

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي

المشرفة/ هبة بنت عبد الوارث الأصبحي

مكتب تعليم جنوب أبها

مخترعه حاصلة على براءات اختراع محليه ودولية

مشرفة تربوية (وزارة التعليم)

ماجستير ادارة الاعمال التنفيذي

miss.sandra2010@hotmail.com

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلي محاولة إيجاد التوليفة الأفضل التي تمكن من إنتاج المعرفة الضرورية والاستفادة منها لتحقيق أداء المؤسسة، كما هدفت إلي توضيح العلاقة الارتباطية والتأثيرية القائمة بين متغيرات الدراسة، واعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٧٥) معلماً ومشرفاً تربوياً موزعين علي (٥) مدارس تم اختيارهم علي اساس مستوي التحصيل المعرفي للطلاب، وإشارات نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بين محور توليد المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي للمعلمين كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٨٢١) والمساهمة النسبية (٦٧.٤٠٪)، وذلك عند مستوي معنوية ١٪، وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ذات دلالة إحصائية بين محور مشاركة المعرفة كمتغير مستقل والإداء الوظيفي للمعلمين كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٨٨) والمساهمة النسبية (٦٢.٠٨٪) وذلك عند مستوي معنوية ١٪، وجود علاقة ارتباط موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بين محور تطبيق المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٥٨)، والمساهمة النسبية (٦٧.٤٦٪)، وذلك عند مستوي معنوية ١٪.

الكلمات المفتاحية: إنتاج المعرفة، المعرفة العلمية، الأداء الوظيفي.

Summary of the study:

This study aimed to find the best combination that enables the production of the necessary knowledge and to benefit from it to achieve the institution's performance. It also aimed to clarify the correlational and influential relationship that exists between the variables of the study. The researcher relied on the descriptive approach as it is the appropriate approach to the nature of the study. The study sample consisted of (75) A teacher and an educational supervisor distributed among (5) schools that were chosen based on the level of students' cognitive achievement, and the indicators of the study results: There is a strong positive correlation with statistical significance between the generation axis as an independent variable and the job performance of teachers as a dependent variable, where the correlation coefficient reached (0.821) and the relative contribution (67.40%), at a significance level of 1%, There is a strong positive correlation with statistical significance between the knowledge-sharing axis as an independent variable and teachers' job performance as a dependent variable, where the correlation coefficient reached (0.788) and the relative contribution (62.08%) at a significance level of 1%., There is a strong, statistically significant, positive correlation between the axis of applying knowledge as an independent variable and job performance as a dependent variable, where the correlation coefficient reached (0.758), and the relative contribution (67.46%), at a significance level of 1%.

المقدمة:

لقد ساهمت ظهور تكنولوجيا المعلومات وما صاحبه من تقدم تكنولوجيا في مجال الإلكترونيات والاتصالات، فضلاً على التحولات العميقة في الديناميكيات والتفاعلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، في إنشاء نظام عالمي جديد، فتزايد من جرّاء ذلك الاهتمام المتزايد بالعلم والبحث العلمي، الذي تطوّر ليصبح نتاج الإبداع البشري وتراكم المعرفة والابتكار العلمي والتقني، المتمثل في مفاهيم المعرفة والمعرفة العلمية، الذي هو سمة مميزة الإنسان في العصر الحالي، (عذراء بن شارف، ٢٠١٧، ٥٨).^١

وازداد الاهتمام بالمؤسسات التعليمية بالتوازي مع تزايد الاهتمام بالمعرفة العلمية؛ باعتبارها منبعاً للعلم والفكر، ومركزاً لإنتاج وخلق عناصر المعرفة من مفكرين ومبدعين، ومنتجي وصانعي المعرفة، فضلاً على تكوينها رأس المال البشري المسؤول عن عملية تنمية المجتمعات بمختلف جوانبها.

وإنّ هذه المهمة لتحمل في طياتها أهمية وخطراً بالغين؛ إذ تتجاوز مساهمات المؤسسات التعليمية والمعرفية الأطر المحددة من حيث التأثير والفعالية، لتمد إلى شرائح المجتمع جميعها (أفراد، منظمات)، وتعمل على تقدمه وتطوره ونهضته.

ومن هنا يجب على الإدارة التعليمية أن تعمل على تعزيز البحوث والدراسات العلمية التي تقدم إنتاجاً معرفياً، وتحديد الاتجاهات العوامل المؤثرة وتشخص الواقع، والمباشرة في تجسيد نتائج وتفعيل هذا النتاج المعرفي، وذلك بالسعي لتوفير كافة الموارد المالية والبشرية والتنظيمية اللازمة.

^١ اتبع الباحث نظام التوثيق الخاص بالجمعية الأمريكية لعلم النفس الإصدار السابع (APA. V 7.0) بالنسبة للمرجع العربي (الاسم ثنائي، السنة)، بالنسبة للمرجع الإنجليزي (الاسم الأخير، السنة)، علي أن يتم توثيق المرجع وبياناته كاملة في قائمة المراجع.

وإنَّ ممَّا ينبغي الانتباه إليه في عملية التحسين إعطاء الأولوية للأساليب الناجحة، التي تضمن تحقيق أعلى مستويات الجودة في المساعي البحثية والتدريسية جميعها، التي تجريها المؤسسات والمراكز المعنية للتأكد من تقديم خدماتها للمجتمع.

مشكلة الدراسة:

إنَّ تعزيز الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس كان وما يزال محوراً أساسياً للمؤسسات التعليمية السعودية، ولاسيما أنه معيار حاسم لتقدم أعضاء هذه الشريحة من شرائح المجتمع التي تشكّل ركناً مهماً من أركان نهضة المجتمع، ولاسيما ونحن في عصر المعرفة، حيث أنَّ التقدم والتطور ومواكبة العصر لا يعتمد على حجم الإنتاج، بقدر ما يحدد طبيعته وماهيته.

فبالنظر إلى أن إنتاج المعرفة عبر التخصصات يعتمد على الإبداع والابتكار وتوليد المعرفة وهي العوامل التي تتأثر بشكل كبير بالسياسات والاتجاهات العامة وممارسات الإدارة المدرسية، فإنه يجب على الهيئات الإدارية للمؤسسات التعليمية تعزيز بيئة تسعى لتعزيز جودة المعرفة العلمية المولدة، أكثر من سعيها للزيادة الكمية، لذلك تمثلت مشكلة الدراسة في ما دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية؟.

أسئلة الدراسة:

وتمثل السؤال الرئيس للدراسة في "ما دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية؟

وقد تفرع من السؤال الرئيس عدة أسئلة وهي كالتالي:

(١) ما مستوى تطبيق الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية

(٢) ما مستوى الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية؟

(٣) هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين محاور الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين والأداء الوظيفي؟

(٤) هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحاور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

نتيجة لدورها الكبير في تطوير المؤسسات وتقدمها أصبحت المعرفة والخبرات موضوع اهتمام معاصر، وهذا ما اضطررنا إلى التحقق من مفهوم تجارب الموظفين وتقييم مدى تأثيرها على عملية إنتاج المعرفة داخل المدارس قيد الدراسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- معرفة دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية.
- معرفة مستوى الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.
- كشف أثر الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين في المملكة العربية السعودية.
- محاولة إيجاد التوليفة الأفضل التي تمكن من إنتاج المعرفة الضرورية والاستفادة منها لتحقيق أداء المؤسسة.
- تأكيد الدور الذي تقوم به خبرات العاملين في تحسين الإنتاج المعرفي.

- توضيح العلاقة الارتباطية والتأثيرية القائمة بين الإنتاج المعرفي والأداء الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

- إنتاج المعرفة: ونعني به خلق المعرفة. ويكون ذلك من خلال دعم المنظمات والمشاركة في العمل لتوليد رأس مال معرفي جديد، من خلال تبني ممارسات مبتكرة تسهم في التعريف المستمر للمشكلات وتطوير حلول جديدة. وهو فضلاً على ذلك يمنح المنظمة القدرة على تجاوز التوقعات وتحقيق مكانة مرموقة في السوق عبر مختلف القطاعات، وهذا يؤكد الطبيعة الحتمية لهذا المسعى. من خلال إدراك حقيقة أن الابتكار والمعرفة عمليتان متبادلتان ومزدوجتان؛ فالابتكار مستمد من المعرفة، وهو بدوره يولد معرفة إضافية، (العمادي، ٢٠١٨، ١٣).
- المعرفة العلمية: هي المعرفة التي تمّ التوصل إليها باستخدام المنهج العلمي فهي مخرجات البحث العلمي وأهم مدخلاته.
- إنتاجية المعرفة العلمية: هي محصلة الأعمال العلمية والنشاطات البحثية التي تمّ التوصل إليها باستخدام المنهج العلمي، وخضعت للتحكيم العلمي لتبيين قيمها. أي: كل ما قام أو شارك عضو التدريس بإنتاجه منتهجاً الطريقة العلمية، وخضع للتقييم من مقالات منشورة في دوريات علمية محكمة، وكتب علمية مؤلفة أو مترجمة، وأوراق عمل قدمت في مؤتمرات أو ندوات محلية أو دولية.

الإطار النظري

أولاً: إنتاج المعرفة

مفهوم إنتاج المعرفة:

الإنتاجية والمعرفة العلمية هما الجزآن المكونان للتعبير المركب "إنتاجية المعرفة العلمية"، وفيما يتعلق بمفهوم الإنتاجية، هو مصطلح معترف به للغاية ويستخدم على نطاق واسع في مجالات مهنية متنوعة في مجالات الاقتصاد والصناعة، حيث "تعمل الإنتاجية كمؤشر إداري لقياس مدى تحقيق الأهداف من خلال استخدام الموارد الإنتاجية المتاحة.

