

التنبؤ بإدارة المعرفة بدلالة كفاءة أداء القيادات الإدارية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الباحث

م. د. زهار عبد الوهاب محمد جبر

جامعة ميسان

المستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة ما بين إدارة المعرفة وكفاءة الأداء لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر أعضاء مجالس الكليات فضلاً عن التنبؤ بإدارة المعرفة عن طريق كفاءة أدائهم، وأتبعت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، فيما حددت الباحثة عينة البحث الذي تمثلت بأعضاء مجالس الكليات البالغ عددهم ١٤٠ عضواً موزعين على ٢٠ كلية، تم توزيعهم على ثلاث عينات، الاستطلاعية مثلها (١٠) عضواً، والبناء ومثلها (٨٤) عضواً، والتطبيق (٣٨) عضواً، فيما حرصت الباحثة لاتباعها كافة الخطوات العلمية فني بناء مقياسي الدراسة من صدق وثبات، إذ اعتمدت الباحثة في استعماله (الصدق المحتوى والصدق التكوين الفرضي، أما الثبات فقد اتبع طريقة التجزئة النصفية وطريقة الفا كرونباخ)، التي نتج عنها مقياسا الدراسة بصورتها النهائية، إذ احتوى مقياس إدارة المعرفة على (٢٨) فقرة، ومقياس كفاءة الاداء على (٢٠) فقرة، وبعدها قامت الباحثة بتطبيق مقياسي الدراسة على عينة التطبيق وإجراء الوسائل الإحصائية المناسبة وذات العلاقة بأهداف البحث، وخرجت الباحثة باستنتاجات من أهمها: تمتع قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق بمستوى جيد من إدارة المعرفة وكفاءة الأداء، إمكانية التنبؤ بإدارة المعرفة لهذه القيادات عن طريق كفاءة أدائهم، ان امتلاك هذه القيادات للمهارات الإدارية وتوظيف شخصياتهم القيادية وسلوكياتهم تسهم في تحقيق كفاءة الأداء، فضلاً عن التوظيف الجيد للمعرفة يتم عن طريق كيفية امتلاك المعرفة وتنظيمها بشكل جيد والمشاركة فيها بين افراد المؤسسة وتطبيقها يسهم في الوصول الصحيح لإدارة المعرفة.

Predicting knowledge management in terms of the efficiency of the performance of
administrative leaders in the College of Physical Education and Sports Sciences

Dr. Azhar Abid Alwhab Mohammed

Maysan University – Faculty Education

ABSTRACT

The study aimed to identify the relationship between knowledge management and performance efficiency for the leaders of the faculties of physical education and sports sciences from the point of view of the members of the college councils, as well as predicting knowledge management through the efficiency of their performance. ١٤٠ members of the college councils distributed among ٢٠ colleges, they were divided into three samples: the exploratory (١٠) members, the construction (٨٤) members, and the application (٢٨) members, while the researcher was keen to follow all the scientific steps in building the study scales from Validity and stability, as the researcher relied on its use (content validity and hypothetical formation validity, while the reliability followed the half-segmentation method and the Alpha Cronbach method), which resulted in the two measures of the study in their final form. (٢٠) paragraphs, after which the researcher applied the study's standards to the sample of the application and conducted the appropriate statistical methods related to the research objectives. The researchers came up with conclusions, the most important of which are The leaders of the faculties of physical education and sports sciences in Iraq characterized with a good level of knowledge management and performance efficiency, the possibility of predicting the knowledge management of these leaders through the efficiency of their performance. The way of how to possess knowledge, organize it well, share it among the members of the organization, and apply it contributes to the correct access to knowledge management

العلوم التربية البدنية

الفصل الأول

١- التعريف بالبحث

١-١ مقدمة البحث وأهميتها:

ان المؤسسات التعليمية في العراق واحدة كسائر باقي المؤسسات التي اصبح لزاماً عليها ان تواكب وتواجه موجة التغييرات والتحولات المتسارعة التي تطرأ على عالمنا هذا ، ولعل في مقدمتها الثروة المعلوماتية والتقنية التي تبني على المعرفة العلمية المتقدمة في مجالات عدة ولعل الإدارية منها وكيفية توظيفها بالشكل الأمثل لتلك المعلومات التي تمتلكها كل مؤسسة، لذا فان إدارة المعرفة هي احدى الطرق والأساليب الإدارية الحديثة والتي تواكب هذه

التطورات المعاصرة في الفكر والممارسة الإدارية، اذ تعد احدى الطرق الأكثر ملائمة في التغييرات المتسارعة الذي يشهدها عالمنا اليوم. ان إدارة المعرفة في الوقت الحاضر تعد من الأساليب التي تركز فيها العديد من المنظمات والمؤسسات لما لها تأثير في تحسين وتطوير المهارات الإدارية للقيادات الإدارية وانعكاس هذه التطورات على العاملين في هذه المؤسسة، وهذا ما اكده المختصين في مجال الإدارة التربوية ان الفكر والمعرفة المتجددة والمبتكرة يعد احدى اهم وسائل نجاح الإدارة في العصر الحديث، وان بالإمكان توظيفها في المجال التربوي والتعليمي بشكل خاص كونه تعد الأساس في المعرفة والحصول عليها. (بدير، ٢٠١٠: ٢٢). لذا برزت أهمية الدراسة في سعي الباحثة في توظيف احدى الأساليب الإدارية الحديثة والتي تواكب عملية الحداثة وعصر تكنولوجيا المعلومات ومعرفة مدى امتلاكهم للمعرفة وكيفية ادارتها ومدى انعكاس كفاءة الأداء على إدارة المعرفة عن طريق إيجاد نموذج تنبؤي يقودنا للتنبؤ بإدارة المعرفة من خلال ما تمتلك من كفاءة أداء لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضية في العراق من وجهة نظر أعضاء مجالس الكليات.

