



**العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي:
الدور الوسيط للإدارة المعرفة
"دراسة تطبيقية في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الهلك عبد
العزيز بجده -الهلكة العربية السعودية**

إعداد

سعيد بن غرم الله الغامدي

باحث دكتوراه

كلية التجارة- جامعة المنصورة

أ.د/ نبيل الحسيني النجار

أستاذ دكتور إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٣) - أبريل ٢٠٢٥

<https://www.rijcs.org/>

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة "دراسة تطبيقية في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الهلك عبد العزيز بجده -المملكة العربية السعودية

إعداد

سعيد بن غرم الله الغاهدي

باحث دكتوراه

كلية التجارة- جامعة المنصورة

أ.د/ نبيل الحسيني النجار

أستاذ دكتور إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

استهدف البحث الحالي إلى

التعرف على : العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية

والاداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة "دراسة

تطبيقية في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز

بجده - المملكة العربية السعودية " ،

المستخلص

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الاستنباطي من خلال مراجعة الدراسات السابقة

ذات الصلة بموضوع الدراسة، كما قام الباحثان بعمل مسح ميداني من خلال تصميم استبانة

خاصة تم تحكيمها بواسطة نخبة من أساتذة إدارة الأعمال، وتوزيعها على عينة طبقية عشوائية

مكونة من (٣٧٦) مفردة من العاملين في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده-

المملكة العربية السعودية ، وتم استخدام اختبار ألفا كرو نباخ والانحدار الخطي المتعدد وتحليل التباين الأحادي Anova .

وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط ادارة المعرفة (وساطة جزئية).

وقدم البحث مجموعة من التوصيات أهمها ثقافة المعتقدات المعرفية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس لما لها من أثر كبير في تشكيل سلوكهم وممارساتهم بوجه عام

الكلمات المفتاحية: ضوابط تقييم العملية التدريسية - الاداء الأكاديمي – إدارة المعرفة

Abstract:

This research aims to study to identify :Relationship between Regulations evaluation the operation Teaching And performance Academic :The role Mediator To manage Knowledge "study Applied in college Economy And management At the university the king slave dear Seriously-The kingdom Arabic Saudi Arabia“ To achieve the objectives of the study, the method was used Deductive By reviewing the studies Previous work related to the subject of the study, as the researcher did I work Scan meda NE by Estep designa A private committee that was arbitrated by lite of business administration professors, distributed among a stratified sample Random component from (376) is a single of staff in college Economy And management At the university the king slave dear Seriously-The kingdom Arabic Saudi Arabia And it was done a Use a Cronbach's alpha test a Multiple linear

The study presented a set of recommendations, the most important of which is: culture Beliefs Cognitive I have all from Members body Teaching when she has from Effect big in formation Their behavior and their practices with a face general.

key words: Regulations evaluation the operation Teaching - the performance Academic -knowledge management

تمهيد

يعد التقييم التربوي احد ركائز النظام التربوي التعليمي فهو يشكل حجر الأساس ، ويدفع نحو التطوير المستمر في جودة التعليم وتحسين العملية التعليمية في مراحل التعليم المختلفة، من اجل إعداد الفرد المتعلم وجعله قادرًا على الاستجابة والتعامل مع التطورات العلمية الحاصلة في شتى مجالات الحياة، وجعله قادرًا على الإسهام في عجلة التنمية في عصر يتميز بالتطور التكنولوجي ، هذا لا يأتي دون تطوير وتحسين الأساليب الفعالة للتعلم وذلك من خلال تطوير الكفايات المهنية للمعلمين، واتباع أساليب فعالة في تقييم الطلاب تهدف إلى تحقيق الأهداف المنشودة (احمد، لخضر، ٢٠٢١)

كما يعد التقييم مقومًا أساسيًا من مقومات العملية التربوية، يستخدم للحكم على مدى النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة، ولما كان الهدف الأساسي للعملية التربوية هو إحداث تغيرات مرغوبة في سلوك المتعلمين، فإن الدور الرئيسي الذي يجب أن يقوم به التقييم هو تحديد ماهية التغيرات الحادثة في سلوك المتعلمين في ضوء الأهداف للتعرف على مدى التقدم نحو هذه الأهداف. (الوناس، دحدى، ٢٠١٧)

وشهد التقييم التربوي اهتماماً ملحوظاً ومتزايداً، نظراً لأهمية أدواره المتعددة في مختلف جوانب العملية التعليمية من منطلق ملازمة التقييم والاندماج فيها، وقد أصبح الاهتمام المتزايد بالتقييم التربوي ضرورة ملحة بما يشيده من أساليب في نظام التصحيح الالكتروني واعداد

بنوك الأسئلة واجراءات الاختبارات الالكترونية، نظراً لظهور مستجدات في مختلف عناصر المنظومة التعليمية وتعدد أساليب التعليم (توفيق، ٢٠٢٢) كما تمثل المعرفة أصل جديد ومصدر أساسي لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة. (Wang and Wang., 2012) وتلعب المعرفة دوراً أساسياً في تحقيق النمو الاقتصادي، وتطوير المنظمات. (Mosconi and Roy., 2013) ويمكن للمنظمات حل المشكلات من خلال حلول مبتكرة تعتمد على المعرفة المشتركة بين الأفراد (Jones & Linderman., 2014) لتعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. وفي نفس السياق، تساعد إدارة المعرفة على تعزيز فعالية وكفاءة الموارد البشرية للمنظمة. (Byukusenge et al., 2016)

أولاً: الإطار النظري:

تناول هذا البحث ثلاث متغيرات يتمثل الأول في تقييم العملية التدريسية، و المتغير الثاني فيتمثل في إدارة المعرفة ، إما المتغير الثالث يتمثل في الأداء الأكاديمي وسيتم بإيجاز عرض مفهوم كل متغير من هذه المتغيرات وأبعادهم الأساسية، والدراسات السابقة الخاصة بتلك المتغيرات وذلك على النحو التالي:

• المتغير المستقل: تقييم العملية التدريسية

ونتناول هذا المتغير من خلال المفهوم، والأبعاد، وذلك على النحو التالي:

أ- مفهوم تقييم العملية التدريسية

تعددت وجهات نظر الباحثين حول تقييم العملية التدريسية، وذلك على النحو التالي: يعد تنفيذ عمليات التقييم من مهام القائم بعملية التدريس والتي تندرج تحت مسمى ممارسات التقييم، بغرض تقييم الطلاب ومتابعتهم باستمرار، والتي تحفزهم وتثير لديهم الدافع والرغبة في الدراسة (توفيق، ٢٠٢٢).

وعرفها علام (٢٠١١) على أنه تقدير مدى صلاحية أو ملائمة شيء في ضوء غرض ذات صلة، أي أن التقييم يستهدف اتخاذ قرار حول ملائمة أو صلاحية العمل التربوي لتحقيق غرض أو أغراض تربوية.

وعرفها شعله (٢٠٠٥) على أنه التقييم القائم على أن تلك المعرفة التي يتم تكوينها وبناءها بواسطة المتعلم، وتختلف تلك المعرفة من سياق إلى آخر كما يعرف التقييم بأنه أساس في التقييم التربوي يقوم على وضع المتعلم في مواقف تعليمية حقيقية تحاكي الواقع.

وعرفها (Kopnina 2020) على أنها عملية، منهجية منظمة مخططة تتضمن إصدار الأحكام على السلوك، أو الفكر، أو الوجدان، أو الواقع أي الحكم. على نتائج القياس التربوي، وذلك بعد مقارنة المواصفات والحقائق لذلك السلوك أو الواقع الذي تم التوصل إليه. عن طريق القياس القائم على معيار أو أساس تم تحديده.

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة نجد أن تقييم العملية التدريسية: هي عملية، منهجية منظمة مخططة تتضمن إصدار الأحكام على السلوك، أو الفكر، أو الوجدان، أو الواقع أي الحكم. على نتائج القياس التربوي، وذلك بعد مقارنة المواصفات والحقائق لذلك السلوك أو الواقع الذي تم التوصل إليه. عن طريق القياس القائم على معيار أو أساس تم تحديده.

وانطلاقاً مما سبق فإنه يمكن تعريف تقييم العملية التدريسية على أنها: عملية من عمليات التقييم التي تكون من مهام القائم بعملية التدريس والتي تندرج تحت مسمى ممارسات التقييم، بغرض تقييم الطلاب ومتابعتهم باستمرار، والتي تحفزهم وتثير لديهم الدافع والرغبة في الدراسة أبعاد تقييم العملية التدريسية:

وفقاً لمراجعة الدراسات السابقة وجد أن معظم الدراسات تناولت تقييم العملية

التدريسية كالتالي:

جدول (١)

أبعاد تقييم العملية التدريسية

الباحث/ السنة	استراتيجيات التقييم	ثقافة التقييم	التوجهات الحديثة في أساليب التقييم	ضوابط الجدارات الوظيفية والشخصية	ضوابط الإنجاز الموجهة بالجودة	ضوابط الالتزام بقواعد السلوك والقيم الجامعية	ضوابط نظم العمل عالية الأداء
(توفيق، ٢٠٢٢)	√	√	√				
(عويضة، ٢٠١١)	√	√	√				
(خولة، ٢٠١٥)	√	√	√				
(الثبيتي، ٢٠١٨)	√	√	√				
(خلف، ٢٠١٩)				√	√		
(السقاف، ٢٠٢١)				√	√		√

وفي ضوء الجدول (١)، أكثر الباحثين قد تناولوا تقييم العملية التدريسية في ثلاثة أبعاد وهم (استراتيجيات التقييم - ثقافة التقييم - التوجهات الحديثة في أساليب التقييم)، فيما اختلف باحثين آخرون في تحديد أبعاد تقييم العملية التدريسية من خلال أربعة أبعاد وهم (ضوابط الجدارات الوظيفية والشخصية - ضوابط الإنجاز الموجهة بالجودة - ضوابط الالتزام بقواعد السلوك والقيم الجامعية - ضوابط نظم العمل عالية الأداء)، وفيما يلي شرح موجز لهاتين المجموعتين من الأبعاد على النحو التالي:

أ- المجموعة الأولى من الأبعاد

- ضوابط الجدارات الوظيفية والشخصية

وهي القدرة والمعرفة والمهارة في أداء عمل معين بأكبر قدر ممكن من الدقة وفق المعايير والتعليمات المحددة له (رشاد، عباس ٢٠٢٠).

- الانجاز الموجه بالجودة

وهي أداء الفرد لنشاط معين من أجل النشاط ذاته، بدون تلقي أي مكافأة خارجية (السقاف، ٢٠٢١).

- ضوابط الالتزام بقواعد السلوك والقيم الجامعية

وهي مدى التزام الطالب بالنظام الجامعي وتقبل التوجيهات والتعليمات وتقيده بها داخل الجامعة ومحيطها (خلف، ٢٠١٩).

- ضوابط نظم العمل عالية الاداء

وعرفها (مرزوق، البردان، ٢٠١٨) بأنها " تعزيز رأس المال البشري والمرتبط بشكل رئيسي بأنشطة التدريب للعاملين وتعزيز مناخ النمو الشخصي في المنظمة وتمكين العاملين من الاستعداد لأي قدرات او سلوكيات مطلوبة داخل مكان العمل مستقبلا.

ب- المجموعة الثانية من الأبعاد

- استراتيجيات التقويم

وهي مجموعة من الطرق والأدوات التي يتم استعمالها في عملية تقويم العملية التدريسية مثل استراتيجية الورقة والقلم، استراتيجية التقويم المعتمد على الأداء، واستراتيجية الملاحظة (توفيق، ٢٠٢٢).

- ثقافة التقويم

وهي مجموعة من القيم والمبادئ التي تتبعها المنظمة في عملية تقويم العملية التدريسية والتي ينبغي اتباعها في عملية التقويم (عويضة، ٢٠١١).

- التوجهات الحديثة في أساليب التقويم

وهي أساليب تقويم حديثة تعتمد في الأساس على الحداثة والتطور والخروج عن أساليب التقويم التقليدية (توفيق، ٢٠٢٢). ويتفق الباحثان مع الأبعاد المذكورة بالدراسات (توفيق، ٢٠٢٢؛ خولة، ٢٠١٥؛ عويضة، ٢٠١١) وذلك لاتفاقها مع مجال التطبيق للدراسة الحالية وكونها أكثر تعبيراً عن عملية التقييم التدريسية.

