

عنوان البحث

أثر تطبيق إدارة المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية: دراسة حالة ولاية جنوب كردفان 2023_2024م

يونس موسى عيسى¹، التجاني نقطة أسوم²، مكي إمام الفاضل³

¹ أستاذ مساعد، قسم الإدارة العامة، كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الدلنج، السودان.
² بروفييسور، قسم الإدارة العامة، كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الدلنج، السودان.
³ باحث في الإدارة العامة، ولاية جنوب كردفان، الدلنج، السودان.

HNSJ, 2026, 7(3); <https://doi.org/10.53796/hnsj73/2>

<https://arsri.org/10000/73/2>: المعرف العلمي العربي للأبحاث:

تاريخ الاستقبال: 2026/02/01م تاريخ القبول: 2026/02/07م تاريخ النشر: 2026/03/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر تطبيق إدارة المعرفة على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان خلال الفترة (2023-2024)، وذلك في ضوء الحاجة إلى رفع كفاءة الأداء الإداري والخدمي وتحسين جودة الخدمات العامة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة وُزعت على عينة قصدية من القيادات الإدارية ورؤساء الأقسام والعاملين المعنيين بتطبيق إدارة المعرفة في عدد من المؤسسات الحكومية، حيث بلغ عدد الاستبانات المسترجعة الصالحة للتحليل (160) من إجمالي (180) وبمعدل استجابة (89%). تناولت الدراسة إدارة المعرفة بوصفها متغيراً مستقلاً عبر أبعاد: قواعد البيانات، عمليات إدارة المعرفة، الاستراتيجية، وفريق العمل؛ بينما قيس أداء العاملين عبر: إنجاز المهام، الإبداع والابتكار، الاختيار والتعيين، والتدريب وتنمية القدرات. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة وتحسن أداء العاملين، مع بروز تأثير أوضح على إنجاز المهام، كما بينت النتائج أهمية توظيف قواعد البيانات وتبادل الخبرات بوصفها ركيزة لتعزيز الممارسات الإدارية داخل المؤسسات. وفي المقابل، كشفت الدراسة عن تحديات مرتبطة بضعف البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات وقلة الأنظمة الداعمة، بما يحد من فاعلية نقل المعرفة ومشاركتها. وأوصت الدراسة بترقية البنية التحتية الرقمية، وإنشاء شبكة معلومات مركزية تربط المؤسسات لتبادل المعرفة، وتوسيع برامج التدريب التقني، وتبني أنظمة معرفية حديثة (كالأنظمة الخبيرة) لدعم اتخاذ القرار، إلى جانب تطبيق أساليب علمية في الاختيار والتعيين لضمان الكفاءة وتحسين الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، أداء العاملين، المؤسسات الحكومية، ولاية جنوب كردفان، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

RESEARCH TITLE

The Impact of Knowledge Management Implementation on Employee Performance in Government Institutions: A Case Study of South Kordofan State (2023–2024)

Abstract

This study aimed to examine the impact of implementing knowledge management on employee performance in government institutions in South Kordofan State during the period 2023–2024, in light of the need to enhance administrative efficiency and improve the quality of public services. The study adopted the descriptive-analytical approach. A structured questionnaire was designed and distributed to a purposive sample comprising administrative managers, heads of departments, and employees concerned with knowledge management practices in selected government institutions. A total of 160 valid questionnaires were retrieved out of 180 distributed, representing a response rate of 89%.

Knowledge management was treated as the independent variable through four dimensions: databases, knowledge management processes, strategy, and teamwork; while employee performance was measured through task accomplishment, creativity and innovation, recruitment and selection, and training and capacity development. The findings revealed a statistically significant relationship between the scientific application of knowledge management and the improvement of employee performance, with a more pronounced effect on task accomplishment. The results also highlighted the importance of databases and knowledge sharing as key drivers for enhancing internal administrative practices. However, the study identified challenges related to weak information and communication technology (ICT) infrastructure and insufficient supporting systems, which limit effective knowledge transfer and sharing.

The study recommended upgrading ICT infrastructure, establishing a centralized information network linking government institutions to facilitate knowledge exchange, expanding technical training programs, adopting modern knowledge systems (such as expert systems) to support administrative decision-making, and applying scientific approaches in recruitment and selection processes to ensure competence and improve institutional performance.

Key Words: Knowledge management, employee performance, government institutions, South Kordofan State, information and communication technology.

مقدمة:

ولقد شهد العالم خلال العقود الأخيرة تغييرات جزرية تفوق بكثير ما شهده في العقود الأخيرة، وحيث نجد أن المؤسسات الآن تمر بمتغيرات اقتصادية واجتماعية وإدارية و تكنولوجية ناتجة عن العولمة التي حدثت، مما حرك هذه المؤسسات و الباحثين في مجال البحث ومجال التطوير لهذه المؤسسات الخدمية، و العمل على إعادة التوازن، ولتحقيق الزيادة النوعية و الكمية في العمل الإداري والخدمي (تحسين الأداء)، وتعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية، والتي أسهمت في الأدبيات المتعلقة بها كماً ونوعاً، وقد شهدت السنوات الماضية إهتماماً متزايداً من جانب القطاع الحكومي الخدمي (العام)، و قطاع الأعمال (الخاص)، وذلك لتبني مفهوم إدارة المعرفة وتطبيقها في هذين القطاعين المهمين (العام والخاص)، إذ تسعى العديد من المنظمات والمؤسسات إلى تحويل أعمالها إلى أعمال، ونشاطات قائمة على المعرفة، فتعمل على توجيه استثمارها تجاه توليد المعرفة، والإهتمام بالنشاطات والأفراد، والوسائل التي تعمل على خلق المعرفة، و مواجهة التحديات والتغيرات السريعة في بيئة الأعمال، و العمل على إيجاد توجه جديد للعمل يستجيب للمتغيرات التي حدثت في مجال العمل والمعرفة. وإحتياجات المجتمع المختلفة سواء أن كان في الحضر أو الريف والعمل على إشباعها في أقصر وقت وأقل جهد وتكلفة.

مشكلة البحث:

ولقد أثارَت هذه المشكلة السؤال الرئيسي الآتي:

- 1 / ما هو دور إدارة المعرفة في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان بحدودها الجغرافية الحالية؟. وينتج من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:
- أ/ ما الإستراتيجيات التي تطبقها المؤسسات في إدارة المعرفة بالولاية؟.
- ب/ إلى أي مدى ساهم الابتكار والمبادرة والإبداع في تطوير الخدمات التي تقدمها المؤسسات الحكومية بالولاية للمجتمع؟.
- ج/ ما هي البرامج التدريبية التي تقوم بها المؤسسات الحكومية بالولاية لتدريب العاملين في المجال التقني؟.
- د/ ما هي الطريقة التي يتم بها عملية الإختيار والتعيين للمتقدمين للمؤسسات الحكومية بالولاية؟.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من خلال التصنيفات التالية:

أ / الأهمية النظرية:

تتلخص الأهمية النظرية في التالي:

_ أن البحث يساعد المؤسسات الحكومية في تطبيق نظام إدارة المعرفة بصورة حقيقية، و يعتبر هذا نهجاً إدارياً حديثاً يساهم في ترقية أداء العاملين في المؤسسات الحكومية.

_ الإسهام في تحديد العناصر و الأعمدة الأساسية التي تقوم عليها إدارة المعرفة في المؤسسات الخدمية.

ب/ الأهمية العملية:

_ أن البحث محاولة للإسهام في توجيه الباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال المهم، مما يشكل إضافة و نقلة جديدة للأدب الإداري ككل.

_ لأن البحث يركز على لفت نظر صناع القرار في المؤسسات الحكومية على تبني تطبيق إدارة المعرفة، وذلك لإنعكاسها الإيجابي على تطوير أداء العاملين، و الجودة في تقديم الخدمات العامة للمجتمع وفقا لمتطلباتهم ولمكانهم و زمانهم (بكفاءة و فعالية عالية).

4/ أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أ/ إبراز دور تطبيق إدارة المعرفة في تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان موضع البحث، و ذلك بقصد تعزيز قدراتها وتحقيق أهدافها (إنجاز المهام بكفاءة و فعالية عالية).

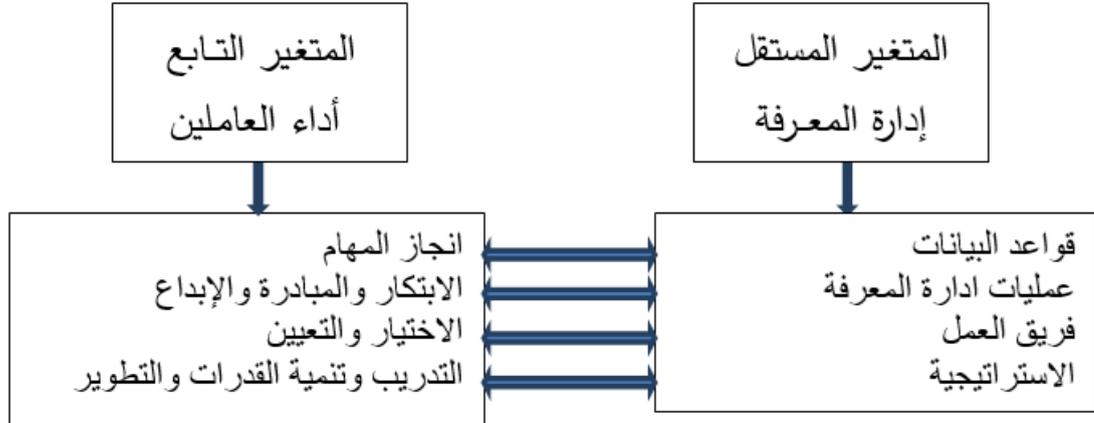
ب/ الإسهام في رصد المشكلات التي تواجه المؤسسات الحكومية بالولاية، ومن ثم تحليلها و تقييمها و تقويمها و إقتراح الحلول اللازمة لحلها.

ج/ لفت نظر الإدارة العليا في المؤسسات الحكومية بالولاية بأهمية تبني أسلوب العمل في فريق في إنجاز المهام الإدارية والخدمية (الإعتماد والتساند).

د/ بيان أهمية تطبيق الإستراتيجيات في المؤسسات الحكومية، وذلك لتحقيق الإبداع والابتكار والتميز والجودة في العمل الإداري والخدمي.

هـ/ تسليط الضوء على المبدعين والمبتكرين، وإيجاد طريقة لتحفيزهم من أجل المحافظة والإستفادة منهم في المؤسسة.

نموذج البحث شكل (1)



المصدر: إعداد الباحثين استناداً إلى أدبيات الدراسة الميدانية 2023م.

المتغير المستقل إدارة المعرفة:

أبعاد المتغير المستقل إدارة المعرفة:

1/ قواعد البيانات وتم قياسها ب (4 عبارات). 2/ عمليات إدارة المعرفة وتم قياسها ب (4 عبارات). 3/ فريق العمل، وتم قياسه ب (4 عبارات). 4/ الإستراتيجية، وتم قياسها ب (4 عبارات).

المتغير التابع أداء العاملين:

أبعاد المتغير التابع أداء العاملين

- 1/ إنجاز المهام، و تم قياسه ب(4 عبارات). 2/ الإبتكار والمبادرة و الإبداع، و تم قياسه ب(4 عبارات).
3/ الإختيار والتعيين، و تم قياسه ب(4 عبارات). 4/ التدريب وتنمية القدرات، و تم قياسه ب(4 عبارات).

