

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١ تمهيد

يعرض الباحث في هذا الفصل الخطوات والإجراءات التي أتبعها الباحث في نهجية الدراسة، وقسم هذا الفصل حيث تناول المبحث الأول منهجية الدراسة التي اتبعها الباحث في الإطار العملي للدراسة، وكذلك توضيح لفرضيات الدراسة الرئيسية التي تم بنائها استنادا إلى النظريات العلمية والمفسرة للعلاقات السببية بين المتغيرات التي تضمنتها الدراسة وهي (إدارة المعرفة، الأداء الوظيفي، والموارد البشرية)، كما سيستعرض الباحث نتائج التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة وهي الإستبانة، بالإضافة إلى توضيح أداة الدراسة ومكوناتها، والمصادر التي تم بناء عليها تصميم أداة الدراسة، ونتائج التحليل الإحصائية الوصفية لأداة الدراسة

يوضح هذا الفصل منهجية الدراسة وما لها من إجراءات، ويقوم بتحديد مجتمع الدراسة وخصائصه، وكيفية بناء أداة الدراسة، وجمع المعلومات اللازمة للدراسة للإجراءات العلمية المستخدمة في التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، وبيني إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

٣,٢ طريقة البحث والتصميم

الهدف من هذه الدراسة معالجة السؤال التالي: ما دور إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي من خلال الموارد البشرية في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وأستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأن المنهج الوصفي التحليلي يعد يلائم بعض من المشكلات أكثر من غيره. فالدراسات التي تعنى بتقييم الأتجاهات، أو تسعى للوقوف على وجهات النظر، أو تهدف إلى جمع البيانات الديمغرافية عن الأفراد، أو ترمي إلى التعرف على ظروف العمل ووسائله، كلها أمور يحسن معالجتها من خلال المنهج الوصفي التحليلي. والمنهج الوصفي التحليلي ليس سهلاً، كما قد يبدو، فهو يتطلب أكثر من مجرد عملية وصف الوضع القائم للأشياء. يرتبط هذا المنهج بعدد من المناهج المتفرعة عن البحث العلمي المراد دراسته، والتي تبني الطرق العلمية المزدوجة، ومنها يمكن دراسة الظاهرة من أوجهها المختلفة والوصول إلى النتائج العلمية الدقيقة (الشريف، ٢٠١٣). وهو منهج تقريبي في جوهره والذي يمكن أن يتعدى وصف خصائص الظاهرة، ليمتد في تحديد المتغيرات ذات العلاقة بالظاهرة (النجار وآخرون، ٢٠٠٩).

ويتمثل هذا المنهج بعدد من الأهداف لجمع البيانات الواقعية والدقيقة عن الظاهرة على شكل مجموعة من التعليمات، ومن ثم بناء عليها أسس وقواعد للتصورات النظرية، للخروج بالمقترحات والتوصيات العلمية (قنديلجي، ٢٠٠٧).

حيث جمعت الدراسة المعلومات العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث من خلال الاطلاع على ما يلي: (الكتب والمراجع العربية والإنجليزية، الرسائل في الدراسات العليا (دكتوراه) الدوريات والنشرات والمقالات والمؤتمرات والتقارير، الشبكة العنكبوتية (الأنترنت)، كما تسعى الدراسة إلى إختبار مدى صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة من خلال إستبانة موجه إلى العاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وذلك من خلال جمع المعلومات في إستبانة ثم تفرغها وتحليلها وتفسيرها.

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة الخاصة تم تحديد متغيرات ونموذج الدراسة حيث ضم نموذج الدراسة الأبعاد التي تمثل إدارة المعرفة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع، والموارد البشرية كمتغير وسيط. وسيتم تحليل جميع المسارات في نموذج الدراسة في الشكل التالي، وتكوين فرضيات الدراسة.

٣,٣ منهجية الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء موظفي مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، ومن خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة الحالية الإجابة عليها والفرضيات المراد اختبارها، يمكن اعتبار هذه الدراسة وصفية تحليلية تبحث في وصف وتحليل دور إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي من خلال الموارد البشرية. فالمنهج الوصفي يختص بمحاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة ما أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أدق وأفضل تصور الواقع الاجتماعي للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر المشكلة أو الظاهرة المعينة، وعليه فقد استخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي وذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي الذي يعتمد على جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات ويعد أنسب الأساليب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية وهو ما ينطبق على هذه الدراسة.

٣,٤ مجتمع الدراسة

أن تحديد مجتمع الدراسة *Population Study*، غاية الأهمية في الدراسة العلمية، لأن صياغة الفرضية تكون على صورة تتكون من متغيرات تدل على سمات أفراد أو أشياء تشكل المجتمع الإحصائي، والذي يعرف بأنه جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.

والدراسة التي هي بين أيدينا شملت العدد الأكثر من أفراد المجتمع، فإن الدراسة تكون ذات نتائج أقرب للواقع، وأكثر دقة، ولكن الباحث قد يجد صعوبة في التعامل مع كل مشاهدة من مشاهدات المجتمع لعدة أسباب، مما سيضطره لإجراء الدراسة على مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، وهذه المجموعة نسميها عينة الدراسة. اختيار مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار مجالاً للدراسة انطلاقاً من الدور المهم الذي يقوم به مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار للمجتمع العماني، ولمعرفة الباحث بهذا المكتب كونه أحد العاملين فيه.