ويمكن أن تشير أيضاً إلى إنتاج محصول معين، ويكون ذلك من خلال تطبيق موارد معينة (المدخلات)، بتقييم المخرجات أو العائد على أساس كمية وجودة الإنتاج أو حجم المبيعات الناتجة، وباستخدام وحدات رأس المال أو وحدات العمل كوسيلة.

علاوة على ذلك، تشمل الإنتاجية قدرة المنظمة على تحقيق أكبر عدد ممكن من الأهداف الضرورية، مع استخدام أقل قدر ممكن من الموارد، وإنّ الفيصّل في الأمر هو سعي المنظمة لتحقيق أهدافها لتكون فعالة باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد، وبذلك يعدّ الأمر مُنتجاً من خلال تحقيق الفعاليّة والفاعليّة في وقت واحد، (حمدي، وآخرون، ٢٠٢٣، ٣٣).

لذا يمكن التأكيد على أنّ الإنتاجية بمثابة مقياس قوي لدرجة قدرة عوامل الإنتاج داخل المنظمة، قائم على التعاون بشكل متناغم لتحقيق أهداف محددة مسبقاً، وتوليد أكبر كمية ممكنة من المخرجات، بالنظر إلى كمية معينة من المدخلات. ومن ثمّ فهو يتجاوز صناعات ومجالات معينة ويشكل بدلاً من ذلك هدفاً لكل منظمة، بغض النظر عن مجال عملها.

أمّا فيما يتعلق بالكون الثاني لمفهوم إنتاجية المعرفة العلمية، فيمكن تعريفها على النحو التالي: هي شكل من أشكال المعرفة، يتميز بخصائص واضحة، مثل: الانفتاح، والتراكم، والانتظام، والتوازن، والارتباط بين البيانات الإدراكية والتجريبية. ويبدأ بالأطر العلمية التأسيسية المستمدة من النتائج السابقة، التي تتطلب في كثير من الأحيان البحث التجريبي.

إن مصطلحي (المعرفة) و(العلم) غير قابلين للتبادل، لأن المعرفة تشمل المعلومات العلمية وغير العلمية. ويميّز العلماء بين (المعرفة العلمية)، التي تتعلق بالمعرفة التي تقع من الناحية الفنية ضمن نطاق العلم، وغيرها من أشكال المعرفة التي تركز على التجارب اليومية وخارجة عن نطاق العلم، فعلى سبيل المثال: قد تنشأ معرفة معينة من تعاليم الأنبياء والرسول، التي لا تخضع للتدقيق العلمي.

ومن ثم فإن المعرفة التي تشمل الأنواع العلمية وغير العلمية، تشكل المدخل الأساسي للبحث العلمي؛ إلّا أن نتيجة البحث العلمي هي المعرفة التي تعدّ علمية بطبيعتها؛ لأنها مشتقة من المنهج العلمي. إن مثل هذه المعرفة لا تعزّز الجسم الجماعي للمعرفة الإنسانية فحسب؛ بل تعمل أيضاً كأساس للتحقيقات اللاحقة.

وتعزى إنتاجية المعرفة العلمية إلى أنشطة البحث العلمي، التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كما يتضح ممّا سبق، (عذراء بن شارف، ٢٠١٧، ٦٦).

علاقة الإنتاجية العلمية بإنتاجية المعرفة العلمية:

في الوقت الذي تعدّ فيه الإنتاجية العلمية -وعلى نطاق واسع - مسؤولية كبيرة لأعضاء هيئة التدريس، ويتم التأكيد عليها في اللوائح التنظيمية للمؤسسات التعليمية في جميع أنحاء العالم، إلّا أنّ هناك خلافاً كبيراً بشأن إطارها المفاهيمي وحدودها الدقيقة.

إنّه لدى الباحثين والمنظرين وجهات نظر وتصورات متباينة فيما يتعلق بالموضوع، وهناك اتجاهان في تعريف الإنتاجية العلمية.

أحدهما: هو الاعتماد المتزايد على التحكيم العلمي كمقياس لقياس الإنتاجية العلمية، ويجب على الأفراد الذين يلتزمون بهذا النمط أن يمتلكوا أوراقاً بحثية ومقالات وكتباً منشورة تقدم مساعدات كبيرة في توسيع المعرفة وتقدم العلوم وإعادة هيكلة المجتمع، (السرحي، ٢٠١٩، ٥٠).

الاتجاه الثاني: لا ينظر إلى الإنتاجية العلمية على أنها تقاس بضرورة التحكيم العلمي؛ إذ يرى المدافعون عن ذلك أن هذا النموذج هو نتيجة لجهود أعضاء هيئة التدريس، تتجلى في شكل مقالات علمية أو أوراق بحثية، وكتب (بما في ذلك الترجمات والتحرير)، وغيرها من المنشورات العلمية المماثلة، التي تلبى المعايير الصارمة للمجتمع العلمي، فهي من المكملات العلمية، وهي تجسّد حلولاً لقضايا معضلة قائمة، هذا فضلاً على الإشراف على الأبحاث والدراسات والمشاركة في المنظمات واللجان العلمية.

وبعبارة أخرى: إن كل مسعى علمي يقوم به أحد الباحثين يكون محكوماً له وغير خاضع للرقابة، وقد دفع هذا بعض الباحثين إلى اقتراح يتمثل في أن إنتاجية عضو هيئة التدريس لا ينبغي أن تقتصر على البحث وحده، بل يجب أن تشمل جميع جوانب التحصيل الأكاديمي، بما في ذلك أداء التدريس والبحث، وتوجيه الطلاب، وخدمة المجتمع من خلال التشاور مع القطاع الخاص، والمنظمات الحكومية العامة، وإجراء البحوث من أجل تحسين المجتمع ونشر المعرفة من خلال المحاضرات والندوات العامة.

وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية في نقل ونشر المعرفة (إصدار منشورات المقررات، تطوير البرامج والمناهج الدراسية)، وفي توليد وتوسيع المعرفة العلمية (الكتب والمقالات المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، والدراسات المقدمة في المنتديات والندوات العلمية)، وذلك تعدد الإنتاجية العلمية إحدى مسؤوليات وواجبات الأساتذة، كما يتضح مما سبق.

ومع ذلك فوفقاً لتعريف المعرفة العلمية الذي تمّ تبنيه سابقاً، يمكن تعريف إنتاجية المعرفة العلمية على أنّها: نتيجة المساعي والمشاريع البحثية الشاقة لأعضاء هيئة التدريس.

ويشمل ذلك مجموعة واسعة من العناصر المتداخلة، بما في ذلك الإبداع والأصالة والجودة، ويضع في حسبانها أيّ شيء أنتجه عضو هيئة التدريس أو شارك في إنتاجه، وخضع للتقييم ومراجعة النظراء وفق المنهج العلمي، وذلك باستخدام مقالات من المجلات العلمية المحكمة، والكتب التي كتبها أو ترجمها العلماء، وأوراق العمل المقدمة في المؤتمرات أو الندوات المحلية أو الدولية.

أثر خبرات العاملين في إنتاج المعرفة

تعمل عملية إنتاج المعرفة على توليد معرفة جديدة من خلال الاستخدام المباشر لخبرات العمال من أجل اكتساب المعرفة المذكورة، وسنسعى إلى التحقق من أثر تجارب العاملين في إنتاج المعرفة من خلال دراسة ما بعدها.

تأثير تجارب العاملين في إنتاج المعرفة:

إنّ المعرفة في تعريفها الأكثر عمومية هي: أصل تنظيمي جوهري مستمد من تجارب أعضائها، ولاسيما أولئك الذين يمتلكون صفة شخصية طوروها من خلال الخبرة العملية والدراسة المستقلة، التي تمكنهم من اكتساب المعرفة لمعالجة المعلومات.

إن التجارب المتنوعة والعميقة التي تعزز بشكل كبير فهم الفرد وتقييمه للأمور تحفز مستويات عالية من التفكير والتركيز؛ ممّا يؤدي في النهاية إلى زيادة اكتساب المعرفة، وهذا بدوره يؤثر بشكل إيجابي على توليد المعرفة الجديدة، يؤدي اكتساب الفهم من خلال البحث أو الخبرة إلى تسريع معدل إدراك الشخص للأشياء ومراقبتها بمزيد من الراحة والوضوح، بحيث يصبح توليد المعرفة أكثر سهولة وسلاسة مع زيادة نطاق الخبرات، وهذا ما يقصده نوناكا وتاكيوتشي اللذان يؤكدان على أنّ التجارب

التي تساعد في فهم واستيعاب الأمور من خلال تذكر المعرفة المكتسبة مسبقاً حول كيفية تطبيقها واستغلالها في مواقف معينة هي المفتاح لعملية توليد المعرفة، (عيشوش وآخرون، ٢٠١٧، ٣٠).

تأثير تجارب الموظفين على تبادل المعرفة:

إن الاحتفاظ بالمعرفة داخل القوى العاملة يولد شعوراً بالجمود مما يجعل نشرها يمثل تحدياً للآخرين، لا يتم تبادل المعرفة من خلال استخدام اللغة؛ بل من خلال تطبيق الملاحظة والمحاكاة والممارسة، ويصبح هذا الأمر أكثر دقة مع الخبرة، لاسيما بالنظر إلى أن تبادل المعرفة هو عملية تواصل وتبادل، والغرض منه هو زيادة قيمة المعرفة الموجودة من خلال المناقشة وتبادل المعرفة من خلال التفاعل المباشر؛ ولذلك يجب أن تؤثر تجارب الموظفين بشكل إيجابي، كلما زادت خبرات الموظفين، زادت فعالية مشاركتهم؛ صرح نوناكا وتاكيوتشي بذلك عندما ذكر أن تبادل المعرفة يحدث من خلال التجارب المباشرة في توصيل المعرفة ونقلها إلى العمال، مع ضمان عدم قابلية فك رموزها، كما اعتبر (Martini, Tjakraatmadja, 2011) أن عملية تبادل المعرفة وسيلة لاكتساب المعرفة من التفاعلات السابقة والتواصل بين الأطراف.

