



أثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي عند منسوبي المديرية العامة للشؤون الصحية
بالمدينة المنورة: دراسة ميدانية.

مشروع بحثي لاستكمال متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس بقسم المعلومات ومصادر
التعلم.

اعداد الطالبات:

جنى عيسى الجهني 4150719	أثير محمد الفالح 4158034
سميه سلمان العوفي 4152768	خلود خالد الشريف 4154322
فتون صالح الجهني 4156856	شهد نايف الجهني 4156974

إشراف الدكتورة الفاضلة
د. إنعام محمد الطيب.

الفصل الدراسي الثالث.

1444هـ - 2023م.

الاهداء :

مع اقتراب نهاية مسيرتنا الجامعية لمرحلة البكالوريوس نقدم اليكم بحث تخرجنا ومشاعرنا لا
توصف من فرح العطاء وحصاد الثمار وتشوقنا للمستقبل الباهر القادم.
نحمد الله تعالى على فضله اولاً و آخراً وتوفيقه لنا في إتمام متطلبات بحث التخرج فما كنا لنفعل
ذلك لولا مكننا الله..

بكل حب نهدي بحث تخرجنا الى الذين فضلهم لا ينقطع علينا منذ لحظة ولادتنا، الذين سهروا
وتعبوا لأجلنا، الذين دعمونا مؤمنين بقدراتنا، فخورين بإنجازاتنا الى والدينا الغاليين.
إلى قسمنا الذي نالنا عظيم الشرف بأننا جزء منه فلم تمنحونا العلم فحسب، بل قدّمتم لنا القيم
والثقافة والأخلاق، وأنرتم سبيلنا بتعبكم وجهدكم، فهنئاً لكم استثماركم الدائم، فالحسنات منكم
واليكم.

إلى التي تُربت على قلوبنا كلما وهنا وشاركتنا خبراتها ووقتها وسعت جاهده حتى إتمام هذا
البحث وكانت خلف هذا النجاح حتى وصلنا الى مانحن عليه الان دكتورتنا الفاضلة إنعام محمد
الطيب.

إلى أرواحنا التي سهرت كفاحاً واجتهاداً سعياً لرفعتنا في سبيل العلم والرقى لنجني ثمار
طموحاتنا.. أملين وصولنا لأعلى المراتب.

الشكر والتقدير:

الحمد لله على ما أنعم الله به علينا من فضله الخير الكثير والعلم الوفير وأعاننا على إنجاز هذا العلم الذي نحتسبه عبادة من العبادات جعلها الله خالصة لوجهه الكريم.

انطلاقاً من قول رسول الله ﷺ (من لا يشكر الناس لا يشكر الله) فإنه لمن دواعي الشرف بعد أن أكملنا بحث التخرج أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى اصحاب الفضل.

نشكر الله على فضله حيث أتاح لنا إنجاز هذا البحث بفضلته فله الحمد أولاً وآخراً ..

ثم نتقدم بالشكر لآبائنا وأمهاتنا الأعزاء على دعمهم ودعواتهم لنا في مسيرتنا الجامعية.

ونخص بجزيل الشكر والامتنان لمن كانت خلف هذا البحث د. انعام محمد الطيب التي سعت جاهدة لإتمامه وقدمت لنا توجيهاتها ونصائحها ومعارفها القيمة التي ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة، كُنْتُ ولا زلتُ ملهمه وقُدوة لنا.

فهرس المحتويات:

أ.....	الاهداء:
ب.....	الشكر والتقدير:
ه.....	قائمة الجداول:
و.....	المستخلص:
1.....	الفصل الأول: المقدمة المنهجية.
2.....	1/1 المقدمة:
2.....	2/1 مصطلحات الدراسة:
2.....	3/1 مشكلة الدراسة:
3.....	5/1 أهمية الدراسة:
4.....	6/1 أهداف الدراسة:
5.....	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
6.....	1/2 الدراسات السابقة:
13.....	2/2 الأدبيات النظرية:
13.....	3/2 مفهوم مشاركة المعرفة:
14.....	4/2 النشأة والتطور:
15.....	5/2 أهمية مشاركة المعرفة:
15.....	6/2 دوافع مشاركة المعرفة:
16.....	7/2 عمليات مشاركة المعرفة:
18.....	9/2 عوائق مشاركة المعرفة:
18.....	10/2 مفهوم الأداء الوظيفي (JOB PERFORMANCE):
19.....	11/2 أبعاد الأداء الوظيفي (Dimensions JOB PERFORMANCE):
19.....	12/2 أهمية الأداء الوظيفي:
20.....	13/2 عناصر الأداء الوظيفي:
21.....	14/2 العوامل المؤثرة على اداء الموظفين:
23.....	15/2 تأثير مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي:
24.....	16/2 نشأة المديرية العامة للشؤون الصحية:
25.....	17/2 المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة:
26.....	الفصل الثالث: نتائج الدراسة ومناقشتها.
27.....	2/3 مجتمع وعينة الدراسة:

29	3/3 أداة الدراسة:
30	4/3 صدق الاستبيان:
30	5/3 ثبات الاستبانة:
31	6/3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:
31	7/3 عرض النتائج ومناقشتها:
37	الفصل الرابع:
38	4/ الخاتمة والتوصيات:
40	5/ المراجع:
48	6/ الملاحق:

قائمة الجداول:

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية.....	27
جدول (2) تصحيح أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي.....	30
جدول (3) الصدق الخارجي في محور الاستبيان.....	30
جدول (4) ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفا-كرونباخ.....	31
جدول (5) الوعي بأهمية تبادل المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة	31
جدول (6) نوع المعرفة التي تبادلها مع زملائي.....	32
جدول (7) استراتيجيات وطرق مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.....	33
جدول (8) اثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.....	34

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي عند موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف الدراسة حيث تم جمع البيانات من (108) من موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة باستخدام الاستبيان. وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج من أهمها أن عملية مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية كان لها تأثيرا ايجابيا على الأداء الوظيفي من حيث انجاز المهام في الوقت المحدد وتحسين جودة العمل. كما أسهم تبادل المعرفة في اكساب موظفي المديرية العديد من المهارات القيادية والشخصية والتكنولوجية والوظيفية والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل فعال. و اوصت الدراسة بضرورة تضمين أهداف تتعلق بإدارة المعرفة ضمن أهداف المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. ووضع الخطط والاستراتيجيات التي تساعد الموظفين على تبادل المعرفة والخبرات في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة ومنح الحوافز للموظفين المشاركين للمعرفة لتشجيع عملية تبادل المعرفة.

الكلمات المفتاحية: مشاركة المعرفة الأداء الوظيفي، المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

الفصل الأول: المقدمة المنهجية.

1/ الإطار المنهجي للدراسة:

1/1 المقدمة.

2/1 مصطلحات الدراسة.

3/1 مشكلة الدراسة.

4/1 التساؤلات.

5/1 أهمية الدراسة.

6/1 أهداف الدراسة.

7/1 حدود الدراسة.

1/1 المقدمة:

تعد إدارة المعرفة ضرورة ملحة للمنظمات كافة وخاصةً تلك التي تسعى للتميز، وتلعب دوراً مهماً في مشاركة وانتاج وتوليد المعرفة التي تستخدمها المنشأة في عملياتها. ونظراً لأن نجاح المنشآت يعتمد على معرفتها بوصفها أهم مورد تمتلكه لذا سعت المنشآت إلى تشجيع مشاركة المعرفة، لما لها من دور هام في الحصول على الميزة التنافسية (شرف وعلي، 2019). وتشير الدراسات إلى أن بقاء المنشآت واستمرارها مرتبط بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها. ويتأثر الأداء الوظيفي بما يمتلكه الأفراد في المؤسسات من معارف وخبرات (غضبان وعريف، 2018). حيث يعد الأداء الوظيفي أحد أهم الركائز التي يستند عليها في عملية تحديد المسار الفعلي للموظفين داخل المنشآت كما يعد أداة قياس لمعرفة مدى انسجام الموظفين في العمل وحاجتهم للتطوير ويمكن من خلال الأداء الوظيفي التركيز على مواضع القصور والقوة في الأداء لذلك فهو يمثل أداة الاصلاح والتطوير ونظراً لأهميته فإن المنشآت تتابعه وتقيمه بصفة مستمرة حتى تتمكن من الحكم على كفاءة الموظفين في العمل (نعيرات، 2022). ونظراً للدور الهام لعملية مشاركة المعرفة في الأداء الوظيفي ركزت الدراسة على اكتشاف أثر عملية مشاركة المعرفة بين الموظفين في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة على أدائهم الوظيفي.

2/1 مصطلحات الدراسة:

مشاركة المعرفة Knowledge Sharing: نشاط يسهم في مشاركة الخبرات والمهارات والمعارف بين الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة (المسعودي والدوعان، 2018).

الأداء الوظيفي JOB PERFORMANCE: هو نشاط وجهد مبذول من قبل الأفراد سواء فكرياً أو جسدياً من اجل انجاز المهام الوظيفية الموكلة له من قبل المنظمة لتحقيق أهدافها (رغيس وسالم، 2021).

3/1 مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات السريعة التي تشهدها المنشآت اليوم، وزيادة أهمية المعرفة بالنسبة للمنشآت المختلفة لمواجهة التحديات التنافسية ازدادت حاجتهم لتطبيق المفاهيم الإدارية المعاصرة التي تمكنها من البقاء والمنافسة، ومن أبرز هذه المفاهيم مفهوم إدارة المعرفة والذي أصبحت المنشآت

تتبناه بكافة عملياتها وأنشطتها. والجوهر الأساسي لإدارة المعرفة هو مشاركة المعرفة الذي يتيح للموظفين نقل ومشاركة المعارف فيما بينهم بأشكال مختلفة على نحو تمكينهم من أداء وظيفتهم بشكل أفضل بما يتضمن تحقيق الاداء الفعال للمنشأة ككل.

ومن هذا المنظور سيتم دراسة أثر مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة على ادائهم الوظيفي، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما مدى تأثير مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة على أدائهم الوظيفي؟

4/1 التساؤلات:

- ما نوع المعرفة التي يتم مشاركتها بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة؟
- كيف تتم آليات مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة؟
- ما هو تأثير عملية مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي عند موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة؟
- ماهي التوصيات اللازمة لتعزيز دور مشاركة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة؟

5/1 أهمية الدراسة:

تركز الدراسة على أهمية المشاركة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية في منطقة المدينة المنورة لتطوير المسار الوظيفي الذي يشكل مصدر مهم من مصادر بقاء المنشأة وتطورها. وتعد مشاركة المعرفة من أكثر المواضيع الهامة بالنسبة للمنشآت وخاصة الإدارية نظراً لازدياد الحاجة لتحسين أداء الموارد البشرية في هذه المنشآت.

6/1 أهداف الدراسة:

- تحديد آليات مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.
- التعرف على نوع المعرفة التي يتم مشاركتها بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.
- التعرف على تأثير مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لدى موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.
- تقديم التوصيات اللازمة التي تعزز دور مشاركة المعرفة لتحسين الاداء الوظيفي للعاملين في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

7/1 حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: أثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي عند موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في شهر شوال عام 1444هـ.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.

2/ الإطار النظري للدراسة.

1/2 الدراسات السابقة.

2/2 الادبيات النظرية.

3/2 مفهوم مشاركة المعرفة.

4/2 النشأة والتطور.

5/2 أهمية مشاركة المعرفة.

6/2 دوافع مشاركة المعرفة.

7/2 عمليات مشاركة المعرفة.

8/2 استراتيجيات مشاركة المعرفة.

9/2 عوائق مشاركة المعرفة.

10/2 مفهوم الأداء الوظيفي.

11/2 أبعاد الأداء الوظيفي.

12/2 أهمية الأداء الوظيفي.

13/2 عناصر الأداء الوظيفي.

14/2 العوامل المؤثرة على أداء الموظفين.

15/2 تأثير مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي.

16/2 نشأة المديرية العامة.

17/2 المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

2/ الإطار النظري للدراسة.

1/2 الدراسات السابقة:

في هذا الجزء من الدراسة سيتم استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية.

الدراسات العربية:

هدفت دراسة عيسى وحسن (2014) الى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الاداء المؤسسي لدى العاملين في جامعة دمشق. تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبلغت عينة الدراسة 243. وبعد معالجة البيانات تم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على استبيان إدارة المعرفة وفق متغير المرتبة الأكاديمية لصالح الأفراد الذين يمتلكون رتبة أكاديمية (أستاذ جامعي). هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث وفق متغير سنوات الخبرة لصالح الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة و كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة البحث وفق متغير التوصيف الوظيفي لصالح الأفراد الذي كان توصيفهم الوظيفي (عميد كلية ،نائب عميد). أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: إنشاء بيت خبرة ودعم للقرار في الجامعة من خلال إيجاد قاعدة بيانات ونظم معلومات تحدث باستمرار يعمل الجميع في إعدادها. ضرورة أخذ الأبعاد الثلاثية الرئيسة للمعرفة وهي العتاد والبرمجيات والموارد المعرفية بالإضافة الى العنصر الأهم وهو الانسان مولد المعرفة وصانعها.

