

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

٥,١ التمهيدي

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحليل أثر إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي من خلال الإهتمام بالموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وسيستعرض هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها مع ما جاءت به الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وإستخلاص مجموعة من التوصيات التي ستسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال سياسات إدارة المعرفة والاهتمام بالموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار.

٥,٢ مناقشة النتائج

في هذا الفصل نستعرض نعمل على مناقشة نتائج التحليل الأحصائي الخاص بنتائج فرضيات الدراسة الرئيسية مع تلك النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة تكشف أوجه التشابه ووجه الاختلاف فيما بينهما، وبعد ذلك يتم أستعراض كافة النتائج النهائية للدراسة الحالية مع التوصيات من الدراسة الحالية والمقترحات. بعد أن تم تطبيق الأساليب الإحصائية المختلفة على البيانات التي تم جمعها بغية إختبار وتحليل فرضيات الدراسة.

٥٢١، ٥ أولاً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى (أثر إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي)

تبين للباحث صحة وقبول الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على "وجود تأثير مباشر وإيجابي لإدارة المعرفة بمتغيراته (البعد التكنولوجي، البعد الاجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشري) على الأداء الوظيفي بمتغيراته (أداء المهام، والأداء السياقي). ولإختبار هذه الفرضية استخدم الباحث المعادلة البنائية النموذجية (SEM) لتحليل وتقييم أثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وقد أظهرت النتائج أن هنالك أثر إيجابي مباشر لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي وفق قيمة المسار والتقدير المعيارية، حيث كانت نتيجة اختبار قبول الفرضية في منطقة قبول الفرضية عند قيمة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤). وتؤكد هذه النتائج أن زيادة الاهتمام بإدارة المعرفة المتمثلة في أبعاد الأربعة سيؤدي إلى التأثير الإيجابي لتحسين الأداء الوظيفي، كما أظهرت نتيجة الدراسة كذلك حسن جودة تطابق بيانات الدراسة مع النموذج المقترح وذلك من خلال مؤشرات حسن المطابقة والتي كانت ضمن القيم المقدرة من قبل الإحصائيين. والدراسة تتوافق مع بعض الدراسات السابقة علماً أن الأبعاد قد تختلف أو تتوافق مع بعضها في هذه الدراسة حسب البيئة المبحوثة تشير كل الدراسات على أن دور إدارة المعرفة في تحسين جودة الأداء الوظيفي دور محوري ورئيسي لتنمية قدرات العاملين والعنصر البشري كما بينت في دراستنا السابقة والتي أهتمت بالمتغيرات الثلاثة الرئيسية للدراسة، وأشار كل من في دراسته (زايد وآخرون، ٢٠١٢). والتي هدفت التعرف إلى بيان دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المنظمي، حيث جعلتها ركناً أساسياً مهماً للحفاظ على الميزة التنافسية، وصولاً إلى تحسين الأداء المنظمي. فلقد أصبح تقييم إدارة المعرفة أداءً متزايد الأهمية نظراً لأنه يوفر مرجعية لتوجيه المنظمات لتحسين أدائها، وقدرتها على المنافسة. وسعت الدراسة إلى توضيح أهم العوامل التي تؤثر على إدارة المعرفة، والتشارك في ربطها لتحسين الأداء المنظمي وقد بينت هذه الدراسة التوافق الحاصل ومدى إثبات دراستنا في البيئة المبحوثة

وصدق الدراسة القريبة والملازمة للقصور الواضح في البيئة المبحوثة . كذلك دراسة أخرى بينت دراسة المدلل (٢٠١٢) ومن خلال الدراسات القائمة والمعاصرة التي تحث على أن إدارة المعرفة و الدور المناط لها دور فعال ورئيسي في قدرة العاملين على الأداء للابتكار ومواجهة الصعاب والتحديات الكبيرة التي تواجه المؤسسات أن هذه الدراسة على واقع متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء ,وتقديم التوصيات التي تساهم في تهيئة بيئة العمل في مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء على وجه الخصوص لتطبيق إدارة المعرفة .ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة. تعرفت هذه الدراسة على تحقيق الأداء الأفضل في المؤسسة في ظل إدارة المعرفة وتأثيرها على العاملين دراسة عرابية (٢٠١٤) بينت الكشف عن أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، من خلال التعريف بإدارة المعرفة ومنهجيتها، وتقديم الإطار النظري للأداء في المؤسسة، وإبراز تأثير الإدارة الفعالة للمعرفة على مكونات الأداء غير الملموس في المؤسسة، والمتمثلة في العاملين والتعلم والرضا الوظيفي، والعمليات الداخلية والإبداع، بما يضمن تحقيق الأداء المتميز في النهاية بالنسبة للمؤسسة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة موضوع البحث، كما خلصت في الأخير إلى أهمية إدارة المعرفة في التأثير الإيجابي على كفاءة وفعالية العمليات الداخلية، وفي تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين والرفع من مستوى تعلمهم، من خلال خطوات فعالة لإدارة المعرفة داخل المؤسسة. كما أوضحت الدراسات السابقة في عدد البيئات المبحوثة والتوافق مع هذه الدراسة الحالية وتناسب مع المتغيرات الدراسية دراسة الفارس (٢٠١٠) إلى الكشف دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات: دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق. "لقد هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العناصر التي تركز عليها إدارة المعرفة من عمليات وتقانة وفريق، والتعرف على أثر كل منها في مكونات الأداء الرئيسية من