أثر الخبرة على تطبيق المعرفة من قبل الموظفين:

يتطلب التطبيق الفعال للمعرفة أن يشارك الموظفون في تمثيلهم المعرفي للخبرات السابقة، المتعلقة بمكونات موقف المشكلة، من أجل توليد الحل المقصود، الذي يعالج الفجوات المعرفية، التي قد تكون لديهم فيما يتعلق بالمسألة. ومن شأن زيادة الخبرة الفنية والعملية للعمال أن تعزز في المقابل قدرتهم على ضمان التنفيذ الدقيق للمعرفة.

وفقا لجينيكس (٢٠٠٧)، ترتبط عملية تطبيق المعرفة بشكل معقد بعملية التعلم والاستفادة من الخبرات السابقة وخبرة حل المشكلات. ويؤكد المؤلف كذلك

أن تجارب العاملين لها تأثير مباشر على عملية تطبيق المعرفة؛ وبدون هذه التجارب، لن يتمكنوا من تطبيق المعرفة والتعلم منها.

معوقات إنتاج المعرفة:

من أهم المعوقات التي تحول دون السير الحسن لمسار إنتاج المعرفة:

- (١) عدم وجود نظام مالي واضح خاص بالبحث العلمي.
- (٢) عدم وجود منهجية واضحة في مسيرة البحث العلمي يتم الالتزام بها إدارياً.
- (٣) إن طبيعة الدراسات والبحوث على قلتها لا تنعكس مباشرة على مسار التنمية.
- (٤) انخفاض عدد المؤهلين للعمل في مجال البحث العلمي.

أهمية قياس إنتاجية المعرفة العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تختلف المواضيع والتخصصات، وكذلك درجات الدقة والشمولية في القياسات التي تستخدمها الجامعات؛ ومع ذلك فإن القياسات الأكثر أهمية هي تلك التي تنفذها المؤسسات التعليمية من أجل زيادة إنتاج المعرفة العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

إن نظرة المؤسسة التعليمية إلى قدراتها العلمية والبحثية تتمثل في:

- (١) التعرف على الوضع الفعلي لإنتاج المعرفة العلمية والتأكيد على مميزاته وعيوبه.
- (٢) تنفيذ الاستراتيجيات المناسبة لتعزيز الكفاءة الإنتاجية وتعزيز نموها من الناحيتين، الكمية، والنوعية.

(٣) مقارنة الأساتذة الذين يقومون بالتدريس في التخصصات نفسها لتحديد أيهم أكثر إنتاجية.

(٤) الاعتراف بمشاركة الأساتذة في النهوض بالمعرفة الإنسانية بشكل عام، وفي إثراء التراكم المعرفي من خلال توسيع مجالات خبرتهم في البحث العلمي.

(٥) امتلاك القدرة على التمييز الموضوعي بين البحوث العلمية القيمة ودون المستوى من أجل وضع معيار لهذه المقارنات.

(٦) تحقيق العوائد المثلى على أنتاج المعرفة العلمية بما يجعلها ميزة تنافسية.

وقد طورت المؤسسات التعليمية استراتيجيات متكاملة تشمل نقل المعرفة وتوزيعها، وإنتاج المعرفة وتوليدها، واستثمار المعرفة وتطبيقها، ويتميز هذا النهج الاستراتيجي بطبيعته الشاملة ووضوحه المطلق.

أساليب قياس إنتاجية المعرفة العلمية:

تنقسم الأساليب المعتمد عليها في قياس إنتاجية المعرفة العلمية بالمؤسسات الجامعية إلى نوعين، هما:

أ- الأساليب النوعية: وهي بنوعية الإنتاج لا كميته، متبعة في ذلك الطرق المستخدمة في قياس الإنتاجية العلمية بهذا الأسلوب، ومنها: التحكيم العلمي من قبل لجنة الأقران والخبراء: يكون ذلك على أساس إخضاع الإنتاج العلمي للباحث إلى الفحص النقدي من قبل مجموعة من الخبراء أو المتخصصين في مجال معين للحكم على نوعية هذا الإنتاج وتحديد مدى الجودة والأصالة فيه ومدى إسهامه في البناء المعرفي للتخصص مثل مجالس التأهيل العلمي.

ب - الأساليب الكمية: تعتمد على الإحصاء الكمي للإنتاجية العلمية وهذا من خلال: الإحصاء الكمي للاستشهادات المرجعية : ولهذا الغرض يتم الاعتماد على عدد من المؤشرات وأهمها:

مؤشر (H index): لقياس الإنتاجية والتأثير العلمي لباحث أو مجموعة من العلماء مثل قسم علمي، أو كلية أو جامعة أو دولة، فضلاً على مجلة علمية.

ولقد اقترح هذا المؤشر البروفسور الفيزيائي (Jorge Hirsch) جامعة كاليفورنيا، وهو يساعد على قياس جودة الانتاج العلمي لباحث معين، وهو يتضمن تقييماً للكم (عدد البحوث)، والجودة (استخدام هذه البحوث في بحوث أخرى الاستشهاد بها).

ويعتمد حساب هذا العامل على عدد البحوث المنشورة للباحث، وعدد المرات التي استخدم فيها كل بحث في بحوث أخرى، ولهذا العامل العديد من الفوائد منها:

- إنه مقياس حقيقي لجودة الانتاج البحثي للباحث وليس للمجلة.
- إجراء مقارنات بين باحثي تخصص معين؛ بغرض معرفة الجيدين منهم. (العماري، ٢٠١٨).

ولهذا يُعدُّ من المؤشرات المهمة في الوقت الحاضر، فهناك "مؤسسات علمية تطلب مؤشر (H Index) الخاص بالمرشحين قبل توظيفهم، وهناك أيضاً مؤسسات تعليمية عديدة تتخذ قرارات الترويج والدعاية لنفسها، بناء على الحد الأدنى لقيم مؤشر (H Index)، وعدد المقالات المنشورة في الدوريات «عالية التأثير»، ولقد أصبحت السَّير الذاتية للباحثين فرصاً للتفاخر والزهو بهذه المؤشرات.

ومع هذا فقد وجهت لهذا المؤشر العديد من الانتقادات، منها:

- أن الإشارة إلى بحث معين على سبيل المثال قد لا يكون بسبب جودته بل على العكس لانتقاده ولتبين سلبياته.

- يتجاهل موقع وعدد الباحثين المشتركين في البحث.
 - نظراً لارتباط هذا المؤشر بعدد البحوث المنشورة فإنه قد لا يكون مؤشراً جيداً لجودة الباحثين في التخصصات قليلة النشر بسبب طبيعة الدراسات فيها.
 - كما أنه يعتمد على العمر الأكاديمي للباحث فكلما تقدم في العمر؛ زاد مؤشر h الخاص به، حتى مع عدم وجود أوراق بحثية جديدة.
- ولهذا يرى هديد من الباحثين أنه ليس المؤشر الوحيد الذي يعتمد عليه لقياس إنتاجية الباحثين وجودتها.

مؤشر (I 10 Index) : هذا المؤشر يقيس عدد الأبحاث المنشورة لمؤلف ما، التي حاز كل منها على عشرة استشهادات مرجعية على الأقل، ويمكن حسابه من عدد الاستشهادات التي حازها البحث عبر جميع السنوات أو عبر آخر خمس سنوات، ويظهر هذا المؤشر مباشرة للباحثين المسجلين في الباحث العلمي جوجل (Google Scholar)

مؤشر (G Index) : هو مؤشر ابتكر لتلافي بعض الانتقادات التي واجهه مؤشر (H Index)، ويمكن حسابه كما يأتي، إذا كان لدى باحث مجموع من الأبحاث مرتبة تنازلياً حسب عدد الاستشهادات التي حازها كل منها فإن المؤشر g هو الرقم المناظر لعدد g من الأبحاث المتميزة، (أعلاها استشهاداً) التي حصلت مجتمعة على عدد يساوي مربع الرقم g من الاستشهادات المرجعية أي g^2 (السرحي، ٢٠١٩).

الإحصاء الكمي لمفردات الإنتاج الفكري:

يتم استخدام مجموعة متنوعة من التقنيات الإحصائية والتقييمات الكمية للتحقيق في السمات الهيكلية للنتاج الفكري، ويكون ذلك بتحليل الوثائق والتقنيات الإحصائية والرياضية لتحديد سمات عمليات تداول المعلومات.

وعلى الرغم من سهولة استخدام هذا النهج لتقييم الإنتاج العلمي، إلا أنه عرضة للنقد بسبب عدم وجود ضمان يحيط بنتائجه، لأنه يحدد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من دون النظر إلى الجودة حسب تقديره، فهو يربط بين الإنتاج الممتاز والإنتاج دون المتوسط.

ومع ذلك، فمن الأهمية بمكان التأكيد على أهمية القياسات الكمية في تطوير وتعزيز مخرجات المعرفة العلمية، وكذلك في رفع مستواها الإجمالي. مع مرور الوقت، سيتم تحسين مهارة عضو هيئة التدريس في تقديم عمل عالي الجودة من خلال الخبرة المكتسبة من إنتاجه الوافر.

إن الناتج الفكري الذي يتم تقييمه وفحصه بالإضافة إلى الكمية، يكون بدمج الجودة في تحليله الكمي.

تتضمن هذه الدراسات في كثير من الأحيان مقالات علمية منشورة في مجالات علمية محكمة وعروضاً بحثية مقدمة في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية أو الدولية، التي يتم تقييمها بشكل متكرر من اللجان الإدارية لتلك المؤتمرات، (حمدي، آخرون، ٢٠٢٣).