• المتغير الوسيط: إدارة المعرفة

ونتناول هذا المتغير من خلال المفهوم، والأبعاد، وذلك على النحو التالي:

أ- مفهوم إدارة المعرفة

تعرف انها "تبادل الخبرات والافكار بين العاملين في المنظمة، مما تسهم في تواصل العاملين مع بعضهم واستخدام معرفتهم لحل المشكلات بطرق فعالة" (Mahmoud & , 2019). (Elshareef).

وعرفها اليعربي (٢٠٢١) أنها مجموعة الآراء ووجهات النظر والحقائق والخبرات والبيانات والمعلومات التي يمتلكها افراد المنظمة وتستخدم لتفسير المعلومات المتعلقة بحالة معينة ومعالجة هذه الحالة".

وتعرف المعرفة انها الاعتقاد المبرر وهي جميع التصورات والنظريات والتفسيرات والمفاهيم والآراء وكل ما تولد عنها داخل العقل او بالنقل، ويمكن ان يطبق من قبل الجماعة او الافراد لتقديم مشكلات جديدة او حل المشكلات (الحسن، ٢٠٢٢)

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف إدارة المعرفة بأنها "تبادل الخبرات والافكار بين العاملين في المنظمة، مما تسهم في تواصل العاملين مع بعضهم واستخدام معرفتهم لحل المشكلات بطرق فعالة".

يرى الباحثان أن المعرفة تعني مجموعة من المعلومات الممزوجة بالخبرة، يحصل عليها الفرد او المنظمة ويتم تخزينها في العقل أو الملفات أو قواعد المعلومات والتي تتطور بشكل مستمر وبتزايد ولا يمكن أن تنقص.

أ- أبعاد إدارة المعرفة

تطرق الباحثان إلى العديد من الدراسات السابقة للاطلاع على الأبعاد الخاصة بإدارة المعرفة المستخدمة في هذه الدراسات، وقد قام الباحثان بتلخيصها من خلال الجدول (٢) وذلك كما يلي:

جدول (٢)

أبعاد إدارة المعرفة

الباحث/ السنة	توليد واكتساب المعرفة	تخزين المعرفة	نقل المعرفة	تطبيق المعرفة	تكنولوجيا المعلومات	ثقافة المؤسسة	الموارد البشرية	توزيع المعرفة	تشخيص المعرفة
(Park., 2007)	√	√	√	√					
(Massa & Testa.,2009)	√	√	√	√					
(Zaim et al., 2013)	√	√	√	√					
(عبيد، ٢٠١٥)			√						
(Mracek & Mucha.,2015)	√	√	√	√	√	√	√		
(صلهوب، ٢٠١٨)	√	√	√	√					
(الحسنى، ٢٠١٩)	√	√	√	√					
(الحسن، ٢٠٢٢)	√	√	√	√					

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء الاعتماد على الدراسات السابقة.
ويتضح من خلال الجدول (٢) أن أكثر الأبعاد تكراراً وانتشاراً بين الدراسات السابقة هي (توليد واكتساب المعرفة - تخزين المعرفة - نقل المعرفة - تطبيق المعرفة)، ولذلك فقد قرر الباحثان الاعتماد على هذه الأبعاد في الدراسة الحالية، ويمكن شرح هذه الأبعاد على النحو التالي:

١. توليد واكتساب المعرفة

تشير إلى قدرة المنظمة على تطوير الأفكار والحلول الجديدة والمفيدة، من خلال إعادة التكوين وتجميع المعرفة من خلال مجموعة من التفاعلات ومن ثم يمكن للمنظمة خلق الحقائق الجديدة والمعاني، وتتطلب الحصول عليها من أكثر من مصدر سواء داخل المنظمة أو خارجها، ومعرفة آراء الخبراء والمتخصصين بها، وجمع المعلومات بكل الطرق بحضور المؤتمرات وورش العمل لاكتساب المعارف والخبرات التي تساهم في سير العمل (الحسنى، ٢٠١٩).

٢. تخزين المعرفة

وهي خطوة تالية لتوليد واكتساب المعرفة، حيث يقوم العاملون بتدوين كل ما يحدث وتسجيل أي معلومات يسمعون عنها في ملفات مخصصة لذلك واتاحتها لجميع العاملين بالمنظمة للاستفادة منها في أي وقت. ويرتبط تخزين المعرفة بالذاكرة التنظيمية للمنظمة والتي تتضمن وثائق وقواعد بيانات إلكترونية وإجراءات تنظيمية ومعارف بشرية مدونة. ولذلك ينبغي تنظيم المعرفة وتخزينها بحيث يمكن للنظام العثور عليها وتسليمها بسرعة وبشكل صحيح. فعندما يتم هيكلة المعرفة فإنه من المهم أن يتم النظر إلى كيفية استرجاع المعلومات من قبل العاملين (الحسن، ٢٠٢٢).

٣. نقل المعرفة

تعتمد على وجود أساليب معتمدة وتمثل بالتقارير والرسائل والمؤتمرات لنقل المعلومات والمعارف التي تم التوصل إليها أو نقلها بصورة غير مباشرة عبر العلاقات الشخصية بين العاملين و فرق العمل المتخصصة (الحسنى، ٢٠١٩).

٤. تطبيق المعرفة

تُمثل أهم أنشطة إدارة المعرفة حيث تحقق المنظمة مزايا من تطبيق ما لديها من معرفة وهو الهدف الرئيسي من إدارة المعرفة إذ يتطلب تنسيق المعرفة وتنظيمها مع القدرة على استرجاعها وجعلها متاحة لجميع العاملين للاستخدام الأمثل لها (Nguyen et al., 2023).

• المتغير التابع: الأداء الأكاديمي

ونتناول هذا المتغير من خلال المفهوم، والأبعاد، وذلك على النحو التالي

أ- مفهوم الأداء الأكاديمي

عرف (Tzachrista et al (2023) الأداء الأكاديمي الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث، ونقلها من خلال التدريس وتفعيلها من خلال خدمته وتنميته لمجتمعه.

وعرفه السيد أبو سمعان (٢٠٢١) الأداء الأكاديمي الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف إثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطلبة وتنمية المجتمع.

كما أنه درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً.

بينما عرفه (Paudel (2021 بأنه ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعتة، أو خارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع، ومن ثم يعد الأداء التدريسي أحد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة.

وبناء على ما سبق، فإنه يمكن القول بأن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات، أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويراها أقرانه أو رؤسائه أو طلبته لإحداث تغييرات مرغوبة في شخصية طلبته، وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعتة ومجتمعه.

ب- أبعاد الأداء الأكاديمي

أشار سلطان & الهاشم (٢٠٢٢) إلى أبعاد الأداء الأكاديمي على النحو التالي:

١) توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف

حيث توضيح تفاصيل خطة المقرر الدراسي كجزء من حزمة إجراءات تهدف لتحقيق أفضل مخرجات للبرنامج الدراسي، حيث إن توصيف المقرر الدراسي أداة فعالة لمراقبة وضبط جودة المقررات الدراسية.

٢) تقويم أساليب التدريس المستخدمة

هو عملية منظومية يصدر منها حكم على منظومة تدريس ما أو أحد مكوناتها أو عناصرها بهدف إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل أو على بعض مكوناتها أو عناصرها وبما يحقق الأهداف المرجوة من تلك المنظومة.

٣) تقويم جودة الكفايات التدريسية

وتعنى تزويد المتعلم التغذية الراجعة أثناء عملية التعلم. معايير تقويم الكفايات واضحة، وتحديد مستويات الإتقان المقررة معلومة لدى المدرب والمتدرب سلفاً. يعتمد تقويم كفايات

المعلم على تقويم أدائه لها كمعيار لإتقانه للكفاية مع الأخذ بعين الاعتبار المعرفة النظرية لديه.

(٤) تقييم الأداء التدريسي

وهي عملية تقييم منهجي لمراجعة وتحليل دور عضو هيئة التدريس في الفصل الدراسي، وتقديم الملاحظات بناءً على التقييم لتطوير وإنماء المهنة لدى المعلم، وتختلف معايير تقييم المعلمين بحسب اختلاف المنطقة التي يعمل بها المعلم وقوانينها.

ثانياً: الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة :

يمكن عرض الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة على النحو الآتي

١- علاقة ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي

هدفت دراسة (Ganyaupfu, 2021) إلى التحقق من الفعالية التفاضلية لطرق التدريس على الأداء الأكاديمي للطلاب. على عينة مكونة من (١٠٩) من طلاب مرحلة البكالوريوس من قسم الكلية. وتم استخدام العلوم الاقتصادية والتجارية للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات كبيرة في فعالية طرق التدريس الثلاثة. كما توصلت الدراسة إلى أن الأسلوب التفاعلي بين المعلم والطلاب كان التدريس الأكثر فعالية وكانت الطريقة المتمركزة حول المعلم هي الأقل فعالية، تلمها الطريقة المتمركزة حول الطالب طريقة التعليم.

وهدفت دراسة (Paudel, 2021) إلى التعرف على كيفية ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمعارفهم بالأنشطة الأكاديمية لتعزيز الخطابات الأكاديمية في حياتهم الأكاديمية، ويتم تحديد الخطابات الأكاديمية من خلال الأنشطة الأكاديمية للكلية والتي تعزز قدرات كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب. وفي هذا الصدد، ومن خلال تطبيق نظرية خلق المعرفة، تناولت الدراسة أبعاد الأنشطة الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم

العالي. وباعتماد طريقة المسح، تم جمع البيانات من ٤٤٥ عضو هيئة تدريس من أربع جامعات في نيبال. وللتعرف على الأبعاد الرئيسية للأداء الأكاديمي تم استخدام التحليل العاملي. وحدد التحليل أربعة أبعاد للأداء الأكاديمي هي البحث والنشر، والابتكار، والتعلم التفاعلي، وبناء القدرات وتوصلت الدراسة الى أن البحث والنشر يحظى بأولوية أقل في الأوساط الأكاديمية بينما يتم تحديد بناء القدرات كمجال ذي أولوية جديد في سياق الجامعة.

كما هدفت دراسة توفيق (٢٠٢٢) إلى الكشف عن ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان للتقييم التربوي وفقا لاعتقاداتهم حول المعرفة وتصوراتهم للتعلم، وذلك من خلال التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد كل من: ممارسات التقييم والمعتقدات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، وكذلك التعرف على الفروق في أبعاد ممارسات التقييم وفقا لمستويات أبعاد المعتقدات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت العينة في مجملها (٤٥٠) عضوا. أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان (٢٠٠ عينة مسحية، ٢٥٠ عينة أساسية). ولجمع البيانات تم تصميم أداتين: الأولى: مقياس ممارسات التقييم، والذي اشتمل على ثلاثة أبعاد استراتيجيات التقييم، وثقافة التقييم، والاتجاهات الحديثة في مجال القياس والتقييم، الثاني: مقياس المعتقدات المعرفية، والذي تضمن ثلاثة أبعاد وهي: البنية المعرفية، والقدرة على التعلم، والثبات المعرفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة في أبعاد: ممارسات التقييم (ودرجتها الكلية)، والمعتقدات المعرفية، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد ممارسات التقييم. وفقاً لمستويات أبعاد المعتقدات المعرفية (عالية – منخفضة) لصالح المستوى الأعلى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان

٢- علاقة ضوابط تقييم العملية التدريسية وإدارة المعرفة

هدفت دراسة أحمد ، لخضر (٢٠٢١) إلى التعرف على واقع استخدام الأساليب الحديثة للتقييم التربوي في مجال علوم التربية ودوره في تجويد عملية التعليم بصفة عامة ومعرفة أهم التوجهات الحديثة للتقييم التربوي واستعراض الاستراتيجيات البديلة ، من اجل تطوير وتحسين العملية التعليمية في ميدان علوم التربية، وتوصلت الدراسة الى التعرف على أهم أساليب التقييم التربوي المستخدمة في توجهات التقييم التربوي الحديث ، و ذكر الايجابيات والسلبيات ووضحت الأسس التي يقوم عليها التقييم الناجح، ومن ثم فان الحاجة ماسة لتطوير الأساليب المستخدمة في التقييم لمواكبة النظرة الحديثة في التعليم، وهذا ما تحققه أهداف التقييم الحديث أو ما يعرف كذلك بالتقييم الواقعي.