عمليات تشغيلية ورضا الزبائن وتحسين مستوى التعلم والنمو، والتعرف إلى أثر إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات ومحاولة التعرف على متطلبات تطبيق إدارة المعرفة من قبل الشركات موضع الدراسة بقصد تعزيز قدراتها وتحقيق أهدافها في الريادة والإبداع وتأطير ذلك نظريا. كما هدفت الدراسة التعرف إلى أهم الطرائق والأساليب التي من الممكن اتباعها للاستفادة من الموارد البشرية بشكل أفضل في الشركات المبحوثة وذلك من خلال توليد الأفكار الخلاقة في جوانب العمل المختلفة. ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ويتألف مجتمع الدراسة من (٤٢) (شركة صناعية في مجال الصناعات الغذائية والنسجية والألبسة في مدينة دمشق وريفها) جميعها شركات متوسطة وكبيرة بحجم لا يقل عدد العاملين فيها عن (٢٥). وقد كانت العينة مختارة على أساس قصدي توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها: وجود علاقة إرتباط قوية وذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء، لذا أن أي تحسن في تطبيق إدارة المعرفة ومبادئها لا بد أن ينعكس إيجابا على رفع كفاءة الأداء. وتعتمد الشركات المبحوثة في خزن المعرفة المعلنة على السجلات والوثائق والحواسيب والأتمتة بالمقابل بخزن المعرفة الضمنية. لا تقوم الشركات موضع الدراسة بإعطاء قدر كاف من الحرية بالتفكير والإبداع للعاملين وخاصة المختصين منهم. تقوم الشركات بالإعتماد على ربط وحداتها الإدارية بشبكة حواسيب، وتعمل جاهدة على تحديث نظام المعلومات وتطويره، كما أنها تستجيب سريعا لتغيرات التفانة. تبين وجود تطوير وتحسين مستمر في محور العمليات الداخلية) كأحد محاور الأداء (بنسبة أكبر من محوري التعلم والنمو والزبائن). كما بينت هذه الدراسة على تأثير إدارة المعرفة في الأداء بطريقة مباشرة وغير مباشرة التأثير المعرفي له التأثير الحقيقي على الأداء تناولت دراسة الزطمة (٢٠١١) إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة. "وهدفت هذه الدراسة إلى بيان دور إدارة المعرفة في تميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة في قطاع غزة. وذلك من خلال الإجابة عن مجموعة من

التساؤلات حول العلاقة بين متطلبات المعرفة (الاحتياجات المعرفية والوعي المعرفي) وعمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة وتطبيق المعرفة). (والعلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة والأداء المؤسسي) رضا العاملين، التعلم والنمو المؤسسي وكفاءة العمليات الداخلية في المؤسسة. تمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء الهيئة التدريسية ورؤساء الأقسام الإدارية المتفرغين في خمس كليات من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير والبيكالوريوس للعام (٢٠١٠ - ٢٠١١). (والبالغ عددهم) ٤٥٥. (واشتملت عينة الدراسة على (٢٧٩) فرد تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ولتحقيق أهداف الدراسة. ثم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة والأداء المؤسسي. ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة من ناحية وتميز الأداء المؤسسي من ناحية أخرى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لكل من مجال المعرفة الضمنية وأمن المعلومات (وهي لصالح الذكور. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر لكل من مجال البيانات والمعلومات، المعرفة الصريحة، رأس المال البشري، التخطيط والتنفيذ، تخزين المعرفة وتطبيقها (وهي لصالح أفراد العينة الأكبر سنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة أثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير مكان العمل، وكانت النتائج تشير إلى تفوق الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وكلية تدريب غزة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة أثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير مدة الخدمة، لصالح سنوات الخدمة الأكبر. كما أشارت هذه الدراسة على إذا توافقت المتغيرات والتأثير بينهما علما أن الأبعاد قد تختلف حسب البيئة المبحوثة .

٥٢٢،٢ ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية (دور إدارة المعرفة في الموارد البشرية)

تبين للباحث صحة وقبول الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة والتي تنص على "وجود تأثير مباشر وإيجابي لإدارة المعرفة بمتغيراته (البعد التكنولوجي، البعد الاجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشري) على الموارد البشرية بمتغيراته (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت). ولإختبار هذه الفرضية إستخدم الباحث المعادلة البنائية النموذجية (SEM) لتحليل وتقييم اثر إدارة المعرفة على الموارد البشرية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وقد أظهرت النتائج أن هنالك اثر إيجابي لإدارة المعرفة على الموارد البشرية وفق قيمة المسار والتقديرات المعيارية، حيث كانت نتيجة اختبار قبول الفرضية في منطقة قبول الفرضية عند قيمة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وتؤكد هذه النتائج أن زيادة الاهتمام بإدارة المعرفة المتمثلة في أبعادها الأربعة سيؤدي إلى التأثير الإيجابي بزيادة الاهتمام بتطوير وتحسين الموارد البشرية كما أظهرت نتيجة الدراسة كذلك حسن جودة تطابق بيانات الدراسة مع النموذج المقترح وذلك من خلال مؤشرات حسن المطابقة والتي كانت ضمن القيم المقدرة من قبل الإحصائيين. بينت الدراسة الحالية تأثير إدارة المعرفة على الموارد البشرية من خلال العلاقة بينهما، وهدفت دراسة عبيدات (٢٠١٦) إلى تحديد أثر المعرفة على وظائف إدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، وذلك بالإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود أثر لإدارة المعرفة بأبعادها توليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتشارك المعرفة، وتطبيق المعرفة (على وظائف الموارد البشرية بأبعادها) تخطيط الموارد البشرية، والأستقطاب، والأختيار، والتعيين، والتدريب والتطوير، والمحافظة على الموارد البشرية، وتقييم الأداء (في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة. خلصت الدراسة في تحديد أثر المعرفة وأبعادها وتأثيرها على وظائف الموارد البشرية هنا المتغيران قد بينتهما الدراسة الحالية بحيث أن هذه الدراسة السابقة تتوافق مع الدراسة الحالية في بعض الجوانب. بينما تناولت دراسة السريحي