يتكون مجتمع الدراسة الحالي من الجهات والتشكيلات الإدارية لمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، حيث يتكون من سبع جهات موزعة على مختلف الإدارات، حيث تشكل المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية المستوى الأكبر في مجتمع الدراسة حيث بلغ عددهم (٥٥٠)، يليه المديرية العامة للشؤون الوليات حيث بلغت نسبتهم (٢٠,٥) في المقابل كان أقل تركز لمجتمع الدراسة في مكاتب المستشارين والخبراء والبالغ عددهم (١٢٠) ويشكلون ما نسبته (٥,٧)، وشكل المجتمع الكلي لمجتمع الدراسة (٢١٠٠) موظف.

الجدول ٣,١: توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المدراء والعاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار

الرقم	الجهة	عدد الأفراد	النسبة المئوية
١	المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية	٥٥٠	٢٦,٢
٢	المديرية العامة للشؤون المحلية	٣٣٠	١٥,٧
٣	المديرية العامة للشؤون الوليات	٤٣٠	٢٠,٥
٤	الدوائر التابعة للرئاسة	٣٣٠	١٥,٧
٥	مكتب النائب	١٧٠	٨,١
٦	مكاتب المستشارين والخبراء	١٢٠	٥,٧
٧	المديرية العامة للمياه	١٧٠	٨,١
	المجموع	٢١٠٠	١٠٠

المرجع: شؤون الموظفين (٢٠١٩)

٣,٥ عينة الدراسة

يرغب الباحث في أخذ بعض المديرية في المكتب للدراسة أفراد المجتمع البالغ عددهم (٢١٠٠) موظف بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار. وقد تم إختيار مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار في صلالة مجالاً للدراسة انطلاقاً من الدور المهم والخدمات التي يقدمها المكتب للمجتمع العماني، وهنالك مجموعة من الأسباب التي دعت إلى لاختيار هذه الدراسة وهي:

قلة الدراسات والأبحاث التي تناولت إدارة المعرفة والدور الذي تقوم به في تحسين أداء الموظفين من خلال العنصر البشري بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار. وإدارة المعرفة، والحاجة لها بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار لما سببته عليه من اختصار للوقت والجهد، والتخلص من الروتين والرتابة في العمل ولتحسين إنتاجية الأداء الوظيفي للعاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار.

تكون مجتمع الدراسة من موظفي مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (٢١٠٠) موظف، وقد حدد الباحث عينة قوامها (٣٢٥) فرد وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون وهي:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[(N-1) \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)} \quad (3,1)$$

حيث إن:

:N	الحجم للمجتمع
:Z	الدرجة المعيارية في المقابلة لمستوى الدلالة (٠,٩٥) وتساوي ١,٩٦
:D	نسبة الخطأ أذ وتساوي ٠,٠٥
:P	نسبة توفر الخاصية، والمحايدة وتساوي ٠,٥٠

استخدمت الدراسة الحالية استراتيجية الطريقة العشوائية البسيطة في اختيار حجم العينة من مجتمع الدراسة الحالي بناء على حجم العينة الذي تم تحديده سلفاً والبالغ (٣٢٥) موظف. ويوضح الجدول (٣،٢) أعداد العينة بناء على هذه الاستراتيجية، حيث تم تحديد الأعداد بالنسبة والتناسب من المجتمع الكلية لعدد أفراد المجتمع. من خلال المقارنة بين الجدول السابق والجدول الحالي نجد أن هناك تطابق بين النسب المئوية لعدد الأفراد مما يدل على دقة التعيين، وأن النسبة الإختيار ما بين أفراد المجتمع والعينة المختارة جاءت متطابقة. وعليه فإن الدراسة الحالية تسعى للحصول على العينة المطلوبة أو تجاوزها لزيادة القدرة على التعميم، كذلك لتبلي الدراسة الشروط الإحصائية لعدد أفراد العينة بناء على الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

الجدول ٣،٢: توزيع عينة الدراسة لمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار

الرقم	الجهة	عدد الأفراد	النسبة المئوية
١	المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية	٨٥	٢٦,٢
٢	المديرية العامة للشؤون المحلية	٥١	١٥,٧
٣	المديرية العامة للشؤون الوليات	٦٧	٢٠,٥
٤	الدوائر التابعة للرئاسة	٥١	١٥,٧
٥	مكتب النائب	٢٦	٨,١
٦	مكاتب المستشارين والخبراء	١٩	٥,٧
٧	المديرية العامة للمياه	٢٦	٨,١
	المجموع	٣٢٥	١٠٠

المرجع: من أعداد الباحث

٣،٦ أدوات الدراسة لجمع البيانات

هي الطريقة التي يمكن الاعتماد عليها في جمع كافة البيانات المطلوبة للدراسة، التي تتطلب فيها خبرة الباحث في مراعاة التسهيلات المتاحة، والدقة المطلوبة، ومدة الدراسة، والموارد المالية

(بلقاسم، ٢٠١٦)، وبناءً على ذلك فقد أعتمد الباحث كل من (الإستبانة، والمقابلات) في جمع البيانات، وهي من الأدوات التي تتماشى مع طبيعة الدراسة والأهداف التي يسعى لتحقيقها، وسوف نشرحها بشي من التفصيل.

وقد تبنى الباحث مقياس لإدارة المعرفة ومقياس للموارد البشرية ومقياس للأداء الوظيفي كعامل وسيط بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسات أو أحد متغيراته الثلاثة وذلك لعدم وجود مقياس مناسب وجاهز يمكن استخدامه بصورة مباشرة.