فرضيات البحث:

- 1/ إن تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية يسهم في تطوير أداء العاملين الإداري و الخدمي في المؤسسات الحكومية العاملة بولاية جنوب كردفان.
2/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قواعد البيانات وأداء العاملين في (إنجاز المهام).
3/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة وأداء العاملين في (الإبداع والإبتكار و المبادرة).
4/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستراتيجية وأداء العاملين في (التدريب و تنمية القدرات و التطوير).

منهجية البحث:

نظرا لطبيعة البحث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي:

وذلك لتوضيح المفاهيم الأساسية وتحليل البيانات والمعلومات، من خلال وصف ورصد واقع إدارة المعرفة في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة بولاية جنوب كردفان بحدودها الجغرافية الحالية.

مصادر جمع البيانات:

اعتمد الباحثون في جمع البيانات على المصادر التالية:

- 1/ المصادر الثانوية: وذلك من خلال الكتب، والدوريات، والشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت).
2/ المصادر الأولية: و تتمثل في الإستبانة والملاحظة المباشرة.

حدود البحث:

أ/ الحدود المكانية: وتتمثل في المؤسسات الحكومية العاملة بولاية جنوب كردفان بحدودها الجغرافية الحالية.

ب/ الحدود الزمانية: وذلك في الفترة من 2023 – 2024م.

ج/ الحدود الموضوعية: أثر تطبيق إدارة المعرفة على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة بولاية جنوب كردفان بحدودها الجغرافية الحالية.

المصطلحات الإجرائية:

أ/ قواعد البيانات: هي مجموعة منظمة من البيانات المخزنة بصيغة إلكترونية أو في نظام كمبيوتر (الفاعوري، 2022م، العدد50).

ب/ فرق العمل: هي وحدات متكاملة الربط تسيرها الأفكار وتتحدد بإدارة مهمات معينة وترتبط معاً بالالتزام الجماعي لأعضائها بالنتائج والتنظيم حول الإنتاج، ولها قائد وتنشأ رسمياً.

ج/ الاختيار والتعيين: هو العملية التي تقوم بها الإدارة لتقسيم المرشحين للعمل إلى فئتين إحداها تضم أولئك الذين تم انتقائهم وتعيينهم، والأخرى تضم المرفوضين.

د/ إنجاز المهام: هي عبارة عن الأعمال التي يكلف بها العاملين وفقاً لتخصصه أن ينجزها في وقت محدد بدقة (حافظ، 2006م، ص124).

خ/ الابتكار: هو أن يقوم الموظف بخلق نظم إدارية وأساليب أداء، وتوجهات جديدة في السياسات و الخطط و البرامج، تسهم في تحديد أهداف جديدة في العمل، أي هو هدم القديم، وخلق جديد متميز (نجم، 2003م، ص21).

ه/ الإبداع: أن الإبداع لغة يعني الإنشاء علي أفضل وجه، أو الإيجاد (سعيد، 2012م، ص 314).

و/ فرق العمل: هو الالتزام بالتعاون والرغبة في البقاء في المؤسسة، والإستفادة من طاقات وقدرات ومهارات الفريق لتحقيق الأهداف المخططة من قبل الإدارة (فريدة، 2022م، ص1).

ر/ الإستراتيجية: هي عبارة عن عملية تحديد وتقييم البدائل المتاحة لتحقيق رسالة أو هدف المؤسسة المخطط، وإختيار البديل المناسب الذي يجب على المؤسسة تبنيه (المقلي، 2002م، ص28).

الدراسات السابقة:

1/ دراسة عوض (2012م):

هدف البحث إلى تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة وتقانتها والتطوير التنظيمي، وتقديم المقترحات اللازمة للإستفادة من إدارة المعرفة وتقانتها في تحقيق التطوير التنظيمي، والنتائج التي توصل إليها البحث هي: ما يزال مفهوم إدارة المعرفة وتقانتها ولا سيما الكتابات العربية محصوره في إطارها التقليدي، ولم يأخذ بعده الإستراتيجي التطبيقي على النحو المناسب، و ثبوت توافر أكثر من خيار تطبيقي يمكن إعتماده لأغراض التطوير التنظيمي، ومنها في الحد الأدنى إدارة المعرفة وتقانتها حسب الدراسة، والتوصيات التي توصل إليها البحث تتمثل في: ضرورة إيلاء الإدارة العليا في المؤسسة المبحوثة لموضوع إدارة المعرفة وتقانتها الإهتمام المناسب، وذلك لأهميته في توفير الأجواء التي تفيدي في مساعدة مؤسستها على التكيف مع حالة التغير البيئي بغض النظر عن مستوى هذا التغير على نحو أكثر فاعلية، ومواكبة التطورات المتلاحقة في إدارة المعرفة وتقانتها، وربط أعضاء جامعة الآداب والعلوم والتكنولوجيا في لبنان ومنتسبيها بالجديد، وتمكينهم من تسخيرها في تعزيز التطوير التنظيمي للجامعة وتنميته.

1/ دراسة بستانى، وعلي (2024م):

هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري ملائم لتوضيح مفهوم إدارة المعرفة وإدارة المشاريع وما يتعلق به، والوقوف على دور إدارة المعرفة في تحقيق التوجه السليم نحو إدارة المشاريع داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية، والنتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: لابد من التعامل مع إدارة المعرفة على أنها وظيفة من وظائف المنظمة الرئيسية مثلها مثل: إدارة الإنتاج، والتسويق، و... إلخ، وتعاني الشركات الصغيرة والمتوسطة من العديد من العوائق فيما يتعلق باستعمالها لإدارة المعرفة كوسيلة إدارة حديثة، حيث يعتبر إرتفاع التكلفة، وضعف الثقافة التنظيمية داخل الشركة، والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة هي: ضرورة التوعية بأهمية إدارة المعرفة ضمن الاقتصاد السعودي، وأن يتم اعتماد الأسلوب العلمي في التخطيط والإدارة بما يعزز فرص النجاح للشركات الصغيرة والمتوسطة في ظل التغيرات البيئية وشدة المنافسة، والاهتمام بتطوير البنية التحتية الداعمة لتنمية إدارة المعرفة.

2/ دراسة المصراطي، وعبدالله (2025م):

هدفت الدراسة إلى إستقصاء طبيعة التأثير الجوهري لأبعاد إدارة المعرفة على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مصراته، وإلى تقديم فهم أعمق للمتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد إدارة المعرفة الأربعة، وهي: توليد المعرفة، تخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة، وتحقق هذه الأهداف عبر منهجية بحثية دقيقة، والنتائج التي توصلت إليها الدراسة تنحصر في: وجود أثر إيجابي وقوي وذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة مجتمعة على المستوى العام لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مصراته، وأن الاستثمار في عمليات إدارة المعرفة ليس مجرد خيار إداري، بل هو ضرورة إستراتيجية لتحسين الأداء الأكاديمي، بناء نهج إستراتيجي متكامل لإدارة المعرفة، وضرورة صياغة إستراتيجيات مؤسسية لتعزيز آليات تخزين وتوزيع المعرفة والاستثمار في البنية التحتية الداعمة للمعرفة.

تعريف المعرفة:

تتمثل تعاريف المعرفة في التالي:

المعرفة لغة:

_ إقترنت المعرفة في اللغة العربية بالعلم، فتطلق كلمة معرفة ويراد بها العلم (الكبيسي، 2005م، ص7)..

المعرفة إصطلاحاً:

_ بأنها عبارة عن معلومات تمت معالجتها، و هي خلاصة تجميع و ترتيب المعلومات بشأن موضوع معين في مرحلة معينة، و هي أكثر قيمة و فائدة، و بها يتم إتخاذ القرار (الخطيب، و ريغان، 2009م، ص6).

أنواع المعرفة:

1/ المعرفة الصريحة أو الظاهرة: تمثل المعلومات المعالجة التي تستخدم في معالجة مشكلة معينة أو هي الخبرة المصاغة في قواعد و إجراءات الشركة أو المؤسسة، و هي المعلومات المحللة و المطبقة لمعالجة مشكلة معينة و القابلة للإستخدام و التعلم و النقل (عبود، 2005م، ص490).

تعريف إدارة المعرفة:

_ حسب وجهة نظر (خليفة، 2011م، ص 16) أن إدارة المعرفة هي عبارة عن عملية تراكم وإبتكار المعرفة، وإدارة مركزية لقواعد بيانات المؤسسة الواجب تخزينها، ومن ثم إسترجاعها للإستفادة منها، أو مشاركتها بين الإدارات والأقسام الأخرى بالمنظمة، وذلك بغرض تطبيقها بكفاءة وفعالية.

_ يشير (الظاهر، 2009م، ص78)، على أنها نظام وثيق يساعد على نشر وتوزيع المعرفة سواء أن على المستوى الفردي أو الجماعي، وذلك من خلال المؤسسة بهدف رفع مستوى إدارة العمل، وأداء العاملين الإداري والخدمي، وهي تتطلب إلى الحصول على المعلومات المناسبة في السياق الصحيح وفي الوقت المناسب.

أهمية إدارة المعرفة:

تتركز أهمية إدارة المعرفة في النقاط التالي:

1 / أن إدارة المعرفة تساعد في نشر المعلومات والمعرفة بدقة بين جميع الأفراد في التنظيم، مما يؤدي إلى زيادة تمكين

العاملين، و رفع مستوى الأداء و تحقيق كفاءة للعاملين (التميز في الإنجاز) و الفاعلية للمؤسسة (تحقيق الأهداف المشتركة).

2/ أن إدارة المعرفة تعتبر مصدر من المصادر الإستراتيجية التي تدعم المنظمة في تحقيق أهدافها وغاياتها المرسومة بدقة عالية.

3/ أنها تسهم في زيادة القدرة التنافسية للتنظيم الإداري، والتي تجعلها سلاحا تنافسيا حادا إزاء المنافسين (الجودة والتميز في الإنتاج و الأداء الخدمي).

4/ أنها تعمل على زيادة مشاركة العاملين نظرا لسهولة الوصول إلى كافة المعلومات المتعلقة بالمنظمة وأهدافها و سياساتها، ونظمها وقوانينها، ولوائحها، و قواعد العمل (حمود، 2010م، ص 58).

5/ لأنها أسهمت في نمو وتطور المنظمات إداريا وإنتاجيا وخدميًا، وأيضًا إلى المجتمعات، من مجتمعات تقليدية إلى مجتمعات تعتمد على المعرفة في تحديد احتياجاتها، وكيفية إشباع بطريقة علمية (إحداث التغيير الجزري). قلدا نجد المنظمة لتتكيف مع التغييرات المتسارعة في بيئة الأعمال الداخلية والخارجية، لتواجه التعقيد المتزايد فيها (أحمد، 2008م، ص 20).

أهداف إدارة المعرفة:

تتمثل أهداف إدارة المعرفة في الآتي:

1/ تسهيل و تبسيط العمليات و خفض نسبة التكاليف، وذلك عن طريق التخلص من الإجراءات المعقدة و المطولة (الجرجرة)، أو غير الضرورية والحد من الروتين غي إنجاز المهام والواجبات (تقليل البيروقراطية).