(٢٠١٦) الدور الذي يمكن أن تقوم به تطبيقات إدارة المعرفة في إستثمار رأس المال البشري بشركة الخطوط الجوية العربية السعودية للنقل الجوي، والتعرف على واقع تطبيقات إدارة المعرفة في مجال إستثمار رأس المال البشري، كذلك التعرف على أبرز عوائق تطبيقات إدارة المعرفة لإستثمار وتنمية الموارد البشرية. ولتحقيق هذه تم استخدام المسنهج الوصفي التحليلي، حيث بلغ حجمهم (٥٨٦) موظف، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من إجمالي المجتمع الكلي للدراسة بلغ حجمها (٢٩٦) موظف، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك مؤشرات إيجابية عديدة تشير إلى أن تطبيقات إدارة المعرفة من أجل إستثمار رأس المال البشري بقطاع النقل الجوي تتوفر بدرجة عالية جدا، كشفت الدراسة أن هناك بعض تطبيقات إدارة المعرفة المتعلقة بإستثمار رأس المال البشري بقطاع النقل الجوي تحتاج إلى تفعيل حتى تنسجم وتؤدي دورها الحيوي في تنمية وتطوير موارد الشركة البشرية، كما أظهرت الدراسة أن من أهم إحتياجات إدارة الموارد البشرية لدعم تطبيقات إدارة المعرفة بقطاع النقل الجوي تمثلت في إن المعرفة الموجودة لدى الموظفين تحتاج إلى تقنيات حديثة لنشرها، ومن خلال الإهتمام بنشر ثقافة المعرفة عبر برامج الدورات التدريبية والندوات وورش العمل، كشفت النتائج أن لتقنيات إدارة المعرفة دور حيوي وهام جدا في تنمية وتطوير الإستثمار في رأس المال البشري وذلك من خلال توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتميز. كذلك العلاقة التي تتوافق والإرتباط بين الدراسة وتبيان علاقتهما وقد أسنتجت هذه الدراسة على التأثير الواضح بين إدارة المعرفة ورأس المال البشرية طبعاً الموارد البشرية ومن خلال هذه الدراسة المبينة نرى التوافق والتبيان في الدراساتين واضح وحسب البيئات المتشابهة حيث نتجة عن هذه الدراسة المردود الواضح من إدارة المعرفة والنتائج المطلوبة من الأداء البشري. وأكدت دراسة العلول (٢٠١١) بهدف التعرف على مفهوم إدارة المعرفة في مجال تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في ظل الفكر الإداري المعاصر في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتحديد درجه ممارسه العاملين الأكاديميين لدور

إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية. وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع إستبانة الدراسة على عينة من مجتمع الدراسة المتمثل في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، الأزهر، الأقصى، القدس المفتوحة، والإسلامية وبلغ عدد أفراد العينة ١٩٦ موظفا أكاديميا. وهدفت دراسة الشوابكة (٢٠١٣) إلى التعرف على إدارة المعرفة وأثرها في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية" التعرف إلى إدارة المعرفة وأثرها في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية في ظل وجود نظم معلومات الموارد البشرية كمتغير وسيط. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة التي تكونت من (١٨٥) مدير من مستوى الإدارة العليا والوسطى. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها أن الأهمية النسبية لعمليات إدارة المعرفة المختلفة) تشخيص المعرفة، إكتساب المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، مشاركة المعرفة وتوزيعها، وتطبيق وإستخدام المعرفة (جاءت مرتفعة وبالمثل لعمليات إدارة المعرفة مجتمعة جاءت مرتفعة، كما أبرزت النتائج وجود أثر لإدارة المعرفة) عمليات إدارة المعرفة (في إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية، وكذلك وجود أثر لنظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أثر إدارة المعرفة في إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية. بينت هذه الدراسة مدى أهمية إدارة المعرفة في التأثير على إدارة الموارد البشرية وجميع ما يشملها من إستراتيجيات ووظائف وغيرها. هدفت دراسة العبادي (٢٠١٤) إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة (وأدوار إدارة الموارد البشرية الحديثة) رأس المال الفكري، الثقافة التنظيمية، تمكين العاملين (في تحسين جودة المنتجات) تطوير المنتجات، تطوير الأنشطة والعمليات (على مجموعة شركات زياد المناصير في الأردن، حيث تكون مجتمع الدراسة من مجموعة شركات زياد المناصير في الأردن وعددها (٢٦) شركة، وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة من المدراء في الإدارة