بعد إجراء كامل التعديلات المطلوبة والتي من خلالها يمكن قياس إدارة المعرفة بالإضافة إلى إستبانة للموارد البشرية، ومقياس إستبانة للأداء الوظيفي وعرض هذه الإستبانات على قائمة من المحكمين الذين أبدوا بعض الملاحظات عليها وقام الباحث بأخذ رأي المحكمين وتوصياتهم، أضاف البعض وعدل في البعض الآخر بما يتماشى مع البيئة المبحوثة حتى ظهرت الإستبانة بصيغتها النهائية.

قام الباحث بتطوير وتكييف الإستبانة حيث أن لها مصدرها سابقا علاوة على أن بأستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات هما:

المصادر الثانوية: والمتمثلة في الكتب، الدوريات، الرسائل الجامعية، المقالات العلمية والأبحاث السابقة، وكذلك الاطلاع والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة من أجل بناء الإطار النظري للدراسة.

المصادر الأولية: والمتمثلة في الإستبانة، حيث قام الباحث بإعداد أداة الدراسة (الإستبانة) بعد الاطلاع على المصادر الثانوية المتمثلة بالدراسات السابقة وما أوردته الكتب والمراجع ذات الصلة، قام الباحث بصياغة فقرات الإستبانة. وقد اشتملت الاستبانة على الفقرات التي تعكس مشكلة الدراسة وأسئلتها للإجابة عليها من قبل المبحوثين، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على أربعة أقسام رئيسية وهي:

الجزء الأول: وأختص هذا الجزء بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: والذي اشتمل على مقياس إدارة المعرفة، والذي اشتمل على (أربعة) أبعاد وهي:

١- البعد التكنولوجي، والذي اشتمل على (٧) فقرات.

٢- البعد الاجتماعي، والذي اشتمل على (٧) فقرات.

٣- البعد التنظيمي، والذي اشتمل على (٧) فقرات.

٤- البعد البشري، والذي اشتمل على (٦) فقرات.

الجزء الثالث: والذي اشتمل على مقياس الأداء الوظيفي، والذي اشتمل على بعدين هما:

١- أداء المهام، والذي اشتمل على (١١) فقرة.

٢- الأداء السياقي، والذي اشتمل على (١٠) فقرات.

الجزء الرابع: والذي اشتمل على مقياس الموارد البشرية، والذي اشتمل على (٣) أبعاد وهي:

١- تخطيط الموارد البشرية، والذي اشتمل على (١٠) فقرات.

٢- التدريب والتطوير، والذي اشتمل على (١١) فقرة.

٣- الحوافز والمكافآت، والذي اشتمل على (١٠) فقرات.

وقد جاءت الإستمابنة في إجمالي فقرات بلغ (٧٩) فقرة، ولتحديد مستوى الاستجابات تم

استخدام مقياس ليكرت الخماسي وذلك على النحو التالي:

الجدول ٣،٣: درجات ومستويات الموافقة على فقرات الإستبانة في مقياس ليكرت الخماسي

المقياس	درجة الإجابة	التقدير	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
١	لا أوافق بشدة	منخفض جداً	أقل من ١,٨	٢٠٪ - أقل من ٣٦٪
٢	لا أوافق	منخفض	١,٨ - أقل من ٢,٦	٣٦٪ - أقل من ٥٢٪
٣	محايد	متوسط	٢,٦ - أقل من ٣,٤	٥٢٪ - أقل من ٦٨٪
٤	أوافق	مرتفع	٣,٤ - أقل من ٤,٢	٦٨٪ - أقل من ٨٤٪
٥	أوافق بشدة	مرتفع جداً	٤,٢ فأكثر	٨٤٪ فأكثر

٣,٦,١ الاستبانة

سيتم توزيع الإستبانة الخاص بالدراسة الحالية بموجب الطريقة العشوائية البسيطة (المريحة) نظراً لعدم تواجد المستهدفين في منطقة محدودة. عبارة عن مجموعة من الأسئلة يتم صياغتها بناءً على مقاييس المتغيرات المراد دراستها، في شكل نموذج مطبوع يتم توزيعها على عينة من الدراسة، وهي وسيلة فعالة لجمع البيانات (بلقاسم، ٢٠١٦)، وتستخدم بكفاءة عالية في البحوث والدراسات الوصفية التحليلية (خضر، ٢٠١٣)، ومنها يمكن الحصول على البيانات الكمية والنوعية (رشوان، ٢٠٠٣)، وذلك من خلال الأسئلة المفتوحة والمغلقة (زيتون، ٢٠٠٦).

وتعتبر الأداة من أكثر الأدوات استخداماً رغم أهمية وقوة الأدوات الأخرى، وأكثرها سرية لعدم حمل أسم المستجوب عليها، مما يتيح له حرية في التعبير عن رأيه بكل شفافية لتكون الإجابة أقرب منها للصواب، ولا يتطلب من المستجوب التفكير أو الاجتهاد في الإجابة بالأسئلة، فهي تحتوي على قدر كبير من المرونة في توزيعها واستلامها وتفريغها وتحليلها وتفسير نتائجها (بلقاسم، ٢٠١٦).

وبعد إطلاع الباحث على العديد من المصادر الثانوية المتمثلة بالكتب والدراسات السابقة والدوريات والمراجع العلمية، فقد أستطاع تطبيق وتصميم أداة الدراسة (الإستبانة) من النوع المقفل، كأداة لجمع البيانات وتتكون من أربعة أقسام وهي كالآتي:

القسم الأول: مقدمة الاستبانة

التعريف على موضوع الدراسة، وأسم الباحث، وبعض النصائح، والإرشادات، والتنبيهات.