اما دراسة القرشي والزهراني (2016) فقد هدفت إلى تحديد مدى إدراك موظفي وموظفات أمانة جدة لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها والتعرف على العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات إدارة المعرفة وعمليات إدارة المعرفة وتميز الاداء الوظيفي. تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي حيث تم جمع البيانات من خلال أداتين وهما الاستبانة والمقابلات الشخصية وتم جمع البيانات عن طريق عينه عشوائية بلغت 165. بعد معالجة البيانات تم التوصل إلى مجموعه من النتائج أهمها أن لدى الموظفين إدراك بأهمية المعرفة وهذا من خلال ملاحظاتهم لنتائجها الإيجابية على أدائهم أثناء العمل وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات وعمليات إدارة المعرفة من ناحية

وبين تميز الاداء الوظيفي من ناحية اخرى عند مستوى الدلالة. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من ضمنها حث الإدارة العليا على بذل جهود مكثفة ومتواصلة لدعم الجهود الرامية الى إثراء دور عمليات إدارة المعرفة في الجامعة وتعزيزها وخلق بيئة تنظيمية محفزة لتحقيق الأداء المتميز والعمل على خلق ثقافة محفزة ومشجعة وداعمة لإنتاج المعرفة ومشاركتها وتأسيس بيئة تنظيمية تقوم على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات الشخصية وتعزيز بناء الموظف الحكومي بإعتباره رأس المال الفكري واساس النجاح المؤسسي وتعزيز بناء الثقة بين العاملين في المنظمة وتعزيز التواصل المشترك.

كما هدفت دراسة خمقاني وعنترة (2021) الى تحديد أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة. تم إستخدام المنهج التحليلي الوصفي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة من خلال عينة عشوائية بلغ عددها 37موظفاً. بعد معالجة البيانات تم التوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المعرفة على اداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تحسين وتحفيز العاملين الذين يشاركون معارفهم مع زملائهم معنوياً ومادياً وتوفير وسائل الإتصال الحديثة بشكل كاف لضمان نجاح عملية مشاركة المعرفة بين الموظفين.

وهدف دراسة غضبان وعريف (2018) للتعرف على أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي للموظفين وطبيعة علاقة إدارة المعرفة بالأداء الوظيفي للموظفين. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبلغت عينة الدراسة 100. بعد معالجة البيانات تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك تأثير ضعيف للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول أثر عمليات إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي تعود إلى متغيرات السن والجنس والمستوى العلمي وسنوات العمل والفئة الوظيفية. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: يجب على المؤسسة الاهتمام أكثر بعمليات توليد المعرفة من خلال تشجيع الحوار العلمي بين الأفراد لتبادل الافكار والمقترحات وتعريف الأفراد بالمعرفة وكيفية إدارتها من خلال عمليات إدارة المعرفة وذلك من أجل نقلها من ذوي الخبرة والاختصاص الحاملين لها الى باقي افراد المؤسسة.

وهدف دراسة اليامي و الدوعان (2021) في توضيح تأثير سلوكيات التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، وذلك من خلال تحديد تأثير الخصائص

الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في إدارة فريق العمل التدريب والتطوير المستمر. تم التركيز بالأساس على مجموعة من الأبعاد للتشارك المعرفي حيث تم استخدام المنهج الوصفي. تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة على عينة عشوائية وبلغت عينة الدراسة 317. بعد معالجة البيانات تم التوصل لمجموعة من النتائج من أهمها: أن درجة التشارك المعرفي لأفراد عينة الدراسة كان بدرجة كبيرة حيث جاء بدرجة موافقة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وجاء المتوسط العام مساوياً (3.76) بانحراف معياري بلغ (0,84). حيث كانت درجة التنمية المهنية لأفراد عينة الدراسة كانت بدرجة كبيرة حيث جاءت بدرجة موافقة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وجاء المتوسط العام مساوياً (3.67) بانحراف معياري بلغ (0,85). أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل الآراء والأفكار وعقد الندوات والمؤتمرات العلمية للمشاركة في تبادل المعرفة بين العاملين. تشجيع العاملين على المشاركة المعرفية بتقديم الدعم اللازم.

كما هدفت دراسة تيمجدين ونور الدين (2020) بالتعرف على دور البيئة التنظيمية في دعم التشارك المعرفي للعاملين في المستشفيات بالمؤسسات العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبلغت عينة الدراسة (47) موظف من اطباء وممرضين واداريين. بعد معالجة البيانات توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها: أن هنالك تأثير ايجابي بين البيئة التنظيمية والتشارك المعرفي. أن أكثر الابعاد تأثيرا هو بعدي الهيكل التنظيمي وبعد الدعم القيادي وتوفر البيئة التنظيمية المناسبة بنسبة متوسطة. أن نسبة التشارك المعرفي بين العاملين في مستشفى محمد بو ضياف، ورقلة محل الدراسة بنسبة متوسطة ايضا. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: العمل على تقليص عوائق نقل المعرفة بين كافة الاقسام والافراد العاملين في المستشفى. ضرورة تبني ثقافة وبيئة تنظيمية لإنجاح ممارسة ادارة المعرفة والتشارك المعرفي بين الافراد في المستشفيات.

كما هدفت دراسة محمد و عزيز (2022) الى بيان دور أبعاد المشاركة بالمعرفة في تطوير المسار الوظيفي لدى عينة من العاملين في مستشفى السلام التعليمي. تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبلغت عينة الدراسة (100) استبانة. بعد معالجة البيانات تم التوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها: تعمل المشاركة بالمعرفة على تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة بإتجاه تحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها على الاحتفاظ

بالأداء الوظيفي للفرد وتحسين وتطوير مسارها الوظيفي المعتمد على الخبرة والمعرفة. تكوين قيمة لأعمال المنظمة عبر المشاركة بالمعرفة بين العاملين. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة تبني المشاركة بالمعرفة كوسيلة لتطوير المسار الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال المهارات والخبرات التي حصل عليها العاملين من مشاركتهم للمعرفة والتي تُسهم في إنجاز العمل وتحقيق أهداف المنظمة.

بينما تهدف دراسة أبوجمعة والمغربي (2021) الى التعرف على أثر إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين في الشركات الصناعية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة عن طريق عينة من جميع موظفين الشركة الوطنية لصناعة الكوابل والاسلاك الكهربائية المساهمة العامة من (40) موظف. بعد معالجة البيانات تم التوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود أثر إدارة المعرفة ببعديها في تحسين أداء العاملين في الشركة الوطنية لصناعة الكوابل. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة التوجه السريع نحو الاهتمام بإدارة المعرفة من قبل المؤسسات حتى يتم بناء المزايا التنافسية التي تمكن هذه المؤسسات من الصمود.

كما اهتمت دراسة مفتاح وحسب الله (2012) بالتعرف على أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الاداء الوظيفي في شركات البترول بالسودان. تم استخدام المنهج الميداني وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات عن طريق عينة قصدية تمت الاجابة عليه بنسبة 67% بعد معالجة البيانات. تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة بين المشاركة المعرفية وتمكين العاملين والأداء الوظيفي وان الفرضيات التي تم وضعها قد تحققت. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة تفعيل مهارات الاتصال بين العاملين لإشراكهم بالمعرفة. استخدام فرق العمل لزيادة تأثير المشاركة المعرفية على ابعاد الاداء.

بينما هدفت دراسة المولى وحافظ (2019) إلى السعي لرفع مستوى قدرة المنظمة المبحوثة من خلال وضع خطوات تكاملية للتشارك المعرفي من أجل المساهمة في تعزيز الالتزام الوظيفي. حيث تم استخدام المنهج الوصفي. تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة عن طريق عينة من الافراد العاملين بلغ عددهم (70). بعد معالجة البيانات تم التوصل الى عدد من النتائج من أهمها: وجود الدافعية لدى القيادات الادارية في المديرية وتشجيعهم للموظفين وحثهم على التشارك بالمعرفة لغرض اكتسابهم المعلومات والمهارات التي تحسن وتطور من ادائهم الوظيفي.

عدم امتلاك موظفي الدائرة الدافعية العالية لبذل أقصى الجهود من أجل تحقيق النجاح في العمل. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: تشجيع الموظفين على اكمال دراستهم العليا في مجال اختصاصاتهم الوظيفية وتعزيزها بدورات داخل وخارج العراق من أجل رفع كفاءة وفاعلية ادائهم بما يحقق تأهيل ملاكات مدربة تجعلها اكثر قابلية على تجديد وتحديث أعمالها بما يتناسب مع التطورات الحديثة. الاهتمام أكثر بوضع أنظمة للحوافز المادية والمعنوية والتي لها الأثر الكبير على الاستقرار والرضا الوظيفي لدى الموظفين الأمر الذي يجعل إنتاجيتهم أعلى وأفضل حيث يخطط الموظف لمساره الوظيفي بالبقاء في الدائرة ويقدم أفضل ما عنده من جهد وإخلاص لتأكده من أنه سوف يتلقى المكافأة على ذلك المجهود في نهاية الأمر.

الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة أخرى الى التعرف على دور مشاركة المعرفة على العلاقة بين دعم الإدارة العليا والأداء الوظيفي في شركة المياه المملوكة للحكومة في جافا الشرقية في إندونيسيا. تم استخدام المنهج الاحصائي حيث تم جمع البيانات عن طريق عينة من موظفي الشركة بلغت (63) موظفًا. تم التوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها: أن لمشاركة المعرفة تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف كما هو الحال مع دعم الإدارة العليا الذي بدوره يعطي تأثير إيجابي وهام على الموظف من خلال تبادل المعرفة. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: يجب على المؤسسة الاهتمام بمشاركة المعرفة لدعم الإدارة العليا للموظفين لما له من تأثير كبير على ادائهم (Utoyo et al.2020).

كما هدفت دراسة (Mubarak(2022 الى التعرف على تأثير مشاركة المعرفة ونقلها على الاداء الوظيفي. تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبيانات عبر موقع الإنترنت من عينة طلاب كلية الاقتصاد في جامعة الاندلس بعدد 196. بعد معالجة البيانات تم الوصول الى مجموعة من النتائج أهمها: أن نتيجة تبادل المعرفة كان له تأثير كبير بناء على القيمة الوصفية لمتغير نقل المعرفة رقم 1.1X وهذا يدل على ان كل قسم اتحاد الطلاب يشارك الاعضاء في التطوير والابتكار في اتجاه أفضل. كما وجدت الدراسة ان نتجية نقل المعرفة له تأثير هام وايجابي على اساس القيمة الوصفية لرقم نقل المعرفة 2.10X يظهر ان المعرفة التي يتم تلقيها في البيئة التنظيمية يتأثر بها بشده الافراد العاملين فيها. أوصت الدراسة

بمجموعة من التوصيات أهمها: إضافة المتغيرات التي تؤثر على وظيفة الاداء ويتم استخدام المتغيرات الوسيطة.

وهذفت دراسة (2018) Biswakarma. الى مدى تنفيذ البنوك التجارية المختارة في نيبال لممارسات إدارة المعرفة وكيف ساهمت في الأداء الوظيفي للموظفين وطبقت نظام إدارة المعرفة في البنوك التجارية النيبالية. حيث تم استخدام المنهج الوصفي وجمعت البيانات عن طريق الاستبانة بحيث تم توزيع 200 استبيان. بعد معالجة البيانات تم التوصل إلى نتائج من أهمها: أن التشجيع في الأداء الوظيفي للموظف له دور تعاوني في ثقافة الموظف باعتباره أساسيا لنجاح مبادرات إدارة المعرفة في المنظمة. تشير الدراسة إلى أن إدارة المعرفة يتم تعزيزها كعامل مهم وضروري للبقاء التنظيمي والحفاظ على القوة التنافسية. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: يجب أن تهتم البنوك بتطوير مهارات وقدرات الموظفين. يجب على البنوك تصفية المعرفة التي تم الحصول عليها ويجب على البنك تشجيع العمل الجماعي لأنه يمكن من تبادل المعرفة مع الآخرين وكذلك المعرفة المكتسبة لتحديد أهميتها ودورها في حل الاتصالات.

كما أن الهدف من دراسة (2016) henttonen et al هو معرفة ما إذا كان تبادل المعرفة على المستوى الفردي من حيث المواقف وتقديرات الفوائد والكفاءة الذاتية والسلوكيات الفعلية يؤثر على أداء العمل الفردي في القطاع العام. حيث تم استخدام المنهج الوصفي. تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة القائمة على الويب وبلغت عينة الدراسة 595 موظفا. بعد معالجة البيانات تم التوصل إلى عدد من النتائج من أهمها: أن تبادل المعرفة يؤثر تأثيراً إيجابياً في أداء العمل. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: انه ينبغي تقليل الحواجز التي تحول دون تبادل المعرفة إلى الحد الأدنى، في حين ينبغي إتاحة مجالات فعالة لتبادل المعرفة نظرا لأن الميل نحو تبادل المعرفة يؤثر في نهاية المطاف على السلوك الفعلي، ينبغي للمديرين أن ينظروا في توفير أنواع مختلفة من آليات ونظم دعم تبادل المعرفة لمجموعات الموظفين المختلفة.