العليا والوسطى، وتم توزيع (١٩٥). أظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى عمليات إدارة المعرفة من حيث الأهمية النسبية كانت مرتفعة، كما تبين بأن الأهمية النسبية لأدوار إدارة الموارد البشرية الحديثة مرتفعة أيضا، وأن مستوى تحسين جودة المنتجات من حيث الأهمية النسبية كان مرتفعا، كما بينت نتائج الدراسة بأن هناك أثر لعمليات إدارة المعرفة في تحسين جودة المنتجات في مجموعة شركات زياد المناصير في الأردن، وتبين أن هناك أثر لأدوار إدارة الموارد البشرية الحديثة في تحسين جودة المنتجات في مجموعة شركات زياد المناصير في الأردن، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك أثر لعمليات إدارة المعرفة وأدوار إدارة الموارد البشرية الحديثة في تحسين جودة المنتجات في مجموعة شركات زياد المناصير في الأردن. دراسة العلول (٢٠١١) بهدف التعرف على مفهوم إدارة المعرفة في مجال تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في ظل الفكر الإداري المعاصر في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتحديد درجه ممارسه العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية. وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع إستبانة الدراسة على عينة من مجتمع الدراسة المتمثل في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، الأزهر، الأقصى، القدس المفتوحة، والإسلامية وبلغ عدد أفراد العينة ١٩٦ موظفا أكاديميا. وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود فروق ذو دلالة إحصائية لدرجه ممارسه العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعود إلى متغير الجنس لصالح الإناث. وأيضا عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية لدرجه ممارسه العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعود لمتغير المؤهل العلمي، وأخيرا وجود فروق ذو دلالة إحصائية لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعود لمتغير مكان العمل لصالح الجامعة الإسلامية والأزهر والأقصى.

وعند ذكر هذه الدراسة التي شملت ممارسات إدارة الموارد البشرية مع ذكر هذه الدراسة العربية، والتي تترابط بعض أبعادها بالدراسة الحالية التي هي بين أيدينا.

٥,٢,٣ ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة (دور الموارد البشرية في الأداء الوظيفي)

تبين للباحث صحة وقبول الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة والتي تنص على "وجود تأثير مباشر وإيجابي لتطوير الموارد البشرية بمتغيراته (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت) على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار. ولإختبار هذه الفرضية استخدم الباحث المعادلة البنائية النموذجية (SEM) لتحليل وتقييم أثر الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وقد أظهرت النتائج أن هنالك أثر إيجابي لإدارة المعرفة على الموارد البشرية وفق قيمة المسار والتقدير المعيارية، حيث كانت نتيجة اختبار قبول الفرضية في منطقة قبول الفرضية عند قيمة أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤)، وتؤكد هذه النتائج أن زيادة الاهتمام في جانب الموارد البشرية من حيث التخطيط والتدريب والتطوير والتحفيز والمكافآت سيؤدي إلى التأثير الإيجابي بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما أظهرت نتيجة الدراسة كذلك حسن جودة تطابق بيانات الدراسة مع النموذج المقترح وذلك من خلال مؤشرات حسن المطابقة والتي كانت ضمن القيم المقدرة من قبل الإحصائيين. نستعرض هنا بعض الدراسات السابقة التي تتوافق مع دراستنا الحالية في المتغيرات وبعض الأبعاد من بينها الحوافز والمكافآت كذلك المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي، وقد أجريت هذه الدراسة على الجامعات الأهلية في العراق (الدليمي، ٢٠١٨) أن مستوى تبنية استراتيجية الموارد البشرية في الجامعات الأهلية العراقية جاء متوسطاً بصورة عامة، أن هذه النتيجة طبيعية في ظل الأهتمام المتزايد بالموارد البشرية في الجامعات الأهلية، إذ إن الأداء الوظيفي في الجامعات الأهلية يعتمد على العنصر البشري

في المقام الأول، لذا تقوم الجامعات بجذب كوادر مؤهلة وتدريب الكوادر الموجودة، تخطيط الموارد البشرية أظهرت النتائج المتعلقة في الأوساط الحسائية لإجابات عينة الدراسة على فقرات التي تعكس مستوى استراتيجية تخطيط الموارد البشرية، الحوافز والمكافئات وأظهرت النتائج أن الأوساط الحسائية لإجابات أفراد العينة على الفقرات تعكس مستوى الحوافز والمكافئات الفعال. وأظهرت النتائج أن الأوساط الحسائية لإجابات أفراد العينة الدراسية على الفقرات التي تعكس مستوى تبني إستراتيجية التدريب والتطوير. كذلك أداء المهام وقد أظهرت أن الأوساط الحسائية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات التي تعكس مستوى أداء المهام لدى عاملين الجامعات الأهلية العراقية. كذلك الأداء السياقي تظهر الدراسة على الفقرات التي تعكس مستوى الأداء السياقي لدى عاملين الجامعات الأهلية العراقية. (موسى أحمد محمد شبحان، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، رسالة ماجستير: أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية.