القسم الثاني: البيانات الشخصية والوظيفية

وتشمل بيانات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة ومدة الخدمة لأفراد العينة.

القسم الثالث: محور إدارة المعرفة والأداء الوظيفي والموارد البشرية

تم اعتماد قائمة من الأبعاد المستقلة لمحور إدارة المعرفة التي تم أستخراجها عن طريق العديد من الدراسات السابقة، (٤٠) فقرة موزعة على أبعادها الأربعة: (الأبعاد التنظيمية، الأبعاد الاجتماعية، الأبعاد التكنولوجية، الأبعاد البشرية) بواقع (١٠) فقرة لكل منها وعلى المتغير التابع الأداء الوظيفي (١٠) فقرة، والمتغير الوسيط الموارد البشرية (١٠) فقرة تلك الفقرات لأبعاد المقاييس الخمسة وصلاحياتها.

٣,٦,٢ ثبات المقياس

من أهم الصفات الأساسية التي يجب أن تكون موجودة في أداة جمع البيانات عند كتابة البحث العلمي، وتوفّر هذه الخاصية إمكانية الحصول على نتائج صحيحة ومعتمدة إذا تم أستخدامها في البحث العلمي، ويجب التنويه هنا أنه عند اعتماد الباحث على أداة متذبذبة وغير دقيقة، فإنّ نتائج البحث ستكون غير صحيحة وغير دقيقة، ممّا يجعل البحث مضیعة لجهود الباحث لا أكثر، والمقصود بثبات المقياس في البحث بأنّه المدى الذي يصل إليه المقياس في إعطاء قراءات متقاربة عند كلّ مرة يتم

أستخدامه فيها، ويتم قياس ثبات البحث العلمي بطرق متعددة ومختلفة، إلا أنّ أشهر هذه الطرق هو حساب معامل كرونباخ ألفا.

٣,٧ صدق وثبات الإستبانة

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة إستطلاعية تضم أربعون فرداً من موظفي مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وذلك بهدف إختبار معامل ثبات الاستبانة من خلال اختبار معامل كرونباخ ألفا والذي يعتبر من أكثر الوسائل استخداماً لقياس درجة الأتساق الداخلي والثبات ودرجة الاعتمادية للمقياس ككل، للتأكد من أن الإستبانة تقيس العوامل المراد قياسها والتثبت من صدقها ويعتبر معامل ألفا (٠,٧٠٠) مقبولاً من وجهة نظر الإحصائيين. كما أستخدم الباحث معامل إرتباط بيرسون بين الفقرات والبعد الذي تنمي إليه الفقرات بهدف التحقق من الأتساق الداخلي بين الفقرات، وتبين الجداول التالية النتائج الإستطلاعية لمعامل ثبات كل فقرة من فقرات المقياس ومعاملات الإرتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس إدارة المعرفة (المتغير المستقل) والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، وعوامل الدراسة الأخرى، حيث يتضح أن معاملات الإرتباط الميينة دالة عند مستوى الدلالة المعنوية (٠,٠٥) مما يشير إلى أن المجال صادق لما وضع لقياسه.

٣,٧,١ أولاً: متغير إدارة المعرفة

وهو المتغير المستقل في الدراسة والذي تضمن أربعة أبعاد لقياسه وهي (البعد التكنولوجي، البعد الإجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد البشري)، وقد قام الباحث بأختبار ثبات وصدق كل بعد على حده للتأكد من درجة الثبات وأتساق الفقرات في البعد أو المجال.

بينت النتائج الموضحة في الجدول أدناه والمتعلقة بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد التكنولوجي والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٦٢٨) للفقرة رقم (٥) و (٠,٩٢٣) للفقرة رقم (٧)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٤٨) و (٠,٨٩٧)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي للبعد التكنولوجي وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,٤: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات البعد التكنولوجي والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	الدلالة
١	يعتمد مكتب الوزير الإلكترونية بشكل يسهل توزيع المعرفة بين الإدارات والموظفين	٠,٨٦٢	٠,٨٤٣**	٠,٠٠١
٢	يستخدم مكتب وزير الدولة برمجيات متنوعة لتسهيل توظيف المعرفة من قبل الموظفين	٠,٨٧٨	٠,٧٤٢**	٠,٠٠١
٣	تتوفر لدى مكتب وزير الدولة أجهزة حواسيب ملائمة لتوظيف إدارة المعرفة	٠,٨٥٨	٠,٨٦٨**	٠,٠٠١
٤	تناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إنجازه لتوظيف المعرفة في مكتب الوزير	٠,٨٧٧	٠,٧٥٢**	٠,٠٠١
٥	يستخدم مكتب وزير الدولة آليات تخزين والاسترجاع وتوزيع المعرفة بطريقة تسهل وتوظيفها	٠,٨٩٧	٠,٦٢٨**	٠,٠٠١
٦	البنية التحتية الإلكترونية في مكتب وزير الدولة قابلة للتحديث والربط التكنولوجي الداخلي والخارجي لمواكبة مستجدات تبادل المعرفة	٠,٨٩٠	٠,٦٨٦**	٠,٠٠١
٧	لدى مكتب وزير الدولة وسائل إدخال والخروج المعلومات من وإلى قواعد البيانات تناسب مع احتياجات العمل	٠,٨٤٨	٠,٩٢٣**	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وارتباط البعد الأول بالمجال الكلي لإدارة المعرفة	٠,٨٩٠	٠,٨٠٧**	٠,٠٠١