٢-١ مشكلة البحث:

كون هناك تطور حاصل في المؤسسات التعليمية والذي حتم على كافة القيادات في مؤسسات التعليم ومنها كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، على اتخاذ كافة الطرق او الاساليب الإدارية الحديثة الواجب اتباعها للنهوض في إتمام الواجبات والمهام التي تتطلبها المؤسسة والوصول الى خطط مستقبلية بدورها تسهم في رقي المؤسسة ولا يتحقق ذلك الا من خلال الوصول لمؤشرات الأداء الخاصة بقيادات الكلية كالإبداع الوظيفي وكفاءة الأداء وجودته، لذا برزت مشكلة الدراسة من خلال طرح الأسئلة التالية

- هل بإمكان قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق ان تتبع إدارة المعرفة.
- هل تتمتع قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق ان تتمتع بكفاءة الأداء.
- هل هناك دوراً مؤثراً لإدارة المعرفة في تحقيق كفاءة الأداء لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

٣-١ اهداف البحث:

- بناء وتطبيق مقياس إدارة المعرفة لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر أعضاء مجالس كلياتها.
- بناء وتطبيق مقياس كفاءة اداء قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر أعضاء مجالس كلياتها.
- التعرف على العلاقة ما بين إدارة المعرفة وكفاءة أداء قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- التنبؤ بإدارة المعرفة من خلال كفاءة الأداء لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

١-٤-١ المجال البشري: أعضاء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق عدا إقليم كردستان للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١ م.

٢-٤-١ المجال الزمني: للفترة من ٢٠٢١ / ٢ / ١ - ٢٠٢١ / ٦ / ١٠.

٣-٤-١ المجال المكاني: كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

٥-١ تحديد المصطلحات:

١- إدارة المعرفة: عرفه (Serrat, ٢٠١٧:٩٣) هي قدرة وقابلية الإداري على تفسير البيانات والمعلومات واستيعابها لأجل استحضارها سواء كانت ضمنية او ظاهرة لإتمام المهام الموكلة للأفراد بإتقان عالي مما يساهم في ديمومة المؤسسة والنمو المهني لها بشكل عام. فيما يعرفها (Almansoori, et.,al, ٢٠٢١: ١٠٠) هي مجمل العمليات التنظيمية التي بدورها تشير الى ارتباط البيانات والمعلومات الخاصة بالمنظمة وكيفية معالجتها واستثمار تكنولوجيا المعلومات والقدرات الابتكارية والابداعية للفرد.

٢- كفاءة الأداء: عرفها (عامد نصر: ٢٠١٦) هي تعني قيام الفرد بأداء واجباته الخاصة بالمنظمة على اتم وجه.

الفصل الثاني

٢. إجراءات البحث الميدانية:

١-٢ منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة الدراسة.

٢-٢ مجتمع البحث وعينة

قامت الباحثة بتحديد مجتمع البحث والمتمثل بأعضاء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة والبالغ عددهم (٧) أعضاء تتمثل بـ (عميد الكلية والمعاون العلمي والإداري ومقرري الأقسام في الكلية)، لذا تم الاختيار عمدياً لعينة البحث والذي تمثل بمجتمع الدراسة والذي تمثل بـ (١٤٠) فرداً موزعين على (٢٠) كلية تربية بدنية وعلوم الرياضة للجامعات (بغداد (الجادرية) / بغداد للبنات (الوزيرية) / المستنصرية / بابل / القاسم الخضراء / كربلاء / الكوفة / القادسية / المثنى / البصرة / ذي قار / ميسان / واسط / ديالى / تكريت / سامراء / الموصل / كركوك / الانبار / الحمدانية)، اذ اشتملت عينة البحث على عينة التجربة الاستطلاعية وشملت (١٠) عضواً من أعضاء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة تم اختيارهم عشوائياً، فيما شملت عينة البناء والاعداد على عينة مكونه من (١٢٢) عضواً موزعين بالتساوي ايضاً بواقع (٨٤) عضواً، فيما شملت عينة التطبيق على (٣٨) عضواً.

- بناء مقياس إدارة المعرفة لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
- اعداد مقياس كفاءة اداء قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
- ١-٣-٢ خطوات بناء مقياسي الدراسة
- ١-١-٣-٢ تحديد الهدف من المقياس
- ان الهدف من بناء مقياس إدارة المعرفة هو مدى امتلاك القيادات الإدارية لكليات التربية البدنية للمعرفة الإدارية وكيفية إدارتها.
- ان الهدف من بناء مقياس كفاءة الأداء، هو لأجل التعرف على مدى الكفاءة في أداء هذه القيادات وابعادها
- ٢-١-٣-٢ تحديد مجالات المقياس
- إدارة المعرفة: عن طريق الاعتماد العديد من الدراسات والبحوث في الإدارة التربوية والتي فسرت ان إدارة المعرفة تتكون من ٤ ابعاد هي (تنظيم المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة).
- كفاءة الأداء: عن طريق الاعتماد العديد من الدراسات والبحوث في الإدارة التربوية كدراسة (Gomez Mejia, 1998) (William, O, 1990) والتي بينت ان كفاءة الأداء تتكون من (الشخصية القيادية، المهارات الإدارية، العلاقات الانسانية)
- ٣-١-٣-٢ اعداد الصيغة الأولية للمقياس: وشمل على خطوات عدة: -
- اولاً: اعداد فقرات المقياس وتحديد صلاحيتها: عن طريق الاعتماد على الادبيات والدراسات ذات العلاقة، قامت الباحثة:
- مقياس إدارة المعرفة: قامت الباحثة بأعداد ٣٤ فقرة موزعة (٩) فقرات لتطبيق المعرفة، و(٨) فقرات تخزين المعرفة، (٨) فقرات توزيع المعرفة، (٩) فقرات لتنظيم المعرفة، وبعد جمع استجابات الخبراء عن طريق الاعتماد على قيمة (كأ) تم استبعاد فقرتين من مجال تطبيق المعرفة وتنظيم المعرفة، وفقرة واحدة من مجال توزيع المعرفة وتخزين المعرفة، فيما حصلت باقي الفقرات على اتفاق تام، ليصبح المقياس بصورته الأولية يحوي على (٢٨) فقرة موزعة بواقع ٧ فقرات لكل مجال من المجالات الأربع.
- مقياس كفاءة الأداء: قامت الباحثة بأعداد ٢٤ فقرة موزعة بواقع (١٠) فقرات للشخصية القيادية، و(١٠) فقرات للمهارات الادارية، (٤) فقرات للعلاقات الانسانية، وبعد جمع استجابات الخبراء عن طريق الاعتماد على قيمة (كأ)