كما بينت هذه الدراسة في حال تطبيق أبعاد الموارد البشرية من تدريب وحوافز نتائجها قوية على الأداء للعاملين بينما هدفت دراسة عثمان (٢٠١٦) لبيان المهمة في إدارة الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم المواضيع التي حازت على اهتمام وتفكير الكثيرين من الكتاب والمفكرين في إدارة الأعمال، تناولت الدراسة أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بالمصرف الإسلامي السوداني. من فروض هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والحوافز وتقييم الأداء مع أداء العاملين. كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وظائف إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين، وذلك من خلال اختبار العلاقة بين التدريب والحوافز وتقييم الأداء مع أداء العاملين، استندت الدراسة على بيانات أولية تم جمعها عن طريق المقابلات وإستمارة الإستبانة من عينة من العاملين بالمصرف الإسلامي السوداني الذي يمثل دراسة حالة من القطاع المصرفي. تم حساب عينة الدراسة من خلال استخدام معادلة ريتشارد

جيجر حيث كانت العينة (١٦٠) وتم الحصول على (١٠٠) إستمارة صحيحة. أستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتناسبه مع طبيعة وأهداف وبيانات الدراسة، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل بيانات استمارة الاستبانة وذلك من خلال إجراء التوزيعات التكرارية والنسبية وحساب الأوساط الحسابية وإختبار فرضيات الدراسة من خلال إختبار χ^2 (٢). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود سياسات تسترشد بها إدارة الموارد البشرية في ممارسة وظائفها، وأن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى، وجود ميزانية محددة للتدريب، وان الحوافز تمنح بناء على درجة التميز في الأداء، وأن هناك نماذج لتقييم الأداء، كما أن أداء العاملين يتحقق بدرجة عالية من الكفاءة، كذلك أوضحت نتائج إختبار χ^2 (٢) (إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين عناصر التدريب والحوافز وتقييم الأداء مع المتغير التابع والذي يمثل أداء العاملين. تهدف دراسة خويلدات (٢٠١٤) إلى تبيان العلاقة بين تسيير الموارد البشرية والأداء الوظيفي للعاملين، وقياس مدى ثير العناصر المتعلقة بتسيير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي. وذلك من خلال معرفة التغيرات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، والتي ترجع إلى عدة عوامل (البيئة الداخلية للمؤسسة، عوامل اجتماعية، اقتصادية.... الخ) تؤدي هذه التغيرات إلى اهتمام المؤسسات لموارد البشرية، اعتباره الركيزة والميزة الأولى للتفوق. وهذا حتى تستطيع المؤسسة الإستمرار في مزاوله أنشطتها، والذي ينعكس بدوره على تحسين أداءها. وقد اعتمد في دراستنا على إستبانة، تضمن أسئلة متعلقة بثلاثة محاور، كل محور يصب في فكرة فرضيات الدراسة. وقد تم توزيعه على عمال مؤسسة سونلغاز -ورقلة-، بحيث تمت الدراسة على عينة شملت كل فئات عمال سونلغاز - ورقلة. - وفي الأخير خلصت دراستنا إلى أن هناك علاقة طردية بين تسيير الموارد البشرية والأداء الوظيفي للعاملين. إذ أن تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية يعمل بدوره في زيادة وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين (بكفاءة وفعالية). وبذلك يقود إلى تحقيق أهداف المؤسسة واستمرار أنشطتها ونموها.

هذه الدراسة حددت من العناصر المهمة والإبعاد الرئيسية لإنجاح أي ركائز ومحاور تقوم عليها المنظمات كما تطابقت بعض الإبعاد مع هذه الدراسة أخذت المتغيرين وبعض العناصر في التابع الأداء والوسيط وهو الموارد البشرية، بينت الدراسة أحمد (٢٠١٦) إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي والبحث عن واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي وللتعرف على مدى توافر متطلباتها من خلال معايير محدودة في المؤسسات الحكومية. كما قامت الدراسة على الفرضيات الأساسية التالية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية وزيادة فاعلية الأداء، هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وفاعلية الأداء، وزيادة فاعلية الأداء، والأهتمام بالتدريب وربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي، جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية، أسيا داوود أبو بكر، أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة تنمية الموارد البشرية.: رسالة دكتوراة.

قد أثبتت الدراسات أنه في ظل وجود العناصر المهمة للموارد البشرية أو الأبعاد من تدريب وتطوير وحوافز للموظفين تأتي ثمارها. دراسة الجوارنة (٢٠١٣) إلى تعرف على أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية، وتم اختيار عينة عشوائية منهم، وتم تطوير استبانة لقياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين، ووزع الباحث (٣٢٥) وتم التوصل للنتائج الآتية: أشارت النتائج أن هناك أثرا متوسطا لوظيفة الوصف الوظيفي في أداء العاملين في الجامعات الخاصة، كما تبين أن هناك أثرا متوسطا لوظيفة الاختيار والتعيين في أداء العاملين في الجامعات الخاصة، واتضح أن هناك أثرا متوسطا لوظيفة الحوافز والتعويضات في أداء العاملين في الجامعات الخاصة، وذلك، وتبين أن هناك أثرا متوسطا لوظيفة التدريب والتطوير في أداء العاملين في الجامعات الخاصة. كما بينت النتائج أنه يوجد أثر لإدارة الموارد

البشرية في معرفة العاملين بمتطلبات الوظيفة، وإنجاز العمل، والمثابرة والثوق (في الجامعات الخاصة الأردنية).

