر الأحمر .

وختاماً فأنتني أنتقدم بالشكر الجزيل لكل من قدم لي الدعم بكافة أشكاله وصوره لإتمام هذه الدراسة .

المستخلص

هدفت الدراسة إلي التعرف علي أثر إدارة المعرفة علي الأداء الوظيفي بوزارات حكومة ولاية البحر الأحمر .

أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي ومنها المسح بالعينة لإثبات صحة أو نفي الفرضيات.

استخلصت الدراسة عدة نتائج ؛ من أهمها :

- وجود علاقة بين توليد المعرفة ومستوي الأداء الوظيفي .
 - وجود علاقة بين تخزين المعرفة ومستوي الأداء الوظيفي
 - وجود علاقة بين التشارك في المعرفة ومستوي الأداء الوظيفي .
 - وجود تأثير لإدارة المعرفة علي الأداء الوظيفي بالجانب الإيجابي .
- كما أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها :
- ضرورة تبني إستراتيجية لإدارة المعرفة .

- ضرورة الاهتمام بتوليد المعرفة من خلال [الشراء ، أو الابتكار ، أو الاكتشاف ، أو اكتساب المعرفة من مصادرها المتعددة [جامعات ، مؤسسات ، أفراد ، وزارات أخرى] وتحديثها باستمرار.
- تطوير أساليب تخزين إدارة المعرفة من خلال استخدام أساليب ووسائل تخزين متعددة لحفظ المعرفة من الضياع ولسهولة استرجاعها.
- توسيع عملية التشارك في المعرفة من خلال بناء ثقافة تنظيمية تقوم بالتعاون بين العاملين في الوزارات في ولاية البحر الأحمر والعمل علي تطوير النظام الإداري العالي وتفعيله لتسهيل عملية توزيع المعرفة بين العاملين في الوزارات .

Abstract

The study aimed at identify the impact of knowledge management on job performance at ministries of Red Sea State Government

The research followed the descriptive analytical approach and historical approach, in addition to a case study to verify or deny the hypothesis.

The study reached to the following results :

- There is a relationship between the generation of knowledge and level of job performance.
- There is a relationship between saving of knowledge and level of job performance. There is a relationship between sharing of knowledge and level of job performance.
- There is a positive impact of knowledge management on job performance.

The study recommended several recommendations, the most important of them are the followings :

- The necessity of adopting a strategy for knowledge management. necessary attention should be paid to generate knowledge through (purchase, innovation, or discovery, or knowledge acquisition from its multiple sources such as universities, institutions, individuals, other ministries, and update them constantly.
- Developing the methods of knowledge management storage through the using multiple-storage means to save the knowledge from loss and easy of its retrieval.
- Expanding the process of sharing knowledge by building an organizational culture that based on cooperation among ministries' staff in RSS and working on developing the supreme administrative system and activating them to facilitate the knowledge distribution among ministries' staff

* أولاً : قائمة الموضوعات :

الموضوع	رقم الصفحة
البسمة	أ
الآية	ب
الإهداء	ج
الشكر والعرفان	د
المستخلص باللغة العربية	هـ
Abstract	و
قائمة المحتويات	ز
قائمة الجداول	ح
قائمة الأشكال	ط

الإطار العام للبحث	
2	مقدمة البحث
6	الدراسات السابقة
الفصل الأول : المفاهيم الأساسية لإدارة المعرفة	
13	المبحث الأول : مفهوم والأهمية
25	المبحث الثاني : إدارة المعرفة
الفصل الثاني : الأداء الوظيفي	
38	المبحث الأول : مفهوم وأهمية الأداء الوظيفي
48	المبحث الثاني : مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
الفصل الثالث : الدراسة الميدانية	
55	المبحث الأول : نبذة تاريخية والهيكل التنظيمي لوزارات حكومة ولاية البحر الأحمر
57	المبحث الثاني : إدارة المعرفة في الوزارات ، وزارة التربية والتعليم ولاية البحر الأحمر (نموذج)
الفصل الرابع : الميدانية وتحليل بيانات الدراسة	
60	المبحث الأول : منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية
67	المبحث الثاني : عرض المتغيرات الأساسية للاستبانة
80	النتائج
81	التوصيات
83	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	

*** ثانياً : قائمة الجداول :**

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
67	توزيع العينة حسب النوع	(1/4)
67	توزيع العينة حسب العمر	(2/4)
68	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	(3/4)
70	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	(4/4)

70	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	(5/4)
62	معامل ارتباط كل عبارة بمحورها لقياس الصدق الذاتي لل فقرات	(6/4)
63	تفسير نتائج المقياس	(7/4)
71	التكرارات واختبار مربع كاي ومستوى الدلالة لتحليل فقرات علاقة توليد المعرفة بمستوى الأداء الوظيفي.	(8/4)
72	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الأول (علاقة توليد المعرفة بمستوى الأداء الوظيفي)	(9/4)
73	التكرارات واختبار مربع كاي ومستوى الدلالة لتحليل فقرات علاقة تخزين المعرفة بمستوى الأداء الوظيفي .	(10/4)
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الثاني (علاقة تخزين المعرفة بمستوى الأداء الوظيفي).	(11/4)
75	التكرارات واختبار مربع كاي ومستوى الدلالة لتحليل فقرات علاقة التشارك في المعرفة بمستوى الأداء الوظيفي.	(12/4)
76	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الثاني (علاقة التشارك في المعرفة بمستوى الأداء الوظيفي)	(13/4)
77	محور الأداء الوظيفي.	(14/4)
78	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الثاني (محور الأداء الوظيفي) .	(15/4)

*** ثالثاً : قائمة الأشكال :**

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
4	العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي	(1.1)
17	العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة والحكمة	(2.1)
18	هرم المعرفة	(2.2)
21	أنماط المعرفة	(2.3)

30	الجنور الإدارية لإدارة المعرفة	(2.4)
42	نموذج الأداء الفعال	(3.1)
67	توزيع العينة حسب النوع	(1/4)
68	توزيع العينة حسب العمر	(2/4)
69	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	(3/4)
70	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	(4/4)
70	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	(5/4)