وهدفت دراسة توفيق (٢٠٢٢) إلى الكشف عن ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان للتقييم التربوي وفقا لاعتقاداتهم حول المعرفة وتصوراتهم للتعلم، وذلك من خلال التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد كل من: ممارسات التقييم والمعتقدات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، وكذلك التعرف على الفروق في أبعاد ممارسات التقييم وفقا لمستويات أبعاد المعتقدات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت العينة في مجملها (٤٥٠) عضوا. أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان (٢٠٠ عينة مسحية، ٢٥٠ عينة أساسية). ولجمع البيانات تم تصميم أداتين: الأولى: مقياس ممارسات التقييم، والذي اشتمل على ثلاثة أبعاد استراتيجيات التقييم، وثقافة التقييم ، والاتجاهات الحديثة في مجال القياس والتقييم، الثاني: مقياس المعتقدات المعرفية، والذي تضمن ثلاثة أبعاد وهي: البنية المعرفية ، والقدرة على التعلم ، والثبات المعرفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة في أبعاد: ممارسات التقييم (ودرجتها الكلية)،

والمعتقدات المعرفية، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد ممارسات التقييم. وفقاً لمستويات أبعاد المعتقدات المعرفية (عالية – منخفضة) لصالح المستوى الأعلى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان.

٣- علاقة ادارة المعرفة والاداء الأكاديمي

هدفت دراسة خليفي (٢٠٢٠) إلى معرفة أثر إدارة المعرفة على السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة اتصالات الجزائر-المديرية العملية لولاية المدية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن إدارة المعرفة هي من أهم وأنجع الأساليب الإدارية الحديثة التي استطاعت احداث نقلة نوعية في مستوى أداء المؤسسات، كما توصلنا إلى أن السلوك الإبداعي هو عبارة عن نقطة انطلاق المؤسسة من أجل تنمية وتشجيع الإبداع داخلها، وكل ذلك يحتاج من المؤسسة تهيئة البيئة الداعمة له، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا موافقة عالية لأفراد العينة بوجود تطبيق فعلي لإدارة المعرفة الداعم لممارسة السلوك الإبداعي في المؤسسة، كما أثبتت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة احصائية لإدارة المعرفة (عمليات، متطلبات إدارة المعرفة) على السلوك الإبداعي لدي العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر- المديرية العملية لولاية المدي.

وسعت دراسة (Paudel et al (2023) الى دراسة العلاقة بين ادارة المعرفة والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وتوصلت الدراسة الى وجود ارتباط بين ابعاد إدارة المعرفة (استخدام المعرفة واكتسابها وتوليدها ونشرها ونقلها وإنشاءها وعرضها) وابعاد الأداء الأكاديمي (البحث والنشر والابتكار والتعلم التفاعلي وبناء القدرات) ، ووجود علاقة ترابط بين استخدام المعرفة واكتسابها وتوليدها ونشرها مع البحث والنشر والقدرات ، وخلق المعرفة مع الابتكار؛ ونقل المعرفة وعرضها بشكل تفاعلي.

وهدفت دراسة المصطفى (٢٠٢١) إلى معرفة الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي الخاص بشركات التأمين بولاية الخرطوم، وكذلك اختبار العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: ساعد توليد المعرفة في

تحسين الأداء المؤسسي للشركة، عبر قيام الإدارة بتدعيم الاجتماعات لمناقشة القضايا التي تتعلق بتطوير الأداء بشكل دوري، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) والإبداع الإداري، وساهم تطبيق المعرفة على تحسين الأداء بالشركة عن طريق تحقيق الأهداف المخطط لها، كما تُسهم عمليات إدارة المعرفة في رفع الإبداع الإداري بالمؤسسة نتيجة للدور الذي تبرزه إدارة المعرفة في عملية خلق وتخزين المعرفة وتقاسمها مع الأفراد العاملين وتطبيقها أحسن تطبيق والحصول على إبداع إداري عالي.

وهدفت الدراسة (Kosklin et al (2022 إلى التحقق من تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي بمجال الرعاية الصحية، وتوصلت الدراسة الى أن تأثيرات إدارة المعرفة تمتد إلى تحسين الأداء الوظيفي وأيضاً تحسين مستويات الرضا الوظيفي. كما قامت دراسة (Duke et al (2023 بالتحقق من تأثير إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي، وكذلك قامت بدراسة الابتكار كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء التنظيمي، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن إدارة المعرفة لها تأثير معنوي على الأداء التنظيمي، وكذلك أثبتت الدراسة أن الابتكار يتوسط العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

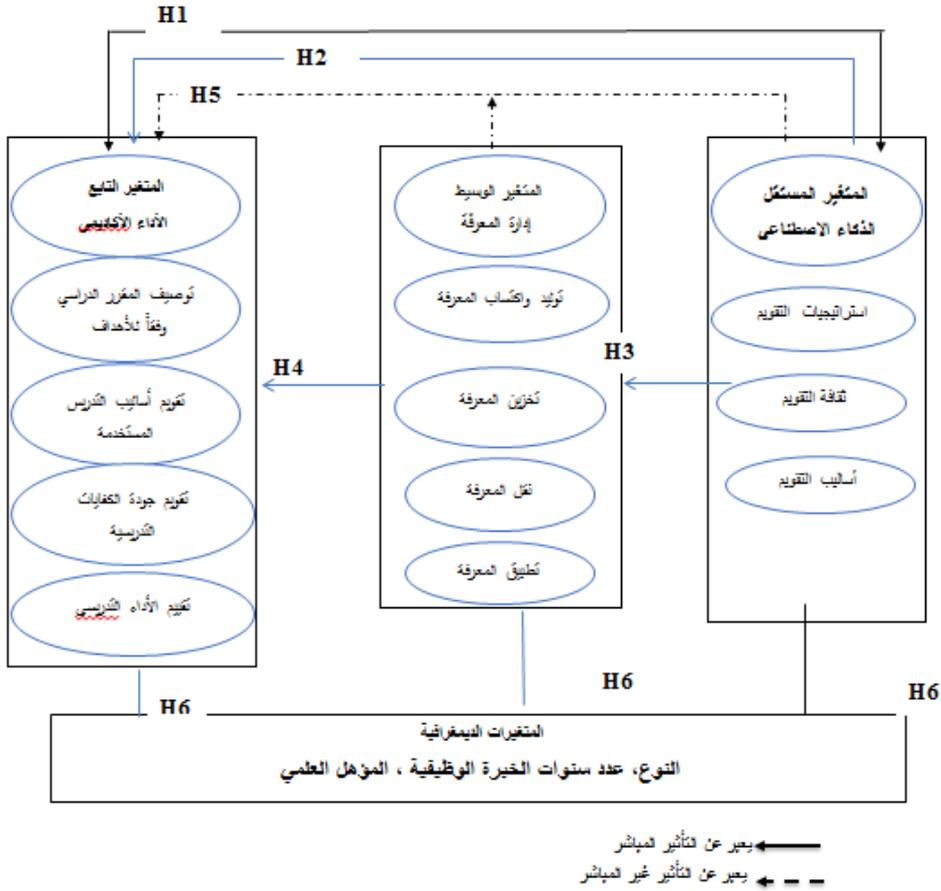
١- بعد القيام بتبويب وعرض الدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع الدراسة للوقوف على النتائج التي توصلت إليها، للاستفادة منها في استكمال جوانب الدراسة الخاصة بالموضوع، وجد الباحثان عدة دراسات سابقة تناولت إدارة المعرفة، وأخرى تناولت موضوع الإبداع الأكاديمي كما توجد دراسات ربطت الموضوعين معاً، في مختلف القطاعات، كما أثبتت الدراسات وجود تأثير كبير لإدارة المعرفة في تحقيق الاداء الأكاديمي في شتى المجالات والمنظمات.

- ٢- فقد استفادت هذه الدراسة من تلك الدراسات في منهجية الدراسة وتحليل البيانات. كما تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في جزء من إطارها النظري كما انها انفردت بأنها تناولت واحد من أهم القطاعات الرائدة بالمملكة العربية السعودية وهي (كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبدالعزيز بجده)
- ٣- تبين من الدراسات السابقة في حدود علم الباحثان عدم وجود دراسة تناولت العلاقة بين ادارة المعرفة و ضوابط تقييم العملية التدريسية ، ووجود دراسات ربطت بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي.

ثالثا: الفجوة البحثية :

وفي ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري والدراسات السابقة، توصل الباحثان إلى ما يلي: تبين من مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الأكاديمي، ووجود ندرة في العلاقة بين بين تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي. وتبين من الدراسات السابقة عدم وجود دراسات سابقة - في حدود علم الباحثان - تناولت ادارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي في التعليم الجامعي، وكذلك مجتمع البحث لم يتم التطبيق عليه من قبل في حدود علم الباحثان ، وبالتالي تتمثل الإضافة العلمية لهذه الدراسة في أنها سوف تقوم بفحص العلاقات السببية بين هذه المتغيرات في ضوء الدراسات السابقة . ويمكن توضيح العلاقات بين متغيرات الدراسة كما يوضحه الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:

وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة وتحديد مشكلة الدراسة وأهدافها تمكن الباحثان من صياغة نموذج للعلاقة بين متغيرات الدراسة، ويوضح ذلك الشكل رقم (١/١) على النحو الآتي:



شكل (١/١): نموذج العلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

لتحديد مشكلة الدراسة والتعرف عن قرب على المتغيرات المرتبطة بالدراسة والمتمثلة في أبعاد تقييم العملية التدريسية وأبعاد إدارة المعرفة والاداء الأكاديمي، قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية ، خلال الفترة من ٢٠٢٣/٨/٢م وحتى ٢٠٢٣/٨/١٢م وشملت ٤٠ مفردة من

العاملين بكلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز، واعتمد الباحثان على الأسئلة ليتسنى للطرف الآخر الإجابة عليها بحرية تامة، هذا بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية للباحثان أثناء التردد على هذه الكلية في تلك المرحلة، وقام الباحثان بإجراء الدراسة الاستطلاعية من خلال ما يأتي:

١- أهداف الدراسة الاستطلاعية

استهدفت الدراسة الاستطلاعية التوصل إلى ما يأتي:

الحصول على البيانات الاستكشافية للمساعدة في تحديد وبلورة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها التي تسعى إلى الإجابة عليها من خلال التقصي والتحليل والسعي نحو زيادة المعرفة بموضوع الدراسة في التطبيق العملي من وجهة نظر العاملين في الكلية محل الدراسة. التعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة من العاملين بالتخصصات المختلفة بكلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده وتكوين صورة مبدئية عنه. تحديد وجمع البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع الدراسة من خلال الدراسة المكتبية.

٢- إطار الدراسة الاستطلاعية

شملت الدراسة الاستطلاعية المحاور الآتية:

المحور الأول: مدى إدراك العاملين بكلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده محل الدراسة لضوابط تقييم العملية التدريسية، ومدى معرفة العاملين بأبعاد لضوابط تقييم العملية التدريسية

المحور الثاني: مدى توافر المعرفة لدى العاملين بالكلية محل الدراسة.

المحور الثالث: مستوى الاداء الأكاديمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده محل الدراسة.

٣- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

وفقاً للبيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة الاستطلاعية بكلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده مجال الدراسة، بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية للباحثان أثناء التردد على مفردات العينة في مرحلة الدراسة الاستطلاعية وفي ضوء تحليل البيانات تم تقسيم العينة وفقاً للوسط الحسابي إلى ثلاث مجموعات: الأولى الأقل من الوسط الحسابي والثانية أعلى من الوسط الحسابي والثالثة المحايدون، كما هو موضح في الجدول (٣).