بينما هدفت دراسة (2017) Economic et al. إلى تحديد أثر تبادل المعرفة ونقلها والتدريب على أداء الموظفين في جنوب شرق مقاطعة سولاويزي. تم استخدام المنهج الاحصائي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبلغ عددها 80. بعد معالجة البيانات تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن تبادل المعرفة ونقل التدريب معاً لهما اجابيات وتأثير كبير على

تحسين اداء الموظفين. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: أن مشاركة المعرفة بين الموظفين لابد من تطويره من خلال المناقشة وتبادل المعرفة مع زملاء العمل.

وهدفت دراسة Ajegbomogun & Diyaolu (2018) بالتعرف على أثر توافر مرافق المكتبة وكيف يمكن أن تعزز هذه المرافق من تبادل المعرفة بين أمناء المكتبات ويحسن من ادائهم الوظيفي لموظفي المكتبة في جنوب غرب نيجيريا. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وتم الاجابة عليه من قبل (116) موظف. بعد معالجة البيانات تم التوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها: أن توافر مرافق المكتبة في الجامعات الثلاث أثر بشكل ايجابي على اداء عملهم بسهولة وان عملية تبادل المعرفة تجلب الابتكار والابداع لخدمات المكتبة وبذلك تعزيز مهارات ادائهم الوظيفي. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: يجب أن يسعى الموظفين على الاستمرار بممارسة تبادل المعرفة فيما بينهم لتحقيق اداء وظيفي بمستوى عالي وعلى ادارة المكتبات العمل على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على ذلك. كما هدفت دراسة الى فحص التفاعل بين مشاركة المعرفة واتخاذ القرار التشاركي ونية الدوران بوساطة الدعم التنظيمي. تم استخدام المنهج الاحصائي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة عن طريق عينة من (323) موظف في شركة الاتصالات في العراق. بعد معالجة البيانات تم التوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها: أن تبادل المعرفة واتخاذ القرار التشاركي يؤثران على نية الدوران وأن الموظفين الذين يتم اعتبارهم ومعترف بهم وتم معاملتهم بشكل إيجابي يفيدون المنظمة وهذا يلغي أي نية للمغادرة. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: انه يجب على الممارسين وضع سياسات لضمان مشاركة المعرفة والمشاركة في صنع القرار الذي يؤثر على تصور الموظفين حول دعم المنظمة للتقليل من تركهم لوظائفهم.(Fattah et al.2022).

و تهدف دراسة (Olubukola et al.2022) إلى التعرف على تأثير ممارسات تبادل المعرفة على الأداء الوظيفي لمعلمي في الجامعات في جنوب غرب نيجيريا بإستخدام نظرية الاجراء المعقول (TRA). تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبلغ عددها 480. بعد معالجة البيانات تم الوصول الى مجموعة من النتائج ومن أهمها: اظهرت ان هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين ممارسات تبادل المعرفة والاداء الوظيفي. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة قيام مسؤولي الجامعات

بتقليل عبء العمل الإداري وتنفيذ سياسات تقاسم المعرفة بهدف تحسين الاداء الوظيفي لكافة معلمي LIS.

كما تهدف دراسة (Qeisha et al. 2019) إلى التعرف على تأثير مشاركة المعرفة في الواقع على أداء الموظف في شركة (PT Tama Cokelat Indonesia). تم استخدام المنهج الاحصائي الوصفي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبلغ عددها (69). بعد معالجة البيانات تم الوصول الى العديد من النتائج أهمها: أن مشاركة المعرفة مهمة جداً بحيث تؤثر ايجابياً على أداء موظفي الشركة. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: أن أداء موظفي شركة PT Tama Cokelat Indonesia جزءاً مهماً من الأداء العام للشركة لذا يجب تحسين أداء موظفيها حتى تتمكن الشركة من تنفيذ وتحقيق رؤيتها ورسالتها.

كما هدفت دراسة (saeed 2016) إلى تحليل تأثير الرضا الوظيفي ومشاركة المعرفة على أداء الموظف في صناعة النفط والغاز. وتم استخدام منهج البحث الكمي حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان المغلق لموظفي قطاع النفط في وزارة التجارة وكانت الاستجابة بنسبة 63%. ومن أهم النتائج التي تم التوصل اليها في الدراسة أن الرضا الوظيفي في صناعة النفط والغاز يرتبط ارتباطاً وثيقاً بدعم الإدارة واستخدام التكنولوجيا وهو أقل ارتباطاً بالاستقلالية والمكافآت. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات وأهمها أن مشاركة المعرفة أمر بالغ الأهمية لتحقيق ميزة تنافسية في صناعة ديناميكية من خلال أدوات وممارسات مشاركة المعرفة الفعالة.

وبالنظر الى الدراسات السابقة نجد ان الدراسات السابقة تناولت موضوع اثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي في بيئات عمل مختلفة. وتتميز الدراسة الحالية بانها ستضيف الى الإنتاج الفكري حيث انها تسلط الضوء على تناول اثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي في بيئة عمل لم يتم تناولها سابقا وهي المديرية العامة للشؤون الصحية احدى المؤسسات في المدينة المنورة.

2/2 الأدبيات النظرية:

3/2 مفهوم مشاركة المعرفة:

برز مفهوم مشاركة المعرفة knowledge sharing كجزء أساسي في أنشطة إدارة المعرفة والذي ينطوي على عمليات تبادل الخبرات ومشاركة المعارف والأفكار والفهم للأشياء مما يترتب

عليه إمكانية اعتبار عملية مشاركة المعرفة الجوهر في التعليم المتبادل و زيادة في التطور المعرفي للعنصر البشري (بطانية، 2011) ، كما يرى آخرون أن مشاركة المعرفة تعتبر من العمليات المهمة جداً لدعم أداء المنظمات وتطوير معرفة الأفراد الضمنية والواضحة من خلال العمليتين الفرعيتين وهما التبادل الذي يساعد على نقل ومشاركة المعرفة الواضحة او من خلال التفاعل الجماعي الذي يساعد على نقل ومشاركة المعرفة الضمنية (المغيض، 2011). وعرفت مشاركة المعرفة أنها العملية التي تمثل العلاقة طرفين أحدهما يمتلك المعرفة وقادر على نقلها والآخر يكتسبها ويقدر على استيعابها (Hendriks، 1999). في حين يرى آخر أنها العملية التي تحول بها المعرفة الفردية إلى المعرفة التنظيمية بذلك تمكن مشاركة المعرفة الأفراد من التعلم واكتساب المزيد من المعرفة وبالتالي تساهم في تطوير مهارات الموظفين (Rusly,et Al، 2014)، كما ذكر العميدي (2018) أن مشاركة المعرفة تدور حول اكتساب الخبرة من الأعضاء الآخرين في المنظمة والذي يتم من خلاله مشاركة المعارف والمعلومات مع الأعضاء الآخرين عن طريق جميع الوسائط كالدورات التدريبية والمؤتمرات والمحاضرات بهدف زيادة قيمة المعرفة وأن يصبح العاملين قادرين على خلق وتكييف المعرفة.

وعليه فإن مشاركة المعرفة تعد المكون الاساسي من مكونات إدارة المعرفة حيث تتمثل في عملية نقل وتحويل المعرفة بين الموظفين في المنظمة وتبادلهم للخبرات والمهارات المهنية فيما بينهم مما يمكنهم من اداء عملهم ومهامهم بشكل أفضل.

4/2 النشأة والتطور:

تعد عملية مشاركة المعرفة من أهم عمليات إدارة المعرفة التي تركز بشكل كبير على تطور وتقدم العديد من المؤسسات و من هنا نشير بأن مصطلح المشاركة تعود جذوره إلى بداية نشأة الحضارة الإسلامية إذ اعتمدت الحضارات الناجحة على عملية المشاركة لتقييم بنيانها و أسس حضاراتها (الحوامدة و القرالة ، 2006 : 369)، وعند الرجوع لبداية ظهور مشاركة المعرفة نلاحظ أنه بدأ عند نشر الجهود البحثية المتعلقة بإدارة المعرفة في أحد التقارير المنشورة في عام (1983) حيث ذكر العوامل التي تعزز مشاركة المعرفة من أجل تحسين الأداء في المنظمات و هنا يمكن القول أن بداية ظهور مصطلح مشاركة المعرفة في الثمانينات منذ القرن الماضي، وفي التسعينات من القرن الماضي بدأ الاهتمام بالمعرفة والحفاظ عليها و استخدامها في المنظمات حيث ركزت دراسته (Divitini et., al: 1993) بعنوان (دعم ديناميكيات مشاركة المعرفة داخل

المنظمات) على ضرورة تحديد الاليات اللازمة لتعزيز قدرة أعضاء المنظمة على إعادة بناء التطوير الديناميكي للمعرفة المتولدة من خلال الاتصال البشري المدعوم بالحاسب الألي داخل المنظمة كما تعد هذه الدراسة من اوائل الدراسات التي تشير إلى أهمية مشاركة المعرفة في المنظمات، وفي التسعينات من القرن العشرين بدأت الجهود البحثية المتعلقة بمشاركة المعرفة بالتزايد (الفايدي، 2021). ومع بداية القرن العشرين بدأ الانتاج الفكري يسلط الضوء على الدور الحاسم الذي يلعبه الاشخاص في تكوين المعرفة ومشاركتها (De cagna,2001). استمر الباحثون خلال هذه الفترة بالتركيز على أهمية مشاركة المعرفة، وبدأت بعض الدراسات بالتركيز على أثر مشاركة المعرفة.

5/2 أهمية مشاركة المعرفة:

يشكل موضوع مشاركة المعرفة أهمية كبيرة في وقتنا الحاضر نظراً لأهميته في مواكبة المعرفة المعلوماتية حيث تعتبر مشاركة المعرفة هي الأساس الذي يضمن تميز المؤسسات ويدعم عملية الإبداع، وبذلك وجب القول أن لهذا المفهوم أهمية خاصة بالنسبة للمؤسسة لأنها بحاجة لنقل وتبادل المعرفة كما أن أهمية المعارف لا ترجع إلى أهمية المعرفة بحد ذاتها بقدر ما ترجع إلى القيمة التي تخلقها هذه المعرفة والتي تشكل هدف مشاركة المعرفة (Gurteen,1999). كما ذكر Hassan (2016) أن مشاركة المعرفة بين الموظفين أمر في غاية الأهمية لأن الموظفين هم مصدر لكل من المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة وبذلك يجب على الموظفين تبادل المعرفة والخبرات فيما بينهم لإنجاز مهامهم بشكل مناسب.

6/2 دوافع مشاركة المعرفة:

ويشير welschen (2014) إلى مجموعة من العوامل تدفع الموظفين إلى مشاركة ما يمتلكون من معارف ضمنية مع زملائهم، ويتعين على الإدارة مراعاتها وبالتالي هي دوافع تحفز الموظفين على مشاركة المعرفة مع بعضهم وهي:

الكفاءة الذاتية (Self-efficacy):

تعتبر من الحوافز الجوهرية الهامة للغاية لمشاركة المعرفة التي تتمثل بالقدر على تنفيذ سلوك معين بمعنى أن شعور الفرد بالكفاءة الذاتية يكون أكثر ثقة بأنه قادر على تنفيذ سلوك معين فالأفراد الذين يرون كفاءتهم الذاتية ضعيفة فمن المرجح بأنهم يقومون بجهود أقل عكس الذين يرون كفاءتهم الذاتية قوية لأنهم يبذلون المزيد من الجهود لإتقان المهام الصعبة.

الحوافز اللفظية (Verbal rewards):

أشارت الأدبيات وعلم النفس التنظيمي أن الحوافز اللفظية هي إحدى المحفزات الخارجية ومن الممكن أن يتلقى الموظف من خلال مشاركته للمعرفة ردود الفعل والثناء والتقدير التي تكون محفزة له من خلال منح الموظف الشعور بالكفاءة ورفع قدرات الذات لديه كما أن الحوافز اللفظية يمكن أن تساعد في زيادة مشاعر الكفاءة والثقة بالنفس، يشار أن المديح وكلمات الشكر من الرؤساء ينظر إليها على أنها عوامل محفزة لمشاركة المعرفة.

المكافآت المادية (Tangible Rewards):

تعد المكافآت المادية عاملاً رئيساً على مشاركة المعرفة ومن الأمثلة على المكافآت المادية هي زيادة الأجور وفرص الترقية والأمان الوظيفي، كما أن المكافآت النقدية يمكن أن تكون أداة فعالة لتحفيز الموظفين على مشاركة المعرفة.

السمعة (Reputation):

يعد تعزيز السمعة من المحفزات الخارجية الكبيرة لمشاركة المعرفة حيث أن السمعة الطيبة تكون رصيذاً هاماً للموظفين وتعطي لهم الاحترام وتكون عاملاً مهماً للأمان والتقدم الوظيفي، الموظفين الذين يدركون ذلك أكثر ميلاً للانخراط في عملية مشاركة المعرفة على المدى الطويل وقد يتطلب ذلك تغييراً دائماً في الموقف تجاه مشاركة المعرفة.

الموقف من مشاركة المعرفة (Attitude Towards Knowledge sharing):

يعد الموقف المتغير الأساسي الذي يؤثر في السلوك ويشير ذلك إلى تقييم الفرد نحو ما يدور حوله كما ينظر إلى الموقف بمثابة الاستعداد العام في حد ذاته الذي لا يؤدي بالضرورة إلى أداء الفرد وفق سلوك معين.