تم استبعاد فقرتين من مجال الشخصية القيادية وفقرة واحدة من المهارات الادارية، فيما حصلت باقي الفقرات على اتفاق تام، ليصبح المقياس بصورته الأولية يحوي على (٢٠) فقرة موزعة بواقع ٨ فقرات لمجال الشخصية القيادية و٩ فقرات للمهارات الإدارية و٤ فقرات للعلاقات الإنسانية..

٢-٣-٤-١ التجربة الاستطلاعية: - قامت الباحثة بأجراء تجربتها الاستطلاعية وبرفقة فريق العمل المساعد لأجل التعرف على مدى وضوح الفقرات والكلمات التي تتضمنها كل فقرة من فقرات لمقياسي الدراسة (إدارة المعرفة، كفاءة الأداء) قبل خوض الباحثة بإجراءات التجربة الرئيسية، وخرجت الباحثة بنتائج هذه التجربة والتي تمثلت بوضوح كافة العبارات وان متوسط الإجابة لمقياس إدارة المعرفة تراوحت (١١) دقيقة فيما تراوح متوسط الإجابة لمقياس كفاءة الأداء (٩ دقائق)، فضلاً عن ذلك إمكانية فريق العمل المساعد من إدارة التجربة الرئيسية.

٢-٤-٢ التجربة الرئيسية:

٢-٤-٢-١ تطبيق مقياسي الدراسة على عينة البناء

لأجل اجراء عملية التحقق من أهداف البحث وفروضه، قامت الباحثة بتطبيق مقياسي الدراسة على عينة البناء والبالغ عددهم (٨٤) عضواً من أعضاء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، اذ اكدت الباحثة على فريق العمل المساعد بضرورة التزام افراد عينة البناء بقراءة التعليمات والفقرات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع فقرات المقياس وجرى ذلك في المدة من يوم الثلاثاء الموافق (٢٠٢١/٣/١٥) إلى يوم الأربعاء الموافق (٢٠٢١/٤/٥).

٢-٥ التوصيف الاحصائي لمقياسي الدراسة

الجدول (١) التوصيف الاحصائي لإجابات عينة الاعداد لمقياسي الدراسة

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء	اعلى درجة	اقل درجة
إدارة المعرفة	١١٩.٦٥٧	١٣.٧٤	١٢٦	٠.٨٥١	١٢٨	٨٣
كفاءة الأداء	٧٧.٤٣٤	٨.٥٨٣	٨٣	٠.٦٩٤	٩١	٦١

٢-٦ الخصائص السايكومترية لمقياسي الدراسة

٢-٦-١ التحليل الاحصائي لفقرات مقياسي الدراسة

الجدول (٢) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة

والدلالة الإحصائية لمقياس إدارة المعرفة

ت	الحدود العليا ٢٧%		قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية
	ع	س			
١	٠.٧٢٨	٣.٧٤٥	٣.٢١٥	٠.٠٠٢	مميزة
٢	١.٢٨٠	٣.٢١٦	٣.٤١٤	٠.٠٠١	مميزة
٣	٠.٧٢٣	٣.٣٩٤	٥.٣٤٤	٠.٠٠٠	مميزة