جدول رقم (٣) تحليل الدراسة الاستطلاعية

أعلى من الوسط الحسابي		المحايد		أقل من الوسط الحسابي		بيان
النسبة %	عدد المفردات	النسبة %	عدد المفردات	النسبة %	عدد المفردات	
٣٧,٥	١٥	١٥	٦	٤٧,٥	١٩	تقييم العملية التدريسية
٣٢,٥	١٣	٥	٢	٦٢,٥	٢٥	إدارة المعرفة
٨٧,٥	٣٥	٥	٢	٧,٥	٣	الاداء الأكاديمي

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول (٣) يتضح ما يلي:

- ١- يرى ٤٧,٥% من أفراد العينة وجود انخفاض في تقييم العملية التدريسية، بينما يرى ٣٧,٥% من أفراد العينة وجود ارتفاع في تقييم العملية التدريسية مقارنة بالوسط الحسابي للعينة، في حين أن نسبة ١٥% محايدون بهذا الشأن.
- ٢- يرى ٦٢,٥% من أفراد العينة وجود انخفاض في إدارة المعرفة، بينما يرى ٣٢,٥% من أفراد العينة وجود ارتفاع في إدارة المعرفة، مقارنة بالوسط الحسابي للعينة، في حين أن نسبة ٧,٥% محايدون بهذا الشأن.

٣- يرى ٧,٥% من أفراد العينة وجود انخفاض في الاداء الأكاديمي، بينما يرى ٨٧,٥% من أفراد العينة وجود ارتفاع في الاداء الأكاديمي، مقارنة بالوسط الحسابي للعينة، في حين أن نسبة ٥٪ محايدون بهذا الشأن.

وبناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية تتمثل مشكلة البحث كما يلي (انخفاض مؤشرات إدارة المعرفة وارتفاع مؤشرات الاداء الأكاديمي) ومن خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية يمكن للباحثان صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١- ما طبيعة علاقة الارتباط بين ضوابط تقييم العملية التدريسية وإدارة المعرفة والأداء الأكاديمي؟

٢- ما تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقويم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي)؟

٣- ما تأثير أبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية (استراتيجيات التقويم، ثقافة التقويم، أساليب التقويم) على أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة)؟

٤- ما تأثير أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقويم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي)؟

٥- ما التأثير غير المباشر لإدارة المعرفة في العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية؟

رابعاً: أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث يمكن للباحثان تحديد أهداف الدراسة كما يلي

١- التعرف على طبيعة الارتباط بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي وإدارة المعرفة بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

٢- التعرف على تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقويم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي) بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

٣- بيان تأثير أبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية على أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

٤- قياس تأثير أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقويم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي) بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

٥- تحديد التأثير غير المباشر لإدارة المعرفة في العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

خامساً: فروض البحث

الفرض الأول

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ضوابط تقييم العملية التدريسية وإدارة المعرفة والأداء الأكاديمي بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

الفرض الثاني

يوجد تأثير معنوي لضوابط تقييم العملية التدريسية على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقويم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي) بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

الفرض الثالث

يوجد تأثير معنوي لأبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية (استراتيجيات التقويم، ثقافة التقويم، أساليب التقويم) على أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

الفرض الرابع

يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقويم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي).

الفرض الخامس

يوجد تأثير غير مباشر لإدارة المعرفة في العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

سادساً: أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة على المستويين العلمي، والتطبيقي، وذلك على النحو التالي:

أ- الأهمية العلمية:

١- تمثل هذه الدراسة إثراء لأدبيات إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية للحيثيات التالية:

• تناول مفاهيم حديثة نسبياً في أدبيات التخصص وهما تقييم العملية التدريسية،

إدارة المعرفة، الاداء الأكاديمي.

• دمج مفاهيم الدراسة معاً (تقييم العملية التدريسية، إدارة المعرفة، الاداء الأكاديمي)

في ظل عدم حصول الباحثان على أي دراسة أجنبية أو عربية تناولت المفاهيم

مدمجة معاً.

٢- نظراً لعدم وجود دراسات - في حدود علم الباحثان - تناولت هذه المفاهيم بالدراسة

والتحليل في نموذج واحد تأتي هذه الدراسة في محاولة للمساعدة في تحديد طبيعة

العلاقات بين كل من تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي وإدارة المعرفة

بوصفها متغير معدل.

٣- ستساعد الدراسة في تحديد العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة .

٤- فتح مجالات أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للمتغيرات التي تناولتها الدراسة من خلال النتائج والتوصيات التي ستخرج بها.

ب- الأهمية التطبيقية:

تنبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من الآتي:

- ١- يتم تطبيق الدراسة على العاملين بكلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبدالعزيز بجده والتي تهدف الى تخريج كوادر بشرية مؤهلة لسوق العمل.
- ٢- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبدالعزيز بجده، ومساعدة القائمين على العملية التدريسية بالتعرف على أهمية الاستفادة من تقييم العملية التدريسية، إدارة المعرفة، الاداء الأكاديمي بما يصب في النهاية في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبدالعزيز بجده.
- ٣- تقديم إطار علمي للعاملين في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده.
- ٤- علاوة على أن هذه الدراسة قد تكون مقدمة لدراسات مستقبلية.

سادساً: منهجية الدراسة:

١- نوع البيانات المطلوبة ومصادرها:

أ- البيانات الثانوية: تم استخدام هذا النوع من البيانات في تأصيل الإطار الفكري للمتغيرات التي ترتبط بموضوع الدراسة، وقد استمد الباحثان هذه البيانات من خلال الاطلاع على مجموعة من المراجع التي تضمنت الكتب والدوريات العربية والأجنبية وسجلات كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده- المملكة العربية السعودية “

ب- البيانات الأولية: تمثلت هذه البيانات في التعرف على آراء مفردات عينة الدراسة عن تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي وإدارة المعرفة الوظيفي، وقد استمد الباحثان هذه البيانات من خلال تصميم قائمة استقصاء تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض وذلك في ضوء نتائج البحوث والدراسات العلمية السابقة.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة Population & Sampling:

يمكن تعريف المجتمع بأنه مجموعة من المفردات أو العناصر التي يتوافر فيها خصائص ظاهرة معينة، ونظراً للاستطاعة لتجميع البيانات من جميع أفراد المجتمع يمكن اختيار عينة ممثلة له (Saunders, et al., 2009). ويتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، ويبلغ اجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفقاً لإحصائية وزارة التعليم للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ عدد ٨٠٧٢ عضو.

ونظراً لتوافر إطار محدد لمفردات مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة والبالغ عددهم ٨٠٧٢ مفردة، واستناداً إلى الأرقام الواردة بمجتمع الدراسة فإنه يمكن تحديد عينة الدراسة وفقاً للرابط الإلكتروني المجاني لبرنامج (Sample Size Calculator) وقد بلغ عددها ٣٦٧ مفردة. وقد تم توزيع عدد ٣٩٥ استمارة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وقد ورد منها ٣٧٦ استمارة صالحة للتحليل.

ثامناً: اختبارات الثبات لقائمة الاستقصاء:

ويستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في جمع بيانات تتسم بالثبات، ويقصد به إمكانية الحصول على نفس البيانات عند إعادة الدراسة في نفس الظروف باستخدام نفس الأداة ونفس الأفراد (Adams et al., 2007). ومعامل الثبات ألفا كرونباخ هي الطريقة التي استخدمها الباحثان لحساب ثبات المقاييس وذلك باستخدام برنامج (SPSS (V. 26 ، وفي معظم الحالات يمكن اعتبار ألفا كرونباخ مؤشراً ملائماً وممتازاً لقياس ثبات المقاييس ويعتبر من المعاملات التي من خلالها يمكن قياس مدي ثبات المقاييس من خلال الاتساق الداخلي، حيث يرى (Hair et al. (2014 أن قيم ألفا المقبولة هي التي تتراوح من ٠,٦ الى ٠,٧ في حين أن القيم أكبر من ٠,٧ تشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس

العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة

المستخدمة. وبالتالي، قام الباحثان بقياس مستوى صدق وثبات المقياس على عينة الدراسة ، وأظهرت نتائج التحليل والتي يوضحها الجدول (٤) ما يلي:

جدول رقم (٤): نتائج اختبار الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

معامل الصدق	معامل الفا كرونباخ	المتغيرات والأبعاد
0.966	0.933	استراتيجيات التقييم
0.965	0.931	ثقافة التقييم
0.973	0.946	أساليب التقييم
0.943	0.889	توليد واكتساب المعرفة
0.959	0.920	تخزين المعرفة
0.944	0.891	نقل المعرفة
0.947	0.897	تطبيق المعرفة
0.935	0.874	توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف
0.937	0.878	تقييم أساليب التدريس المستخدمة
0.962	0.925	تقييم جودة الكفايات التدريسية
0.967	0.936	تقييم الأداء التدريسي

المصدر: اعداد الباحثان

يتضح لدى الباحثان من خلال العرض السابق لنتائج اختبارات الثبات لمتغيرات الدراسة ما

يلي:

- بالنسبة لمقياس المتغير المستقل ضوابط العملية التدريسية: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠,٩٨٧ وهو ما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠,٦ الى ٠,٧ يعتبر كافياً ومقبولاً، في حين أن معاملات ألفا لمقاييس استراتيجيات التقييم، ثقافة التقييم، أساليب التقييم تبلغ ٠,٩٣٣، ٠,٩٣١، ٠,٩٤٦، على التوالي مما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.
- بالنسبة لمقياس المتغير الوسيط ادارة المعرفة: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠,٩٨٢ وهو ما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠,٦ الى ٠,٧ يعتبر كافياً ومقبولاً، في حين أن معاملات ألفا لمقاييس توليد واكتساب المعرفة، وتخزين المعرفة، ونقل المعرفة، وتطبيق المعرفة تبلغ ٠,٨٨٩، ٠,٩٢٠، ٠,٨٩١، ٠,٨٩٧، على التوالي مما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.
- بالنسبة لمقياس المتغير التابع الأداء الأكاديمي: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠,٩٨٥ وهو ما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠,٦ الى ٠,٧ يعتبر كافياً ومقبولاً، في حين أن معاملات ألفا لمقاييس توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، وتقييم أساليب التدريس المستخدمة، وتقييم جودة الكفايات التدريسية، وتقييم الأداء التدريسي تبلغ ٠,٨٧٤، ٠,٨٧٨، ٠,٩٢٥، ٠,٩٣٦، على التوالي مما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.

ثانياً: التحليل الوصفي للبيانات:

تتمثل متغيرات الدراسة في ثلاثة متغيرات رئيسية تتمثل في ضوابط العملية التدريسية، وادارة المعرفة، والأداء الأكاديمي، وتحتوي هذه المتغيرات على مجموعة من الأبعاد الفرعية، وقد أسفرت نتائج التحليل الوصفي لهذه المتغيرات والأبعاد عما يلي:

جدول رقم (٤-١): التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد الدراسة (ن=٣٧٦)

الترتيب وفقاً للوسط الحسابي	التحليل الاحصائي		الأبعاد
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
1	0.718	4.099	استراتيجيات التقييم
3	0.761	4.091	ثقافة التقييم
2	٠,٧٣٦	4.085	أساليب التقييم
--	0.717	4.092	اجمالي المتغير المستقل: ضوابط العملية التدريسية
2	0.771	4.105	توليد واكتساب المعرفة
3	0.764	4.083	تخزين المعرفة
4	0.755	4.078	نقل المعرفة
1	0.787	4.113	تطبيق المعرفة
--	0.739	4.095	اجمالي المتغير الوسيط: ادارة المعرفة
2	0.746	4.096	توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف
3	0.806	4.093	تقييم أساليب التدريس المستخدمة
1	0.767	4.104	تقييم جودة الكفايات التدريسية
4	0.744	4.079	تقييم الأداء التدريسي
--	0.729	4.093	اجمالي المتغير التابع: الأداء الأكاديمي

المصدر: إعداد الباحثان

ويتضح لدى الباحثان من الجدول السابق مجموعة من الملاحظات التي يمكن بيانها فيما يلي:

- ارتفاع الوسط الحسابي العام للمتغير الأول المستقل الخاص بضوابط العملية التدريسية حيث يبلغ ٤,٠٩٢ مما يشير الى وجود أدارك عام لعينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الأول وأبعاده الفرعية وهو ما يمكن ايضاحه فيما يلي:

جاء البعد الفرعي الأول الخاص باستراتيجيات التقييم في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,٠٩٩ مما يشير الى أهمية استراتيجيات التقييم في ضوابط العملية التدريسية، بينما جاء في المرتبة الثانية البعد الفرعي الثالث الخاص بأساليب التقييم حيث يبلغ الوسط الحسابي ٤,٠٨٥، ويليه في المركز الثالث والأخير البعد الفرعي الثاني الخاص بثقافة التقييم بوسط حسابي ٤,٠٩١.