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

بينت النتائج الموضحة في الجدول أدناه والمتعلقة بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الاجتماعي والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٨٥٢) للفقرة رقم (١٣) و (٠,٨٧٨) للفقرة رقم (١٢)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٣٦) و (٠,٨٧٧)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي للبعد الاجتماعي وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,٥: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات البعد الاجتماعي والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	الدلالة
٨	يشجع مكتب وزير الجدولة تنمية ومعارف واتجاهات الموظفين في جميع وحداتها الإدارية	٠,٨٥١	**٠,٧٩٧	٠,٠٠١
٩	يشجع مكتب وزير الدولة نقل المعارف والمعلومات بين الأقسام والإدارات المختلفة	٠,٨٥٦	**٠,٧٥٣	٠,٠٠١
١٠	يعمل مكتب وزير الدولة مخزن خبرات الموظفين ومعارفهم في قواعد البيانات لديه	٠,٨٧٧	**٠,٦٢٠	٠,٠٠١
١١	يشجع مكتب الوزير العاملين معه على إبداء رغباتهم	٠,٨٣٦	**٠,٨٦٦	٠,٠٠١
١٢	يعد مكتب الوزير تقنيات الإتصالات كوسائل مهمة لنقل ومشاركة المعلومات بين إداراتها المختلفة	٠,٨٣٦	**٠,٨٧٨	٠,٠٠١
١٣	يوفر مكتب وزير الدولة بيئة تسمح بحرية التعبير عن الرأي	٠,٨٨٣	**٠,٥٨٢	٠,٠٠١
١٤	يسهل مكتب وزير الدولة على الموظفين عملية الوصول الى المعلومات الخاصة بإدارته المختلفة	٠,٨٤٩	**٠,٧٩٩	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وارتباط البعد الثاني بالمجال الكلي لإدارة المعرفة	٠,٨٧٤	**٠,٩٣٧	٠,٠٠٠

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

بينت النتائج الموضحة في الجدول أدناه والمتعلقة بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد التنظيمي والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٥٥٩) للفقرة رقم (٢١) و (٠,٨٠٨) للفقرة رقم (٢٠)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٠٣) و (٠,٨٤٧)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي للبعد التنظيمي وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,٦: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات البعد التنظيمي والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	الدلالة
١٥	يتم تدوين الآراء والخبرات والتجارب التي يمر بها مكتب الوزير وحفظها في قواعد البيانات المعرفية	٨٢٥.	**٦٩٧.	٠,٠٠١
١٦	تستخدم الإدارة في مكتب وزير الدولة أساليب البحث العلمي لإبتكار المعرفة الجديدة المتعلقة بأهدافه	٨٣٣.	**٦٥٢.	٠,٠٠١
١٧	تسعى إدارة مكتب الوزير إلى إيجاد قاعدة بيانات منظمة لتوظيف المعرفة بين إدارته المختلفة	٨٠٧.	**٧٨٧.	٠,٠٠١
١٨	هيكل العلاقات التنظيمية في مكتب وزير الدولة يسمح بتبادل المعرفة بين الإدارات المختلفة	٨١٢.	**٧٧٤.	٠,٠٠١
١٩	تكتسب الإدارة في مكتب وزير الدولة المعرفة من خلال الإستشاريين في الجامعات والمعاهد العلمية والأكاديمية	٨١٩.	**٧٣٥.	٠,٠٠١
٢٠	تقوم الإدارة في مكتب الوزير بالملاحظة المنظمة للاحتياجات المعرفية للموظفين من أجل توفيرها	٨٠٣.	**٨٠٨.	٠,٠٠١
٢١	أستخدام المعرفة من قبل الموظفين في مكتب الوزير يساعد على الإبداع والتطوير	٨٤٧.	**٥٥٩.	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وارتباط البعد الثالث بالمجال الكلي لإدارة المعرفة	٨٤٣.	**٩٤٤.	٠,٠٠١

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

بينت النتائج الموضحة في الجدول أدناه والمتعلقة بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد البشري والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٦٩٨) للفقرة رقم (٢٢) و (٠,٨٧٧) للفقرة رقم (٢٧)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٣٢) و (٠,٨٤٧)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي للبعد البشري وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,٧: معاملات الثبات والاتساق الداخلي لفقرات البعد البشري والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	الدلالة
٢٢	يستقطب مكتب الوزير الأفراد ذوي المؤهلات الإبداعية	٠,٨٤٧	٠,٦٩٨**	٠,٠٠١
٢٣	توجد برامج تدريبية في مكتب وزير الدولة لتطوير استخدام المعرفة من قبل الموظفين	٠,٨٣٦	٠,٧٩٩**	٠,٠٠١
٢٤	يتم تداول المعرفة في مكتب وزير الدولة بين المستويات العليا والدنيا من مصادرها المختلفة	٠,٨٣٢	٠,٨٠٤**	٠,٠٠١
٢٥	توجد مكتب الوزير قاعدة بيانات تساعد الموظفين لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم	٠,٨٤٠	٠,٨٢٤**	٠,٠٠١
٢٦	يشجع المناخ التنظيمي لدى مكتب الوزير على تنمية المعرفة لدى الموظفين	٠,٨٣٥	٠,٨٢٣**	٠,٠٠١
٢٧	تساعد سياسات العمل المتبعة في مكتب الوزير على تطوير المهارات المعرفية لدى الموظفين	٠,٨٤٦	٠,٧٣١**	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وإرتباط البعد الرابع بالمجال الكلي لإدارة المعرفة	٠,٨٦٣	٠,٩٤٤**	٠,٠٠٠

**إرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

٣,٧,٢ ثانياً: متغير الأداء الوظيفي

وهو المتغير التابع في الدراسة والذي تضمن بعدين لقياسه وهما (أداء المهام، والأداء السياقي)، وقد قام الباحث بأختبار ثبات وصدق كل بعد على حده للتأكد من درجة الثبات وأتساق الفقرات في البعد أو المجال.

