الفصل الرابع

نتائج الدراسة

٤,١ التمهيد

يستعرض الباحث في هذا الفصل تحليل البيانات وتفسير النتائج التي يسعى الباحث إلى الإجابة عليها والتحقق من فرضيات الدراسة الرئيسية، حيث سيقوم الباحث في الجزء الأول من هذا الفصل بإجراء التحليل العاملي الإستكشافي لمقاييس المتغيرات وأبعادها بهدف الوصول إلى أدق المقاييس والتي يمكن الأعتماد عليها في اختبار فرضيات الدراسة. ويتناول في الجزء الثاني من هذا الفصل الأساليب الإحصائية التي تم أستخدامها لإختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام برنامج (AMOS) وأستخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA)بهدف الوصول إلى الصدق البنائي لأداة الدراسة ومتغيراتها الثلاثة، كما سيتم إستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لإختبار فرضيات الدراسة ودراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة.

٤,٢ التحاليل الوصفية لأداة الدراسة

٤,٢,١ التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

ضمت عينة الدراسة (٣٢٥) فرد من موظفي مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وضم الإستبانة جزء من المعلومات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الوظيفة، سنوات الخبرة).

ويتبين من الجدول رقم (١١-٣) أن نسبة أفراد العينة من فئة الذكور كانت الأعلى وبلغت (٣,٨٣٪)، فيما بلغت نسبة الإناث في العينة (٢,١٦٪).

وفي إطار المؤهلات العلمية فقد تماثلت نسبة حاملي شهادة الماجستير والبكالوريوس في العينة وبلغت (٤٦٪) لكل منهما بعدد (١٥١) فرد بكل مؤهل. فيما كانت نسبة حملة شهادة الدبلوم في العينة قد بلغت (٧٪) من إجمالي أفراد العينة، بينما كان في العينة (٣) أفراد من حملة الدكتوراه.

وتبين نتائج الجدول أن أعلى نسب في الفئات العمرية قد تواجدت في الفئات العمرية (٣٦-٤٠)، (٣١-٣٥)، (٤١-٤٥) وذلك بنسب بلغت تواليا (١,٣١٪)، (٩,٢٢٪)، (٢١٪). وشكل الموظفين النسبة العظمى من أفراد عينة الدراسة بنسبة بلغت (٧,٦٧٪).

وكانت نسبة أفراد العينة في فئة سنوات الخبرة (من ٥ — ١٠) هي الأعلى وبلغت (٣,٤٣٪) من مجمل أفراد عينة الدراسة، تلاهم أفراد العينة في الفئة (١٦ سنة فأكثر) بنسبة بلغت (٤,٣١٪)، فيما كانت أدني نسبة من أفراد العينة في فئة سنوات الخبرة (من ١١-١٥ سنة) وبلغت (٣,٢٥٪).

ويتضح من نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية للمستجيبين من أفراد عينة الدراسة أن المتغيرات الديموغرافية كان لها أثر كبير في فهم أفراد العينة لأسئلة الاستبانة والإجابة عليها بموضوعية.

الجدول ٤,١: التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

رقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
١	الجنس	ذكر	٢٧٥	٨,٨٣
		أنثى	٥٣	١٦,٢
		المجموع	٣٢٨	١٠٠,٠
٢	المؤهل العلمي	دبلوم	٢٣	٧,٠
		بكالوريوس	١٥١	٠,٤٦
		ماجستير	١٥١	٠,٤٦
		دكتوراه	٣	٠,٩
		المجموع	٣٢٨	١٠٠,٠
٣	العمر	من ٢٠ – ٢٥	٩	٢,٧
		٢٦ – ٣٠	٤٩	١٤,٩
		٣١– ٣٥	٧٥	٢٢,٩
		٣٦ – ٤٠	١٠٢	٣١,١
		٤١ – ٤٥	٦٩	٢١,٠
		أكبر من ٥٠	٢٤	٧,٣
		المجموع	٣٢٨	١٠٠,٠
٤	الوظيفة الحالية	موظف	٢٢٢	٦٧,٧
		رئيس قسم	٦٧	٤,٢٠
		مدير إدارة	٣٦	١١,٠
		مدير عام	٣	٠,٩
		المجموع	٣٢٨	١٠٠,٠
٥	سنوات الخبرة	من ٥ إلى ١٠	١٤٢	٤٣,٣
		من ١١– ١٥	٨٣	٢٥,٣
		١٦ سنة فأكثر	١٠٣	٤١,٤
		المجموع	٢٢٨	١٠٠,٠

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

٤,٢,٢ الإحصاء الوصفي للمتغير المستقل (إدارة المعرفة)

أستخدم الباحث مجموعة من الإحصاءات الوصفية والمتمثلة في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي على مستوى الفقرة في جميع أبعاد المتغير المستقل وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، كما أستخدم الباحث الرسوم البيانية لإبراز اتجاهات وآراء أفراد العينة حول فقرات وأبعاد إدارة المعرفة وذلك على النحو التالي:

٤,٢,٣ البعد التكنولوجي

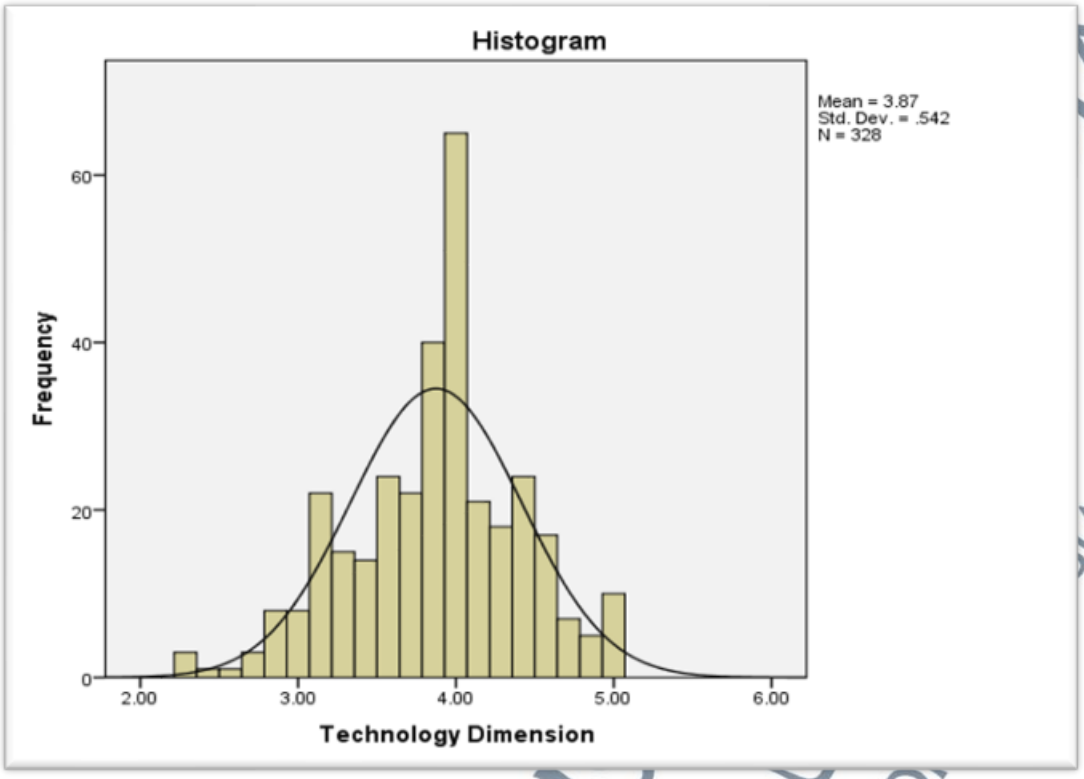
تبين النتائج في الجدول رقم (٤،٢) والرسم البياني (٤،١) أدناه نتائج التحليل الوصفي للبعد التكنولوجي، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٧٢) و (٤,٠٨)، بوزن نسبي تراوح بين (٧٤٪) و (٨٢٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق كما يوضح الرسم البياني أدناه والجدول (٤،٢) أدناه اعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الالتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات البعد التكنولوجي إلى اعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).

الرسم البياني ٤,١: آراء أفراد العينة حول فقرات البعد التكنولوجي.

الجدول ٤,٢: التحليل الوصفي لفقرات البعد التكنولوجي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
١	يعتمد مكتب الوزير الإلكترونية بشكل يسهل توزيع المعرفة بين الإدارات والموظفين	٤,٠٨	٠,٦٧٥	٨٢٪	-٠,٤٥٢	٠,٤٤٢
٢	يستخدم مكتب وزير الدولة برمجيات متنوعة لتسهيل توظيف المعرفة من قبل الموظفين	٣,٩٦	٠,٦٨٠	٧٩٪	-٠,٣٥٧	٠,٢٨٦
٣	تتوفر لدى مكتب وزير الدولة أجهزة حواسيب ملائمة لتوظيف إدارة المعرفة	٣,٨٠	٠,٧٠٧	٧٦٪	-٠,٣٨٢	٠,٢١٠
٤	تتناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إنجازه لتوظيف المعرفة في مكتب الوزير	٣,٩١	٠,٧٥٠	٧٨٪	-٠,٥٤٣	٠,٣٢٤
٥	يستخدم مكتب وزير الدولة آليات تخزين واسترجاع وتوزيع المعرفة بطريقة تسهل وتوظيفها	٣,٨٠	٠,٨٨٢	٧٦٪	-٠,٢٢٢	-٠,٧٤٠
٦	البنية التحتية الإلكترونية في مكتب وزير الدولة قابلة للتحديث والربط التكنولوجي الداخلي والخارجي لمواكبة مستجدات تبادل المعرفة	٣,٨٥	٠,٧٨٥	٧٧٪	-٠,٤٩٢	٠,٠٤٧
٧	لدى مكتب وزير الدولة وسائل إدخال وإخراج المعلومات من والى قواعد البيانات تناسب مع احتياجات العمل	٣,٧٢	٠,٨٥٤	٧٤٪	-٠,٤٨٦	-٠,٠١٠
الإحصائيات العامة للبعد التكنولوجي		٣,٨٧	٠,٧٦٢	٧٧٪	-٠,٢٧٦	٠,٠٤٤

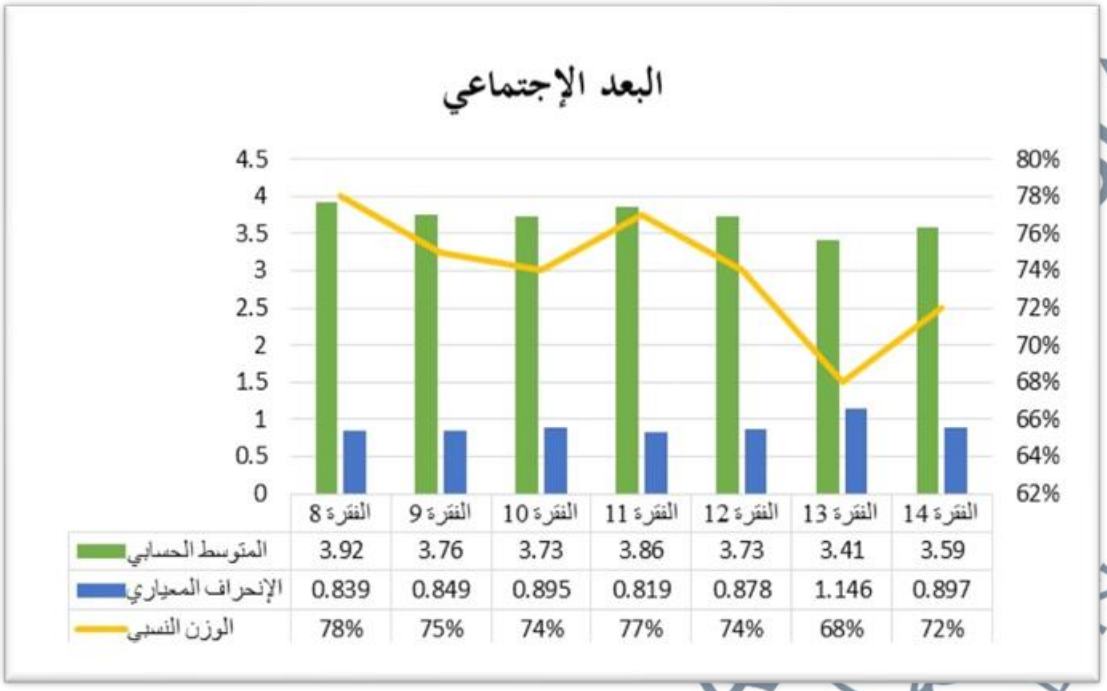
UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA



الرسم البياني ٤,٢ : التوزيع الطبيعي لفقرات البعد التكنولوجي

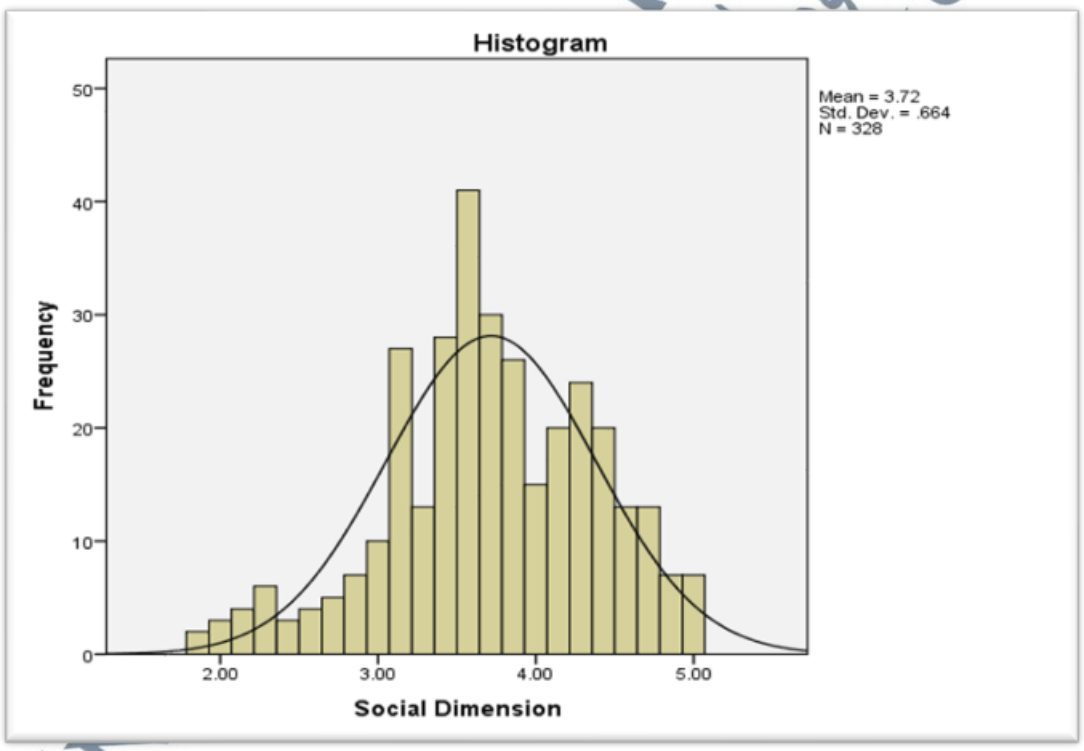
٤,٢,٤ البعد الاجتماعي

تبين النتائج في الجدول رقم (٤,٢) والرسم البياني (٤,٣) أدناه نتائج التحليل الوصفي للبعد الاجتماعي، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٤١) و (٣,٩٢)، بوزن نسبي تراوح بين (٦٨٪) و (٧٨٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات البعد الأجتماعي. كما يوضح الرسم البياني رقم (٤،٤) أدناه والجدول رقم (١٣-٣) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الألتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات البعد الأجتماعي إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الألتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).



	الفقرة 8	الفقرة 9	الفقرة 10	الفقرة 11	الفقرة 12	الفقرة 13	الفقرة 14
المتوسط الحسابي	3.92	3.76	3.73	3.86	3.73	3.41	3.59
الإنحراف المعياري	0.839	0.849	0.895	0.819	0.878	1.146	0.897
الوزن النسبي	78%	75%	74%	77%	74%	68%	72%

الرسم البياني ٤,٣ : آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات البعد الاجتماعي



الرسم البياني ٤,٤ : التوزيع الطبيعي لفقرات البعد الاجتماعي

الجدول ٤,٣ : التحليل الوصفي لفقرات البعد الاجتماعي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
٨	يشجع مكتب وزير الدولة تنمية ومعارف واتجاهات الموظفين في جميع وحداتها الإدارية	٣,٩٢	٠,٨٣٩	٧٨٪	-٠,٦٦٤	٠,٠٩٠
٩	يشجع مكتب وزير الدولة نقل المعارف والمعلومات بين الأقسام والإدارات المختلفة	٣,٧٦	٠,٨٤٩	٧٥٪	-٠,٥٨٢	٠,١٦٣
١٠	يعمل مكتب وزير الدولة على تخزين خبرات الموظفين ومعارفهم في قواعد البيانات لديه	٣,٧٣	٠,٨٩٥	٧٤٪	-٠,٤٨٣	-٠,٣٢١
١١	يشجع مكتب الوزير العاملين معه على أبداء رغباتهم	٣,٨٦	٠,٨١٩	٧٧٪	-٠,٣٧٣	-٠,٣٢٩
١٢	يعد مكتب الوزير تقنيات الأتصالات كوسائل مهمة لنقل ومشاركة المعلومات بين إداراتها المختلفة	٣,٧٣	٠,٨٧٨	٧٤٪	-٠,٢٤٨	-٠,٦٢٨
١٣	يوفر مكتب وزير الدولة بيئة تسمح بحرية التعبير عن الراي	٣,٤١	١,١٤٦	٦٨٪	-٠,٣٦٩	-٠,٥٢٦
١٤	يسهل مكتب وزير الدولة على الموظفين عملية الوصول الى المعلومات الخاصة بإدارته المختلفة	٣,٥٩	٠,٨٩٧	٧٢٪	-٠,٤٥٦	-٠,٢٤٨
الإحصائيات العامة للبعد الاجتماعي		٣,٧١	٠,٩٠٣	٧٤٪	-٠,٣٥٣	-٠,٠٠٨

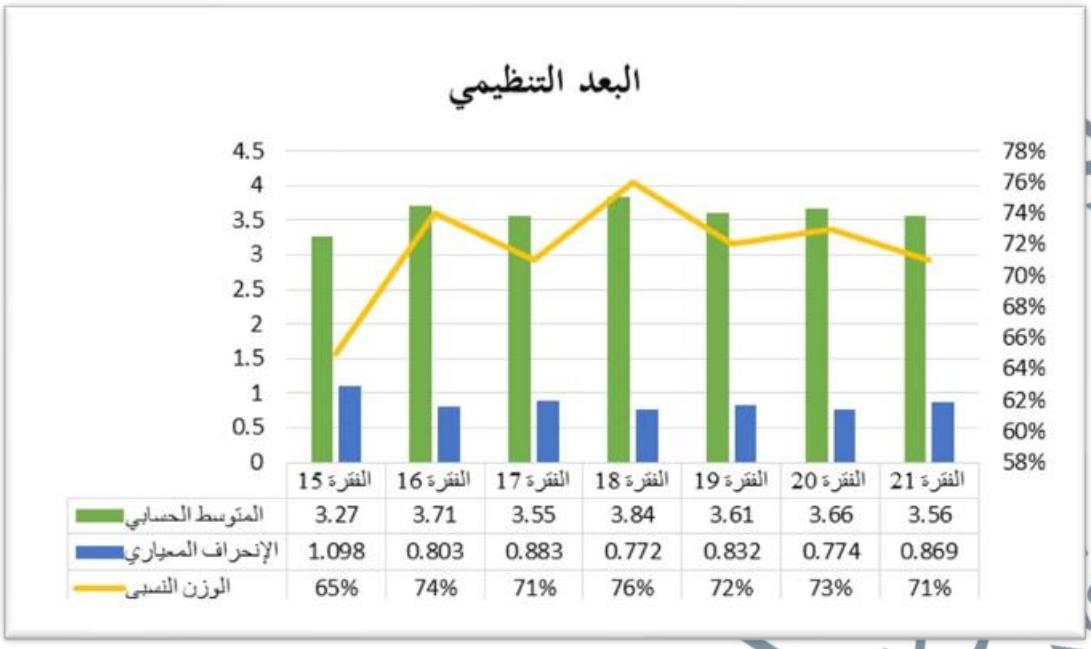
٤,٢,٥ البعد التنظيمي

تبين النتائج في الجدول رقم (٤,٤) والرسم البياني (٤,٥) أدناه نتائج التحليل الوصفي للبعد التنظيمي، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٢٧) و (٣,٨٤)، بوزن نسبي تراوح بين (٦٥٪) و (٧٦٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات البعد التنظيمي.

الجدول ٤,٤: التحليل الوصفي لفقرات البعد التنظيمي

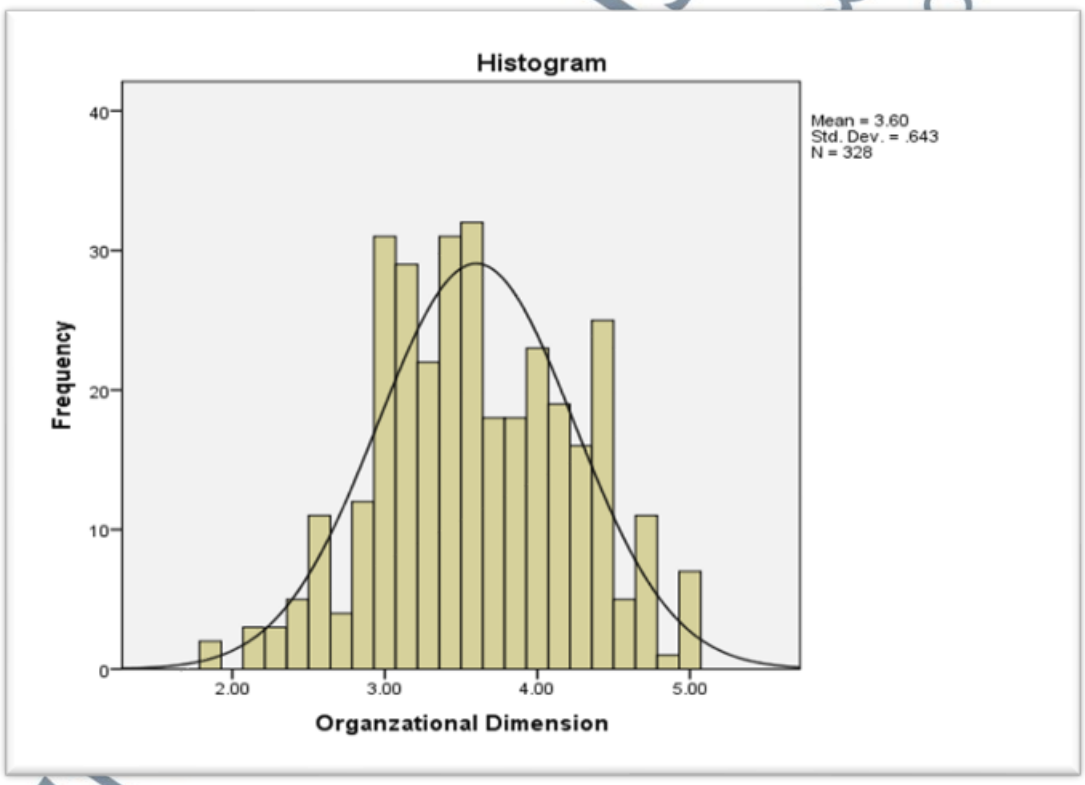
رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
١٥	يتم تدوين الأثراء والخبرات والتجارب التي يمر بها مكتب الوزير وحفظها في قواعد البيانات المعرفية	٣,٢٧	١,٠٩٨	٦٥٪	-٠,٣٣٢	-٠,٦٤٩
١٦	تستخدم الإدارة في مكتب وزير الدولة أساليب البحث العلمي لابتكار المعرفة الجديدة المتعلقة بأهدافه	٣,٧١	٠,٨٠٣	٧٤٪	-٠,٥٣٩	٠,٦٧٨
١٧	تسعى إدارة مكتب الوزير إلى إيجاد قاعدة بيانات منظمة لتوظيف المعرفة بين إدارته المختلفة	٣,٥٥	٠,٨٨٣	٧١٪	-٠,٣٧٧	-٠,٠٢٠
١٨	هيكل العلاقات التنظيمية في مكتب وزير الدولة يسمح بتبادل المعرفة بين الإدارات المختلفة	٣,٨٤	٠,٧٧٢	٧٦٪	-٠,١٠٨	-٠,٣٥٦
١٩	تكتسب الإدارة في مكتب وزير الدولة المعرفة من خلال الإستشاريين في الجامعات والمعاهد العلمية والأكاديمية	٣,٦١	٠,٨٣٢	٧٢٪	-٠,٠٥٤	-٠,٤٠٤
٢٠	تقوم الإدارة في مكتب الوزير بالملاحظة المنظمة للاحتياجات المعرفية للموظفين من اجل توفيرها	٣,٦٦	٠,٧٧٤	٧٣٪	-٠,٢٠٢	٠,١٢٨
٢١	أستخدام المعرفة من قبل الموظفين في مكتب الوزير يساعد على الإبداع والتطوير	٣,٥٦	٠,٨٦٩	٧١٪	٠,٠٩٨	-٠,٥٧٥
الإحصائيات العامة للبعد التنظيمي		٣,٦٠	٠,٨٦٢	٧٢٪	٠,٠١١	-٠,٤٣٠

كما يوضح الرسم البياني رقم (٤,٤) أدناه والجدول رقم (٤,٦) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الالتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات البعد التنظيمي إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).