ارتفاع الوسط الحسابي العام للمتغير الثاني الوسيط الخاص بإدارة المعرفة حيث يبلغ ٤,٠٩٥ مما يشير الى وجود أدارك عام لعينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الثاني وأبعاده الفرعية وهو ما يمكن ايضاحه فيما يلي:

جاء البعد الفرعي الرابع الخاص بتطبيق المعرفة في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,١١٣ مما يشير الى أهمية تطبيق المعرفة في ادارة المعرفة، بينما جاء في المرتبة الثانية البعد الفرعي الأول الخاص بتوليد واكتساب المعرفة حيث يبلغ الوسط الحسابي ٤,١٠٥، ويليه في المركز الثالث البعد الفرعي الثاني الخاص بتخزين المعرفة بوسط حسابي ٤,٠٨٣، ويليه في المركز الرابع والأخير البعد الفرعي الثالث الخاص بنقل المعرفة بوسط حسابي ٤,٠٧٨.

- ارتفاع الوسط الحسابي العام للمتغير الثالث التابع الخاص بالأداء الأكاديمي حيث يبلغ ٤,٠٩٣ مما يشير الى وجود أدارك عام لعينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الثالث وأبعاده الفرعية وهو ما يمكن ايضاحه فيما يلي:

جاء البعد الفرعي الثالث الخاص بتقييم جودة الكفايات التدريسية في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,١٠٤ مما يشير الى أهمية تقييم جودة الكفايات التدريسية في الأداء الأكاديمي، بينما جاء في المرتبة الثانية البعد الفرعي الأول الخاص بتوصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف حيث يبلغ الوسط الحسابي ٤,٠٩٦، ويليه في المركز الثالث البعد الفرعي الثاني الخاص بتقييم أساليب التدريس المستخدمة بوسط حسابي ٤,٠٩٣، ويليه في المركز الرابع والأخير البعد الفرعي الرابع الخاص بتقييم الأداء التدريسي بوسط حسابي ٤,٠٧٩.

ثالثاً: طبيعة العلاقة الارتباطية ونتيجة اختبار الفرض الاحصائي الأول للدراسة:

يمكن للباحثان في هذا الجزء من الدراسة الاعتماد على معاملات ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، وقد أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن الجدول رقم (٢-٤) التالي:

الأداء الأكاديمي	تقييم الأداء التدريسي	تقييم جودة الكفايات التدريسية	تقييم أساليب التدريس المستخدمة	توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف	ادارة المعرفة	تطبيق المعرفة	نقل المعرفة	تخزين المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	ضوابط العملية التدريسية	أساليب التقييم	ثقافة التقييم	استراتيجيات التقييم	
													1	استراتيجيات التقييم
												1	.904**	ثقافة التقييم
											1	.932**	.906**	أساليب التقييم
										1	.975**	.975**	.964**	ضوابط العملية التدريسية
									1	.925**	.919**	.898**	.878**	توليد واكتساب المعرفة
								1	.912**	.920**	.927**	.891**	.861**	تخزين المعرفة
							1	.892**	.881**	.900**	.901**	.865**	.855**	نقل المعرفة
						1	.898**	.909**	.887**	.904**	.908**	.873**	.852**	تطبيق المعرفة
					1	.962**	.955**	.967**	.958**	.950**	.951**	.918**	.897**	ادارة المعرفة
				1	.851**	.810**	.803**	.822**	.836**	.924**	.865**	.864**	.966**	توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف

تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة

الأداء الأكاديمي	تقييم الأداء التدريسي	تقييم جودة الكفايات التدريسية	تقييم أساليب التدريس المستخدمة	توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف	ادارة المعرفة	تطبيق المعرفة	نقل المعرفة	تخزين المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	ضوابط العملية التدريسية	أساليب التقييم	ثقافة التقييم	استراتيجيات التقييم	
		1	.844**	.898**	.858**	.851**	.868**	.874**	.943**	.907**	.965**	.873**	تقييم أساليب التدريس المستخدمة	
		1	.886**	.852**	.921**	.886**	.873**	.894**	.887**	.946**	.950**	.913**	.893**	تقييم جودة الكفايات التدريسية
	1	.929**	.891**	.849**	.942**	.909**	.894**	.917**	.900**	.955**	.969**	.916**	.895**	تقييم الأداء التدريسي
1	.963**	.963**	.953**	.930**	.949**	.909**	.898**	.919**	.918**	.989**	.969**	.962**	.952**	الأداء الأكاديمي

المصدر إعداد الباحث

- يتضح للباحثان من خلال الجدول السابق مجموعة من الملاحظات التي يمكن بيانها فيما يلي:
- وجود علاقة معنوية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الخاص بضوابط العملية التدريسية وأبعاده الفرعية، بالإضافة الى وجود علاقة معنوية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الخاص بإدارة المعرفة وأبعاده الفرعية، ووجود علاقة معنوية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الخاص بالأداء الأكاديمي وأبعاده الفرعية، علاوة على العلاقة المعنوية بين الأبعاد وبعضها البعض.
 - تبلغ أقوى علاقة بين بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في العلاقة بين أساليب التقييم وتقييم الأداء التدريسي حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٩٦٩، بينما كانت أضعف علاقة في العلاقة بين ثقافة التقييم وتوصيف المقرر وفقاً للأهداف حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٨٦٤، بالإضافة الى معنوية العلاقة بين كافة أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع الاجمالي.
 - تبلغ أقوى علاقة بين بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات الوسيطة في العلاقة بين أساليب التقييم وتخزين المعرفة حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٩٢٧، بينما كانت أضعف علاقة في العلاقة بين استراتيجيات التقييم وتطبيق المعرفة حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٨٥٢، بالإضافة الى معنوية العلاقة بين كافة أبعاد المتغير المستقل والمتغير الوسيط الاجمالي.
 - تبلغ أقوى علاقة بين بين المتغيرات الوسيطة والمتغيرات التابعة في العلاقة بين تخزين المعرفة وتقييم الأداء التدريسي حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٩١٧، بينما كانت اضعف علاقة في العلاقة بين نقل المعرفة وتوصيف المقرر وفقاً للأهداف حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٨٠٣، بالإضافة الى معنوية العلاقة بين كافة أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع الاجمالي.
 - تأسيساً على تلك النتائج يمكن للباحثان قبول الفرض الاحصائي الأول للدراسة على الشكل البديل التالي: توجد علاقة ارتباط معنوية بين ضوابط تقييم العملية التدريسية وإدارة المعرفة والأداء الأكاديمي.

رابعاً: النموذج الهيكلي ونتائج اختبارات بقية الفروض الاحصائية:

يمكن للباحثان بناء النموذج الهيكلي للدراسة في ضوء النموذج الأحادي والذي من خلاله يمكن اختبار الفروض الاحصائية للدراسة، ويستند بناء النموذج الهيكلي على المتغيرات والأبعاد التي أسفر عنها النموذج الأحادي القياس، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج باستخدام AMOS 7.26 يمكن توضيح نتائج النموذج الهيكلي من خلال المؤشرات الاحصائية الموضحة بالجدول رقم (٤-٣) يمكن توضيح مؤشرات جودة النموذج الهيكلي على النحو التالي:

جدول رقم (٤-٣): مؤشرات جودة النموذج الهيكلي للدراسة

المؤشر	الرمز الاحصائي	القيمة	مدى القبول	معياري القبول
جودة المطابقة	GFI	0.977	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
جذر متوسط مربعات البواقي	RMR	0.026	مقبول	كلما اقترب من الصفر
المطابقة المقارنة	CFI	0.967	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
تاكلر لويس	TLI	0.973	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ التقاربي	RMSEA	0.033	مقبول	أقل من ٠,٠٨

وفيما يتعلق باختبارات فروض الدراسة وفقاً للنتائج الاحصائية وذلك في ضوء النموذج الهيكلي، ويمكن توضيحها في الجدول رقم (٤-٤) للتأثيرات المباشرة والجدول رقم (٤-٥) للتأثيرات غير المباشرة وذلك على النحو التالي:

أولاً: نتائج التأثيرات المباشرة:

جدول رقم (٤-٤): نتائج اختبارات التأثيرات المباشرة بين المتغيرات

النتيجة	قيمة المعنوية	معامل المسار	اتجاه الفرض		الفرض الفرعي	الفرض الرئيسي
رفض	0.108	0.114	توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف	استراتيجيات التقييم	(أ)	(الثاني) أثر ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي
قبول	0.023	0.413		ثقافة التقييم	(ب)	
قبول	0.003	0.490		أساليب التقييم	(ج)	
قبول	0.011	0.450	تقييم	استراتيجيات التقييم	(د)	
قبول	0.006	0.459	أساليب التدريس	ثقافة التقييم	(هـ)	
قبول	0.022	0.485	المستخدمة	أساليب التقييم	(و)	
رفض	0.101	0.117	تقييم جودة الكفايات التدريسية	استراتيجيات التقييم	(ز)	
قبول	0.024	0.441		ثقافة التقييم	(ح)	
قبول	0.010	0.517		أساليب التقييم	(ط)	
قبول	0.007	0.437	تقييم الأداء التدريسي	استراتيجيات التقييم	(ي)	
قبول	0.006	0.429		ثقافة التقييم	(ك)	
قبول	0.010	0.484		أساليب التقييم	(ل)	
رفض	0.086	0.067	توصيف المقرر	توليد واكتساب المعرفة	(أ)	(الثالث) أثر إدارة المعرفة
قبول	0.022	0.436		تخزين المعرفة	(ب)	

تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة

النتيجة	قيمة المعنوية	معامل المسار	اتجاه الفرض		الفرض الفرعي	الفرض الرئيسي
قبول	0.019	0.473	الدراسي وفقاً للأهداف	نقل المعرفة	(ج)	على الأداء الأكاديمي
قبول	0.013	0.489		تطبيق المعرفة	(د)	
قبول	0.012	0.500	تقييم أساليب التدريس المستخدمة	توليد واكتساب المعرفة	(هـ)	
قبول	0.012	0.412		تخزين المعرفة	(و)	
قبول	0.005	0.421		نقل المعرفة	(ز)	
رفض	0.077	0.096		تطبيق المعرفة	(ح)	
رفض	0.105	0.076	تقييم جودة الكفايات التدريسية	توليد واكتساب المعرفة	(ط)	
قبول	0.002	0.462		تخزين المعرفة	(ي)	
قبول	0.018	0.465		نقل المعرفة	(ك)	
رفض	0.088	0.059		تطبيق المعرفة	(ل)	
قبول	0.022	0.425	تقييم الأداء التدريسي	توليد واكتساب المعرفة	(م)	
قبول	0.019	0.486		تخزين المعرفة	(ن)	
قبول	0.011	0.469		نقل المعرفة	(س)	
رفض	0.083	0.109		تطبيق المعرفة	(ع)	
رفض	0.114	0.076	توليد واكتساب	استراتيجيات التقييم	(أ)	(الرابع) أثر ضوابط
قبول	0.010	0.460		ثقافة التقييم	(ب)	

النتيجة	قيمة المعنوية	معامل المسار	اتجاه الفرض		الفرض الفرعي	الفرض الرئيسي
قبول	0.004	0.490	المعرفة	أساليب التقييم	(ج)	العملية التدريسية على ادارة المعرفة
قبول	0.011	0.416	تخزين المعرفة	استراتيجيات التقييم	(د)	
رفض	0.106	0.099		ثقافة التقييم	(هـ)	
قبول	0.019	0.469		أساليب التقييم	(و)	
رفض	0.078	0.061	نقل المعرفة	استراتيجيات التقييم	(ز)	
رفض	0.103	0.063		ثقافة التقييم	(ح)	
قبول	0.000	0.408		أساليب التقييم	(ط)	
رفض	0.089	0.094	تطبيق المعرفة	استراتيجيات التقييم	(ي)	
قبول	0.011	0.492		ثقافة التقييم	(ك)	
قبول	0.020	0.474		أساليب التقييم	(ل)	