ثانياً: الأداء الوظيفي؛

مفهوم الأداء الوظيفي:

لقد تعددت واختلفت التعريفات التي أوردها المعنيون بهذا الموضوع، نذكر منها:

تعريف الأداء، على أنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته، التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة، (القرشي، ٢٠١٥، ٢٦).

ويعرف أيضاً، بأنه مقدار ما يقوم به الأفراد من الأعمال داخل المؤسسة بما يسهم في تحقيق النتائج، أو هو تلك السلوكيات التي يمارسها العاملون داخل المنظمة خلال فترة الدوام بما يساعد على تحقيق الأهداف. (بوزرقاطة، ٢٠١٩م، ص١٨) ولقد تطرق (Celine, 2018) إلى تعريف الأداء ووصفه، فقال: هو نتاج العمل على أساس الجودة والكمية المحققة من قبل الموظف عند القيام بعمله في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها، وذلك خلال فترة عمله المحددة من قبل المنظمة التي يعمل بها.

وبناءً على ما سبق فإنه يمكن أن يعرف الأداء على أنه: "مقدار الجهد المبذول من قبل الفرد العامل من أجل القيام بالمهام المحددة له من قبل الإدارة العليا داخل المنظمة، وذلك خلال فترة عمله الرسمية."

أهمية الأداء:

إن أهمية الأداء تتمثل في أنه يعدّ الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل فضلاً على أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي للدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

ويعدّ الأداء الوظيفي للأفراد من أهم القوى المؤثرة على كفاءة المنظمة، ويسهم بشكل كبير في فعالية أداء المنظمة من خلال ما يتمتع به العاملون فيها من مهارات وقدرات وإمكانات، (الدمنهوري، ٢٠١٣، ٦٦).

العوامل المؤثرة على معدلات الأداء:

إن نجاح الجهاز الإداري في تحقيق ما يُطلب منه بكفاءة وفاعلية بحد ذاته، هو نجاح للنظام السياسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي للدولة، وإن نسبة عالية من نجاح المنظمة في هذا الشأن تعود للإسهامات الفعالة للعنصر البشري الذي يُعدّ أحد مقوماتها الأساسية، لذا كان لزاماً على الإدارة أن تولي أهمية بالغة للعنصر البشري

في الإنتاج، والنظر إليه بنظرة إنسانية من حيث مراعاة رغباته واحتياجاته وطموحاته، وأنه جزء من البيئة الاجتماعية المحيطة بالتنظيم، يؤثر فيه ما يؤثر في البيئة الخارجية، حيث لا يمكن عزله عما يدور في البيئة المحيطة وما فيها من قيم وعادات وتقاليد، وأن مراعاة الإدارة لهذه الجوانب، وحرصها الدائم لتلمس احتياجات الفرد سوف يحسن من أدائه ويدفع بعملية الإنتاج إلى الأمام، (الدمنهوري، ٢٠١٣، ٦٨).

الدراسات السابقة:

دراسة (Kanapathipillai, Azam, 2020)، تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في بحث وتوضيح تأثير برامج تدريب الموظفين على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في شركات الاتصالات في ماليزيا، واعتمد البحث المنهج الوصفي والمنهج المسحي، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات، وقد شملت عينة الدراسة (٣١٦) موظفًا في ثلاث شركات اتصالات كبرى في ماليزيا، وتوصل البحث لعدة نتائج أهمها، التأكيد على أن عملية التدريب ذو دلالة إحصائية ولها علاقة قوية بالأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للموظفين العاملين في شركات الاتصالات محل الدراسة بماليزيا.

ودراسة بوزرقاطة (٢٠١٩)، المعنونة بـ "أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة موظفي مديرية جامعة محمد خيضر بسكرة"، يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في إبراز وتوضيح أثر التدريب على أداء الموظفين العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة، اعتمدت الباحثة فيها المنهج الوصفي التحليلي؛ بالإضافة إلى استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات، وقد شملت عينة الدراسة (٤٠) موظفًا من الموظفين الإداريين في جامعة محمد خيضر بسكرة، وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها التأكيد، على وجود علاقة قوية بين التدريب والأداء، كذلك على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بأبعاده المختلفة (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج

التدريبية) ومستوى أداء العاملين بأبعاده المختلفة (المثابرة والمواظبة في العمل، الدقة والجودة في الإنجاز، التحفيز، العمل بروح الفريق).

دراسة القباعي (٢٠١٩)، المعنونة بـ "أثر برامج التدريب التحويلي على أداء الموظفين في البنك الأهلي الأردني"، تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر برامج التدريب التحويلي على أداء الموظفين في البنك الأهلي الأردني، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات، وشملت عينة الدراسة (١٥٦) عاملاً في المناصب الإدارية العليا والوسطى في البنك الأهلي الأردني. توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها، التأكيد على وجود مستوى تأثير متوسط لبرامج التدريب التحويلي في رفع مستوى الأداء للموظفين العاملين في البنك الأهلي الأردني، كذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) لبرامج التدريب التحويلي بأبعادها (التفاعل، التعلم، السلوك، النتائج) على تحقيق مستويات عالية في الأداء الوظيفي (الدقة، كمية العمل، نوعية العمل، المثابرة والوثوق) في البنك الأهلي الأردني.

دراسة (Afroz, 2018)، تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر التدريب على أداء الموظفين العاملين في القطاع المصرفي ببنجلاديش، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ بالإضافة إلى استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات، وقد شملت عينة الدراسة (١٥٠) موظفاً في (١٤) بنكاً في منطقة تانجيل، وتوصل البحث لعدة نتائج أهمها، التأكيد على أن التدريب بشكل عام يعزز مشاركة الموظفين وتحفيزهم ورضاهم الوظيفي، كذلك جود علاقة قوية بين تدريب الموظفين وأداء الموظفين، فكلما زاد تدريب الموظف، كلما كان أداؤه أكثر كفاءة.

دراسة بن شارف، وعذراء (٢٠١٧)، المعنونة بـ "إدارة المعرفة، مدخل لتحسين جودة إنتاجية المعرفة العلمية بالمؤسسات الجامعية: دراسة ميدانية مع أعضاء هيئة التدريس بأقسام علم المكتبات بالجامعات الجزائرية"، وتعدّ إدارة المعرفة من أهم الإستراتيجيات والأساليب الإدارية الحديثة لإحداث التطوير المستمر والتغيير إلى

الأحسن، وبعد أن أثبت جدواها بمنظمات الأعمال، وكانت ملاذها لمواجهة أزمات كادت أن تؤدي بها إلى حافة الانهيار، فساعدتها على النهوض من جديد، ومكنتها من تحسين إنتاجيتها وزيادة أرباحها وتحقيق التفوق والتميز على مثيلاتها بوقت قياسي؛ ولهذا تأتي الدراسة الحالية للوقوف على الفوائد التي ستحققها الجامعة الجزائرية أقسام علم المكتبات من تطبيقها لهذا الأسلوب الإداري الحديث، ولاسيما في إطار تحسين جودة الإنتاجية المعرفية لأعضاء هيئة التدريس بها، وهذا من خلال استطلاع آراء أعضاء التدريس بمعاهد وأقسام علم المكتبات بالجامعات الجزائرية، حول ثلاثة أبعاد تعمل بشكل فاعل في تطوير وتحسين الإنتاجية المعرفية العلمية للمجتمع الأكاديمي عامة والنسبة للتخصص على وجه التحديد وهي: (عضو هيئة التدريس، تكنولوجيا المعلومات والبيئة المحيطة بالمؤسسة الجامعية)، والأثر الذي تحدثه إدارة المعرفة على تلك الأبعاد لتتمكن من مواجهة التحديات المفروضة عليها وتحقيق التقدم والتطور والتميز في جميع مهامها ولاسيما وظيفة إنتاجها للمعرفة.

دراسة (Mikuleska, Mikulecky, 2004)، "إدارة المعرفة الجامعية: قضايا وأفاق"، حيث أكد البحث على أن بيئة الجامعة تعدّ واحدة من أفضل البيئات الملائمة لتطبيق إدارة المعرفة ومبادئها وطرقها، ولذا حاولا عرض بعض المناقشات حول هذا الرأي وتدعيمه من خلال بعض الأنشطة التي تؤدي إلى جودة عملية صنع القرار في الجامعة، فضلاً على ذلك فقد أوضحا دور إدارة المعرفة في تحسين العمليات الإدارية داخلها، وصور إدارة المعرفة المختلفة، وتوصل البحث إلى أن إدارة المعرفة الجامعية الفعالة تؤدي إلى تحسين عملية صنع القرارات المرتبطة بتوزيع مواردها وعملية التحاق الطلاب وجودة العمليات الإدارية.

هدفت دراسة (Keeley, 2004)، إلى تحديد مدى فاعلية ممارسة إدارة المعرفة في تطوير التخطيط واتخاذ القرار في عديد من أنواع وأنماط مؤسسات التعليم، واستخدم الباحث أسلوب المنهج الوصفي الكمي، فتم اختيار (٤٥٠) من مسؤولي مؤسسات التعليم للمشاركة في هذه الدراسة، توصلت إلى، ضعف تطبيق إدارة المعرفة

في تحسين التخطيط وصناعة القرار في مؤسسات التعليم، وإنّ أفضل الأساليب المتبعة لتحسين عملية التخطيط وصناعة القرار هي: استخدام المعرفة الصريحة أو الضمنية في العمل ومشاركة المعلومات واستخدام تكنولوجيا المعلومات، كذلك إنّ البحث المؤسساتي عامل حُز في تفعيل إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم، وجود علاقة قوية بين التعليم التنظيمي المؤسسي الفعال وبين وجود برنامج رسمي فعال لإدارة المعرفة، إنّ مؤسسات التعليم تقوم بممارسة إدارة المعرفة من خلال هيئة البحث، إنّ المؤسسات التي قدمت بنية تحتية قوية من النظم والأجهزة التي تدعم المعرفة قد ضاعفت فرص الأفراد في المشاركة المعرفية سواء كانت بالوسائل الإلكترونية أو المشاركة الفعلية وجهاً لوجه، وقد أفرزت خطوات ناجحة في تطوير التخطيط واتخاذ القرار؛ ممّا ساهم في تخفيض معدل دوران العاملين في المؤسسة.

