

الآية

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى :

(وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ)

صدق الله العظيم

سورة الشورى الآية 38

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى :
والدتي....

متعها الله بالصحة والعافية وأطال الله في عمرها ...
والى روح والدي العزيز تغمضه الله في رحمته وادخله
فسيح جناته....

والى زوجتي العزيزة ، وأبنائي....
إلى أساتذتي الأجلاء في كل مراحل التعليم
إلى زملائي الذين جمعتني بهم ظروف الحياة في العمل
والدراسة فكانوا خير سندا لي وزلداً
إلى جميع أهلي وأشقائي
والى كل من ساهم في إخراج هذا العمل
مع التجلة والوفاء،،،

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والشكر له من قبل ومن بعد والصلاة والسلام على خير الرسل محمد صلى الله عليه وسلم

والشكر لأسرة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كما أشكر أساتذتي الأجلاء الذين أعانوني لإتمام هذه الدراسة وعلى رأسهم أستاذي الجليل الدكتور: عبد الحفيظ على حسب الله. الذي كان له الفضل الكبير في إتمام هذه الدراسة فكان نعم الراعي ، إلى أن خرجت هذه الدراسة إلى حيز الوجود. كما نشكر الأستاذ الدكتور محمد صالح الذي قام بتحليل هذه الدراسة ومراجعتها حتى صارت كما هي عليه وكان خير رفيق طيلة تواجدي معه ولم يبخل قط بما لديه من علم ودراية. جزاه الله عني كل خير .

ولا يفوتني أن أشكر الأخوة العاملين بالشركات السودانية العاملة في مجال البترول الذين قدموا لي الدعم المعنوي مما ساعدني كثيراً لإتمام هذه الدراسة. وبالأخص الأخ صلاح إبراهيم بلال مدير شئون الأفراد بشركة سنترويب للخدمات النفطية.

والشكر أيضاً لزملائي في كلية الدراسات العليا الذين وجدت منهم تعاوناً صديقاً ، وإلى كل من ساعدني في الدراسة اعترافاً بفضلهم وتقديراً لجهدهم.

الدارس

مستخلص البحث

أن المشاركة المعرفية وتمكين العاملين لأي منظمة لها الأثر الفعال في الأداء الوظيفي بمدي اهتمام قيادتها بالرؤية الثاقبة ومعالجة المشاكل التي تواجهها بصورة متكاملة. لذا كانت هذه العوامل محل الاهتمام في هذه الدراسة بعنوان " أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الأداء الوظيفي" تطبيقاً على الشركات العاملة في مجال الطاقة بجمهورية السودان وخاصة الشركات العاملة في مجال البترول. وهدفت هذه الدراسة للتعرف على دور المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الشركات وتأثيرها في الأداء الوظيفي، والتي معرفة المزايا التي يمكن أن تعود على الشركات بإستخدام أبعاد المشاركة المعرفية في العمل هذا من جانب، كما تهدف الي معرفة الي أي مدي تؤثر أبعاد المشاركة المعرفية على تمكين العاملين ومن ثم أثر تمكين العاملين في توسط العلاقة بين المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي باعتباره عامل أساسي في الأداء الوظيفي من جانب آخر. وتكمن مشكلة البحث في افتقار الإدارة إلى النظرة المتكاملة والشاملة لدورالمشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الأداء الوظيفي. للشركات البترولية السودانية عند مواجهتها للمشاكل التنظيمية. ومن فرضيات البحث وجود علاقات بين المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي وتمكين العاملين. وماهي علاقة تمكين العاملين بالأداء الوظيفي. وهل تمكين العاملين يتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي. وما هي قوة تأثير تلك العلاقات على أبعادها ايجابية كانت أم سلبية. وقد استخدم الدارس المنهج الوصفي التحليلي من واقع البيانات التي تمت جمعها ميدلياً بإستخدام الاستبانة في مجتمع البحث.ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال اختبار الفرضيات هي صحة فرضيات الدراسة الأربعة التي دعمت دعم جزئى، ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضرورة قيام الشركات بتنفيذ المشاركة المعرفية بصورة متكاملة لزيادة سرعة الإنجاز وحجم الأداء وتمكين العاملين، على أن يكون تمكين العاملين من خلال توفير معلومات لصنع القرار، الاستثمار في تنمية المهارات ، وممارسة السلطة، والكفاءة الذاتية ضمن استراتيجيات الشركات بحيث تكون واضحة للعاملين. مع ضرورة توفر المعلومات الضرورية للعمل ، وإعطاء قضايا العاملين درجة عالية من الاهتمام ، وضرورة فتح قنوات الاتصال رأسياً وأفقياً بين الإدارات المختلفة في الشركات.