2/ الإرتقاء بالعمل من خلال تحسين جودة الخدمة التي تقدم للعملاء عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية تامة، و التخلص من الضغط النفسي للعاملين.

3/ تفعيل آليات تطبيق المعرفة و الإهتمام برأس المال الفكري في المؤسسات، و ذلك لتحسين طرق إيصال الخدمات للعملاء بأقل جهد، و وقت، و تكلفة.

4/ إيجاد بيئة تفاعلية ملائمة لتجميع و توثيق الخبرات التراكمية المكتسبة أثناء الممارسة اليومية للعمل.

5/ زيادة وتطوير العائد المالي عن طريق تسويق المنتجات بطريقة علمية محكمة (تحقيق الكفاءة والفاعلية) (بدير، 2010م، ص 49).

مصادر إدارة المعرفة:

إن الحصول على المعرفة يتم من خلال المصادر التالية:

1/ المصادر الداخلية: تتمثل هذه المصادر الداخلية لإدارة المعرفة من: العاملين و الذين يعتبرون رأس المال المعرفي، وما يمتلكون من قدرات، وخبرات ومهارات متراكمة ومعتقدات، وإبداعات متجددة، والتي يصعب بشدة نقلها أو شرحها، إلا أن المؤسسة تستفيد منها بشكل لا غنى عنه في تنفيذ المهام والواجبات. ومن الأمثلة على المصادر الداخلية: الإستراتيجية، والمؤتمرات الداخلية، والمكتبات الإلكترونية، والحوار، والعمليات الداخلية، والأفراد عبر الذكاء، والعقل، والخبرة، والمهارة، من خلال التعليم بالعمل (التمزة)، و البحوث، وبراءات الإختراع الداخلية (أحمد، 2008 م، ص 46).

ب / المصادر الخارجية: وهي تلك المصادر التي تظهر في بيئة المنظمة المحيطة (البيئة الخارجية)، والتي تتوقف على نوع العلاقة مع المنظمات الأخرى الرائدة في الميدان أو الإنتساب إلى التجمعات، أو المجتمع (راضي، 2010م، ص 35).

أبعاد إدارة المعرفة:

تتلخص أبعاد إدارة المعرفة في النقاط الآتية:

1/ البعد التكنولوجي: و يتمثل في محركات البحث، و منتجات الكيان الجماعي البرمجي، وقواعد بيانات إدارة رأس المال الفكري، والتكنولوجيات المتميزة، والتي تعمل جميعها على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بصورة تكنولوجية متميزة، و ذلك لأن المنظمة تسعى إلى إمتلاك البعد التكنولوجي للمعرفة (الريادة التكنولوجية في العمل).

2/ البعد التنظيمي و اللوجستي للمعرفة: فهذا البعد يعبر عن كيفية الحصول على المعرفة والسيطرة والتحكم فيها، و إدارتها، و تخزينها، و نشرها، و تعزيزها و مضاعفتها، وإعادة إستخدامها من خلال تحديد الطرائق و الإجراءات والتسهيلات، و الوسائل المساعدة (الآليات)، و العمليات اللازمة لإدارة المعرفة بكفاءة و فعالية عالية.

3/ البعد الاجتماعي: و يركز هذا البعد على تقاسم المعرفة بين الأفراد و بناء جماعات من صناع المعرفة بالمؤسسة، و تأسيس المجتمع على أساس إبتكارات صناع المعرفة و لتقاسم الخبرات عبر المشاركة (تبادل الأفكار)، و بناء شبكات وتشبيكات فاعلة من العلاقات بين الأفراد العاملين و الإدارة، و تأسيس ثقافة تنظيمية داعمة للمنظمة و الأفراد العاملين بها (أحمد ، 2008م، ص 67).

نماذج إدارة المعرفة:

تتخصر نماذج إدارة المعرفة في النقاط التالية:

1 / نموذج (دينس ووينوسكاي): ويركز هذا النموذج على أساس أن المعرفة هي عبارة عن خبرة متسلسلة أو متدرجة بشكل لا نهائي لإدارة المعرفة، و تشمل إدارة المعرفة هذه على أربعة مكونات أساسية متفاعلة تتمثل في التالي:

أ/ القاعدة الأساسية لإدارة المعرفة: و تتمثل في البيانات و المعلومات المتداولة في المنظمة، و المتمثلة في الهيكل الفنية.

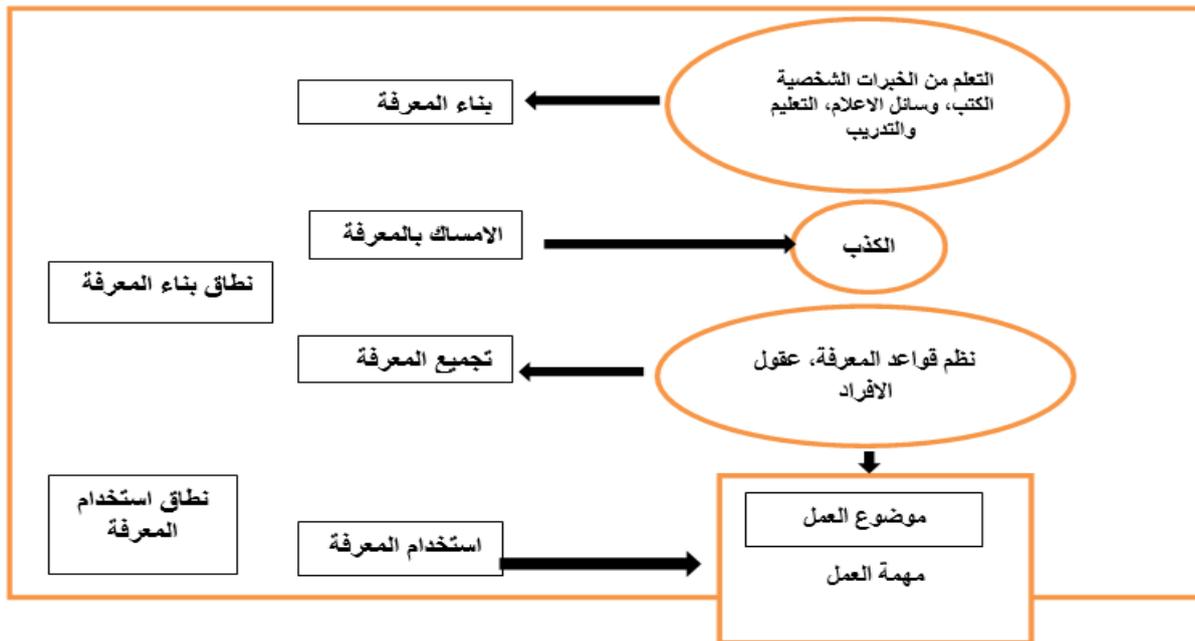
ب/ ثقافة إدارة المعرفة: و تحدد القيم و الإتجاهات، و هي التي تستدعي الإستراتيجية و تحدد الممارسات والتقنيات الملائمة.

ج/ أهداف إدارة المعرفة: و تتحصر في تحسين القدرات، وإستغلال الموارد والكفاءات.

د/ معايير إدارة المعرفة: و تشير إلى الممارسات المتعلقة بالعلاقة مع الزبائن و القدرات المتحققة مقارنة بالمنافسين للمنظمة (الجنابي، 2013م، ص 90).

2/ نموذج (Wiig): و في عام 1993م تم تصميم نموذجاً لإدارة المعرفة لتحقيق أربعة أهداف رئيسية تتمثل في: بناء المعرفة (Wiig) و قدم إدارة المعرفة و الإحتفاظ بها، و تجميعها، وإستخدامها، و تم في هذا النموذج تصوير أنشطة الفرد ووظائفه على أنها خطوات متسلسلة تسهل بناء المعرفة وإستخدامها، على إعتبار أنه يمكن تنفيذ بعض الأنظمة والوظائف على نحو متواز، وحتى الإستدارة إلى الخلف لتكرار بعض الوظائف والنشاطات (الأعمال)، و التي تم تنفيذها في وقت سابق، ولكن بتفصيل وتركيز مختلفين ، ويؤكد النموذج أيضاً على أنه يمكن الإحتفاظ بالمعرفة في أماكن مختلفة سواء أن كان ذلك في عقول الأفراد أو الكتب أو الوثائق أو قواعد المعرفة المحسوبة أو في أماكن تجميع المعرفة، فيتخذ أشكالاً عديدة، بدءاً من الحوارات الجانبية بين الأفراد إلى شبكات الخبرة، ثم فرق العمل لإدارة المعرفة (العتيبي، 2006 م، ص 72).

شكل (2) نموذج Wiig



المصدر: ياسر بن عبد الله بن تركي العتيبي، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، دراسة تطبيقية في جامعة أم القرى، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراة، كلية التربية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2006م، ص 72).

إستراتيجيات إدارة المعرفة:

1/ إستراتيجية النمو التدريجي: ويمكن إستخدام هذه الإستراتيجية تدريجياً، وذلك حينما تكون أوضاع المؤسسة مناسبة، وحينها يكون الأفراد المنخرطون مستوى الإهتمام لديهم عالي جداً، فهذه الإستراتيجية تمكن المنظمات والمؤسسات ذات الموارد المحدودة في تطبيق إدارة المعرفة من بناء قدراتها، وهذه الإستراتيجية قليلة المخاطر.

2/ إستراتيجية التروي والحزر: وتعتمد هذه الإستراتيجية على تبني مبادرة إدارة المعرفة بتروي و حزر، إذ تطبق هذه الإستراتيجية في البداية، عندما تكون أوضاع المنظمة ملائمة، ثم يتم تطبيقها على نطاق أوسع، و وفق الحاجة، و تتميز هذه الإستراتيجية بأنها تتيح للمنظمات ذات الموارد النسبية بشهور تطبيق إدارة المعرفة، و بناء قدرات المعرفة دون تكوين الأولوية لتطبيق المدخل الإداري، و كم أنها أيضاً تقلل من المخاطر، و تتيح تحقيق المكاسب.

3/ إستراتيجية دعم وجهات النظر المقدمة والفاعلة: و تعد هذه الإستراتيجية جزءاً من محاولة واسعة تهدف إلى تجديد المنظمة و تقويتها، من خلال وجود إدارة إبداعية تتطلع إلى الأمام. و تتميز هذه الإستراتيجية بأنها إستراتيجية متوسطة المدى، فيما يتعلق بالمخاطرة، و أنها ذات مردود على المنظمات الطموحة، التي تأخذ على نفسها إلتماً بتحقيق ميزة تنافسية دائمة وسريعة (الزيادات، 2008م، ص 143).

مشكلات تطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسات الحكومية:

تواجه العديد من المؤسسات بعض المعوقات و التحديات و الصعوبات التي تحول دون تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المؤسسات، منها ما يلي:

1/ ضعف إلتماً الإدارة العليا بالمنظمة بإدارة المعرفة ودعمها.