الإجراءات المنهجية للدراسة: الدراسة الميدانية

١/ منهج الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها؛ اعتمدت الباحثة على (المنهج الوصفي) باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، وللإجابة عن أسئلتها. ويُعرفه العساف (٢٠١٢) على أنّه "المنهج الذي يهتم باستجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة منهم؛ وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً.

٢/ مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمُشرفين التربويين التابعين لمدينة الرياض وقد اشتملت عينة الدراسة على (٧٥) معلماً ومُشرفاً تربوياً موزعين على (٥) مدارس تم اختيارهم على أساس مستوى التحصيل المعرفي للطلاب، ويوضح جدول (١) أسماء المدارس عينة الدراسة:

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالواث الأصبحي

جدول (١)، أسماء المدارس عينة الدراسة الميدانية

م	اسم المدرسة	المرحلة	عدد أفراد العينة
١			١٥
٢			١٥
٣			١٥
٤			١٥
٥			١٥

ويوزع جدول (٢) أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية:

جدول (٢)، توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٤١	%٥٥
	أنثى	٣٤	%٤٥
	المجموع	٧٥	%١٠٠
العمر	من ٢٥ إلى ٣٠ سنة	١١	%١٥
	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	٣٧	%٤٩
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	١٧	%٢٣
	من ٥٠ إلى ٦٠ سنة	١٠	%١٣
	المجموع	٧٥	%١٠٠
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	١٢	%١٦
	بكالوريوس	٤٠	%٥٣
	دبلوم عام	١٥	%٢٠
	ماجستير/دكتور	٨	%١١
	المجموع	٧٥	%١٠٠
الخبرة العلمية	أقل من ٥ سنوات	٢٤	%٣٢
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٣١	%٤١
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٠	%٢٧
	المجموع	٧٥	%١٠٠

٣/ أداة الدراسة (الاستبيان):

اشتملت أداة الدراسة على استبانة تكونت في صورتها النهائية والقابلة للتوزيع على أفراد العينة، من (٣٥) عبارة موزعة على متغيرين كالتالي:

المتغير الأول (المتغير المستقل): الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين. ويضمُّ (٢١) عبارة موزعة على ثلاثة محاور، أولاً، توليد المعرفة (٧ عبارات)، ثانياً، مشاركة المعرفة (٧ عبارات)، ثالثاً، تطبيق المعرفة (٧ عبارات)

المتغير الثاني (المتغير التابع): الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين في مدارس المملكة العربية السعودية. ويضم (١٠) عبارات.

وقد تمَّ استخدام (مقياس ليكرت الخماسي) للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وفقاً لجدول (٣).

جدول (٣)، مقياس ليكرت الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

٤/ اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

١/٤ صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

يُقصد بصدق الأداة: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه" (العساف، ٢٠١٢، ٣١٣). وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وُضعت لقياسه؛ تم عرضُ الأداة بالصورة الأولى على مجموعة من المُحكِّمين المُتخصصين في مجال الإدارة التعليمية؛ للتأكد من صدقها بالنسبة للهدف الذي صُمِّمت من أجله، ومدى سلامة ووضوح

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالوأن الأصبحي

صياغتها، وبعد أخذ الآراء والاطلاع على الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفقت عليها غالبية المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان؛ تم احتساب (معامل ارتباط بيرسون) للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للمحور، ويُعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويوضح جدول (٤) معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة، والدرجة الكلية كما يأتي:

جدول (٤)، معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية

م	المجال	معامل الارتباط	المعنوية
محاور (أبعاد) الإنتاج المعرفي للمعلمين			
١	توليد المعرفة	٠.٧٤٥**	٠.٠٠٠
٢	مشاركة المعرفة	٠.٧٢٥**	٠.٠٠٠
٣	تطبيق المعرفة	٠.٧٢٥**	٠.٠٠٠
	الدرجة الكلية للمحور	٠.٦٩٩**	٠.٠٠٠
٤	الأداء الوظيفي للمعلمين	٠.٨٦٤**	٠.٠٠٠

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ١%

يبين الجدول أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ١٪، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٧٢٥، وذلك لمحور مشاركة المعرفة، فيما كان الحد الأعلى ٠.٨٦٤، وذلك لمحور الأداء

الوظيفي للمُعَلِّمين؛ وعليه فإنَّ جميع فقرات الاستبانة متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي له، ممَّا يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

٢/٤ ثبات أداة الدراسة

اختبار الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، وذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) ويعتمد هذا الأسلوب على مدى توافق الاتساق في أداة الدراسة من فقرة إلى أخرى وفي جميع فقرات الاستبانة. وإنَّ نتائج جدول (٥) توضح ذلك.

جدول (٥)، قيمة معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة

م	البعد	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين				
١	توليد المعرفة	٧-١	٧	٠.٦٣٣
٢	مشاركة المعرفة	١٤-٨	٧	٠.٦٧٦
٣	تطبيق المعرفة	٢١-١٥	٧	٠.٧٩١
معامل الثبات للإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين		٢١-١	٢١	٠.٨٨٧
الآداء الوظيفي للمُعَلِّمين				
١	الآداء الوظيفي للمُعَلِّمين	١٠-١	١٠	٠.٧٦٦
المعدل العام للثبات			٣١	٠.٨٣٨

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة للغاية في محاور الانتاج المعرفي للمُعلِّمين، حيث تراوحت ما بين (٠.٧٩١، ٠.٦٣٣)، بينما بلغت قيمة معامل ألفا للثبات الخاص بالأداء الوظيفي للمُعلِّمين (٠.٧٦٦).

وقد بلغ معدل الثبات الكلي للاستبانة (٠.٨٣٨)، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة؛ إذ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تعد مقبولة من الناحية التطبيقية في البحوث المتعلقة بالعلوم التربوية إذا كانت أكبر من أو تساوي ٠.٦٠.

٥/ أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تمّ تجميعها، تمّ استخدام الكثير من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبعد ذلك، تمّ استخراج المقاييس الإحصائية التالية:

(١) التكرارات، والنسب المئوية؛ لتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

(٢) معامل ارتباط بيرسون؛ للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة؛ ولدراسة العلاقة بين المتغيرات.

(٣) معادلة ثبات (ألفا كرونباخ)، لقياس ثبات أداة الدراسة.

(٤) المتوسط الحسابي؛ وذلك لمعرفة درجة موافقة استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة، مع العلم بأنه يُفقد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسطٍ حسابي.

(٥) الانحراف المعياري؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن

متوسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر، تركّزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.

٦/ عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تسعى الدراسة إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية في ضوء البيانات التي تمّ التوصل إليها وفقاً لاستجابات عينة الدراسة، التي سيتم من خلالها تحديد العلاقة بين الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين وأدائهم الوظيفي في مدارس المملكة، وقد اعتمدت الباحثة في هذا الجزء على استخدام اختبار T للمجتمع الواحد (One Sample T test) لتحليل محاور الاستبانة وفقراتها، بحيث يتم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وترتيب الفقرات حسب قيمة متوسطها الحسابي وأهميتها النسبية، لمعرفة الأهمية النسبية لكل فقرة من أبعاد الدراسة استخدم المقياس (Akadiri, 2011).

ولتحديد طول فئات (مقياس ليكرت الخماسي)، تمّ احتساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى ($5 - 1 = 4$)، ثم تمّ تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس ($4/5 = 0.8$)، وبعد ذلك تمّت إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)، لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضّح في جدول (٦).

جدول (٦)، ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت خماسي الأوزان

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق بشدة	١.٧٩-١.٠٠	٠.٨٠	ضعيف جداً
لا أوافق	٢.٥٩-١.٨٠	٠.٨٠	ضعيف
محايد	٣.٣٩-٢.٦٠	٠.٨٠	متوسط
موافق	٤.١٩-٣.٤٠	٠.٨٠	كبير
موافق بشدة	٥-٤.٢٠	٠.٨٠	كبير جداً

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالوأن الأصبحي

١/٦ إجابة السؤال الأول: ما مستوى تطبيق الإنتاج المعرفي للمُعلِّمين في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية؟

للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تطبيق الإنتاج المعرفي للمُعلِّمين في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض؛ تمَّ احتساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، لكلِّ محور من محاور المتغير المستقل الثلاثة. وجاءت النتائج كما يأتي:

المحور الأول: توليد المعرفة

جدول (٧)، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور توليد المعرفة

الترتيب	مستوى التقييم	المعنوية	قيمة T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٣	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٦.٧٧٣	٧٧.٤٠	٠.٨٩٢	٣.٨٧	يكتسب المعلمون معرفتهم بالاعتماد على خبراتهم المسبقة
٦	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٠.٥٦٦	٧٤.٠٠	٠.٩٥٧	٣.٧٠	تقدم الأفكار الجديدة عن طريق الحوار والتفاعل وتبادل الآراء
٧	مرتفع	٠.٠٠٠	٤١.٥٣٤	٦٩.٨٠	١.٠٩٧	٣.٤٩	تهتم المدرسة بتوفير كل المواد الضرورية من أجل تبادل المعارف بين المعلمين
٤	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٧.٥٧٧	٧٧.٢٠	٠.٨٧٧	٣.٨٦	تنمى إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الفردية والجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة
٥	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٣.٥٧٤	٧٥.٦٠	٠.٩٢٤	٣.٧٨	تخصص إدارة المدرسة ميزانية لتشجيع المشروعات المتعلقة بإدارة عمليات المعرفة