	الفقرة 15	الفقرة 16	الفقرة 17	الفقرة 18	الفقرة 19	الفقرة 20	الفقرة 21
المتوسط الحسابي	3.27	3.71	3.55	3.84	3.61	3.66	3.56
الإنحراف المعياري	1.098	0.803	0.883	0.772	0.832	0.774	0.869
الوزن النسبي	65%	74%	71%	76%	72%	73%	71%

الرسم البياني ٤,٥: آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات البعد التنظيمي



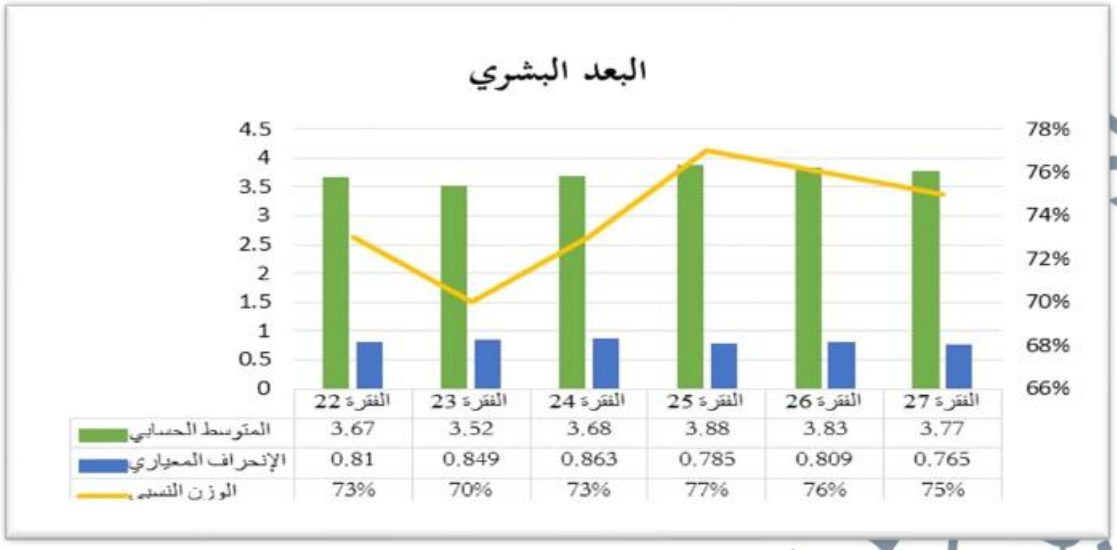
الرسم البياني ٤,٦: التوزيع الطبيعي لفقرات البعد التنظيمي

٤,٢,٥,١ البعد البشري

تبين النتائج في الجدول رقم (٤,٥) والرسم البياني (٤,٧) أدناه نتائج التحليل الوصفي للبعد البشري، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٥٢) و (٣,٨٨)، بوزن نسبي تراوح بين (٧٠٪) و (٧٧٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات البعد البشري.

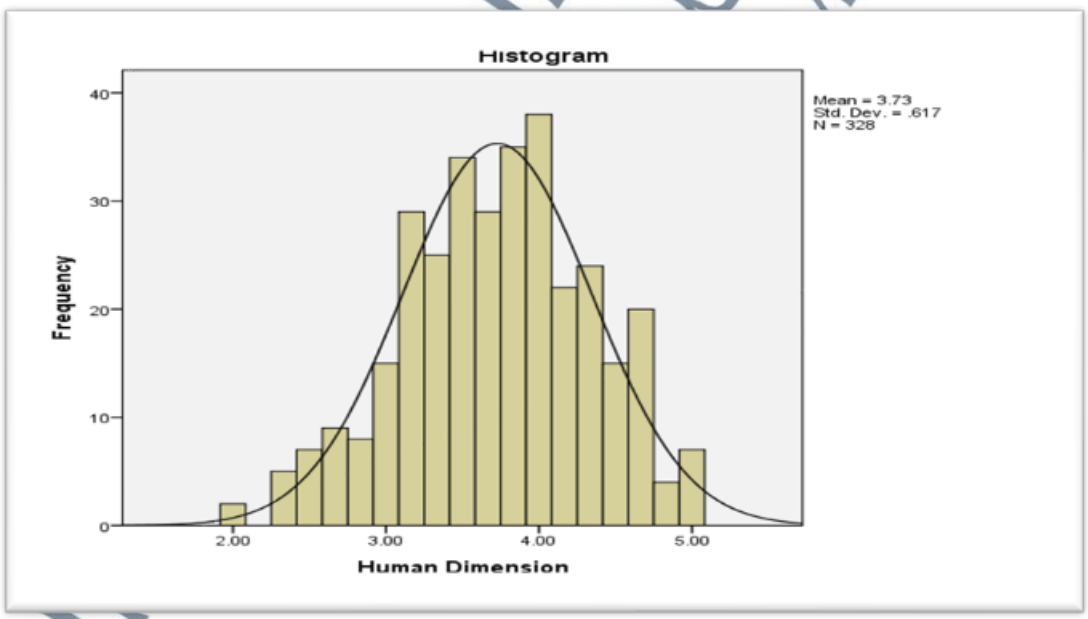
الجدول ٤,٥: التحليل الوصفي لفقرات البعد البشري

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
٢٢	يستقطب مكتب الوزير الأفراد ذوي المؤهلات الإبداعية	٣,٦٧	٠,٨١٠	٧٣٪	٠,٠٧٨-	٠,٦٤٩-
٢٣	توجد برامج تدريبية في مكتب وزير الدولة لتطوير أستخدام المعرفة من قبل الموظفين	٣,٥٢	٠,٨٤٩	٧٠٪	٠,١١٢-	٠,٠١٧-
٢٤	يتم تداول المعرفة في مكتب وزير الدولة بين المستويات العليا والدنيا من مصادرها المختلفة	٣,٦٨	٠,٨٦٣	٧٣٪	٠,٠٤١-	٠,٥٩٢-
٢٥	توجد مكتب الوزير قاعدة بيانات تساعد الموظفين لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم	٣,٨٨	٠,٧٨٥	٧٧٪	٠,٧٤٦-	١,١٢٩
٢٦	يشجع المناخ التنظيمي لدى مكتب الوزير على تنمية المعرفة لدى الموظفين	٣,٨٣	٠,٨٠٩	٧٦٪	٠,٥٢٣-	٠,١٦٧
٢٧	تساعد سياسات العمل المتبعة في مكتب الوزير على تطوير المهارات المعرفية لدى الموظفين	٣,٧٧	٠,٧٦٥	٧٥٪	٠,٥٨٣-	٠,٩٠٦
الإحصائيات العامة للبعد البشري		٣,٧٣	٠,٨١٤	٧٤٪	٠,١٨٩-	٠,٣٢٠-



الرسم البياني ٤,٧: آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات البعد البشري

كما يوضح الرسم البياني رقم (٤,٨) أدناه والجدول رقم (٤,٥) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الالتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات البعد التنظيمي إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).



الرسم البياني ٤,٨: التوزيع الطبيعي لفقرات البعد البشري

٤,٢,٦ الإحصاء الوصفي للمتغير التابع (الأداء الوظيفي)

أستخدم الباحث مجموعة من الإحصاءات الوصفية والمتمثلة في حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والوزن النسبي على مستوى الفقرة في بعدي المتغير التابع وفقاً لإستجابات أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، كما أستخدم الباحث الرسوم البيانية لإبراز إتجاهات وآراء أفراد العينة حول فقرات وأبعاد الأداء الوظيفي وذلك على النحو التالي:

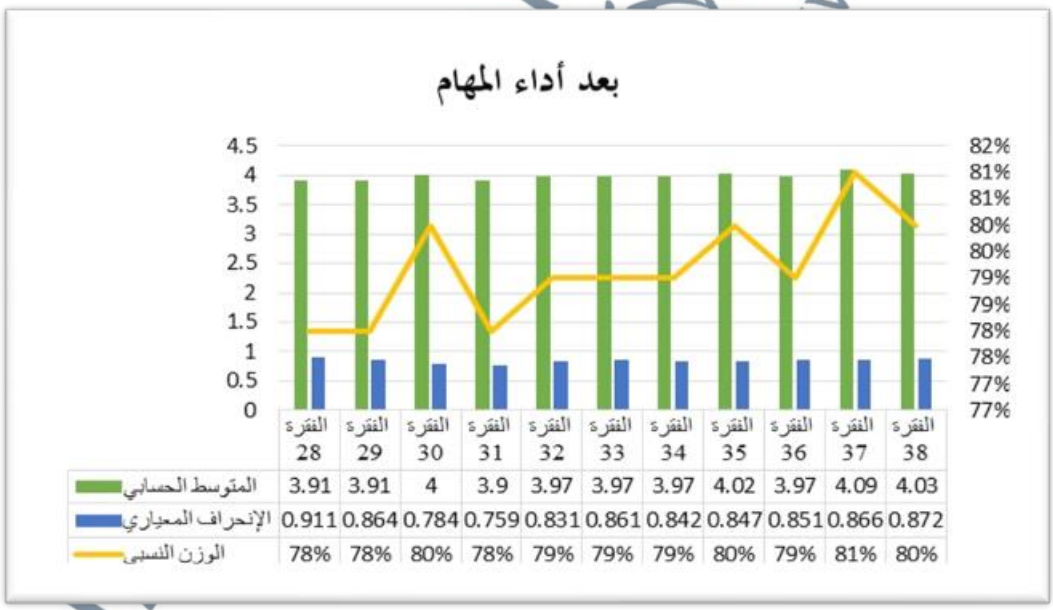
٤,٢,٦,١ بعد أداء المهام

تبين النتائج في الجدول رقم (٤,٦) والرسم البياني (٤,٩) أدناه نتائج التحليل الوصفي لبعد أداء المهام، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٩١) و (٤,٠٩)، بوزن نسبي تراوح بين (٧٨٪) و (٨١٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات بعد أداء المهام.

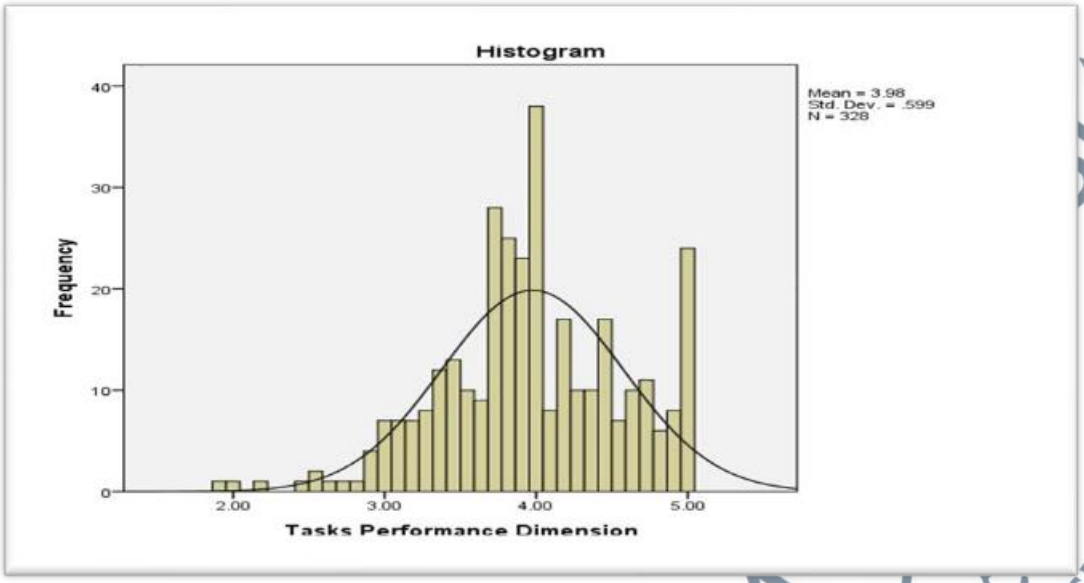
كما يوضح الرسم البياني رقم (٣,١٠) أدناه والجدول رقم (٣,١٦) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الإلتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات بعد أداء المهام إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).

الجدول ٤,٦ : التحليل الوصفي لفقرات بعد أداء المهام

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
٢٨	يراعي الموظفين مرونة وسرعة الإنجاز عند أداء المهام	٣,٩١	٠,٩١١	٧٨٪	-٠,٨٥٥	٠,٧٥٧
٢٩	أتعامل مع رؤسائي بكل أحترام ولطف	٣,٩١	٠,٨٦٤	٧٨٪	-٠,٥٣٢	٠,١٢٤
٣٠	أنجز المهام والواجبات المطلوبة مني على الوجه الأمثل	٤,٠٠	٠,٧٨٤	٨٠٪	-٠,٤٩٣	٠,١٠٥
٣١	أقوم بالأعمال والمهام المطلوبة مني والموجودة في الوصف الوظيفي	٣,٩٠	٠,٧٥٩	٧٨٪	-٠,١٢٠	-٠,٦٢٠
٣٢	يهتم الموظفون بإداء الواجبات الأساسية في العمل	٣,٩٧	٠,٨٣١	٧٩٪	-٠,٤٢٦	-٠,٢٨٨
٣٣	يستغل الموظفون الوقت لمصلحة العمل	٣,٩٧	٠,٨٦١	٧٩٪	-٠,٧٤٤	٠,٣٩٣
٣٤	يطبق الموظفون قواعد وقوانين العمل	٣,٩٧	٠,٨٤٢	٧٩٪	-٠,٦٢٣	٠,٢٤٨
٣٥	يقوم الموظفون بواجباتي ومسؤولياتي بدقة	٤,٠٢	٠,٨٤٧	٨٠٪	-٠,٦٧٨	٠,٢٦٨
٣٦	يحسن الموظفون التصرف في المواقف المفاجئة	٣,٩٧	٠,٨٥١	٧٩٪	-٠,٦٥٦	٠,٢٦٦
٣٧	يحرص على فهم التعليمات لضمان سلامة التنفيذ	٤,٠٩	٠,٨٦٦	٨١٪	-٠,٨٨٨	٠,٧١٧
٣٨	لدى الموظفون إحساس بالمسؤولية وحب الإنجاز	٤,٠٣	٠,٨٧٢	٨٠٪	-٠,٦٥٠	٠,٠٢٢
الإحصائيات العامة لبعد أداء المهام		٣,٩٨	٠,٨٤٤	٧٩٪	-٠,٢٦٨	٠,١٥٩



الرسم البياني ٤,٩ : آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات بعد أداء المهام



الرسم البياني ٤,١٠ : التوزيع الطبيعي لفقرات بعد أداء المهام

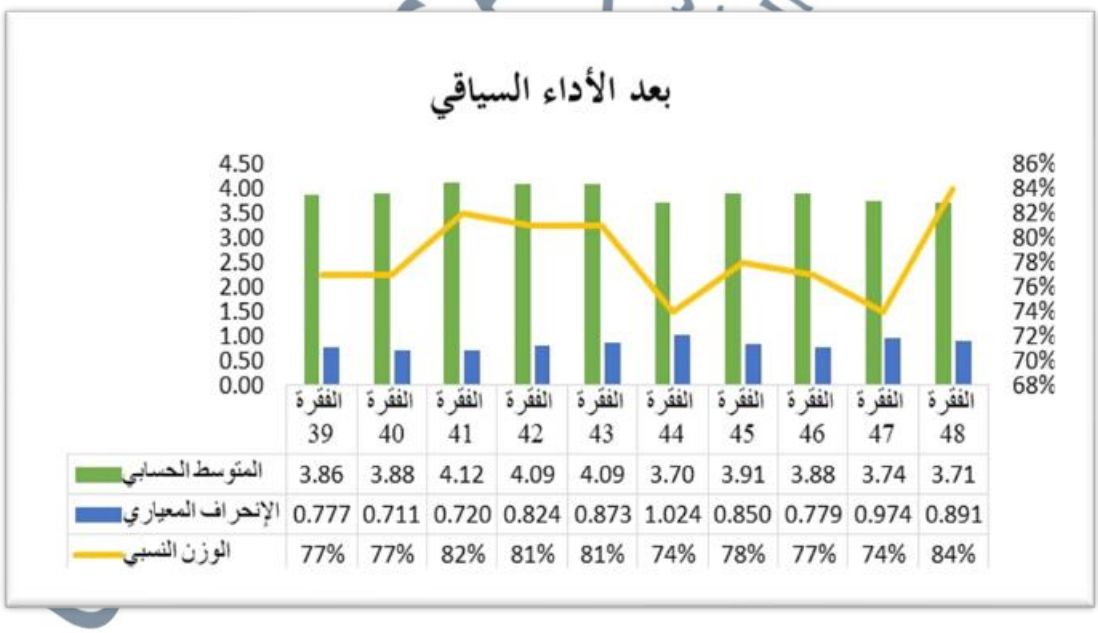
٤,٢,٦,٢ بعد الأداء السياقي

تبين النتائج في الجدول رقم (٤,٧) والرسم البياني (٤,١١) أدناه نتائج التحليل الوصفي لبعد الأداء السياقي، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٧٠) و (٤,١٢)، بوزن نسبي تراوح بين (٧٤٪) و (٨٢٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات بعد الأداء السياقي.

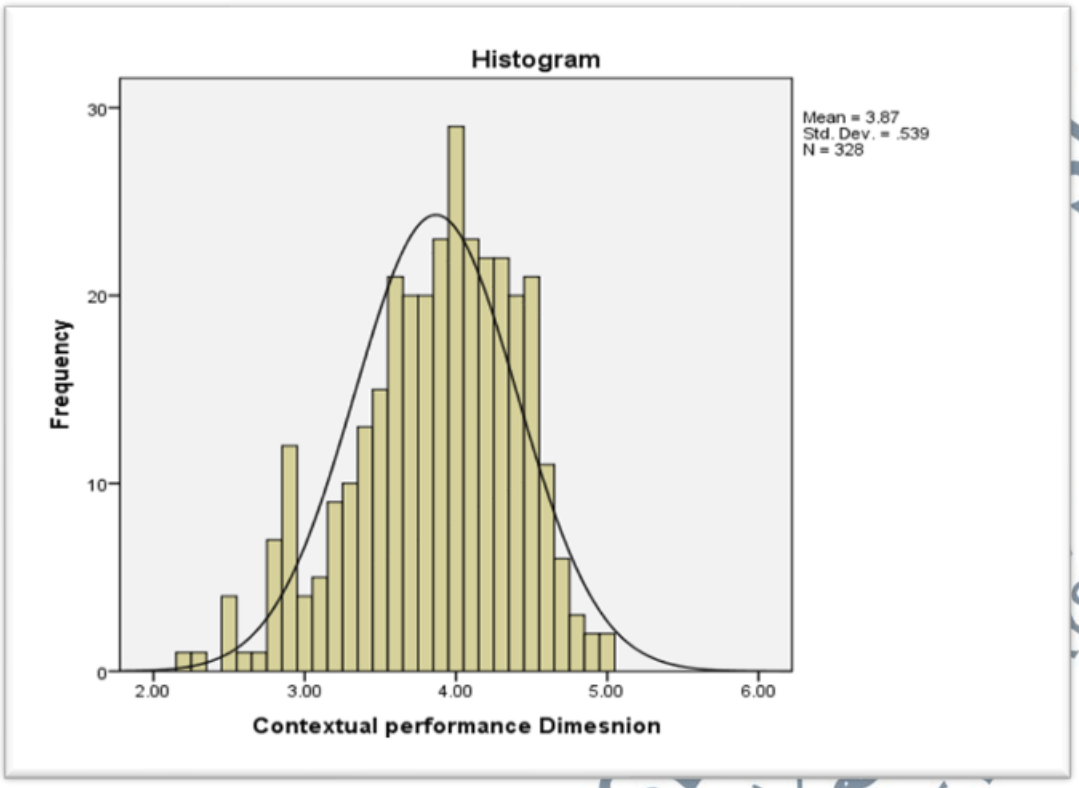
كما يوضح الرسم البياني رقم (٤,١٢) أدناه والجدول رقم (٤,٧) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الالتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات بعد الأداء السياقي إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).

الجدول ٤,٧ : التحليل الوصفي لفقرات بعد الأداء السياقي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
٣٩	يقدم الموظفين مقترحات لتحسين سير العمل	٠,٧٧٧	٧٧٪	٠,٣٤١-	٠,١٩٩-	٠,٧٧٧
٤٠	يساعد الموظفون زملائهم في حل المشكلات	٠,٧١١	٧٧٪	٠,٤٣٧-	٠,٦١٦	٠,٧١١
٤١	يشارك الموظفون بالأعمال غير المطلوبة	٠,٧٢٠	٨٢٪	٠,٣٧٤-	٠,٠٩٤-	٠,٧٢٠
٤٢	يحضر الموظفون دورات تدريبية إضافية	٠,٨٢٤	٨١٪	٠,٩٦٩-	١,٧٧٩	٠,٨٢٤
٤٣	يبحث الموظفون عن مهام إضافية	٠,٨٧٣	٨١٪	١,٠٦٦-	١,٧٩٦	٠,٨٧٣
٤٤	يبذل الموظفون جهد إضافي لتحسين صورة المكتب	١,٠٢٤	٧٤٪	٠,٥٧٠-	٠,٢٠٤-	١,٠٢٤
٤٥	يقبل الموظفون الانتقادات في عملي	٠,٨٥٠	٧٨٪	٠,٤٣١-	٠,٢٧٨-	٠,٨٥٠
٤٦	يرشد الموظفون زملائي وأقدم العون لهم	٠,٧٧٩	٧٧٪	٠,٤٥٤-	٠,٠٠٦-	٠,٧٧٩
٤٧	يتقيد الموظفون بتعليمات السلامة	٠,٩٧٤	٧٤٪	٠,٥٤٥-	٠,٠٦٩-	٠,٩٧٤
٤٨	يتعامل الموظفون مع الزملاء بشكل حضاري	٠,٨٩١	٨٤٪	٠,٣٩٠-	٠,١٦٧-	٠,٨٩١
الإحصائيات العامة لبعد الأداء السياقي		٣,٩٠	٠,٨٤٢	٧٨٪	٠,٥٢٩-	٠,٠٨٥-



الرسم البياني ٤,١١ : آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات بعد الأداء السياقي



الرسم البياني ٤,١٢ : التوزيع الطبيعي لفقرات بعد الأداء السياقي

٤,٢,٧ الإحصاء الوصفي للمتغير الوسيط (الموارد البشرية)

أستخدم الباحث مجموعة من الإحصاءات الوصفية والمتمثلة في حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والوزن النسبي على مستوى الفقرة في أبعاد المتغير الوسيط وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، كما أستخدم الباحث الرسوم البيانية لإبراز إتجاهات وآراء أفراد العينة حول فقرات وأبعاد الموارد البشرية وذلك على النحو التالي:

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٤,٢,٧,١ بعد تخطيط الموارد البشرية

تبين النتائج في الجدول رقم (٤,٨) والرسم البياني (٤,١٣) أدناه نتائج التحليل الوصفي لبعد تخطيط الموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٨٤) و (٤,١١)، بوزن نسبي تراوح بين (٧٦٪) و (٨٢٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات بعد تخطيط الموارد البشرية.

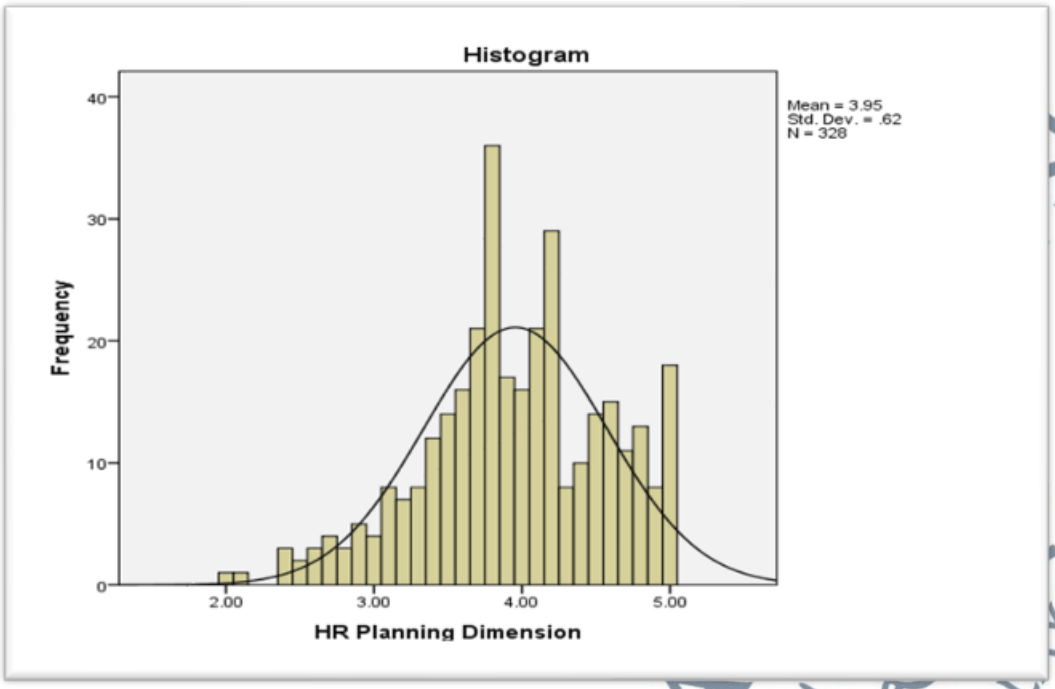
الرسم البياني ٤,١٣: آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات بعد تخطيط الموارد البشرية

كما يوضح الرسم البياني رقم (٤,١٤) أدناه والجدول رقم (٤,٨) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الالتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات بعد تخطيط الموارد البشرية إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).

الجدول ٤,٨ : التحليل الوصفي لفقرات بعد تخطيط الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
٤٩	يتنبأ مكتب الوزير بما يحتاجه مستقبلا من المواد البشرية	٣,٩٧	١,٠٣١	٧٩٪	-١,٠٠	٠,٥٥٠
٥٠	يحصل مكتب الوزير القدرة على احتياجاته من الموارد البشرية	٤,١١	٠,٨٢٩	٨٢٪	-٠,٧٩٦	٠,٢٣٠
٥١	يحدد مكتب وزير الدولة وأنواع الوظائف المتوفرة ويقيم مدى ملائمة كل وظيفة	٣,٩٧	٠,٧٧٠	٧٩٪	-٠,٥٩٦	٠,٢٩٤
٥٢	يعتمد مكتب الوزير على مخزون من المهارات المتوفرة لدية عن القيام بتخطيط الموارد البشرية	٣,٩٨	٠,٧٤٤	٧٩٪	-٠,٤٢٤	-٠,٠٠٣
٥٣	يتوفر مقياس موضوعي وعادل في تحديد إحتياجات مكتب الوزير من الموارد البشرية	٤,٠١	٠,٨٣٩	٨٠٪	-٠,٥٨٧	-٠,٠٣٤
٥٤	يستخدم مكتب الوزير وسائل تكنولوجيا المعلومات في تخطيط الموارد البشرية	٤,٠٢	٠,٧٨٦	٨٠٪	-٠,٤٨٩	-٠,١٥٨
٥٥	يمتلك مكتب الوزير على التنبؤ المستقبلي بمطالب العمل في المستقبل من الموارد البشرية	٣,٩٦	٠,٨٠٠	٧٩٪	-٠,٦٤٣	٠,٤١٦
٥٦	يتعرف مكتب الوزير القدرة على مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية مما يساعده في اتخاذ التدابير اللازمة	٣,٨٨	٠,٨٢٠	٧٧٪	-٠,٣٣٤	-٠,٢٥٦
٥٧	يأخذ مكتب الوزير بعين الاعتبار التغيرات بالبيئة الخارجية عند تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية	٣,٨٤	٠,٩٢٤	٧٦٪	-٠,٦٧٤	٠,٣٤٤
٥٨	تعتبر الغربة في العمل ضمن الفريق الواحد من اهم معايير التعيين في مكتب وزير الدولة	٣,٨١	٠,٨٩٨	٧٦٪	-٠,٥٦٩	٠,٠٢١
الإحصائيات العامة لبعد تخطيط الموارد البشرية		٣,٩٦	٠,٨٤٤	٧٩٪	-٠,٣٥٨	-٠,٠٧٠

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA



الرسم البياني ٤,١٤: التوزيع الطبيعي لفقرات بعد تخطيط الموارد البشرية

٤,٢,٧,٢ بعد التدريب والتطوير

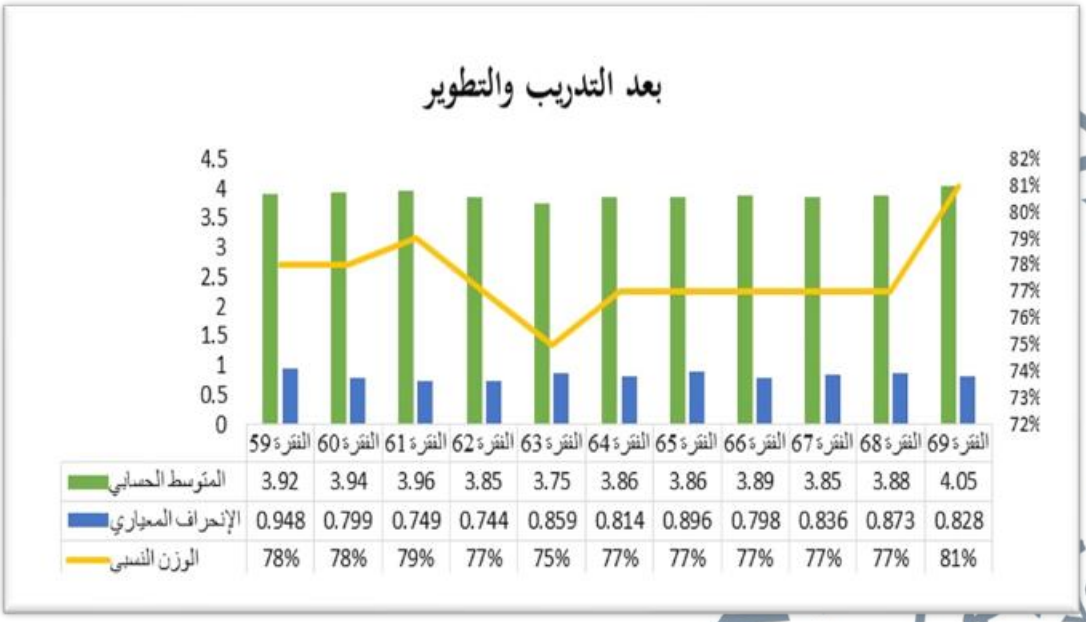
تبين النتائج في الجدول رقم (٤,٩) والرسم البياني (٤,١٥) أدناه نتائج التحليل الوصفي لبعد التدريب والتطوير، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٧٥) و (٤,٠٥)، بوزن نسبي تراوح بين (٧٥٪) و (٨١٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات بعد التدريب والتطوير.