- 2/ ضعف إدراك مفهوم إدارة المعرفة، و محتواها ومتطلباتها، وأهمية دورها الإستراتيجي في إنجاز المهام بالمنظمة.
- 3/ ضعف البنية التحتية لإدارة المعرفة، والمتمثلة في الثقافة التنظيمية غير الداعمة للعمل، و الإعتماد على الهياكل التنظيمية العمودية، والبيئة التكنولوجية الضعيفة، وعدم ملائمة البيئة التنظيمية للحدثة و التطوير التي إنتشرت في العالم.
- 4/ الغموض في الحدود الفاصلة بين المعرفة الصريحة و المعرفة الضمنية، و التداخل بينهما، و صعوبة الفصل بينهما (همشري، 2013م، ص144).
- 5/ أن الكثير من جهود إدارة المعرفة تفشل وتتحقق بعد تقييمها، وذلك بسبب عدم تخصيص الموارد البشرية والمادية الكافية لنجاحها (طاشكندي، 2009م، ص5)..

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث: العاملين في المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان بحدودها الجغرافية الحالية.

عينة البحث (القصدية): و تتمثل في بعض المديرين الإداريين، ورؤساء الأقسام الإدارية، و الموظفون المعينون بتطبيق إدارة المعرفة في بعض المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

أداة الدراسة: قام الباحثين بتصميم إستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بفرضيات البحث، و التي قام بها الباحثين بتطويرها، من خلال الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة و المرتبطة بموضوع البحث، و ذلك بهدف قياس رأي أفراد العينة المبحوثة حول موضوع (أثر تطبيق إدارة المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان).

قياس صدق وثبات أداة الدراسة: قام الباحث بتقنين وتجويد الاستبانة قبل توزيعها على المبحوثين للتأكد من صدقها وثباتها كما يلي:-

ثبات الاستبانة (Stability): أجرى الباحث خطوات ثبات الاستبانة مستخدماً طريقة معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الثبات يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، بحيث أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس المبحوثين أو عينة مشابهة، وتتحصر قيمته بين (10) و (الصفر)، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للواحد الصحيح وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعاً وكلما إقتربت من الصفر كان الثبات ضعيفاً، أما معامل الصدق والذي يعني أن المقياس يقيس فقط ما وضع لقياسه، ورياضياً نجد أن معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول (1) معاملات الصدق والثبات لمحاور الإستبانة

م	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المتغير الأول: إدارة المعرفة				
1	قواعد البيانات.	5	0.634	0.796
2	عمليات إدارة المعرفة.	5	0.629	0.793
3	إستراتيجية إدارة المعرفة.	5	0.701	0.837
4	فريق العمل.	5	0.598	0.773
		20	0.845	0.919

المتغير الثاني: أداء العاملين				
1	إنجاز المهام.	5	0.649	0.806
2	الإبداع والابتكار.	5	0.798	0.893
3	الاختيار والتعيين.	5	0.465	0.682
4	التدريب والتطوير والتنمية.	5	0.465	0.682
		20	0.723	0.850
	الدرجة الكلية لمحاور الاستبانة	40	0.850	0.922

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (1) نلاحظ أن قيم معاملات الثبات والصدق لكل محاور المتغير الأول وللدرجة الكلية لمحاور المتغير الأول إدارة المعرفة كانت تقترب من القيمة (0.600) وهذا مؤشر على ثبات وصدق عبارات المتغير الأول، كذلك نلاحظ أن قيم معاملات الثبات والصدق للمحور الأول والثاني من محاور المتغير الثاني كانت أيضاً تقترب من القيمة (0.600) إضافة للدرجة الكلية لمحاور المتغير الثاني أداء العاملين، عدا المحورين الثالث والرابع كانت معاملتهما ضعيفة نسبياً لكن يمكن الاعتماد عليهما في هذا المقياس، أما الدرجة الكلية لمعامل الصدق والثبات لكل عبارات المقياس (المتغيرين الأول والثاني) كانت عالية جداً ويشير ذلك إلى صدق وثبات هذا المقياس في التوصل لبيانات تتوافق مع أغراض الدراسة.

جدول (2) معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الإستبانة والدرجة الكلية لعبارات الإستبانة

م	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط	القيمة الإحتمالية
المتغير الأول: إدارة المعرفة				
1	قواعد البيانات.	5	0.721**	0.000
2	عمليات إدارة المعرفة.	5	0.605**	0.000
3	إستراتيجية إدارة المعرفة.	5	0.767**	0.000
4	فريق العمل.	5	0.662**	0.000
المتغير الثاني: أداء العاملين				
1	إنجاز المهام.	5	0.700**	0.000
2	الإبداع والابتكار.	5	0.632**	0.000
3	الإختيار والتعيين.	5	0.534**	0.000
4	التدريب والتطوير والتنمية.	5	0.148.0	0.108

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (2) نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية لمحاور الدراسة كانت قوية وموجبة الإشارة أي طردية، وهذا مؤشر علأن محتوى كل محور من محاور الاستبانة له علاقة طردية وقوية بالهدف العام للدراسة عند مستوي معنوية (0.01).

عرض إجراءات الدراسة: يشمل هذا البحث الإجراءات التي إتبعها الباحث في الدراسة الميدانية، من تحديد مجتمع الدراسة الميدانية واختبار مفردات العينة الممثلة لهذا المجتمع ووصفها مع بيانات الأداة المستخدمة لجمع البيانات، وكيفية التوصل إليها، وإجراء إختبارات الثبات والصدق لهذه الأداة للتأكد من صلاحيتها للدراسة. كما يتم توضيح المقاييس والأساليب الإحصائية التي تستخدم لدراسة وتحليل البيانات وذلك على النحو التالي:

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من (6) مؤسسات ووزارات حكومية في ولاية جنوب كردفان وقد كانت العينة مختارة على أساس عمدي وفقاً للمعايير المعتمدة، وقد شملت الدراسة:

1/ مديري الإدارات.

2/ الموظفين.

3/ العاملين بالمؤسسات الحكومية ذوي الإختصاص.

جدول (3)، الإستبانة الموزعة والمعادة:

البيانات	العدد	النسبة	ملحوظات
إستبانات إعادتها بعد تعبئتها كاملة	160	89%	
إستبانات لم يتم اعادتها	20	11%	
إجمالي الإستبانات الموزعة	180	100%	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م

من خلال الجدول (3)، أعلاه يتضح أن معدل الاستجابة بلغ 89% من الإستبانات الموزعة وأن 11% من الإستبانات لم يتم إعادتها وهذا المعدل ممتاز في الدراسات التطبيقية.

وصف أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم إستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بفرضيات البحث، و التي قام بها الباحثين بتطويرها، من خلال الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة و المرتبطة بموضوع البحث، و ذلك بهدف قياس رأي أفراد العينة المبحوثة حول موضوع (أثر تطبيق إدارة المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان).

جدول (4) الأوزان الترجيحية لكل إجابة وفق مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
الوزن المرجح	5	4	3	1

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

قياس صدق وثبات أداة الدراسة: قام الباحث بتقنين وتجويد الاستبانة قبل توزيعها على المبحوثين للتأكد من صدقها وثباتها كما يلي:-

1/ ثبات الإستبانة (Stability): أجرى الباحث خطوات ثبات الاستبانة مستخدماً طريقة معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الثبات يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، بحيث أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس

المبوهين أو عينة مشابهة، وتنحصر قيمته بين (10) و (الصفير)، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للصفير وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للواحد الصحيح وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعاً وكلما اقتربت من الصفير كان الثبات ضعيفاً، أما معامل الصدق والذي يعني أن المقياس يقيس فقط ما وضع لقياسه، ورياضياً نجد أن معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول (5)، معاملات الصدق والثبات لمحاوير الاستبانة

م	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المتغير الأول: إدارة المعرفة				
1	قواعد البيانات.	5	0.634	0.796
2	عمليات إدارة المعرفة.	5	0.629	0.793
3	(استراتيجية إدارة المعرفة.	5	0.701	0.837
4	فريق العمل.	5	0.598	0.773
		02	0.845	0.919
المتغير الثاني: أداء العاملين				
1	إنجاز المهام.	5	0.649	0.806
2	الإبداع والابتكار.	5	0.798	0.893
3	الاختيار والتعيين.	5	0.465	0.682
4	التدريب والتطوير والتنمية.	5	0.465	0.682
		20	0.723	0.850
	الدرجة الكلية لمحاوير الاستبانة	40	0.850	0.922

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (5) نلاحظ أن قيم معاملات الثبات والصدق لكل محاور المتغير الأول وللدرجة الكلية لمحاوير المتغير الأول الإدارة المعرفة كانت تقترب من القيمة (0.600) وهذا مؤشر على ثبات وصدق عبارات المتغير الأول، كذلك نلاحظ أن قيم معاملات الثبات والصدق للمحور الأول والثاني من محاور المتغير الثاني كانت أيضاً تقترب من القيمة (0.600) إضافة للدرجة الكلية لمحاوير المتغير الثاني أداء العاملين، عدا المحورين الثالث والرابع كانت معاملاتهما ضعيفة نسبياً لكن يمكن الاعتماد عليهما في هذا المقياس، أما الدرجة الكلية لمعامل الصدق والثبات لكل عبارات المقياس (المتغيرين الأول والثاني) كانت عالية جداً ويشير ذلك إلى صدق وثبات هذا المقياس في التوصل لبيانات تتوافق مع أغراض الدراسة.

جدول (6) معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الإستبانة والدرجة الكلية لعبارات الإستبانة

م	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط	القيمة الإحتمالية
المتغير الأول: إدارة المعرفة				
1	قواعد البيانات.	5	0.721**	0.000
2	عمليات إدارة المعرفة.	5	0.605**	0.000
3	(استراتيجية إدارة المعرفة.	5	0.767**	0.000
4	فريق العمل.	5	0.662**	0.000
المتغير الثاني: أداء العاملين				
1	إنجاز المهام.	5	0.700**	0.000
2	الإبداع والإبتكار.	5	0.632**	0.000
3	الإختيار والتعيين.	5	0.534**	0.000
4	التدريب والتطوير والتنمية.	5	0.148.0	0.108

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (6)، نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية لمحاور الدراسة كانت قوية وموجبة الإشارة أي طردية، وهذا مؤشر علأن محتوى كل محور من محاور الاستبانة له علاقة طردية وقوية بالهدف العام للدراسة عند مستوي معنوية (0.01).

عرض البيانات الشخصية:

النوع:

جدول (7)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	86	54 %
أنثي	74	46 %
المجموع	160	100 %

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (7)، نلاحظ أن العدد الأكبر من المبحوثين كانوا من الذكور حيث بلغ عددهم (86) مبحوثاً وبنسبة مئوية بلغت (54%)، أما الإناث فقد بلغ عددهن (54)، مبحوثة وبنسبة مئوية بلغت (46%).

العمر:

جدول (8)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	39	424.%
30 وأقل من 40 سنة	83	951.%
	38	723.%
المجموع	160	%100

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023 م

من خلال الجدول (8)، نلاحظ أن العدد الأكبر من المبحوثين كانت أعمارهم المبحوثين الذين كانت أعمارهم أقل من (30 سنة) والبالغ عددهم (39) مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (24.4 %)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثين الذين كانت أعمارهم أكثر من (40 سنة)، والبالغ عددهم (38) مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (23.7 %).
المؤهل العلمي:

جدول (9)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	32	% 20
جامعي	83	%51.9
فوق الجامعي	45	%28.1
المجموع	160	%100

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023 م.

