

إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري (دراسة حالة كلية الإمام الهادي) 2018 - 2021م

أستاذ مساعد - قسم العلوم الإدارية
كلية الإمام الهادي

د. اسلام صغيرون الشيخ

المستخلص:

تناولت الدراسة إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري، دراسة حالة كلية الإمام الهادي 2018 - 2021م، هدفت الدراسة إلى التعرف على الكشف عن إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري في كلية الإمام الهادي الكشف عن العلاقة بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري ومعرفة مدى تطبيق التكنولوجيا الحديثة ودورها على التمكين الإداري وتحديد مستوى المعرفة لدى العاملين في عملية التمكين الإداري إبراز دور المعلومات وأهميتها في التمكين الإداري، ومدى تعزيز التكنولوجيا الحديثة في عملية التمكين الإداري وتأثير تطبيق إدارة المعرفة على تقليل التمكين الإداري ومستوى المعرفة لدى العاملين، وتناولت الدراسة المقدمة ودراسات سابقة، وإلى خطة دراسية اشتملت على مشكلة والتي تمثلت في إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري، ثم فرضيات الدراسة ومنها هنالك علاقته ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري و هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية؟ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي، وتوصلت الإدارية إلى مجموعة من النتائج نذكر منها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة غير معنوية بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري في كلية الإمام الهادي، أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية، أثبتت الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية، تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين إداري في كلية الإمام الهادي .

كلمات مفتاحية: المعرفة، إدارة المعرفة، التمكين الإداري

Abstract:

The study dealt with knowledge management and its impact on administrative empowerment, a case study of Imam Al-Hadi College 20182021- AD. Administrative empowerment and determining the level of knowledge of workers in the administrative empowerment process Highlighting the role and importance of information in administrative empowerment, and the extent

to which modern technology is enhanced in the administrative empowerment process and the impact of the application of knowledge management on reducing administrative empowerment and the level of knowledge of employees. The study presented and previous studies dealt with a study plan that included On a problem that was represented in knowledge management and its impact on administrative empowerment, then the hypotheses of the study, including there is a statistically significant relationship between knowledge management and administrative empowerment, and there is a statistically significant relationship between modern technology and administrative empowerment in the college? Is there a statistically significant relationship between the application of knowledge management and administrative empowerment in the college? There is a statistically significant relationship between the level of knowledge of employees and administrative empowerment in the college. The study followed the descriptive analytical and historical approach, and the administration reached a set of results, including: A statistically significant relationship between modern technology and administrative empowerment in the college. The study proved that there is a statistically significant relationship between the application of knowledge management and administrative empowerment in the college. Modern technology contributes to supporting decision-making without administrative empowerment at Imam Al-Hadi College.

Keywords: knowledge, knowledge management, administrative empowerment

مقدمة:

يشهد العالم اليوم مجموعة من المتغيرات وأهمها انفجار المعلومات والتكنولوجيا والتقنيه وأن منظمات الاعمال هي جزء من هذا العالم لذي تنامي دور المعرفه في نجاح المنظمات وتطورها والقدرة على التنبؤ الصحيح واتخاذ القرار وأن الاهتمام برأس المال الفكري لأنه أساس التطور. وخلق علاقة بين الأشخاص والتكنولوجيا حيث تتولد الابداع والتقدم. تمكين الموظفين المعلومات والموارد والفرصة في نفس الوقت يتحملوا المسؤولية سيكون أكثر مسؤولية في الانتاج وتولد لديهم الرضا الوظيفي.

(الدراسات السابقة:

هيفاء عبد عودة⁽¹⁾، بعنوان: حول التمكين الإداري وأثره في تعزيز أداء وإبداع العاملين، هدفت الدراسة إلى إبراز أثر التمكين الإداري في تعزيز أداء وإبداع العاملين بالتطبيق على الشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة، توصلت الدراسة إلى أهمية التمكين الإداري في عمل الشركة من خلال رفع مستوى أداء العاملين وشعورهم بالرضا الوظيفي وولائهم وانتمائهم للشركة، فضلا عن استعدادهم في تقديم الأساليب المبتكرة في العمل، وأهم ما أوصت به الدراسة هو زيادة التركيز على تطبيق مفهوم التمكين الإداري بمستوى عالي باعتباره أحد الأساليب الإدارية الحديثة والذي يحسن من أداء المنظمة في ظل الظروف المتغيرة في البيئة العراقية.

دراسة بعنوان⁽²⁾ :

Al Magablel Administrative empowerment and its relationship with the innovative behavior.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التمكين الإداري وكذلك السلوك الإبداعي بين رئيس ومنسقي القسم الأكاديمي في العلوم وكلية الفنون من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال توزيع استبانة على عينة مكونة من 120 عضوا من هيئة التدريس ذكورا و44 عضوا من الإناث، توصلت الدراسة إلى أنه هناك درجة متوسطة بين التمكين الإداري والسلوك الإبداعي بين رئيس ومنسق القسم.

دراسة أيمن أحمد العمري، نداء مصطفى كمال⁽³⁾، بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة عمان، ومن خلال ذلك قام الباحثان بتوزيع استبانة على عينة مكونة من 1450 معلما ومعلمة، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين العاملين كانت مرتفعة، ودرجة الولاء التنظيمي جاء مرتفعا كذلك، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس للتمكين وولاء المعلمين التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط 0.66 وفي ضوء ذلك قدم الباحث مجموعة من التوصيات لتعزيز ممارسة تمكين المعلمين مع التركيز على التواصل المباشر مع المعلمين بعيدا عن البيروقراطية، وتوفير البيئة الداعمة التي تشجع المعلمين على اختبار وتطبيق أفكارهم في المدارس، كما أوصت الدراسة كذلك بضرورة اشعار المعلمين بكفاءتهم ونجاحهم وتقديرهم، وكذا إقامة برامج تدريبية للمعلمين حديثي التخرج وإنشاء مواقع للتنمية المهنية المباشرة عبر الانترنت للمعلمين.

دراسة عبد الله بن عبد الرحمان البريدي، نورة بنت محمد الرشيد⁽⁴⁾، بعنوان: مستويات ومعوقات التمكين وعلاقته بالولاء التنظيمي في المصارف السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين والولاء التنظيمي، واستكشاف طبيعة العلاقة بينهما في بيئة المصارف السعودية، كما سعت إلى تحديد أهم معوقات التمكين من وجهة نظر عينة الدراسة والتي بلغت 214 موظفا وموظفة، خلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع نسبيا لكل من التمكين والولاء التنظيمي، كما

- أشارت النتائج المحصل عليها إلى ارتفاع معوقات التمكين، كما أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ دراسات نوعية للاستكشاف والفهم المعمق للتمكين والولاء التنظيمي في بيئة المصارف.
- مناقشة الدراسات السابقة وموضع الدراسة الحالية منها:
- أجريت هذه الدراسات على كلية الامام الهادي.
 - تلتقي هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة حول توضيح مفهوم التمكين الإداري وإدارة المعرفة.
 - في هذه الدراسة تحاول الباحثة التركيز على مدى مساهمة إدارة المعرفة في أبعاد التمكين الإداري في تعزيز التكنولوجيا الحديثة.