7/2 عمليات مشاركة المعرفة:

تركز على ثلاثة ابعاد لمشاركة المعرفة التي حددها بورغدة ودريس (2015) وتتمثل في:

- تبادل المعرفة:

يضم الأفراد الذين يتيحون مشاركة معرفتهم لغيرهم وكذلك الأفراد الذين يبحثون عن المعرفة من غيرهم أي أنها عملية تبادلية للمعرفة تتوقف على طرفين.

- نقل المعرفة:

تتم عملية نقل المعرفة من خلال الاتصال الذي يتضمن فهم وتطبيق المعرفة بين المصدر والمستقبل للمعرفة أي أن نقل المعرفة عملية إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت والشكل والتكلفة المناسبة.

- تحويل المعرفة:

هي اضافة لكل من عمليتي تبادل المعرفة ونقل المعرفة ويمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال نموذج التدرج المعرفي وهو: التفاعل الاجتماعي، الاخراج (التجسيد)، الادخال (الذاتية)، التركيب.

8/2 إستراتيجيات مشاركة المعرفة:

- البريد الإلكتروني (e-mail):

هي وسيلة تمكن الموظف من إرسال وإستلام رسائل من موظفين آخرين تمكنهم من تبادل المعرفة فيما بينهم داخل المنظمة.

- المؤتمرات (Conferences):

تهدف المؤتمرات إلى زيادة المعرفة لدى الموظفين من خلال إطلاعهم على المستجدات في عملهم مما يزيد من اكتساب الخبرة لديهم ومشاركتهم بها مع زملائهم.

- الاجتماعات (Meetings):

الاجتماعات هي عبارة عن تجمع شخصين او أكثر بهدف تبادل المعرفة ومشاركتها.

- شبكات التواصل الاجتماعي (Social networks):

يستطيع الموظفون مشاركة معرفتهم بطريقة غير رسمية من خلال شبكات التواصل الاجتماعي التي لديها القدرة في زيادة سرعة نقل المعرفة فهي مساحة مهمة لنشر المعرفة والتواصل مع المجتمع وإنشاء مجتمعات الممارسة.

- التوجيه والإرشاد (Guidance and guidance):

هي وسيلة فعالة لتبادل المعلومات بين شخصين عن طريق تعليمه كيف تتم مشاركة المعرفة الضمنية والظاهرة بين الموظفين والإرشاد فعال في نقل المعرفة الضمنية من الشخص الذي تلتقط معرفته والفرد الذي يحتاج إلى تعلمها.

- التظليل الوظيفي (job shadowing):

هي طريقة تسمح للمتدرب بقضاء وقت محدّد في وظيفة ما. يقوم من خلالها بمراقبة عمل موظف أثناء تأديته لعمله بهدف فهم آلية العمل وتقوم هذه الطريقة على الملاحظة.

- مجتمع الممارسة (Community of practice):

هو مجتمع يتكون من مجموعة من الاشخاص يتبادلون نفس الاهتمام ويسمح بالتعلم التعاوني على مواقع التواصل الاجتماعي.

- قواعد المعرفة (knowledge bases):

هي نوع خاص من قواعد البيانات وتقوم بجمع المعارف ونشرها والبحث فيها ومشاركتها مع الآخرين بهدف تبادل المعرفة.

- خرائط المعرفة (knowledge maps):

هي نوع من أنواع الخرائط التي تحدد أجزاء المعرفة وترسم خرائط المعرفة رؤية واضحة للمعلومات والفجوات والتحديات التي قد تواجه المنظمة وتساعد الموظف في تحسين قدراته.

9/2 عوائق مشاركة المعرفة:

أشارت الدراسات إلى تصنيفات مختلفة لعوائق تبادل المعرفة ومن أشهرها: عوائق فردية، ومؤسسية، وتكنولوجية.

عوائق فردية:

-إختلاف التعليم والخبرة من موظف إلى آخر.

-خوف أصحاب المعرفة أن يفقدوا سلطتهم نتيجة مشاركة معرفتهم للآخرين.

-خوف الموظفين من إضرارهم بالمنظمة نتيجة مشاركة المعرفة الخاطئة.

-التركيز على الاتصالات التكنولوجية ونقص التفاعل البشري من خلال الحوار وجهاً لوجه.

عوائق مؤسسية:

-عدم وجود نظام حوافز للموظفين.

-عدم دعم الإدارة العليا للمشاركة في المعرفة.

عوائق تكنولوجية:

-عدم توافر بنية تحتية للمنظمة.

-عدم توافر دعم فني وصيانة للأجهزة في المنظمة. (الغامدي، 2020؛ والكبيسي، 2005).

10/2 مفهوم الأداء الوظيفي (JOB PERFORMANCE):

الأداء: هو ما تستخدمه المنظمة للقيام بعمل جيد، ويتم تعريف الأداء على أنه الكفاءة التي يكون بها الموظف مخلصاً للمسؤوليات المرتبطة بوظيفته. للأداء معنى آخر؛ وهو ما يستطيع الموظف أو مجموعة الموظفين في المؤسسة تحقيقه بطريقة مشروعة لتحقيق أهداف المنظمة بعيداً عن انتهاك القواعد، ومن ناحية أخرى يساعد الموظفون المسؤولون القادة على إنشاء مؤسسة ناجحة فيركز القادة في توظيف الشخص المناسب للوظيفة لاعتماد المؤسسة في زيادة ورفع أداء الموظف الذي يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، فداًماً تعتمد المؤسسة استراتيجيات جيدة لتضمن أداء الموظفين. (Omar et al., 2020).

الأداء الوظيفي: هو مجموعة من السلوكيات الموجهة بشكل مباشر أو غير مباشر والتي تخضع لسيطرة الموظف وتساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. وقد عرفت زيادة (2021) الأداء الوظيفي المتميز بأنه أداء له العديد من الخصائص، مثل المرونة والإبداع وتبادل المعرفة

والمهارات والتوافق مع التوجيه التنظيمي والتركيز على العملاء والاستجابة الفورية لجميع التغييرات التي تحدث في احتياجات العمل والسوق.

11/2 أبعاد الأداء الوظيفي (Dimensions JOB PERFORMANCE):

يشير مدلول (2021) على أن الأداء الوظيفي ينقسم إلى قسمين وهما: أداء المهمة والأداء السياقي.

أولاً: أداء المهمة (Task performance):

يعرّف أداء المهمة بأنه الفعالية التي يقوم بها شاغلو الوظائف بالأنشطة التي تساهم في الجوهر التقني للمؤسسة، إما بشكل مباشر عن طريق أداء جزء من عملياتها التكنولوجية أو بشكل غير مباشر من خلال توفير المواد أو الخدمات الضرورية بطريقة مشابهة جداً من سلوكاً ظاهراً في مكان العمل تتضمن مسؤوليات رئيسية كجزء من الوصف الوظيفي.

ثانياً الأداء السياقي (contextual Performance):

يشير الأداء السياقي إلى الأنشطة التي تعمل على تحسين الفعالية الشاملة للمنظمة سواء أكافأ المرؤوسون أم لا. يعد الأداء السياقي مهم لعلاقات العمل الفعالة وتتجلى في سلوكيات مثل اتخاذ إجراءات تطوعية غير رسمية في مكان العمل لمساعدة الآخرين في عملهم. كما يتطلب من الأعضاء التواصل والتفاعل مع الآخرين وأداء مهام تتجاوز الوصف الوظيفي للعمل بشكل جيد في المنظمات وبناء علاقات عمل فعالة (van, 2020). وهو تلك السلوكيات التي تساهم في فعالية المنظمة من خلال خلق بيئة جيدة للقيام بالأنشطة. ويتضمن الأداء السياقي سلوكيات مثل:

- 1- التأكيد على الحماس والجهد الإضافي إذا لزم الأمر لإنجاز المهام.
- 2 - التطوع للقيام بعمل مهم لا يشكل رسمياً جزءاً من الوظيفة.
- 3 - التعاون ومساعدة الآخرين.
- 4- اتباع القواعد والإجراءات الرسمية.
- 5- الترويج والدعم والدفاع عن أهداف المنظمة (Aryani & Widodo, 2020).

12/2 أهمية الأداء الوظيفي:

تتمثل أهمية الأداء الوظيفي كما أشار (Nurracman et al, 2019) .

- 1- المكون الاساسي لجميع عمليات المنظمة لإرتباطها الكبير بالعنصر البشري الذي يدير العملية ويحول موادها الخام الى مواد مصنعة ذات قيمة مادية.

- 2- يعتبر عنصراً هاماً في نجاح وتقدم المنظمة، فإذا كان الأداء مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً كبيراً لنجاح واستقرار المنظمة وبقائها.
- 3- يرتبط بدورة حياة المنظمة في مراحلها المختلفة، حيث أن تطور المنظمة من مرحلة نمو لأخرى يعتمد على مستوى الأداء بها.
- 4- أهميته الكبيرة في نجاح خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدولة.

13/2 عناصر الأداء الوظيفي:

وأشار أرفيس (2018) إلى عناصر الأداء الوظيفي كالآتي:

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة:

وتعني بذلك المعرفة العامة، والمهارات الفنية الخاصة بالأداء الوظيفي، والمهارات المهنية والخلفية العامة للوظيفة ولمجالاتها. ولها عدة متطلبات تتمثل في الآتي:

- المعرفة الإجرائية:

هي عدة خطوات يجب الالتزام بالاتباع والانجاز لها عند عمل ما وتعني بذلك بأنها خطوات ترتب وفق التطبيق العملي للمهارات التي يجب العمل بها وبذلك يجب العمل على الموافقة والتصريح لجميع الأساليب والطرق التي يجب الالتزام باستخدامها لتحقيق الأهداف وأن الإجراءات والتطبيقات التي تعمل بها المنظمة تكون مدونة بالمستندات التي تعمل وفق قواعد ونظم المنظمة ولا بد من الاتفاق على الإجراءات المتبعة بين المدراء والمروّسين لانجاز العمل للعمل بصورة واضحة وفق أنظمة صحيحة

- المعرفة الوظيفية:

الخريطة الذهنية المتخصصة بموضوع ما والإجابة على "كيف يعمل شيء ما" وتعني بذلك مساعدة العاملين على فهم العلاقة بين العوامل المتعددة بتزويد الصورة الذهنية للموقف.

- المعرفة الإدارية:

التي تعمل على الأداء المتطلب لتوفير المعرفة وتعد من النشاطات المعلوماتية الذهنية المستخدمة لاختيار السلوك المناسب

- معرفة المسؤولية:

وهي التي تستخدم لمعرفة العمل الخاص بالفرد والمترتب بتخصص هذا العمل وتعني بذلك بعمل جميع الواجبات التي يجب انجازها لعمل ما وبذلك أن المدير يتولى تحديد المسؤولية بشخص ما لهذه العملية واعفاء الآخرين.

- معرفة السلطة:

العمل على تعيين المسؤولية من خلال منح سلطة ضرورية لانجاز عمل ما بتضمين نواحي التمكين والنيابة.

2- نوعية العمل:

تهتم بإدراك الفرد بالعمل الذي يقوم به وما يمتلك من المهارات والقدرة والرغبات لتنظيم وتنفيذ هذا العمل والابتعاد عن الاخطاء والانجاز والالتقان للعمل وجودة المنتج.

3- كمية العمل المنجز:

القدرة العملية لانجاز الموظفين في ظروف العمل العادية ومقدار سرعة الانجاز.

4- المثابرة والثوق:

عمل الموظف بجدية ومثابرة وقدرات عالية على تحمل المسؤوليات الممنوحة له وتسليم الاعمال وفق الاوقات المحددة ومدى احتياج الموظف لتوجيه والارشاد من خلال المؤسسة.

5- الوقت:

كون الوقت لا يتجدد ولا يتعوض وانه رأسمال وليس دخل مما يمكن من أهمية الاستغلال النافع له لأنه يمضي فلا بد من استغلاله بالعمل والانجاز المميز.

6- التكلفة:

هي ما يتم تكلفته من خلال تحقيق الأهداف والنتائج بالمقارنه بين التكلفة الفعلية والمتوقعة لمعرفة الاختلاف الظاهر بينهم.

7- العوامل البيئية:

أن بعض العوامل تكون خارجه عن نطاق سيطرة العامل ويحدث من خلالها تأثير على مستوى الأداء وهذه العوامل تؤخذ بكونها اعدار ومما يلزم بالاهتمام بها لأنها حقيقة وموجودة بالفعل ومن أهم العوائق التي تصارع المتطلبات بوقت العمل وعدم الكفاية بتسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات والسياسات التي تؤثر على الوظيفة وتشمل هذه العوامل عدم التعاون بين الأفراد والحرارة والاضاءة و الضوضاء والترتيبات الخاصة بالآلات فمن خلال حدوث الاعطال لاي جهاز ينتج خلاله تأثير على الجهد الذي يبذله العاملين و أن الإشراف الخاطئ والسياسات المبهمه الغير موضحة ينقص من الجهود الصحيحة الناتجة من الموظفين فيلزم على الإدارة أن تقوم بالمسؤوليات التالية :

1. توفير الشروط الكافية للعمل.

2. توفير بيئة عمل يقل فيها العوائق إلى أكبر حد ممكن (حسن، 2001).