نلاحظ من خلال الجدول (9)، أن غالبية المبحوثين كانت مؤهلاتهم العلمية جامعية حيث بلغ عددهم (83) مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (51.9 %)، يليهم المبحوثون الحاصلون على المؤهل فوق الجامعي والبالغ عددهم (45)، مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (28.1 %)، وفي المرتبة الأخيرة كان مؤهل الثانوي والبالغ عدد المبحوثين به (32)، مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (20 %).
طبيعة العمل:

جدول (10)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية
عامل	52	%32.5
موظف	74	%46.3
إداري	34	%21.2
المجموع	160	%100

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023 م

نلاحظ من خلال الجدول (10)، أن غالبية المبحوثين كانوا من الموظفين حيث بلغ عددهم (74)، مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (46.3 %)، يليهم المبحوثين من العمال والبالغ عددهم (52) مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (32.5 %)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثين من الإداريين والبالغ عددهم (34)، مبحثاً ونسبة مئوية بلغت (21.2 %).

سنوات الخبرة:

جدول (11)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	39	24.4 %
5-10 سنوات	48	30 %
أقل من 15 سنة	45	28.1 %
أكثر من 15 سنة	28	17.5 %
المجموع	160	100 %

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م

نلاحظ من خلال الجدول (11)، أن العدد الأكبر من المبحوثين كانت خبرتهم العملية تقع ضمن الفئة (5 - 10 سنوات)، حيث بلغ عددهم (48) مبحثاً وبنسبة مئوية بلغت (30%)، يليهم المبحوثون الذين كانت خبراتهم العملية أقل من (15 سنة)، والبالغ عددهم (45)، مبحثاً وبنسبة مئوية بلغت (28.1%)، ثم المبحوثون في فئة سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) والبالغ عددهم (39)، مبحثاً وبنسبة مئوية بلغت (24.4%)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثون الذين تزيد سنوات خبرتهم العملية عن (15 سنة)، والبالغ عددهم (28)، مبحثاً وبنسبة مئوية بلغت (17.5%).

مناقشة عبارات متغيرات ومحاور الدراسة:

المتغير الأول: إدارة المعرفة:

1/ المحور الأول "قواعد البيانات":

جدول (12)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تعمل المؤسسات الحكومية على جمع الأفكار الذكية من الميدان وتساهم في نشر أفضل الممارسات في الداخل.	87	52	7	10	4	4.30	0.989	أوافق بشدة
	54.4%	32.5%	4.4%	6.3%	2.5%			
قواعد البيانات هي مجموعة من بيانات المؤسسة يجب أن يكون لها مكتب متخصص لمتابعة وتقييم أداء العاملين.	92	46	8	10	4	4.33	1.000	أوافق بشدة
	57.5%	28.8%	5%	6.3%	2.5%			
عقول العاملين تعتبر أعظم قواعد	90	50	9	9	3	4.35	0.933	أوافق

بشدة			1.9%	5%	5.6%	31.3	56.3%	البيانات والمعلومات ويستوجب على المؤسسة أن تسمح لكل فرد فيها أن يستفيد من خبرات الآخرين.
أوافق	1.268	3.46	8	29	29	39	45	المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان يجب أن توفر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تعد الداعم الرئيسي لقيام إدارة المعرفة.
بشدة			5%	24.4%	18.1%	24.4%	28.1%	
أوافق	0.953	4.34	3	9	10	51	82	قواعد البيانات تسهم في عملية تقييم وتقييم أداء العاملين وذلك من خلال المعلومات التي توفرها لمتخصصي نظام إدارة المعرفة.
بشدة			0%	5%	5%	34.2%	55.8%	
أوافق	0.813	4.15	22	76	63	238	401	الدرجة الكلية لعبارات المحور
بشدة			2.7%	9.5%	7.9%	29.8%	50.1%	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (12)، نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الأول (قواعد البيانات)، للمتغير الأول (إدارة المعرفة)، بلغت قيمته (4.15)، وبانحراف معياري (0.813)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الأول قد بلغت (79.9%)، ويشير ذلك إلأن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (13)، فرز ومناقشة عبارات المحور الأول كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.30)، وبانحراف معياري (0.989)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة علأن المؤسسات الحكومية تعمل على جمع الأفكار الذكية من الميدان والتي تساهم في نشر أفضل الممارسات في الداخل (54.4%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (32.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (4.4%).

العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.33)، وبانحراف معياري بلغ (1.000)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن قواعد البيانات هي مجموعة من بيانات المؤسسة ويجب أن يكون لها مكتب متخصص لمتابعة وتقييم أداء العاملين (57.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (28.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.35)، وبانحراف معياري (0.933)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن عقول العاملين تعتبر أعظم قواعد البيانات والمعلومات ويستوجب على المؤسسة أن

تسمح لكل فرد فيها أن يستفيد من خبرات الآخرين (56.3%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (31.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5%).

العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (3.46)، وبانحراف معياري (1.268)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة علماً المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان يجب أن توفر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تعد الداعم الرئيسي لقيام إدارة المعرفة (28.1%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة والمبحوثين الذين لا يوافقون عليها (24.4%)، لكل فئة، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (18.1%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.31)، وبانحراف معياري (0.953)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة علماً قواعد البيانات تسهم في عملية تقييم وتقويم أداء العاملين وذلك من خلال المعلومات التي توفرها لمتخصصي نظام إدارة المعرفة (54.4%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (31.9%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (5.6%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.3%).

2/ عرض ومناقشة عبارات المحور الثاني: "عمليات إدارة المعرفة"

جدول (13) النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تطبيق المعرفة يعني تحويلها إلى معلومات تسهم في إتخاذ قرارات إستراتيجية هامة للمؤسسة.	96	46	7	7	4	4.39	0.946	أوافق بشدة
	%60	%28.8	%4.4	%4.4	%2.5			
إعتماد تطوير مراكز الكفاءات لخلق والحفاظ على إدارة المعرفة يأتي من قرار الخبراء المختصون ليحقق مشاركة فعالة.	79	61	9	8	3	4.28	0.919	أوافق بشدة
	%49.4	%38.1	%5.6	%5	%1.9			
تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها وحمايتها وذلك من خلال معرفة الفجوة بين المعرفة الحالية والمعرفة المطلوبة.	83	54	14	5	4	4.29	0.936	أوافق بشدة
	%51.9	%33.8	%8.8	%3.1	%2.5			
قلة توفر الأجهزة والأنظمة الإلكترونية الداعمة لعمليات إدارة المعرفة تسبب في فقدان البنى التحتية للمعلوماتية	67	66	12	10	5	4.13	1.008	أوافق بشدة
	%41.9	%41.3	%7.5	%6.3	%3.1			

		اللازمة لنقل ومشاركة المعرفة.						
أوافق بشدة	0.908	4.33	3	7	9	57	84	عمليات إدارة المعرفة من الأسس الإدارية الناجحة في المؤسسة تتطلب إلى البنية التنظيمية المناسبة لتطبيقها وتحقيق ما هو مطلوب منها من معلومات.
			%1.9	%4.4	%5.6	%35.6	%52.9	
أوافق بشدة	0.779	4.28	19	37	51	284	409	الدرجة الكلية لعبارات المحور
			%3.4	%4.6	%6.4	%35.5	%50.1	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (13)، نلاحظ أن الوسط الحسابي المرجح لكل عبارات المحور الثاني (عمليات إدارة المعرفة) للمتغير الأول (إدارة المعرفة) بلغت قيمته (4.28)، وبانحراف معياري (0.779)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الثاني قد بلغت (85.6%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (14)، مناقشة عبارات المحور الثاني كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.39) وبانحراف معياري (0.946)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تطبيق المعرفة يعني تحويلها إلى معلومات تسهم في اتخاذ قرارات استراتيجية هامة للمؤسسة (60%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (28.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%) ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة والمبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت (4.4%)، لكل فئة.

العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.28)، وبانحراف معياري بلغ (0.919)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن اعتماد تطوير مراكز الكفاءات للحفاظ على إدارة المعرفة يأتي من قرار الخبراء المختصين ليحقق مشاركة فعالة (49.4%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (38.1%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها فقد بلغت (5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5.6%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.29)، وبانحراف معياري (0.936)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها وحمايتها وذلك من خلال معرفة الفجوة بين المعرفة الحالية والمعرفة المطلوبة (51.9%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (33.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (3.1%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.8%).

العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.13)، وبانحراف معياري (1.008)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن قلة توفر الأجهزة والأنظمة الإلكترونية الداعمة لعمليات إدارة المعرفة تتسبب في فقدان البنى التحتية المعلوماتية اللازمة لنقل ومشاركة المعرفة (41.9%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (41.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.1%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (7.5%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.33) وبتباخراف معياري (0.958)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن عمليات إدارة المعرفة من الأسس الإدارية الناجحة في المؤسسة تتطلب إلى البنية التنظيمية المناسبة لتطبيقها وتحقيق ما هو مطلوب منها من معلومات (52.9%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35.6%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (4.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5.6%).

3/ مناقشة عبارات المحور الثالث "إستراتيجية إدارة المعرفة":

جدول (14)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والتباخراف المعياري ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	التباخراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	محتوي العبارة
أوافق بشدة	0.948	4.41	4	6	10	40	100	تعمل إستراتيجية إدارة المعرفة في المؤسسة على تحقيق الرؤية والرسالة والاهداف بعيدة المدى.
			2.5%	3.8%	6.3%	25%	62.5%	
أوافق بشدة	0.907	4.36	3	8	8	54	88	من العوامل المؤثرة في إختيار إستراتيجية إدارة المعرفة التعرف على الأهداف، الإبداع، الثقافة التنظيمية بين أفراد المنظمة وطبيعة المعرفة (صريحة، ضمنية).
			1.9%	4.4%	5%	33.8%	55%	
أوافق بشدة	0.871	4.32	3	5	10	62	80	إستراتيجية إدارة المعرفة هي أسلوب التحرك لمواجهة التهديدات أو الفرص من البيئة التي تعتمد على نقاط القوة والضعف في المؤسسة.
			1.9%	3.1%	6.3%	38.8%	50%	
أوافق بشدة	0.896	4.30	3	5	14	57	81	تقوم إستراتيجية إدارة المعرفة لصنع المعرفة بالتركيز على تبني الخيارات الصحيحة الملائمة.
			1.9%	3.1%	8.8%	35.6%	50.6%	
أوافق بشدة	1.015	4.16	4	9	20	51	76	(إستراتيجية إدارة المعرفة الإبداعية تعمل من خلال بناء البيئة التنظيمية التي تشجع على خلق المعرفة الجديدة من خلال البحث والتطوير والتعاون ومشاركة تلك المعرفة.
			2.6%	5.9%	12.5%	31.9%	47.5%	
أوافق بشدة	0.789	4.31	17	32	62	264	425	الدرجة الكلية لعبارات المحور
			2.1%	4%	7.8%	33%	53.1%	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

يتضح من خلال الجدول (14)، أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الثالث (استراتيجية إدارة المعرفة) للمتغير الأول (إدارة المعرفة)، بلغت قيمته (4.31)، وانحراف معياري (0.789)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الثالث قد بلغت (86.1%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (14)، مناقشة عبارات المحور الثالث كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.41)، وانحراف معياري (0.948)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن (استراتيجية إدارة المعرفة في المؤسسة تعمل على تحقيق الرؤية والرسالة والأهداف بعيدة المدى (62.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (25%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%) ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (3.8%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.3%). العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.36)، وانحراف معياري بلغ (0.907)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن أهم العوامل المؤثرة في إختيار (استراتيجية إدارة المعرفة التعرف على الأهداف، الإبداع، الثقافة التنظيمية بين أفراد المنظمة وطبيعة المعرفة (صريحة، ضمنية) (55%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (33.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%) ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (4.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.32)، وانحراف معياري (0.871)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن (استراتيجية إدارة المعرفة هي أسلوب التحرك لمواجهة التهديدات أو الفرص من البيئة التي تعتمد على نقاط القوة والضعف في المؤسسة) (50%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (38.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%) ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (3.1%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.3%).

العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.30)، وانحراف معياري (0.896)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن (استراتيجية إدارة المعرفة لصنع المعرفة بالتركيز على تبني الخيارات الصحيحة الملائمة (50.6%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35.6%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (3.1%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.8%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.16) وانحراف معياري (1.015)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن (استراتيجية إدارة المعرفة الإبداعية تعمل من خلال بناء البيئة التنظيمية التي تشجع على خلق المعرفة الجديدة من خلال البحث والتطوير والتعاون ومشاركة تلك المعرفة (47.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (31.9%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%) ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (5.6%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (12.5%).

مناقشة عبارات المحور الرابع: "فريق العمل":

جدول (15)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	محتوي العبارة
أوافق بشدة	0.891	4.28	3	5	14	60	78	نجاح فرق العمل لتحقيق أهدافها تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق.
			%1.9	%3.1	%8.8	%37.5	%48.8	
أوافق بشدة	0.942	4.18	4	7	14	67	68	بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في الحفاظ على أعضاء الفريق مما يساعد على تحقيق الأهداف.
			%2.5	%4.4	%8.8	%41.9	%42.5	
أوافق بشدة	0.971	4.34	6	4	9	52	89	فريق العمل هو إشعار العاملين بالفخر بأدائهم الجماعي مما يقلل من حالات الغياب والإهمال والكسل.
			%3.8	%2.5	%5.6	%32.5	%55.6	
أوافق بشدة	0.903	4.45	4	4	9	42	101	تمتية الإحساس بروح المسؤولية من خلال توليد القناعة الكاملة لدى فريق العمل يزيد من مستوى إلتئائهم للمؤسسة التي يعملون بها.
			%2.5	%2.5	%5.6	%26.3	%63.1	
أوافق بشدة	0.083	4.10	4	15	17	49	75	حين تختلف الأفكار ويعمل كل لوحده يضيع مجهود المجموعة دون فائدة ويخسر الجميع بلا إستثناء.
			%2.5	%9.4	%10.6	%3.6	%46.9	
أوافق بشدة	0.780	4.27	21	35	63	270	411	الدرجة الكلية لعبارات المحور
			%2.6	%4.4	%7.9	%33,8	%51.3	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

يتضح من خلال الجدول (15)، أن المتوسط العام (الوسط المرجح)، لكل عبارات المحور الرابع (فريق العمل) للمتغير الأول (إدارة المعرفة) بلغت قيمته (4.27)، وانحراف معياري (0.780)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الرابع قد بلغت (85.1%)، ويشير ذلك إلأن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (15)، مناقشة عبارات المحور الرابع كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.28)، وانحراف معياري (0.891)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن نجاح فرق العمل لتحقيق أهدافها يتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق (48.8%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (37.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (3.1%)، أما المبحوثين

الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.8%). العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.18)، وانحراف معياري بلغ (0.942)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في الحفاظ على أعضاء الفريق، مما يساعد على تحقيق الأهداف (42.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (41.9%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (4.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.8%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.34)، وانحراف معياري (0.971)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن فريق العمل هو إشعار العاملين بالفخر بأدائهم الجماعي مما يقلل من حالات الغياب والإهمال والكسل (43.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (41.9%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (2.5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5.6%).

العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.45) وانحراف معياري (0.903)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تنمية الإحساس بروح المسؤولية من خلال توليد القناة الكاملة لدى فريق العمل يزيد من مستوى إنتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها (63.1%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (26.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة والمبحوثين الذين لا يوافقون عليها (3.5%) لكل فئة، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5.6%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.10) وانحراف معياري (1.083)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أنه حين تختلف الأفكار ويعمل كل لوحده يضع جهود المجموعة دون فائدة ويخسر الجميع بلا إستثناء (46.9%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (30.6%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%) ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (9.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (10.6%).

مناقشة عبارات المتغير الثاني "أداء العاملين:

مناقشة عبارات المحور الأول للمتغير الثاني "إنجاز المهام"

جدول (16)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	محتوي العبارة
أوافق بشدة	0.875	4.47	3	4	11	39	103	تساعد المؤسسة على تهيئة مناخاً تنظيمياً يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين مما ينعكس إيجاباً على زيادة الإنتاج والإنتاجية.
			%1.9	%2.5	%6.9	%24.4	%64.4	
أوافق بشدة	0.918	4.28	4	6	9	64	77	لإنجاز المهام يأخذ القرار وقتاً كافياً في المشاورات لكنه أسرع في التطبيق وأسهل في الفهم والإستيعاب.
			%2.5	%3.8	%5.6	%40	%48.1	
أوافق بشدة	1.041	4.23	6	7	15	48	84	نتيح المؤسسة للعاملين الفرص في عملية التخطيط والتنظيم وإتخاذ القرارات
			%3.8	%4.4	%9.4	%30	%52.5	

المتعلقة بإنجاز المهام.								
أوافق بشدة	0.902	4.44	4	5	6	46	99	تهتم المؤسسة بعملية التخطيط والرقابة والتنفيذ لإنجاز المهام وفق الأسس العلمية لذلك.
			%2.5	%3.1	%3.8	%28.8	%61.9	
أوافق بشدة	0.942	4.24	3	6	20	52	79	يمكن للفرد أن يحقق الإنجاز المطلوب من خلال سلوك محدد وجلسات العصف الذهني للعاملين.
			%1.9	%3.8	%12.5	%32.5	%49.4	
أوافق بشدة	0.783	4.33	20	28	61	249	442	الدرجة الكلية لعبارات المحور
			%2.5	%3.5	%7.6	%31.1	%55.3	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

يتضح من خلال الجدول (16)، أن المتوسط العام (الوسط المرجح) لكل عبارات المحور الأول (إنجاز المهام) للمتغير الثاني (أداء العاملين) بلغت قيمته (4.33)، وبإنحراف معياري (0.783)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الأول قد بلغت (86.4%)، ويشير ذلك إلأن غالبية المبحوثين يوافقون علي عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (17)، مناقشة عبارات المحور الأول كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.47)، وبإنحراف معياري (0.875)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المؤسسة تساعد على تهيئة مناخاً تنظيمياً يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين مما ينعكس إيجاباً على زيادة الإنتاج والإنتاجية (64.4%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (24.4%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها فقد بلغت (2.5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.9%).

العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.23) وبإنحراف معياري بلغ (0.918)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أنه لإنجاز المهام يأخذ القرار وقتاً كافياً في المشاورات لكنه أسرع في التطبيق وأسهل في الفهم والإستيعاب (48.1%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (40%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (3.8%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5.6%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.23)، وبإنحراف معياري (1.041)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المؤسسة تتيح للعاملين الفرص في عملية التخطيط والتنظيم وإتخاذ القرارات المتعلقة بإنجاز المهام (52.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (30%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (4.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (4.4%). العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.44)، وبإنحراف معياري (0.902)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المؤسسة تهتم بعملية التخطيط والرقابة والتنفيذ لإنجاز المهام وفق الأسس العلمية لذلك (61.9%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين

يوافقون على العبارة (28.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (3.1%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة على العبارة فقد بلغت نسبتهم (3.8%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.24)، وبانحراف معياري (0.942)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أنه يمكن للفرد أن يحقق الإنجاز المطلوب من خلال سلوك محدد وجلسات العصف الذهني للعاملين (49.4%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (32.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (3.8%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (12.5%).

مناقشة عبارات المحور الثاني للمتغير الثاني "الإبداع والابتكار":

جدول (17)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المؤسسة تدعم المبدعين والمبتكرين الذين يبرزون مواهبهم من خلال إنتاج أو خدمات متطورة ومتميزة للمجتمع.	73	56	18	10	3	4.16	0.983	أوافق بشدة
	45.6%	35%	11.3%	6.3%	1.9%			
الإبتكار يعني مدى قدرة الإنسان على التجديد في عمله، وفي التوصل إلى خطط جديدة.	72	58	16	11	3	4.16	0.988	أوافق بشدة
	45%	36.3%	10%	6.9%	1.9%			
المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان تساهم في فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية، لأن إدارة المعرفة أداة لتحفيز المؤسسة على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية.	78	57	14	7	4	4.24	0.961	أوافق بشدة
	48.8%	35.6%	8.8%	35.6%	2.5%			
تنشر المؤسسة إبتكاراتها ومعارفها ليتعلم منها كل العاملين بسهولة ويسر مما إنعكس إيجاباً على تميز أقسامها وإداراتها المختلفة.	63	66	13	15	3	4.07	1.010	أوافق بشدة
	39.4%	41.3%	8.1%	9.4%	1.9%			
الإداريين المبدعين في المؤسسة يجب أن يكونوا على البصيرة الخلاقة والقدرة على التخيل والثقة بالنفس والآخرين.	69	63	15	9	4	4.15	0.979	أوافق بشدة
	43.1%	39.4%	9.4%	5.6%	2.5%			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	355	300	76	52	17	4.16	0.846	أوافق بشدة
	44.4%	37.5%	9.5%	6.5%	2.1%			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

يتضح من خلال الجدول (17)، أن المتوسط العام (الوسط المرجح)، لكل عبارات المحور الثاني (الإبداع والابتكار)، للمتغير الثاني (أداء العاملين)، بلغت قيمته (4.16)، وبإنحراف معياري (0.846)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الثاني قد بلغت (81.9%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (17)، مناقشة عبارات المحور الثاني كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.1)، وبإنحراف معياري (0.983)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المؤسسة تدعم المبدعين والمبتكرين الذين يبرزون مواهبهم من خلال إنتاج أو خدمات متطورة ومتميزة للمجتمع (40.6%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (11.3%).

العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.16) وبإنحراف معياري بلغ (0.988)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الابتكار يعني مدى قدرة الإنسان على التجديد في عمله، وفي التوصل إلى خطط جديدة (45%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (36.6%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (6.9%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (10%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.24)، وبإنحراف معياري (0.961)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان تساهم في فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية، لأن إدارة المعرفة أداة لتحفيز المؤسسة على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية (48.8%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35.6%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%) ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (4.43%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.8%).

العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.07)، وبإنحراف معياري (1.010)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المؤسسة تنشر إبتكاراتها ومعارفها ليتعلم منها كل العاملين بسهولة ويسر مما انعكس إيجاباً على تميز أقسامها وإداراتها المختلفة (39.4%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (41.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (9.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.1%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.15)، وبإنحراف معياري (0.979)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الإداريين المبدعين في المؤسسة يجب أن يكونوا على البصيرة الخلاقة والقدرة على التخيل والثقة بالنفس والآخرين (43.1%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (39.4%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (5.6%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (9.4%).