UNIVERSITI SAINS ISLAM
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الجدول ٤,٩: التحليل الوصفي لفقرات بعد التدريب والتطوير

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
٥٩	توجد في مكتب الوزير إدارة مخصصة لتدريب وتطوير الموظفين	٣,٩٢	٠,٩٤٨	٧٨٪	-٠,٩٤٦	٠,٨٥٠
٦٠	يضع مكتب الوزير برامج مستمرة ومتجددة لتدريب وتطوير الموظفين	٣,٩٤	٠,٧٩٩	٧٨٪	-٠,٦٥٠	٠,٦٣٣
٦١	يستعين مكتب الوزير بالخبرات الخارجية لتدريب وتطوير الموظفين	٣,٩٦	٠,٧٤٩	٧٩٪	-٠,٧٦٥	١٠,٣٣١
٦٢	يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال الكشف عن نواحي الضعف لدى الموظفين	٣,٨٥	٠,٧٤٤	٧٧٪	-٠,٤٧٥	٠,٩٥٣
٦٣	يرسل مكتب الوزير موظفيه الى الخارج للمشاركة في دورات التدريب والتطوير	٣,٧٥	٠,٨٥٩	٧٥٪	-٠,٤٢٥	-٠,٠٩٠
٦٤	يستخدم مكتب الوزير الوسائل الحديثة في عملية التدريب والتطوير	٣,٨٦	٠,٨١٤	٧٧٪	-٠,٦٦٦	٠,٨٩٩
٦٥	يوفر مكتب الوزير أجواء مناسبة لإجراء التدريب	٣,٨٦	٠,٨٩٦	٧٧٪	-٠,٦١٤	٠,١٠٢
٦٦	يتطلب الحصول على ترقيات في مكتب الوزير دخول دورات تدريبية	٣,٨٩	٠,٧٩٨	٧٧٪	-٠,٤٥٥	٠,٤٥٠
٦٧	يوفر مكتب وزير الدولة برامج تدريبية لتزويد الموظفين بالمعارف الجديدة	٣,٨٥	٠,٨٣٦	٧٧٪	-٠,٤٣٤	٠,١٧٦
٦٨	يشجع مكتب الوزير العاملين الجدد على الاستفادة من خبرات زملائهم السابقين	٣,٨٨	٠,٨٧٣	٧٧٪	-٠,٥١٠	٠,٠٥٢
٦٩	يسعى مكتب الوزير لتجديد وتصميم البرامج التدريبية ليتلاءم مع المتغيرات البيئة	٤,٠٥	٠,٨٢٨	٨١٪	-٠,٩١٠	٠,٩٧٩
الإحصائيات العامة لبعد التدريب والتطوير		٣,٨٩	٠,٨٣١	٧٧٪	-٠,٣٣٦	٠,١٨١

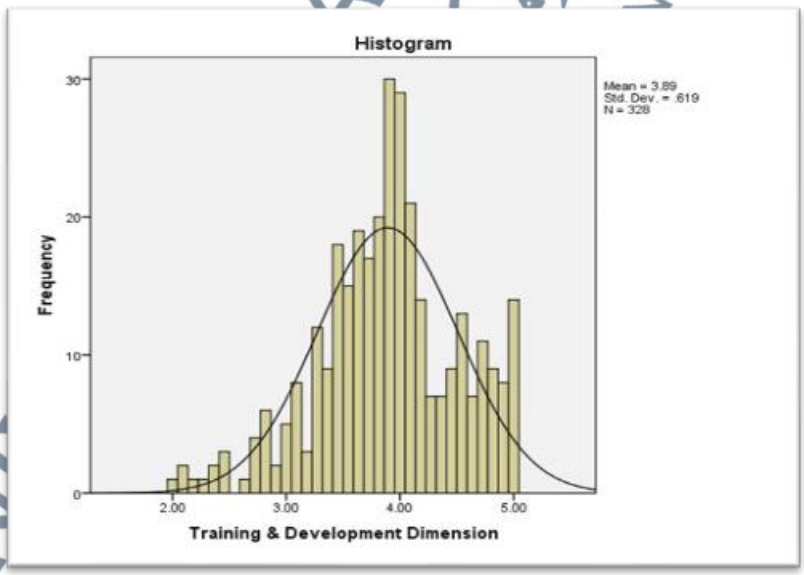
UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA



	الفقرة 59	الفقرة 60	الفقرة 61	الفقرة 62	الفقرة 63	الفقرة 64	الفقرة 65	الفقرة 66	الفقرة 67	الفقرة 68	الفقرة 69
المتوسط الحسابي	3.92	3.94	3.96	3.85	3.75	3.86	3.86	3.89	3.85	3.88	4.05
الإنحراف المعياري	0.948	0.799	0.749	0.744	0.859	0.814	0.896	0.798	0.836	0.873	0.828
الوزن النسبي	78%	78%	79%	77%	75%	77%	77%	77%	77%	77%	81%

الرسم البياني ٤,١٥: آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات بعد التدريب والتطوير

كما يوضح الرسم البياني رقم (٤,٩) أدناه والجدول رقم (٤,١٦) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشـــارت قيم الالتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات بعد التدريب والتطوير إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).

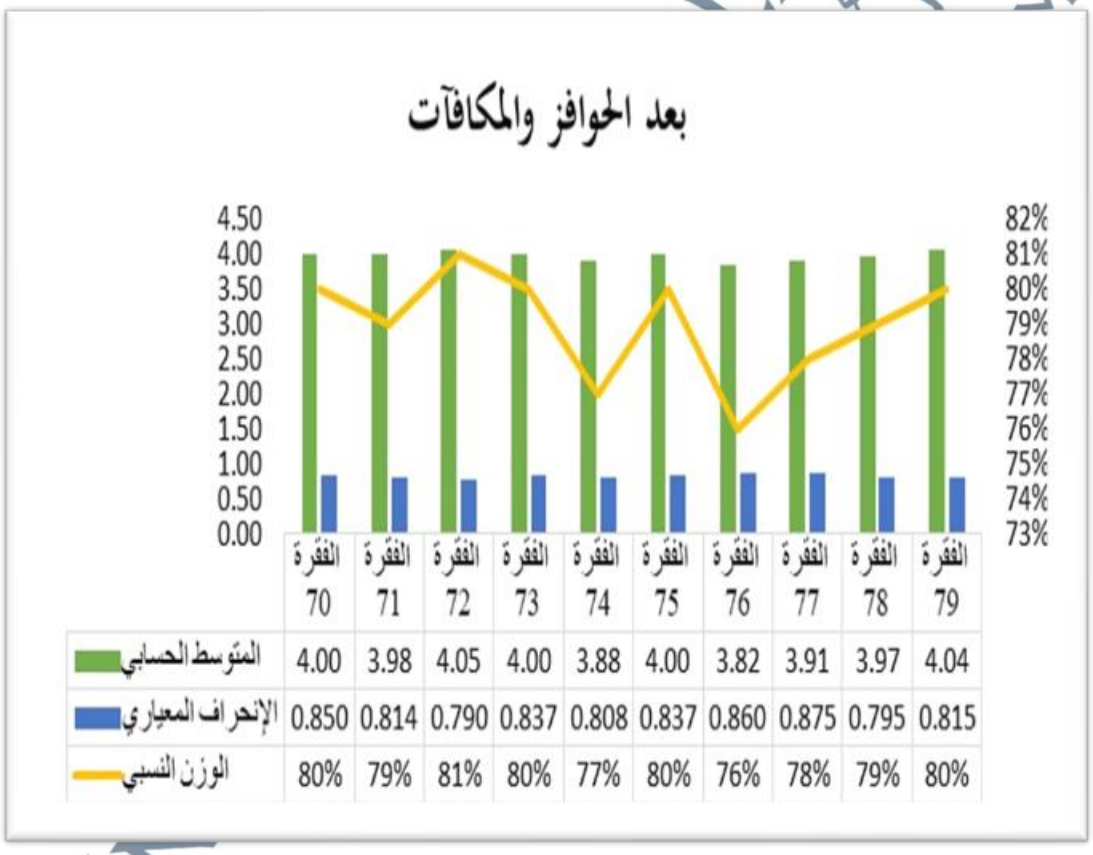


الرسم البياني ٤,١٦: التوزيع الطبيعي لفقرات بعد التدريب والتطوير

٤,٢,٧,٣ بعد الحوافز والمكافأت

تبين النتائج في الجدول رقم (٤,١٠) والرسم البياني (٤,١٧) أدناه نتائج التحليل الوصفي لبعد الحوافز والمكافئات، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على فقرات هذا البعد، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (٣,٨٢) و (٤,٠٥)، بوزن نسبي تراوح بين (٧٦٪) و (٨١٪) وهو ما يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول فقرات بعد الحوافز والمكافئات.

كما يوضح الرسم البياني رقم (٤,١٨) أدناه والجدول رقم (٤,١١) أدناه أعتدالية التوزيع للبيانات، حيث أشارت قيم الالتواء والتفرطح لكل فقرة من فقرات بعد الحوافز والمكافئات إلى أعتدالية وطبيعة التوزيع للبيانات، حيث لم تتجاوز قيم الالتواء والتفرطح المعيار المحدد لهما (-٢، +٢).

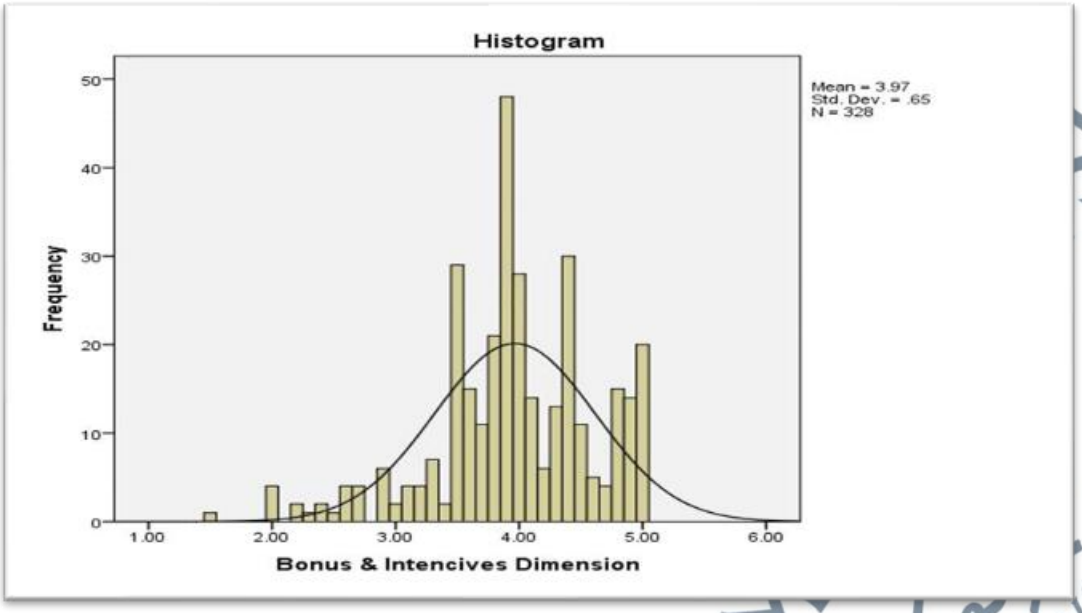


الرسم البياني ٤,١٧: آراء واتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات بعد الحوافز والمكافئات

الجدول ٤,١٠: التحليل الوصفي لفقرات بعد الحوافز والمكافئات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفرطح
٧٠	يمتلك مكتب الوزير سياسات واضحة للحوافز	٤,٠٠	٠,٨٥٠	٨٠٪	-٠,٨١٣	٠,٦٠٨
٧١	يمنح مكتب الوزير منح الحوافز عن طريق (الأقدمية _الخبرة والكفاءة)	٣,٩٨	٠,٨١٤	٧٩٪	-٠,٨١٥	٠,٢٢٣
٧٢	يعمل مكتب الوزير مراجعات دورية لأنظمة الحوافز والمكافئات المستخدمة	٤,٠٥	٠,٧٩٠	٨١٪	-٠,٩١٦	٠,٣٢٢
٧٣	يستخدم مكتب الوزير أنظمة الحوافز المالية المباشرة (رواتب مكافئات)	٤,٠٠	٠,٨٣٧	٨٠٪	-٠,٨١٣	٠,٧٠١
٧٤	يستخدم مكتب الوزير أنظمة الحوافز المالية غير المباشرة (الإجازات الطبية، التامين الصحي، أنظمة التقاعد، خدمات الموظفين)	٣,٨٨	٠,٨٠٨	٧٧٪	-٠,٥٥٥	٠,٠٤٣
٧٥	يتيح لي تفوقي في عملي فرصا للترقية والحصول على المكافئات	٤,٠٠	٠,٨٣٧	٨٠٪	-٠,٨٥٦	٠,٨٠٢
٧٦	توجد في مكتب وزير الدولة معايير واضحة تحكم العلاوات والترقيات للعاملين	٣,٨٢	٠,٨٦٠	٧٦٪	-٠,٣٤٨	-٠.٢٢٧
٧٧	راتب الموظف يعادل ما يقوم به من مهام وواجبات ومسؤولية العمل	٣,٩١	٠,٨٧٥	٧٨٪	-٠,٧٠٩	٠,٣٨٥
٧٨	يسمح الراتب بالعيش الكريم والتفرغ التام للعمل	٣,٩٧	٠,٧٩٥	٧٩٪	-٠,٥٦٥	٠,٢٥٨
٧٩	الحوافز المالية والبدلات تناسب الدرجة العملية والمكانة الوظيفية	٤,٠٤	٠,٨١٥	٨٠٪	-٠,٧٢٦	٠,٤٢١
الإحصائيات العامة لبعد الحوافز والمكافئات		٣,٩٧	٠,٨٢٨	٧٩٪	-٠,٦٧٤	٠,٩١٥

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية



الرسم البياني ٤,١٨ : التوزيع الطبيعي لفقرات بعد الحوافز والمكافئات

٤,٣ التحليل العاملي الإستكشافي

أهتم الباحث بالتحليل العاملي الاستكشافي عند إجراء البحث الميداني لتلخيص المتغيرات وإختصارها في عدد قليل من العوامل بغية اختبار مصداقية هذه الفقرات من خلال دراسة صدقها التكويني واستخدام العوامل المستخلصة في دراسة الفرضيات المقترحة، كما هدف الباحث إلى الكشف عن الفقرات ذات الارتباطات الضعيفة وقيمة التشبعات لكل فقرة في البعد، ويعتبر التحليل العاملي أسلوب إحصائي رياضي يؤدي إلى تقسيم عدد من المتغيرات إلى عوامل كامنة تضم في طياتها معاني جميع الفقرات في صورها الأولية، ويستخدم عادة لتلخيص العلاقات بين المتغيرات بطريقة علمية دقيقة ومنظمة ومقتصدة من أجل فهم أفضل وتصور فكري أوضح للظواهر التي يهتم الباحث بدراستها.

وقد قام الباحث بإجراء التحليل العاملي الإستكشافي لمتغيرات الدراسة بأستخدام طريقة المكونات الرئيسية كجزء من تحليل الدراسة بهدف فحص صدق المحتوى للبيانات، ولكي تحافظ الدراسة على

خاصية الإستقلال بين العوامل لجأ الباحث إلى استخدام طريقة التدوير المتعامد المعروفة باسم فاريماكس (*Varimax*) والتي تتيح بقاء المحاور متعامدة أثناء عملية التدوير، ووفقاً لهذه الطريقة يتم تدوير جميع العوامل حتى يتمكن من الحصول على ما يسمى بالتشبعات العاملية، وتهدف عملية التدوير إلى إتخاذ القرار بتحديد العوامل المحتفظ بها والعوامل المستبعدة.

وقد قام الباحث بأعتماد المعايير التالية لإستخلاص العبارات الجيدة وكذلك العلاقات المقبولة بين فقرات المقياس:

١. تم إستبعاد العبارات التي لها تشبعات عاملية أقل من (٠,٥٠) بأعتبارها عبارات غير جيدة.

٢. تم إستبعاد العبارات التي تشبعت في أكثر من عامل (البنية المعقدة) أو التي لم تتشبع في أي عامل.

٣. تم إستبعاد العبارات التي لها ارتباط أكبر من (٠,٨٠) تفادياً لمشكلة الازدواج الخطي.

٤. لإعتماد العوامل في تفسير الظاهرة المرادة تم إعتماد التباين الكلي المفسر (٠,٦٠) كحد أدنى.

٤,٣,١ التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس إدارة المعرفة

٤,٣,١,١ مقياس كايزر –ماير–أوكلين واختبار بارتليت

تم تحليل وقياس مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي بأستخدام مقياس إختبار كايزر – ماير – أوكلين لكفاية العينة، كذلك إختبار بارتليت، حيث أظهرت النتائج أن متغير إدارة المعرفة ذو دلاله إحصائية، وجاءت نتيجة مقياس كايزر – ماير – أوكلين لكفاية العينة بمقدار (٠,٩٠٥) وهو أعلى من القيمة الموصى بها (٠,٧)، والتي تشير إلى زيادة الإعتمادية على العوامل التي تم الحصول عليها من التحليل العاملي، بالإضافة إلى الحكم بكفاية حجم العينة، وأظهر اختبار بارتليت وجود إرتباط كاف

ضمن المتغيرات، حيث بلغ مربع كاي (٢٦٠١,٩٢٩) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٠) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) كما هو مبين في الجدول رقم (٤,١١)، وتشير هذه النتائج إلى أن هنالك معلومات كافية عن بناء مقياس البناء، إضافة إلى دعم عاملية مصفوفة الإرتباط، وبناء على هذه المعطيات فإنه يمكن القول أن مقياس إدارة المعرفة قد أستوفى الأشتراطات المقررة.

الجدول ٤,١١: اختبار كايزر – ماير – أوكلين (KMO) واختبار بارتليت لمقياس إدارة المعرفة

اختبار كايزر – ماير – أوكلين (KMO)		**٩٠٥.**
اختبار بارتليت	مربع كاي التقريبي	٢٦٠١,٩٢٩
	درجة الحرية	١٣٦
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٠

٤,٣,١,٢ مصفوفة الإرتباط ومصفوفة الإرتباط المضاد بين متغيرات إدارة المعرفة

وقد أختبر الباحث العلاقة بين فقرات المقياس لمعرفة نسج العلاقات بينها واحتمالية تجميع الفقرات علما أنه لابد من وجود العلاقات بين فقرات المقياس التي تشبعت في العامل الواحد المشترك بينها ولا يجوز أن تكون العلاقات قوية بحيث تصل إلى (٠,٨٠) فأكثر وذلك تفادياً لمشكلة التعدد الخطي، ووفقاً لجدول مصفوفة الإرتباطات رقم (٤,١٢) فإنه لا توجد مشكلة للتعدد الخطي.

كما أستخدم الباحث إختبار صورة الإرتباطات المضادة (*Anti-Image*) لمعرفة جودة كل سؤال على حدة بحيث من الأفضل أن تقترب العلاقات الإرتباطية من الواحد الصحيح، والا تقل عن (٠,٥٠)، وقد تراوحت درجات الأسئلة ما بين (٠,٨٥٥) إلى (٠,٩٣٠) كما هو موضح في الجدول رقم (٤,٣).

الجدول ٤,١٢: مصفوفة الإرتباط لفقرات مقياس إدارة المعرفة

أبعاد إدارة المعرفة	رقم الفقرات	A١	A٢	A٣	A٤	B٨	B١٢	B١٣	B١٤	C١٨	C١٩	C٢٠	C٢١	D٢٣	D٢٤	D٢٥	D٢٦	D٢٧
البعد	A١	١,٠٠٠																
التكنولوجي	A٢	٠,٤٦٦	١,٠٠٠															
	A٣	٠,٤٤١	٠,٥٦٧	١,٠٠٠														
	A٤	٠,٤٣٧	٠,٤٥٩	٠,٥٥٣	١,٠٠٠													
البعد	B٨	٠,٢٥٩	٠,٢٩٤	٠,٤٢٨	٠,٣٠٤	١,٠٠٠												
الاجتماعي	B١٢	٠,٢٩٢	٠,٣٠٤	٠,٣٩٤	٠,٤٠٣	٠,٤٣٧	١,٠٠٠											
	B١٣	٠,٢٥٦	٠,٢٧٠	٠,٣٧٨	٠,٣٢٣	٠,٥٠٨	٠,٥٤٣	١,٠٠٠										
	B١٤	٠,٢٨٤	٠,٣٥٧	٠,٤٦٢	٠,٤٨٣	٠,٥١٤	٠,٤٩٩	٠,٤٢٢	١,٠٠٠									
البعد التنظيمي	C١٨	٠,٢١٢	٠,٢٢٥	٠,٣٧٨	٠,١٤٢	٠,٢٣٩	٠,٣٦٤	٠,٣٢٥	٠,٢٤٧	١,٠٠٠								
	C١٩	٠,٢١١	٠,٢٨٤	٠,٤٢٠	٠,٣١٨	٠,٣١٩	٠,٥٣١	٠,٤٢٩	٠,٣٧٠	٠,٥٧٠	١,٠٠٠							
	C٢٠	٠,١٩٠	٠,٢٧٤	٠,٣٩٢	٠,٣٠٨	٠,٣٨٢	٠,٤٣٤	٠,٣٩٩	٠,٣٦٧	٠,٤٤٣	٠,٦٤١	١,٠٠٠						
	C٢١	٠,١٩٢	٠,١٧٠	٠,٣٤٤	٠,٣١٧	٠,٣٣٩	٠,٥٣٨	٠,٤٩٠	٠,٤٩٣	٠,٤٤٤	٠,٦٢٥	٠,٥٧٩	١,٠٠٠					
البعد البشري	D٢٣	٠,٢٣٤	٠,٢٦١	٠,٣٧٩	٠,٢١٧	٠,٣٩٣	٠,٣٧١	٠,٤٤٧	٠,٥٣٧	٠,٣١٨	٠,٤١٢	٠,٣٥١	٠,٣٩٢	١,٠٠٠				
	D٢٤	٠,٢٠٥	٠,٢٠٠	٠,٣١٧	٠,٢٧٨	٠,٢٦٤	٠,٣٧١	٠,٣٥٦	٠,٤٨٨	٠,٢٨٧	٠,٤٤٤	٠,٢٩٢	٠,٣٥٤	٠,٥٢٢	١,٠٠٠			
	D٢٥	٠,٢٥٣	٠,٢٠٢	٠,٣٥٦	٠,٣٧٦	٠,٣٦٧	٠,٣٩٩	٠,٣٤٢	٠,٤٤٠	٠,٢٩١	٠,٤١٢	٠,٣٦٨	٠,٣٧٩	٠,٤٩٤	٠,٥١٣	١,٠٠٠		
	D٢٦	٠,٢٩٢	٠,٢٣٧	٠,٤٠٨	٠,٢٧٦	٠,٣٢٣	٠,٣٩٤	٠,٣٨١	٠,٤٢٤	٠,٤٥٥	٠,٤٩٧	٠,٤٢٦	٠,٤٣٦	٠,٤٧١	٠,٥٠٥	٠,٦٠٥	١,٠٠٠	
	D٢٧	٠,٢٥٨	٠,٢٢٢	٠,٣٤٢	٠,٣٠٤	٠,٢٠٦	٠,٣٩٣	٠,٣٣٦	٠,٤٧٦	٠,٣٠٤	٠,٤٨٠	٠,٣٣٥	٠,٤٣٢	٠,٤٥٥	٠,٥١٠	٠,٤٦٦	٠,٦٢٦	١,٠٠٠