أولاً: إدارة المعرفة

مفهوم إدارة المعرفة:

ليس هناك مفهوم جامع لإدارة المعرفة، وذلك لإتساع ميدانها وديناميكيته وتنوع مجالاتها، ورغم قدم الممارسات المعرفية للإنسان، والمنظمات كسلوك إلا أن إدارة المعرفة تعد من الحقول العلمية المعاصرة إذ أستعمل مصطلح إدارة المعرفة لأول مرة من قبل في بدايات ثمانينات القرن الماضي.⁽⁵⁾

وقد تناول الباحثون مفهوم إدارة المعرفة من مداخل ومنظورات مختلفة تبعاً لإختلاف إختصاصاتهم العلمية والعملية هناك مدخلان في إدارة المعرفة هما:

مدخل راس المال الفكري ويشمل المعرفة الضمنية.

مدخل راس المال المعلومات ويتضمن المعرفة الصريحة.

وقد عرفت إدارة المعرفة على أنها المنهجية للمعلومات المطلوبة لاية مؤسسة لكي تحرز النجاح الأمر الذي يشمل طريقة خلق المعلومة والوصول اليها والمشاركة فيها.⁽⁶⁾

نشأة وتطور إدارة المعرفة:

مرت إدارة المعرفة بوصفها تطوراً فكرياً بمراحل عدة وسنتناول الإشارة الى الانتقالات الفكرية والتطبيقية لها، مع التنويه إلى بعض الأفاق المستقبلية من الناحية النظرية كانت المشكلة قائمة وتناولها الكثير من الباحثين ومنذ الثلاثينات من القرن الماضي عندما تحدثوا عن العمليات المعرفية والأنشطة العقلية وحل المشكلات.⁽⁷⁾

أو أن المشكلة المركزية في إدارة المعرفة على المستوى النظري كانت معروفة مدى عقود، لكنها على مستوى التطبيق لم تكن معروفة الا قبل بضع سنين والحادثة في موضوع إدارة المعرفة أنحسرت في الجانب التطبيقي، ذلك أنه لم يأخذ مداه الا في السنوات الاخيرة وتحديد بعد أن تم وضع بعض المقاييس لها، وتزايد الإدراك لفوائد بعض مبادئها الناجحة أول من إستخدام مصطلح إدارة المعرفة Pomarchand في بدايات الثمانينات من القرن الماضي على أنها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات لكنه لم يشر اليها بشكل مستقل أو بوصفها عمليات أرجع بعضهم بداياتها الى التطبيقات الأولى لإدارة المعرفة التي بداتها شركة Hewlett Packard

الامريكية في عام 1985م وتحديداً في برنامجها لإدارة المعرفة للقناة الحاسوبية والتي أطلق عليها شبكة أخبار (H P).

لكن في هذه الفترة لم يقتنع الكثيرون بإدارة المعرفة وبتأثيرها على عملية الأعمال حتى أن (أوول ستريت) أكبر سوق مال في العالم تجاهل إدارة المعرفة في بادئ الأمر، خاصة محاولات تحديد قيمة نقدية للمعرفة لكنه إهتم لها بعد ذلك وأخذ يتعامل مع إدارة المعرفة في الحالات التي تتحول الى نماذج لخلق القيمة، وبدأ بمكافاتها، ومن جهة نظر فإن التأثير الإستراتيجي لإدارة المعرفة بدأ عام 1997م وفي عام 1999م خصص البنك الدولي 4 % من الميزانية الإدارية السنوية لتطوير أنظمتها، ولابد من التنويه إلى أن إدارة المعرفة ولدت داخل الصناعة وليس داخل الاكاديميات ولا في داخل المنظمات المعرفية و اشار الى أن العديد من المديرين عدو إدارة المعرفة أعظم عملية إستراتيجية متميزة تطورت خلال السنوات العشرين الماضية .

أهمية إدارة المعرفة:

يمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في النقاط الآتية⁽⁸⁾:

تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة.

تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في إتجاه تحقيق أهدافها. تعزز قدرة المنظمة للإحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه. تتيح إدارة المعرفة تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.

تعد إدارة المعرفة أداة المنظمة الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة. تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة، والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم. تسهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة. توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات عبر مساهمتها في تمكين المنظمة من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة. تدعم الجهود للإستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.

تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى.

أهداف إدارة المعرفة:

تختلف وتتعدد أهداف إدارة المعرفة باختلاف المنظمات التي تطبق إدارة المعرفة والمجالات التي تعمل فيها، ويمكن توضيح هذه الأهداف كالآتي⁽⁹⁾:
توليد المعرفة اللازمة والكافية للقيام بعمليات التحويل للمعرفة وتحقيق عمليات التعلم وعمليات نشر المعرفة على كل الأطراف ذات العلاقة.

التأكد من وجود تطوير وتجديد وتحديث للمعرفة بصورة مستمرة فههدف إدارة المعرفة إذن هو العمل باستمرار على تطوير وتجديد المعرفة من المعلومات والبيانات لتواكب تطوير المنظمة ووضعها في مكانها المناسب.

تحديد طبيعة ونوع راس المال الفكري والذي يلزم المنظمة وتحديد كيفية تطويرها وإدارته، فراس المال الفكري من قوى بشرية ذات خبرة وتقنية ومؤهلات عالية يساعد المنظمة في التقدم نحو الأهداف بنظام وخطى ثابتة.

التعلم والسيطرة على العمليات ذات العلاقة بإدارة المعرفة مثل تشكيل قاعدة البيانات والمعلومات وترتيبها وتحليلها وجدولة هذه العمليات الاعدادية.

السعي الى إيجاد تحديات أساسية مثل تحديد المعرفة المتوفرة حالياً والتأكد من إستخدامها وتحديد كيفية إعداد وتطوير المعرفة الجديدة والحالية.

تحقيق قدرة الدفع في أسواق الأعمال عن طريق راس المال الفكري، فالمعروف أن المنظمة في سوق الأعمال تحتاج إلى راس مال فكري ملائم كما تحتاج الى أن يتم تطوير وتفعيل رأس المال الفكري من قوى بشرية مؤهلة لتساهم في دفع عجلة التطور في المنظمة.