مميزة	٠.٠٠٠	٧.٦٦٠	١.٢٠٦	٣.٤٧٦	٠.٤١٨	٤.٨٤٣	٤
مميزة	٠.٠٠٠	٥.٣١٩	١.٠٩٠	٢.٨٢٦	١.٠٨٦	٣.٩٦٠	٥
مميزة	٠.٠٠٠	٧.٠٢٣	١.٣٠٤	٣.٠٢٣	٠.٨٥٦	٤.٥٧٩	٦
مميزة	٠.٠٠٠	٥.٤٤٣	١.٣٩٤	٣.٢٦٥	٠.٩٢٥	٤.٥١٧	٧
مميزة	٠.٠٠٠	٦.٩٢١	١.٤١٢	٣.٠٧٨	٠.٦٠٨	٤.٥٦٩	٨
مميزة	٠.٠٠٠	٦.٠٥٤	١.٠٧٣	٣.٤٤٠	٠.٦١٢	٤.٥١٢	٩
مميزة	٠.٠٠٠	٧.٩٤٥	١.٢٤٦	٢.٩١٢	٠.٧٣١	٤.٥٢٩	١٠
مميزة	٠.٠٠٠	٧.٣٤٦	١.٣١٦	٣.٣١٦	٠.٦١٠	٤.٧٢٦	١١
مميزة	٠.٠٠٠	٧.٣٥٤	١.٣١٩	٢.٧٨٦	٠.٨٣٢	٤.٢٨٤	١٢
مميزة	٠.٠٠٠	٥.٤٣٤	١.٠٢٦	٣.٥٤٦	٠.٦٤٤	٤.٤٧٤	١٣
مميزة	٠.٠٠٠	٦.٢٠١	١.٣٦٢	٣.٤٩٢	٠.٤٨٣	٤.٧٤٣	١٤
مميزة	٠.٠٠٠	٨.١٨٠	١.٠٩٥	٣.٠٥٩	٠.٧٠٣	٤.٥١٩	١٥
مميزة	٠.٠٠٠	٧.٧٨٠	١.٠٢٩	٣.٦٧٦	٠.٣٨٢	٤.٨٥٢	١٦
مميزة	٠.٠٠٠	٦.٣٨٨	١.٢٦٦	٣.٢٦٥	٠.٧٠٠	٤.٥٨٩	١٧
مميزة	٠.٠٠٠	٥.٣٤٦	١.٠٧٨	٣.٢٦٩	٠.٨٣٢	٤.٢٧٤	١٨
مميزة	٠.٠٠٠	٥.١٧٩	٠.٩٦٣	٣.٤٤٢	٠.٧٨٧	٤.٣٦٤	١٩
مميزة	٠.٠٠٠	٦.٥٠٩	١.٢١١	٣.٤٣٣	٠.٦٠٨	٤.٥٣٩	٢٠
مميزة	٠.٠٠٠	٥.٣٥٦	١.١٧٣	٣.٤٨٥	٠.٥٧٨	٤.٤٧٦	٢١
مميزة	٠.٠١٠	٢.٦١٩	١.٣٢٩	٣.٤٣٠	٠.٩٩٠	٤.٠٢٨	٢٢
مميزة	٠.٠٠٠	٧.١٨٩	١.٢٥٧	٣.٣١٣	٠.٤٧٦	٤.٦٦٣	٢٣
مميزة	٠.٠٠٠	٦.٠٠٤	١.٢٣٣	٣.١٤٧	٠.٧٩٩	٤.٣٧٣	٢٤
مميزة	٠.٠٠٠	٧.٥٤١	١.٠٠٤	٣.٤٢٢	٠.٥٦٤	٤.٦٢٤	٢٥
مميزة	٠.٠٠٠	٦.٤٢١	٠.٩٧٩	٣.٦٣٧	٠.٥٢٨	٤.٦٤٧	٢٦
مميزة	٠.٠٠٠	٦.١٩١	١.١٧٢	٣.٥٢٨	٠.٥٨٩	٤.٦٤٧	٢٧
مميزة	٠.٠٠٠	٤.٥٣٨	١.٠٣٣	٣.٦٦٠	٠.٧٣١	٤.٤٧٤	٢٨

الجدول (٣) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الإحصائية لمقياس كفاءة الاداء

الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	الحدود الدنيا ٢٧%		الحدود العليا ٢٧%		ت
			ع	س	ع	س	
مميزة	٠.٠٠٠	٤.٥٤٢	١.١٦٣	٣.٧٤٤	٠.٣٩٥	٤.٨٢٢	١
مميزة	٠.٠٠٠	٤.٠٥٧	١.٢٥٠	٣.٥٦٠	٠.٦٧٩	٤.٦٦٩	٢
مميزة	٠.٠٠٠	٥.٠٣٧	٠.٨١٨	٤.١٥٢	٠.١٩٢	٤.٩٥٨	٣
مميزة	٠.٠٠٠	٣.٧٤٨	١.٠٥٩	٣.٧٤٤	٠.٦٢٩	٤.٦٣١	٤
مميزة	٠.٠٠٠	٤.٦١١	١.١١٠	٣.١٨٠	٠.٧٤١	٤.٣٦٨	٥
مميزة	٠.٠٠٠	٣.٧٦٢	١.٠٠٩	٣.٤١١	٠.٧٨٤	٤.٣٤٠	٦
مميزة	٠.٠٠٨	٢.٧٧٨	١.٢٢٧	٣.٧٤٣	٠.٦٤٢	٤.٤٨٧	٧
مميزة	٠.٠٠١	٣.٤١٤	١.١٢٩	٣.٢٦٩	٠.٩٣٣	٤.٢٣٢	٨
مميزة	٠.٠٠٠	٤.٢٤٤	٠.٦٤٠	٤.١١٣	٠.٥٠٦	٤.٧٦٨	٩
مميزة	٠.٠٠٠	٤.٢٠٣	٠.٩٧٤	٢.٨٨٠	٠.٣٧٥٦	٣.٧٨٧	١٠
مميزة	٠.٠٠٠	٥.٣٥٤	٠.٨٣٣	٣.٨٢٢	٠.٤٢٣	٤.٧٧٦	١١
مميزة	٠.٠٠٠	٥.١٩٠	٠.٨٨٨	٣.٥٩٧	٠.٥٠٠	٤.٥٩٨	١٢
مميزة	٠.٠٠٣	٣.٧٩٠	٠.٩٩٢	٣.١١٣	٠.٥٢٥	٣.٧٣٠	١٣
مميزة	٠.٠٤٣	٢.٠٨٠	١.٠١٨	٣.٩٦٩	٠.٦٤٠	٤.٤٥٤	١٤
مميزة	٠.٠١١	٢.٦٢٤	٠.٨١٨	٤.١٥٢	٠.٤٩٢	٤.٦٢٤	١٥
مميزة	٠.٠٠٠	٣.٧٣٠	١.٣١٨	٣.٧٤٨	٠.٤٤٨	٤.٤٧٧	١٦
مميزة	٠.٠٠٩	٢.٧٣٩	١.٣٦٦	٣.٥٩٨	٠.٧٤٧	٤.٧١٤	١٧
مميزة	٠.٠٠٠	٤.١٣١	٠.٧٧٧	٣.٩٠٩	٠.٦٢١	٤.٥٣٤	١٨
مميزة	٠.٠٣١	٢.٣١٠	٠.٨٢٨	٢.٩٦٩	١.٠٢٢	٤.٢٤٩	١٩
مميزة	٠.٠٤٤	٢.٤٢٠	٠.٤٥٣	٣.٠٧٣	٠.٣٦٢	٣.٤٨٢	٢٠