الجدول ٤,١٣ : مصفوفة الإرتباط المضاد لفقرات مقياس إدارة المعرفة

أبعاد إدارة المعرفة	رقم الفقرات	البعد التكنولوجي				البعد الاجتماعي				البعد التنظيمي				البعد البشري			
		A١	A٢	A٣	A٤	B٨	B١٢	B١٣	B١٤	C١٨	C١٩	C٢٠	C٢١	D٢٣	D٢٤	D٢٥	D٢٦	D٢٧
البعد	A١	**٠,٩٠٣[a]**																
التكنولوجي	A٢	٠,٢٥٣-	**٠,٨٧٦[a]**															
	A٣	٠,٠٩٢-	٠,٣٠٩-	**٠,٩١٤[a]**														
	A٤	٠,٢٠٤-	٠,١٣٠-	٠,٢٩٦-	**٠,٨٥٥[a]**													
البعد	B٨	٠,٠٤٧-	٠,٠٠٦	٠,١٥١-	٠,٠٩٣	**٠,٨٧٨[a]**												
الاجتماعي	B١٢	٠,٠٥٧-	٠,٠٣٥-	٠,٠٣٣	٠,٠٨٣-	٠,٠٩٦-	**٠,٩٤٧[a]**											
	B١٣	٠,٠١٠-	٠,٠٢٢-	٠,٠٠٣-	٠,٠٦٦-	٠,٢٨٣-	٠,٢٤٢-	**٠,٩١٧[a]**										
	B١٤	٠,٠٧٢	٠,٠٩٤-	٠,٠٣٣-	٠,٢٤٠-	٠,٢٩٦-	٠,١٣٢-	٠,٠٩٣	**٠,٨٨٥[a]**									
البعد التنظيمي	C١٨	٠,٠٦٢-	٠,٠١٤-	٠,١٦٣-	٠,١٦٥	٠,٠٣٨	٠,٠٤٣-	٠,٠٢٢-	٠,٠٣٤	**٠,٩٠٣[a]**								
	C١٩	٠,٠٧٩	٠,٠٦٦-	٠,٠٤٢-	٠,٠٥٢-	٠,٠٠٢	٠,١٧١-	٠,٠٢٠	٠,١٦٤	٠,٢٨٥-	**٠,٨٩٦[a]**							
	C٢٠	٠,٠٥٣	٠,٠٦٦-	٠,٠٣٠-	٠,٠٤٢-	٠,١٢٩-	٠,٠١٧	٠,٠٠٩-	٠,٠١٣	٠,٠٥٢-	٠,٣٣٣-	**٠,٩٢٣[a]**						
	C٢١	٠,٠٠٨-	٠,١٥٦	٠,٠١٩	٠,٠٢١-	٠,٠٨٠	٠,١٣٩-	٠,١٧٨-	٠,٢٤٠-	٠,٠٩٥-	٠,٢٤٥-	٠,٢٣٦-	**٠,٩١٤[a]**					
البعد البشري	D٢٣	٠,٠٣٤-	٠,٠٤٣-	٠,٠٧٩-	٠,٢٠٤	٠,٠٣٩-	٠,٠٦٢	٠,١٧٣-	٠,٢٤٥-	٠,٠٢٢-	٠,٠٤٢-	٠,٠١٧-	٠,٠٠٨	**٠,٩٢٠[a]**				
	D٢٤	٠,٠٠٧	٠,٠٢٩	٠,٠٠٨	٠,٠٠١	٠,٠٨٢	٠,٠١٠-	٠,٠٦٦-	٠,١٨٧-	٠,٠١٢	٠,١٦٧-	٠,٠٧٧	٠,٠٧٢	٠,١٨٨-	**٠,٩٣٠[a]**			
	D٢٥	٠,٠٠١	٠,٠٧٧	٠,٠٣٣	٠,٢٠٤-	٠,١٢١-	٠,٠٦٥-	٠,٠٧١	٠,٠٣٢	٠,٠٣١	٠,٠٠٢	٠,٠٣٩-	٠,٠٠٦-	٠,١٨٨-	٠,١٨٢-	**٠,٩١٠[a]**		
	D٢٦	٠,٠٧٩-	٠,٠٢٣	٠,٠٨٢-	٠,٠٨٨	٠,٠٣٢-	٠,٠٣٢	٠,٠٣٨-	٠,٠١٤	٠,٢٠٠-	٠,٠٠١	٠,٠٨١-	٠,٠٠٨-	٠,٠٠٩-	٠,٠٩٤-	٠,٣٣٧-	**٠,٩٠٠[a]**	
	D٢٧	٠,٠٥٣-	٠,٠١٢	٠,٠٠٦-	٠,٠١٤-	٠,١٧٠	٠,٠٣٨-	٠,٠١٢-	٠,١٧٢-	٠,٠٨٩	٠,١٥٦-	٠,٠٥٨	٠,٠٥٦-	٠,٠٧٨-	٠,١٢٧-	٠,٠١٠-	٠,٣٧٦-	**٠,٩٠٦[a]**

٤,٣,١,٣ تقديرات الشيوع لأبعاد إدارة المعرفة

يبين الجدول رقم (٤,١٤) نسبة اشتراك أو شيوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوع لكل فقرة لا تقل عن (٠,٥٠)، ويلاحظ من الجدول (٤,٤) أن شيوع أو إشتراكات فقرات أبعاد إدارة المعرفة لم تتجاوز الحد الأدنى المحدد مما يمكن من القول إن الفقرات التي استخلصت كانت عالية.

الجدول ٤,١٤: تقديرات الشيوع لأبعاد إدارة المعرفة

رقم الفقرة	الفقرات	الاستخلاص	الشيوع
البعد التكنولوجي			
A١	يعتمد مكتب الوزير الإلكترونية بشكل يسهل توزيع المعرفة بين الإدارات والموظفين	٠,٥٩١	١,٠٠٠
A٢	يستخدم مكتب وزير الدولة برمجيات متنوعة لتسهيل توظيف المعرفة من قبل الموظفين	٠,٦٧٣	١,٠٠٠
A٣	تتوفر لدى مكتب وزير الدولة أجهزة حواسيب ملائمة لتوظيف إدارة المعرفة	٠,٦٧٣	١,٠٠٠
A٤	تتناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إجازة لتوظيف المعرفة في مكتب الوزير	٠,٥٩٨	١,٠٠٠
البعد الإجتماعي			
B٨	يشجع مكتب وزير الجدولة تنمية ومعارف واتجاهات الموظفين في جميع وحداتها الإدارية	٠,٦٧٠	١,٠٠٠
B١٢	يعد مكتب الوزير تقنيات الاتصالات كوسائل مهمة لنقل ومشاركة المعلومات بين إداراتها المختلفة	٠,٥٨٥	١,٠٠٠
B١٣	يوفر مكتب وزير الدولة بيئة تسمح بحرية التعبير عن الراي	٠,٦١٨	١,٠٠٠
B١٤	يسهل مكتب وزير الدولة على الموظفين عملية الوصول الى المعلومات الخاصة بإدارته المختلفة	٠,٦٧١	١,٠٠٠
البعد التنظيمي			
C١٨	هيكل العلاقات التنظيمية في مكتب وزير الدولة يسمح بتبادل المعرفة بين الإدارات المختلفة	٠,٦٤٩	١,٠٠٠

الجدول ٤,١٤، واصل

رقم الفقرة	الفقرات	الاستخلاص	الشيوع
C١٩	تكتسب الإدارة في مكتب وزير الدولة المعرفة من خلال الاستشاريين في الجامعات والمعاهد العلمية والأكاديمية	٠,٧٦٣	١,٠٠٠
C٢٠	تقوم الإدارة في مكتب الوزير بالملاحظة المنظمة للاحتياجات المعرفية للموظفين من اجل توفيرها	٠,٦٤٨	١,٠٠٠
C٢١	استخدام المعرفة من قبل الموظفين في مكتب الوزير يساعد على الأبداع والتطوير	٠,٦٦٥	١,٠٠٠
	البعد البشري		
D٢٣	توجد برامج تدريبية في مكتب وزير الدولة لتطوير استخدام المعرفة من قبل الموظفين	٠,٥٨٧	١,٠٠٠
D٢٤	يتم تداول المعرفة في مكتب وزير الدولة بين المستويات العليا والدنيا من مصادرها المختلفة	٠,٦٤٠	١,٠٠٠
D٢٥	توجد مكتب الوزير قاعدة بيانات تساعد الموظفين لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم	٠,٦٠٢	١,٠٠٠
D٢٦	يشجع المناخ التنظيمي لدى مكتب الوزير على تنمية المعرفة لدى الموظفين	٠,٧٠١	١,٠٠٠
D٢٧	تساعد سياسات العمل المتبعة في مكتب الوزير على تطوير المهارات المعرفية لدى الموظفين	٠,٦٥٥	١,٠٠٠

٤,٣,١,٤ التباين الكلي المفسر

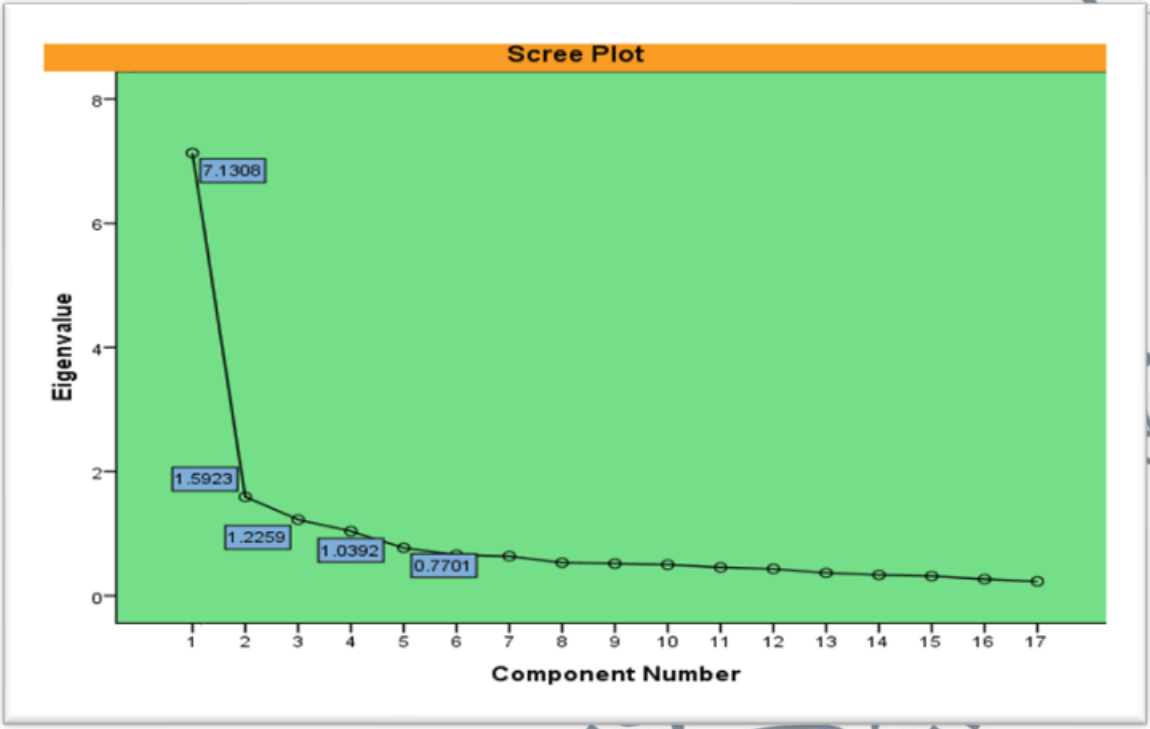
يظهر الجدول رقم (٤,١٥) التباين الكلي المفسر والذي يتكون من جزئيين رئيسيين، يتمثل الجزء الأول في الجذور الكامنة لكل عامل ونسبة مساهمة كل جذر في التباين، بينما يمثل الجزء الثاني الجذور النهائية للعامل الكامن ونسبة مساهمة كل جذر في التباين الكلي المفسر للظاهرة محل الدراسة، ووفقاً لنتائج الجدول أدناه فإن نسبة التباين الكلي للعوامل المستخلصة المفسرة للظاهرة محل الدراسة قد بلغت (٦٤,٦٣٧٪)، وجاءت مساهمة كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة لمقياس إدارة المعرفة على التوالي (١٨,٧١٤٪، ١٦,٤٤٥٪، ١٥,٠٤٢٪، ١٤,٤٣٥٪).

الجدول ٤,١٥: التباين الكلي المفسر لأبعاد إدارة المعرفة

المكونات	جذور ايجن			استخراج مجاميع الأحمال المربعة			تدوير التشبعات التربيعية		
	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة
١	٧,١٣١	٤١,٩٤٦	٤١,٩٤٦	٧,١٣١	٤١,٩٤٦	٤١,٩٤٦	٣,١٨١	١٨,٧١٤	١٨,٧١٤
٢	١,٥٩٢	٩,٣٦٧	٥١,٣١٢	١,٥٩٢	٩,٣٦٧	٥١,٣١٢	٢,٧٩٦	١٦,٤٤٥	٣٥,١٥٩
٣	١,٢٢٦	٧,٢١١	٥٨,٥٢٤	١,٢٢٦	٧,٢١١	٥٨,٥٢٤	٢,٥٥٧	١٥,٠٤٢	٥٠,٢٠١
٤	١,٠٣٩	٦,١١٣	٦٤,٦٣٧	١,٠٣٩	٦,١١٣	٦٤,٦٣٧	٢,٤٥٤	١٤,٤٣٥	٦٤,٦٣٧
٥	٧٧٠.	٤,٥٣٠	٦٩,١٦٧						
٦	٦٥٧.	٣,٨٦٥	٧٣,٠٣١						
٧	٦٣٦.	٣,٧٣٩	٧٦,٧٧٠						
٨	٥٣١.	٣,١٢٥	٧٩,٨٩٥						
٩	٥١٧.	٣,٠٣٨	٨٢,٩٣٤						
١٠	٥٠٠.	٢,٩٤٢	٨٥,٨٧٥						
١١	٤٥٥.	٢,٦٧٦	٨٨,٥٥٢						
١٢	٤٣٢.	٢,٥٤٤	٩١,٠٩٥						
١٣	٣٦٧.	٢,١٦٢	٩٣,٢٥٧						
١٤	٣٣٥.	١,٩٦٨	٩٥,٢٢٥						
١٥	٣١٧.	١,٨٦٢	٩٧,٠٨٧						
١٦	٢٦٦.	١,٥٦٤	٩٨,٦٥١						
١٧	٢٢٩.	١,٣٤٩	١٠٠,٠٠٠						

وقد تأكد الباحث من العوامل المستخلصة عن طريق الجذور الكامنة باختبار المخطط التمثيل (إختبار الهضبة). وقد تطابقت نتيجة اختبار الهضبة ما توصل إليه الجذور الكامنة حيث أشار المخطط التمثيل إلى وجود أربعة عوامل مستخلصة كما في قيم أيجن وهي التي تقيس عامل إدارة المعرفة. وكانت

جميع قيم الجذور الكامنة للعوامل الأربعة قد تجاوزت الواحد الصـــحيح والتي جاءت على النحو التالي: (٧,١٣١، ١,٥٩٢، ١,٢٢٦، ١,٠٣٩) ويوضح الرسم البياني التالي ذلك.



الرسم البياني ٤,١٩ : نتائج إختبار الهضبة لأبعاد إدارة المعرفة

٤,٣,١,٥ نسب تشبعات فقرات المقياس في البعد الواحد

بناء على نتائج التحليل العاملي الإســـتكشـــافي لمقياس إدارة المعرفة بأســـتخدام طريقة المركبات الرئيسية فقد تم أستخلاص أربعة عوامل رئيسية لقياس إدارة المعرفة، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن أربعة فقرات، كما أن نســـبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٥٠) وهي عتبة التشـــبع التي تم وضعها كمعيار في أستخلاص الفقرات الجيدة في بناء البعد الواحد، وقد تحملت في العامل الأول الفقرات (٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧) والممثلة للبعد البشري بالجذر الكامن (٧,١٣١)، وتحملت في العامل الثاني الفقرات (١٨، ١٩، ٢٠، ٢١) والممثلة للبعد التنظيمي بالجذر الكامن (١,٥٩٢)، وتحملت في العامل الثالث الفقرات (١، ٢، ٣، ٤) والممثلة للبعد التكنولوجي بالجذر الكامن (١,٢٢٦)، فيما تحملت في

العامل الرابع الفقرات (٨، ١٢، ١٣، ١٤) والممثلة للبعد الإجتماعي بالجذر الكامن (١,٠٣٩)، ويوضح الجدول التالي نسبة التشبعات لكل فقرة في أبعاد إدارة المعرفة.

الجدول ٤,١٦: المكونات الأساسية لمقياس إدارة المعرفة بعد التدوير

مصفوفة التشبعات العاملية بعد التدوير				
رقم الفقرة	**البعد التكنولوجي**	**البعد الاجتماعي**	**البعد التنظيمي**	**البعد البشري**
A١	٠,٧٤٥			
A٢	٠,٧٩٧			
A٣	٠,٧٠١			
A٤	٠,٦٨٧			
B٨		٠,٧٦٨		
B١٢		٠,٥٥٧		
B١٣		٠,٦٧٨		
B١٤		٠,٥٨٨		
C١٨			٠,٧٦٥	
C١٩			٠,٧٧٣	
C٢٠			٠,٧١١	
C٢١			٠,٦٤٦	
D٢٣				٠,٦٢٥
D٢٤				٠,٧٥٦
D٢٥				٠,٧٠١
D٢٦				٠,٧١٣
D٢٧				٠,٧٣٩
الجذر الكامن	١,٢٢٦	١,٠٣٩	١,٥٩٢	٧,١٣١

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

٤,٣,٢ التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الأداء الوظيفي

٤,٣,٢,١ مقياس كايزر –ماير–أوكلين واختبار بارتليت

تم تحليل وقياس مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي باستخدام مقياس إختبار كايزر – ماير – أوكلين لكفاية العينة، كذلك إختبار بارتليت، حيث أظهرت النتائج أن متغير الأداء الوظيفي ذو دلاله إحصائية، وجاءت نتيجة مقياس كايزر – ماير – أوكلين لكفاية العينة بمقدار (٨٨٠.) وهو أعلى من القيمة الموصى بها (٠,٧)، والتي تشير إلى زيادة الإعتمادية على العوامل التي تم الحصول عليها من التحليل العاملي، بالإضافة إلى الحكم بكفاية حجم العينة، وأظهر إختبار بارتليت وجود إرتباط كاف ضمن المتغيرات، حيث بلغ مربع كاي (٢١٧٥,٤٨٨) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٠) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) كما هو مبين في الجدول رقم (٤,٧)، وتشير هذه النتائج إلى أن هنالك معلومات كافية عن بناء مقياس البناء، إضافة إلى دعم عاملية مصفوفة الارتباط، وبناء على هذه المعطيات فإنه يمكن القول أن مقياس الأداء الوظيفي قد أستوفى الاشتراطات المقررة.

الجدول ٤,١٧: اختبار كايزر – ماير – أوكلين (*KMO*) واختبار بارتليت لمقياس الأداء الوظيفي

اختبار كايزر – ماير – أوكلين (KMO)		**٠,٨٨٠**
اختبار بارتليت	مربع كاي التقريبي	٢١٧٥,٤٨٨
	درجة الحرية	٦٦
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٠

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٤,٣,٢,٢ مصفوفة الإرتباط ومصفوفة الإرتباط المضاد بين متغيرات الأداء الوظيفي

كما أختبر الباحث العلاقة بين فقرات المقياس لمعرفة نسج العلاقات بينها وأحتمالية تجميع الفقرات حيث إنه لابد من وجود العلاقات بين فقرات المقياس التي تشبعت في العامل الواحد المشترك بينها ولا يجوز أن تكون العلاقات قوية بحيث تصل إلى (٠,٨٠) فأكثر وذلك تفادياً لمشكلة التعدد الخطي، ووفقاً لجدول مصفوفة الإرتباطات رقم (٤,١٨) فإنه لا توجد مشكلة للتعدد الخطي.

كما أستخدم الباحث اختبار صورة الإرتباطات المضادة (*Anti-Image*) لمعرفة جودة كل سؤال على حدة بحيث من الأفضل أن تقترب العلاقات الإرتباطية من الواحد الصحيح، وألا تقل عن (٠,٠٥)، وقد تراوحت درجات الأسئلة ما بين (٠,٨١٤) إلى (.٩٢٢) كما هو موضح في الجدول رقم (٤,١٩).

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الجدول ٤,١٨ : مصفوفة الإرتباط لفقرات مقياس الأداء الوظيفي

أبعاد الأداء الوظيفي	رقم الفقرات		أداء المهام							الأداء السياقي				
		Z٣٠	Z٣١	Z٣٢	Z٣٣	Z٣٤	Z٣٥	Z٣٦	Y٤١	Y٤٢	Y٤٣	Y٤٤	Y٤٥
أداء المهام	Z٣٠	١											
	Z٣١	٠,٧٢٤	١										
	Z٣٢	٠,٦٣٨	٠,٦٠١	١									
	Z٣٣	٠,٥٦١	٠,٥٨٩	٠,٦٥٢	١								
	Z٣٤	٠,٤٥٤	٠,٤٥٩	٠,٥٩٨	٠,٦٤٤	١							
	Z٣٥	٠,٤٨٣	٠,٤٧٩	٠,٥٥٧	٠,٧١٧	٠,٦٣١	١						
	Z٣٦	٠,٤٦٨	٠,٥٢٠	٠,٤٧٥	٠,٥٩٥	٠,٤٢١	٠,٦٢٩	١					
الأداء السياقي	Y٤١	٠,٣٢٠	٠,٢٧٨	٠,٢٩٠	٠,٣٠١	٠,٢٩٥	٠,٣٢٩	٠,٢٦٦	١				
	Y٤٢	٠,٢٦٦	٠,١٩٠	٠,٢٢٣	٠,٢٨٧	٠,٢٧٩	٠,٣٧٩	٠,٢٩١	٠,٦٥٧	١			
	Y٤٣	٠,٢١٤	٠,١٥٩	٠,٢٢١	٠,٢٣١	٠,١٨٨	٠,٢٣١	٠,٢٢٦	٠,٥٨٥	٠,٦٦١	١		
	Y٤٤	٠,٢٦٢	٠,٣٣٧	٠,١٩٤	٠,٢٨٠	٠,٢٢٣	٠,٢٢٢	٠,٢٩٧	٠,٤٣٤	٠,٤١١	٠,٤٨٤	١	
	Y٤٥	٠,٤١٢	٠,٤٧٤	٠,٣٢٥	٠,٤٦٨	٠,٣٠٤	٠,٤٠٢	٠,٤٤٨	٠,٤٧٧	٠,٣٨٦	٠,٣٨٧	٠,٥٩١	١

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الجدول ٤,١٩: مصفوفة الإرتباط المضاد لفقرات مقياس الأداء الوظيفي

أبعاد الأداء الوظيفي	رقم الفقرات	أداء المهام							الأداء السياقي						
		Z٣٠	Z٣١	Z٣٢	Z٣٣	Z٣٤	Z٣٥	Z٣٦	Y٤١	Y٤٢	Y٤٣	Y٤٤	Y٤٥
أداء المهام	Z٣٠	**٠,٨٧٩[a]**											
	Z٣١	-٠,٤٨٤	**٠,٨٧٥[a]**										
	Z٣٢	-٠,٢٧٨	-٠,١٤٥	**٠,٩٠٧[a]**									
	Z٣٣	-٠,٠٣٥	-٠,١٠٩	-٠,٢١٩	**٠,٩١٣[a]**								
	Z٣٤	٠,٠١٦	-٠,٠٣٢	-٠,٢٤٤	-٠,٢٣٤	**٠,٩٠٥[a]**							
	Z٣٥	-٠,٠١٩	٠,٠٣٥	-٠,٠٤١	-٠,٣٣٤	-٠,٢٧٨	**٠,٨٧٩[a]**						
	Z٣٦	-٠,٠١٦	-٠,١٤٧	-٠,٠٤٠	-٠,١٣٣	٠,٠٨٦	-٠,٣٣٣	**٠,٩٢٢[a]**					
الأداء السياقي	Y٤١	-٠,٠٤٤	-٠,٠١٩	-٠,٠٥٨	٠,٠٤٩	-٠,٠٦٠	-٠,٠١٠	٠,٠٦٣	**٠,٨٧٨[a]**				
	Y٤٢	-٠,٠٧٠	٠,٠٨٢	٠,٠٩٥	٠,٠٣٣	-٠,٠٣٧	-٠,١٩٣	-٠,٠٣٣	-٠,٣٩٠	**٠,٨١٤[a]**			
	Y٤٣	٠,٠٠٣	٠,٠٩٥	-٠,١١٧	-٠,٠٣١	٠,٠٥٧	٠,٠٧٢	-٠,٠١٨	-٠,٢٠٣	-٠,٤٢٤	**٠,٨٢٥[a]**		
	Y٤٤	٠,٠٥٢	-٠,١٤٠	٠,٠٧٥	٠,٠١١	-٠,٠٧٧	٠,١٠٠	-٠,٠٤٨	-٠,٠٣٦	-٠,٠٥٤	-٠,٢٤٦	**٠,٨٤٠[a]**	
	Y٤٥	-٠,٠٤٥	-٠,١٣١	٠,٠٧٩	-٠,١٦٠	٠,٠٧٩	-٠,٠٤١	-٠,١١٦	-٠,٢٠٢	٠,٠١٩	-٠,٠١٨	-٠,٤٠٠	**٠,٨٨٢[a]**

٤,٣,٢,٣ تقديرات الشيوع لأبعاد الأداء الوظيفي

يبين الجدول رقم (٢٠-٤) نسبة إشتراك أو شيوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوع لكل فقرة لا تقل عن (٠,٥٠)، ويلاحظ من الجدول (٢٠-٤) أن شيوع أو إشتراكات فقرات أبعاد الأداء الوظيفي لم تتجاوز الحد الأدنى المحدد مما يمكن من القول إن الفقرات التي أستخلصت كانت عالية.