المصدر إعداد الباحثان

وبناء على النتائج السابقة يمكن للباحثان توضيح نتائج اختبارات الفروض المباشرة من خلال العرض التالي:

أولاً: نتائج اختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الأول على أنه "يوجد تأثير معنوي لضوابط العملية التدريسية على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقييم أساليب التدريس المستخدمة، تقييم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء التدريسي)"، وينقسم هذا الفرض الى الفروض الفرعية التالية:

ف ١/٢: يوجد تأثير ايجابي معنوي لضوابط العميلة التدريسية على توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

ف ٢/٢: يوجد تأثير ايجابي معنوي لضوابط العميلة التدريسية على تقييم أساليب التدريس المستخدمة كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

ف ٣/٢: يوجد تأثير ايجابي معنوي لضوابط العميلة التدريسية على تقييم جودة الكفايات التدريسية كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

ف ٤/٢: يوجد تأثير ايجابي معنوي لضوابط العميلة التدريسية على تقييم الأداء التدريسي كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

وفيما يلي عرض لاختبارات الفروض الفرعية:

• ف ١/٢: أثر ضوابط العميلة التدريسية على توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لثقافة التقييم وأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤١٣, ٠,٤٩٠ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ضوابط العميلة التدريسية على توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

• ف ٢/٢: أثر ضوابط العميلة التدريسية على تقييم أساليب التدريس المستخدمة كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لاستراتيجيات التقييم وثقافة التقييم وأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٥٠, ٠,٤٥٩, ٠,٤٨٥ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي

ايجابي لأبعاد ضوابط العميلة التدريسية على تقييم أساليب التدريس المستخدمة كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

• ف ٣/٢: أثر ضوابط العميلة التدريسية على تقييم جودة الكفايات التدريسية كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لثقافة التقييم وأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٤١, ٠,٥١٧ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ضوابط العميلة التدريسية على جودة الكفايات التدريسية كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

• ف ٤/٢: أثر ضوابط العميلة التدريسية على تقييم الأداء التدريسي كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لاستراتيجيات التقييم وثقافة التقييم وأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٣٧, ٠,٤٢٩, ٠,٤٨٤ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ضوابط العميلة التدريسية على تقييم الأداء التدريسي كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

وتأسيساً على النتائج الفرعية السابقة، يمكن للباحثان قبول الفرض الاحصائي الرئيسي الثاني للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي ضوابط العملية التدريسية على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقييم أساليب التدريس المستخدمة، تقييم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء التدريسي).

ثانياً: نتائج اختبار الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه " يوجد تأثير ذات معنوي لأبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية (استراتيجيات التقويم، ثقافة التقويم، أساليب التقويم) على أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) "، وينقسم هذا الفرض الى الفروض الفرعية التالية:

ف ١/٣: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على توليد واكتساب المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

ف ٢/٣: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على تخزين المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

ف ٣/٣: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على نقل المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

ف ٤/٣: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على تطبيق المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

وفيما يلي عرض لاختبارات الفروض الفرعية:

• ف ١/٣: أثر أبعاد ضوابط العملية التدريسية على توليد واكتساب المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لثقافة التقييم وأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٦٠ ،،٠,٤٩٠ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على توليد واكتساب المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

- ف ٢/٣: أثر أبعاد ضوابط العميلة التدريسية على تخزين المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لاستراتيجيات التقييم وأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤١٦, ٠,٤٦٩ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ضوابط العميلة التدريسية على تخزين المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

- ف ٣/٣: أثر أبعاد ضوابط العميلة التدريسية على نقل المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٠٨، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ضوابط العميلة التدريسية على نقل المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

- ف ٤/٣: أثر أبعاد ضوابط العميلة التدريسية على تطبيق المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لثقافة التقييم وأساليب التقييم حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٩٢, ٠,٤٧٤ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ضوابط العميلة التدريسية على تطبيق المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

وتأسيساً على النتائج الفرعية السابقة، يمكن للباحثان قبول الفرض الاحصائي الرئيسي الثاني للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي لأبعاد ضوابط العملية

التدريسية (استراتيجيات التقييم، ثقافة التقييم، أساليب التقييم) على أبعاد إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة).

ثالثاً: نتائج اختبار الفرض الرابع:

ينص الفرض الأول على أنه " يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد إدارة المعرفة (توليد و اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقييم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي). وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

ف ١/٤: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد إدارة المعرفة على توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

ف ٢/٤: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد إدارة المعرفة على تقييم أساليب التدريس المستخدمة كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

ف ٣/٤: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد إدارة المعرفة على تقييم جودة الكفايات التدريسية كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

ف ٤/٤: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد إدارة المعرفة على تقييم الأداء التدريسي كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

وفيما يلي عرض لاختبارات الفروض الفرعية:

• ف ١/٤: أثر أبعاد إدارة المعرفة على توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لتخزين المعرفة ونقل المعرفة وتطبيق المعرفة حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٣٦، ٠,٤٧٣، ٠,٤٨٩، على التوالي، وهي دالة إحصائياً

عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ادارة المعرفة على توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

• ف ٢/٤: أثر أبعاد ادارة المعرفة على تقييم أساليب التدريس المستخدمة كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لتوليد واكتساب المعرفة وتخزين المعرفة ونقل المعرفة حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٥٠٠، ٠,٤١٢، ٠,٤٢١، على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ادارة المعرفة على تقييم أساليب التدريس المستخدمة كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

• ف ٣/٤: أثر أبعاد ادارة المعرفة على تقييم جودة الكفايات التدريسية كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لتخزين المعرفة ونقل المعرفة حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٦٢، ٠,٤٦٥، على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ادارة المعرفة على جودة الكفايات التدريسية كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

• ف ٤/٤: أثر أبعاد ادارة المعرفة على تقييم الأداء التدريسي كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي:
وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لتوليد واكتساب المعرفة وتخزين المعرفة ونقل المعرفة حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٤٢٥، ٠,٤٨٦، ٠,٤٦٩، على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وعليه يتضح للباحثان التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد ادارة المعرفة على تقييم الأداء التدريسي كأحد أبعاد الأداء الأكاديمي.

تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية واللداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة

وتأسيساً على النتائج الفرعية السابقة، يمكن للباحثان قبول الفرض الاحصائي الرئيسي الثاني للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لأبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية (استراتيجيات التقويم، ثقافة التقويم، أساليب التقويم) على أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة)

ثانياً: نتائج التأثيرات غير المباشرة:

جدول رقم (٤-٥): نتائج اختبارات التأثيرات غير المباشرة بين المتغيرات

نوع التوسيط	النتيجة	قيمة المعنوية	معامل المسار	التابع	الوسيط	المستقل	الفرض الفرعي	الفرض الرئيسي
وساطة جزئية	رفض الفرض	NS	0.009	الأداء الأكاديمي	توليد واكتساب المعرفة	استراتيجيات التقويم	(أ)	الفرض الخامس (الأثر غير المباشر)
	قبول الفرض	***	0.190			ثقافة التقويم		
	قبول الفرض	***	0.240			أساليب التقويم		
وساطة جزئية	قبول الفرض	***	0.187	الأداء الأكاديمي	تخزين المعرفة	استراتيجيات التقويم	(ب)	
	رفض الفرض	NS	0.045			ثقافة التقويم		
	قبول الفرض	***	0.227			أساليب التقويم		
وساطة جزئية	رفض الفرض	NS	0.007	الأداء الأكاديمي	نقل المعرفة	استراتيجيات التقويم	(ج)	
	رفض الفرض	NS	0.028			ثقافة التقويم		
	قبول الفرض	***	0.211			أساليب التقويم		
وساطة جزئية	رفض الفرض	NS	0.041	الأداء الأكاديمي	تطبيق المعرفة	استراتيجيات التقويم	(د)	
	قبول الفرض	***	0.211			ثقافة التقويم		

قبول الفرض	***	0.229		أساليب التقييم	
------------	-----	-------	--	----------------	--

قام الباحثان باستخدام برنامج AMOS معتمداً في ذلك على طريقة Bootstrap من أجل التعرف على التأثيرات غير المباشرة بين المتغيرات ومستوى معنويتها، وكانت النتائج على النحو التالي:
 رابعاً: نتائج اختبار الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه " يوجد تأثير غير مباشر لإدارة المعرفة في العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي ، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

ف ١/٥: يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط توليد واكتساب المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.
 ف ٢/٥: يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تخزين المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة
 ف ٣/٥: يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط نقل المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة
 ف ٤/٥: يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تطبيق المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة
 وفيما يلي عرض لاختبارات الفروض الفرعية:

• ف ١/٥: يوجد تأثير غير المباشر لإدارة المعرفة في العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لبعدي ثقافة التقييم، وأساليب التقييم على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط توليد واكتساب المعرفة، حيث بلغت

قيم معامل المسار ٠,١٩٠, ٢٤٠ على التوالي في ظل وساطة توليد واكتساب المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان قبول الفرض الفرعي الأول جزئياً على الشكل البديل بوجود تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط توليد واكتساب المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

• ف ٢/٥: يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تخزين المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لبعدي استراتيجيات التقييم، وأساليب التقييم على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تخزين المعرفة، حيث بلغت قيم معامل المسار ٠,١٨٧, ٢٢٧ على التوالي في ظل وساطة تخزين المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان قبول الفرض الفرعي الثاني جزئياً على الشكل البديل بوجود تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تخزين المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

• ف ٣/٥: يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط نقل المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لبعدي أساليب التقييم على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط نقل المعرفة، حيث بلغت قيم معامل المسار ٠,٢١١ في ظل وساطة نقل المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان قبول الفرض الفرعي الثالث جزئياً على الشكل البديل بوجود تأثير ايجابي

معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط نقل المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

• ف ٤/٥: يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تطبيق المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لبعدي ثقافة التقييم وأساليب التقييم على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تطبيق المعرفة، حيث بلغت قيم معامل المسار ٠,٢١١، ٠,٢٢٩، في ظل وساطة تطبيق المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وعليه يتضح للباحثان قبول الفرض الفرعي الرابع جزئياً على الشكل البديل بوجود تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط تطبيق المعرفة كأحد أبعاد ادارة المعرفة.

وتأسيساً على النتائج الفرعية السابقة، يمكن للباحثان قبول الفرض الاحصائي الرئيسي الخامس للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير ايجابي معنوي غير مباشر لأبعاد ضوابط العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي من خلال توسيط ادارة المعرفة (وساطة جزئية).

تاسعاً: نتائج البحث والتوصيات :

أولاً: نتائج البحث :

اختبار الفرض الأول: الذي ينص على أنه:

توجد علاقة ارتباط معنوية بين ضوابط تقييم العملية التدريسية وإدارة المعرفة والأداء الأكاديمي.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي تم قبول الفرض الإحصائي الأول للدراسة_ حيث أثبتت النتائج على وجود علاقة ارتباط معنوية بين ضوابط تقييم العملية التدريسية وإدارة المعرفة والأداء الأكاديمي.

اختبار الفرض الثاني: والذي ينص على أنه:

يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية (استراتيجيات التقييم، ثقافة التقييم، أساليب التقييم) على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقييم أساليب التدريس المستخدمة، تقييم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي).

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي تم قبول الفرض الإحصائي الثاني للدراسة وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Ganyaupfu, 2021) حيث توصلت إلى وجود ارتباط معنوي بين كلا من العملية التدريسية والأداء الأكاديمي كما تتفق أيضاً مع دراسة (Paudel, 2021) حيث توصلت الدراسة إلى انه يوجد تأثير معنوي بين كلاً من أبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية وأبعاد الأداء الأكاديمي

ويرى الباحثان أن التقييم الدوري والمستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس من أهم أسباب التطوير المنشود في التعليم الجامعي، لما لهذا التقييم من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته، وفي تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها والأساليب المعتمدة في تدريسها، وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه.