أولاً: علاقة الارتباط بين كلاً من درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال والمقياس لمقياسي الدراسة:

لأجل الوصول الى مدى تحقيق الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات افراد عينة الاعداد البالغ عددهم (٨٤) عضواً، على كل فقرة من فقرات مقياسي الدراسة (إدارة المعرفة وكفاءة الاداء) وبين درجاتهم الكلية للمقياس وذلك عن طريق استعمال اختبار (ر)، والذي أظهرت ان جميع الفقرات كانت دالة إحصائية كون القيمة المحسوبة ولجميع الفقرات لمقياسي الدراسة كانت اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (٠,١٩٥)، فضلاً عن ذلك ان جميع مستوى الدلالة كانت اقل من (٠,٠٥) عند درجة حرية (٨٢)، والجدول (٥,٤) ادناه يبين معاملات الارتباط بين كل من درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال والمقياس.

الجدول (٤) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجموع الكلي للمجال والمقياس

إدارة المعرفة

ت	ارتباط الفقرة بالمجال	قيمة sig	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمقياس	قيمة sig	الدلالة
١	٠,٤٩٧	٠,٠٠٠	معنوية	١	٠,٣٥٠	٠,٠٠٠	معنوية
٢	٠,٥٧٧	٠,٠٠٠	معنوية	٢	٠,٥٢٦	٠,٠٠٠	معنوية
٣	٠,٤٨٨	٠,٠٠٠	معنوية	٣	٠,٣٥١	٠,٠٠٠	معنوية
٤	٠,٣٩٣	٠,٠٠٠	معنوية	٤	٠,٢٩٣	٠,٠٠٣	معنوية
٥	٠,٥٩٢	٠,٠٠٠	معنوية	٥	٠,٥٢٣	٠,٠٠٠	معنوية
٦	٠,٦٥٣	٠,٠٠٠	معنوية	٦	٠,٥٠٥	٠,٠٠٠	معنوية
٧	٠,٤٣٩	٠,٠٠٠	معنوية	٧	٠,٤٥٨	٠,٠٠٠	معنوية
٨	٠,٥٥٨	٠,٠٠٠	معنوية	٨	٠,٣٨٨	٠,٠٠٢	معنوية
٩	٠,٦١٣	٠,٠٠٠	معنوية	٩	٠,٥١١	٠,٠٠٠	معنوية
١٠	٠,٤٥٧	٠,٠٠٠	معنوية	١٠	٠,٣٠٦	٠,٠٠٢	معنوية
١١	٠,٥١٤	٠,٠٠٠	معنوية	١١	٠,٤٩٣	٠,٠٠٠	معنوية
١٢	٠,٦٧٦	٠,٠٠٠	معنوية	١٢	٠,٥٥٣	٠,٠٠٠	معنوية
١٣	٠,٦٨٤	٠,٠٠٠	معنوية	١٣	٠,٤٩٣	٠,٠٠٣	معنوية
١٤	٠,٦٣٢	٠,٠٠٠	معنوية	١٤	٠,٤٥٦	٠,٠٠٠	معنوية
١٥	٠,٥١٧	٠,٠٠٠	معنوية	١٥	٠,٥٠٠	٠,٠٠٠	معنوية
١٦	٠,٥٦٩	٠,٠٠٠	معنوية	١٦	٠,٤١٨	٠,٠٠٠	معنوية
١٧	٠,٤٧٥	٠,٠٠٠	معنوية	١٧	٠,٣٨١	٠,٠٠٠	معنوية
١٨	٠,٦٠٥	٠,٠٠٠	معنوية	١٨	٠,٣٩٦	٠,٠٠٠	معنوية
١٩	٠,٥٣٩	٠,٠٠٠	معنوية	١٩	٠,٣٦٩	٠,٠٠٣	معنوية
٢٠	٠,٣٦٢	٠,٠٠٠	معنوية	٢٠	٠,٣٠٣	٠,٠٠٢	معنوية
٢١	٠,٦٩٩	٠,٠٠٠	معنوية	٢١	٠,٤٧٢	٠,٠٠٠	معنوية
٢٢	٠,٥٧٠	٠,٠٠٠	معنوية	٢٢	٠,٣٢٣	٠,٠٠١	معنوية
٢٣	٠,٦٥٣	٠,٠٠٠	معنوية	٢٣	٠,٤٥٧	٠,٠٠٠	معنوية
٢٤	٠,٦٧٣	٠,٠٠٠	معنوية	٢٤	٠,٤٤٤	٠,٠٠٠	معنوية
٢٥	٠,٥٨٨	٠,٠٠٠	معنوية	٢٥	٠,٥٩٦	٠,٠٠٠	معنوية
٢٦	٠,٦٦٠	٠,٠٠٠	معنوية	٢٦	٠,٥٢٧	٠,٠٠٠	معنوية
٢٧	٠,٦٣٦	٠,٠٠٠	معنوية	٢٧	٠,٢٨٣	٠,٠٠٤	معنوية
٢٨	٠,٦٣٥	٠,٠٠٠	معنوية	٢٨	٠,٣٥٧	٠,٠٠٠	معنوية

الجدول (٥) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجموع الكلي للمجال والمقياس كفاءة الاداء