Abstract

Knowledge sharing and enabling employee in any organization have indeed an effective impact on job performance to the extent of the interest of its leadership in insightful vision and addressing the problems faced in an integrated manner. So these factors are the spot of concern in this study entitled: "the Impact of Knowledge Sharing and Enabling Workers on Functionality" applied to companies operating in the energy sector in the Republic of Sudan and especially private companies operating in the field of petroleum. This study aims at identifying the role of knowledge sharing and enabling employee in the companies and its impact on job performance, and at knowing the benefits that can accrue to companies using the dimensions of knowledge sharing in work, on one side. It also aims at finding out to what extent knowledge sharing dimensions affect enabling workers and hence the effect of enabling employee on the mediation of the relationship between knowledge sharing and job performance as a key factor in functionality, on the other side. The research problem lies in the administration's lack of integrated and comprehensive view of the role of knowledge sharing and enabling employee in the functionality of the Sudanese petroleum companies when faced by regulatory problems. One of the research hypotheses is that there is a relationship between knowledge sharing, job performance and enabling employee and what is the relationship of enabling workers with job performance and whether enabling workers is in the middle of the relationship between knowledge sharing and functionality and what is the power of the impact of those relationships on its dimensions whether positive or negative. The student used the descriptive analytical method from the reality of the data collected in the field using the questionnaire in the research community.

فهرس الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية	أ
الإهداء	ب
الشكر والعرفان	ج
مستخلص البحث	د
Abstract	و
فهرس الموضوعات	ز
فهرس الجداول	ط
فهرس الأشكال	ك
فهرس الملاحق	ل
الفصل الأول: المقدمة	
المقدمة	1
مشكلة البحث	3
أسئلة البحث	5
أهمية الدراسة	5
أهداف البحث	6
تعريف ووصف مصطلحات الدراسة	7
الدراسات السابقة	7
الفصل الثاني: الإطار النظري	
المبحث الأول : المشاركة المعرفية	15
المبحث الثاني : تمكين العاملين	24
المبحث الثالث: الأداء الوظيفي	46

الفصل الثالث: منهجية ونموذج الدراسة	
54	المقدمة
54	نموذج الدراسة
55	فرضيات الدراسة
56	مجتمع الدراسة
56	مصادر جمع البيانات
57	الدراسة الاستطلاعية
58	تطوير الاستبيان
58	مقاييس وأبعاد الدراسة
59	أساليب تحليل البيانات
الفصل الرابع: التعريف بالشركات البترولية في السودان	
60	نبذة على الشركات العاملة في قطاع البترول بجمهورية السودان
الفصل الخامس: تحليل البيانات ومناقشة النتائج والتوصيات	
66	المبحث الأول: اجراءات الدراسة الميدانية
71	المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
107	المبحث الثالث: مناقشة النتائج الدراسة
113	النتائج
116	التوصيات
118	المراجع
124	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1/3	مصادقية متغيرات الدراسة	58
1/5	معدل استجابة المبحوثين	69
2/5	الشركات البترولية السودانية	70
3/5	التوزيع التكراري والنسبي للمبحوثين حسب الجنس	71
4/5	التوزيع التكراري والنسبي للمبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	72
5/5	التوزيع التكراري والنسبي للمبحوثين حسب العمر	72
6/5	التوزيع التكراري والنسبي للمبحوثين حسب المستوى التعليمي	73
7/5	التوزيع التكراري للمدى الزمني في العمل في الخدمة العامة	74
8/5	التحليل العاملي للمشاركة المعرفية	76
9/5	التحليل العاملي لتمكين العاملين	78
10/5	التحليل العاملي للأداء الوظيفي	80
11/5	الاعتمادية – الوسط الحسابي – والانحراف المعياري.	84
12/5	الارتباط البسيط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة	86
13/5	العلاقة بين المشاركة المعرفية وسرعة الإنجاز	87
14/5	العلاقة بين المشاركة المعرفية وحجم الأداء	88
15/5	إثبات الفرضية الأولى	89
16/5	العلاقة بين المشاركة المعرفية ومعلومات صنع القرار	90
17/5	العلاقة المشاركة المعرفية والاستثمار في تنمية المهارات:	91
18/5	العلاقة بين المشاركة المعرفية وممارسة السلطة:	92
19/5	العلاقة بين المشاركة المعرفية والكفاءة الذاتية:	93
20/5	إثبات الفرضية بالثانية	93
21/5	العلاقة بين التمكين وسرعة الإنجاز	95
22/5	العلاقة بين التمكين وحجم الأداء	96
23/5	إثبات الفرضية الثالثة	97
24/5	معلومات صنع القرار تتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية وسرعة	98

	الإنجاز	
99	معلومات صنع القرار تتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية وحجم الأداء.	25/5
100	الاستثمار في تنمية المهارات يتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية وسرعة الإنجاز.	26/5
101	الاستثمار في تنمية المهارات يتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية وحجم الأداء.	27/5
102	المهارات في العمل تتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية وسرعة الإنجاز	28/5
103	الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين المشاركة المعرفية وحجم الأداء	29/5
104	إثبات الفرضية الرابعة	30/5

فهرس الاشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
54	نموذج الدراسة	1/3
82	نموذج الدراسة المعدل	1/5

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق
124	الاستبيان
129	اختبار الارتباط البسيط
130	اختبار الوسط الحسابي والانحراف المعياري
130	اختبار الاعتمادية
134	التحليل العاملي للمشاركة المعرفية
135	التحليل العاملي للتمكين
136	التحليل العاملي للاداء الوظيفي
136	التحليل الوصفي
138	الانحدارات لمتغيرات الدراسة
140	المتوسطات لمتغيرات الدراسة