٣,٧,٢,١ إختبار ثبات وصدق بعد أداء المهام

بينت النتائج الموضحة في الجدول ٣,٨ والمتعلقة بدرجات الارتباط والأتساق الداخلي بين فقرات بعد أداء المهام والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٥٩٩) للفقرة رقم (٣٤) و (٠,٩٣٨) للفقرة رقم (٣٨)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٩٠) و (٠,٩١١)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لبعد أداء المهام وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

٣,٧,٢,٢ اختبار ثبات وصدق بعد الأداء السياقي

بينت النتائج الموضحة في الجدول ٣,٩ والمتعلقة بدرجات الارتباط والأتساق الداخلي بين فقرات بعد الأداء السياقي والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٤٣٦) للفقرة رقم (٤٤) و (٠,٨١٣) للفقرة رقم (٤٧)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٣٧) و (٠,٨٧٥)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لبعد الأداء السياقي وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,٨: معامِل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد أداء المهام والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامِل الثبات	معامِل الارتباط	الدلالة
٢٨	أتعامل مع رؤسائي بكل احترام ولطف	٠,٩١١	**٠,٧٠٦	٠,٠٠١
٢٩	أبجز المهام والواجبات المطلوبة مني على الوجه الأمثل	٠,٩٠٨	**٠,٦٦١	٠,٠٠١
٣٠	أقوم بالأعمال والمهام المطلوبة مني والموجودة في الوصف الوظيفي	٠,٩٠٤	**٠,٦٩٣	٠,٠٠١
٣١	يهتم الموظفون بأداء الواجبات الأساسية في العمل	٠,٩٠٩	**٠,٧٧٠	٠,٠٠١
٣٢	يستغل الموظفون الوقت لمصلحة العمل	٠,٩٠٤	**٠,٦٧٢	٠,٠٠١
٣٣	يطبق الموظفون قواعد وقوانين العمل	٠,٩٠٩	**٠,٧٦٢	٠,٠٠١
٣٤	يقوم الموظفون بواجباتي ومسؤولياتي بدقة	٠,٩٠٢	**٠,٥٩٩	٠,٠٠١
٣٥	يحسن الموظفون التصرف في المواقف المفاجئة	٠,٩٠٨	**٠,٧٨٩	٠,٠٠١
٣٦	يحرص على فهم التعليمات لضمان سلامة التنفيذ	٠,٨٩٣	**٠,٦٨٢	٠,٠٠١
٣٧	لدى الموظفون إحساس بالمسؤولية وحب الإنجاز	٠,٨٩٠	**٠,٩١٠	٠,٠٠١
٣٨	أتعامل مع رؤسائي بكل احترام ولطف	٠,٩١١	**٠,٩٣٨	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وإرتباط البعد الأول بالمجال الكلي للأداء الوظيفي	٠,٩١٣	**٠,٩٥٣	٠,٠٠١

**الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

الجدول ٣,٩: معامِل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الأداء السياقي والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامِل الثبات	معامِل الارتباط	الدلالة
٣٩	يقدم الموظفون مقترحات لتحسين سير العمل	٠,٨٤٥	**٠,٧٤٥	٠,٠٠١
٤٠	يساعد الموظفون زملائهم في حل المشكلات	٠,٨٤٠	**٠,٧٨٨	٠,٠٠١
٤١	يشارك الموظفون بالأعمال غير المطلوبة	٠,٨٦٧	**٠,٥٠٦	٠,٠٠١
٤٢	يحضر الموظفون دورات تدريبية إضافية	٠,٨٤٥	**٠,٧٤٣	٠,٠٠١
٤٣	يبحث الموظفون عن مهام إضافية	٠,٨٧١	**٠,٤٩٨	٠,٠٠١
٤٤	يبدل الموظفون جهد إضافي لتحسين صورة المكتب	٠,٨٧٥	**٠,٤٣٦	٠,٠٠١
٤٥	يقبل الموظفون الانتقادات في عملي	٠,٨٥٢	**٠,٦٧٦	٠,٠٠١
٤٦	يرشد الموظفون زملائي وأقدم العون لهم	٠,٨٤١	**٠,٧٩٦	٠,٠٠١
٤٧	يتقيد الموظفون بتعليمات السلامة	٠,٨٣٧	**٠,٨١٣	٠,٠٠١
٤٨	يتعامل الموظفون مع الزملاء بشكل حضاري	٠,٨٤٣	**٠,٧٦٥	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وإرتباط البعد الثاني بالمجال الكلي للأداء الوظيفي	٠,٨٦٥	**٠,٩٣٦	٠,٠٠٠

**الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

٣,٧,٣ ثالثاً: متغير الموارد البشرية

وهو المتغير الوسيط في الدراسة والذي تضمن ثلاثة أبعاد لقياسه وهي (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت)، وقد قام الباحث بأختبار ثبات وصدق كل بعد على حده للتأكد من درجة الثبات واتساق الفقرات في البعد أو المجال.