٥,٢,٤ رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الرابعة (دور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي من خلال الموارد البشرية)

تبين للباحث عدم وجود تأثير غير مباشر لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار من خلال متغير الموارد البشرية، الذي يؤدي دور الوسيط الجزئي في العلاقة بين إدارة المعرفة وتحسين الأداء الوظيفي. وهذه النتيجة تشير إلى أن قيمة العلاقة غير المباشرة لم تكن معنوية، ويتبين من هذه النتيجة أنه يجب الاهتمام بسياسات إدارة المعرفة والتطوير والاهتمام بالموارد البشرية معاً من أجل تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، والعمل على تطوير إدارة المعرفة وحصول الموارد البشرية على القدر الكافي لتحسين أدائهم. وبينت دراسة Kaur و Davoudi (٢٠١٢) أن العلاقة التبادلية بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة. "هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة المتبادلة والهامة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة، وبيان أثر إدارة المعرفة على إدارة الموارد البشرية، كما أقتاحت الدراسة نموذج للربط المتبادل والمتكامل بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة. كما هدفت الدراسة أيضاً إلى بيان أثر التكامل والعلاقة المتبادلة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة على أداء الشركات وتفوقها. استخدمت الدراسة أسلوب المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة من خلال عرض الأدبيات والدراسات السابقة والتحليل النظري. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها بناء نموذج متكامل بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة وربطه بالنتائج الكلية للمنظمة وتحقيق الكفاءة والفعالية وصولاً لتحقيق الهدف الكلي للمنظمة. وأن هناك تأثير إيجابي وقوي على الأداء التنظيمي نتيجة العلاقة التكاملية بين إدارة الموارد البشرية وإدارة

المعرفة .وأثبتت الدراسة دور إدارة المعرفة في حصول المنظمات على ميزة تنافسية لقد بينت هذه الدراسة التكامل والأرتباط بين المحاور والمتغيرات والحاجة الملحة للوصول لنتائج قوية وذات مصلحة متكاملة للمنظمة والعنصر البشري. دراسة عرابة (٢٠١٤) بينت الكشف عن أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، من خلال التعريف بإدارة المعرفة ومنهجيتها، وتقديم الإطار النظري للأداء في المؤسسة، وإبراز تأثير الإدارة الفعالة للمعرفة على مكونات الأداء غير الملموس في المؤسسة، والمتمثلة في العاملين والتعلم والرضا الوظيفي، والعمليات الداخلية والإبداع، بما يضمن تحقيق الأداء المتميز في النهاية بالنسبة للمؤسسة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة موضوع البحث، كما خلصت في الأخير إلى أهمية إدارة المعرفة في التأثير الإيجابي على كفاءة وفعالية العمليات الداخلية، وفي تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ورفع من مستوى تعلمهم، من خلال خطوات فعالة لإدارة المعرفة داخل المؤسسة بينت هذه الدراسة العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء ومدى العلاقة مع دراستنا الحالية والتي تتوافق معها في متغيرين أساسيين. بينت دراسة المعاينة (٢٠١٣) إلى التعرف على أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء الموظفين في وزارة الشؤون البلدية في الأردن، كما تهدف الدراسة أيضا الى التعرف على مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في: التخطيط، الاختيار، التدريب والتطوير، التحفيز على تحسين أداء الموظفين.

وسيتم تحقيق ذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية يتم التعرف بها على أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء الموظفين في وزارة الشؤون البلدية في الأردن. وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي وزارة الشؤون البلدية من الفئات الأولى والثانية والثالثة (، حيث بلغ عددهم نحو (٢٨٠) موظفا واختيرت عينة بطريقة عشوائية قدرها (١٦٨) موظفا من أفراد مجتمع الدراسة. وتم جمع البيانات اللازمة للدراسة ثم تم تصميم استبانة تكونت من جزئين، تضمن الجزء الأول البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد

العينة، وتضمن الجزء الثاني فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوظائف إدارة الموارد البشرية التخطيط والأختيار، والتحفيز (في تحسين أداء الموظفين، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتدريب وتطوير الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين، وكذلك لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لوظائف إدارة الموارد البشرية) التخطيط، الأختيار التدريب والتطوير، التحفيز (على تحسين أداء الموظفين تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية، المستوى الوظيفي). هذه الدراسة كشفت عن العديد من العناصر والأبعاد المهمة في الدراسة والتي تحقق الأنسجام والتكامل والترابط بين المتغيرات مع الأبعاد فهذه الدراسة توافقت لحد ما في عناصر التخطيط البشري للمتغير . وهدفت دراسة القاضي (٢٠١٢) إلى التعرف على أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في الأردن. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وأبرزها يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ومشاركة العاملين على أداء العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم التعويضات على أداء العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في الأردن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الاستقطاب والتعيين ونظم التعويضات والتدريب والتطوير على أداء الجامعات الخاصة في الأردن لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن على أداء الجامعات الخاصة في الأردن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأداء العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن على أداء الجامعات الخاصة في الأردن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الأستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في الأردن من خلال أداء العاملين في

الجامعات الخاصة في الأردن كمتغير وسيط يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ومشاركة العاملين على أداء الجامعات الخاصة في الأردن من خلال أداء العاملين كمتغير وسيط يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم التعويضات على أداء الجامعات الخاصة في الأردن من خلال أداء العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن كمتغير وسيط. لقد وجدت هذه الدراسة الى وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين في الدراسة السابقة والتي أتت لتعرف على الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية أهميتها في تحسين الأداء للمنظمة.