خصائص إدارة المعرفة:

للمعرفة مجموعة من الخصائص منها⁽¹⁰⁾:

المعرفة يمكن أن تولد:

بعض المنظمات لديها خصوبة ذهنية مما يجعلها قادرة على توليد المعرفة وهذا ما يمثله الافراد المبتكرين في المنظمة الذين يتم التعويل عليهم في عملية استدامة الابتكار وتوليد المعرفة.

المعرفة يمكن أن تمتلك: بفعل معدلات التعليم العالي فان المعارف ذات القيمة من أجل زيادة ثروة المنظمات يتم الامساك بها والمنظمات تمارس دوراً كبيراً في تحويل المعرفة التي تمتلكها الى براءات إختراع وأسرار تجارية تتمتع بالحماية القانونية شأن الملكية المادية.

المعرفة يمكن أن تموت:

وكما تولد المعرفة فانها تموت باحلال المعارف الجديدة بمحل القديمة لتتقاعد عن الاستعمال.

المعرفة متجذرة في الأفراد:

ليس كل معرفة في المنظمة هي صريحة متطورة، إذ هناك الكثير من المعرفة التنظيمية، يحتفظ بها بشكل خلاق في رؤوس الأفراد حيث هناك معرفة فطرية متجذرة نحن مزودون بها كإمكانات ذهنية قابلة للتحويل إلى معرفة صريحة.

المعرفة يمكن أن تخزن:

إن المزيد من المعرفة يتم تخزينها خارجياً وأن ما تم تخزينه خلال العشرين سنة الماضية هو أكثر مما إستطاعت البشرية خلال تاريخها السابق أن تقوم بخزنه، وهذا الخزن كل على الورق والافلام والاشرطة و على وسائل الخزن الإلكترونية.

المعرفة يمكن تصنيفها: فالى جانب المعرفة المتجذرة الضمنية والمعرفة الخارجية الصريحة

هناك أمطاط أخرى من التصنيفات للمعرفة كما هو الحال في معرفة الأدلة، معرفة العملية تتعلق بكيفية عمل الأشياء ومعرفة المهارة وتتعلق بمعرفة كيفية عمل الأشياء بطريقة ذات قيمة لمنظمة معرفة الافراد وهي معرفة متعلقة بالرؤية، الحدس، العلاقات التي تستعمل في العمل.

أنواع إدارة المعرفة:

المعرفة ليست نوعاً واحداً متجانساً ومطياً، هذه المعرفة ليس لها شكل محدد، ولا يمكن أن توضع كلها في إطار واحد، بل من أجل تحقيق الإدارة الفعالة للمعرفة في الشركة لابد من تصنيف المعارف فيها لتحسين إستخدامها أو تحديد فجوة المعرفة فيها أو تطوير آلية وعمليات إنشاء المعرفة الجديدة وتحويلها إلى المعرفة الصريحة القابلة للتحسين في منتجات وخدمات الشركة. يمكن تقسيم المعرفة الى عدة أنواع منها⁽¹¹⁾:

أولاً: المعرفة الصريحة:

هي المعرفة الرسمية القياسية المرزمة، النظامية، الصلبة، المعبر عنها كليا، وقابلة للنقل والتعلم وتسمى أيضاً المعرفة المتسربة لإمكانية تسربها إلى خارج الشركة، ونجدها في أشكال الملكية الفكرية المحمية قانوناً، كما في براءات الإختراع، حقوق النشر، الأسرار التجارية، كما نجدها مجسدة قيمة الشركة وخدماتها أدلة وإجراءات العمل، وخططها ومعايير تقييم أعمالها.

ثانياً: المعرفة الضمنية:

هي المعرفة غير الرسمية الذاتية والمعبر عنها بالطرق النوعية والحدسية غير القابلة للنقل والتعليم، وتسمى المعرفة الملتصقة والتي توجد في عمل الأفراد والفرق داخل الشركة، وهذه المعرفة هي التي تعطي خصوصية الشركة وهي الأساس في قدرتها على إنشاء المعرفة وتتألف المعرفة الضمنية من:

الحقائق والبيانات الثابتة والأنماط الذهنية.

وجهات النظر والأشكال والصور والمفاهيم.

الأحكام والتوقعات والفرضيات العاملة والمعتقدات.

إستراتيجيات التفكير والمداخل الميثدولوجية.

عناصر إدارة المعرفة:

يمكن ذكر أهم عناصر إدارة المعرفة بالنقاط التالية⁽¹²⁾:

التعاون: تؤثر إشاعة ثقافة التعاون في عملية خلق المعرفة من خلال زيادة مستوى تبادلها بين الأفراد والأقسام.

الثقة: هي الحفاظ على مستوى مميز ومتبادل من الإيمان بقدرات بعضنا البعض على مستوى السلوك.

التعلم: هو عملية إكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لإستخدام تلك المعرفة في إتخاذ القرارات.

المركزية: تشير الى صلاحيات إتخاذ القرار والرقابة بيد الهيئة العليا للمؤسسة.

الرسمية: هي المدى الذي تتحكم به القواعد الرسمية بعملية إتخاذ القرارات وعلاقات العمل ضمن إطار المؤسسة.

الخبرة الواسعة العميقة: أي أن خبرة الافراد تكون واسعة أفضياً ومتنوعة وعميقة. تسهيلات ودعم نظام تكنولوجيا المعلومات: أي تعد عنصر حاسم في عملية خلق المعرفة. الإبداع التنظيمي: هو القدرة على خلق القيمة والخدمات والأفكار والإجراءات. معا من أجل استمرارية معنى إدارة ماهي لاجل خبرات وتجارب تكمن في عقول وكفاءات بشرية من فئة عمال المعرفة وتقع على عاتق المؤسسة توفر تقنيات المعلومات والإتصال من أجل توظيفها في رفع مستويات الأداء ومساندة إتخاذ القرارات.

معوقات إدارة المعرفة:

تواجه إدارة المعرفة مجموعة من المعوقات أو المشكلات التي قد تواجهها أثناء التطبيق أو قبل التطبيق ونذكر منها ما يلي⁽¹³⁾:

هناك غموض في الحدود الفاصلة بين المعرفة الظاهرية أو المعرفة الضمنية بسبب التداخل بين الاثنين بحيث من الصعب الفصل بينهما.

صعوبة قياس مدى نجاح برنامج إدارة المعرفة حيث أن أثارها وحد دوراتها لم تفحص بعد. صعوبة تحديد المعلومات والمعارف التي من الضروري وضعها في برنامج إدارة المعرفة وهل المعرفة التي وضعت كافية أم لا وماهي نوعيتها.