٣,٧,٣,١ إختبار ثبات وصدق بعد تخطيط الموارد البشرية

بيئت النتائج الموضحة في الجدول أدناه والمتعلقة بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات بعد الموارد البشرية والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٥١٠) للفقرة رقم (٥٧) و (٠,٧٩٤) للفقرة رقم (٥٣)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٨٧) و (٠,٩٠٦)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لبعد الموارد البشرية وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,١٠: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	الدلالة
٤٩	يتنبأ مكتب الوزير بما يحتاجه مستقبلاً من المواد البشرية	٠,٨٩٩	**٠,٦٣٧	٠,٠٠١
٥٠	يحصل مكتب الوزير القدرة على احتياجاته من الموارد البشرية	٠,٨٩٢	**٠,٧٥٥	٠,٠٠١
٥١	يحدد مكتب وزير الدولة وأنواع الوظائف المتوفرة ويقوم بمدى ملائمة كل وظيفة	٠,٨٨٧	**٠,٨٢٣	٠,٠٠١
٥٢	يعتمد مكتب الوزير على مخزون من المهارات المتوفرة لدى عن القيام بتخطيط الموارد البشرية	٠,٨٩١	**٠,٧٥٧	٠,٠٠١
٥٣	يتوفر مقياس موضوعي وعادل في تحديد احتياجات مكتب الوزير من الموارد البشرية	٠,٨٨٨	**٠,٧٩٤	٠,٠٠١

الجدول ٣,١١: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	الدلالة
٥٤	يستخدم مكتب الوزير وسائل تكنولوجيا المعلومات في تخطيط الموارد البشرية	٠,٨٩٢	**٠,٧٦٠	٠,٠٠١
٥٥	يملك مكتب الوزير على التنبؤ المستقبلي بمطالب العمل في المستقبل من الموارد البشرية	٠,٨٨٩	**٠,٧٨٢	٠,٠٠١
٥٦	يتعرف مكتب الوزير القدرة على مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية مما يساعده في اتخاذ التدابير اللازمة	٠,٨٩٠	**٠,٧٧٠	٠,٠٠١
٥٧	يأخذ مكتب الوزير بعين الاعتبار التغيرات بالبيئة الخارجية عند تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية	٠,٩٠٦	**٠,٥١٠	٠,٠٠١
٥٨	تعتبر الغيبة في العمل ضمن الفريق الواحد من اهم معايير التعيين في مكتب وزير الدولة	٠,٨٩٥	**٠,٦٩٦	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وإرتباط البعد الأول بالمجال الكلي للموارد البشرية	٠,٩٠٣	**٠,٩٠٥	٠,٠٠١

**الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

٣,٧,٣,٢ إختبار ثبات وصدق بعد التدريب والتطوير

بينت النتائج الموضحة في الجدول أدناه والمتعلقة بدرجات الإرتباط والاتساق الداخلي بين فقرات بعد التدريب والتطوير والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الإرتباط قد تراوحت بين (٠,٣٨٦) للفقرة رقم (٦٤) و (٠,٨٣٢) للفقرة رقم (٦٢)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٨٥٥) و (٠,٨٨٧)، كما أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لبعده التدريب والتطوير وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,١٢: معامل الثبات والأتساق الداخلي لفقرات بعد التدريب والتطوير والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	الدلالة
٥٩	توجد في مكتب الوزير إدارة مخصصة لتدريب وتطوير الموظفين	٠,٨٧٦	**٠,٥٧٩	٠,٠٠١
٦٠	يضع مكتب الوزير برامج مستمرة ومتجددة لتدريب وتطوير الموظفين	٠,٨٧٦	**٠,٦٣٢	٠,٠٠١
٦١	يستعين مكتب الوزير بالخبرات الخارجية لتدريب وتطوير الموظفين	٠,٨٦٢	**٠,٧٦٦	٠,٠٠١
٦٢	يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال الكشف عن نواحي الضعف لدى الموظفين	٠,٨٥٥	**٠,٨٣٢	٠,٠٠١
٦٣	يرسل مكتب الوزير موظفيه الى الخارج للمشاركة في دورات التدريب والتطوير	٠,٨٥٨	**٠,٨٢٦	٠,٠٠١
٦٤	يستخدم مكتب الوزير الوسائل الحديثة في عملية التدريب والتطوير	٠,٨٨٧	*٠,٣٨٦	٠,٠١٤
٦٥	يوفر مكتب الوزير أجواء مناسبة لإجراء التدريب	٠,٨٦٥	**٠,٧١٣	٠,٠٠١
٦٦	يتطلب الحصول على ترقيات في مكتب الوزير دخول دورات تدريبية	٠,٨٨٥	**٠,٤٧٣	٠,٠٠٢
٦٧	يوفر مكتب وزير الدولة برامج تدريبية لتزويد الموظفين بالمعارف الجديدة	٠,٨٥٦	**٠,٨٢٣	٠,٠٠١
٦٨	يشجع مكتب الوزير العاملين الجدد على الاستفادة من خبرات زملائهم السابقين	٠,٨٧١	**٠,٦٣٤	٠,٠٠١
٦٩	يسعى مكتب الوزير لتجديد وتصميم البرامج التدريبية ليتلاءم مع المتغيرات البيئية	٠,٨٦٠	**٠,٧٩١	٠,٠٠١
٠,٠٠٠	الثبات الكلي للبعد وأرتباط البعد الثاني بالمجال الكلي للموارد البشرية	٠,٨٧٩	**٠,٨٨٣	٠,٠٠٠

**الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

* الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

٣,٧,٣,٣ إختبار ثبات وصدق بعد الحوافز والمكافآت

بينت النتائج الموضحة في الجدول أدناه والمتعلقة بدرجات الإرتباط والأتساق الداخلي بين فقرات

بعد الحوافز والمكافآت والدرجة الكلية للمجال أن معدلات الإرتباط قد تراوحت بين (٠,٦٥٨) للفقرة