ت	ارتباط الفقرة بالمجال	قيمة sig	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمقياس	قيمة sig	الدلالة
١	٠.٤٣٢	٠.٠٠٠	معنوية	١	٠.٣٨٠	٠.٠٠٠	معنوية
٢	٠.٥٣٢	٠.٠٠٠	معنوية	٢	٠.٢٦٠	٠.٠٠٩	معنوية
٣	٠.٥٨٧	٠.٠٠٠	معنوية	٣	٠.٤٢٠	٠.٠٠٠	معنوية
٤	٠.٥٤٩	٠.٠٠٠	معنوية	٤	٠.٥٣٦	٠.٠٠٠	معنوية
٥	٠.٦١٦	٠.٠٠٠	معنوية	٥	٠.٥٣٩	٠.٠٠٠	معنوية
٦	٠.٦٥٢	٠.٠٠٠	معنوية	٦	٠.٤٥٨	٠.٠٠٠	معنوية
٧	٠.٧٥٩	٠.٠٠٠	معنوية	٧	٠.٤٩٩	٠.٠٠٠	معنوية
٨	٠.٦٧٤	٠.٠٠٠	معنوية	٨	٠.٤٤٤	٠.٠٠٠	معنوية
٩	٠.٧١١	٠.٠٠٠	معنوية	٩	٠.٦٤٤	٠.٠٠٠	معنوية
١٠	٠.٥٥٧	٠.٠٠٠	معنوية	١٠	٠.٦٤١	٠.٠٠٠	معنوية
١١	٠.٣١٩	٠.٠٠١	معنوية	١١	٠.٢٦٧	٠.٠٠٧	معنوية
١٢	٠.٢٨٢	٠.٠٠٤	معنوية	١٢	٠.٣٠٩	٠.٠٠٢	معنوية
١٣	٠.٣٣٦	٠.٠٠٠	معنوية	١٣	٠.٢٥٨	٠.٠١٠	معنوية
١٤	٠.٦٤٢	٠.٠٠٠	معنوية	١٤	٠.٤٨٠	٠.٠٠٠	معنوية
١٥	٠.٧٠٣	٠.٠٠٠	معنوية	١٥	٠.٥٩٠	٠.٠٠٠	معنوية
١٦	٠.٧٢٣	٠.٠٠٠	معنوية	١٦	٠.٤٨٩	٠.٠٠٠	معنوية
١٧	٠.٦٩٤	٠.٠٠٠	معنوية	١٧	٠.٥٦١	٠.٠٠٠	معنوية
١٨	٠.٦٢٥	٠.٠٠٠	معنوية	١٨	٠.٤٣١	٠.٠٠٠	معنوية
١٩	٠.٤٦٥	٠.٠٠٠	معنوية	١٩	٠.٢٧٤	٠.٠٠٦	معنوية
٢٠	٠.٦٥٣	٠.٠٠٠	معنوية	٢٠	٠.٤٢١	٠.٠٠٠	معنوية

ثانياً: علاقة الارتباط بين مجموع الدرجة الكلية لكل مجال ومجموع الدرجة الكلية للمقياس.

تم استعمال معادلة (ر) والتي بدورها أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها، وذلك لكون قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٠,٢٢٥) وعند درجة حرية (٨١)، ومستوى دلالة (٠,٠٥)، وتبين أن جميع المجالات دالة إحصائياً، والجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٦) يبين علاقة الارتباط بين درجات مجالات مقياسي الدراسة والدرجة الكلية لكل مقياس وقيمة (ر)

المجالات	معامل الارتباط	قيمة SIG	الدلالة
تنظيم المعرفة	٠.٦٤٧	٠.٠٠٠	معنوية
تخزين المعرفة	٠.٧٥٧	٠.٠٠٠	معنوية
توزيع المعرفة	٠.٧٩٥	٠.٠٠٠	معنوية
تطبيق المعرفة	٠.٨١٢	٠.٠٠٠	معنوية
الشخصية القيادية	٠.٨٨٦	٠.٠٠٠	معنوية
المهارات الإدارية	٠.٧٨٥	٠.٠٠٠	معنوية
العلاقات الانسانية	٠.٧٧٦	٠.٠٠٠	معنوية

أولاً: التجزئة النصفية:

ثانياً: طريقة معامل الفا كرونباخ:

● مقياس إدارة المعرفة: قامت الباحثة في حساب التجزئة النصفية من خلال تقسيم فقرات المقياس الى مجموعتين فردية وزوجية (أي ١٤) فقرة فردية و(١٤) فقرة زوجية وبالتساوي، وقبل اجراء عملية الارتباط قامت الباحثة في حساب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين لغرض التأكد من تجانس النصفين، إذ قارنت القيمة المحسوبة والبالغة (٢,٧٢٨) بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٨٩٧) ومستوى دلالة بلغ (٠,١٥٤)، عند درجتي حرية (٨٢- ٨٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، بين عدم دلالتها الإحصائية، وهذا يعني تجانس تباين كلاً من الفقرات الفردية والزوجية للمقياس، بعدها قامت الباحثة في حساب الارتباط (بيرسون) لكل مجال من المجالات الستة الخاصة بالمقياس، فضلاً عن ذلك قام بحساب معامل الارتباط (بيرسون) للمقياس ككل، إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (٠,٧٧٠)، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سيبرمان - براون)، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٨١٢) وهي قيمة عالية و تدل على ثبات المقياس، كما وقامت الباحثة بحساب معامل (الفا كرونباخ) للمقياس ككل والذي بلغت قيمته (٠,٨٢) والتي تدل على ان المقياس يتمتع بمعامل ارتباط عالٍ.

مقياس كفاءة الاداء: قامت الباحثة في حساب التجزئة النصفية من خلال تقسيم فقرات المقياس الى مجموعتين فردية وزوجية (أي ١٠) فقرة فردية و(١٠) فقرة زوجية وبالتساوي، وبلغت قيمة تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين لغرض التأكد من تجانس النصفين، إذ قارنت القيمة المحسوبة والبالغة (١,٧٢٨) بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٢٢٧) ومستوى دلالة بلغ (٠,٨١١)، عند درجتي حرية (٨٢- ٨٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، بين عدم دلالتها الإحصائية، بعدها قامت الباحثة في حساب الارتباط (بيرسون) لكل مجال من المجالات الستة الخاصة بالمقياس، فضلاً عن ذلك قام بحساب معامل الارتباط (بيرسون) للمقياس ككل، إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (٠,٧٦٥)، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سيبرمان - براون)، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٧٩٤) وهي قيمة جيدة و تدل على الثبات، كما وقامت الباحثة بحساب معامل (الفا كرونباخ) للمقياس ككل والذي بلغت قيمته (٠,٨٤١) والتي تدل على ان المقياس يتمتع بمعامل ارتباط عالٍ.