14/2 العوامل المؤثرة على اداء الموظفين:

العوامل المؤثرة على أداء الموظفين كما ذكر نعييرات (2022):

1- نظام المكافآت والحوافز:

هو الإطار الذي تضعه المؤسسة لتقديم نوع من المكافأة للموظفين مقابل أدائهم وذلك لتحفيز دافعيتهم لكي يستمروا بالعمل داخل المؤسسة، تكون أنظمة المكافآت عبارة عن برامج مرتبطة بالتعويضات وقد تشمل أيضاً الامتيازات الممنوحة للموظفين. يمكن أن يكون ذلك بالدفع المالي مقابل الأداء ليعزز من التنافسية في العمل أو أن يكون عن طريق تقديم تعويضات مختلفة للموظفين بناء على ادائهم.

2- غياب الأهداف المحددة:

انعدام وجود الأهداف الواضحة لدى المؤسسة والخطط المدروسة يؤدي إلى ضعف قياس ما تحققه من انجاز، فعند عدم امتلاك المؤسسة للمعايير أو مؤشرات للأداء الجيد يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء السيء.

3- عدم المشاركة في الإدارة:

أن عدم مشاركة العاملين في مختلف المستويات الإدارية من المساهمة في صنع القرار يؤدي إلى وجود فجوة بين الأقسام المختلفة في المؤسسة ويزيد من الشعور بعدم المسؤولية وضعف العمل الجماعي بين مختلف الإدارات.

4- اختلاف مستويات الأداء:

عدم القدرة على التوفيق بين الأساليب الإدارية المرتبطة بالمرئود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فإذا ارتبط مستوى أداء الموظف بالعلاوات والترقيات أكثر من الجانب المعنوي لن يكون هناك حافز يؤثر بالعاملين ويميز بين الجهود المختلفة للموظفين.

5- مشكلات الرضى الوظيفي:

يجب العمل على جانب الرضاء الوظيفي لما له من تأثير كبير على مستوى الأداء للموظفين، فعند انعدام الرضاء الوظيفي ينتج عنه أداء منخفض وإنتاجية أقل ومن العوامل التي يتأثر بها الرضاء الوظيفي؛ (المؤهل التعليمي، السن، المجتمع، العادات، التقاليد، نظام المكافآت والحوافز).

6- التسبب الإداري:

والتسبب الإداري يعني أن الموظف يبذل مجهوده في أعمال قد لا تفيد المؤسسة أو تعيق وصولها لأهدافها، فيصبح هذا تضيق للوقت والجهود المبذولة وقد يرجع ذلك بسبب القيادة العامة أو الثقافة التنظيمية في المؤسسة.

7- العمليات التنظيمية للمؤسسة:

أن الهيكل التنظيمي في المؤسسة له دور كبير في التأثير على العمليات الإدارية وإجراءات العمل في المؤسسة، كما الحال في المؤسسات البيروقراطية التي تواجه العديد من المشاكل في العمل حيث تؤدي بدورها إلى الحد من الإبداع في العمل وتخفيض من مستوى الأداء الوظيفي.

8- الموارد المادية للمؤسسة:

تؤثر الموارد المادية من الأجهزة والمعدات والأدوات والتكنولوجيا المستخدمة وغيرها على أداء الموظف، حيث أنه كلما توفرت تقنيات متطورة تسهل العمل على الموظف وتزيد من دقة وجودة العمل كلما كان ذو عائد ايجابي لرفع مستوى الأداء في المنظمة.

9- البيانات والمعلومات:

ينبغي على المنظمات أن تتيح سهولة الوصول إلى كافة المصادر التي تعين الموظفين على الابتكار والتطور الوظيفي.

10- القدرات الفردية:

يجب أن تركز الإدارات عند التوظيف على القدرات الفردية للموظف كالقدرة على التواصل، والقدرات القيادية، وإدارة الوقت لكي ينسجم مع العمل الجماعي ويكون قادراً على اتخاذ القرارات للرفع من مستوى الاداء الجماعي.

11- عوامل التحفيز:

على المؤسسة أن تحدد عوامل التحفيز بدقة؛ حيث يجب مراعاة الفردية واختلاف رغبات موظفيها لتلبيها على أكمل وجه من موظف لآخر.

12- معرفة طبيعة الوظيفة:

يجب أن تولي المؤسسة اهتمام كبير في كيفية توصيل المهام الوظيفية لموظفيها فإن أدائهم الوظيفي يعتمد بشكل كبير على فهم الموظف لطبيعة عمله ومعرفة مايجب فعله وتنفيذه على أكمل وجه.

15/2 تأثير مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي:

أشار (Nurcahyo et al. 2022) إلى تأثير مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي:

- 1- أن مشاركة المعرفة تساعد في تطوير الأداء الوظيفي للمؤسسة وتطيل من بقائها واستمرارها.
- 2- أن الأداء الجيد يتطلب الحصول على المعرفة؛ لأن امتلاك المعرفة والفهم الجيد لها يحسن من الاداء وذلك سيعزز من ثقة الموظفين بأنفسهم لأنهم يفهمون بوضوح العمل الذي يتعين القيام به.

3- أن العمل على رفع مستوى الأداء الوظيفي حاجة ضرورية لتحقيق الأهداف التي حددتها المؤسسة.

4- اكتساب المعرفة والأداء الوظيفي؛ إن مشاركة المعرفة من خلال المناقشات المنتظمة التي تسمح بوجود مساحة حرة للموظفين لإضافة وتحديث المعرفة وبالتالي تتكون حصيلة معرفية جديدة لم يسبق مشاركتها من قبل وذلك يحسن من جودة العمل.

5- من خلال عملية مشاركة المعرفة سيُطلب من الموظفين التفكير معاً من أجل المساهمة بأفكار لتطوير المنتجات في المنظمة.

16/2 نشأة المديرية العامة للشؤون الصحية:

اهتمت الحكومة السعودية منذ بدايات توحيد وبناء المملكة العربية السعودية بالصحة العامة ومكافحة الأمراض فقد بدأت المسيرة الصحية في المملكة أول خطواتها عندما سعى الملك عبدالعزيز -رحمه الله- إلى التركيز على الصحة العامة وتطويرها وزاد حجم التعاون مع المنظمات العالمية وايضاً إستعانوا بالخبرات الأجنبية عالية الكفاءة للحصول على التطورات الحاصلة في قطاع الصحة العامة وسعت لمواكبة هذه التطورات من خلال توطين الكفاءات ووضع اللبنة الأولى لقطاع صحي متكامل يشمل كل مناطق المملكة مترامية الأطراف. ومن ذلك فقد جاء الأمر السامي من جلالة الملك عبد العزيز -رحمه الله- العمل على انشاء مصلحة الصحة العامة وذلك في عام 1343/1925م ومقرها مكة المكرمة وان تكون لها فروع في عدة مناطق وبعد فترة قصيرة تحديداً في عام 1344هـ/1925م تم انشاء مديرية الصحة العامة والاسعاف للاهتمام بالشؤون الصحية وانشاء المستشفيات والمراكز الصحية في جميع انحاء المملكة، والعمل على اصدار اللوائح التنظيمية لضمان ممارسة مهنة الطب والصيدلة. ونتيجة لتزايد الخدمات الصحية التي تم تقديمها في تلك الفترة في جميع انحاء المملكة، من خدمات صحية لحجاج وعُمرار بيت الله الحرام وزيادة عدد المستشفيات والمراكز الصحية بشكل واضح جاء انشاء المجلس الصحي العام كأعلى هيئة اشرافية في البلاد وكان التركيز الأكبر في تلك الفترة مركزاً على تطوير الخدمات الصحية ورفع كفاءات العاملين والعمل على مكافحة الامراض والأوبئة المنتشرة في ذلك الوقت.

وفي تلك الفترة، كان من الضروري إنشاء جهاز متخصص يتولى الإشراف الكامل على الشؤون الصحية بالمملكة وبالفعل صدر المرسوم الملكي 1370/8/26هـ/1951م رقم

8697/11/5 القاضي بإنشاء وزارة الصحة، وبذلك شهدت نشأة الوزارة تطورات كبيرة كانت بمنزلة علامات بارزة على طريق النهوض بالقطاع الصحي وتحقيق طموحات جلالة الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن - يرحمه الله.

17/2 المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة:

تهدف المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة إلى تقديم خدمات الرعاية الصحية، وتعزيز صحة السكان وتمكينهم، في المملكة العربية السعودية. وتعسى إلى أن يكون مقدم الخدمة الصحية الموثوق لصحة ورفاهية مجتمع المدينة المنورة فيما تتمثل رسالته في تحسين الصحة السكانية في المدينة المنورة عبر منظومة متكاملة وكوادر ذات كفاءة ومجتمع ممكن.

الفصل الثالث: نتائج الدراسة ومناقشتها.

3/ منهج الدراسة وإجراءاتها.

1/3 منهج الدراسة.

2/3 مجتمع وعينة الدراسة.

3/3 أداة الدراسة.

4/3 صدق الاستبيان.

6/3 ثبات الاستبانة.

6/3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

7/3 عرض النتائج ومناقشتها.

3/ منهج الدراسة واجراءاتها.

في هذا الجزء من الدراسة سيتم استعراض المنهج المتبع لإجرائها، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، والمعالجة الإحصائية.

1/3 منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وعرضها؛ حيث يعتمد المنهج على جمع الحقائق والبيانات وعرضها وتحليلها للوصول إلى نتائج البحث. كما تم جمع بيانات الدراسة التطبيقية من أفراد العينة بالاعتماد على أداة الاستبيان ومعالجتها باستخدام برنامج وتحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بالإضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة كأدوات إضافية لجمع وتحليل البيانات (مليح، 2020). أن المنهج الوصفي التحليلي يقوم على وصف مختلف الظواهر والمشكلات العلمية ويقوم على حل المشكلات والتساؤلات التي تقع ضمن البحث، ومن بعد ذلك يقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها وتم اختيار المنهج الوصفي التحليلي ليعتبر الأكثر مرونة بتحليل الظواهر العلمية المختلفة ولقدرته على التنوع مع الأساليب العلمية المختلفة (تيسير، 2023).

2/3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة، واعتمدت الدراسة على طريقة العينة العشوائية، حيث بلغت (108) والجدول (1) يبين خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها المستقلة.

جدول 1(): توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية.

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	49	45.4
	أنثى	59	54.6
العمر	20-30	43	39.8
	31-40	40	37.0
	41-50	23	21.3
	51 فما فوق	2	1.9
القسم	الموارد البشرية	19	17.6%

13.6%	15	تقنية المعلومات
10.2%	11	البرامج الصحية
10.2%	11	الشؤون المالية
7.4%	8	الصحة العامة
6.5%	7	الرقابة
6.5%	7	سلامة المرضى
5.6%	6	مخرجات الخدمات الطبية المساعدة
4.6%	5	المراجعة السريرية
3.7%	4	الامداد والصيانة
3.7%	4	دخول المستفيد
3.7%	4	مكافحة العدوى
1.9%	2	مخرجات الرعاية المتكاملة
0.9%	1	الاستعداد لللازمات والكوارث
0.9%	1	التنفيذ
0.9%	1	العناية بتجربة المستفيد
0.9%	1	المخالفات
0.9%	1	المناعة

يتضح من الجدول الاتي أن عدد الاناث يفوق عدد الذكور بنسبة 54.6% حيث يبين ذلك اكتساح الاناث لسوق العمل بكافة المجالات واهتمامهم بالتطوير وتحسين مخرجات العمل. أتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الفئة العمرية التي تتراوح من 20-30 لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة هي أعلى نسبة تمت الإجابة عليها وبين ذلك أن غالبية الموظفين من تلك الفئة العمرية لديهم وعي باكتشاف كل ما يتعلق بوظيفتهم والرغبة في تطوير أدائهم الوظيفي وبالمقابل كانت النسبة الأدنى للفئة العمرية 51 و ما فوق وبين ذلك انهم الفئة الأقل في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة ويرجع السبب في ذلك لأن جميع من في تلك الفئة العمرية مقبلين على التقاعد ولا لديهم الاهتمام للإجابة على الاستبيان.

حيث اتضح من الجدول أعلاه أن قسم الموارد البشرية وقسم تقنية المعلومات كانت هي الأقسام الأكثر إجابة على الاستبيان وذلك لاهتمامهم بتطوير جودة العمل وتحسين مخرجاته.

3/3 أداة الدراسة:

- أداة جمع البيانات:

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ويعتبر الاستبيان أداة من أدوات البحث العلمي تساعد الباحث على جمع البيانات الدقيقة حول موضوعه من خلال طرح الاسئلة على عينة الدراسة (عبيد، 2022). كما عرفه محمد (2016) بأنها مجموعة من الاستفسارات والاسئلة المتعددة والمرتبطة ببعضها البعض لتحقيق الأهداف التي يريد الباحث تحقيقها في مشكلة البحث المختارة وتم اختياره لأنه الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق الأهداف المرجوة. يصنف الاستبيان إلى ثلاثة أنواع كما ذكر دياب (2003): الاستبيان المفتوح: يصاغ بأسئلة تحتاج إلى كتابة الاجابات بهدف جمع أكبر عدد من العناصر التي تغطي الموضوع ، الاستبيان المقيد: يصاغ بأسئلة تحتاج إلى اختيار إجابة محددة تتفق مع رأيه وهو بمثابة أسئلة الاختيار من متعدد ، الاستبيان المفتوح - المقيد : مزيج الاستبيان المفتوح والاستبيان المقيد بحيث يضع الباحث أسئلة مغلقة ثم ينهي كل مجموعة متجانسة بسؤال مفتوح غير وارد في البدائل الثانية ، الاستبيان المصور: تقدم به الاسئلة على شكل رسوم او صور بديلا عن العبارات المكتوبة ويقدم هذا الاستبيان للأطفال أو الأميين وقد تكون تعليمات شفوية. وبذلك تم الاعتماد على الاستبيان المفتوح - المقيد لاعتباره الافضل بحيث يمكن إتاحة الفرصة للمشاركة للتعبير عن الإجابة بتعبيره الخاص وفي الاسئلة الاخرى يفضل تقييد المشارك بإجابات محددة. حيث يتعلق الجزء الأول بالاستبيان بوعي أهمية مشاركتي للمعرفة مع زملائي في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. ويتعلق الجزء الثاني بالمعرفة التي يتم تبادلها بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. ويتعلق الجزء الثالث باستراتيجيات وطرق مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. ويتعلق الجزء الرابع بأثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة =5، موافق=4، محايد=3، لا أوافق=2، لا أوافق بشدة=1).