الفجوة بين الإمكانيات والطموح: حيث يتوقع من نظام إدارة المعرفة بعد تطبيقه أن يحقق الميزة التنافسية التي تسعى إليها المنظمة.

العوائق الفردية: تتمثل في مقاومة الأفراد لتعبير الهوية الذاتية فعملية توليد المعرفة على مستوى الفرد تشتمل على قدرة الفرد على التعامل مع المواقف والأحداث والسباقات (البيئات) الجديدة، ويمكن أن يكونوا غير قادرين على قبولها لسببين هما: التكيف المحدود.

تهديد الصورة الذاتية.

ثانياً: التمكين الإداري:

مفهوم التمكين لغة واصطلاحاً:

لغة: وردت كلمة مَكَّن ((مَكَّنَه)) بمعنى جعله قادراً على فعل شيء معين ويقال إستمكن الرجل من الشيء صار أكثر قدرة عليه، كما يقال متمكن من العلم أو من مهارة مهنة معينة بمعنى مثقفاً بالعلم أو بالمهنة.

وفي اللغة الإنجليزية يشير قاموس (لونج مان) إلى كلمة مَكَّن (Empowerment) بمعنى إعطاء الشخص تحكماً أكثر في حياته. وقد وردت عدة معاني لهذا المصطلح أوجز منها المفهوم اصطلاحاً: وردت عدة تعاريف للتمكين أوجزها كما يأتي:

التمكين: (هو منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات من خلال تدعيم إحساس الفرد

بفاعليته الذاتية في العمل من خلال التعرف على العوامل السلبية التي تزيد من شعوره بانعدام الثقة ومحاولة تلافيها⁽¹⁴⁾

التمكين:

(تلك العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهام وظائفهم بغية الوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية)

التمكين:

(يختص بمنح الموظف السلطة المتعلقة بالأعمال والموضوعات ضمن تخصصه الوظيفي، وتحريره من الضبط المحدد عن طريق التعليمات، ومنحه الحرية لتحمل مسؤولية آرائه، وقراراته، وتطبيقاته).

التمكين:

عرفه قاموس أكسفورد بأنه (العملية التي يكون فيها الفرد ذو قوة أو متمكن)¹⁵.

مفهوم التمكين:

ظهر مفهوم التمكين في نهاية الثمانينات، ولاقى رواجاً في التسعينات نتج عن زيادة التركيز على العنصر البشري داخل المؤسسات التربوية وقد تبلور المفهوم نتيجة للتطور في الفكر الإداري الحديث نتيجة التحول من التحكم والأوامر ((Command and Empowered Organization إلى ما يسمى الآن (Powered Organization)، مما يترتب عليه من تغيير السلم التنظيمي متعدد المستويات إلى تنظيم قليل المستويات في بيئة المؤسسة وتحولات في المفاهيم الإدارية، وميلها نحو التمييز وتحقيق الميزة التنافسية⁽¹⁶⁾ والجامعات تتأثر بهذه التحولات وبهذا السياق تؤدي إلى تطور في المفاهيم مثل التحول إلى منظمة المعرفة والتمكين الإداري والتدريب الإداري وغيرهما من المفاهيم الإدارية التي تحولت إلى ممارسات إدارية تسعى إلى النمو والتجديد والتميز. ويعرف التمكين لغةً حسب ما ورد في معجم لسان العرب¹⁷، بمعنى القدرة، أما في معجم الوسيط مكن له في الشيء أي جعل له عليه سلطاناً (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطاناً وقدرة وسهل ويسر عليه⁽¹⁸⁾.

التمكين الإداري:

عملية منح القادة التربويين والاستقلالية والمقدرة بحيث تصبح لديهم ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام والتقدير وحرية التصرف في القضايا التي تواجههم خلال ممارساتهم لمهامهم، وكذلك مساهمتهم الكاملة في اتخاذ القرارات ضمن بيئة التنظيمات الإدارية في الجامعة¹⁹.

أهداف التمكين:

يحقق تمكين العاملين الأهداف الآتية²⁰:

- التغلب على عدم الرضا الوظيفي للفرد
- خفض تكلفة الغياب
- دوران العمل

- زيادة جودة الأداء.
- التغلب على البيروقراطية من خلال خلق وإيجاد الاندماج الوظيفي المرتفع
- يساعد العاملين على المساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات
- يساعد العاملين على تحمل مخاطر عملهم بشكل فعال
- يساعد العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها دون انتظار حلها من قبل رؤسائهم.

أنواع التمكين:

تقسم عملية تمكين العاملين إلى ثلاثة أنواع هي:

التمكين الظاهري:

ويشير إلى قدرة الفرد على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها، وتعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات هي المكون الجوهرى لعملية التمكين الظاهري.

التمكين السلوكي:

ويشير إلى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل مشكلات وتعريفها وتحديدتها وكذلك جميع البيانات عن مشاكل العمل ومقترحات حلها وبالتالي تعليم الفرد لمهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.

3. تمكين العمل المتعلق بالنتائج:

ويشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة. تقوم فكرة التمكين الإداري على قيام الإدارة العليا بمنح السلطة والثقة للعاملين لأداء مهامهم بحرية، الأمر الذي يسهم بإيجاد جو من الارتياح والشعور بالأهمية وزيادة تحمل المسؤولية وخلق شعور إيجابي لدى العاملين يمثل دافعا مهما للعمل. التمكين هو اعطاء القوة اللازمة لأعضاء فريق العمل من تهيئة الوسائل اللازمة لتمكين سيطرتهم على العمل. حيث عرفه بأنه تقاسم السلطة والقوة والمسؤولية من خلال تفويضها إلى المستويات المختلفة ضمن الهيكل التنظيمي.⁽²¹⁾

ثالثا: كلية الامام الهادي⁽²²⁾:

نبذة تعريفية كلية الامام الهادي:

كلية سودانية نشأت كمؤسسة الامام الهادي للدراسات الاسلامية في عام 1999م. ونسبة للأداء المتميز تم التصديق بقيام كلية الامام الهادي في 286م ثم تطور المعهد الي مركز الامام الهادي للدراسات الاضافية وعلوم الحاسوب في عام/2002/5 وتدار بعدد من الأكاديميين والتربويين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التعليم العالي بوجه عام وفي مجال التعليم الاهلي على وجه الخصوص. وتسعي المؤسسة جادة في ارساء قواعد اكااديمية متينة في مجال العلوم الإنسانية والتطبيقية واللغات وهدفها تقديم دراسة متميزة تعتمد على تكامل العلوم والحوسبة ووسائل

الاتصال الحديثة مما يجعل خريجها متميزين عن غيرهم ومواكبين للطفرة العلمية الحديثة. وبما ان المؤسسة من اهدافها تفعيل برامج احتياجات البلاد لتكون مخرجاتها كوادر مؤهلة لخدمة انسان هذا الوطن وتتجاوز ذلك بالإسهام في الدّراسة: العلمي هيأت واعدت هذه البرامج ليكون الخريج إضافة حقيقية لخدمة البشرية في اصقاع المعمورة لذا بدأت مسيرة عطائها على التخطيط السليم وحسن إدارة الامكانيات المتوفرة.