مناقشة عبارات المحور الثالث للمتغير الثاني "الإختيار والتعيين":

جدول (18)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المهارة والخبرات السابقة والمستوى التعليمي والسيرة الذاتية يعتمد عليها في الإختيار والتعيين.	98 %61.3	39 %24.4	12 %7.5	7 %4.4	4 %2.5	4.3 8	0.976	أوافق بشدة
يركز الإختيار والتعيين على تحديد النوعية المناسبة من الموارد البشرية وذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.	77 %48.1	53 %33.1	19 %11.9	7 %4.4	4 %2.5	4.2 0	0.985	أوافق بشدة
أسلوب الإختبارات هو الأسلوب الأساسي في إختيار العاملين بالخدمة العامة وفقاً لقانون المؤسسة.	71 %44.4	59 %36.9	16 %10	10 %6.3	4 %2.5	4.1 4	1.002	أوافق بشدة
يعتبر الإختيار هو إنتقاء أفضل الأشخاص المرشحين وأكثرهم صلاحاً لشغل الوظيفة إعتماًداً على مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين وأن يتم الإختيار على أساس الجدارة والكفاءة والإستحقاق.	65 %40.6	66 %41.3	14 %8.8	10 %6.3	5 %3.1	4.1 0	1.011	أوافق بشدة
تتم عملية التعيين بعد إختيار الشخص المناسب للوظيفة بشرط أن تتلائم مع قدراته ومؤهلاته (الشخص المناسب في المكان المناسب) وهو ما يعرف بالوصف الوظيفي.	72 %45	60 %37.5	11 %6.9	10 %6.3	7 %4.4	4.1 3	1.074	أوافق بشدة
الدرجة الكلية لعبارات المحور	383 %47.9	277 %34.6	72 %9	44 %5.5	24 %3	4.1 9	0.775	موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

يتضح من خلال الجدول (18)، أن المتوسط العام (الوسط المرجح)، لكل عبارات المحور الثالث (الإختيار والتعيين)، للمتغير الثاني (أداء العاملين)، بلغت قيمته (4.19)، وانحراف معياري (0.775)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الثالث قد بلغت (82.5%)، ويشير ذلك إلأن غالبية المبحوثين يوافقون علي عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (18)، مناقشة عبارات

المحور الثالث كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.38)، وبانحراف معياري (0.976)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المهارة والخبرات السابقة والمستوى التعليمي والسير الذاتية يعتمد عليها في الاختيار والتعيين (61.3%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (24.4%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (4.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (7.5%).

العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.20)، وبانحراف معياري بلغ (0.983)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الاختيار والتعيين يركز على تحديد النوعية المناسبة من الموارد البشرية وذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (48.1%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (33.1%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (4.4%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (11.9%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.14)، وبانحراف معياري (1.002)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن أسلوب الإختبارات هو الأسلوب الأساسي في إختيار العاملين بالخدمة العامة وفقاً لقانون المؤسسة (44.4%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (36.9%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (10%).

العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.10)، وبانحراف معياري (1.011)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الإختيار هو إنتقاء أفضل الأشخاص المرشحين وأكثرهم صلاحاً لشغل الوظيفة اعتماداً على مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين وأن يتم الإختيار على أساس الجدارة والكفاءة والاستحقاق (40.6%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (41.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.1%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.8%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.13)، وبانحراف معياري (1.074)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن عملية التعيين تتم بعد إختيار الشخص المناسب للوظيفة بشرط أن تتلاءم مع قدراته ومؤهلاته (الشخص المناسب في المكان المناسب) وهو ما يعرف بالوصف الوظيفي (45%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (37.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (37.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.9%).

مناقشة عبارات المحور الرابع للمتغير الثاني "التدريب والتطوير وتنمية القدرات:

جدول (19)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
توفير الدوافع لدى الفرد المتدرب يمكنه من إكتساب المهارات والمعارف الجديدة ويجتاز الدورة التدريبية بكفاءة عالية.	72	60	10	12	6	4.13	1.068	أوافق بشدة
	%45	%37	%6	%7	%3			
يتم ترشيح الخاضعين لبرامج التدريب وفق قاعدة الجدارة في إنجاز المهام وقاعدة الأقدمية.	72	69	9	6	4	4.24	0.909	أوافق بشدة
	%45	%43	%5	%3	%2			
التدريب يكسب العاملين قدرات ومهارات ومعارف جديدة يكون لها دور كبير في رفع كفاءتهم في زيادة الإنتاج وتقديم الخدمات إذا نفذت وفق الأسس والمعايير العلمية الناجحة.	69	63	13	12	3	4.14	0.983	أوافق بشدة
	%43	%39	%8	%7	%1			
الدورات التدريبية المكثفة تغير من الواقع في المؤسسات نحو الأفضل.	76	65	11	4	4	4.28	0.891	أوافق بشدة
	%47	%40	%6	%2	%2			
تعترف المؤسسة بأهمية منح العاملين حوافز بعد الإنتهاء من برامج التدريب والتأهيل قد تكون مادية أو معنوية.	81	56	8	11	4	4.24	1.002	أوافق بشدة
	%50	%35	%5	%6	%2			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	370	313	51	45	21	4.21	0.761	أوافق بشدة
	%46	%39	%6	%5	%2			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

يتضح من خلال الجدول (19)، أن المتوسط العام (الوسط المرجح)، لكل عبارات المحور الرابع (التدريب والتطوير والتنمية)، للمتغير الثاني (أداء العاملين)، بلغت قيمته (4.21)، وبانحراف معياري (0.761)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الذين يوافقون بشدة والمبحوثين الذين يوافقون على كل عبارات المحور الرابع قد بلغت (85.4%)، ويشير ذلك إلأن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (19)، مناقشة عبارات

المحور الرابع كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.13)، وبانحراف معياري (1.068)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن توفير الدوافع لدى الفرد المتدرب يمكنه من إكتساب المهارات والمعارف الجديدة ويجتاز الدورة التدريبية بكفاءة عالية (45%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (537.5)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة بلغت (7.5)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.3).

العبارة الثانية: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.24)، وبانحراف معياري بلغ (0.09)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن يتم ترشيح الخاضعين لبرامج التدريب وفق قاعدة الجدارة في إنجاز المهام وقاعدة الأقدمية (45%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (43.1%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (3.8%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5.6%).

العبارة الثالثة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.14)، وبانحراف معياري (0.983)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن التدريب يكسب العاملين قدرات ومهارات ومعارف جديدة يكون لها دور كبير في رفع كفاءتهم في زيادة الإنتاج وتقديم الخدمات إذا نفذت وفق الأسس والمعايير العلمية الناجحة (43.1%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (39.4%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.9%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (7.5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (8.1%).

العبارة الرابعة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (40.28)، وبانحراف معياري (0.891)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الدورات التدريبية المكثفة تغير من الواقع في المؤسسات نحو الأفضل (47.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (40.6%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة والمبحوثين الذين لا يوافقون عليها (2.5%)، لكل فئة، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.9%).

العبارة الخامسة: بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.24)، وبانحراف معياري (1.002)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن المؤسسة تعترف بأهمية منح العاملين حوافز بعد الإنتهاء من برامج التدريب والتأهيل قد تكون مادية أو معنوية (50.6%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (6.9%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (5%)

تحليل فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: "تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية لها علاقة ذات دلالة في تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان"

1/ إختبار كاي تربيع للاستقلال:

لإجراء اختبار كاي تربيع للاستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية مستقلة عن تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

الفرض البديل: تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية غير مستقل عن تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

جدول (20)، نتائج اختبار كاي تربيع للاستقلال

مستوي الدلالة	درجات الحرية	قمة كاي تربيع	الإختبار
0.000	158	117.85	Person chi square

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (20)، وبما أن القيمة الإحتمالية لإختبار كاي تربيع بلغت قيمتها (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية غير مستقلة عن تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

2/ تحليل الارتباط البسيط للعلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية (المتغير المستقل)، وتطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان (المتغير التابع).

جدول (21) معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التصحيح لنموذج العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين.

النموذج	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R^2)	معامل التصحيح المصحح ($adj-R^2$)
1	0.431	0.186	0.174

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (21)، نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية (المتغير المستقل)، وتطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان (المتغير التابع)، بلغت قيمته (0.431)، وهو ارتباط ضعيف يشير لوجود علاقة طردية ضعيفة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية وتطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية في تفسير المتغير التابع تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.174)، وهي تعني أن (17%) من تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان كان بسبب تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية، أما النسبة المكملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (83%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

3/ تحليل الإنحدار البسيط للعلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية (المتغير المستقل) وتطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان (المتغير التابع):

جدول (22)، قيم معاملات الانحدار للنموذج واختبار t لهذه المعاملات

النموذج	قيم المعالم المقدرة	قيمة اختبار (t) للمعالم المقدرة	الخطأ المعياري	P-value
ثابت النموذج	2.065	4.725	0.437	0.000
المتغير المستقل	0.528	5.194	0.102	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (22)، الذي يوضح قيم معاملات الانحدار المقدرة نلاحظ أن القيمة الاحتمالية أو P-value المقابلة لكل من ثابت النموذج وميل النموذج كانت أقل من مستوى المعنوية (0.05) ونستنتج من ذلك معنوية معالم هذا النموذج المقدر والذي يتم بناؤه كالتالي:

$$\hat{y} = 2.065 + 0.528X$$

حيث:

\hat{y} : تمثل القيم المقدرة المتغير التابع "تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان".

X: تمثل قيم المتغير المستقل "تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان".

حيث نلاحظ أن قيمة ثابت النموذج المقدر قد بلغت (2.065)، وهي تمثل مقدار التغير في المتغير التابع تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عندما يندمج التغير في المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات أي عندما تكون قيمته تساوي صفرًا.

كذلك نلاحظ أن قيمة ميل النموذج المقدر قد بلغت (0.528)، وهي تمثل مقدار التغير في المتغير التابع تطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عندما يتغير المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات بمقدار وحدة واحدة.

إختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر:

جدول (23)، إختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع	قيمة F المحسوبة	P-value
الإنحدار	3.828	1	3.828		26.981	0.000
البواقي	16.74	118	0.142			
المجموع	20.568	119				

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

كذلك من خلال الجدول (23)، والذي يوضح تحليل التباين لإختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر نلاحظ أن قيمة P-value أو القيمة الاحتمالية كانت (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ونستنتج من ذلك معنوية النموذج المقدر للعلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية وتطوير أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية

جنوب كردفان والذي يمكن استخدامه في التنبؤ بمستويات التطور في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عند معرفة مستوى تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات.

تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى: "دور تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية على إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان".