الجدول ٤,٢٠: تقديرات الشيوع لأبعاد الأداء الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرات	الاستخلاص	الشيوع
أداء المهام			
Z٣٠	أنجز المهام والواجبات المطلوبة مني على الوجه الأمثل	٠,٦٠٩	١,٠٠٠
Z٣١	أقوم بالأعمال والمهام المطلوبة مني والموجودة في الوصف الوظيفي	٠,٦٣٤	١,٠٠٠
Z٣٢	يهتم الموظفون بإداء الواجبات الأساسية في العمل	٠,٦٦٧	١,٠٠٠
Z٣٣	يستغل الموظفون الوقت لمصلحة العمل	٠,٧٤٤	١,٠٠٠
Z٣٤	يطبق الموظفون قواعد وقوانين العمل	٠,٥٦٤	١,٠٠٠
Z٣٥	يقوم الموظفون بواجباتي ومسؤولياتي بدقة	٠,٦٤٨	١,٠٠٠
Z٣٦	يحسن الموظفون التصرف في المواقف المفاجئة	٠,٥٤٠	١,٠٠٠
الأداء السياقي			
Y٤١	يشارك الموظفون بالأعمال غير المطلوبة	٠,٦٧٢	١,٠٠٠
Y٤٢	يحضر الموظفون دورات تدريبية إضافية	٠,٦٩٠	١,٠٠٠
Y٤٣	يبحث الموظفون عن مهام إضافية	٠,٧٠٦	١,٠٠٠
Y٤٤	يبذل الموظفون جهد إضافي لتحسين صورة المكتب	٠,٥٢٢	١,٠٠٠
Y٤٥	يقبل الموظفون الانتقادات في عملي	٠,٥٣٥	١,٠٠٠

٤,٣,٢,٤ التباين الكلي المفسر

يظهر الجدول رقم (٤,٢١) التباين الكلي المفسر والذي يتكون من جزئيين رئيسيين، يتمثل الجزء الأول في الجذور الكامنة لكل عامل ونسبة مساهمة كل جذر في التباين، بينما يمثل الجزء الثاني الجذور

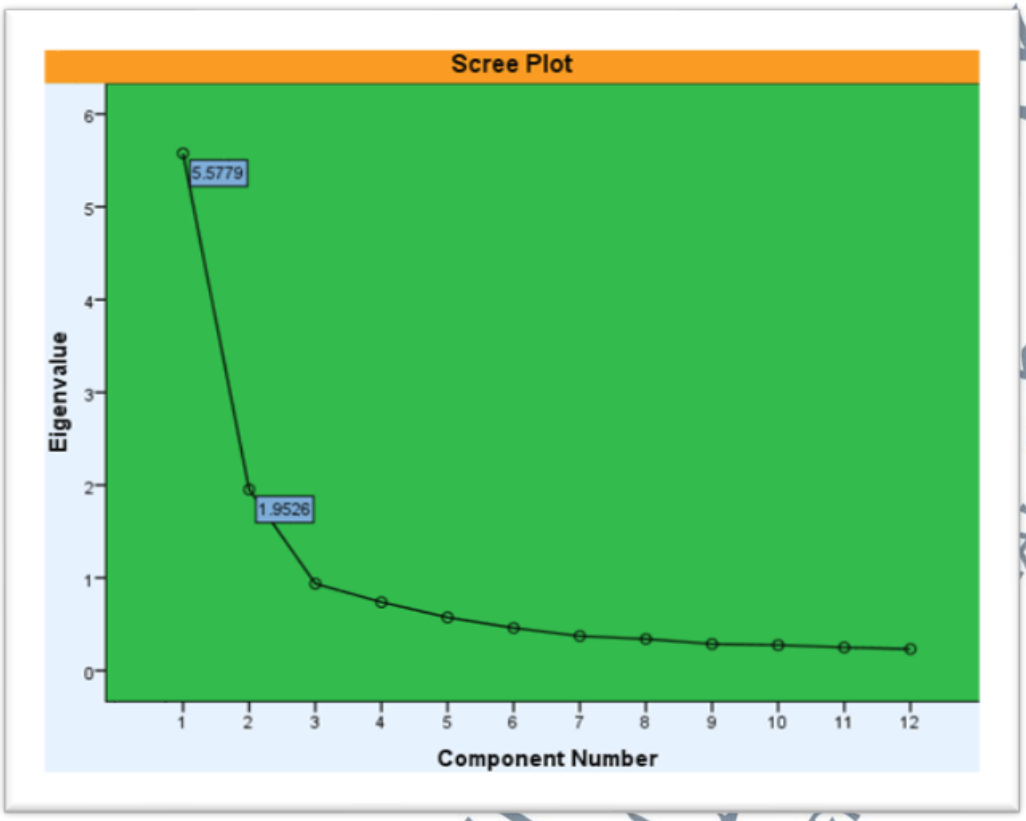
النهائية للعامل الكامن ونسبة مساهمة كل جذر في التباين الكلي المفسر للظاهرة محل الدراسة، ووفقاً لنتائج الجدول أدناه فإن نسبة التباين الكلي للعوامل المستخلصة المفسرة للظاهرة محل الدراسة قد بلغت (٦٢,٧٥٣٪)، وجاءت مساهمة كل بعد من أبعاد الأداء الوظيفي لمقياس الأداء الوظيفي على التوالي (٣٧,٢١٩٪، ٢٥,٥٣٤٪).

الجدول ٤,٢١: التباين الكلي المفسر لأبعاد الأداء الوظيفي

المكونات	جذور ايجن			إستخراج مجاميع الأحمال المربعة			تدوير التشبعات التربيعية		
	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة
١	٥,٥٧٨	٤٦,٤٨	٤٦,٤٨٢	٥,٥٧٨	٤٦,٤٨٢	٤٦,٤٨٢	٤,٤٦٦	٣٧,٢١٩	٣٧,٢١٩
٢	١,٩٥٣	١٦,٢٧	٦٢,٧٥٣	١,٩٥٣	١٦,٢٧١	٦٢,٧٥٣	٣,٠٦٤	٢٥,٥٣٤	٦٢,٧٥٣
٣	.٩٣٧	٧,٨١١	٧٠,٥٦٤						
٤	.٧٣٨	٦,١٤٩	٧٦,٧١٣						
٥	.٥٧٤	٤,٧٨٤	٨١,٤٩٧						
٦	.٤٦٠	٣,٨٣٧	٨٥,٣٣٤						
٧	.٣٧٣	٣,١١٢	٨٨,٤٤٦						
٨	.٣٤١	٢,٨٤٢	٩١,٢٨٨						
٩	.٢٨٧	٢,٣٩٣	٩٣,٦٨٠						
١٠	.٢٧٥	٢,٢٩٢	٩٥,٩٧٢						
١١	.٢٥١	٢,٠٨٨	٩٨,٠٦٠						
١٢	.٢٣٣	١,٩٤٠	١٠٠						

وقد تأكد الباحث من العوامل المستخلصة عن طريق الجذور الكامنة بأختبار المخطط التمثيل (اختبار الهضبة). وقد تطابقت نتيجة إختبار الهضبة ما توصل إليه الجذور الكامنة حيث أشار المخطط التمثيل إلى وجود عاملين مستخلصين كما في قيم أيجن وهي التي تقيس عامل الأداء الوظيفي. وكانت

جميع قيم الجذور الكامنة للعاملين قد تجاوزت الواحد الصحيح والتي جاءت على النحو التالي: (٥,٥٧٨، ١,٩٥٣) ويوضح الرسم البياني التالي ذلك.



الرسم البياني ٤,٢٠: نتائج إختبار الهضبة لبعدي الأداء الوظيفي

٤,٣,٢,٥ نسب تشبعات فقرات المقياس في البعد الواحد

بناء على نتائج التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الأداء الوظيفي بأستخدام طريقة المركبات الرئيسية فقد تم أستخلاص عاملين رئيسيين لقياس الأداء الوظيفي، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن أربعة فقرات، كما أن نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٥٠) وهي عتبة التشبع التي تم وضعها كمعيار في أستخلاص الفقرات الجيدة في بناء البعد الواحد، وقد تحملت في العامل الأول الفقرات (٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦) والممثلة لبعد أداء المهام بالجذر الكامن (٥,٥٧٨)، وتحملت في

العامل الثاني الفقرات (٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥) والممثلة لبعد الأداء السياقي بالجذر الكامن (١,٩٥٣)، ويوضح الجدول التالي نسبة التشبعات لكل فقرة في أبعاد الأداء الوظيفي.

الجدول ٤,٢٢: المكونات الأساسية لمقياس الأداء الوظيفي بعد التدوير

رقم الفقرة	أداء المهام	الأداء السياقي
Z٣٠	٠,٧٥٨	
Z٣١	٠,٧٨١	
Z٣٢	٠,٨٠٩	
Z٣٣	٠,٨٤٢	
Z٣٤	٠,٧٣٧	
Z٣٥	٠,٧٧٣	
Z٣٦	٠,٦٩٨	
Y٤١		٠,٧٩٥
Y٤٢		٠,٨١٦
Y٤٣		٠,٨٣٨
Y٤٤		٠,٦٩٧
Y٤٤		٠,٥٩١
الجذر الكامن	٥,٥٧٨	١,٩٥٣

٤,٣,٣ التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الموارد البشرية

٤,٣,٣,١ مقياس كايزر –ماير–أوكلين وإختبار بارتليت

تم تحليل وقياس مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي بأستخدام مقياس إختبار كايزر – ماير – أوكلين لكفاية العينة، كذلك إختبار بارتليت، حيث أظهرت النتائج أن متغير الأداء الوظيفي ذو دلاله إحصائية، وجاءت نتيجة مقياس كايزر – ماير – أوكلين لكفاية العينة بمقدار (.٩٣٣) وهو أعلى من القيمة الموصى بها (٠,٧)، والتي تشير إلى زيادة الإعتمادية على العوامل التي تم الحصول عليها من

التحليل العاملي، بالإضـــافة إلى الحكم بكفاية حجم العينة، وأظهر إختبار بارتليت وجود ارتباط كاف ضـمن المتغيرات، حيث بلغ مربع كاي (٣٩٦٩,٠٤٤) عند مسـتوى الدلالة الإحصـائية (٠,٠٠٠) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) كما هو مبين في الجدول رقم (٤,١٣)، وتشير هذه النتائج إلى أن هنالك معلومات كافية عن بناء مقياس البناء، إضـــافة إلى دعم عاملية مصـــفوفة الإرتباط، وبناء على هذه المعطيات فإنه يمكن القول أن مقياس الموارد البشرية قد أستوفى الإشتراطات المقررة.

الجدول ٤,٢٣: إختبار كايزر – ماير – أوكلين (KMO) وإختبار بارتليت لمقياس الموارد البشرية

إختبار كايزر – ماير – أوكلين (KMO)		**٠,٩٣٣**
إختبار بارتليت	مربع كاي التقريبي	٣٩٦٩,٠٤٤
	درجة الحرية	١٧١
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٠

٤,٣,٤ مصفوفة الإرتباط ومصفوفة الإرتباط المضاد بين متغيرات الموارد البشرية

كما أختبر الباحث العلاقة بين فقرات المقياس لمعرفة نســـج العلاقات بينها وإحتمالية تجميع الفقرات حيث إنه لابد من وجود العلاقات بين فقرات المقياس التي تشـبعت في العامل الواحد المشـترك بينها ولا يجوز أن تكون العلاقات قوية بحيث تصـــل إلى (٠,٨٠) فأكثر وذلك تفادياً لمشـــكلة التعدد الخطي، ووفقاً لجدول مصفوفة الارتباطات رقم (٤,٢٤) فإنه لا توجد مشكلة للتعدد الخطي.

الجدول ٤,٢٤: مصفوفة الإرتباط لفقرات مقياس الموارد البشرية

أبعاد الموارد البشرية	رقم الفقرات	F٥٠	F٥١	F٥٢	F٥٣	F٥٤	F٥٥	F٥٨	G٦٢	G٦٣	G٦٤	G٦٥	G٦٦	G٦٩	H٧٤	H٧٥	H٧٦	H٧٧	H٧٨	H٧٩
تخطيط الموارد	F٥٠	١,٠٠٠																		
البشرية	F٥١	٠,٥٠٩	١,٠٠٠																	
	F٥٢	٠,٥٧٣	٠,٥٨٧	١,٠٠٠																
	F٥٣	٠,٥١٣	٠,٤٨٤	٠,٥٢٥	١,٠٠٠															
	F٥٤	٠,٤٣٨	٠,٥٧٧	٠,٥٣٤	٠,٦٥٩	١,٠٠٠														
	F٥٥	٠,٤١٢	٠,٤٩٣	٠,٤٦٣	٠,٤٨٣	٠,٥٩٢	١,٠٠٠													
	F٥٨	٠,٤٨٤	٠,٤٨٣	٠,٤٦٧	٠,٤٨٦	٠,٥٥١	٠,٦٢٩	١,٠٠٠												
التدريب	G٦٢	٠,٣٢٤	٠,٤٣٠	٠,٢٨٣	٠,٢٦٣	٠,٣٥٠	٠,٤٥٦	٠,٤١٢	١,٠٠٠											
والتطوير	G٦٣	٠,٤٣٥	٠,٣٨٦	٠,٣٥٨	٠,٤٦٧	٠,٤٧٨	٠,٥٢٠	٠,٤٧٥	٠,٦٤٦	١,٠٠٠										
	G٦٤	٠,٣٨١	٠,٤٩١	٠,٣٤٥	٠,٣٨٣	٠,٣٧٧	٠,٤٧٨	٠,٤٥٤	٠,٦٤٣	٠,٦٥٠	١,٠٠٠									
	G٦٥	٠,٤٥٨	٠,٤٦٤	٠,٣٨٢	٠,٤٤٦	٠,٤٣٠	٠,٤٨٤	٠,٤٧٣	٠,٥٨٨	٠,٦٥٧	٠,٧١١	١,٠٠٠								
	G٦٦	٠,٤٤٠	٠,٤٤٣	٠,٤٨٧	٠,٤٠٤	٠,٤٣٣	٠,٤٦٥	٠,٤٥٤	٠,٥١٩	٠,٥٤٩	٠,٥٦١	٠,٥٩٠	١,٠٠٠							
	G٦٩	٠,٣٤٣	٠,٣٧٧	٠,٢٩٤	٠,٣٠٣	٠,٣٤٢	٠,٤٢٤	٠,٤٥٣	٠,٤٩٤	٠,٥٥٦	٠,٥٧٨	٠,٥٥٥	٠,٤٩٥	١,٠٠٠						
الحوافز	H٧٤	٠,٣٧٥	٠,٣٨٨	٠,٢٩٢	٠,٣٣٦	٠,٤٢٢	٠,٣٨٤	٠,٣٧١	٠,٣٥٣	٠,٤١٦	٠,٤٤٥	٠,٤٢١	٠,٣٨٨	٠,٤٣٤	١,٠٠٠					
والمكافئات	H٧٥	٠,٢٨٦	٠,٣٣٣	٠,٢٧٠	٠,٢٧٩	٠,٢٩٣	٠,٣١٣	٠,٢٠٨	٠,٣١٥	٠,٣٨٤	٠,٤٣٦	٠,٤٠٥	٠,٣٥٨	٠,٤٣٧	٠,٦٥٢	١,٠٠٠				
	H٧٦	٠,٣٩٧	٠,٣٩٤	٠,٣٧٤	٠,٣٦٤	٠,٣٦٧	٠,٣٨٩	٠,٣٦٩	٠,٢٦٥	٠,٤٣٧	٠,٣٥٨	٠,٣٦٤	٠,٤١٨	٠,٤٠٨	٠,٦٠٠	٠,٥٤١	١,٠٠٠			
	H٧٧	٠,٣٨٥	٠,٤١٨	٠,٢٨٩	٠,٣٦٤	٠,٣٩٨	٠,٣٥٥	٠,٣٦٠	٠,٢٨١	٠,٤٣٤	٠,٤٣٨	٠,٤٥٢	٠,٤٢٤	٠,٤٢٤	٠,٦٦٩	٠,٥٤٣	٠,٦٦٦	١,٠٠٠		
	H٧٨	٠,٣٧٧	٠,٣٧٨	٠,٢٧٣	٠,٣٥٨	٠,٣٣٤	٠,٣١٧	٠,٣٦٠	٠,٢٩٧	٠,٣٩١	٠,٤٣٧	٠,٤١٩	٠,٣٨٥	٠,٣٩٨	٠,٦٠٨	٠,٥٢٩	٠,٦٩٤	٠,٧٦٥	١,٠٠٠	
	H٧٩	٠,٤٣٦	٠,٤٠٢	٠,٣٤٩	٠,٤١١	٠,٣٩٠	٠,٣٨٣	٠,٣٥٣	٠,٢٩٣	٠,٤٦٠	٠,٤٧٩	٠,٥٣٦	٠,٤٣٠	٠,٤٣٦	٠,٦٢٥	٠,٥٨٧	٠,٦٣٥	٠,٧١٢	٠,٧٧٦	١,٠٠٠

الجدول ٤,٢٥: مصفوفة الإرتباط المضاد لفقرات مقياس الموارد البشرية

أبعاد الموارد البشرية	رقم الفقرات	تخطيط الموارد البشرية										التدريب والتطوير						الحوافز والمكافئات					
		F٥٠	F٥١	F٥٢	F٥٣	F٥٤	F٥٥	F٥٨	G٦٢	G٦٣	G٦٤	G٦٥	G٦٦	G٦٩	H٧٤	H٧٥	H٧٦	H٧٧	H٧٨	H٧٩
تخطيط الموارد	F٥٠	[a]٠,٩٤٦																		
البشرية	F٥١	-٠,١٣٧	**a٠,٩٣١**																	
	F٥٢	-٠,٢٧٧	-٠,٢٧٢	**[a]٠,٩١٧**																
	F٥٣	-٠,١٦٦	-٠,٠١٩	-٠,١١٨	**[a]٠,٩٢٦**															
	F٥٤	٠,١٠١	-٠,٢٤٠	-٠,١١٢	-٠,٣٨٩	**[a]٠,٩١١**														
	F٥٥	٠,٠٣٨	-٠,٠٤٢	-٠,٠٤٩	-٠,٠٢٤	٠,٢١١-	**[a]٠,٩٤٩**													
	F٥٨	-٠,١٣٧	-٠,٠٢٢	-٠,٠٦٢	-٠,٠٥٥	-٠,١١٩	-٠,٣٣٤	**[a]٠,٩٣٦**												
التدريب والتطوير	G٦٢	٠,٠٠٢	-٠,١٧٣	٠,٠٥٦	٠,١٦٠	٠,٠٠١	-٠,٠٩٠	-٠,٠١٣	**[a]٠,٩٠٤**											
	G٦٣	-٠,٠٨٥	٠,٢٠١	-٠,٠٤٢	-٠,١٣٩	-٠,١٢٥	-٠,٠٦٤	٠,٠٠٣	-٠,٣٤٤	**[a]٠,٩٢٩**										
	G٦٤	٠,٠٧٣	-٠,١٧٥	٠,٠١٥	-٠,٠٣٩	٠,١٢٧	-٠,٠٤٨	-٠,٠٣٤	-٠,٢٠١	٠,١٧٩-	**[a]٠,٩٤٠**									
	G٦٥	-٠,٠٨٥	-٠,٠٢٢	٠,٠٣١	-٠,٠٧٧	٠,٠١٤	-٠,٠٠٨	-٠,٠٤٣	-٠,١٢١	-٠,١٥٥	٠,٢٩٩-	**[a]٠,٩٤٧**								
	G٦٦	-٠,٠٣١	٠,٠٥٠	-٠,٢٢١	٠,٠٠٥	-٠,٠٣٠	-٠,٠٢٤	-٠,٠١٩	-٠,١٤٧	-٠,٠٣٣	-٠,٠٩٠	٠,١٥٨-	**[a]٠,٩٦٦**							
	G٦٩	٠,٠٠٧	-٠,٠١٣	٠,٠٣٧	٠,٠٦٢	٠,٠٢٤	-٠,٠٠٦	-٠,١٦٤	-٠,٠٥٠	-٠,١٢٤	-٠,١٣٥	-٠,٠٩١	٠,٠٩٨-	**[a]٠,٩٦٩**						
الحوافز	H٧٤	-٠,٠٧٢	-٠,٠٤٢	-٠,٠٦١	-٠,٠٥٦	٠,١٥٦-	-٠,٠٠٥	٠,٠٧٨-	٠,٠٩٩-	٠,٠٦٣-	٠,٠٤٧-	٠,٠٤٥-	٠,٠٣٠-	٠,٠١٩-	**[a]٠,٩٣٣**					
والمكافئات	H٧٥	٠,٠٥٢	-٠,٠١٨	٠,٠٥٧-	٠,٠٢١-	٠,٠٣٧-	٠,٠٤٤-	٠,١٩٤-	٠,٠١٨-	٠,٠١٠-	٠,٠٨٠-	٠,٠١١-	٠,٠٠٥-	٠,١٣٧-	٠,٣٦٦-	**[a]٠,٩٢٧**				
	H٧٦	-٠,٠١٣	-٠,٠٤٩	٠,١١٤-	٠,٠٠٧	٠,٠٦٧-	٠,٠٨٨-	٠,٠١٧-	٠,٠٨٠-	٠,١٧١-	٠,١٢٤-	٠,١٠٠-	٠,٠٨٠-	٠,٠٥٣-	٠,١٢٥-	٠,١٢٩-	**[a]٠,٩٤٢**			
	H٧٧	-٠,٠٠٣	-٠,١٠٩	٠,٠٩٠	٠,٠٣٦-	٠,٠٦٢-	٠,٠١٧-	٠,٠١٧-	٠,١٣٢-	٠,٠٧٣-	٠,٠٠٥-	٠,٠٥٢-	٠,٠٨١-	٠,٠٢٥-	٠,٢٤٧-	٠,٠٠٣-	٠,١٤١-	**a٠,٩٣٧**		
	H٧٨	-٠,٠٠٧	٠,٠٠٣	-٠,٠٧٧	٠,٠٧٢-	٠,٠٤٥-	٠,٠٩٥-	٠,١٠٨-	٠,١٢٢-	٠,١٠٩-	٠,٠٩٠-	٠,٠٨٥-	٠,٠٢٠-	٠,٠٢٠-	٠,٠٠١-	٠,٠٠٧-	٠,٢٩٢-	٠,٣٦٢-	**a٠,٨٩٢**	
	H٧٩	-٠,٠٧٥	٠,٠٢٣-	٠,٠٥٠-	٠,٠٢٠-	٠,٠٠٨-	٠,٠٥٧-	٠,٠٨٣-	٠,١٥٣-	٠,٠٥٢-	٠,٠٠٩-	٠,٢٢٥-	٠,٠٠٧-	٠,٠٠٩-	٠,٠٩٤-	٠,١٥٤-	٠,٠٣٤-	٠,١١٦-	٠,٤٤٥-	**[a]٠,٩٣٠**

كما أستخدم الباحث إختبار صورة الإرتباطات المضادة (*Anti-Image*) لمعرفة جودة كل سؤال على حدة بحيث من الأفضل أن تقترب العلاقات الارتباطية من الواحد الصحيح، والا تقل عن (.٥٠)، وقد تراوحت درجات الأسئلة ما بين (.٨٩٢) إلى (.٩٦٩) كما هو موضح في الجدول رقم (٤,١٥) أعلاه.

٤,٣,٤,١ تقديرات الشيوع لأبعاد الموارد البشرية

يبين الجدول رقم (٤,٢٦) نسبة اشتراك أو شيوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوع لكل فقرة لا تقل عن (٠,٥٠)، ويلاحظ من الجدول (٤,٢٦) أن شيوع أو إشتراكات فقرات أبعاد الموارد البشرية لم تتجاوز الحد الأدنى المحدد مما يمكن من القول إن الفقرات التي أستخلصت كانت عالية.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الجدول ٤,٢٦ : تقديرات الشيوع لأبعاد الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرات	الاستخلاص	الشيوع
تخطيط الموارد البشرية			
F٥٠	يحصل مكتب الوزير القدرة على إحتياجاته من الموارد البشرية	٠,٥٣٨	١,٠٠٠
F٥١	يحدد مكتب وزير الدولة وأنواع الوظائف المتوفرة ويقيم مدى ملائمة كل وظيفة	٠,٥٧٩	١,٠٠٠
F٥٢	يعتمد مكتب الوزير على مخزون من المهارات المتوفرة لدية عن القيام بتخطيط الموارد البشرية	٠,٦٤٨	١,٠٠٠
F٥٣	يتوفر مقياس موضوعي وعادل في تحديد إحتياجات مكتب الوزير من الموارد البشرية.	٠,٦٢٩	١,٠٠٠
F٥٤	يستخدم مكتب الوزير وسائل تكنولوجيا المعلومات في تخطيط الموارد البشرية	٠,٦٦٩	١,٠٠٠
F٥٦	يتعرف مكتب الوزير القدرة على مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية مما يساعده في إتخاذ التدابير اللازمة	٠,٥٧٦	١,٠٠٠
F٥٨	تعتبر الغربة في العمل ضمن الفريق الواحد من اهم معايير التعيين في مكتب وزير الدولة	٠,٥٧٥	١,٠٠٠
التدريب والتطوير			
G٦٢	يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال الكشف عن نواحي الضعف لدى الموظفين	٠,٧١٨	١,٠٠٠
G٦٣	يرسل مكتب الوزير موظفيه الى الخارج للمشاركة في دورات التدريب والتطوير	٠,٦٩٢	١,٠٠٠
G٦٤	يستخدم مكتب الوزير الوسائل الحديثة في عملية التدريب والتطوير	٠,٧٤٤	١,٠٠٠
G٦٥	يوفر مكتب الوزير أجواء مناسبة لإجراء التدريب	٠,٧٠٢	١,٠٠٠
G٦٦	يتطلب الحصول على ترقيات في مكتب الوزير دخول دورات تدريبية	٠,٥٥٨	١,٠٠٠
G٦٩	يسعى مكتب الوزير لتجديد وتصميم البرامج التدريبة ليتلاءم مع المتغيرات البيئة	٠,٥٧٩	١,٠٠٠
الحوافز والمكافئات			
H٧٤	يستخدم مكتب الوزير أنظمة الحوافز المالية غير المباشرة (الإجازات الطبية، التامين الصحي، أنظمة التقاعد، خدمات الموظفين)	٠,٦٦٩	١,٠٠٠
H٧٥	يتيح لي تفوقي في عملي فرصا للترقية والحصول على المكافئات	٠,٥٩٢	١,٠٠٠
H٧٦	توجد في مكتب وزير الدولة معايير واضحة تحكم العلاوات والترقيات للعاملين	٠,٦٨٦	١,٠٠٠
H٧٧	راتب الموظف يعادل ما يقوم به من مهام وواجبات ومسؤولية العمل	٠,٧٦٤	١,٠٠٠
H٧٨	يسمح الراتب بالعيش الكريم والتفرغ التام للعمل	٠,٧٧٤	١,٠٠٠
H٧٩	الحوافز المالية والبدلات تناسب الدرجة العملية والمكانة الوظيفية	٠,٧٥٦	١,٠٠٠

٤,٣,٤,٢ التباين الكلي المفسر

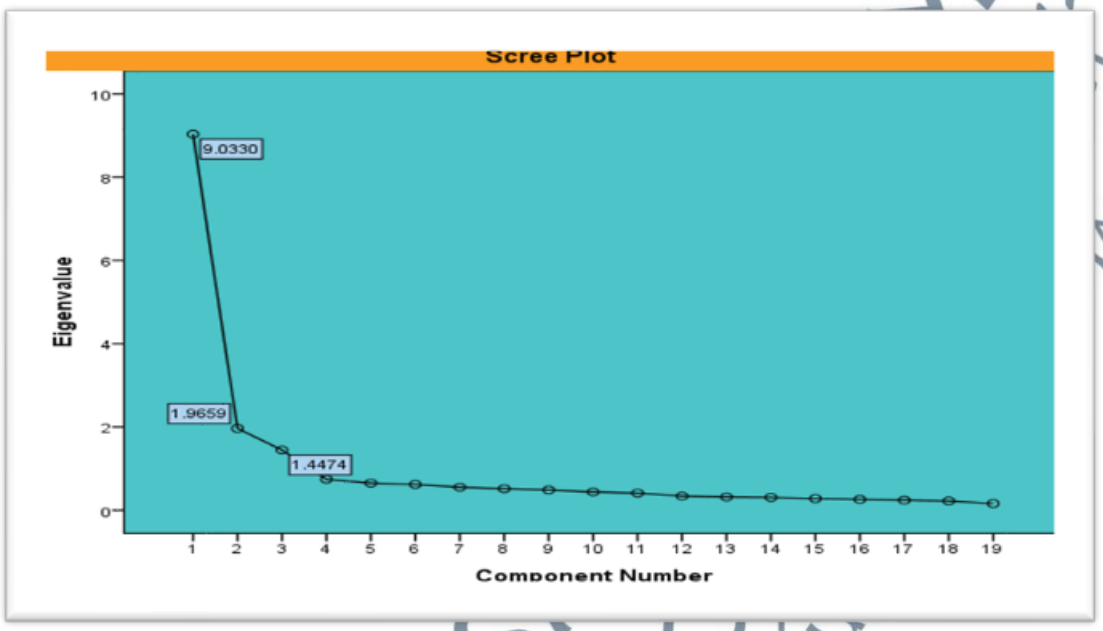
يظهر الجدول رقم (٢٧-٤) التباين الكلي المفسر والذي يتكون من جزئيين رئيسيين، يتمثل الجزء الأول في الجذور الكامنة لكل عامل ونسبة مساهمة كل جذر في التباين، بينما يمثل الجزء الثاني الجذور النهائية للعامل الكامن ونسبة مساهمة كل جذر في التباين الكلي المفسر للظاهرة محل الدراسة، ووفقاً لنتائج الجدول أدناه فإن نسبة التباين الكلي للعوامل المستخلصة المفسرة للظاهرة محل الدراسة قد بلغت (٦٥,٥٠٦٪)، وجاءت مساهمة كل بعد من أبعاد الأداء الوظيفي لمقياس الموارد البشرية على التوالي (٢٢,٧٩٢٪، ٢١,٩٧٣٪، ٢٠,٧٤٢٪).