كلية الامام الهادي مؤسسة غير ربحية لذا تبوّأت مكانا مرموقا بين رصيفاتها لسد الفجوة بين الممكن والمستحيل في مجال العلوم الحديثة. وتضم الكلية العديد من التخصصات قسم البكالوريوس وقسم الدبلومات التقنية ثلاثة سنوات وقابله للتصعيد من هذه التخصصات:

البكالوريوس:

- بكالوريوس الطب البشري (5سنوات).
- بكالوريوس الشرف في المختبرات الطبية (5سنوات)
- بكالوريوس الشرف في التغذية العلاجية (5سنوات)
- بكالوريوس الشرف علم النفس ورياض الأطفال
- بكالوريوس الطب البيطري (5سنوات)
- بكالوريوس علوم التمريض (4سنوات)
- بكالوريوس الشرف في العلوم الإدارية (قسم المحاسبة، قسم إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية، قسم إدارة التسويق)
- بكالوريوس الشرف في الاقتصاد والدراسات المصرفية والمالية: (قسم الاقتصاد، قسم الدراسات المالية والمصرفية)
- بكالوريوس الأداب: (اللغة الإنجليزية، علوم الاتصال، علم النفس)
- بكالوريوس اللغة العربية والدراسات الإسلامية.
- بكالوريوس الشرف في علوم الحاسوب (شهادة علمية)
- بكالوريوس الشرف في تقانة المعلومات (شهادة علمية، شهادة أدبية)
- بكالوريوس السياحة والفندقة: (قسم الفندقة، قسم السياحة)
- بكالوريوس الشريعة والقانون.
- الدبلومات التقنية (نظام الثلاث سنوات/ قابل للتصعيد)
- دبلوم الهندسة الكهربائية (الحائز على الرقم الهندسي)
- هندسة الاتصالات - قسم هندسة الآلات والاجهزة.
- قسم هندسة الإلكترونيات (شهادة علمية)
- دبلوم الإعلام والعلاقات العامة.
- دبلوم علم النفس ورياض الاطفال.
- دبلوم تقنية المعلومات المحاسبية.

- دبلوم صيانة الحاسوب (الحائز على الرقم الهندسي)
- دبلوم تقنية شبكات الحاسوب.
- دبلوم تقنية المعلومات الإدارية

الأقسام

رابعاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي إذ أن المنهج الوصفي يعد من أنسب المناهج لمعالجة مشكلة هذه الدراسة حيث أنه يساعد على إلقاء الضوء على الجوانب المختلفة لمشكلة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بكلية الإمام الهادي والبالغ عددهم 40.

اختيار عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار العينة عن طريق الاختيار العشوائي. وقامت الباحثة باختيار الاستبانة لإجراء الدراسة الميدانية للدراسة وذلك للآتي:

يمكن تطبيقها على عدد كبير من عينة الدراسة.

تختصر الوقت والجهد.

سهولة تبويب نتائجها.

ثبات المقياس (الاستبانة):

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أُعيد تطبيقه على نفس العينة)²³. ويستخدم لقياس الثبات «معامل الفا كرونباخ» (Cronbach Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل الفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. وقد بلغت قيمته (0.897) وهي قيمة مرتفعة جداً.

معايير صدق الاستبانة:

يقصد بالصدق (أن المقياس يقيس ما وُضع لقياسه)²⁴، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق

الاستبانة بطريقتين:

(أ) صدق المحكمين:

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقياس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية أسئلته من حيث الصياغة والوضوح والتي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقياس من لغة إلى أخرى حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد

من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين في تخصص الدراسة والبالغ عددهم (5) محكمين، لتحليل مضامين عبارات المقياس ولتحديد مدى التوافق بين العبارات ثم قبول وتعديل بعض العبارات، وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

(ب) صدق المقياس:

تم إجراء اختبار الصدق (Validity) لعبارات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات، عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ حيث بلغ (0.947).

تطبيق أدوات الدراسة :

قامت الباحثة بمقابلة المفحوصين مباشرة وبعد التأكد من الاستبيان في صورته النهائية قدم لهم استبانته، وبعد ملئها تم إرجاعها عن طريق التسليم باليد بواسطة الباحث، تم توزيع عدد 49 استبانة على العينة المذكورة أعلاه.

أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

قام الباحث بتمييز أسئلة الاستبانة ومن ثمّ تفريغ البيانات التي تمّ جمعها من خلال الاستبانات وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) "Statistical Package for Social Sciences" ومن ثمّ تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروض الدراسة، ولقد تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

أ. إجراء اختبار الثبات (Reliability Test):

لأسئلة الاستبانة المكونة من جميع البيانات باستخدام «معامل الفا كرونباخ» (Cronbach's Alpha). وتم استخدامه لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء، ويعد المقياس جيداً وملائماً.

ب. أساليب الإحصاء الوصفي:

وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية، الخبرة) للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير على حده، والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي. كذلك حساب المتوسط المرجح لإجابات العينة باستخدام مقياس ليكارتالخماسي لقياس اتجاه آراء المستجيبين.

عرض وتحليل البيانات الشخصية:

إن الغرض الأساسي من تحليل هذه البيانات هو معرفة درجة التشابه والاختلاف بين أفراد العينة ومدى تمثيلها لمجتمع عينة الدراسة، وهذا التحليل يقوم في الأساس على الإحصاء الوصفي وذلك عن طريق استخدام النسب البسيطة ويركز على (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية، الخبرة).

النوع:

تمّ سؤال المبحوثين عن النوع، وقد أعطوا إجابتين هما ذكر وأنثى، جدول (1 / 1) يلخص إجابات المبحوثين:

جدول 1 / 1 : توزيع المبحوثين حسب النوع

النسبة %	العدد	الجنس
50 %	20	ذكر
50 %	20	أنثى
100 %	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

العمر:

تمّ سؤال المبحوثين عن العمر، جدول (2/1) يبين إجاباتهم.