1/إختبار كاي تربيع للإستقلال:

لإجراء إختبار كاي تربيع للإستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية مستقل عن إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

الفرض البديل: تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية غير مستقل عن إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

جدول (24)، نتائج إختبار كاي تربيع للاستقلال

مستوي الدلالة	درجات الحرية	قمة كاي تربيع	الإختبار
0.000	158	197.82	Person chi square

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (24)، وبما أن القيمة الاحتمالية لاختبار كاي تربيع بلغت قيمتها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية غير مستقل عن إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

جدول (25)، معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التحديد المصحح لنموذج العلاقة بين اللامركزية وتحقيق التنمية الريفية المستدامة

النموذج	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المصحح (adj- R ²)
1	0.599	0.359	0.354

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (26)، نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية وإنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان بلغت قيمته (0.599)، وهو ارتباط متوسط القوة يشير لوجود علاقة طردية بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية وإنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية في تفسير المتغير التابع إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.354)، وهي تعني أن (35%) من إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان كان بسبب تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية، أما النسبة المكملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (65%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

جدول (2726)، قيم معاملات الانحدار للنموذج واختبار t لهذه المعاملات

النموذج	قيم المعامل المقدرة	قيمة اختبار (t) للمعالم المقدرة	الخطأ المعياري	P-value
ثابت النموذج	2.115	7.733	0.274	0.000
المتغير المستقل	0.499	8,132	0.061	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (26)، الذي يوضح قيم معاملات الانحدار المقدرة نلاحظ أن القيمة الاحتمالية أو P-value المقابلة لكل من ثابت وميل النموذج كانت أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ونستنتج من ذلك معنوية معالم هذا النموذج المقدر والذي يتم بناؤه كالتالي:

$$\hat{y} = 2.115 + 0.499X$$

حيث:

\hat{y} : تمثل القيم المقدرة للمتغير التابع "إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان".

X: تمثل قيم المتغير المستقل "تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان".

حيث نلاحظ أن قيمة ثابت النموذج المقدر قد بلغت (2.115)، ويتمثل مقدار التغير في المتغير التابع إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عندما يندمج التغير في المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات أي عندما تكون قيمته تساوي صفرًا.

كذلك نلاحظ أن قيمة ميل النموذج المقدر قد بلغت (0.499)، وهي تمثل مقدار التغير في المتغير التابع إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عندما يتغير المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات بمقدار وحدة واحدة.

إختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر:

جدول (27)، إختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F المحسوبة	P-value
الانحدار	7.387	1	7.387	66.126	0.000
البواقي	13.181	118	0.112		
المجموع	20.568	119			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

كذلك من خلال الجدول (27)، والذي يوضح تحليل التباين لاختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر نلاحظ أن قيمة P-value أو القيمة الاحتمالية كانت أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ونستنتج من ذلك معنوية النموذج المقدر للعلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية و إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان، والذي يمكن استخدامه في التنبؤ بمدى إنجاز العاملين لمهامهم بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عند معرفة مدى

تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات.

تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية: "دور تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية على الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان".

1/ إختبار كاي تربيع للاستقلال:

لإجراء اختبار كاي تربيع للاستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية مستقل عن الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

الفرض البديل: تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية غير مستقل عن الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

جدول (28)، نتائج إختبار كاي تربيع للاستقلال

مستوي الدلالة	درجات الحرية	قمة كاي تربيع	الإختبار
0.000	158	119.38	Person chi square

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (28)، وبما أن القيمة الاحتمالية لاختبار كاي تربيع بلغت قيمتها (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية غير مستقل عن الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

2/ تحليل الارتباط البسيط للعلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية (المتغير المستقل) والإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان (المتغير التابع).

جدول (29)، معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التحديد المصحح لنموذج العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين بالمؤسسات الحكومية

النموذج	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المصحح (adj- R ²)
1	0.363	0.132	0.125

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (29)، نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية والإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان بلغت قيمته (0.363)، وهو إرتباط ضعيف يشير لوجود علاقة طردية ضعيفة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية والإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية في المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان في تفسير المتغير التابع الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان أو هو نسبة التغير في المتغير التابع، والتي حدثت بسبب تأثير

المتغير المستقل والتي بلغت (0.125)، وهي تعني أن (13%)، من الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان بسبب تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات، أما النسبة الكاملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (87%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

جدول (30)، قيم معاملات الانحدار للنموذج واختبار t لهذه المعاملات

النموذج	قيم المعامل المقدرة	قيمة اختبار (t) للمعالم المقدرة	P-value
ثابت النموذج	3.349	14.305	0.000
المتغير المستقل	0.233	4.235	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (30)، الذي يوضح قيم معاملات الانحدار المقدرة نلاحظ أن القيمة الاحتمالية أو P-value المقابلة لكل من ثابت النموذج وميل النموذج كانت أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ونستنتج من ذلك معنوية معالم هذا النموذج المقدر والذي يتم بناؤه كالتالي:

$$\hat{y} = 3.349 + 0.233X$$

حيث:

\hat{y} : تمثل القيم المقدرة للمتغير التابع الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

X: تمثل قيم المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

حيث نلاحظ أن قيمة ثابت النموذج المقدر قد بلغت (3.349)، وهي تمثل مقدار التغير في المتغير التابع الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عندما يندمج التغير في المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات عندما تكون قيمته تساوي صفرًا.

كذلك نلاحظ أن قيمة ميل النموذج المقدر قد بلغت (0.233)، وهي تمثل مقدار التغير في المتغير التابع الإبداع والابتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان عندما يتغير المتغير المستقل تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بهذه المؤسسات بمقدار وحدة واحدة.

اختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر:

جدول (31)، اختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F المحسوبة	P-value
الإنحدار	2.714	1	2.714	17.938	0.000
البواقي	17.854	118	0.151		
المجموع	20.568	119			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

كذلك من خلال الجدول (31)، والذي يوضح تحليل التباين لإختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر نلاحظ أن قيمة P-value أو القيمة الإحتمالية كانت أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ونستنتج من ذلك معنوية النموذج المقدر للعلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية والإبداع والإبتكار في أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان، والذي يمكن استخدامه في التنبؤ بمستويات الإبداع والإبتكار عند معرفة مدى تطبيق إدارة المعرفة بطريقة علمية بالمؤسسات الحكومية بولاية جنوب كردفان.

النتائج:

من خلال تحليل بيانات الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- 1/ إن المؤسسات الحكومية تعمل على جمع الأفكار الذكية من الميدان (البيئة الخارجية)، وتساهم في نشر أفضل و الممارسات الإدارية إلى الداخل (البيئة الداخلية).
- 2/ قواعد البيانات هي مجموعة من بيانات المؤسسة المختلفة، و يجب أن يكون لها مكتب متخصص لمتابعة وتقييم أداء العاملين.
- 3 / عقول العاملين تعتبر أعظم قواعد البيانات والمعلومات، ويجب على المؤسسة أن تسمح لكل فرد فيها أن يستفيد من خبرات الآخرين (الزملاء).
- 4/ قواعد البيانات تسهم في عملية تقييم وتقويم أداء العاملين، وذلك من خلال المعلومات التي توفرها لمتخصصي نظام إدارة المعرفة.
- 5/ تطبيق المعرفة يعني تحويلها إلى معلومات تسهم في إتخاذ القرارات الإستراتيجية الهامة للمؤسسة الخدمية.
- 6/ تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها وحمايتها، يتم من خلال معرفة الفجوة بين المعرفة الحالية والمعرفة المطلوبة.
- 7/ عمليات إدارة المعرفة من الأسس الإدارية الناجحة في المؤسسة، تتطلب البنية التنظيمية المناسبة لتطبيقها وتحقيق ما هو مطلوب منها من معلومات.
- 8/ تعمل إستراتيجية إدارة المعرفة في المؤسسات على تحقيق الرؤية والرسالة والأهداف البعيدة المدى.
- 9/ تنمية الإحساس بروح المسؤولية لدى العاملين، يتم من خلال القناة الكاملة لدي فريق العمل، والذي يزيد من مستوى إنتمائه للمؤسسة التي يعمل بها.
- 12/ المهارات والخبرات السابقة والمستوى التعليمي والسيرة الذاتية يعتمد عليها في الإختيار والتعيين.

توصيات الدراسة:

وبناء على النتائج التي توصل إليها البحث يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. ضرورة ترقية وتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كل المؤسسات الخدمية.
2. إنشاء شبكة معلومات مركزية تربط بين المؤسسات الحكومية، وذلك لتبادل المعلومات و الأفكار.
3. ضرورة الإهتمام بإنشاء مراكز لتدريب العاملين بالمؤسسات الحكومية بالولاية داخليا و خارجيا على التكنولوجيا

الحديثة.

4. تطبيق الطرق العلمية في عملية الإختيار، والتعيين للمناصب الإدارية القيادية، والمناصب والوظائف الأخرى، وذلك لإختيار الشخص المناسب في المكان المناسب (الكفاءة الإدارية).
5. بقاء المؤسسات ونجاحها مرتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء العامل البشري، وهذا الأداء يُبنى على القدرات والكفاءات وإختيار ذوي المهارات العالية لتحقيق فعالية الأداء، (إنجاز العمل).
6. إنشاء إدارة متخصصة للبحث والتطوير المعرفي على مستوى المؤسسات، والأقسام، والإدارات.

المصادر و المراجع:

1. أحمد، محمد عواد. (2008م). تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري. القاهرة: دار الأشعاع للطباعة.
2. الأشرفي، محمد. (2005م). السلوك التنظيمي. الإسكندرية، مصر: حورس للنشر والتوزيع.
3. الجنابي، أكرم سالم. (2013م). إدارة المعرفة في بناء الكفايات الجوهرية. عمان، الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.
4. الزيادات، محمد أحمد. (2008م). اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة (ط1). عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
5. الزيادات، نعيم إبراهيم. (2009م). إدارة المعرفة. عمان، الأردن: دار الكتاب العالمي.
6. الطشكندي، زكية بنت ممدوح قارئ عبدالله. (2009م). إدارة المعرفة. رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
7. العتيبي، ياسر بن عبدالله بن تركي. (2006م). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية في جامعة أم القرى. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
8. بدير، جمال يوسف. (2010م). اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات. عمان، الأردن: كنوز للنشر والتوزيع.
9. حمود، خضير كاظم. (2010م). منظمة المعرفة. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
10. الخطيب، أحمد، وريغان. (2009م). إدارة المعرفة ونظم المعلومات. عمان، الأردن: دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع.
11. ستاني، فهد أحمد، ومحمد، محمد صلاح الدين. (2024م). دور إدارة المعرفة في إدارة المشاريع: دراسة ميدانية على مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة في مدينة الرياض. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، (64).
12. عبدالله، قاسم علي، وعبدالله، جمعة عمر. (2025م). أثر إدارة المعرفة على أداء أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مصراته. مجلة الدراسات الاقتصادية، 8.(2).

13. عبود، نجم. (2005م). إدارة المعرفة: الاستراتيجيات والعمليات. عمان، الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.
14. الكبيسي، صلاح الدين. (2005م). إدارة المعرفة. القاهرة: دار الكتب للنشر والتوزيع.
15. اللحياني، مريم راضي. (2010م). إدارة المعرفة مدخل لتطوير الأداء المؤسسي في المرحلة الثانوية للبنات من وجهة نظر المديرات والمعلمات بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
16. همشري، عمر أحمد. (2013م). إدارة المعرفة: الطريق إلى التميز والريادة. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.