الجدول ٤,٢٧: التباين الكلي المفسر لأبعاد الموارد البشرية

المكونات	جذور ايجن		إستخراج مجاميع الأحمال المربعة		تدوير التشبعات التربيعية		
	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة	المجموع	نسبة التباين	النسبة المركبة	المجموع
١	٩,٠٣٣	٤٧,٥٤٢	٤٧,٥٤٢	٩,٠٣٣	٤٧,٥٤٢	٤٧,٥٤٢	٤,٣٣٠
٢	١,٩٦٦	١٠,٣٤٧	٥٧,٨٨٩	١,٩٦٦	١٠,٣٤٧	٥٧,٨٨٩	٤,١٧٥
٣	١,٤٤٧	٧,٦١٨	٦٥,٥٠٦	١,٤٤٧	٧,٦١٨	٦٥,٥٠٦	٣,٩٤١
٤	٠,٧٤٤	٣,٩١٣	٦٩,٤٢٠				
٥	٠,٦٥٢	٣,٤٣٠	٧٢,٨٥٠				
٦	٠,٦١٩	٣,٢٦٠	٧٦,١١٠				
٧	٠,٥٥٣	٢,٩١٠	٧٩,٠٢٠				
٨	٠,٥١٧	٢,٧٢٢	٨١,٧٤٢				
٩	٠,٤٨٨	٢,٥٦٦	٨٤,٣٠٨				
١٠	٠,٤٣٩	٢,٣٠٨	٨٦,٦١٦				
١١	٠,٤١٢	٢,١٦٧	٨٨,٧٨٣				
١٢	٠,٣٣٩	١,٧٨٦	٩٠,٥٦٩				
١٣	٠,٣١٨	١,٦٧٥	٩٢,٢٤٤				
١٤	٠,٣٠٧	١,٦١٧	٩٣,٨٦١				
١٥	٠,٢٨٠	١,٤٧٥	٩٥,٣٣٦				

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

وقد تأكد الباحث من العوامل المستخلصة عن طريق الجذور الكامنة بأختبار المخطط التمثيل (إختبار الهضبة). وقد تطابقت نتيجة إختبار الهضبة ما توصل إليه الجذور الكامنة حيث أشار المخطط التمثيل إلى وجود ثلاثة عوامل مستخلصة كما في قيم أيجن وهي التي تقيس عامل الموارد البشرية. وكانت جميع قيم الجذور الكامنة للعوامل قد تجاوزت الواحد الصحيح والتي جاءت على النحو التالي: (٩,٠٣٣، ١,٩٦٦، ١,٤٤٧) ويوضح الرسم البياني التالي ذلك.



الرسم البياني ٤,٢١: نتائج اختبار الهضبة لأبعاد الموارد البشرية

٤,٣,٤,٣ نسب تشبعات فقرات المقياس في البعد الواحد

بناء على نتائج التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الموارد البشرية بأستخدام طريقة المركبات الرئيسية فقد تم إستخلاص ثلاثة عوامل رئيسية لقياس الموارد البشرية، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن أربعة فقرات، كما أن نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٥٠) وهي عتبة التشبع التي تم وضعها كمعيار في أستخلاص الفقرات الجيدة في بناء البعد الواحد، وقد تحملت في العامل الأول

الفقرات (٧٤، ٧٥، ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩) والممثلة لبعد الحوافز المكافئات بالجذر الكامن (٩,٠٣٣)، وتحملت في العامل الثاني الفقرات (٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٦، ٥٨) والممثلة لبعد تخطيط الموارد البشرية بالجذر الكامن (١,٩٦٦)، بينما تحملت في العامل الثالث الفقرات (٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٩) والممثلة لبعد التدريب والتطوير بالجذر الكامن (١,٤٤٧)، ويوضح الجدول التالي نسبة التشبعات لكل فقرة في أبعاد الموارد البشرية.

الجدول ٤,٢٨: المكونات الأساسية لمقياس الموارد البشرية بعد التدوير

مصفوفة التشبعات العاملية بعد التدوير			
رقم الفقرة	**الحوافز والمكافئات**	**تخطيط الموارد البشرية**	**التدريب والتطوير**
F٥٠		٠,٦٥٤	
F٥١		٠,٦٦٥	
F٥٢		٠,٧٨١	
F٥٣		٠,٧٤٨	
F٥٤		٠,٧٦٥	
F٥٦		٠,٦٠٩	
F٥٨		٠,٦٤٠	
G٦٢			٠,٨٢٢
G٦٣			٠,٧٢٦
G٦٤			٠,٧٨٢
G٦٥			٠,٧٢٥
G٦٦			٠,٥٨٠
G٦٩			٠,٦٦٣
H٧٤	٠,٧٤٦		
H٧٥	٠,٧٠٨		
H٧٦	٠,٧٦٢		
H٧٧	٠,٨٢٠		
H٧٨	٠,٨٤٠		
H٧٩	٠,٧٩٦		
الجذر الكامن	٩,٠٣٣	١,٩٦٦	١,٤٤٧

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

٤,٤ التحليل العاملي التوكيدي (*Confirmatory Factory Analysis*)

يستخدم التحليل العاملي التوكيدي لغرض التأكد من الصدق البنائي لمقاييس الدراسة التي تم إعدادها بناء على الأسس النظرية، واختبار مدى قوة العلاقات بين الفقرات المقاسة والعوامل الكامنة ولاختبار النموذج العاملي المفترض (نموذج الدراسة) والتأكد من صحته وجودته، بحيث يجب بناء النموذج واختباره على أساس الإطار النظري للدراسة، ويعتمد بناء النموذج وتحديده على قدرة الباحث في تصميم نموذج عاملي نظري وتوضيحه في شكل رسم تخطيطي يبين العلاقات بين فقرات المقياس والعوامل الكامنة.

لتقييم جودة مطابقة النموذج قام الباحث بأستخدام بعض مؤشرات المطابقة بهدف إختبار مطابقة النموذج الذي وضعه الباحث لبيانات الدراسة لمعرفة هل النموذج الذي تم افتراضه من قبل الباحث يمثل بيانات الدراسة أفضل تمثيل أم لا، بمعني آخر معرفة ما إذا كانت البيانات ذات مصداقية على صحة وجودة النموذج، وقد استخدم الباحث مؤشرات الجودة التالية في التحليل العاملي التوكيدي والمعادلة البنائية النموذجية:

٢. مربع كاي (Chi Square X^2): يعتبر هذا المؤشر ضمن مؤشرات حسن المطابقة والذي يستخدم في اختبار ما إذا كانت الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق جوهرية بين النموذج المفترض والنموذج الحقيقي لبيانات الدراسة دالة إحصائياً، وتدل الدلالة الإحصائية في مربع كاي (X^2) على إختلاف النموذج المفترض عن النموذج الحقيقي لبيانات الدراسة، أما نسبة مربع كاي (X^2) في حال عدم وجود دلاله إحصائية فتدل على عدم وجود فروق فرق جوهري بين النموذج المفترض ونموذج بيانات الدراسة، كما أن وجود دلاله إحصائية قد يعزي إلى تأثر مستوى الدلالة بحجم العينة. وقد أعتمد الباحث على النسبة بين قيمة مربع كاي ودرجات

الحرية وهي تمثل قيمة مربع كاي مقسومة على درجات الحرية (CMIN/DF)، فإذا كانت النسبة أقل من (٥) تدل على حسن جودة النموذج وقبول النموذج، أما إذا كانت أقل من (٢) فاتدل على مطابقة النموذج تماماً لبيانات الدراسة.

٣. مؤشر حسن المطابقة (GFI): يعتبر مؤشر حسن المطابقة من أفضل مؤشرات المطابقة المطلقة، حيث يدل على قيمة التباين التي يقوم النموذج المفترض بتفسيرها، وتقدر قيمة المؤشر ما بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح دل ذلك على مطابقة جيدة، والعكس صحيح.

٤. مؤشر المطابقة المقارن (CFI): يعتبر هذا المؤشر من أهم مؤشرات المقارنة، حيث يقارن بين مربع كاي (X^2) للنموذج المفترض مع قيمة مربع كاي (X^2) للنموذج المستقل، وكلما كانت قيمة هذا المؤشر من (٠,٩٠) إلى أن تصل الواحد الصحيح دلت على مطابقة جيدة للنموذج المفترض وقبوله.

٥. مؤشر المطابقة المعياري (NFI): يقوم هذا المؤشر على مطابقة النموذج النظري المفترض من قبل الباحث مع النموذج الذي يحتوي نفس متغيرات النموذج النظري لكن من غير احتوائه على علاقات أو ارتباطات بين متغيراته، وتتراوح قيمة هذا المؤشر ما بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما زادت قيمة هذا المؤشر عن (٠,٩٠) واقتربت من الواحد الصحيح دل ذلك على أن النموذج مطابق بشكل جيد.

٦. الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي (RMSEA): يعتبر هذا المؤشر من المؤشرات الهامة لجودة مطابقة لنموذج المفترض من خلال أدائه الجيد في تحديد مقدار الخطأ في النموذج ودرجة

إختلافه عن المعايير والأســـس المثلى للمطابقة، حيث يقيس مدى التباين والإختلاف بين مصفوفة التباين للبيانات ومصفوفة التباين للنموذج المقترح.

للحكم على مدى جودة النموذج أو مقارنة النموذج بعدة نماذج يتم بنائها من خلال نفس البيانات المدروســة يجب علينا أن نلاحظ أن أفضـــل وأجود النماذج من ناحية مطابقتها للبناء العاملي الضمني لمتغيرات الدراسة هو الذي يتميز بأفضل القيم لعدد أكبر من مؤشرات المطابقة مجتمعة ولا يعتد بالحكم من خلال مؤشر معين واحد أو أكثر، وإذا حقق النموذج الذي تم أفتراضه لمقياس الدراسة القيم المحددة لمؤشرات المطابقة لمقبولة فأنه يمكننا الحكم على جودة وصدق فقراته أو جودة وصدق عوامله من خلال قيم الأوزان الإنحدارية المعيارية المعروفة بقيم معاملات الصـــدق أو قيم التشـــبع للعامل الكامن، وتوجد قيم يتم من خلالها رفض الفقرات التي تشبعاتها اقل من هذه القيمة، وفي هذه الدراسة تم الإعتماد على قيم التشبع (٠,٥) كحد أدنى لقبول قيم تشبع الفقرات.

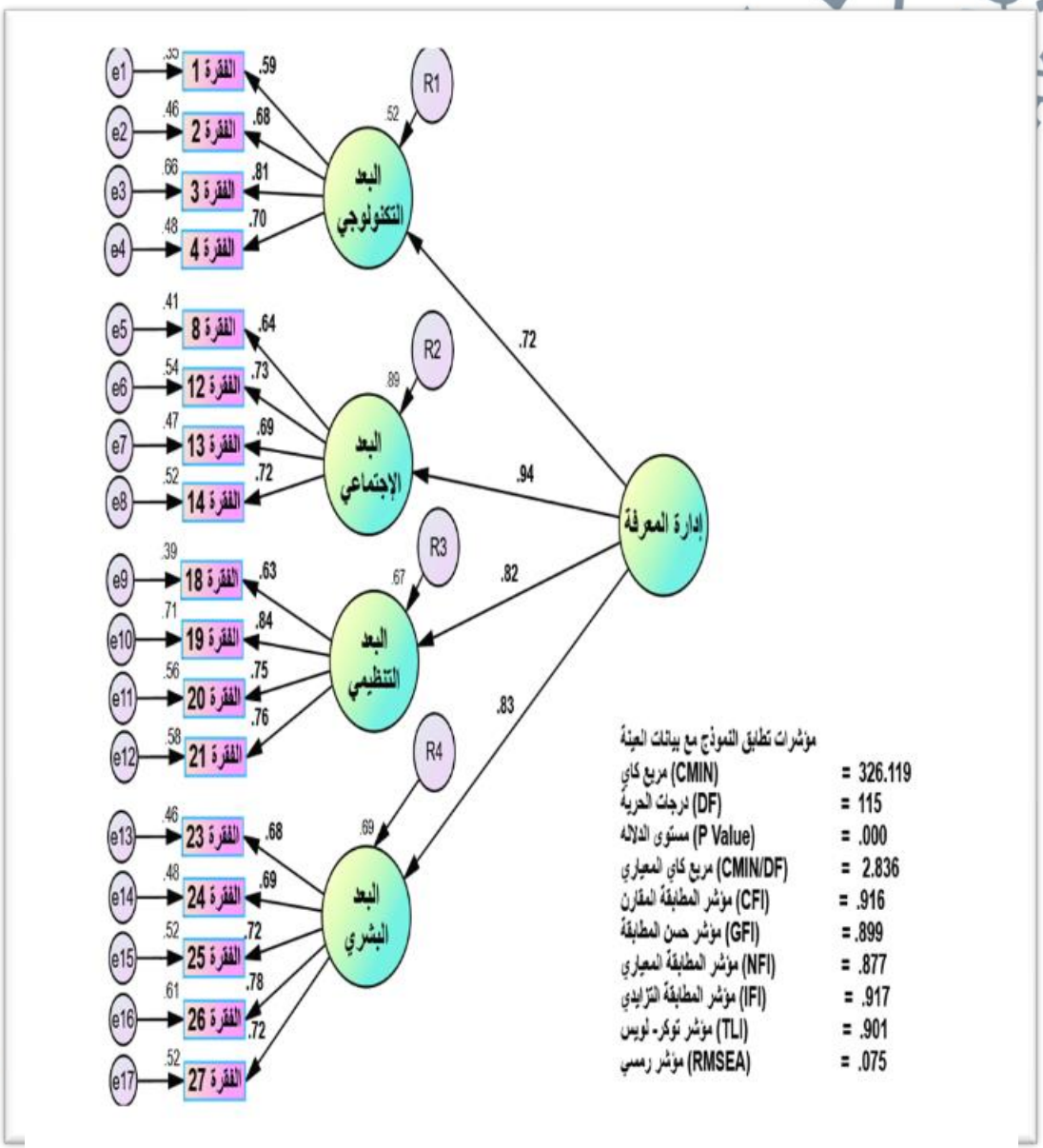
٤,٤,١ نموذج التحليل التوكيدي لنموذج مقياس إدارة المعرفة

قام الباحث بإجراء التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة المعرفة، وذلك لتقدير مدى قبول النموذج المقترح من خلال إختبار مؤشرات حسن المطابقة بهدف تقليص أو تخفيض عدد الفقرات المعبرة عن المقياس.

فيما يلي النموذج المقترح لقياس درجة تأثير أو تشـــبع مقياس إدارة المعرفة بالمؤشـــرات أو الفقرات المرتبطة به، ومن خلال مخرجات ونتائج البرنامج الإحصـــائي (AMOS) يوضـــح الرســـم البياني البنائي

العلاقة بين العامل الكامن إدارة المعرفة والعوامل المعبرة عنه وهي (البعد التكنولوجي، البعد الإجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشري).

وبالنظر إلى الرسم البياني (٤,٢٢) والذي يبين مخرجات برنامج (AMOS) الذي يبين نموذج إدارة المعرفة وأبعاده الأربعة، والذي يتضح من خلاله خلو النموذج من مشكلة الإرتباط اللامنطقي والذي يصل أو يتجاوز الرقم (١)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة في التحليل التوكيدي لنموذج إدارة المعرفة وأبعاده الأربعة.



الرسم البياني ٤,٢٢: نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة المعرفة (قبل التعديل)

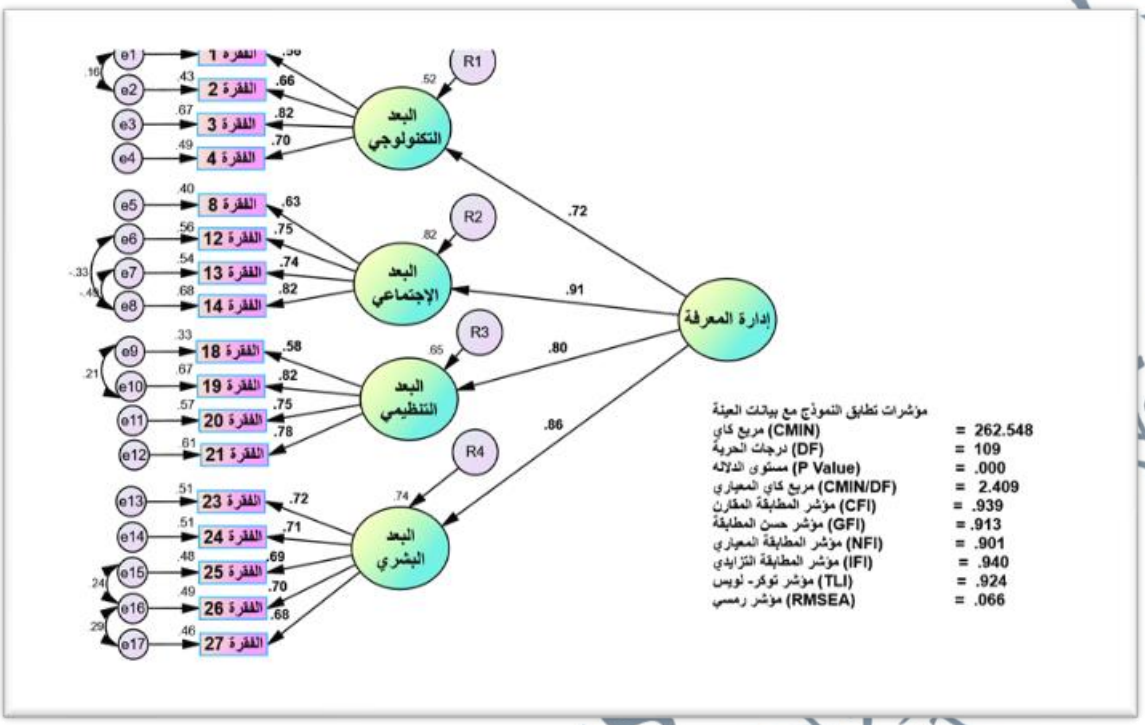
من خلال مؤشـرات تطابق النموذج مع بيانات العينة في الرسـم البياني رقم (٤,٢٢) والجدول رقم (٤,١٩) يتبين إنخفاض في بعض قيم مؤشـرات تطابق الجودة، حيث كانت قيم مؤشـر حسـن المطابقة (GFI) ومؤشـر المطابقة المعياري (NFI) أدنى من قيمة المحك (٠,٩)، كما أن وقيمة مؤشـر (RMSEA) قد قاربت لقيمة المحك (٠,٠٨).

الجدول ٤,٢٩: قيم مؤشرات مطابقة الجودة لنموذج إدارة المعرفة (قبل التعديل)

م	مؤشرات جودة التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة جودة المطابقة
١	مربع كاي (CMIN)	٣٢٦,١١٩	-
٢	درجات الحرية (DF)	١٠٩	-
٣	مستوى الدلالة (P Value)	٠,٠٠١	غير دال > (٠,٠٥)
٤	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	٢,٨٣٦	أقل من (٥)
٥	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩١٦	≤ (٠,٩٠)
٦	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٨٩٩	≤ (٠,٩٠)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٨٧٧	≤ (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدي (IFI)	٠,٩١٧	≤ (٠,٩٠)
٩	مؤشر توكر- لويس (TLI)	٠,٩٠١	≤ (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,٠٧٥	≥ (٠,٠٨)

وبناء على هذه النتائج فقد تطلب الأمر إعادة وصف النموذج من خلال ربط الفقرات التي اقترح تحليل أموس ربطها، حيث يتضح من الرسم البياني رقم (٤,٥) والجدول رقم (٤,٢٠) أن مؤشرات جودة التطابق لم تتجاوز المعايير المحددة لمؤشرات التطابق، وهو ما يشير إلى وجود تطابق بين نموذج إدارة المعرفة المقترح وبيانات العينة، حيث بلغت قيمة مربع كاي المعياري (٢,٤٠٩)، وبلغت درجة الحرية (١٠٩)، في حين كان مستوى الدلالة دال إحصائياً (٠,٠٠١) وذلك نظراً لتأثر مستوى الدلالة بحجم العينة. كما أوضحت مؤشرات جودة التطابق إلى توافقها مع المعايير المحددة وتجاوزت قيمة المحك المحدد (٠,٩٠)، كما بلغت قيمة مؤشر (RMSEA) (٠,٠٦٦) وهي أصغر من قيمة المحك (٠,٠٨)، وبناء على هذه النتائج

يمكن الإشـــارة إلى وجود تطابق بين النموذج النظري لإدارة المعرفة وبين البيانات التي تم تجميعها من بيئة الدراسة، كما وأن النتائج كانت ملائمة لمؤشرات جودة التطابق.



الرسم البياني ٤,٢٣: نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة المعرفة (بعد التعديل)

الجدول ٤,٣٠: قيم مؤشرات مطابقة الجودة لنموذج إدارة المعرفة (بعد التعديل)

م	مؤشرات جودة التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة جودة المطابقة
١	مربع كاي (CMIN)	٢٦٢,٥٤٨	-
٢	درجات الحرية (DF)	١٠٩	-
٣	مستوى الدلالة (P Value)	٠,٠٠٠	غير دال > (٠,٠٥)
٤	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	٢,٤٠٩	أقل من (٥)
٥	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٣٩	≤ (٠,٩٠)
٦	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩١٣	≤ (٠,٩٠)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٠١	≤ (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدي (IFI)	٠,٩٤٠	≤ (٠,٩٠)
٩	مؤشر توكر– لويس (TLI)	٠,٩٢٤	≤ (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,٠٦٦	≤ (٠,٠٨)

٤,٤,١,١ إختبار الصدق التقاربي لمقياس إدارة المعرفة

يعمل الصدق التقاربي على تحديد مدى تقارب مؤشرات أبعاد المتغير الكامن مع بعضها البعض ومدى تمثيل مؤشـــرات أبعاد إدارة المعرفة، حيث يجب أن ألا تقل تحميلات الفقرات على كل بعد عن القيمة (٠,٥٠)، وكل ما كانت هذه القيمة أكبر من القيمة المحددة دل ذلك على قوة التقارب بين الفقرة والبعد الذي تمثله، وقد قام الباحث بالتحقق من الصـــدق التقاربي بين أبعاد إدارة والفقرات التي تمثل كل بعد على النحو التالي:

٤,٤,١,١,١ الصدق التقاربي للبعد التكنولوجي

من خلال النتائج في الجدول رقم (٣١-٤) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين البعد التكنولوجي والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصـــائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٥٦) للفقرة رقم (٢) و (.٨٢٠) للفقرة رقم (٣)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٣١) و (٠,٦٧)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٤٧) وهي اقل من القيمة المحددة (٠,٥٠)، ووفقاً ل Hair et al. (٢٠٠٩) فإنه يمكن قبول القيمة (٠,٤) لمتوسط التباين المستخلص شريطة أن تكون قيمة الصدق المركب (CR) أكبر من (٠,٦٠)، وحيث أن قيمة الصدق المركب قد بلغت (٠,٧٦) فإن ذلك يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد التكنولوجي.

الجدول ٤,٣١ : التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص للبعد التكنولوجي

ث	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Loading التشبعات	SMC الارتباط التربيعي	CR الصدق المركب	AVE متوسط التباين المستخلص
١	١,٠٠٠				٠,٥٦	٠,٣١		
٢	١,١٩١	٠,١٢٨	٩,٣٢٩	٠,٠٠٠	٠,٦٦	٠,٤٣		
٣	١,٥٣٩	٠,١٦٦	٩,٢٥٧	٠,٠٠٠	٠,٨٢	٠,٦٧	٠,٧٨	٠,٤٧
٤	١,٤٠٠	٠,١٦٠	٨,٧٥٩	٠,٠٠٠	٠,٧٠	٠,٤٩		

٤,٤١,١,٢ الصدق التقاربي للبعد الاجتماعي

من خلال النتائج في الجدول رقم (٤,٣٢) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين البعد الإجتماعي والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٦٣) للفقرة رقم (٨) و (.٨٢٠) للفقرة رقم (١٤)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٤٠) و (٠,٦٩)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٥٤) وهي أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، وكانت قيمة الصدق المركب قد بلغت (٠,٨٢)، وتشير هذه المعطيات جميعاً إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد الاجتماعي.

الجدول ٤,٣٢ : التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص للبعد الإجتماعي

رقم الفقرة	التقديرات غير المقننة Estimate	قيم خطأ القياس E.S	النسبة الحرجة R.C	الدلالة P	التشبعات Loading	الإرتباط التربيعي SMC	الصدق المركب CR	متوسط التباين المستخلص AVE
٨	١,٠٠٠				٠,٦٣	٠,٤٠		
١٢	١,٢٤٤	٠,١١٧	١٠,٦١٧	٠,٠٠٠	٠,٧٥	٠,٥٦	٠,٨٢	٠,٥٤
١٣	١,٥٩٤	٠,١٥٢	١٠,٤٩٩	٠,٠٠٠	٠,٧٤	٠,٥٤		
١٤	١,٣٩٩	٠,١٣٢	١٠,٦١١	٠,٠٠٠	٠,٨٢	٠,٦٨		

٤,٤,١,١,٣ الصدق التقاربي للبعد التنظيمي

من خلال النتائج في الجدول رقم (٤,٣٣) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين البعد التنظيمي والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٥٨) للفقرة رقم (١٨) و (.٨٢٠) للفقرة رقم (١٩)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٣٣) و (٠,٦٧)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٥٤) وهي أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، وكانت قيمة الصدق المركب قد بلغت (٠,٨٢)، وتشير هذه المعطيات جميعاً إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد التنظيمي.