٨-٢ تطبيق مقياسي الدراسة على عينة التطبيق:

قامت الباحثة بأجراء عملية تطبيق مقياسي الدراسة وبمساعده الفريق المساعد على مجموعة من أعضاء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، البالغ عددها (٣٨) فرداً ومن خارج عينة البناء، اذ استغرقت مده التطبيق (١٦) يوماً، ابتداءً من يوم الجمعة المصادف (٢٠٢١/٤/١٤) ولغاية يوم السبت المصادف (٢٠٢١/٤/٢٩).

٩-٢ الوسائل الإحصائية

اعتمدت الباحثة في المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات.

الفصل الثالث

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

١-٣ عرض نتائج مقياسي الدراسة (إدارة المعرفة وكفاءة الاداء) لدى عينة التطبيق

الجدول (٧) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لعينة البحث

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة sig	المعنوية
١	إدارة المعرفة	٣٨	١١٧.٦٧٣	١١.٠٩٠	٨٤	٢٦.٤٦٨	٠.٠٠٠	معنوي
٢	كفاءة الاداء		٨٦.٣٤٦	٨.٦٨٤	٦٠	٢٢.٨١٨	٠.٠٠٠	معنوي

٢-٣ عرض نتائج العلاقات الارتباطية بين إدارة المعرفة وكفاءة الأداء لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

ان اهداف هذه الدراسة هو التوقع متغير بالاعتماد على متغير اخر او متغيرات أخرى عن طريق (التنبؤ) بالاعتماد على (تحليل التراجع)، اذ سيعرض نماذج التقدير، والتي تم استنتاجها وفقاً لعدد العينة والتأكد من مدى دقة الاستجابات، لذا ستقوم الباحثة بعمل توصيف كامل لمتغيرات الدراسة التي تمثلت بـ(إدارة المعرفة، وكفاءة الاداء)، ومن ثم عرض نتائج المعادلات التنبؤية، مع تفسير النتائج.

١-٢-٤-التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات الدراسة إدارة المعرفة وكفاءة الاداء لعينة التطبيق:

الجدول (٨) التوصيف الاحصائي لمتغيرات البحث حسب اختبار (كولموجوروف سميرنوف) لعينة بناء النموذج

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	اختبار (k-s)	
					المحسوبة	مستوى الدلالة
١	إدارة المعرفة	١١٧.٦٧٣	١١.٠٩٠	١.٥٩٥	٠.٧٠٦	٠.٤٣١
٢	كفاءة الاداء	٨٦.٣٤٦	٨.٦٨٤	٠.٩٩٧	٠.٦٧٥	٠.٣٢٨

٣-٣ بناء نموذج التنبؤ إدارة المعرفة بدلالة كفاءة الاداء:

١-٣-٣ أيجاد علاقة الارتباط بين المتغيرات إدارة المعرفة، كفاءة الاداء قيد البحث لعينة بناء الانموذج:

الجدول (٩) يبين مصفوفة الارتباط بين إدارة المعرفة وكفاءة الاداء

الارتباط	الاضطرابات السلوكية	مستوى الدلالة
إدارة المعرفة	١,٠٠٠	٠,٠٠٠
كفاءة الاداء	٠,٨٤٣	

٢-٣-٣ مؤشرات نموذج التنبؤ بإدارة المعرفة بدلالة كفاءة الاداء.

١-٢-٣-٣ استخراج مؤشرات أنموذج معادلة الانحدار الخطي البسيط:

الجدول (١٠) مؤشرات جودة أنموذج معادلة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	المتغيرات		معامل الارتباط R	نسبة المساهمة (معامل التفسير) R ²	نسبة المساهمة المعدلة R ² لتقدير الخطأ المعياري
	التنبؤية	النتيجة			
١	كفاءة الاداء	إدارة المعرفة	٠,٨٤٣	٠,٧١٠	١٢,٣٥٥

الجدول (١١) يبين قيمة اختبار (f) المحسوبة وقيمة مستوى المعنوية المرافقة لها

النماذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (f)	
				متوسط المربعات	المحسوبة
١	بين المجموعات	١١٥٩,٣٢١	١	١١٥٩,٣٢١	٢٧,٧٨٦
	داخل المجموعات	١٥٤٣,٢٦٦	٣٧	٤١,٧١١	
	الكلية	٢٧٠٢,٥٨٧	٣٨		

٢-٢-٣-٣ استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار الخطي البسيط (الانموذج):

الجدول (١٢) يبين القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معاملات الأنموذج

النموذج	المعاملات				
	قيمة (t)		قيمة المعامل للمعادلة		
	المحسوبة	مستوى المعنوية	المعيارية (بيتا)	الخطأ المعياري	الغير معيارية
١	المقدار الثابت	أ	١٦,٩٧٥	٦,٧٤٥	٠,٩٢
	كفاءة الاداء	ب	٠,٦٥٣	١١,٦٧٨	٠,٠٢٠

٣-٢-٣-٣ مناقشة العلاقات الارتباطية بين إدارة المعرفة وكفاءة الأداء لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