جدول 2 / 1 : توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة %	العدد	الفئة العمرية
12.8 %	6	اقل من 25 سنة
41.0 %	16	من 25 و اقل من 35 سنة
10.3 %	4	من 35 و اقل من 45 سنة
35.9 %	14	من 45 سنة فأكثر
100 %	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

الحالة الاجتماعية:

تمّ سؤال المبحوثين عن الحالة الاجتماعية، جدول (3/1) يبين إجاباتهم.

جدول 3 / 1 : توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة %	العدد	الفئة العمرية
46.2 %	15	متزوج
53.8 %	25	غير متزوج
100 %	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

المستوى التعليمي:

تمّ سؤال المبحوثين عن المستوى التعليمي، جدول (4/1) يبين إجاباتهم.
جدول 1 / 4: توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
7.7%	3	ثانوي
48.7%	17	جامعي
41.0%	15	فوق جامعي
2.3%	5	اخرى
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م
المسمى الوظيفي:

تمّ سؤال المبحوثين عن الدرجة الوظيفية، جدول (5/1) يبين إجاباتهم.

جدول 1 / 5: توزيع المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية

النسبة %	العدد	المسمى الوظيفي
2.6%	2	رئيس قسم
43.6%	15	موظف اداري
28.2%	10	عضو هيئة تدريس
2.9%	3	موظف مالي
15.4%	8	سكرتارية
2.6%	2	اخرى
41.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

سنوات الخبرة:

لمعرفة سنوات خبرة المبحوثين تمّ سؤالهم وجدول (1/ 6) يلخص إجابات المبحوثين عن هذا السؤال.

جدول 1 / 6 : توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
من 5 و اقل من 10 سنوات	20	43.6%
من 10 و اقل من 15 سنة	10	28.2%
من 15 و اقل من 20 سنة	10	28.2%
من 20 سنة فاكثر	0	0%
العدد الكلي	40	100%

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

الاجابة على تساؤلات الدّراسة وتفسير النتائج:

يتناول الباحث في هذا الجزء تفسير النتائج للدراسة الميدانية وذلك من خلال المعلومات التي أسفرت عنها جداول تحليل البيانات الإحصائية استنادا « إلى التحليل الإحصائي العام » من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدّراسة لمعرفة اتجاه عينة الدّراسة والأهمية النسبية لعبارات المقياس.

جدول 1 / 7 : الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين

التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟

المحور الأول	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الاتجاه
معرفة التكنولوجيا الحديثة في كلية الإمام الهادي تقلل من التمكين الإداري	17	16	5	1	-	1.74	0.785	10	لا أوافق بشدة
	28.2%	41.0%	12.8%	2.6%	-				
تسهم التكنولوجيا في محاربة ظاهرة التمكين الإداري	17	12	10	-	-	1.82	0.823	8	لا أوافق
	43.6%	30.0%	25.6%	-	-				

المحور الأول	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الاتجاه
				أوافق بشدة	لا				
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
استخدام التكنولوجيا الحديثة أصبح حتمي في كلية الامام الهادي	12	8	14	2	3	2.36	1.158	3	لا أوافق
	% 30.8	% 20.5	% 35.9	5.1%	% 7.7				
تتبنى ادارة الكلية تكنولوجيا حديثة وتنمي هذه الروح لدى موظفيها مع التمكين الاداري	26	9	4	-	-	1.44	0.680	11	لا اوافق بشدة
	66.7%	23.1%	10.3%	-	-				
توجد اجهزة حديثة تستخدم في قاعات التدريس	10	15	12	1	1	2.18	0.942	7	لا اوافق
	25.6%	38.5%	30.0%	2.6%	2.6%				
تثق الادارة في أداء مهام فريق تقنية المعلومات	9	10	16	-	4	2.38	0.963	2	لا اوافق
	23.1%	25.6%	41.0%	-	10.3%				
تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين اداري	4	10	13	1	11	2.87	1.031	1	محايد
	10.3%	25.6%	33.3%	2.6%	28.2%				
لدى العاملين القدرة على التأثير في طبيعة القرارات المتعلقة بهم	12	11	11	-	5	2.23	1.038	5	لا اوافق
	30.8%	28.2%	28.2%	-	12.8%				
التمكين الاداري أصبح ظاهرة في كلية الامام الهادي في تكنولوجيا المعرفة	15	17	7	-	-	1.79	0.732	9	لا اوافق بشدة
	38.5%	43.6%	17.9%	-	-				
تظل المعرفة صحيحة وتنافسية في ظل التمكين الاداري في كلية الامام الهادي	10	14	12	1	2	2.23	0.986	4	لا اوافق
	25.6%	35.9%	30.8%	2.6%	5.1%				
تمنح الادارة المرونة المناسبة للتصرف في أداء دون تمكين ادائي بالكلية	9	16	10	-	4	2.23	0.931	6	لا اوافق
	23.1%	41.0%	25.6%	-	10.3%				
الاجمالي						2.1166	0.48776		لا اوافق

المصدر : إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول السابق :

ان أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (7) والمتعلقة ب « تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين اداري.» احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.87) وانحراف معياري قدره (1.031)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (4)

والمعلقة بـ « تتبنى ادارة الكلية تكنولوجيا حديثة وتنمي هذه الروح لدى موظفيها مع التمكين الإداري...بمتوسط مرجح قدره (1.44) وانحراف معياري قدره (0.680)
جدول 1 / 8 : الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني

الاتجاه	ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا	لا	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المحور الثاني	
				أوافق بشدة	أوافق					
				العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
لا	أوافق	7	0.827	2.00	-	1	10	16	12	تُطبق إدارة المعرفة للتخلص من التمكين الإداري
					-	2.6 %	25.6 %	41.0 %	30.8 %	
لا	أوافق	1	0.912	2.44	-	5	13	15	6	تنظر ادارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري
					-	12.8 %	33.3 %	38.5 %	15.4 %	
لا	أوافق	5	0.999	2.28	-	4	14	10	11	تطبيق ادارة المعرفة يسهم في تفويض السلطة
					-	10.3 %	35.9 %	25.6 %	28.2 %	
لا	أوافق	9	0.912	1.90	-	2	8	13	16	يؤثر الهيكل التنظيمي على تطبيق ادارة المعرفة بالكلية
					-	5.1 %	20.5 %	33.3 %	41.0 %	
لا	أوافق	3	0.986	2.36	-	4	16	9	10	تدعم الادارة العليا تشكيل فرق العمل لاداء المهام. بعدالة
					-	10.3 %	41.0 %	23.1 %	25.6 %	
لا	أوافق	6	0.942	2.18	1	1	12	15	10	تلتزم الكلية نقل المعرفة ي ظل نبيلة مناسبة
					2.6 %	2.6 %	30.8 %	38.5 %	25.6 %	
لا	أوافق	4	1.009	2.33	-	6	10	14	9	لدى الكلية مكتبة معرفية تساعد في تجويد الاداء
					-	15.4 %	25.6 %	35.9 %	23.1 %	
لا	أوافق	2	0.873	2.36	-	3	15	14	7	تركز الادارة العليا في الكلية على الاداء الجماعي بدلاً الانفرادي
					-	7.7 %	38.5 %	35.9 %	17.9 %	
لا	اوافق بشدة	10	0.701	1.67	-	-	5	16	18	استخدام محددات ادارة المعرفة يتوقف على التمكين الإداري
					-	-	12.8 %	41.0 %	46.2 %	
لا	أوافق	8	1.036	1.92	-	4	7	10	18	عدم ثقافة تنفيذ الهياكل التنظيمية من عموقات تطبيق إدارة المعرفة في الكلية
					-	10.3 %	17.9 %	25.6 %	46.2 %	
لا اوافق		0.54618	2.1436							الاجمالي