الترتيب	مستوى التقييم	المعنوية	قيمة T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٢	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٠.٤٩٣	٧٨.٨٠	٠.٨٥٢	٣.٩٤	تحافظ إدارة المدرسة على الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة
١	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٨.٣٥٣	٨٠.٢٠	٠.٨٩٨	٤.٠١	تعمل إدارة المدرسة على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة ومعلنة
	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٥.١٦٧	٧٦.٢٠	٠.٨١٧	٣.٨١	المتوسط العام للمحور الأول

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنَّ المتوسطات الحسابية لعبارات محور (توليد المعرفة) قد تراوحت ما بين (٣.٤٩، ٤.٠١)، وهذه المتوسطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي (من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩) و (من ٤.٢٠ إلى ٥)، ويشيران إلى الخيارين "أوافق" و "أوافق بشدة" على التوالي؛ مما يدلُّ على أنَّ أفراد عينة الدراسة موافقون على ما تضمَّنه هذا المحور من عبارات بالرغم من أنَّ هناك تفاوتاً في آرائهم حول مدى استخدام المعلمين لمحور توليد المعرفة في محتوى العملية التعليمية، وقد بلغ المتوسط الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور (٣.٨١ من ٥) بانحراف معياري مقداره (٠.٩١٧)، وهو أقل من الواحد الصحيح ممَّا يشير إلى عدم تشتت استجاباتهم وتركزها، ويقع هذا المتوسط في المدى (من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في هذه الدراسة، ويشير إلى الخيار "موافق"، وبناءً على ذلك نستنتج أنَّ أفراد عينة الدراسة موافقون بشأن استخدام محور توليد المعرفة في محتوى العملية التعليمية.

ويوضح جدول (٧) أنَّ العبارة (٧) التي تنص على (تعمل إدارة المدرسة على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة ومعلنة)، قد احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة عليها، حيث بلغ متوسطها (٤.٠١ من ٥) ويقع متوسطها في المدى (من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في الدراسة،

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالواث الأصبحي

في المقابل نجد أنَّ العبارة (٣) التي تنص على (تهتم المدرسة بتوفير كل المواد الضرورية من أجل تبادل المعارف بين المعلمين) قد جاءت بمتوسط قدره (٣.٤٩ من ٥) ويقع متوسطها في المدى (من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩) ويشير إلى الخيار "مرتفع" حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في الدراسة، وقد احتلت هذه العبارة المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقتهم عليها.

المحور الثاني: مشاركة المعرفة

جدول (٨) ، الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني

الترتيب	مستوى التقييم	المعنوية	قيمة T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٦	مرتفع	٠.٠٠٠	٧٠.٦٦٣	٧٨.٦٠	٠.٦١٦	٣.٩٣	يتبادل المعلمون المعارف والخبرات فيما بينهم بغض النظر عن مستوياتهم
٤	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٨.٢٤٤	٧٩.٦٠	٠.٦٤٦	٣.٩٨	لدى المعلمين الرغبة لمشاركة ما لديهم من معارف مع الآخرين
٢	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٨.٥٨٨	٨٠.٦٠	٠.٦٥٢	٤.٠٣	توفر المدرسة شبكة اتصال داخلية لتوزيع المعرفة
٥	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٣.٨٨٨	٧٩.٤٠	٠.٦٨٩	٣.٩٧	تشجع الإدارة المدرسية المعلمين على حضور الندوات والمؤتمرات التربوية
٧	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٠.٨٥٦	٧٦.٦٠	٠.٦٩٨	٣.٨٣	تسمح الحوارات والنقاشات مع الزملاء بالكشف عن معرفتكم وخبراتكم
٣	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٣.٢٥٨	٨٠.٠٠	٠.٧٠١	٤.٠٠	تحرص الإدارة المدرسية على عقد الأنشطة التفاعلية لإيصال المعرفة للمعلمين
١	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٣.١٣٨	٨١.٠٠	٠.٧١١	٤.٠٥	تشجع الإدارة المدرسية

الترتيب	مستوى التقييم	المعنوية	قيمة T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
							المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل المعرفة لحديثي الخبرة في التعليم
	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٣.٨٢٣	٧٩.٤٠	٠.٦٧٨	٣.٩٧	المتوسط العام للمحور الثاني

يتضح من خلال جدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لعبارات محور (مشاركة المعرفة) قد تراوحت ما بين (٣.٨٣ - ٤.٠١)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي (من ٣.٤٠ - ٤.١٩)، وتشير إلى الخيار "أوافق"؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ما تضمنه هذا المحور من عبارات بالرغم من أن هناك تفاوتاً في آرائهم حول مدى مشاركتهم للمعرفة في محتوى العملية التعليمية، وقد بلغ المتوسط الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور (٣.٩٧ من ٥) بانحراف معياري مقداره (٠.٦٧٨)، وهو أقل من الواحد الصحيح مما يشير إلى عدم تشتت استجاباتهم وتركزها.

ويقع هذا المتوسط في المدى (من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في هذه الدراسة، ويشير إلى الخيار "موافق"، وبناءً على ذلك نستنتج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشأن مشاركة المعرفة في العملية التعليمية.

ويوضح جدول (٨) أن العبارة (٧)، التي تنص على (تشجع الإدارة المدرسية المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل المعرفة لحديثي الخبرة في التعليم)، قد احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة عليها، حيث بلغ متوسطها (٤.٠٧ من ٥) ويقع متوسطها في المدى (من ٣.٦٠ - ٤.١٩) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في الدراسة. في المقابل نجد أن العبارة (٥) التي تنص على (تسّمح الحوارات والنقاشات مع الزملاء بالكشف عن معرفتكم وخبراتكم) قد جاءت بمتوسط قدره (٣.٨٣ من ٥) ويقع متوسطها في المدى (من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩) ويشير إلى الخيار "موافق"

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالواثق الأصبحي

حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في الدراسة، وقد احتلت هذه العبارة المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقتهم عليها.

المحور الثالث: تطبيق المعرفة

جدول (٩)، الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث

الترتيب	مستوى التقييم	المعنوية	قيمة T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٣	مرتفع	٠.٠٠٠	٧٠.١٤٨	٨٠.٢٠	٠.٦٣٤	٤.٠١	يقوم المعلمون بتجريب ما تم التوصل إليه أولاً ثم القيام بتنفيذه بعد ذلك
٢	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٥.٣٣٩	٨٠.٤٠	٠.٦٨٣	٤.٠٢	يجد المعلمون صعوبة في تطبيق ما تعلموه في عملهم
٤	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٢.٢٣٠	٨٠.٠٠	٠.٧١٣	٤.٠٠	أستطيع توظيف المعرفة الجديدة في عملية التدريس
٥	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٩.٤٥٦	٧٨.٤٠	٠.٧٣١	٣.٩٢	أستطيع إيصال المحتوى المعرفي في الوقت المناسب
٦	مرتفع	٠.٠٠٠	٦١.٧٨٠	٧٧.٨٠	٠.٦٩٩	٣.٨٩	يسهم تطبيق المعرفة التي امتلكها في تطوير العملية التعليمية
٧	مرتفع	٠.٠٠٠	٦١.٣٣٠	٧٦.٨٠	٠.٦٩٤	٣.٨٤	تشجعتني إدارة المدرسة على تطبيق استراتيجيات تدريسية جديدة تتوافق مع عمليات إدارة المعرفة
١	مرتفع	٠.٠٠٠	٧١.٣٩٧	٨٠.٦٠	٠.٦٢٦	٤.٠٣	تشجع الإدارة المدرسية تطوير المعرفة وتحديثها
	مرتفع	٠.٠٠٠	٨٦.٠٠٥	٧٩.٢٠	٠.٥٩٣	٣.٩٦	المتوسط العام للمحور الثالث

يتضح من خلال جدول (٩) أن المتوسطات الحسابية لعبارات محور (التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في التعليم) قد تراوحت ما بين

(٣.٨٤ - ٤.٠٣) وهذه المتوسطات تقع فى الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي (من ٣.٤٠ - ٤.١٩) وتشير إلى الخيار "أوافق". مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ما تضمنه هذا المحور من عبارات بالرغم من أن هناك تفاوتاً فى آرائهم حول التحديات التي تواجه تطبيق المعرفة فى العملية التعليمية، وقد بلغ المتوسط الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور (٣.٩٦ من ٥) بانحراف معياري مقداره (٠.٥٩٣)، وهو أقل من الواحد الصحيح مما يشير إلى عدم تشتت استجاباتهم وتركزها، ويقع هذا المتوسط فى المدى (من ٣.٤٠ - ٤.١٩) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم فى هذه الدراسة، ويشير إلى الخيار "موافق"، وبناءً على ذلك نستنتج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشأن تطبيق المعرفة فى العملية التعليمية.

ويوضح الجدول (٩) أن العبارة رقم (٧) التي تنص على (توفر الإدارة المدرسية مناخ يشجع على تطوير المعرفة وتحديثها) قد احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة عليها، حيث بلغ متوسطها (٤.٠٣ من ٥) ويقع متوسطها فى المدى (من ٣.٤٠ - ٤.١٩) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم فى الدراسة. فى المقابل نجد أن العبارة رقم (٦) التي تنص على (تشجعت إدارة المدرسة على تطبيق استراتيجيات تدريسية جديدة تتوافق مع عمليات إدارة المعرفة) قد جاءت بمتوسط قدره (٣.٨٤ من ٥) ويقع متوسطها فى المدى (من ٣.٤٠ - ٤.١٩) ويشير إلى الخيار "موافق" حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم فى الدراسة، وقد احتلت هذه العبارة المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقتهم عليها.