اختبار الفرض الثالث: والذي ينص على أنه:

يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد ضوابط تقييم العملية التدريسية (استراتيجيات التقييم، ثقافة التقييم، أساليب التقييم) على أبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة).

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي تم قبول الفرض الإحصائي الثالث للدراسة وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (أحمد و لخضر، ٢٠٢١) حيث توصلت إلى وجود تأثير معنوي لضوابط تقييم العملية التدريسية على إدارة المعرفة كما تتفق أيضاً مع دراسة (توفيق ، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي بين كلاً من ضوابط تقييم العملية التدريسية و إدارة المعرفة .

ويرى الباحثان أنه يمكن تفسير هذه النتائج التي أظهرت وجود علاقات بين أبعاد كل من ممارسات التقييم والدرجة الكلية لها والمعتقدات المعرفية، على أن معتقدات وتصورات أعضاء هيئة التدريس حول التعلم والمعرفة له أثر كبير على ممارساتهم التقييمية، حيث يتأثر أعضاء هيئة التدريس في مواقف التعليم والتعلم التي يمارسونها بما لديهم من معتقدات حول التعلم والمعرفة، والتي تؤثر في أهدافهم التي يسعون إلى تحقيقها وفي اختيارهم الأساليب تدريسيهم واستراتيجياتهم المعرفية التي يستخدمونها مع طلابهم، وفي القرارات التي يتخذونها، وأن ممارسات التقييم لدى أعضاء هيئة التدريس تتم بناء على ما يمتلكونه من معتقدات وتصورات حول التعلم والمعرفة. ومن هنا تشكل تلك الممارسات التقييمية في مجملها أداءات ترتبط بجوانب الشخصية لديهم، وفي مقدمتها ما تنطوي عليه أنفسهم من معتقداتهم واتجاهاتهم حول المعرفة وتصوراتهم عن التعلم، الأمر الذي يجعل من هذه المعتقدات في الشخصية السيطرة على ما يقومون به من ممارسات تقييمية.

اختبار الفرض الرابع للدراسة والذي ينص على أنه:

يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد إدارة المعرفة (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) على أبعاد الأداء الأكاديمي (توصيف المقرر الدراسي وفقاً للأهداف، تقويم أساليب التدريس المستخدمة، تقويم جودة الكفايات التدريسية، تقييم الأداء الدراسي).

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي تم قبول الفرض الإحصائي الرابع للدراسة وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة كلاً من (الخليفي، ٢٠٢٠) حيث توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لإدارة المعرفة السلوك الإبداعي ودراسة (Paudel et al., 2021) التي توصلت إلى وجود ارتباط بين ابعاد إدارة المعرفة (استخدام المعرفة واكتسابها وتوليدها ونشرها ونقلها وإنشاءها وعرضها) وابعاد الأداء الأكاديمي (البحث والنشر والابتكار والتعلم التفاعلي وبناء القدرات)، ووجود علاقة ترابط بين استخدام المعرفة واكتسابها وتوليدها ونشرها مع البحث والنشر والقدرات، وخلق المعرفة مع الابتكار؛ ونقل المعرفة وعرضها بشكل تفاعلي. ويرى الباحثان أصبحت إدارة المعرفة من أهم مدخلات التطوير والتغيير في عصرنا الحالي، حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات، وربط إدارة المعرفة بالأداء كما يتطلب تبني منهج إدارة المعرفة في المنظمات الحكومية نموذجاً جديداً من الإدارة والقيادة التي تتقبل التغيير المواجهة المنافسة والرقى بمستوى أداء هذه المنظمات ومستوى الخدمة، لذلك، ولمواكبة منظمات المعرفة والمشاركة الفاعلة بالهوض بالمجتمع.. على المديرين وقادة المنظمات الحكومية الاقتناع بأن التوجه العالمي أصبح لا يعتمد على الموظف ذي الطاقة العضلية فقط على حساب موظف المعرفة والإبداع الفكري، حيث إن لدينا عددا كبيرا من القوى البشرية المؤهلة والمدرّبة، ولكن ذلك لن يتحقق دون العناية بالموارد البشري وإطلاق طاقاته الفكرية والإبداعية وإشراكه في عملية الإدارة واتخاذ القرار. وتمكينه من المشاركة المسؤولة في تطوير وتحسين الخدمات المقدمة لتحقيق الأهداف في ظل وجود تكنولوجيا المعلومات.

اختبار الفرض الإحصائي الخامس الذي ينص على أنه

يوجد تأثير معنوي غير مباشر لضوابط تقييم العملية التدريسية على الأداء الأكاديمي عبر توسيط إدارة المعرفة

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي تم قبول الفرض الإحصائي الخامس للدراسة بناءً على نتائج الفرض الثاني والثالث والرابع حيث أثبت النتائج وجود علاقة بين كلا من (ضوابط تقييم العملية التدريسية- الأداء الأكاديمي) و (ضوابط تقييم العملية التدريسية- إدارة المعرفة) و (إدارة المعرفة – الأداء الأكاديمي) وبناءً عليها فإن الدراسة الحالية وجدت علاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والأداء الأكاديمي عند توسيط إدارة المعرفة.

ثانياً: التوصيات وآليات تنفيذها:

جدول (١٥) توصيات الدراسة وآليات التنفيذ			
المتغير	التوصية	آلية التنفيذ	المسئول

تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية واللداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة

جدول (١-٥) توصيات الدراسة وأليات التنفيذ			
المسئول	ألية التنفيذ	التوصية	المتغير
الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي	القيام بندوات وأيام دراسية للطلبة والأساتذة معا لتوضيح إجراءات التقييم وحساب المعدلات وتدعيمها بالنصوص القانونية والتنظيمية القيام بندوات وأيام تحسيسية للطلبة بصفة دورية خلال السنة الجامعية الاستعانة بأشكال أخرى للامتحانات الرسمية على غرار أسئلة صح / خطأ مع تلغيم الأسئلة والإكثار من عددها حتى لا يكون هناك هامش زمني للممتحن لمحاولة الغش أو طريقة الكتاب المفتوح open book وغيرها من الأسئلة التي تسمح بالتعرف على مدى تحقيق الأستاذ للأهداف البيداغوجية للمادة التي يدرسها، وفي هذا الصدد تذكر تجربة شخصية بإحدى الجامعات الغربية حيث تستخدم برامج حاسوب للامتحان ويضم نص الامتحان عمر الكمبيوتر مجموعة من الأسئلة ومجموعة من الاقتراحات لكل سؤال مع تحديد الوقت عبر الشاشة لكل سؤال ويتم غلق النافذة تلقائيا وبهذه الطريقة لا يكون للممتحن فرصة للبحث	استخدام الوسائط والبرمجيات في تقييم الطلبة على غرار الإكسيل في تقييم الطلبة العمل على تغيير صورة التقييم من مجرد أسئلة امتحان وأجوبة تستوجب درجات إلى أن التقييم يكون بشكل دوري ومستمر ولا يتوقف على أسئلة الامتحان فحسب تغيير صورة التقييم من درجات أو نقاط بمقتضاها ينجح الطالب أو يرسب إلى درجات تعكس مستوى الطالب العلمي وقدرته على استيعاب المهارات والمعارف العلمية التي قدمت له وتكييفها وتطبيقها ميدانيا، وهي درجات تكون بمثابة ترتيب للطلبة إلى طبقات حسب قدراتهم وكفاءاتهم العلمية العمل على إعطاء الامتحانات طابع فني والتخلص من الشكل التقليدي المتمثل في التلخيص أو تحرير مقال وهو الشكل الذي يدفع الطالب بصفة عامة إلى اللجوء للغش	ضوابط تقييم العملية التدريسية
الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي			

جدول (١-٥) توصيات الدراسة وأليات التنفيذ			
المتغير	التوصية	ألية التنفيذ	المسئول
		عن إجابة السؤال ما إما أن يجب إذا كان علم بالموضوع أو لا يجب إذا كان العكس من ذلك وهو أمر من شأنه الحد والقضاء على ظاهرة الغش من جهة وإعطاء عملية التقييم مصداقية ودقة ،	
إدارة المعرفة	إعادة النظر في معتقدات أعضاء هيئة التدريس حول المعرفة والتعلم	تنظيم دورات تدريبية في مجال المعتقدات المعرفية. تركيز مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على تنظيم دورات تدريبية في مجال القياس والتقييم	الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي
	يجب على عضو هيئة التدريس أن يعرف ويفهم كل الأبعاد والمكونات التي تنطوي عليها المعتقدات المعرفية، حيث لا يستقيم عمل بدونها فهو المسئول عن ترجمة هذه الأبعاد إلى إجراءات عملية في الموقف التعليمي.	يجب على أعضاء هيئة التدريس داخل حجرات الدراسة أن يساعدوا الطلاب على تنمية المعتقدات المعرفية حيث إنها ترتبط بالتعلم الأكاديمي، وأن يشجعوهم على أن يشكلوا المعتقدات المعرفية، مما يؤدي إلى النجاح الأكاديمي	الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي

تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية واللداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة

جدول (١-٥) توصيات الدراسة وأليات التنفيذ			
المتغير	التوصية	ألية التنفيذ	المسئول
	نشر ثقافة المعتقدات المعرفية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس لما لها من أثر كبير في تشكيل سلوكهم وممارساتهم بوجه عام	إعداد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول كيفية التعرف على المعتقدات المعرفية واستقصائها وتحسينها في الاتجاه الإيجابي بدلا من المعتقدات الخاطئة لدى بعضهم حول المعرفة والتعلم والتعليم.	الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي
	تنوع أساليب القياس والتقييم بما يتناسب مع طبيعة وخصائص كل مرحلة ومستوي الأهداف المطلوبة وبما يتلاءم مع النظم والنماذج التعليمية والذكاءات المتعددة، وتغطي كافة الأنشطة التي يقوم بها الطالب	استخدام بطاقات الملاحظة، ومقاييس اتجاهات والأنشطة علمية، وكتابة تقارير والنشاط حر، وتنفيذ مهام، ملفات الأعمال	الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي
	ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي للهيئة	دعم والتزام الإدارة العليا بتطبيق إدارة المعرفة بالهيئة - تنفيذ استراتيجيات المنظمة واستراتيجيات الأعمال وبرامج عمل تشجع على الابتكار والابداع المعرفي - الاعتماد على مداخل وأساليب إدارية تتبنى مدخل إدارة المعرفة.	الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي
	عقد الندوات وورش العمل ودعوة خبراء بإدارة المعرفة للمشاركة فيها	مشاركة جميع العاملين في ندوات المعرفة لتنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية استقطاب خبراء المعرفة لعقد هذه الندوات	الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي

جدول (١-٥) توصيات الدراسة وأليات التنفيذ			
المسئول	ألية التنفيذ	التوصية	المتغير
	تحديد قوائم الخبراء والمختصين في مجال إدارة المعرفة		
الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي	دعم والتزام الإدارة العليا. مشاركة جميع العاملين في وضع أهداف الهيئة الحرص على بناء جسور الثقة بين الإدارة والعاملين وذلك من خلال منح الفرص للإبداعات مما يعزز من مستوى ثقة المعرفة الإدارية فيهم بما لتعكس على الأداء الأكاديمي. تخصيص فريق مهني متخصص يكون نشاطه وعمله الأساسي هو إدارة أنشطة وجهود المعرفة ضمن معايير محددة لتناسب مع طبيعة عمل واحتياجات الهيئة	سعى الهيئة الإعداد البرامج التدريبية - والتثقيفية التي تساهم في نشر المعرفة	
الإدارة العليا ومركز تطوير الاداء الجامعي	إقامة ندوات ومؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والباحثين بأهمية الاتصال والتواصل مع الآخر، والانفتاح الأكاديمي على كافة دول العالم بما يسهم في تنمية الاتجاه الإيجابي نحو الأخذ بمدخل تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة . عمل تقييم رسمي موثق لأي اتفاقيات تقوم الجامعة بها تتضمن توافقها مع المهارات والمعلومات المطلوبة لتطوير	وجود قيادات تعمل على إثراء المناخ الجامعي بجملة من القيم الإنسانية النبيلة التي من شأنها أن تجعل تطوير الأداء الأكاديمي وسيلة هامة من الوسائل التي يقتضيها التعاون والتعامل مع متطلبات العصر الراهن. تطوير كفاءات جديدة مؤسسية، من أجل تحقيق الاستفادة المثلى من الفرص الخارجية وتنمية المهارات الشخصية واللغوية والتكنولوجية وغيرها لدى أعضاء هيئة التدريس بما	الأداء الأكاديمي

