

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

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 بال عينة 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 الم عرفة 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	
مقدمة البحث	2
الدراسات السابقة	6
الفصل الأول : المفاهيم الأساسية لإدارة المعرفة	
المبحث الأول : مفهوم والأهمية	13
المبحث الثاني : إدارة المعرفة	25
الفصل الثاني : الأداء الوظيفي	
المبحث الأول : مفهوم وأهمية الأداء الوظيفي	38
المبحث الثاني : مفهوم تقييم الأداء الوظيفي	48
الفصل الثالث : الدراسة الميدانية	
المبحث الأول : نبذة تاريخية والهيكل التنظيمي لوزارات حكومة ولاية البحر الأحمر	55
المبحث الثاني : إدارة المعرفة في الوزارات ، وزارة التربية والتعليم ولاية البحر الأحمر (نموذج)	57

	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

أولاً النتائج:

توصل الباحث من خلال هذا البحث إلى أربعة نتائج أساسية على النحو التالي:

نتائج الفرضيات :

- أكدت الدراسة أن أفراد العينة قد أجابوا على الفرضية (توليد المعرفة بمستوي الأداء الوظيفي) بالموافقة حول جميع عبارات المحور وهذا يعني ان هنالك علاقة قوية بين توليد المعرفة ومستوي الاداء الوظيفي، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين علي عبارات المحور .
- أكدت الدراسة أن أفراد العينة قد أجابو على الفرضية (علاقة تخزين المعرفة بمستوي الاداء الوظيفي) بالموافقة لأفراد العينة حول جميع عبارات المحور وهذا يعني أن هنالك علاقة بين تخزين المعرفة بمستوي الاداء الوظيفي ،وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين علي عبارات المحور .
- أكدت الدراسة أن أفراد العينة قد أجابو على الفرضية (علاقة التشارك في المعرفة بمستوي الاداء الوظيفي) بالموافقة لأفراد العينة حول جميع عبارات المحور وهذا يعني أن هنالك علاقة بين التشارك في المعرفة ومستوي الاداء الوظيفي ،وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين علي عبارات المحور .
- أكدت الدراسة أن أفراد العينة قد أجابو على الفرضية (محور الاداء الوظيفي) بالموافقة لأفراد العينة حول جميع عبارات المحور ،وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين .

• ثانياً: التوصيات:

وبناءً على تلك النتائج فإن البحث يوصي بالآتي:

من خلال نتائج الدراسة السابقة يمكن وضع بعض التوصيات التي تسهم في إثراء إدارة المعرفة في وزارات حكومة ولاية البحر الأحمر مما يسهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي فيها كما يلي:

أ / ضرورة تبني إستراتيجية لإدارة المعرفة، ووضع إدارة المعرفة في أولوية الاهتمامات وتوفير كافة المستلزمات الادارية والفنية والتكنولوجية والبشرية التي تسهم في تطوير عناصر إدارة المعرفة [توليد ، تخزين / تشارك] في وزارات حكومة ولاية البحر الاحمر للاستفادة من الفوائد التي تحققها إدارة المعرفة في الوزارات لما تلعبه من دور في الأداء الوظيفي كما بينت نتائج الدراسة.

ب/ ضرورة الاهتمام بتوليد المعرفة من خلال الآتي:

1/ العمل علي توليد المعرفة في وزارات حكومة ولاية البحر الأحمر من خلال طرق متعددة منها [الشراء ، أو الاكتشاف ، أو اكتساب المعرفة من مصادرها المتعددة (جامعات ، مؤسسات ، أفراد ، وزارات أخرى) وتحديثها باستمرار .

2/ وضع ميزانيات مناسبة لدعم إدارة المعرفة .

3/ الاهتمام بتطوير قدرات العاملين من خلال برامج تدريبية تهدف إلي تنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم وتشجيعهم علي الاستمرار في الاطلاع على المزيد من الثقافة المهنية في المجالات المتعلقة بعملهم .

4/ اعتماد التعليم التنظيمي كمصدر لتوليد المعرفة وتشجيع ابتكار المعرفة من خلال أنظمة الحوافز والمكافآت .

5/ الاهتمام بإدارة المعرفة الضمنية من خلال تفعيل عمليات إنتاج المعرفة وتدوين الأفكار المهارات والخبرات المتوفرة لدي العاملين في الوزارات وحفظها وإتاحتها للاستخدام .

ج/ تطوير أساليب تخزين إدارة المعرفة وذلك بإتباع الطرق التالية:

1/ استخدام أساليب ووسائل تخزين متعددة لحفظ المعرفة من الضياع ولسهولة استخدامها .

2/ العمل علي تحويل الأصول المعرفية إلي وثائق الكترونية بما يسهم في حفظها ونشرها واستخدامها .

3/ الحد من المعاملات الورقية والتحول إلي تنفيذ الأعمال الكترونياً لتسهيل عملية حفظها .

4/ العمل علي اكتساب المعرفة من الوزارات الاخرى من خلال الشراكة التوأمة والتواصل ، مع الولايات الاخرى .

د/ توسيع عملية التشارك في المعرفة من خلال الآتي :

1/ بناء ثقافة تنظيمية تقوم بالتعاون بين العاملين في الوزارات في ولاية البحر الاحمر .

- 2/ العمل علي تطوير النظام الإداري العالي وتفعيله لتسهيل عملية توزيع المعرفة بين العاملين في الوزارات .
- 3/ تشجيع العاملين في وزارات حكومة ولاية البحر الاحمر علي تبادل المعرفة والتشارك الطوعي فيها بهدف الوصول إلى منظمة ذات رصيد معرفي متسع وتمتاز بأ ن لديها مواعين معرفية متعددة إزاء العلوم والمعارف الداخلية.
- 4/ القيام بتنظيم ورش عمل ولقاءات دورية تسهم في نقل المعرفة الظاهرة والضمنية .
- 5/ القيام بتدوير الأعمال الوظيفية بين الأفراد لنقل التجارب والخبرات إلي الإدارات المختلفة في وزارات حكومة ولاية البحر الاحمر .