رقم (٧٣) و (٠,٨٣٨) للفقرة رقم (٧٥)، كما كانت معاملات الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أكبر

من قيمة المحك (٠,٧٠)، حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية بين (٠,٩٠٥) و (٠,٩١٧)، كما

أنه يمكن أن نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لبعده الحوافز والمكافئات وفقراته قد تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,١٣: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الحوافز والمكافئات والدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل الدلالة
٧٠	يملك مكتب الوزير سياسات واضحة للحوافز	٠,٩٠٦	**٠,٨١٠	٠,٠٠١
٧١	يمنح مكتب الوزير منح الحوافز عن طريق (الأقدمية - الخبرة والكفاءة)	٠,٩٠٧	**٠,٨٠٤	٠,٠٠١
٧٢	يعمل مكتب الوزير مراجعات دورية لأنظمة الحوافز والمكافئات المستخدمة	٠,٩٠٧	**٠,٧٩٧	٠,٠٠١
٧٣	يستخدم مكتب الوزير أنظمة الحوافز المالية المباشرة (رواتب مكافئات)	٠,٩١٧	**٠,٦٥٨	٠,٠٠١
٧٤	يستخدم مكتب الوزير أنظمة الحوافز المالية غير المباشرة (الإجازات الطبية، التأمين الصحي، أنظمة التقاعد، خدمات الموظفين)	٠,٩١١	**٠,٧٣٤	٠,٠٠١
٧٥	يتيح لي تفوق في عملي فرصاً للترقية والحصول على المكافأة	٠,٩٠٥	**٠,٨٣٨	٠,٠٠١
٧٦	توجد في مكتب وزير الدولة معايير واضحة تحكم العلاوات والترقيات للعاملين	٠,٩١١	**٠,٦٩٩	٠,٠٠١
٧٧	راتب الموظف يعادل ما يقوم به من مهام وواجبات ومسؤولية العمل	٠,٩١٢	**٠,٧٣١	٠,٠٠١
٧٨	يسمح الراتب بالعيش الكريم والتفرغ التام للعمل	٠,٩٠٩	**٠,٧٧٤	٠,٠٠١
٧٩	الحوافز المالية والبدلات تناسب الدرجة العملية والمكانة الوظيفية	٠,٩١٢	**٠,٧٣٩	٠,٠٠١
	الثبات الكلي للبعد وإرتباط البعد الثالث بالمجال الكلي للموارد البشرية	٠,٩١٨	**٠,٨٣٤	٠,٠٠١

**الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

٣,٨ جمع البيانات والإجراءات

أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمد في جمع البيانات والمعلومات على

الإستبانة الموجه إلى العاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار لتعرف على إتجاهات وآراء عينة

الدراسة، حيث تعتبر الإستبانة من أهم الأدوات لجمع بيانات الدراسة الميدانية ويرجع ذلك إلى إمكانية تحكم الباحث في الأسئلة والحقائق المراد تجميعها من مجتمع الدراسة.

وسيتم تحليل كل منها عن طريق حزمة البيانات الإحصائية SPSS (٢٥) بالإضافة إلى برنامج (AMOS) لاختبار فرضيات الدراسة والتأكد من صحتها.

لتقييم نموذج الدراسة تم تحليل البيانات باستخدام المعادلة البنائية النموذجية (SEM) من خلال البرنامج الإحصائي أموس (AMOS) حيث إن هذا الأسلوب مناسب لهذه الدراسة لأن الهدف من هذه الدراسة إختبار العلاقات السببية المتوقعة بين متغيرات (إدارة المعرفة، والأداء الوظيفي، الموارد البشرية) ومرت عملية التحليل باستخدام المعادلة البنائية بخطوتين، تمثلت الخطوة الأولى في وضع نموذج القياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، أما الخطوة الثانية فتتمثل في اختبار النموذج البنائي باستخدام المعادلة البنائية النموذجية، حيث لوحظ خلال نموذج الدراسة وجود علاقات مباشرة بين المتغيرات الكامنة.

سنستخدم التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحديد إستجاباتهم حسب الخصائص الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى إستخدام معامل كرونباخ ألفا *Coefficient Alpha Cronbach* للتحقق من مقدار الأتساق الداخلي وثبات أداة الدراسة، وكذلك اختبار معامل الالتواء *Kurtosis and Skewness* أتفطح والالتواء للتأكد من التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة، وأستخدام التحليل العاملي بغية تلخيص المتغيرات في أقل عدد من العوامل، وإختبار الصدق التكويني لأداة الدراسة كما تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لدراسة الصدق التكويني لأداة الدراسة، اختبار فرضيات الدراسة الحالية أستخدم الباحث المعادلة البنائية النموذجية للتحقق من العلاقات السببية لنموذج الدراسة مع بعضها البعض بشكل آني.

٣,٩ ملخص الفصل الثالث

تناول الباحث في هذا الفصل منهجية الدراسة، حيث اشتمل هذا الفصل على المقدمة وتعريف بالمنهجية التي اتبعها الباحث في الدراسة، ومن ثم تناول الأساليب التي اتبعها في جمع البيانات وتطوير أداة الدراسة وعرض الدراسات التي أستفاد منها الباحث في إعداد أداة الدراسة وكذلك التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، واختبر الباحث كذلك الفرضيات الخاصة بالتوزيع الطبيعي بالبيانات، كما تناول الباحث كذلك الخصائص الديموغرافية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة، وأخيراً الإحصاءات الوصفية المتعلقة بتغيرات الدراسة.