جدول (2) تصحيح أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5 - 4.20	4.19 - 3.40	33.39-2.60	2.59 - 1.80	1.79 - 1

4/3 صدق الاستبيان:

تم استخدام أسلوب الصدق الخارجي بهدف التأكد من مدى صلاحية الاستبيان وملائمته لأغراض الدراسة وذلك من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين، وطلب منهم إبداء الرأي في ما يتعلق بصدق وصلاحية كل فقرة من فقرات الاستبيان وإدخال التعديلات اللازمة سواء بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة حيث قدموا المحكمين بعض التعديلات على أداة الدراسة وتمت الاستجابة لهذه التعديلات بإعادة الصياغة في ضوء الملاحظات التي قدموها حتى أخذ الاستبيان شكله النهائي. بينت النتائج عن صدق جميع محاور الاستبيان وتراوحت معاملات الارتباط 0.734 الى 0.927.

جدول (3) الصدق الخارجي في محور الاستبيان.

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الوعي بأهمية مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة	0.827	.000
المعرفة التي يتم تبادلها بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة	0.734	.000
استراتيجيات وطرق مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة	0.921	.000
أثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة	0.927	.000

5/3 ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا- كرونباخ Cronbach's Alpha والتي بينت نتائجه أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، وبلغت قيمة ألفا كرونباخ (0.940).

ويشير ذلك لوجود الثبات مرتفع في البيانات، مما يدعم صحة البيانات التي تم جمعها من قبل أفراد الدراسة.

جدول (4) ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفا-كرونباخ.

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
11	0.940

6/3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

تم الاعتماد على برنامج الإكسل وبرنامج التحليل الإحصائي (SPSS v.23) في إدخال البيانات وتحليلها، والاستعانة بالأساليب الإحصائية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة؛ التكرارات، النسب المئوية، الرسوم البيانية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا-كرونباخ.

7/3 عرض النتائج ومناقشتها:

في هذا الجزء من الدراسة سيتم عرض النتائج ومناقشتها.

جدول (5) الوعي بأهمية تبادل المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
أعي أهمية تبادل المعرفة مع زملائي في العمل	4.69	0.621	93.7%
اشعر برغبة في تبادل المعرفة مع زملائي	4.56	0.765	91.1%
اتبادل المعرفة مع زملائي في العمل	4.52	0.755	90.4%
الوعي بأهمية تبادل المعلومات لدى الموظفين	4.59	0.714	91.73%

المدينة المنورة .

بناء على النتائج الموضحة في جدول (5): تبين أن أفراد العينة لديهم وعي كبير في أهمية تبادل المعرفة مع زملائهم في العمل؛ حيث بلغ الوسط الحسابي 4.59، وكان الانحراف المعياري 0.714، وبلغت الأهمية النسبية 91.73%. أن الوعي بأهمية تبادل المعرفة مع الزملاء في

العمل حققت أعلى نسبة؛ حيث كانت الأهمية النسبية بمقدار 93.7% ، التي تشير إلى أن المشاركين في الاستبيان لديهم وعي واهتمام كبير في تبادل المعرفة مع زملائهم و يرجع السبب في هذه النتيجة إلى أن الإدارات تهتم بنشر الوعي بأهمية تبادل المعرفة حيث يشهد القطاع الإداري وقطاع الرعاية بتطورات و تحديثات مستمرة وبالتالي فإن الموظفين يشعرون بأن هناك ضرورة لتبادل المعرفة مع زملاء العمل والاطلاع الدائم بأحدث التقنيات والأبحاث والممارسات في المجال الصحي و الإداري ورغبتهم في التطوير والتعليم المستمر لزيادة الإنتاجية في العمل وتلبية وتعزيز احتياجات الاعمال . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة القرشي و الزهراني (2014) التي اشارت نتائجها الى أن لدى الموظفين إدراك بأهمية المعرفة، وأن عمليات إدارة المعرفة من أهم المؤثرات على الأداء الوظيفي في أمانة محافظة جدة وتساهم في زيادة دقة الاداء والتعاون وتسهيل عمل الموظفين، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد مدى ادراك موظفي وموظفات أمانة محافظة جدة لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها والتعرف على العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات إدارة المعرفة وعمليات إدارة المعرفة وتميز الاداء الوظيفي.

- المعرفة التي يتم تبادلها بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

جدول (6) نوع المعرفة التي يتبادلها مع زملائي.

نوع المعرفة التي يتبادلها مع زملائي	العدد	النسبة المئوية
المعرفة الإجرائية.	88	81.5%
المعرفة الوظيفية.	78	72.2%
معرفة المسؤولية.	64	59.3%
المعرفة الإدارية .	62	57.4%
معرفة السلطة.	39	36.1%
أخرى.	2	1.9%

بناء على النتائج الموضحة في جدول (6): تتضح نسب المعرفة المختلفة التي يتبادلها موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. تتمثل المعرفة الاجرائية كأعلى نسبة حيث بلغت 81.5% وبعدد 88 مجيب، ويشير ذلك الى ان الموظفين يتمتعون بفهم جيد بكيفية القيام بالهامم المحددة. وتليها المعرفة الوظيفية حيث بلغت نسبتها 72.2% وبلغ عدد مجيبيها 78، يدل ذلك على مدى فهم الموظفين لكيفية أداء أعمالهم بكفاءة عالية. ويرجع السبب في هذه

النتيجة إلى أن هذين النوعين من المعارف لهما علاقة قوية بإجراءات العمل وتحسين الأداء الوظيفي؛ مما يؤدي الى زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة الموظف في عمله، وحيث أن المعرفة الإجرائية والمعرفة الوظيفية تعتبران مكملتين لبعضهما في انجاز العمل؛ فالأولى تختص بإدراك المفاهيم النظرية والثانية تتعلق بالممارسات الضمنية لذا يجب التركيز عليهما معاً. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة سليمان (2023) التي اشارت نتائجها إلى أن أنواع المعرفة التي يتم مشاركتها متنوعة ومتعددة وكان ابرزها مشاركة المعرفة المرتبطة بالإجراءات الإدارية والأكاديمية، حيث بلغت اقل نسبة للاستجابات. وكانت النتيجة الاعلى نسبةً من أنواع المعرفة المتبادلة لديهم؛ المقررات الدراسية وطرق التدريس الحديث التي تتلاءم مع الطلاب، وهدفت الدراسة الى معرفة واقع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج.

- استراتيجيات وطرق مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

جدول (7) استراتيجيات وطرق مشاركة المعرفة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

النسبة المئوية	العدد	اتبادل معرفتي عن طريق
73.1%	79	الاجتماعات وورش العمل
63.9%	69	الايميل
63.0%	68	السوشيل ميديا مثل الواتساب
53.7%	58	المؤتمرات
52.8%	57	التدريب
52.8%	57	الاتصال المباشر
43.5%	47	لقاءات غير رسمية
28.7%	31	اثناء فترات الراحة في أوقات الدوام الرسمي
23.1%	25	التدوير الوظيفي
21.3%	23	قواعد المعرفة

بناء على النتائج الموضحة في جدول (7): تتضح نسب طرق المشاركة بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة . وأظهرت النتائج أنهم يستخدمون الكثير من الطرق الرسمية والغير رسمية. أن الاجتماعات وورش العمل حصلت على أعلى نسبة إجابات من قبل المشاركين حيث بلغت 73.1% وبعدها 79 مجيب، ويشير ذلك الى اهتمام المديرية على إقامة الاجتماعات وورش العمل التي تلزم حضور الموظفين وإتاحة تبادل كل ما هو جديد؛ من معارف وخبرات وتبادل النصائح الوظيفية والأفكار بين الموظفين. يعتبر الایمیل ثاني اعلى نسبة حيث بلغت نسبة اجاباته 63.9% وبعدها 69 مجيب، ذلك لأنه أداة فعالة وسلسلة في تبادل المعرفة بين الموظفين، ولا يتطلب منهم الحضور الشخصي لتبادل المعرفة، ويتسم بالسرعة والراحة في التواصل الفردي او الجماعي ومشاركة المستندات والموارد المهمة. تخلف هذه النتيجة مع نتائج عبد العظيم (2017) التي اشارت نتائجها ان افراد العينة يتبادلون المعرفة بالمرتبة الأولى عن طريق المحادثات المباشرة وجها لوجه والمحادثات التليفونية، وأشارت ان البريد الالكتروني والمحادثات الالكترونية وأدوات التواصل الاجتماعي تستخدم بنسب قليلة. وهدفت الدراسة الى التعرف على واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الاهلية ببني سويف ومن حيث أنواع المعرفة التي يتشاركون بها.

- أثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

جدول(8) اثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
92.6%	0.692	4.63	تبادل المعرفة مع زملائي ساعدني على انجاز مهام في الوقت المحدد
92.2%	0.708	4.61	ساعدني تبادل المعرفة مع زملائي على تحسين جودة العمل
91.9%	0.670	4.59	ساعدني تبادل المعرفة مع زملائي في اكتساب المهارات القيادية والتكنولوجية والشخصية والوظيفية

91.7%	0.725	4.58	تبادلي للمعرفة مع زملائي ساعدني على أداء مهامتي الوظيفية بكفاءة
91.1%	0.674	4.56	تبادل المعرفة مع زملائي أسهم في إيجاد حلول لمشكلات العمل
90.6%	0.703	4.53	ساعدني تبادل المعرفة مع الزملاء على إتخاذ القرارات المناسبة في العمل
90.0%	0.803	4.50	لتبادل المعرفة مع الزملاء أثر في فهمي لسياسيات وقيم العمل بصورة جيدة
89.4%	0.742	4.47	ساعدني تبادل المعرفة مع زملائي على تقديم مقترحات وأفكار تطويرية إبداعية
91.2%	0.715	4.56	أثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي

بناء على النتائج الموضحة في جدول (8): تبين أن تبادل المعرفة بين الموظفين لعب دوراً هاماً في الأداء الوظيفي والمساعدة على إنجاز المهام في الوقت المحدد. حيث بلغ مجموع الوسط الحسابي 4.56، والانحراف المعياري 0.715، وبلغت الأهمية النسبية 91.2%، وبذلك تشير النتيجة إلى أن الموظفين متفقين على وجود أثر فعال لتبادل المعرفة فيما بينهم؛ حيث أثر تبادل المعرفة على تعاون الموظفين ونقلهم للتجارب والخبرات الوظيفية فيما بينهم مما أدى إلى إنجاز مهامهم في وقت محدد، وساعد تبادل المعرفة بين الموظفين على تحسين جودة العمل بكفاءة عالية. و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو جمعة والمغربي (2021) التي اشارت نتائجها على وجود أثر إيجابي لإدارة المعرفة في تحفيز العاملين وتحسين كفاءة وجودة العمليات الداخلية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة لتحسين أداء العاملين في الشركات الصناعية، وساعد تبادل المعرفة الموظفين على اكتساب المهارات القيادية والتكنولوجية والشخصية والوظيفية حيث انه عند تبادل المعرفة مع الزملاء يمكن للموظفين تعلم التقنيات الحديثة واستخدامها بشكل فعال مما يعزز مهارتهم التكنولوجية ويساهم في تحسين أدائهم الوظيفي. حيث تتفق هذه النتيجة ايضاً مع نتائج دراسة محمد وعزيز (2022) التي اشارت نتائجها إلى أن مشاركة المعرفة تساعد على رفع حصيلة المعرفة الشخصية لدى العاملين، وتهدف إلى حصر معارف العاملين في مكان واحد وجذب المعارف الجديدة التي تسهم في تطوير امكانياتهم وقدراتهم بالشكل الذي ينعكس إيجابياً على تحسين الأداء والرفع من مستوى

كفاءة العمل. وهدفت الدراسة إلى بيان دور ابعاد مشاركة المعرفة في تطوير المسار الوظيفي، كما ساهم تبادل المعرفة بين الموظفين على أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة، مما ساعدهم في تقديم مقترحات وأفكار تطويرية في العمل تساعدهم في اتخاذ القرارات المناسبة في بيئة العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحاج علي (2021) التي اشارت نتائجها إلى أن إدارة المعرفة تعمل على تحسين عملية التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار، وتوفر إدارة المعرفة المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء الوظيفي مما يؤدي الى فعالية الأداء. وهدفت الدراسة إلى التعرف على إستراتيجيات إدارة المعرفة ودورها في تفعيل المهارات المعرفية في الجامعات السعودية. كما أثر تبادل المعرفة بين الموظفين على إيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم في بيئة العمل؛ وذلك من خلال تبادل الخبرات المختلفة في عملهم ومشاركة مشاكلهم السابقة التي أدت الى تعثرهم في تقديم بعض المهام الوظيفية، ويرجع السبب في أن تبادل المعرفة يشجع على التفكير والعمل الجماعي في إيجاد حلول للمشكلات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد العظيم (2017) حيث اشارت نتائجها على أن مشاركة المعرفة ساعدت الآخرين في الجمعية على حل المشكلات بنسبة مرتفعة، وذلك يدل على ايمان الأعضاء بقيمة مشاركة المعرفة وعوائدها الإيجابية على حل المشكلات في الجمعية. حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية. وأن لتبادل المعرفة تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة وذلك لأنها تعمل على تشجيع تبادل الأفكار والخبرات لدى الموظفين مما يساعدهم على اتخاذ القرارات وإيجاد الحلول المناسبة التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتحسين جودة العمل. واخيراً اختلفت نتائج المحور ككل مع نتائج دراسة خمقاني وعنترة (2021) التي اشارت نتائجها الى عدم وجود أثر لمشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسة، وغياب المشاركة الفعلية للمعرفة بين الموظفين في الإدارة. وهدفت الدراسة الى معرفة أثر مشاركة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة.