تأثير ضوابط تقييم العملية التدريسية واللداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة

جدول (١-٥) توصيات الدراسة وأليات التنفيذ			
المسئول	ألية التنفيذ	التوصية	المتغير
	<p>الكوادر والكفاءات والطلاب والباحثين والخريجين.</p> <p>فتح قنوات للاتصال الجيد والفعال مع العالم المحيط ، وتعرف أفضل الممارسات في الجامعات ومراكز الأبحاث العالمية.</p> <p>زيادة الحوافز المقدمة للأعضاء المشاركين في تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة ، بما يضمن الالتزام والحماس لتحقيق التسامح المطلوب.</p> <p>وجود آليات تراقب مدى تنفيذ برامج واتفاقيات تطوير الأداء الاكاديمي وأنشطته من أجل تحقيق جودة تعليمية فعلية.</p> <p>تطوير القواعد الحاكمة لقانون تنظيم الجامعات وتحديثها، بما يلائم عقود اتفاقيات تطوير الأداء الاكاديمي .</p> <p>ضمان تطبيق مبدأ المشاركة في المواقع الإلكترونية المتخصصة مع الجامعات العالمية</p>	<p>يمكنهم من التواصل الجيد ومواجهة التحديات الجديدة.</p> <p>تدعيم التوأمة بين المؤسسات الجامعية العالمية على أساس الاهتمامات المشتركة والأهداف الواضحة والثقة المتبادلة، مع الاعتراف بالفروق الثقافية والحضارية واحترامها بين الشركاء.</p> <p>تطوير المناهج الدراسية وتحديثها وجعلها أكثر فعالية وصبغها بالصبغة الدولية مع دعمها البعض القراءات الأجنبية، لتشجيع الطلاب على اكتساب لغة ثانية.</p>	

المصدر إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

ثالثاً: توصيات موجهة للباحثين في مجال إدارة الاعمال بشأن الدراسات المستقبلية:

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين ضوابط تقييم العملية التدريسية والاداء الأكاديمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة "دراسة تطبيقية في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده- المملكة العربية السعودية"

ويمكن للباحثان وضع مجموعه من المقترحات التالية بناءً علي محددات الدراسة وذلك كالتالي: محددات موضوعية : تناولت الدراسة ضوابط تقييم العملية التدريسية (متغير مستقل) والاداء الأكاديمي (متغير تابع) ، وإدارة المعرفة (متغير وسيط) ويقترح الباحثان دراسة ضوابط تقييم العملية التدريسية مع متغير تابع آخر مثل رفاهية الموظف، فساد الموظف ، المناخ التنظيمي ، اليقظة التنظيمية ، شفافية الموظف ، كما يقترح الباحثان متغير وسيط آخر في العلاقة مثل الثقة التنظيمية ، التمكين النفسي، الرسوخ الوظيفي ، السمات الشخصية كما تقترح استخدام إدارة المعرفة كدور معدل بدل من كونها دور وسيط في العلاقة واستخدام متغيراً وسيطاً آخر مع هذه الدراسة مثل نوايا ترك العمل ، الصمت التنظيمي ، الاحتراق الوظيفي .

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين (ضوابط تقييم العملية التدريسية- والاداء الأكاديمي- وإدارة المعرفة) - وفقاً للفروض ولم يتطرق الباحثان لتحليل معنوية الفروق لمتغيرات البحث وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع -الخبرة المستوي الوظيفي) وعليه يمكن للباحثان دراسة معنوية الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات البحث وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع -الخبرة - المستوي الوظيفي)

محددات مكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده- المملكة العربية السعودية ويمكن تطبيقها في قطاعات أخرى مثل قطاع الصحة، قطاع شركات الاتصالات، القطاع الخاص بمختلف توجهاته ، قطاع البنوك.

محددات زمنية: تمت الدراسة الحالية وفقاً للدراسة المقطعية حيث تم جمع البيانات من العاملين في كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بجده- المملكة العربية السعودية مرة واحدة خلال فترة زمنية قدرها ثلاثة أشهر من الممكن للباحثين دراسة هذا البحث عن طريق دراسة مقطعية طوليه لمعرفة هل تتغير النتائج بتغير المدة المستغرقة في جمع البيانات أم لا وبيان مدى تأثير القيادة السامة على براعة الموظف وكفائته على المدى الطويل.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو سمعان، هبة محمد عمر، (٢٠٢١). مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في ضوء معايير الجودة وسبل تحسينه، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية- الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- أحمد، غرايسة، لخضر، عواريب (٢٠٢١)، مخبر علم النفس وجودة الحياة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة
- توفيق، هبة السيد (٢٠٢٢)، ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان للتقييم التربوي في ضوء معتقداتهم المعرفية بجامعة أسوان، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- توفيق، هبة السيد. (٢٠٢٢)، دراسة تحليلية لاستخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان للتقييم الواقعي. مجلة القراءة ٢٢ والمعرفة (٢٥١)، ١٥-٦٥.
- الثبتي، عمر (٢٠١٨)، أساليب التقييم التي يتبعها أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجودة نواتج التعلم لدى طلاب جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية، ٥١، ٣٢١-٣٥٣.
- الحسن، سليمان محمود يوسف، (٢٠٢٢). إدارة المعرفة وأثرها في إدارة الأزمات الدور المعدل للبراعة المنظمية في الجامعات الخاصة الأردنية، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا- جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- الحسني، زيد إياد على، (٢٠١٩). أثر إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي في شركات الاتصالات في الأردن، رسالة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة آل البيت، الأردن
- خلف محمد الحسين، خلف محمد الحسين. (٢٠١٩). الفرص والتحديات التي تواجهها جامعة تبوك في مشروع نيوم" دراسة ميدانية من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة". دراسات في التعليم العالي، ١٥ (١٥)، ٩٨-١٢٢.
- خليفي، سميح (٢٠٢٠)، أثر إدارة المعرفة على السلوك الإبداعي في المؤسسة دراسة حالة

- اتصالات الجزائر-المديرية العملية لولاية المدية ، رسالة دكتوراه.
خولة، عناب (٢٠١٥)، أساليب التقييم التربوي وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية من وجهة نظر الأساتذة دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية لمدينة عين فكرون.
رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.
دحدي، إسماعيل؛ الوناس، مزياني، (٢٠١٧). التقييم التربوي: مفهومه وأهميته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣١، ص ص ١١٥-١٢٦.
رشاد، عباس (٢٠٢٠)، الجداريات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية: تصور مقترح.مجلة الادارة التربوية، ص ، ٢٦٨٢-٣٤٨٩.
السقاف، اتفاق (٢٠٢١)، مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية (عدن وصبر) بجامعة عدن لاستراتيجيات التقييم الواقعي من وجهة نظرهم. مجلة جامعة عدن للعلوم الانسانية والاجتماعية، ٢(٣)، ٢٧٢-٢٩١.
سلطان، أمل على محمود؛ هاشم، غادة فوزي، (٢٠٢٢). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية، المجلة العلمية لكلية التجارة جامعة أسيوط للبحوث والنشر العلمي، المجلد ٣٨، العدد ١٢، ص ص ٦٢-١٧٩.
شعله، الجميل محمد عبد السميع (٢٠٠٥)، التقييم التربوي للمنظومة التعليمية، اتجاهات وتطلعات، دار الفكر العربي، عمان، الأردن.
صلهوب، فيصل حسن محمد، البنا، طلعت أسعد عبدالحميد، و المتولي، محمد محمود عبداللطيف. (٢٠١٨). العلاقة بين الصورة الذهنية والأداء التسويقي: دراسة تطبيقية على الفنادق العامة الليبية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ٩(٤)، ٤٩ - ٧٢.
عبيد، معمر عقيل . (٢٠١٥). دور إدارة المعرفة في تمكين العاملين في المؤسسات العامة-دراسة في جامعة واسط. محلة واسط للعلوم الانسانية والاجتماعية، ١١(٢٩)، ٢٦٥-٣٠٠.
علام، صلاح الدين محمود (٢٠١١)، القياس والتقييم التربوي في العملية التدريسية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
عويضة، كيال، نادية صالح. (٢٠١١). آراء طلبة الدراسات العليا نحو أساليب التقييم

المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيرزيت. (أطروحة ماجستير). جامعة بيرزيت، فلسطين (الضفة الغربية).

مرزوق، البردان، (٢٠١٨)، دور نظم العمل عالية الأداء في بناء مرونة الموارد البشرية وأثرها على سلوكيات العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية على الشركات العاملة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالقرية الذكية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية.

المصطفى، فريد (٢٠٢١): الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالتطبيق على قطاع التأمين في السودان في الفترة من ٢٠١٥-٢٠٢٠، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين: كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال.

اليعربي، على سيف سعود، (٢٠٢١). أثر إدارة المعرفة على الأداء في العمل ومدى تحقيق الميزة التنافسية: المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان نموذجاً، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد ٥، العدد ٣، ص ٩٨-١٢٨.

ثانياً المراجع الأجنبية :

- Byukusenge, E., Munene, J. and Orobia, L. (2016), "Knowledge management and business performance: mediating effect of innovation", *Journal of Business and Management Sciences*, 4 (35), 82-92.
- Duke, J., Igwe, V., Tapang, A., and Usang, O. (2023). The innovation interface between knowledge management and firm performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(3), 486-498.
- Ganyaupfu, E. M. (2021). Teaching methods and students' academic performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2(9), 29-35.

- Jones, J.S. and Linderman, K. (2014), "Process management, innovation and efficiency performance", *Business Process Management Journal*, 20 (2), 335-358.
- Kopnina, H. (2020). Education for the future? Critical evaluation of education for sustainable development goals. *The Journal of Environmental Education*, 51(4), 280-291.
- Kosklin, R., Lammintakanen, J., & Kivinen, T. (2022). Knowledge management effects and performance in health care: a systematic literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-11.
- Mahmoud, A. E., & Elshareef, T. S. (2019). The Role of Knowledge Management Processes in Improving the Strategic Agility in Non-Governmental Organizations-Gaza Strip. *AAU Journal of Business and Law*, 3(1)
- Massa, S., and Testa, S. (2009). A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector. *European Management Journal*, 27(2), 129-141.
- Mosconi, E., and Roy, M. (2013). "Linking knowledge Management and Organizational Performance", *International Business Research*, 6(9), 68- 76.
- Mráček, P., and Mucha, M. (2015). The use of knowledge management in marketing communication of small and medium-sized companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 185-192.
- Nguyen, M. H., Jin, R., Hoang, G., Nguyen, M. H. T., Nguyen, P. L., Le, T. T., ... & Vuong, Q .H. (2023). Examining contributors to Vietnamese high school students' digital creativity under the serendipity-mindsponge-3D knowledge management framework. *Thinking Skills and Creativity*, 101350.

- Park, S. C. (2007). The comparison of knowledge management practices between public and private organizations: An exploratory study. The Pennsylvania State University.
- Paudel, K. P. (2021). Dimensions of academic performance in the context of Nepali higher education institutions. *Journal of Education and Research*, 11(1), 29-48.
- Paudel, K. P., Bhattarai, P. C., & Chalise, M. (2023). Interdependencies between knowledge management and academic performance in higher educational institutions. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(4), 748-765.
- Tzachrista, M., Gkintoni, E., & Halkiopoulos, C. (2023). Neurocognitive Profile of Creativity in Improving Academic Performance—A Scoping Review. *Education Sciences*, 13(11), 1127.
- Wang, Z., and Wang, N., (2012). "Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance "Expert Systems With Applications, 39(10), 8899-8908.
- Zaim, S., Bayyurt, N., Tarim, M., Zaim, H., and Guc, Y. (2013). System dynamics modeling of a knowledge management process: A case study in Turkish Airlines. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 545-552.