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول السابق:

إن أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (2) والمتعلقة ب « تنظر ادارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الاداري...» احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.44) وانحراف معياري قدره (0.912)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (9) والمتعلقة ب « استخدام محددات ادارة المعرفة يتوقف على التمكين الاداري...بمتوسط مرجح قدره (1.67) وانحراف معياري قدره (0.701)

جدول 1 / 9 : الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثالث

المحور الثالث	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الاتجاه
				لا أوافق بشدة	لا أوافق				
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
شجع ادارة الكلية العاملين على (تفويض السلطة تفادياً للتمكين الإداري).	13	11	10	3	2	2.23	1.158	6	لا أوافق
يتاح في الكلية انجاز المهام الوظيفية عن طريق فرق العمل ومعرفة تامة	12	11	12	2	2	2.26	1.117	5	لا أوافق
يزيد التدريب والتعليم خبرة واسعة واسلوب متميز في الإدارة والثقافة المترجمة	15	9	12	1	2	2.13	1.128	7	لا أوافق
يسهل الاتصال الفعال التنسيق بين العاملين في الكلية	8	11	13	4	3	2.56	1.165	2	لا أوافق
تحفيز العاملين يزيد المسئوليات ويقلل من التمكين الاداري في الكلية	7	13	10	7	2	2.59	1.141	1	لا أوافق
نظام العمل في الكلية يسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.	17	15	4	3	-	1.82	0.914	8	لا أوافق
يقوم مديري الاقسام تعزيز الدافعة لدي باستمرار في ادارة المعرفة	7	17	10	3	2	2.38	1.042	3	لا أوافق
الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع الجهود المبذولة في العمل.	10	12	15	1	1	2.26	0.966	4	لا أوافق
الاجمالي									
لا أوافق									
0.61201 2.2788									

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول السابق:

إن أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (5) والمتعلقة ب « تحفيز العاملين يزيد المسؤوليات ويقلل من التمكين الإداري في الكلية...» احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.59) وانحراف معياري قدره (1.141)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (6) والمتعلقة ب « نظام العمل في الكلية يسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات...بمتوسط مرجح قدره (1.82) وانحراف معياري قدره (0.914)

اختبار الفرضيات:

المحور الأول:

جدول 10 / 1

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت لحسوبة T	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
معرفة التكنولوجيا الحديثة في كلية الامام الهادي تقلل من التمكين الإداري	39	1.74	0.785	13.865	38	0.000	1.744	لا اوافق بشدة
تسهيم التكنولوجيا في محاربة ظاهرة التمكين الإداري	39	1.82	0.823	13.813	38	0.000	1.821	لا اوافق
استخدام التكنولوجيا الحديثة اصح حتمي في كلية الامام الهادي	39	2.36	1.158	12.720	38	0.000	2.359	لا اوافق
تتطلب المعرفة تفاعلا مع واقع العمل بكلية	39	1.44	0.680	13.180	38	0.000	1.436	لا اوافق بشدة

العبرة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت الحسوبة T	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
تتبنى ادارة لكلية تكنولوجيا حديثه وتتمى هذه الروح لدى موظفيها مع التمكين الاداري	39	2.18	0.942	14.444	38	0.000	2.179	لا اوافق
تثق الادارة في أداء مهام فريق تقنية المعلومات	39	2.38	0.963	15.466	38	0.000	2.385	لا اوافق
تسهم التكنولوجيا الحديثه في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين اداري	39	2.87	1.031	17.402	38	0.000	2.872	محايد
لدى العاملين القدرة على التأثير في طبيعة القرارات المتعلقة بهم	39	2.23	1.038	13.424	38	0.000	2.231	لا اوافق
التمكين الاداري اصبح ظاهرة في كلية الامام الهادي في تكنولوجيا المعرفة	39	1.79	0.732	15.314	38	0.000	1.795	لا اوافق بشدة

العبرة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت لحسوبة T	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
تظل المعرفة صحيحة وتنافسية في ظل التمكين الإداري في كلية الامام الهادي	39	2.23	0.986	14.133	38	0.000	2.231	لا أوافق
تمنح الإدارة المرونة المناسبة للتصرف في أداء دون تمكين إداري بلكلية	39	2.23	0.931	14.967	38	0.000	2.231	لا أوافق

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (10-1) كما يلي:

بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (لا أوافق).

يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الأولى والتي نصت على أنه هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية، قد تحققت.

المحور الثاني:

جدول 11 / 1

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت المحسوبة T	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	الصالح
تُطبق إدارة المعرفة للتخلص من التمكن الإداري	39	2.00	0.827	15.100	38	0.000	2.000	لا اوافق
تنظر ادارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري	39	2.44	0.912	16.684	38	0.000	2.432	لا اوافق
تطبيق إدارة المعرفة يسهم في تفويض لسلطة	39	2.28	0.999	14.271	38	0.000	2.282	لا اوافق
يؤثر الهيكل التنظيمي على تطبيق إدارة المعرفة بلكلية	39	1.90	0.912	12.996	38	0.000	1.897	لا اوافق
تدعم الإدارة العليا تشكيل فرق العمل لإداء المهام. بعدالة	39	2.36	0.986	14.935	38	0.000	2.359	لا اوافق
تلتزم الكلية نقل المعرفة ي ظل بيئة مناسبة	39	2.18	0.942	14.444	38	0.000	2.178	لا اوافق
لدى الكلية مكتبة معرفة تساعد في تجويد الاداء	39	2.33	1.009	14.445	38	0.000	2.333	لا اوافق
تركز الإدارة العليا في الكلية على الاداء الجماعي بدلاً من الفردي	39	2.36	0.873	16.871	38	0.000	2.359	لا اوافق
استخدام محددات إدارة المعرفة يتوقف على التمكن الإداري	39	1.67	0.701	14.850	38	0.000	1.667	لا اوافق بشدة
عدم ثقافة تنفيذ الهيكل التنظيمي تمن معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الكلية	39	1.92	1.036	11.595	38	0.000	1.923	لا اوافق

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (11-1) كما يلي: بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000)، وهي أصغر من مستوى

الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (لا أوافق). يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الثانية والتي نصت على أنه (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية) قد تحققت.