٢/٦ إجابة السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي للمُعلمين فى مدارس التعليم

العام بمدينة الرياض فى المملكة العربية السعودية؟

للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي

للمُعلمين فى مدارس التعليم العام بمدينة الرياض فى المملكة العربية السعودية، تمَّ

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالواث الأصبحي

احتساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب،
لكل فقرة من فقرات المتغير التابع، وجاءت النتائج كما يأتي

جدول (١٠)، الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع

الترتيب	مستوى التقييم	المرتبة	قيمة T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٥.٥	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٨.١٨٢	٧٦.٢٠	٠.٧٣٠	٣.٨١	يعد المعلم خطة سنوية شاملة للمنهج الدراسي ويحرص على تنفيذها في الأوقات المحددة لها
٤	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٥.٦٤٨	٧٨.٢٠	٠.٩١٩	٣.٩١	يعمل المعلم على تعزيز الانتماء والولاء الوطني وغرس القيم الإيجابية لدى الطلاب
٣	مرتفع	٠.٠٠٠	٧١.٦٦٧	٧٩.٢٠	٠.٧٢٢	٣.٩٦	يحرص المعلم على تنفيذ الحصص المقررة عليه بإتقان وتطبيق المناهج الدراسية وفق الخطط المعتمدة لها
١	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٩.٣٤٦	٨٥.٨٠	٠.٨٠٩	٤.٢٩	يحرص المعلم على تقديم المادة العلمية الدراسية بلغة علمية سليمة وواضحة
٢	مرتفع	٠.٠٠٠	٦٩.١١٦	٨١.٨٠	٠.٧٧٣	٤.٠٩	يراعى المعلم الفروق الفردية بين الطلاب في الموقف التعليمي
٨	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٠.٣٨٧	٧٥.٨٠	٠.٩٨٣	٣.٧٩	يقوم المعلم بإعداد وتقديم الأنشطة الصفية واللاصفية بمستوياتها المختلفة
٧	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٨.٨٦٠	٧٦.٠٠	٠.٨٤٤	٣.٨٠	يعد المعلم التحضير اليومي للدروس بشكل مكتمل لجميع عناصره

٩	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٠.٥٦٦	٧٤.٠٠	٠.٩٥٧	٣.٧٠	يحرص المعلم على تفعيل أدوات التقويم المعتمدة في المواقف التعليمية بدقة وإتقان
١٠	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٨.٠٤٥	٧٣.٤٠	٠.٨٢٦	٣.٦٧	يقوم المعلم بإعداد وتنفيذ الأنشطة العلاجية والإثرائية لرفع مستوى التحصيل الدراسي للطلاب
٥.٥	مرتفع	٠.٠٠٠	٤٥.٣٤٣	٧٣.٦٠	٠.٨٦١	٣.٨١	يستخدم المعلم أساليب تدريس حديثة ومتنوعة مناسبة للمواقف التعليمية
	مرتفع	٠.٠٠٠	٥٩.٠١٤	٧٧.٦٠	٠.٧٨٩	٣.٨٨	المتوسط العام للمتغير التابع

يتضح من خلال الجدول رقم أن المتوسطات الحسابية لعبارات محور (الأداء الوظيفي للمعلمين) قد تراوحت ما بين (٣.٦٧ - ٤.٢٩)، وهذه المتوسطات تقع بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي (من ٣.٤٠ - ٤.١٩) و (من ٤.٢٠ - ٥.٠)، ويشيران إلى الخيارين "موافق" و"موافق بشدة" على التوالي، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ما تضمنه هذا المحور من عبارات، وقد بلغ المتوسط الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور (٣.٨٧ من ٥) بانحراف معياري مقداره (٠.٤٩٨)، وهو أقل من الواحد الصحيح مما يشير إلى عدم تشتت استجاباتهم وتركزها. ويقع هذا المتوسط في المدى (من ٣.٤٠ - ٤.١٩) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في هذه الدراسة، ويشير إلى الخيار "موافق"، وبناءً على ذلك نستنتج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشأن الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس المملكة السعودية.

ويوضح جدول (١٠) أن العبارة (٤) التي تنص على (يحرص المعلم على تقديم المادة العلمية الدراسية بلغة علمية سليمة وواضحة) قد احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة عليها، حيث بلغ متوسطها (٤.٢٩ من ٥) ويقع متوسطها

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالواثق الصباحي

في المدى (من ٤.٢٠ - ٥.٠) حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في الدراسة. في المقابل نجد أن العبارة (٩) التي تنص على (يقوم المعلم بإعداد وتنفيذ الأنشطة العلاجية والإثرائية لرفع مستوى التحصيل الدراسي للطلاب) قد جاءت بمتوسط قدره (٣.٦٧ من ٥) ويقع متوسطها في المدى (من ٣.٤٠ - ٤.١٩) ويشير إلى الخيار "موافق" حسب المقياس المتدرج الخماسي المستخدم في الدراسة، وقد احتلت هذه العبارة المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقتهم عليها.

٣/٦ إجابة السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين محاور الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين والأداء الوظيفي؟

للكشف عن الفروق بين مدى وجود علاقة ارتباطية بين الإنتاج المعرفي والأداء الوظيفي للمُعَلِّمين، تمَّ استخدام تحليل الارتباط بيرسون (Pearson)، وذلك كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (١١)، تحليل الارتباط والمساهمة النسبية لمتغيرات الدراسة

المحور	معامل الارتباط (R)	المساهمة النسبية (R2)	مستوى المعنوية
المحور الأول: توليد المعرفة	٠.٨٢١	%٦٧.٤٠	٠.٠٠٠
المحور الثاني: مشاركة المعرفة	٠.٧٨٨	%٦٢.٠٩	٠.٠٠٠
المحور الثالث: تطبيق المعرفة	٠.٧٥٨	%٥٧.٤٦	٠.٠٠٠
الإنتاج المعرفي (المحاور الثلاثة مجتمعة)	٠.٩٠٤	%٨١.٧٢	٠.٠٠٠

يتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباط موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بين محور توليد المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي للمُعَلِّمين كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٨٢١) والمساهمة النسبية (%٦٧.٤٠)، وذلك عند مستوى معنوية ١%.

كما يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بين محور مشاركة المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي للمُعَلِّمين كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٨٨) والمساهمة النسبية (٦٢.٠٨٪)، وذلك عند مستوى معنوية ١٪.

ويتضح أيضاً وجود علاقة ارتباط موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بين محور تطبيق المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي للمُعَلِّمين كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٥٨)، والمساهمة النسبية (٦٧.٤٦٪)، وذلك عند مستوى معنوية ١٪.

كما يتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباط موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بين الإنتاج المعرفة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي للمُعَلِّمين كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٩٠٤)، والمساهمة النسبية (٨١.٧٢٪)، وذلك عند مستوى معنوية ١٪. وبالتالي نرفض الفرض الثالث ونقبل الفرض البديل وهو "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإنتاج المعرفي والأداء الوظيفي للمُعَلِّمين في مدارس المملكة العربية السعودية".

٥/٤ إجابة السؤال الرابع: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحاور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين في المملكة العربية السعودية؟

وتتم إجراء تحليل الانحدار البسيط لمعرفة تأثير المتغير المستقل (محاور الإنتاج المعرفي) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وذلك لكل محور على حدة. وتوضح الجداول التالية نتائج هذا التحليل.

جدول (١٢)، نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة تأثير إنتاج المعرفة على الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين

المتغير المستقل	المتغير التابع	R	R ²	قيمة F	Sig	B	قيمة T	Sig
إنتاج المعرفة	الأداء الوظيفي	٠.٥٠٨	٠.٢٥٨	١٢.١٩٠	٠.٠٠٠	١.٠٨	١١.٤٦٤	٠.٠٠٢

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالوأن الصبحي

أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لتوليد المعرفة، كمحور من محاور الإنتاج المعرفي، في تحسين الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين، حيث بلغت قيمة F مقدار (١٢.١٩٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي أصغر من مستوى المعنوية ١٪. كما أشارت النتائج أن قيمة معامل الارتباط (R) (٠.٥٠٨) بما يدل على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٢٥٨)؛ بما يعني أن المتغير المستقل (توليد المعرفة) يفسر ما نسبته (٢٥.٨٪) من التغير الموجود في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين)، أمَّا النسبة المتبقية (٧٤.٢٪) فترجع لوجود متغيرات أخرى بخلاف الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية للنموذج.

جدول (١٣)، نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة تأثير مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي

للمُعَلِّمين

المتغير المستقل	المتغير التابع	R	R^2	قيمة F	Sig	B	قيمة T	Sig
مشاركة المعرفة	الأداء الوظيفي	٠.٨٨٤	٠.٧٨١	٣٤.١٣٨	٠.٠٠٠	٦.١٧	٢٠.٩٤٦	٠.٠٠٠

أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لمشاركة المعرفة، كمحور من محاور الإنتاج المعرفي، في تحسين الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين، حيث بلغت قيمة F مقدار (٣٤.١٣٨) عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي أصغر من مستوى المعنوية ١٪. كما أشارت النتائج أن قيمة معامل الارتباط (R) (٠.٨٨٤) بما يدل على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٧٨١) بما يعني أن المتغير المستقل (مشاركة المعرفة) يفسر ما نسبته (٧٨.١٪) من التغير الموجود في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمُعَلِّمين)، أمَّا النسبة المتبقية (٢١.٩٪) فترجع لوجود متغيرات أخرى بخلاف الإنتاج المعرفي للمُعَلِّمين، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية للنموذج.