٥,٣ التوصيات

١. ومن خلال النتائج والتعرف على نقاط الضعف في بيئة العمل وهي مكتب المحافظ والدراسات ذات الصلة أوضحت النتائج بأن الأهداف للوصول إلى الآمال المنشودة يجب تفعيل إدارة معرفية تعمل بمكتب وزير الدولة لتحسين الإداء الموظفين، وبلورة المستجدات والتحديات التي تواجهها.
٢. النتائج كما أشارت يجب الإهتمام بإدارة المعرفة وتطويرها بمكتب الوزير التي من خلالها سوف تتيح للموظفين معرفتهم بالعمل والمرونة وأنسبها للعمل في الأداء داخل البيئة المبحوثة وهي مكتب المحافظ.
٣. البيانات التي أستنتجتها الدراسة كانت واضحة تصب في حانات التطوير والتدريب على المعرفة مما تؤهل الموظفين لتحسين إداثهم بمكتب وزير الدولة ومحافظ.
٤. أوضحت الدراسة الحالية بأن إدارة المعرفة تساهم بمزيد من تطوير بيئة العمل وإيجاد الحلول للكثير من المعوقات التي كانت تعيق أو تؤجل بعض المشاريع المهمة والتي تتصل بالتنمية والتي يديرها مكتب وزير الدولة.

٥. الدراسات السابقة تحدثت عن إدارة المعرفة علماً أنها لها أبعادها كما هذه الدراسة لها أبعادها بما يتناسب مع البيئة المبحوثة، وقد أسهمت هذه الدراسة بأبعاد على إنجاح البيئة العملية وهي مكتب وزير الدولة ومن هنا إذا طبقت هذه المتغيرات مع الأبعاد سوف تجد الحلول للعديد من المعوقات، وجاهزية قادرة على التحديات والمستجدات التي تطرأ بين الفينة والأخرى بمكتب المحافظ.
٦. وجود إدارة مختصة بالمعرفة، لا شك فيه بأن المعرفة أصبحت هي الاستثمار الحقيقي الناهض والمساعد للاستمرارية والبقاء وبالأخص بمكتب وزير الدولة.
٧. بينت التحليل والنتائج أن أهم متطلبات إدارة المعرفة هي تدريب والتطوير مهارات وأفكار الموظفين والتي في الحقيقة تحتاجها بيئة مكتب وزير الدولة.
٨. ومن خلال هذه الدراسة والدراسات السابقة التي أجريت في مكتب وزير الدولة لها توصيات ومن ضمنها قيام الموظفين بالدراسات الميدانية كذلك ممارسة الطرق الحديثة والتقنية لمواكبة التطورات الأخيرة التي طرأت على جميع الأصعدة .
٩. توصلت الدراسة الحالية أن إدارة المعرفة هي أساس النهضة القادمة التي تحمل الكثير من التقنية المعرفية وبذل المزيد من الدراسات والبحوث التي من شأنها وضع الموظفين في سباق مع الزمن وألحاق بمختلف الدورات التي يقدمها مكتب المحافظ.
١٠. من أجل تحقيق الأهداف يجب أعداد الموظف بمزيد من التدريب والتأهيل وبرامج التنمية المعرفية.
١١. العمل على تمكين إدارة معرفية مناط لها رسم خطط وإستراتيجيات تحمل في جعبتها الكثير من الحلول والتي تساهم بتطوير الأعمال الإدارية بحكم أن مكتب المحافظ هو من يشرف على جميع الجهات الحكومية من تنمية وسياحة وغيرها من المجالات التي ضمن متابعة المكتب.
١٢. إعطاء الفرصة للموظفين في بناء إدارة المعرفة داخل مكتب وزير الدولة.

١٣ . جذب المزيد من الكوادر البشرية المتخصصة في إدارة المعرفة أو ندب الخبرات التي سوف يكون لها الأثر الكبير بالنسبة لموظفي مكتب المحافظ.

١٤ . الإهتمام بالبيئية الفكرية التي تنتج المعرفة وكيفية تنميتها ومؤامتها لبيئة العمل في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار.

١٥ . النهوض بتطبيق المعرفة ونشرها بين الموظفين وتطوير أدوات داخل مكتب المحافظ وهو البيئة المبحوثة.

٥,٤ المقترحات

تقترح الدراسة الحالية العمل على مزيداً من البحوث في إدارة المعرفة والنهوض بها.

١ . الإهتمام بالمعرفة وتمكين حملة الدراسات العلمية والمعرفية وإتاحة لهم فرص لتبوء الوظائف القيادية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار.

٢ . إجراء دراسات وبحوث ذات صلة بإدارة المعرفة في ظل تطور مكتب وزير الدولة وتمكينه من وضع الخطط لمواكبة التحديات الحديثة في ظل تطور معرفي وتقني.

٣ . الإسهام والتركيز على العنصر البشري لإكتساب المعرفة والمهارة، وفي ظل هذه المقومات الأساسية سوف تتحسن جودة الإنتاجية كذلك المساهمة بالدراسات التي تمكن الموظفين من تحسين وتطوير الأداء الوظيفي من خلال إدارة المعرفة داخل مكتب المحافظ كما بينت هذه الدراسة الحالية.

٤ . وضع هذه الدراسة الحالية والإهتمام بها وبأبعادها لكي تطبق وتجد الحلول للمعوقات، والنتائج الفعلية لها بمكتب المحافظ.