الفصل الرابع:

4 / الخاتمة والتوصيات.

5 / المراجع.

6 / الملاحق.

4/ الخاتمة والتوصيات:

نظراً لأهمية ادارة المعرفة في الوقت الحالي ركزت الدراسة على قضية مشاركة المعرفة وأثرها على الاداء الوظيفي في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع عينة الدراسة. قد تم الحصول على عدة نتائج من أهمها: أن لمشاركة المعرفة بين الموظفين تأثيراً ايجابياً كبيراً على الأداء الوظيفي، خاصة المعرفة الإجرائية والوظيفية لارتباطها بالمهام اليومية. ظهر تأثير مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي في الجوانب المرتبطة بإنجاز المهام في الوقت المحدد وتحسين جودة العمل بشكل أساسي فضلاً عن تطوير المهارات القيادية، والشخصية، والتكنولوجية، والوظيفية. تم الحصول على عدة توصيات من أهمها: التأكد من تضمين أهداف تتعلق بإدارة المعرفة ضمن أهداف المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة. وضع الخطط والاستراتيجيات التي تساعد الموظفين على تبادل المعرفة والخبرات في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة ومنح الحوافز للموظفين المشاركين للمعرفة لتشجيع عملية تبادل المعرفة.

يمكن تلخيص النتائج التي توصلت اليها الدراسة في الاتي:

- أن تبادل المعرفة مع زملاء العمل يعتبر امراً هاماً بالنسبة لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة ولديهم الرغبة والقدرة للقيام بذلك.
- أن المعرفة الإجرائية والمعرفة الوظيفية هي أكثر المعارف التي يتم تبادلها بين موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.
- أن موظفين المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة يفضلون تبادل المعرفة من خلال المؤتمرات والاجتماعات وورش العمل والايمل ومواقع التواصل الاجتماعي عن بقية الطرق ولان المؤتمرات والاجتماعات وورش العمل توفر بيئة تفاعلية حيث يمكن للموظفين التواصل وتبادل الأفكار والمعرفة مع زملائهم ومن لديهم خبرة في المجال.
- ساهم تبادل المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة، من حيث انجاز المهام في الوقت المحدد وتحسين جودة العمل. كما أسهم تبادل المعرفة في اكساب موظفي المديرية العديد من

المهارات القيادية والشخصية والتكنولوجية والوظيفية والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل فعال.

بناء على النتائج السابقة أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات وهي:

- التأكد من تضمين اهداف تتعلق بإدارة المعرفة ضمن اهداف المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.
- وضع الخطط والاستراتيجيات التي تساعد الموظفين على تبادل المعرفة والخبرات في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.
- منح الحوافز للموظفين المشاركين للمعرفة لتشجيع عملية تبادل المعرفة.

5/ المراجع:

المراجع العربية:

- أبو جمعة، محمود حسين والمغربي، دينا عامر (2021). أثر إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين في الشركات الصناعية: دراسة حالة الشركة الوطنية لصناعة الكوابل والأسلاك الكهربائية المساهمة العامة-الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 4(29).
- أرفيس، مريم (2018). الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة: دراسة نظرية. مجلة التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر. - جامعة محمد خيضر بسكرة. ع (6). 482-484.
- أسامة توفيق بطانية (2011). أبعاد المنظمة المتعلمة وأثرها على تقاسم المعرفة: حالة دراسية في دائرة الجمارك الأردنية. جامعة اليرموك-الأردن.
- اشرف، مقراني (2021). "اثر إدارة المعرفة على الاداء الوظيفي": دراسة حالة في وكالة اليانس للتأمينات كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. متاح على: <http://bib.univ-oeb.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/12711/1/%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1.pdf>.
- بورغدة، حسين الطيب ودريس، نارمين بشير (2015). أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر. المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، 11، 247، 249. تم الاسترجاع من: <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEB/article/viewFile/10618/3962>
- تيسير، محمد. "كتاب المنهج الوصفي التحليلي: مع نبذة حول المنهج الوصفي التحليلي" في مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. تم الاسترداد بتاريخ (2023/14/04). مسترجع من: <https://blog.ajsrp.com/?p=35302>.

- تيمجعين، فيروز ونور الدين، تيمجعين(2020). دور البيئة التنظيمية في دعم التشارك المعرفي للعاملين في المستشفيات: دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة.المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية،7(2)، 151- 170. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1135075> .
- الحاج علي، عبير بكري سر الختم وزبير، علوية سعيد عثمان ومحمد، سلوى دار عوض وأحمد، رقية الطيب (2021). تطوير إستراتيجيات ادارة المعرفة لخلق التنمية المستدامة في جامعة الملك خالد. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، 5(2).
- حسان، أحمد (2021). "الطرق الفعالة لنقل المعرفة داخل مؤسستك". متاح على: <https://2u.pw/DJ6fA0> .
- حسن، طاهر وعيسى، حسين. (2014). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة دمشق.مجلة جامعة تشرين للبحوث والدارسات العلمية (سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية)،63(3).
- حسن، روية (2001). إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية الدار الجامعية، الإسكندرية(مصر)، ص: 209.
- الحوامدة، نضال صالح إبراهيم والقرالة، أروى عبد السلام (2006). أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 2(3)، 369-389. مسترجع من: <https://search.emarefa.net/detail> ./
- خمقاني، عنتر، وعرابية الحاج (2021). أثر مشاركة المعرفة على اداء العاملين: دراسة حالة المديرية الجهوية للميزانية بورقلة. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية 8(1)، 29-44.
- دياب، سهيل رزق (2003). "مناهج البحث العلمي". متاح على: <https://2u.pw/GMcIBU> .
- رغيص، خولة وسالم، نصيرة (2021). الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي للعامل: دراسة ميدانية بمؤسسة سولغاز. كلية العلوم والاجتماعية. مسترجع من: <http://bib.univ-oeb.dz:8080/jspui/handle/123456789/11055>

- زيادة، رانية محمد (2021). دور نظام إدارة المواهب البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي - أبها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 1(29).
- سليمان، اسراء (2023). مشاركة المعرفة لدى اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج: دراسة ميدانية. المجلة العربية الدولية لإدارة المعرفة 2(2).
- شرف، صبحي شعبان وعلي، أسماء فتحي السيد (2019). مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية السائدة لديهم. مجلة كلية التربية، 34(2)، 2 - 59. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/973850>.
- عبد العظيم، محمد حسن (2017). مشاركة المعرفة بين اعضاء مجالس ادارات الجمعيات الاهلية ببني سويف: دراسة مسحية. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، ع19. متاح على: <http://search.mandumah.com/Record/853186>.
- عبيد، مصطفى فؤاد (2022). كتاب مهارات البحث العلمي. مركز البحوث والدراسات متعدد التخصصات. ط2. اسطنبول، تركيا.
- الغامدي، يوسف سعيد (2020). اثر مشاركة المعرفة على الخدمات المقدمة من منسوبي الأمن والسلامة بشركة الاتصالات السعودية. مجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 6(1)، 17-43.
- غضبان، ليلي وعريف، ايمان (2018). اثر ادارة المعرفة في الاداء الوظيفي -دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية :مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التيسر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل.
- القرشي، سوزان بنت محمد، والزهراني، إبتسام بنت حسين (2016). العلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء الوظيفي المنظمات الحكومية: دراسة تطبيقية على أمانة محافظة جدة. المجلة العربية للإدارة، 36(2). مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/795743>.
- الكبيسي، صلاح الدين (2005). إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- كردي، أحمد السيد (2012). "التنظيمات الرسمية وغير الرسمية". متاح على: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/277448>.
- محمد، نبال يونس، وعزيز، عادل محمد (2022). أبعاد المشاركة بالمعرفة ودورها في تطوير المسار الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مستشفى السلام التعليم. الكلية التقنية للإدارة في الجامعة التقنية الشمالية. 12(1)، ص 1، 13.
- محمد، نجات عبد الوالي (2016). الاستبيان وأهميته كأداة للدراسة في البحث العلمي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ع18. 71 - 125.
- مدلول، كزار محمد، والموسوي، إسماعيل (2021). دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تنمية الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لعينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة. مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، ع63، 681-705.
- المسعودي، انغام مسعود العود والدوعان، حامد محمد إبراهيم (2018). أثر البيئة الداخلية على التشارك المعرفي: دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة جدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (8)2، ص 209.
- المغيض، أمجد تركي (2011). تحديد مدى تطبيق تقاسم المعرفة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك-الأردن، ص16.
- مفتاح، المجذوب ناصر، وحسب الله، عبدالحفيظ علي (2012). أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الاداء الوظيفي: دراسة على عينة في الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 13(2)، 16 - 31. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/640009>.
- مليح، يونس، وعبدالصمد، العسولي (2020). المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي. مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، ع29. 64 - 36.
- المولى، سماح مؤيد وحافظ، حسين علي (2019). تأثير التشارك المعرفي ودوره في تعزيز الإلتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة. مجلة الإدارة والاقتصاد. ع13. 42-34.

- نعيّرات، جهاد أحمد عبد الرزاق (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي في المؤسسات العامة. المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، 46(4). 4-18. متاح على: <https://www.eimj.org/uplode/images/photo>.
- اليامي، رحمة حمد. الدوعان، حامد محمد (2021). أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران. المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال.

المراجع الأجنبية:

- Ajegbomogun, Fredrick Olatunji & Diyaolu, Olubukola Basirat (2018). Availability of Library Facilities, Knowledge Sharing as Determinants of Job Performance of Library Staff in Southwest Nigeria. Library Philosophy & Practice. p1-19.
- Aluvala, Ravi (2019). Knowledge Management Skills and Its Impact on Job Performance Of Employees Working In Selected I.T. Companies in Hyderabad. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8 (4), 3580-3585. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i4/D7804118419.pdf>.
- Biswakarma, gangaram (2018). Knowledge Management and Employee Job Performance in. International Journal of Research in Business Studies and Management. 5(3), 15-23.
- David Gurteen. 1999. Creating a Knowledge Staring Culture, Knowledge Management Magazine, 2(05):02.
- Document360. (2019). The Definition of Knowledge sharing. Available at: <https://document360.com/blog/definition-of-knowledge-sharing/>.

- De Cagna, J. (2001). The power of knowledge sharing in organizations. *Information Outlook*, 5(5). Available at: <https://cutt.us/rfW4X>.
- Divitini M, Sale GO, Pozzoli A, Simone C. (1993) Supporting the dynamics of knowledge sharing within organizations. In *Proceedings of the conference on Organizational computing systems*; New York; NY; 01–04 Nov.1993. 178–183. Available at: <https://cutt.us/luND0> .
- Fariz Aulia, Mubarak (2022) Effect of Knowledge Sharing and Knowledge Transfer on Job Performance (A Case Study of Student Association in Faculty of Economics Andalas University). Diploma thesis, Faculty of economics.
- Fattah, Jinan. Yesiltas, Mehmet. Atan, Tarik.(2022). The Impact of Knowledge Sharing and Participative Decision–Making on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Sage journal*,4(12). Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440221130294>.
- Hassan, M. A. (2016). knowledge sharing behavior of business reachers of bakistani universities: An Empirical testing of theory of planned behavior. *European Scientific Journal*, ESJ, 12.
- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? the influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91–100. Available at: <https://cutt.us/DZJor> . Accessed at:15/3/1442.
- Henttonen,kaisa & kianto,aino & ritala,paavo. (2016) Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a

- public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749–768.
- Indah, Yusuf, Chamariyah. (2017). The Effect of Knowledge Sharing and Transfer of Training on The Performance of Employees. Economic And Business Faculty, Halu Oleo University, Kendari, Indonesia 3 Economy Faculty, Wijaya Putra University, Surabaya, Indonesia . *Journal of Research in Business and Management*. 4(12) pp: 63–72.
 - Mohammad, Niebal Younis. & Aziz, Adel Abdullah. Dimensions of Knowledge Sharing and its Role in Career Path Development An exploratory study of the opinions of a sample of employees in Al Salam Teaching Hospital. (2022). *Muthanna journal of administrative and economic science*, 1(12).
 - Nurcahyo, Satria Avianda, & Andriyani, & Rionaldo, Richo, & Soesanto ,Harry. (2022). The Effect of Knowledge Sharing, Absorption Capacity on Employee Performance with Innovation Capability as Intervening Variables. *Budapest International Research and Critics Institute–Journal*, 5(1). 116.
 - Nurrachman, Qeisha & Hermanto, Bambang & Chan, Arianis. (2019). The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(6). Available at: <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/download/6660/4269/17250> .
 - Olubukola, OA. & Olufemi, Ka. & Ibidapo ,O . (2022). The influence of knowledge sharing practices on job performance of library and information science educators.–Nigeria universities. *Global*

science research journal,9(2). Available at:

<https://www.globalscienceresearchjournals.org/articles/the-influence-of-knowledge-sharing-practices-on-job-performance-of-library-and-information-science-educators-in-universi.pdf> .