الجدول ٤,٣٣ : التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص للبعد التنظيمي

رقم الفقرة	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Loading التشبعات	SMC الإرتباط التربيعي	CR الصدق المركب	AVE متوسط التباين المستخلص
١٨	١,٠٠٠				٠,٥٨	٠,٣٣		
١٩	١,٥٢٤	٠,١٣٦	١١,٢٤١	٠,٠٠٠	٠,٨٢	٠,٦٧	٠,٨٢	٠,٥٤
٢٠	١,٣٠٣	٠,١٣٦	٩,٥٦٥	٠,٠٠٠	٠,٧٥	٠,٥٧		
٢١	١,٥٢٥	٠,١٥٦	٩,٧٥٨	٠,٠٠٠	٠,٧٨	٠,٦١		

٤,٤١,١,٤ الصدق التقاربي للبعد البشري

من خلال النتائج في الجدول رقم (٤,٣٤) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين البعد البشري والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٦٨) للفقرة رقم (٢٧) و (.٧٢٠) للفقرة رقم (٢٣)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٤٦) و (٠,٥١)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٤٩) وهي اقل من القيمة المحددة (٠,٥٠)، ووفقاً ل Hair et al. (٢٠٠٩) فإنه يمكن قبول القيمة (٠,٤) لمتوسط التباين المستخلص شريطة أن تكون قيمة الصدق المركب (CR) أكبر من (٠,٦٠)، وحيث أن قيمة الصدق المركب قد بلغت (٠,٨٢) فإن ذلك يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد البشري.

الجدول ٤,٣٤: التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص للبعد البشري

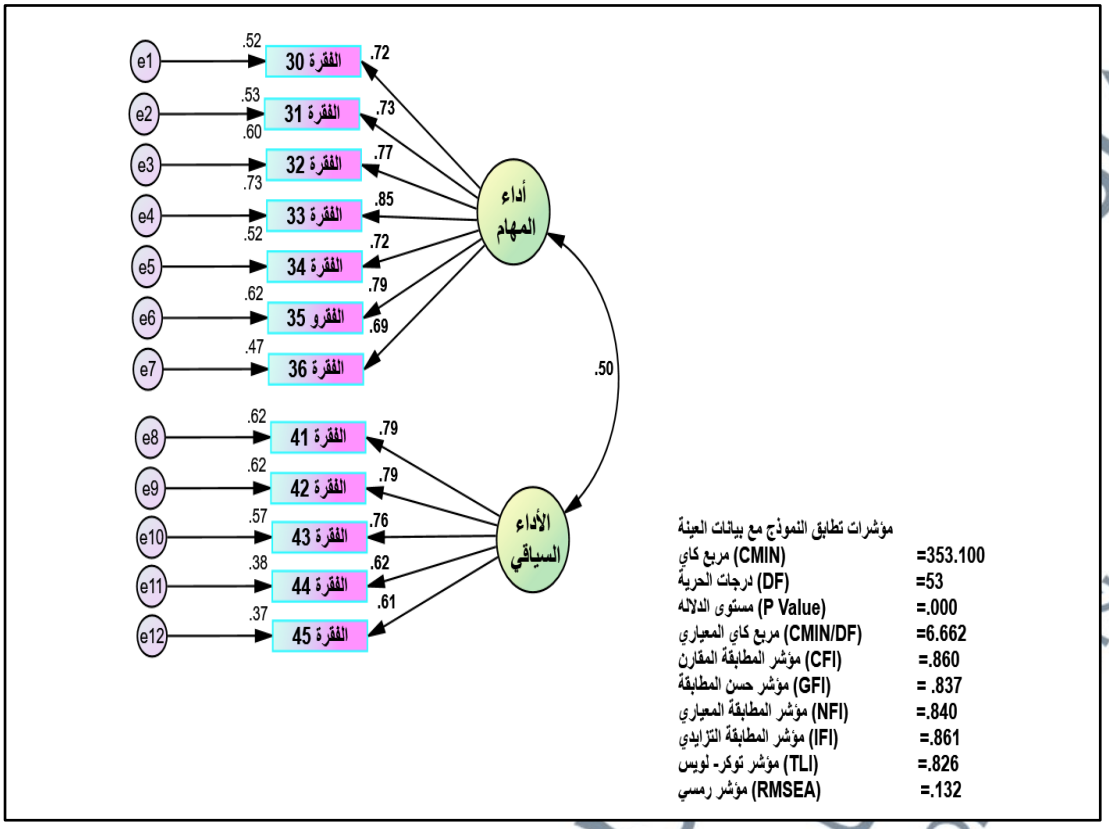
رقم الفقرة	التقديرات غير المقننة Estimate	قيم خطأ القياس E.S	النسبة الحرجة R.C	الدلالة P	التشبعات Loading	الإرتباط التربيعي SMC	الصدق المركب CR	متوسط التباين المستخلص AVE
٢٣	١,٠٠٠				٠,٧٢	٠,٥١		
٢٤	١,٠١٢	٠,٠٨٧	١١,٥٩٩	٠,٠٠٠	٠,٧١	٠,٥١		
٢٥	٨٩٤.	٠,٠٨٠	١١,٢٣٤	٠,٠٠٠	٠,٦٩	٠,٤٨	٠,٨٢	٠,٤٩
٢٦	٩٢٥.	٠,٠٨٣	١١,١٧٢	٠,٠٠٠	٠,٧٠	٠,٤٩		
٢٧	٨٥٤.	٠,٠٧٧	١١,٠٣٥	٠,٠٠٠	٠,٦٨	٠,٤٦		

٤,٤,٢ نموذج التحليل التوكيدي لنموذج مقياس الأداء الوظيفي

قام الباحث بإجراء التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء الوظيفي، وذلك لتقدير مدى قبول النموذج المقترح من خلال إختبار مؤشرات حسن المطابقة بهدف تقليص أو تخفيض عدد الفقرات المعبرة عن المقياس.

فيما يلي النموذج المقترح لقياس درجة تأثير أو تشبع مقياس الأداء الوظيفي بالمؤشرات أو الفقرات المرتبطة به، ومن خلال مخرجات ونتائج البرنامج الإحصائي (AMOS) يوضح الشكل البنائي العلاقة بين العامل الكامن الأداء الوظيفي والعوامل المعبرة عنه وهي (أداء المهام، والأداء السياقي).

وبالنظر إلى الرسم البياني (٤,٢٤) والذي يبين مخرجات برنامج (AMOS) الذي يبين نموذج الأداء الوظيفي وأبعاده، والذي يتضح من خلاله خلو النموذج من مشكلة الإرتباط اللامنطقي والذي يصل أو يتجاوز الرقم (١)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة في التحليل التوكيدي لنموذج الأداء الوظيفي وأبعاده.



الرسم البياني ٤,٢٤: نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء الوظيفي (قبل التعديل)

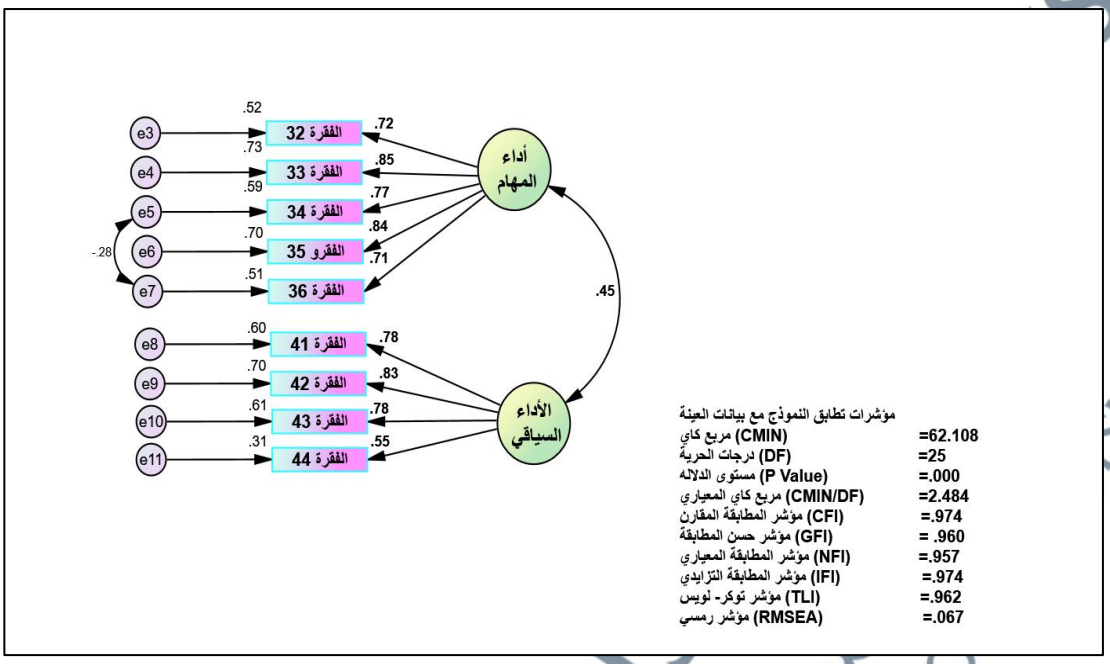
من خلال مؤشرات تطابق النموذج مع بيانات العينة في الرسم البياني رقم (٤,٢٤) والجدول رقم (٤,٣٥) يتبين عدم موافقة النموذج ومؤشرات جودة التطابق مع بيانات العينة، كما كذلك من الرسم البياني السابق والجدول رقم (٢٥-٤)، مما يشير إلى عدم وجود تطابق بين أبعاد قياس النموذج والبيانات، كما وأن قيمة مؤشر (RMSEA) التي بلغت (.١٣٢) قد تجاوزت المحك (٠,٠٨). وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود توافق بين جميع مؤشرات جودة التطابق مع بيانات العينة والتي كانت جميعها أقل من المعايير المحددة، كما تجاوزت قيمة مربع كاي التربيعي القيمة المحددة (٥).

الجدول ٤,٣٥: قيم مؤشرات مطابقة الجودة لنموذج الأداء الوظيفي (قبل التعديل)

م	مؤشرات جودة التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة جودة المطابقة
١	مربع كاي (CMIN)	٣٥٣,١٠٠	-
٢	درجات الحرية (DF)	٥٣	-
٣	مستوى الدلالة (P Value)	٠,٠٠٠	غير دال > (٠,٠٥)
٤	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	٦,٦٦٢	أقل من (٥)
٥	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٨٦٠	≤ (٠,٩٠)
٦	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٨٣٧	≤ (٠,٩٠)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٨٤٠	≤ (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدي (IFI)	٠,٨٦١	≤ (٠,٩٠)
٩	مؤشر توكر- لويس (TLI)	٠,٨٢٦	≤ (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,١٣٢	≥ (٠,٠٨)

ونتيجة لهذا التناقض بين النموذج النظري وبيانات العينة فقد تطلب الأمر إعادة توصيف للنموذج لكي يتفق مع مؤشرات الملائمة والمطابقة، وتطلب تعديل النموذج حذف الفقرتين (٣٠، ٣١) من بعد أداء المهام، والفقرة رقم (٤٥) من بعد الأداء السياقي، وبعد ربط الفقرات التي أقترح البرنامج ربطها يتبين من الرسم البياني رقم (٤,٧) والجدول رقم (٤,٢٦) أن مؤشرات جودة التطابق كانت أعلى من المعايير المحددة مما يشير إلى أن هنالك تطابق بين نموذج الأداء الوظيفي وبيانات العينة، حيث بلغت قيمة مربع كاي المعياري (٢,٤٨٤)، وبلغت درجة الحرية (٢٥)، في حين كان مستوى الدلالة دال إحصائياً (٠,٠٠٠) وذلك نظراً لتأثر مستوى الدلالة بحجم العينة. كما أوضحت مؤشرات جودة التطابق إلى توافقها مع المعايير المحددة وتجاوزت قيمة المحك المحدد (٠,٩٠)، كما بلغت قيمة مؤشر (RMSEA) (٠,٠٦٧) وهي أصغر من قيمة المحك (٠,٠٨)، وبناء على هذه النتائج يمكن الإشارة إلى وجود تطابق

بين النموذج النظري للأداء الوظيفي وبين البيانات التي تم تجميعها من بيئة الدراســـة، كما وأن النتائج كانت ملائمة لمؤشرات جودة التطابق.



الرسم البياني ٤,٢٥ نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة المعرفة (بعد التعديل)

الجدول ٤,٣٦: قيم مؤشرات مطابقة الجودة لنموذج الأداء الوظيفي (بعد التعديل)

م	مؤشرات جودة التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة جودة المطابقة
١	مربع كاي (CMIN)	٦٢,١٠٨	-
٢	درجات الحرية (DF)	٢٥	-
٣	مستوى الدلالة (P Value)	٠,٠٠٠	غير دال > (٠,٠٥)
٤	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	٢,٤٨٤	أقل من (٥)
٥	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٧٤	≤ (٠,٩٠)
٦	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٦٠	≤ (٠,٩٠)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٥٧	≤ (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدي (IFI)	٠,٩٧٤	≤ (٠,٩٠)
٩	مؤشر توكر– لويس (TLI)	٠,٩٦٢	≤ (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,٠٦٧	≤ (٠,٠٨)

٤,٤,٢,١ إختبار الصدق التقاربي لمقياس الأداء الوظيفي

يعمل الصدق التقاربي على تحديد مدى تقارب مؤشرات أبعاد المتغير الكامن مع بعضها البعض ومدى تمثيل مؤشرات أبعاد إدارة المعرفة، حيث يجب أن ألا تقل تحميلات الفقرات على كل بعد عن القيمة (٠,٥٠)، وكل ما كانت هذه القيمة أكبر من القيمة المحددة دل ذلك على قوة التقارب بين الفقرة والبعد الذي تمثله، وقد قام الباحث بالتحقق من الصدق التقاربي بين أبعاد إدارة والفقرات التي تمثل كل بعد على النحو التالي:

٤,٤,٢,١,١ الصدق التقاربي لبعد أداء المهام

من خلال النتائج الجدول رقم (٤,٣٧) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين بعد أداء المهام والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٧١) للفقرة رقم (٣٦) و (.٨٥٠) للفقرة رقم (٣٣)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الارتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٥١) و (٠,٧٠)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٦١) وهي أكبر من القيمة المحددة (٠,٥٠)، كما بلغت قيمة الصدق المركب (٠,٨٩) وتشير هذه المعطيات جميعاً إلى الصدق التقاربي بين فقرات بعد أداء المهام.

الجدول ٤,٣٧ : التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص لبعد أداء المهام

رقم الفقرة	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Loading التشبعات	SMC الارتباط التربيعي	CR الصدق المركب	AVE متوسط التباين المستخلص
٣٢	١,٠٠٠				٠,٧٢	٠,٥٢		
٣٣	١,٢٢٥	٠,٠٨٣	١٤,٧٩٤	٠,٠٠٠	٠,٨٥	٠,٦٣		
٣٤	١,٠٧٥	٠,٠٨٢	١٣,١٤٦	٠,٠٠٠	٠,٧٧	٠,٥٩	٠,٨٩	٠,٦١
٣٥	١,١٨٠	٠,٠٨١	١٤,٥٠٥	٠,٠٠٠	٠,٨٤	٠,٧٠		
٣٦	١,٠١١	٠,٠٨٣	١٢,١٩٤	٠,٠٠٠	٠,٧١	٠,٥١		

٤,٤,٢,١,٢ الصدق التقاربي لبعد الأداء السياقي

من خلال النتائج الجدول رقم (٤,٣٨) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين بعد الأداء السياقي والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٥٥) للفقرة رقم (٤٤) و (.٨٣٠) للفقرة رقم (٤٢)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٣١) و (٠,٧٠)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٥٥) وهي أكبر من القيمة المحددة (٠,٥٠)، كما بلغت قيمة الصدق المركب (٠,٨٣) وتشير هذه المعطيات جميعاً إلى الصدق التقاربي بين فقرات بعد الأداء السياقي.

الجدول ٤,٣٨: التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص لبعد الأداء السياقي

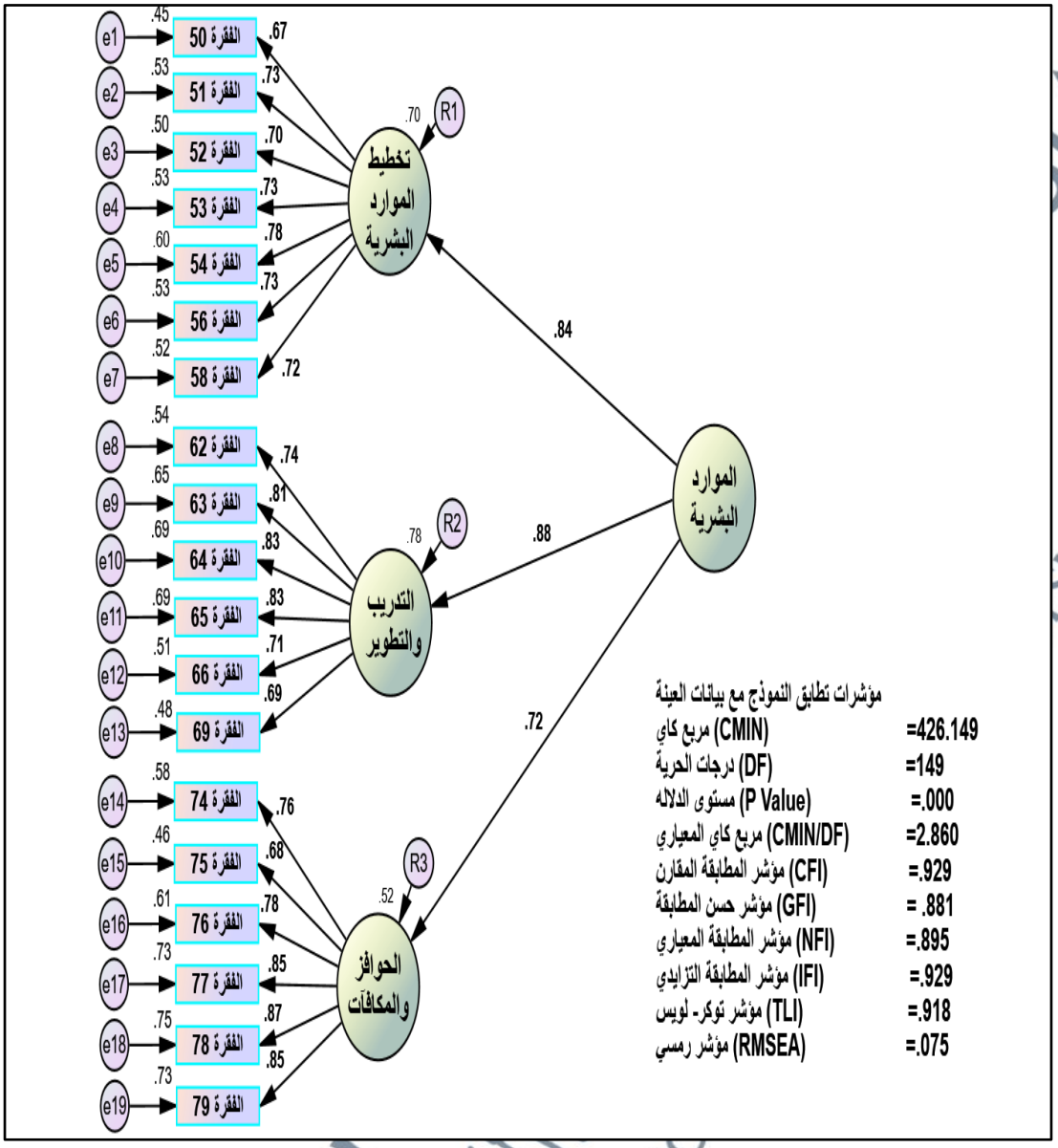
رقم الفقرة	التقديرات غير المقننة Estimate	قيم خطأ القياس E.S	النسبة الحرجة R.C	الدلالة P	التشبعات Loading	الإرتباط التربيعي SMC	الصدق المركب CR	متوسط التباين المستخلص AVE
٤١	١,٠٠٠				٠,٧٨	٠,٦٠		
٤٢	١,٢٧٢	٠,٠٨٨	١٤,٣٩٠	٠,٠٠٠	٠,٨٣	٠,٧٠	٠,٨٣	٠,٥٥
٤٣	١,١٨٤	٠,٠٨٧	١٣,٦٨٠	٠,٠٠٠	٠,٧٨	٠,٦١		
٤٤	٨٧٩٠	٠,٠٩٢	٩,٥٧٨	٠,٠٠٠	٠,٥٥	٠,٣١		

٤,٤,٣ نموذج التحليل التوكيدي لنموذج مقياس الموارد البشرية

قام الباحث بإجراء التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الموارد البشـــرية، وذلك لتقدير مدى قبول النموذج المقترح من خلال اختبار مؤشرات حسن المطابقة بهدف تقليص أو تخفيض عدد الفقرات المعبرة عن المقياس.

فيما يلي النموذج المقترح لقياس درجة تأثير أو تشبع مقياس الأداء الوظيفي بالمؤشرات أو الفقرات المرتبطة به، ومن خلال مخرجات ونتائج البرنامج الإحصائي (AMOS) يوضح الشكل البنائي العلاقة بين العامل الكامن الأداء الوظيفي والعوامل المعبرة عنه وهي (تخطيط الموارد البشـــرية، التدريب والتطوير، والحوافز والمكافئات).

وبالنظر إلى الرسم البياني (٨-٤) والذي يبين مخرجات برنامج (AMOS) الذي يبين نموذج الموارد البشرية وأبعاده، والذي يتضح من خلاله خلو النموذج من مشكلة الإرتباط اللامنطقي والذي يصل أو يتجاوز الرقم (١)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة في التحليل التوكيدي لنموذج الموارد البشرية وأبعاده.



الرسم البياني ٤,٢٦ : نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الموارد البشرية (قبل التعديل)

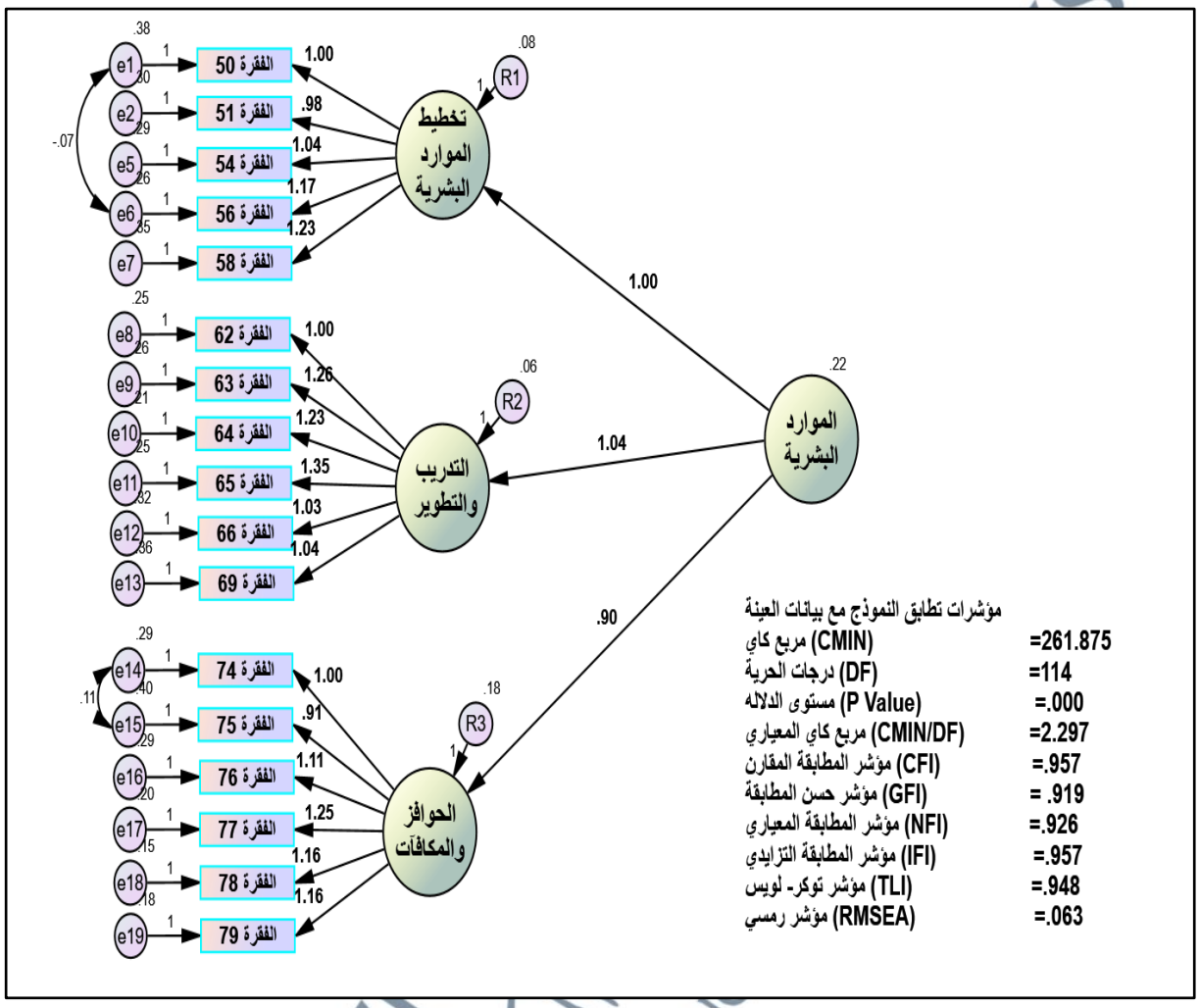
من خلال مؤشرات تطابق النموذج مع بيانات العينة الجدول رقم (٤,٣٩) يتبين إخفاض في بعض قيم مؤشـرات تطابق الجودة، حيث كانت قيم مؤشـر حسـن المطابقة (GFI) ومؤشـر المطابقة المعياري (NFI) أدنى من قيمة المحك (٠,٩)، كما أن وقيمة مؤشر (RMSEA) قد قاربت لقيمة المحك (٠,٠٨).

الجدول ٤,٣٩: قيم مؤشرات مطابقة الجودة لنموذج الموارد البشرية (قبل التعديل)

م	مؤشرات جودة التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة جودة المطابقة
١	مربع كاي (CMIN)	٤٢٦,١٤٩	-
٢	درجات الحرية (DF)	١٤٩	-
٣	مستوى الدلالة (P Value)	٠,٠٠٠	غير دال > (٠,٠٥)
٤	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	٢,٨٦٠	أقل من (٥)
٥	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٢٩	≤ (٠,٩٠)
٦	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٨٨١	≤ (٠,٩٠)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٨٩٥	≤ (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدي (IFI)	٠,٩٢٩	≤ (٠,٩٠)
٩	مؤشر توكر – لويس (TLI)	٠,٩١٨	≤ (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,٠٧٥	≥ (٠,٠٨)

ونتيجة لهذا التناقض بين النموذج النظري وبيانات العينة فقد تطلب الأمر إعادة توصيف للنموذج لكي يتفق مع مؤشرات الملائمة والمطابقة، وتطلب تعديل النموذج حذف الفقرتين (٥٢، ٥٣) من بعد تخطيط الموارد البشرية، وبعد ربط الفقرات التي اقترح البرنامج ربطها يتبين من الرسم البياني رقم (٩-٤) والجدول رقم (٤,٣٠) أن مؤشرات جودة التطابق كانت أعلى من المعايير المحددة مما يشير إلى أن هنالك تطابق بين نموذج الأداء الوظيفي وبيانات العينة، حيث بلغت قيمة مربع كاي المعياري (٢,٢٩٧)، وبلغت درجة الحرية (١١٤)، في حين كان مستوى الدلالة دال إحصائياً (٠,٠٠٠) وذلك نظراً لتأثر مستوى الدلالة بحجم العينة. كما أوضحت مؤشرات جودة التطابق إلى توافقها مع المعايير المحددة وتجاوزت قيمة المحك المحدد (٠,٩٠)، كما بلغت قيمة مؤشر (RMSEA) (٠,٠٦٣) وهي أصغر من قيمة المحك (٠,٠٨)، وبناء على هذه النتائج يمكن الإشارة إلى وجود تطابق بين النموذج النظري للموارد

البشـــرية وبين البيانات التي تم تجميعها من بيئة الدراســـة، كما وأن النتائج كانت ملائمة لمؤشـــرات جودة التطابق.