اظهرت نتائج الانموذج التنبؤي الذي توصلت اليه الباحثة وجود علاقة ارتباطية ايجابية (طردية) بين إدارة المعرفة وكفاءة الاداء وتعزو الباحثة هذه العلاقة الى مدى الترابط بين كلا المتغيرين كون ان إدارة المعرفة واتقانها تعطي مؤشراً حقيقياً الى مدى كفاءة القيادي في أداء واجباته بأفضل ما يمكن، وتحقيق الأهداف التي ترسمها المؤسسة التعليمية عن طريق قدرة القيادي في الالمام والمعرفة الكاملة بمتطلبات كل هدف وكل مهمة تسعى المنظمة

الى تحقيقها ورسم صورة او معلومة صحيحة وتخزينها ومن ثم سعي القيادي الى التشارك والتوزيع لهذه المعلومات لدى الأعضاء في المؤسسة لأجل تطبيقها ، كل هذه لا تتم الا من خلال السلوكيات الصحيحة التي من واجب القيادي اتباعها ، ومن جهة أخرى ان إتمام أي عمل وبشكل افضل وبكفاءة عالية لا تتم الا من خلال امتلاكه للمهارات الإدارية الصحيحة وهذه المهارات نفسها هي تتعلق بإدارة المعرفة ، عن طريق كيفية تنظيم المعرفة وخبزنها والمشاركة بها وتطبيقها، لذا نجد ان هذا الارتباط الوثيق ما بين ابعاد إدارة المعرفة وابعاد كفاءة الأداء ، يعد تفسيراً واضحاً لمدى الترابط والعلاقة بين كلا المتغيرين، اذ يؤكد (Puryantini, 2018: 41-43) يتوقف مدى نجاح أي مؤسسة او منظمة من خلال الاعتماد على إدارة المعرفة في مواجهة كافة التغييرات البيئية وبالتالي ستؤدي الى قدرة المؤسسة في التكيف مع هذه التغييرات البيئية الى تحسين مستوى الأداء والوصول الى مستوى عالي من الابداع والكفاءة في أداء المهام ، فيما يشير (Mohammed, 2018: 1132) ان بالإمكان استخدام المعرفة وادارتها كمصدر استراتيجي لغرض خلق أداء متميز وكفاءة أداء وظيفية عالية. فيما اكدت دراسة (Theriou, 2011: 110) ان هناك منظمات عدة تتبنى إدارة المعرفة والغرض منها هو لأجل تحقيق أداء متميز وكفاءة عالية لأداء القيادات عن طريق استعمال إدارة المعرفة نوعاً من الأساليب الإدارية كونها تشكل ذات أهمية كبيرة في تحسين الأداء والابداع الوظيفي.

الفصل الرابع

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

- ١- ان قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق يتمتعون بإدارة المعرفة بشكل جيد.
- ٢- ان قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق يتمتعون بكفاءة أداء جيدة.
- ٣- هناك علاقة ارتباط خطية موجبة بين إدارة المعرفة وكفاءة الأداء لدى قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
- ٤- ان امتلاك قيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة للمهارات الإدارية وتوظيف شخصياتهم القيادية وسلوكياتهم تسهم في تحقيق كفاءة الأداء.
- ٥- ان التوظيف الجيد للمعرفة يتم عن طريق كيفية امتلاك المعرفة وتنظيمها بشكل جيد والمشاركة فيها بين افراد المؤسسة وتطبيقها يسهم في الوصول الصحيح لإدارة المعرفة.
- ٦- إمكانية التنبؤ بإدارة المعرفة عن طريق كفاءة الأداء لقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من خلال مواصفات الانموذج التي تم بناءه.

٤-٢ التوصيات

- ١- ضرورة تفعيل المعرفة وادارتها من قبل اداري وقيادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لما لها انعكاس فاعل على فعالية المؤسسة.
- ٢- ضرورة الفهم الكامل للمعرفة وادارتها وفقاً لقدرات كل مؤسسة وامكانياتها البشرية والمادية وغيرها.
- ٣- الامام بأبعاد كفاءة الأداء لما لها تأثير فاعل في قيادة المؤسسة وتحقيق الكفاءة والابداع فيها.
- ٤- اجراء بحوث أخرى تتناول متغيرات أخرى مع المتغيرات المدروسة
- ٥- اجراء البحث الحالي على عينات أخرى من القيادات الأخرى لكليات التربية البدنية في العراق ومقارنه النتائج مع النتائج الحالية.

المصادر

- خالد عبد الرحيم مطر الهيتي: إدارة الموارد البشرية ومدخل استراتيجي، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- عماد نصر حسين: بناء مقياس الشخصية القيادية وتأثيره على كفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية، أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، التربية البدنية والرياضة، ٢٠١٦.
- جمال بدير: اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، عمان، دار كنوز المعرفة، ٢٠١٠.
- Williamson, O. (1990): Organizational theory from chester barnrd to the present & beyond New York, oxford university press.
- Gomez, Mejia (1998): managing human resource. 2nd ed, prentice-hall hnc.new jersey.
- Rainer JR. & Kelly, R. & Turban, E. (2009) "Introduction to Information Systems", 2nd ed, John Wiley & Sons Inc., Asia.
- Theriou, N., Maditinos, D., & Theriou, G. (2011). Knowledge management enabler factors and firm performance: An empirical research of the Greek medium and large firms, European Research Studies Journal, Vol. 14, No. 2.
- Mohammed, A. A., Hafeez-Baig, A., & Gururajan, R. (2018). Exploring processes that are used for managing knowledge in the higher education environment: a case study in a Queensland regional university. International Journal of Business and Economic Affairs, Vol 3, No. 2.
- Puryantini, N., Rofikotul, A., & Tjahjadi, B. (2018). The Association of Knowledge Management, Organization Culture, and Innovation with Organizational Performance: A Case at Study Institute Research XYZ. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 20 (1).
- Serrat, Olivier. "Enhancing knowledge management strategies." Knowledge Solutions. Springer, Singapore, 2017.
- Almansoori, Afrah, et al. "Critical Review of Knowledge Management in Healthcare." Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications (2021): 99-119.