- Rusly, F. Y.T. (2014). the impact of change readiness on the knowledge sharing process for professional service firms. 18, 687, 709.
- Saeed, Muhammad Sajid.(2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. Journal of Resources Development and Management,(21). Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/234696292.pdf> .
- Utoyo, Tri. & Soebandi. & Widjajanti, Marlia .& Suyono, Joko. & Elisabeth, Damarsari Ratnasahara. (2020). The Mediating Role of Knowledge Sharing in Relationship Between Top Management Support and Employee performance. IEOM society international journal, 7(10). Available at: <http://www.ieomsociety.org/harare2020/papers/669.pdf>.
- Yusuf, Yusuf.(2017). The Effect of Knowledge Sharing and Transfer of Training on The Performance of Employees.– Universitas Haluoleo. Journal of Research in Business and Management, 4(12). Available at: https://www.researchgate.net/publication/350037529_The_Effect_of_Knowledge_Sharing_and_Transfer_of_Training_on_The_Performance_of_Employees .

6/ الملاحق:

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

نحن طالبات كلية الآداب والعلوم الإنسانية قسم المعلومات ومصادر التعلم بجامعة طيبة.
كجزء من مشروع تخرجنا نقدم لكم هذا الاستبيان الذي يهدف لقياس أثر مشاركة المعرفة بين
موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة المدينة المنورة.
مشاركتم جزء من نجاح الاستبيان، ومساعدتكم في نشره يُثري بحثنا.

شاكرين ومقدرين تعاونكم..

الباحثات:

أثير محمد صالح الفالح.
جنى عيسى سعيد الجهني.
خلود خالد فهد الشريف.
سميه سلمان سالم العوفي
شهد نايف عايد الجهني.
فتون صالح دخيل الله الجهني.

أسئلة الاستبيان:

المحور الأول:

أعي أهمية تبادل المعرفة مع زملائي في العمل:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

أشعر برغبة في تبادل المعرفة مع زملائي:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

اتبادل المعرفة مع زملائي في العمل:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

المحور الثاني:

اتبادل معرفتي مع زملاء العمل حول (بإمكانك اختيار أكثر من إجابة):

المعرفة الإجرائية

المعرفة الوظيفية

المعرفة الادارية

معرفة المسؤولية

معرفة السلطة

أخرى.....

المحور الثالث:

اتبادل معرفتي عن طريق (بإمكانك اختيار أكثر من خيار):

الايمل

الاجتماعات وورش العمل

السوشيل ميديا مثل الواتساب

المؤتمرات

التدوير الوظيفي

التدريب

قواعد المعرفة

لقاءات غير رسمية

الاتصال المباشر

اثناء فترات الراحة في أوقات الدوام الرسمي

أخرى:....

المحور الرابع:

لتبادل المعرفة مع زملائي ساعدني على انجاز مهامي في الوقت المحدد:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

تبادلي للمعرفة مع زملائي ساعدني على أداء مهامي الوظيفية بكفاءة:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

ساعدني تبادل المعرفة مع زملائي على تحسين جودة العمل:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

ساعدني تبادل المعرفة مع زملائي في اكتساب المهارات القيادية والتكنولوجيا والشخصية و
الوظيفية:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

تبادل المعرفة مع زملائي أسهم في إيجاد حلول لمشكلات العمل:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

ساعدني تبادل المعرفة مع الزملاء على اتخاذ القرارات المناسبة في العمل:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

ساعدني تبادل المعرفة مع زملائي على تقديم مقترحات وافكار تطويرية إبداعية:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

لتبادل المعرفة مع الزملاء اثر في فهمي لسياسات وقيم العمل بصورة جيدة:

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة



نموذج تعهد مقرر " مشروع التخرج "
(info 492)

إسم الطالب : اثير محمد الفالح

الرقم الجامعي: 4158034

عنوان المشروع : اثر مشاركة المعرفة على الاداء الوظيفي في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة:
استاذ المقرر: د. انعام محمد الطيب.
دراسة ميدانية.

أتعهد أنا الطالب..... اثير محمد الفالح بالالتزام بالميثاق الاخلاقي لجامعة طيبة
والذي ينص على ما يلي:

1- الالتزام بالأمانة العلمية والموضوعية عند إعداد البحوث العلمية وتحرى الدقة في النقل
والاقتباس.

2- الالتزام باللائحة الموحدة للبحث العلمى في الجامعات وسلوكياته والقوانين واللوائح المتبعة
نظاما بالجامعة.

3- ممارسة الحرية الشخصية والأكاديمية بما لا يتعارض مع قيم وأخلاقيات ونظام الجامعة.

4- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع الواردة في وثيقة سياسة الملكية الفكرية
بالجامعة.

5- الالتزام بالإجراءات التنظيمية التي تخضع لها حالات الغش وانتهاك الأمانة العلمية عند إعداد
البحوث العلمية.

وفي حالة ثبوت عكس ذلك أتحمل كافة الإجراءات المترتبة.

إسم الطالب: اثير محمد الفالح

التوقيع :

التاريخ : ١٤٤٤/١١/٢٢



نموذج تعهد مقرر " مشروع التخرج "
(info 492)

إسم الطالب : جنى عيسى الجهني
الرقم الجامعي: 4150719
عنوان المشروع : أثر مشاركة المعرفة على الاداء الوظيفي في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة
أستاذ المقرر: إنعام محمد الطيب
دراسة ميدانية

أتعهد أنا الطالب **جنى عيسى الجهني** بالالتزام بالميثاق الاخلاقي لجامعة طيبة والذي ينص على ما يلي:

- 1- الالتزام بالأمانة العلمية والموضوعية عند إعداد البحوث العلمية وتحرى الدقة في النقل والاقتباس.
 - 2- الالتزام باللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات وسلوكياته والقوانين واللوائح المتبعة نظاما بالجامعة.
 - 3- ممارسة الحرية الشخصية والأكاديمية بما لا يتعارض مع قيم وأخلاقيات ونظام الجامعة.
 - 4- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع الواردة في وثيقة سياسة الملكية الفكرية بالجامعة.
 - 5- الالتزام بالإجراءات التنظيمية التي تخضع لها حالات الغش وانتهاك الأمانة العلمية عند إعداد البحوث العلمية.
- وفي حالة ثبوت عكس ذلك أتحمل كافة الإجراءات المترتبة.

إسم الطالب: **جنى عيسى الجهني**

التوقيع: 

التاريخ: 22/11/1444



نموذج تعهد مقرر " مشروع التخرج "
(info 492)

إسم الطالب : خلود خالد الشريف

الرقم الجامعي : ٤١٥٤٣٢٢

عنوان المشروع : أثر مشاركة المعرفة على الاداء الوظيفي في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة :
أستاذ المقرر: د . إنعام محمد الطيب
دراسة ميدانية

أتعهد أنا الطالب.....خلود خالد الشريف..... بالالتزام بالميثاق الاخلاقي لجامعة طيبة
والذي ينص على ما يلي:

- 1- الالتزام بالأمانة العلمية والموضوعية عند إعداد البحوث العلمية وتحرى الدقة في النقل والاقتباس.
 - 2- الالتزام باللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات وسلوكياته والقوانين واللوائح المتبعة نظاما بالجامعة.
 - 3- ممارسة الحرية الشخصية والأكاديمية بما لا يتعارض مع قيم وأخلاقيات ونظام الجامعة.
 - 4- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع الواردة في وثيقة سياسة الملكية الفكرية بالجامعة.
 - 5- الالتزام بالإجراءات التنظيمية التي تخضع لها حالات الغش وانتهاك الأمانة العلمية عند إعداد البحوث العلمية.
- وفي حالة ثبوت عكس ذلك أتحمل كافة الإجراءات المترتبة.

إسم الطالب: خلود خالد الشريف

التوقيع: 

التاريخ : ١٤٤٤ / ١١ / ٢٢ هـ



نموذج تعهد مقرر "م شروع التخرج"
(info 492)

إسم الطالب : سميہ سلمان العوفي


الرقم الجامعي: ٤١٥٢٧٦٨

عنوان المشروع : أثر مشاركة المعرفة على الاداء الوظيفي في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة:
أستاذ المقرر: د. إنعام محمد الطيب. دراسة ميدانية

أتعهد أنا الطالب..... سميہ سلمان العوفي بالالتزام بالميثاق الاخلاقي لجامعة طيبة
والذي ينص على ما يلي:

- 1- الالتزام بالأمانة العلمية والموضوعية عند إعداد البحوث العلمية وتحرى الدقة في النقل والاقتباس.
 - 2- الالتزام باللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات وسلوكياته والقوانين واللوائح المتبعة نظاما بالجامعة.
 - 3- ممارسة الحرية الشخصية والأكاديمية بما لا يتعارض مع قيم وأخلاقيات ونظام الجامعة.
 - 4- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع الواردة في وثيقة سياسة الملكية الفكرية بالجامعة.
 - 5- الالتزام بالإجراءات التنظيمية التي تخضع لها حالات الغش وانتهاك الأمانة العلمية عند إعداد البحوث العلمية.
- وفي حالة ثبوت عكس ذلك أتحمل كافة الإجراءات المترتبة.

إسم الطالب: سميہ سلمان العوفي

التوقيع : 

التاريخ: ١٤٤٤/١١/٢٢ هـ



نموذج تعهد مقرر " مشروع التخرج "
(info 492)

إسم الطالب : شهد نايف عايد الجهني

الرقم الجامعي: ٤١٥٦٩٧٤

عنوان المشروع : أثر مشاركة المعرفة على الاداء الوظيفي بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة :
أستاذ المقرر: د. انعام ادريس. دراسة ميدانية

أتعهد أنا الطالب...شهد نايف عايد الجهني. بالالتزام بالميثاق الاخلاقي لجامعة طيبة
والذي ينص على ما يلي:

1- الالتزام بالأمانة العلمية والموضوعية عند إعداد البحوث العلمية وتحرى الدقة في النقل
والاقتباس.

2- الالتزام باللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات وسلوكياته والقوانين واللوائح المتبعة
نظاما بالجامعة.

3- ممارسة الحرية الشخصية والأكاديمية بما لا يتعارض مع قيم وأخلاقيات ونظام الجامعة.

4- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع الواردة في وثيقة سياسة الملكية الفكرية
بالجامعة.

5- الالتزام بالإجراءات التنظيمية التي تخضع لها حالات الغش وانتهاك الأمانة العلمية عند إعداد
البحوث العلمية.

وفي حالة ثبوت عكس ذلك أتحمل كافة الإجراءات المترتبة.

إسم الطالب: شهد نايف عايد الجهني

التوقيع :

التاريخ : ١٤٤٤ / ٢٢ / ١١ هـ



نموذج تعهد مقرر " مشروع التخرج "
(info 492)

إسم الطالب : فتون صالح الجهني

الرقم الجامعي: 4156856

عنوان المشروع : اثر مشاركة المعرفة على الاداء الوظيفي في المديرية العامة للمسجون الصحية بالمدينة المنورة : دراسة ميدانية
أستاذ المقرر: د. انعام محمد الطيب

أتعهد أنا الطالب..... فتون صالح الجهني بالالتزام بالميثاق الاخلاقي لجامعة طيبة
والذي ينص على ما يلي:

- 1- الالتزام بالأمانة العلمية والموضوعية عند إعداد البحوث العلمية وتحرى الدقة في النقل والاقتباس.
 - 2- الالتزام باللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات وسلوكياته والقوانين واللوائح المتبعة نظاما بالجامعة.
 - 3- ممارسة الحرية الشخصية والأكاديمية بما لا يتعارض مع قيم وأخلاقيات ونظام الجامعة.
 - 4- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع الواردة في وثيقة سياسة الملكية الفكرية بالجامعة.
 - 5- الالتزام بالإجراءات التنظيمية التي تخضع لها حالات الغش وانتهاك الأمانة العلمية عند إعداد البحوث العلمية.
- وفي حالة ثبوت عكس ذلك أتحمل كافة الإجراءات المترتبة.

إسم الطالب: فتون صالح الجهني

التوقيع:

التاريخ: 1444/11/22