- ٥ . تشجيع العديد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالمعرفة، ولأن الدراسات التي بحثت في إدارة المعرفة قليلة وتحتاج إلى دعمها والأهتمام بها، وعلقت هذه الدراسة الحالية على عدة عناصر أساسية .
- ٦ . على مكتب المحافظ العمل على تحقيق أهداف هذه الدراسة الحالية والمتغيرات وأبعادها للحصول على أداء أفضل وتطوير يواكب المستجدات الحديثة والتحديات المتلاحقة بسبب القفزات السريعة في المجال المعرفي.
- ٧ . العمل على تزويد الموظفين بالمعرفة والتقنية التي أصبحت هي أفضل السبل لتحقيق رؤية المكتب وأهدافه.
- ٨ . تأسيس إدارة مختصة بالمعرفة تعمل على رفد الموظفين بإسهامات حديثة وإبداعية ذات صلة بتخصصاتهم والمستجدات ذات العلاقة بالمعرفة وكذلك الموظفين الجدد في أمس الحاجة للمهارة المعرفية بمكتب المحافظ.
- ٩ . تمكين الخبراء ذوي المعرفة مع التكنولوجيا والتقنية الحديثة مما سوف تعزز من قيمة المعرفة وأتخاذ القرارات الصائبة والأفضل.
- ١٠ . العمل على التحول للفضاء الإلكتروني ومواكبة العصر بكل ما يخدم سياسة مكتب وزير الدولة، ويرفع من جودة الخدمات وإنجاز العمل.
- ١١ . تمكين الكفاءات البشرية ذات المعرفة الواسعة في مراكز اتخاذ القرار داخل مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار.

١٢. تكثيف المهارات المعرفية لتحسين الأداء الوظيفي وإجراء العديد من البحوث والدراسات

الميدانية للتعرف على مواطن الضعف والمعوقات التي تحول دون الوصول للرضا المطلوب

لموظفين المكتب.

١٣. ترسيخ مبدأ المعرفة وعملياتها وأكتسابها وتخزينها ونشرها من خلال العنصر البشري لتحسين

أدائه في البيئة المبحوثة وهي مكتب المحافظ.

١٤. العمل على تطور الأداء الوظيفي وتنمية الكفاءة للموظفين وقدراتهم بمكتب المحافظ.

٥,٥ الخلاصة

تناولت الدراسة الحالية جوانب ما تحتاجه البيئة المبحوثة من توسيع القاعدة الأساسية التي هي

أساس النجاح لكل المنظمات والمنوطة بإدارة المعرفة، وتمكين العنصر البشري في الأداء المطلوب والمنشود

بحكم الدور الكبير والمركزي الذي يلعبه مكتب المحافظ من خلال الإصلاحات التي منحت له بموجب

المراسيم السلطانية أن التحديات كبيرة والمأمول أكبر للنهوض بمستقبل المجتمع في المحافظة، وقد عملت

هذه الدراسة لمعالجة أساسية وهي في الأداء الموارد البشرية علماً " أصبحت المعرفة تتمحور حول التحول

الرقمي مع الأخذ بأعتبار الجانب المجتمعي وكيفية إدارته من خلال التعرف على الجوانب التي تساهم في

زرع ثقة المجتمع بقدرات وإمكانيات القيادات والموظفين بمكتب المحافظ لهذا المجتمع عرضت هذه الدراسة

عدد من الدراسات السابقة وواجه التشابه بينهما، وبعض الفوارق التي قد تختلف من بيئة إلى أخرى،

وإمكانيات المتوفرة لدى كل منظمة، والتي غالباً تسعى كل منظمة للتطوير، وتنمية قدراتها المعرفية للنهوض

بالموارد البشرية وتحسين أدائها ومواكبة التغيرات الحديثة، والتي تتطلب السرعة والجودة في الأداء،

والإسهامات الحالية تحتضن ترسيخ إدارة المعرفة وأبعادها بما تتطلبها البيئة المبحوثة، وهي مكتب محافظ

ظفار وتناولت الدراسة المقدمة وخلفية الدراسة، ومشكلة الدراسة، وأسئلتها، والأهداف من الدراسة كذلك
أستشهدت الدراسة الحالية ببعض الدراسات المحلية والعربية والأجنبية من ثما مجتمع الدراسة والعينة التي
طبقت عليها من ثما النتائج ومناقشتها، والتوصيات، والمقترحات التي سوف تساهم في قدرات أداء الموظفين
وتطويرها لمواجهة التحديات، وعمل المكتب يتطلب المزيد من التخطيط للمواد البشرية لديه، والنهوض
بمستوى أدائهم أن الإهتمام بأدارة المعرفة والأداء من خلال الموارد البشرية هو الحل الوحيد ولا خيار غيره
أن الجوانب التي تعتري المكتب كانت أغلبها جانب معرفي أثر ذلك على أداء الموظف والأنتاجية علاوة
على الأبعاد المذكورة لكل متغير للاداء الوظيفي من مهام وأداء سياقي كذلك الموارد البشرية من تخطيط
وتدريب وحوافز ومكافآت كل هذه مؤثرات مباشرة وغير مباشر كانت عامل ضعف في بعض الجوانب.
أن أبعاد هذه المتغيرات تحفيز للموظفين للقيام بأدوارهم على أكمل وجه ومواكبة العصر والحداثة
والقاعدة الثابتة هو التغيير للأفضل، وتطوير أدوات العمل، وهذه المحاور تعالج النقاط الضعفية في البيئة
المبحوثة.