المحور الثالث:

جدول 1 / 12

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة T للحسوبة	درجة الحرية df	قيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
تُطبق إدارة المعرفة لتلخص من التمكين الإداري	39	2.23	1.158	12.034	38	0.000	2.231	لا أوافق
تنظر إدارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري	39	2.26	1.117	12.612	38	0.000	2.256	لا أوافق
تطبيق إدارة المعرفة يسهم في تفويض السلطة يؤثر الهيكل التنظيمي على تطبيق إدارة المعرفة بالكلية	39	2.13	1.128	11.781	38	0.000	2.128	لا أوافق
تدعم الإدارة العمليات لتشكيل فرق العمل لاداء المهام بعدالة	39	2.56	1.165	13.743	38	0.000	2.564	لا أوافق
تلتزم الكلية بنقل المعرفة التي ظل بثيلة مناسبة لدى الكلية	39	2.59	1.141	14.179	38	0.000	2.590	لا أوافق
تلتزم الكلية بنقل المعرفة التي ظل بثيلة مناسبة لدى الكلية	39	1.82	0.914	12.439	38	0.000	1.821	لا أوافق
مكتبة معرفية تساعد في تجويد الاداء عدم ثقافة تفيذ الهياكل التنظيمية من معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الكلية	39	2.38	1.042	14.297	38	0.000	2.385	لا أوافق
تلتزم الكلية بنقل المعرفة التي ظل بثيلة مناسبة لدى الكلية	39	2.26	0.966	14.592	38	0.000	2.256	لا أوافق

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (1-12) كما يلي: بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوأفق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (لا أوافق). يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الثالثة والتي نصت على (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية) قد تحققت.

الخاتمة:

انطلاقاً من أهمية إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري، فقد تناولت الدراسة بالتحليل الإجابة على فرضياتها المتمثلة في: هل هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟ وما العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟ ومدى الارتباط بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية؟ وبين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية؟، وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج وأوصت بعدد التوصيات، كالآتي:

النتائج:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة غير معنوية بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري في كلية الامام الهادي.
- اكدت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية.
- اثبتت الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ادارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية.
- تبين أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية.
- تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين إداري في كلية الامام الهادي.
- تنظر ادارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري.
- تحفيز العاملين يزيد المسئوليات ويقلل من التمكين الإداري في الكلية.

التوصيات:

ضرورة تطبيق النظم التكنولوجية الحديثة على كافة المستويات الإدارية في الكلية خاصة اعضاء هيئة التدريس.
تخصيص وقت للإدارة العليا لمعرفة مدى تطبيق إدارة المعرفة.
الاهتمام بتحفيز العاملين يزيد من حجم الابداع الإداري ويقلل التمكين الإداري.

اقامة البرامج التدريبية والتعليمية من اجل تنمية وتطوير العاملين والكلية..
التركيز على ابعاد المعرفة بالطرق العلمية
العمل على تدريب العاملين في تطبيق إدارة المعرفة في المعاملات الإدارية والتنظيمية بجودة
عالية داخل أوساط كلية الإمام الهادي لمزيد من اكتساب الخبرات والمهارات للارتقاء بالخدمة
التي تقدمها الكلية.

المصادر والمراجع:

- (1) هيفاء عبد عودة: حول التمكين الإداري وأثره في تعزيز أداء وإبداع العاملين، دراسة ميدانية في الشركة العامة للموائج، 2013، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد، 9، العدد 36، 2013
- (2) Administrative empowerment and its relationship with the innovative behavior (Among the head, international research in education, vol 2, n 2, (2014
- (3) أيمن أحمد العمري، نداء مصطفى كمال، درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة عمان، مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد 38، العدد 2، الجامعة الأردنية، 2011م.
- (4) عبد الله بن عبد الرحمان البريدي، نورة بنت محمد الرشيد، مستويات ومعوقات التمكين وعلاقته بالولاء التنظيمي في المصارف السعودية، دراسة تطبيقية على عينة من مصارف مدينة بريدة، دورية الإدارة العامة، المجلد 52، العدد 2، مارس 2012م.
- (5) علاء فرحان طالب، أميرة الجنابي إدارة معرفة الزبون، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009م)، ص 60.
- (6) بدون ناشر، إدارة المعرفة، (القاهرة: نثر المصرية العالمية للنشر، 2005م)، ص 15.
- (7) صلاح الدين الليسي، إدارة المعرفة، (بغداد: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005م)، ص 32.
- (8) المرجع السابق، ص 42.
- (9) عايب الطيب عايب، مجلة كلية الإمام الهادي للعلوم التطبيقية والإنسانية، العدد السادس، ديسمبر 2018م، ص 14.
- (10) علاء الدين فرحان طالب، أمير الجنابي، مرجع سبق ذكره، ص 56.
- (11) ربيحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، ط2، (الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2015م)، ص 77.
- (12) ندى مارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأفراسية السورية، 2019م، ص 24.
- (13) ربيحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص 213.
- (14) عدنان ماشي والي، تمكين الموظفين، ورقة علمية 2010، ص 8- 10
- (15) عدنان ماشي والي، تمكين الموظفين، ورقة علمية 2010
- (16) نجاح القاضي، أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري، جامعة اليرموك كلية التربية قسم الإدارة وأصول التربية، اطروحة دكتوراه، 2008م، ص
- (17) ابن منظور، 1995
- (18) معجم الوسيط، 2000
- (19) Lawson, T. Harvison, J. K. (1999). Individual action planning in Intel teacher training: empowerment or discipline British forward of sociology of education, rout ledge, part of the Taylor formic group, linemen so number 1, March, 1999, pp. 897) 105-).

- (20) عدنان ماشي والسي، تمكين الموظفين، ورقة علمية 2010م
- (21) كامل شكير الوطيفي، التمكين الإداري وتأثيره في تطبيق — إدارة الجودة الشاملة، بحث ميداني في جامعة بابل جامعة بابل، كلية الإدارة والاقتصاد، ص ص 109-108
- (22) كلية الإمام الهادي، ويكيبيديا (wikipedia.org)
- (23) عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، ص 560.
- (24) المرجع نفسه، ص 560