جدول (١٤)، نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة تأثير تطبيق المعرفة على الأداء الوظيفي للمعلمين

المتغير المستقل	المتغير التابع	R	R ²	قيمة F	Sig	B	قيمة T	Sig
تطبيق المعرفة	الأداء الوظيفي	٠.٠٧٦٥	٠.٥٨٥	٢٢.٤٧٦	٠.٠٠٠	٧.١٤	١٨.٥٠٧	٠.٠٠٠

أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لمشاركة المعرفة، كمحور من محاور الإنتاج المعرفي، في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، حيث بلغت قيمة ف (F) مقدار (٢٢.٤٧٦) عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠)، وهي أصغر من مستوى المعنوية ١٪. كما أشارت النتائج أن قيمة معامل الارتباط (R) (٠.٧٦٥) بما يدل على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، وبلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٥٨٥) بما يعني أن المتغير المستقل (مشاركة المعرفة) يفسر ما نسبته (٥٨.٥٪) من التغير الموجود في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمعلمين)، أما النسبة المتبقية (٤١.٥٪) فترجع لوجود متغيرات أخرى بخلاف الإنتاج المعرفي للمعلمين، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية للنموذج.

الخاتمة:

تتكون عملية إنتاج المعرفة من ثلاث مراحل أساسية وهي، توليد المعرفة، تقاسم المعرفة، ملكية المعرفة، ومن خلال مرحلة توليد المعرفة، يتم استخلاص المعلومات من المصادر التنظيمية والبشرية، يتضمن تبادل المعرفة التبادل والتفاعل المستمر للمعرفة المرئية وغير المرئية بين مجموعات المعرفة والأفراد وفرق العمل والمنظمات داخل المنظمة، ويتم إنتاج المعرفة بين المنظمة والمستفيدين منها، والمؤسسات العاملة في نفس الصناعة، ويقوم على نقل المعرفة بشكل مستمر إلى آفاق وتخصصات جديدة من خلال التطبيق العملي وتعزيز الخبرات المصاحبة لها.

ومن ثم يسعى مركز البحث والتطوير الموجود بـ (مجمع صيدال) بشكل دائم إلى تحديد الأفراد الذين يتمتعون ببراعة فكرية استثنائية وفطنة تقنية قادرة على

دور الإنتاج المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي هبة بنت عبدالواثق الصباحي

توليد المعرفة، وكذلك الحفاظ على خبراتهم الحالية وزيادتها من خلال وسائل مثل التدريب والتحفيز والتنقل بين الإدارات، وتعزيز بيئة العمل المواتية؛ يكون للموظفين من خلال تراكم المعرفة المكتسبة من التجارب والخبرات السابقة، تأثير إيجابي على عملية إنتاج المعرفة، وذلك لأنه يعزز معرفتهم ويزودهم بالأساس الذي يمكن البناء عليه في أثناء عملية توليد المعرفة. بالإضافة إلى ذلك فهو يعدُّ بمثابة دليل أساسي يستعين به الموظفون عند تبادل المعرفة وكمراجع لا غنى عنه في التطبيق العملي للمعرفة.

النتائج:

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها ما يأتي:

- هناك ثلاث مراحل أساسية لعملية إنتاج المعرفة: توليد المعرفة، وتبادل المعرفة، وتطبيق المعرفة.
- ويتجلى التعلم والخبرات التي يكتسبها الموظفون في العمل الذي ينتجونه، سواء من حيث الكم أو النوع.
- تعمل كل مرحلة من مراحل إنتاج المعرفة - الخلق والنشر والتنفيذ - على تحسين الأداء المهني.
- إن إنشاء بيئة عمل وثقافة تنظيمية تعزز وتعزز إنتاج المعرفة داخل المنظمة أمر في غاية الأهمية.
- يرتبط الناتج المعرفي بشكل إيجابي بالأداء المهني.

التوصيات:

إلى جانب التوصيات الخاصة تتوجه الباحثة بتوصيات عامة، أهمها:

- (١) تشكيل لجنة لإدارة المعرفة في المدارس السعودية على مستوى الوزارة، تتابع انشغالات ومشاكل تعيق تطبيق إدارة المعرفة بالمدارس، وتعمل على إصدار أدلة إرشادية تتضمن الخطوط العريضة لتساعدها على تبني هذا المدخل الإداري الحديث.

- (٢) ضرورة انتباه الجامعات أن التطبيق الفعال لإدارة المعرفة يكون على أساس ترابط نشاطاتها وتكاملها، فلا يتم الاهتمام بتفعيل عملية من عملياتها دون العمليات الأخرى فهي كل متكامل.
- (٣) استحداث مصلحة أو هيئة خاصة بإدارة المعرفة مستقلة، توضع ضمن الهيكل التنظيمي لإدارة المدرسة، بحيث يكون من مهامها تنظيم عمليات إدارة المعرفة والرقابة والتطوير والمتابعة لعمليات إدارة المعرفة، ويُعيَّن على رأسها مدير معرفة يتولَّى العديد من المهام ولاسيَّما وضع الخطط الإستراتيجية لبناء وتطوير المعرفة.
- (٤) تفعيل التوجه نحو تطبيق إدارة المعرفة بالمدارس السعودية، من خلال تخصيص أقسام لإدارة المعرفة، وبرامج لتدريسها في التخصصات كافة، وفي المستويات جميعها.
- (٥) أن تبدأ المدارس السعودية في تطبيق منهج إدارة المعرفة ضمن إحدى وظائفها الإستراتيجية، مثل البحث العلمي ومن تم تعمُّمها على كل أنشطتها وأعمالها ووظائفها: التطوير الأكاديمي، التخطيط الإستراتيجي، الخدمات الطلابية والإدارة...
- (٦) تعزيز التعاون وتبادل الخبرات والتجارب بين المدارس السعودية وبينها وبين مدارس أخرى، حققت نجاحات في تطبيقها لبرامج ومشاريع إدارة المعرفة.
- (٧) توصي الباحثة القائمين على المدارس السعودية بإتباع التوصيات الخاصة بالمعهد والأقسام محل الدراسة التي تقدمت بها سابقاً.
- (٨) ضرورة إجراء المزيد من الدراسات الميدانية عن إدارة المعرفة في المدارس السعودية لتقليص الفجوة المعرفية لهذا الموضوع بهذه النوع من المؤسسات، وأن تتضمن تلك الدراسات متغيرات لم تدخل ضمن الدراسة الحالية ونماذج مقترحة لتطبيقها.

المراجع:

إسلام القباعي (٢٠١٩م)، "أثر برامج التدريب التحويلي على أداء الموظفين في البنك الأهلي الأردني"، (رسالة ماجستير)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.

إلهام محمد محمد عبدالله السرحي (٢٠١٩)، دور الجامعة البحثية في إنتاج المعرفة في ضوء التوجهات العالمية الحديثة، المؤتمر العلمي الثاني للعلوم الإنسانية: العلوم الإنسانية وتحديات العصر، صنعاء: جامعة الأندلس.

أمال بوزرقاطة (٢٠١٩م)، "أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة: موظفي مديرية جامعة محمد خيضر - بسكرة -"، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

رشاد الدمنهوري (٢٠١٣م)، "الضغوط النفسية وعلاقتها بالاكئاب والأداء الوظيفي لدى عينة من العاملين الفنيين بمستشفيات العاصمة المقدسة الحكومية"، (ماجستير)، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

سوزان القرشي (٢٠١٥)، "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي". (ماجستير)، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

صهيب عبد اللطيف حيدر العماوي (٢٠١٨)، أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط - عمان.

عذراء بن شارف (٢٠١٧)، إدارة المعرفة مدخل لضمان جودة إنتاج المعرفة العلمية

بالمؤسسات الجامعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع، ٥٧، ٤٧ -

٨.

عواطف عيشوش، وسيلة بن ساهل (٢٠١٧). أثر خبرات العاملين في إنتاج المعرفة:

دراسة حالة مركز البحث وتطوير بمجمع صيدال، مجلة رؤى

اقتصادية، ع، ١٢، ٣٨١ - ٣٩٦.

محمد جابر أحمد حمدي، حامد علي مبارك الشهراني (٢٠٢٣)، أثر تصميم بيئة

تدريب إلكترونية قائمة على الدمج بين التفكير التصميمي، وتطبيقات

الويب التشاركية في تنمية مهارات إنتاج المعرفة لدى معلمي التربية

الفكرية، مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، مج، ١٢، ع، ١٠١ - ١٠٠.

Afroz, N. (٢٠١٨). Effects of Training on Employee Performance -

A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh.

Global Journal of Economics and Business – Vol.٤,

No. ١. pp. ١١١- ١٢٤

Akadiri, O. P., (2011). Development of a Multi- Criteria

Approach for the Selection of Sustainable Materials

for Building Projects. PhD Thesis, University of

Wolverhampton, Wolverhampton, UK.

Angela, G. (٢٠١٤). Effects of Training on Employee

Performance: A Case Study of United Nations

Support Office for the African Union Mission in

Somalia. Master thesis, United States International

University.

Celine, F. (٢٠١٨). Effects of Job Stress on Employee

Performance in an Enterprise: A Microfinance

- institution in Cameroon. Master Thesis. Centria university of Applied Science.
- Jehanzeb, K. Bashir, N. (٢٠١٣). Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. European Journal of Business and Management. Vol.٥, No..٢
- Kanapathipillai, K. Azam, F. (٢٠٢٠). The Impact of Employee Training Programs on Job Performance and Job Satisfaction in the Telecommunication Companies in Malaysia. European Journal of Human Resource Management Studies, Vol ٤, No .٤
- Keeley, E. J.. Institutional research as the catalyst for the extent and effectiveness of knowledge-management practices in improving planning and decision-making in higher education organizations. Unpublished doctoral dissertation. Arizona: Northcentral University, 2004 [en ligne] disponible sur sunzi.lib.hku.hk/ER/detail/hkul/3518550
- Mikulecka,Jaroslava. Mikulecky. peter .University knowledge Management-Issues and prospects. Czech Republic : University of hardee karalove ,2004