الرسم البياني ٤,٢٧ : نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الموارد البشرية (بعد التعديل)

الجدول ٤,٤٠: قيم مؤشرات مطابقة الجودة لنموذج الموارد البشرية (بعد التعديل)

م	مؤشرات جودة التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة جودة المطابقة
١	مربع كاي (CMIN)	٢٦١,٨٧٥	-
٢	درجات الحرية (DF)	١١٤	-
٣	مستوى الدلالة (P Value)	٠,٠٠٠	غير دال > (٠,٠٥)
٤	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	٢,٢٩٧	أقل من (٥)
٥	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٥٧	≤ (٠,٩٠)
٦	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩١٩	≤ (٠,٩٠)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٢٦	≤ (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدي (IFI)	٠,٩٥٧	≤ (٠,٩٠)
٩	مؤشر توكر- لويس (TLI)	٠,٩٤٨	≤ (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,٠٦٣	≥ (٠,٠٨)

٤,٤,٣,١ إختبار الصدق التقاربي لمقياس الموارد البشرية

يعمل الصدق التقاربي على تحديد مدى تقارب مؤشرات أبعاد المتغير الكامن مع بعضها البعض ومدى تمثيل مؤشرات أبعاد الموارد البشرية، حيث يجب أن ألا تقل تحميلات الفقرات على كل بعد عن القيمة (٠,٥٠)، وكل ما كانت هذه القيمة أكبر من القيمة المحددة دل ذلك على قوة التقارب بين الفقرة والبعد الذي تمثله، وقد قام الباحث بالتحقق من الصدق التقاربي بين أبعاد إدارة والفقرات التي تمثل كل بعد على النحو التالي:

٤,٤,٣,١,١ الصدق التقاربي لبعد تخطيط الموارد البشرية

من خلال النتائج في الجدول رقم (٤,٤١) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين بعد تخطيط الموارد البشرية والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من

(٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٦٦) للفقرة رقم (٥٠) و (.٧٨) للفقرة رقم (٥٦)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٤٤) و (٠,٥١)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٥٣) وهي أكبر من القيمة المحددة (٠,٥٠)، كما بلغت قيمة الصدق المركب (٠,٨٤) وتشير هذه المعطيات جميعاً إلى الصدق التقاربي بين فقرات بعد تخطيط الموارد البشرية.

الجدول ٤,٤١: التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص لبعد تخطيط الموارد البشرية

رقم الفقرة	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Loading التشبعات	SMC الارتباط التربيعي	CR الصدق المركب	AVE متوسط التباين المستخلص
٥٠	١,٠٠٠				٠,٦٦	٠,٤٤		
٥١	٩٨٢.	٠,٠٩١	١٠,٧٨٦	٠,٠٠٠	٠,٧٠	٠,٤٩		
٥٤	١,٠٤٥	٠,٠٩٤	١١,١٣٩	٠,٠٠٠	٠,٧٣	٠,٥٤	٠,٨٤	٠,٥٣
٥٦	١,١٦٨	١٠٨..	١٠,٨١٣	٠,٠٠٠	٠,٧٨	٠,٥٦		
٥٨	١,٢٢٧	٠,١٠٨	١١,٣٧٠	٠,٠٠٠	٠,٧٥	٠,٥٨		

٤,٤,٣,١,٢ الصدق التقاربي لبعد التدريب والتطوير

من خلال النتائج في الجدول رقم (٤,٤٢) أدناه يتضح بأن نسبة التشبع أو الإرتباط بين بعد التدريب والتطوير والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١)، كما أن نسبة تشبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت بين (٠,٦٩)

للفقرة رقم (٦٩) و (.٨٣) للفقرتين رقم (٦٤)، (٦٥) وهو ما يشـــير إلى الصـــدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٤٨) و (٠,٦٩)، وبلغت قيمة متوســـط التباين المســـتخلص (AVE) (٠,٥٩) وهي أكبر من القيمة المحددة (٠,٥٠)، كما بلغت قيمة الصـدق المركب (٠,٩٠) وتشـير هذه المعطيات جميعاً إلى الصـدق التقاربي بين فقرات بعد التدريب والتطوير.

الجدول ٤,٤٢ : التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص لبعد التدريب والتطوير

رقم الفقرة	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Loading التشبعات	SMC الارتباط التربيعي	CR الصدق المركب	AVE متوسط التباين المستخلص
٦٢	١,٠٠٠				٠,٧٤	٠,٥٥		
٦٣	١,٢٥٩	٠,٠٨٧	١٤,٥٣٢	٠,٠٠٠	٠,٨١	٠,٦٥		
٦٤	١,٢٢٧	٠,٠٨٢	١٤,٩٧٧	٠,٠٠٠	٠,٨٣	٠,٦٩	٠,٩٠	٠,٥٩
٦٥	١,٣٤٦	٠,٠٩٠	١٤,٩٣٤	٠,٠٠٠	٠,٨٣	٠,٦٨		
٦٦	١,٠٢٨	٠,٠٨١	١٢,٦٧٥	٠,٠٠٠	٠,٧١	٠,٥٠		
٦٩	١,٠٤٠	٠,٠٨٤	١٢,٣٣٩	٠,٠٠٠	٠,٦٩	٠,٤٨		

٤,٤,٣,١,٣ الصدق التقاربي لبعد الحوافز والمكافئات

من خلال النتائج في الجدول رقم (٤,٤٣) أدناه يتضـح بأن نسـبة التشـبع أو الإرتباط بين بعد الحوافز والمكافئات والفقرات التي تمثله كانت جميعها ذات دلاله إحصـــائية، حيث بكانت قيمة (CR) وهي النســـبة الحرجة لكل فقرة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وكان مســـتوى الدلالة أصـــغر من (٠,٠١)، كما أن نسـبة تشـبع كل فقرة بالبعد كانت أعلى من القيمة المحددة (٠,٥٠)، حيث تراوحت

بين (٠,٦٥) للفقرة رقم (٧٥) و (.٨٨) للفقرة رقم (٧٨)، وهو ما يشير إلى الصدق التقاربي بين فقرات البعد.

كما يتبين من نتائج كذلك أن مربع الإرتباط المتعدد قد تراوح بين (٠,٤٣) و (٠,٧٧)، وبلغت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) (٠,٦٣) وهي أكبر من القيمة المحددة (٠,٥٠)، كما بلغت قيمة الصدق المركب (٠,٩١) وتشير هذه المعطيات جميعاً إلى الصدق التقاربي بين فقرات بعد التدريب والتطوير.

الجدول ٤,٤٣: التقديرات اللامعيارية ومستوى الدلالة ونسبة التشبع ومتوسط التباين المستخلص لبعد الحوافز والمكافأت

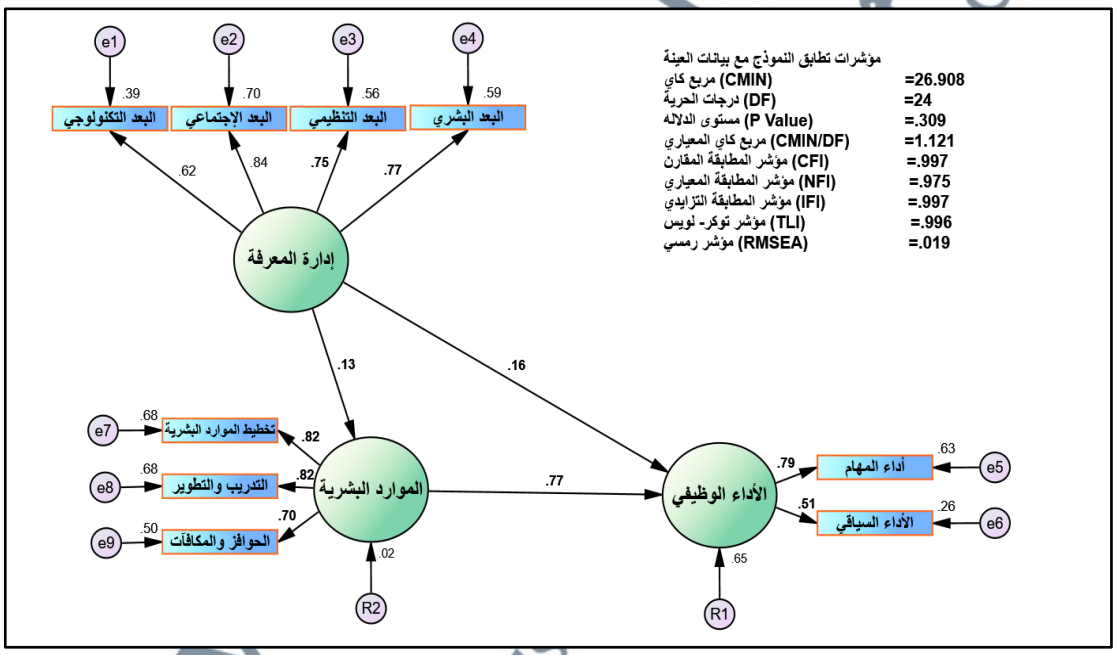
رقم الفقرة	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Loading التشبعات	SMC الارتباط التربيعي	CR الصدق المركب	AVE متوسط التباين المستخلص
٧٤	١,٠٠٠				٠,٧٤	٠,٥٥	٠,٩١	٠,٦٣
٧٥	٩٠٧.	٠,٠٦٤	١٤,٢٧٩	٠,٠٠٠	٠,٦٥	٠,٤٣		
٧٦	١,١١٢	٠,٠٧٨	١٤,٢٨٧	٠,٠٠٠	٠,٧٨	٠,٦١		
٧٧	١,٢٤٧	٠,٠٧٨	١٥,٨٨٨	٠,٠٠٠	٠,٨٦	٠,٧٤		
٧٨	١,١٥٧	٠,٠٧١	١٦,٢٥٣	٠,٠٠٠	٠,٨٨	٠,٧٧		
٧٩	١,١٥٩	٠,٠٧٣	١٥,٨٤٨	٠,٠٠٠	٠,٨٦	٠,٧٣		

٤,٥ نموذج المعادلة الهيكلية للنموذج النظري للدراسة

أستخدم الباحث نموذج المعادلة الهيكلية لدراسة العلاقات التأثيرية بين عوامل الدراسة بهدف تحليل حجم الأثر ونتائج العلاقات السببية التي تسعي الدراسة إلى كشفها من خلال تحليل فرضيات الدراسة الرئيسية، ولإختبار نموذج المعادلة الهيكلية قام الباحث بإجراء الإختبارات التالية:

٤,٥,١ إختبار جودة مطابقة النموذج مع النموذج الإفتراضي للدراسة

قام الباحث بالتحقق من مدى مطابقة نموذج المعادلة الهيكلية مع النموذج الإفتراضي للدراسة، وذلك من خلال مؤشرات جودة التطابق، حيث يتضح الجدول رقم (٤,٣٤) أن قيمة مربع كاي قد بلغت (٢٦,٩٠٨)، وبلغت قيمة درجات الحرية (٢٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٣٠٩) وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق بين النموذج الإفتراضي وبيانات الدراسة. كما أظهرت مؤشرات جودة التطابق الأخرى عدم وجود هذه الفروق، حيث بلغت قيمة مربع كاي المعياري (١,١٢١) وهي أقل من القيمة المحددة (٥)، وبلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (٠,٩٩٧) وهي أكبر من المعيار المحدد (٠,٩٠)، وبلغت قيمة مؤشر رمسي (٠,٠١٩) والذي كانت قيمته أقل من قيمة المعيار المحدد (٠,٠٨)، وتؤكد هذه النتائج جودة النموذج الإفتراضي ومطابقته لبيانات الدراسة.



الرسم البياني ٤,٢٨ : نموذج المعادلة الهيكلية للدراسة

الجدول ٤,٤٤: قيم مؤشرات مطابقة الجودة لنموذج المعادلة الهيكلية

م	مؤشرات جودة التطابق	قيمة المؤشر	قيمة جودة المطابقة
١	مربع كاي (CMIN)	٢٦,٩٠٨	-
٢	درجات الحرية (DF)	٢٤	-
٣	مستوى الدلالة (P Value)	٠,٣٠٩	غير دال > (٠,٠٥)
٤	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	١,١٢١	أقل من (٥)
٥	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٩٧	≤ (٠,٩٠)
٦	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٨٢	≤ (٠,٩٠)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٧٥	≤ (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدي (IFI)	٠,٩٩٧	≤ (٠,٩٠)
٩	مؤشر توكر- لويس (TLI)	٠,٩٩٦	≤ (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,٠١٩	≥ (٠,٠٨)

٤,٥,٢ اختبار فرضيات الدراسة

بعد إختبار الباحث لجودة النموذج الإفتراضي ومطابقته لبيانات الدراسة، أتجه الباحث للتأكد من صحة فرضيات الدراسة والتي جاءت على النحو التالي:

٤,٥,٢,١ الفرضية الأولى: سياسة إدارة المعرفة تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار

قام الباحث ببناء هذه الفرضية وفقاً للإطار النظري للدراسة والتي أكدت على أن الإهتمام بإدارة المعرفة بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار من خلال الإهتمام بعناصر إدارة المعرفة التي تضمنتها الدراسة وهي (البعد التكنولوجي، البعد الاجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشري) سيكون له تأثيراً إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، ومن خلال نموذج المعادلة الهيكلية والنتائج التي إبرزها النموذج في الرسم البياني رقم (٤,١٠) والتي تم تلخيصها في الجدول رقم (٤,٤٥) أدناه يتضح

أن قيمة النسبة الحرجة (CR) قد بلغت (٢,٦٧٤) وهي أكبر من المعياري المحدد (١,٩٦٤)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٧) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، كما أشارت النتائج كذلك إلى أن قيمة معامل المســـار أو التقديرات المعيارية قد بلغت (٠,١٦٣) وهي قيمة إيجابية، وتؤكد هذه النتيجة أن اهتمام مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار بإدارة المعرفة من خلال (البعد التكنولوجي، البعد الإجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشـري) سـيسـاهم بما نسـبته (١٦,٣٪) في تحسـين الأداء الوظيفي للعاملين.

الجدول ٤,٤٥: نتائج تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي وفق نموذج المعادلة الهيكلية للدراسة

المتغير المستقل	العلاقة المباشرة	المتغير التابع	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Effect Size حجم الأثر	Result النتيجة
إدارة المعرفة	←	الأداء الوظيفي	٠,٢٦١	٠,٠٩٨	٢,٦٧٤	٠,٠٠٧	٠,١٦٣	قبول الفرضية

٤,٥,٢,٢ الفرضية الثانية: سياسة إدارة المعرفة تؤثر إيجابياً على الموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار

قام الباحث ببناء هذه الفرضية وفقاً للإطار النظري للدراسة والتي أكدت على أن الاهتمام بإدارة المعرفة بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار من خلال الإهتمام بعناصر إدارة المعرفة التي تضمنتها الدراسة وهي (البعد التكنولوجي، البعد الاجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشري) سيكون له تأثيراً إيجابياً على الموارد البشـــرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، ومن خلال نموذج المعادلة الهيكلية والنتائج التي ابرزها النموذج في الرسم البياني رقم (٤,١٠) والتي تم تلخيصها في الجدول رقم (٤,٤٦) أدناه يتضح أن قيمة النسبة الحرجة (CR) قد بلغت (١,٩٩٢) وهي أكبر من المعياري المحدد (١,٩٦٤)، وبلغت قيمة الدلالة

الإحصائية (٠,٠٤٧) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، كما أشارت النتائج كذلك إلى أن قيمة معامل المســـار أو التقديرات المعيارية قد بلغت (٠,١٣٢) وهي قيمة إيجابية، وتؤكد هذه النتيجة أن اهتمام مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار بإدارة المعرفة من خلال (البعد التكنولوجي، البعد الاجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشري) سيساهم بما نسبته (١٣,٢٪) في تحسين الموارد البشرية بالمؤسسة المبحوثة.

الجدول ٤,٤٦: نتائج تأثير إدارة المعرفة على الموارد البشرية وفق نموذج المعادلة الهيكلية للدراسة

المتغير المستقل	العلاقة المباشرة	المتغير الوسيط	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Effect Size حجم الأثر	Result النتيجة
إدارة المعرفة	←	الموارد البشرية	٠,١٨٨	٠,٠٩٥	١,٩٩٢	٠,٠٤٦	٠,١٣٢	قبول الفرضية

٤,٥,٢,٣ الفرضية الثالثة: الموارد البشرية تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار

قام الباحث ببناء هذه الفرضية وفقاً للإطار النظري للدراسة والتي أكدت على أن الإهتمام بالموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار من خلال الإهتمام بعناصر الموارد البشرية التي تضمنتها الدراسة وهي (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، والحوافز والمكافئات) سيكون له تأثيراً إيجابياً مباشراً على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار.

ومن خلال نموذج المعادلة الهيكلية والنتائج التي أبرزها النموذج في الرسم البياني رقم (٤,١٠) والتي تم تلخيصها في الجدول رقم (٤,٣٧) أدناه يتضح أن قيمة النسبة الحرجة (CR) قد بلغت (١٠,٠٠٦) وهي أكبر من المعياري المحدد (١,٩٦٤)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٠) وهي أصغر من

مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، كما أشارت النتائج كذلك إلى أن قيمة معامل المسار أو التقديرات المعيارية قد بلغت (٠,٧٦٦) وهي قيمة إيجابية، وتؤكد هذه النتيجة أن اهتمام مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار بالموارد البشرية من خلال (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، والحوافز والمكافئات) سيساهم بما نسبته (٥٩٪) في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة المبحوثة وهو حجم الأثر الناتج عن ضرب قيمة المسار في نفسه.

الجدول ٤,٤٧ : نتائج تأثير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين وفق نموذج المعادلة الهيكلية للدراسة

المتغير الوسيط	العلاقة المباشرة	المتغير التابع	Estimate التقديرات غير المقننة	E.S قيم خطأ القياس	R.C النسبة الحرجة	P الدلالة	Effect Size حجم الأثر	Result النتيجة
الموارد البشرية	←	الأداء الوظيفي	٠,٨٦٢	٠,٠٨٦	١٠,٠٠٦	٠,٠٠١	٠,٥٩	قبول الفرضية

٤,٥,٢,٤ الفرضية الرابعة: سياسة إدارة المعرفة تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال التأثير المباشر على الموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار

قام الباحث ببناء هذه الفرضية وفقاً للإطار النظري للدراسة والتي أكدت على أن سياسات إدارة المعرفة الإهتمام بالموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار من خلال الإهتمام بعناصر الموارد البشرية التي تضمنتها الدراسة وهي (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، والحوافز والمكافئات) سيكون له تأثيراً إيجابياً غير مباشر على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار من خلال الموارد البشرية.

ووفقاً لبارون كيني لإختبار علاقة التوسط لابد من أن تتوفر لها شروط ثلاثة وهي على النحو التالي:

أولاً: لابد أن تكون العلاقة المباشرة للمتغير المستقل والمتغير التابع ذات دلاله إحصائية، أي انه لابد أن تكون العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي داله إحصائياً.

ثانياً: لابد أن تكون العلاقة المباشرة للمتغير المستقل والمتغير الوسيط ذات دلاله إحصائية، أي انه لابد أن تكون العلاقة بين إدارة المعرفة والموارد البشرية داله إحصائياً.

ثالثاً: لابد أن تكون العلاقة المباشرة للمتغير الوسيط والمتغير التابع ذات دلاله إحصائية، أي انه لابد أن تكون العلاقة بين الموارد البشرية والأداء الوظيفي داله إحصائياً.

وبناء على نتائج العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات الوسيطة والتابعة، التي أظهرت أن هنالك علاقات ذات دلاله إحصائية فيما بينها، حيث أظهرت التحاليل وقيم المعاملات الإحصائية بوجود تأثير غير مباشرة لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي خلال الموارد البشرية، حيث أن ضرب قيمة تأثير إدارة المعرفة على الموارد البشرية والبالغ (.١٣٢) في قيمة تأثير الموارد البشرية على الأداء التنظيمي البالغ (.٧٦٦)، وبلغ مقدار هذا التأثير غير المباشر (.١٠٠)، وبلغ مجموع التأثير الكلي (.٢٦) وهو الناتج لمجموع معامل التأثير لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي، ومعامل التأثير غير المباشر لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي وهو (.١٦ + .١٠).

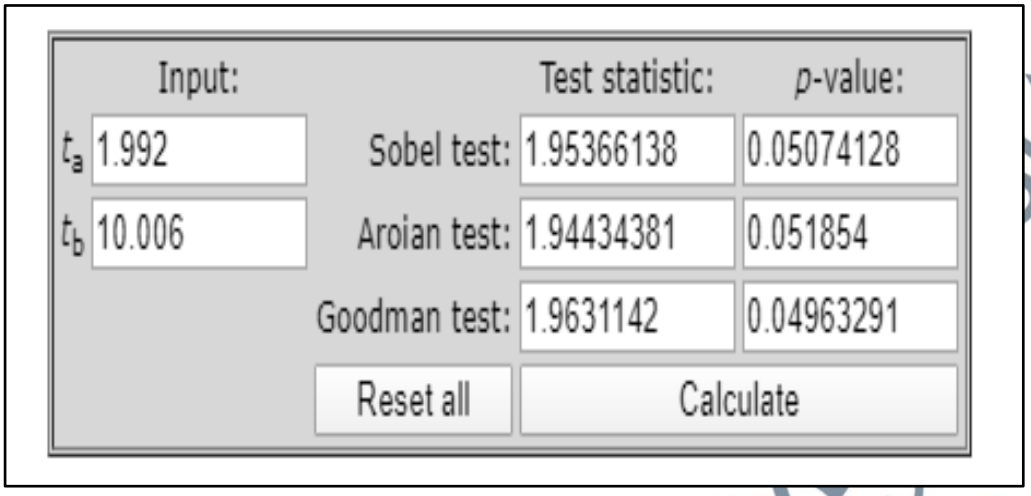
الجدول ٤,٤٨: نتائج تأثير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الموارد البشرية وفق نموذج المعادلة الهيكلية للدراسة

المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	التأثير غير المباشر	التأثير الكلي	قيمة اختبار سوبل	مستوى الدلالة الآحادي الذيل	مستوى الدلالة الثنائي الذيل	النتيجة
إدارة المعرفة	الموارد البشرية	الأداء الوظيفي	٠,١٠٠	٠,٢٦	١,٩٤١	٠,٠٢٦	٠,٠٥٢	رفض الفرضية

٤,٥,٢,٤,١ إختبار مستوى الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشر

يقوم الباحث باختبار مستوى الدلالة الإحصائية بين المتغير المستقل (إدارة المعرفة) والمتغير الوسيط (الموارد البشرية)، وكذلك العلاقة بين المتغير الوسيط (الموارد البشرية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، حيث إن وجود الدلالة الإحصائية يدل على إمكانية وجود العلاقة غير المباشرة للمتغير المستقل على المتغير التابع.

ويتبين من نتيجة الجدول (٤,٤٨) عدم وجود تأثير غير مباشر لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي من خلال الموارد البشرية كمتغير وسيط، حيث أن قيم (CR) لأثر إدارة المعرفة على الموارد البشرية، وأثر الموارد البشرية على الأداء الوظيفي قد بلغتا (١,٩٩٢) و (١٠,٠٠٦)، وكلتاهما أكبر من قيمة المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وبأستخدام القيمتين في إختبار سوبل الموضح في الرسم البياني (١١-٤) يتضح من النتائج أن قيمة اختبار (Sobel) قد بلغت (١,٩٥٣)، وأن قيمة إختبار (Arion) قد بلغت (١,٩٤٤)، وأن قيمة إختبار (Goodman) قد بلغت (١,٩٦٣)، وكل هذه القيم أصغر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، كما أن قيم الدلالة الإحصائية لهذه الأختبارات كانت أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، وهو ما يشير إلى عدم وجود تأثير غير مباشر لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي من خلال الموارد البشرية.



الرسم البياني ٤,٢٩ : إختبار سوبل لدلاله التأثير غير المباشر لإدارة المعرفة علىالأداء الوظيفي من خلال الموارد البشري

٤,٥,٢,٤,٢ تحديد دور الموارد البشرية كمتغير وسيط

لتحديد ما إذا كان متغير الموارد البشـرية يتوسـط العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي بصـفة كلية أو جزية ومن خلال الرسم البياني (٤,١٠) نجد أن قيمة (CR) بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي قد بلغت (٢,٦٧٤) وكانت قيمة الدلالة الإحصـــائية لها تبلغ (٠,٠٠٧)، كما أن قيمة (CR) بين إدارة المعرفة والموارد البشـرية قد بلغت (١,٩٩٢) وكانت قيمة الدلالة الإحصـائية لها تبلغ (٠,٠٤٨)، وكذلك بلغت قيمة (CR) بين الموارد البشـــرية والأداء الوظيفي قد بلغت (١٠,٠٠٦) وكانت قيمة الدلالة الإحصـائية لها تبلغ (٠,٠٠٠)، كما أن قيم العلاقات بين إدارة المعرفة والموارد البشرية والأداء الوظيفي في الرسم البياني (٤,١٠) قد بلغت (.١٣٠) و (.٧٧٠) تشير إلى أن الموارد البشرية تقوم بدور الوسيط الجزئي، فإذا لم يكن هنالك تأثير مباشـــر بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي لكان متغير الموارد البشـــرية يلعب دور المتغير الوسيط الكلي.

٤,٦ ملخص الفصل الرابع

تناول الباحث في هذا الفصـــل مناقشـــة التحليل العاملي التوكيدي لعوامل الدراســـة التي تم أستخدامها في التحليل العاملي التوكيدي، والتأكد من أدلة الصدق البنائي، ثم ناقش الباحث إستخدام كعادلة النمذجة الهيكلية (SEM) لإختبار فرضيات الدراسة، حيث أوجدت الدراسة وجود لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وكذلك وجود أثر لإدارة المعرفة على الموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، إضافة إلى وجود تأثير إيجابي للموارد البشرية على الأداء الوظيفي، وأخيراً أوجدت الدراســـة عدم وجود تأثير غير مباشـــر لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي من خلال الموارد البشرية، مما يشير إلى أن الموارد البشرية تقوم بدور الوسيط الجزئي في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA