

إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة على وفق بعض المتغيرات

مروه جلال حسين

أ.د. سهام كاظم نمر

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعة بغداد / كلية التربية للبنات

المستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

1- إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة .

2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة وفقاً لمتغيرات (الجنس ، التخصص) .

وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس (الصليخي، 2015) لإدارة المعرفة، وتحققت الباحثة من الخصائص القياسية لأدوات البحث بواسطة تطبيقها إلكترونياً على عينة مكونة من (450) طالباً وطالبة اختبروا بالطريقة العشوائية نظراً لظروف جائحة كورونا ، وبعد تطبيق أدوات البحث و تحليل البيانات توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية :

1- إنّ طلبة الجامعة لديهم إدارة المعرفة.

2- لا توجد فروق دالة إحصائية لدى طلبة الجامعة في إدارة المعرفة على وفق الجنس (ذكور، إناث) والتخصص (علمي ، إنساني) والتفاعل بين الجنس (ذكور، إناث) والتخصص (علمي ، إنساني).

Knowledge Management of University Students with gender and specialization variables

Marwa Jalal Hussain

Prof . Siham Kathim Nemar

(phD) Co.

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Baghdad \ College Of Education for Women

Abstract

- 1- knowledge management of University Students.
- 2- the statistically significant differences in knowledge management in accordance with gender and specialization variables.

To achieve the aims of the study, the researcher adopted scale (Sulaikhi, 2015) scale for managing knowledge.

among the sample. As for the study sample, a sample of (450) students were collected randomly from Baghdad university.

- 1- the findings of the study revealed that students have a high level of know ledge management.
- 2- There is no significant difference in knowledge management interms of gender (male, female), specialization variable (scientific field, humanities field), the interaction between male and female.

Finally, the study came out with a number of recommendations and suggestions.

الفصل الأول

مشكلة البحث:

شهد مجتمعنا في السنوات الأخيرة تغييرات متسارعة في مجالات الحياة كافة ، نظراً الى التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي يميز هذا العصر ، دفع البعض الى تسميته بـ (العصر الرقمي) ، لذا فقد أصبح إنسان هذا العصر بحاجة ماسة إلى إدارة المعرفة كما أن الطلبة الذين يعانون من ضعف القدرة على إدارة المعرفة ليس لديهم القدرة على التعلم والاكتشاف وليس لديهم دافعية للمعرفة ، وعدم القدرة على ربط المعلومات الجديدة بالمعلومات السابقة كما أنهم لا يميلون إلى طرح الأسئلة لكشف الموضوعات والمعلومات الغامضة ولا يسعون إلى البحث عنها وكذلك لا يستطيعون حل المشكلات التعليمية التي تواجههم وكذلك عدم قدرتهم على تصنيف المعلومات وتوثيقها لتسهيل عملية إسترجاعها وعدم الإفادة من المعرفة المخزنة إلكترونياً وصعوبة تدفق المعلومات بسهولة ، ونتيجة للضغوط والمشكلات النفسية و الشخصية التي من شأنها أن تزيد عندهم مخاوف الإتصال عبر مواقع التواصل الإجتماعي مثل (الفيس بوك أو التويترأو الانستكرام). (Crick & Dodge, 1994,p.3) ، وبناءً على ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة عن السؤال الآتي : هل لدى طلبة الجامعة إدارةالمعرفة؟

أهمية البحث:

تعد إدارة المعرفة واحدة من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة لكونها أصبحت من العوامل المهمة والضرورية في المؤسسات التعليمية وبالأخص التعليم الجامعي ، لكونها عملية مستمرة من شأنها خلق أو إكتساب أو تبادل أو إستعمال المعرفة بهدف تحسين إدارة المعرفة والمطلوب من إدارة المعرفة هو كيفية تحويل المعرفة الكامنة إلى معرفة

ظاهرة لأنه ليس كل ما يعرفه الإنسان يظهره وكثير من الأفراد يرفضون الإفصاح عما يعرفونه ،لأنهم ينظرون إلى معرفتهم كمصدر للسلطة والنفوذ والمكانة الإجتماعية.(ستراك،2008،ص21)، وتمثل مرحلة الجامعة مرحلة مهمة في المجتمع على إعتبار إنها الركيزة الأساس في ذلك المجتمع فهم بناء الحضارة ، لذلك يجب الإهتمام هذه الشريحة من أجل تحمل المسؤولية في المستقبل في البناء والتقدم نحو حياة أفضل .(علي وعبد العزيز، 1987، ص331) ،وتستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تناولت واحدة من القضايا التي تمس جوهر إدارة التربية و التعليم بشكل كبير، وهذه الإدارة تعمل في بيئة أصبح التطور والتجديد سمة أساسية فيها والإستجابة لهذه التطورات أصبح ضرورة ،إذ تعد إدارة المعرفة إحدى الوسائل الأساسية الداعمة لهذه الإدارات للوصول إلى مرحلة تميز بالإيمان بأهمية المعرفة وإدارتها بطريقة صحيحة هدف من الأهداف التي يجب أن يسعى الأفراد و المجتمعات إلى تحقيقها.(العجمي، 2003، ص3)

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

- 1- إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة.
- 2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة وفقاً لمتغيرات (الجنس ، التخصص) .

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بـ :

- الحدود زمانية: 2019-2020 الدراسة الصباحية .
- الحدود مكانية: جامعة بغداد .
- الحدود بشرية: طلبة الجامعة من كلا الجنسين (ذكور – إناث) ولكلا التخصصين (علمي – إنساني).

تحديد المصطلحات :

إدارة المعرفة (Knowledge Management) عرفها كلاً من :

- (عيد روس، 1994): (العملية الذهنية أو التفكير الهادئ الواعي الذي ينصب على عملية تقويم البدائل واختيار أفضلها) (عيدروس، 1994، ص89)
- (العديلي، 1995): (عملية نفسية سلوكية معرفية تعمل على بناء إستراتيجيات محددة في جمع معلومات والحقائق لإيجاد بدائل للخيارات المتوافرة والموازنة بينها للوصول إلى الخيار الأنسب والعمل على تنفيذه وتقويمه). (العديلي، 1995، ص75)
- (سكايرم، 1997): (الإثارة النظامية والواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة فيها والخاصة باستحداثها وجمعها وتنظيمها ونشرها وإستعمالها وإستغلالها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل مناسب). (السكرانه، 2009، ص252)
- **التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف (سكايرم، 1997) تعريفاً نظرياً لأنها تبنت مقياس (الصليخي، 2015) المعتمد على هذا التعريف والمبنى في ضوء نموذج ماركو ردت ونظرية (X - Y) لـ دوجلاس مارجرجور.
- **التعريف الإجرائي:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس المتبنى في البحث الحالي .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم إدارة المعرفة:

ظهر مصطلح إدارة المعرفة كنتيجة حتمية لسيادة المعرفة في هذا العصر، وإتضحت أهميتها في كونها المصدر الرئيسي لتحقيق النجاح فالحاجة إلى النظر في المعرفة وإدارتها قد إزداد بشكل كبير على إنها حقل مستقل يجب أن يتم معالجته بمنهجية علمية واضحة، وأصبح النظر إلى المعرفة رغم إنها غير ملموسة في كثير من الأحيان على إنها ذات قيمة كبيرة وتعد من الإصول الإستراتيجية ، وتعود بداية ظهور هذا المفهوم إلى (Don Marchand) في بداية الثمانينيات من القرن الماضي بإعتبارها مرحلة نهائية من فرضيات متعلقة بتطور نظم المعلومات ، كما تتبأ (Durcker) إلى إن العمل النموذجي سيكون قائماً على المعرفة وإن المنظمات ستكون من صناعات معرفة يوجهون آدائهم من خلال التغذية العكسية لزملائهم. ويرجع البعض إدارة المعرفة إلى عام (1985) ، عندما قامت شركة (Hewlet Packard) الأمريكية بتطبيقها.

النظريات التي فسرت إدارة المعرفة :

1- نظرية الحاجات لـ (Maslo) : إن هذه النظرية قائمة على أساس مبدئين اساسين : المبدأ الأول الحرمان من الإشباع إذ إن الحاجات المشبعة لا أثر لها في دفع الفرد لسلوك معين في حين إن الحاجات الغير المشبعة هي التي تؤثر في السلوك الإنساني وتدفعه للبحث عن إشباعها أما المبدأ الثاني : فهو مبدأ التدرج في إشباع الحاجات أي إن الحاجات في مستوى أعلى لا تفعل إلا بعد أن تكون حاجات المستوى الأدنى منه قد اشبعت فلا يفكر أي إنسان في الحاجات الإجتماعية أو غيرها ما لم تكن الحاجات الفسيولوجية أو حاجات الأمان قد اشبعت بحدود معقولة. (الداهري ، 2015، ص 157) أما التدرج الثاني للحاجات

حيث يرى (Maslo) إن هناك مجموعة أخرى من الحاجات البشرية مثل الحاجة للمعرفة والفهم والتي لم يضعها في التسلسل الهرمي للحاجات.

2- نظرية (Y - X) لـ (Douglas & McGregor) : ركز (Douglas & McGregor)

(Mcgregor) على أهمية فهم العلاقة الدافعية وفهم الطبيعة الإنسانية وقد بنى نظرية على إن معظم الأفراد يُميلون إلى وضع الإفتراضات على العاملين، واختيار الأسلوب المناسب لدفعهم عن طريقها ، وبناءً على هذه الإفتراضات فقد قسم (Mak Gregor) الأفراد إلى مجموعتين أطلق عليهم الرمز (X, Y) حتى لا يحكم على المضمون إذا كان جيداً أو رديئاً أو متشدداً أو متساهلاً، وإنما لأنهما يمثلان موقفين مختلفين. (الختاتنه، 2012، ص55-56) وقد ثبت أيضاً عن طريق نظرية (Y) ، وقد ابتكر (Douglas & McGregor) النظرية السلوكية المسماة (X, Y) في تحديد السلوك الإنساني القائم على الحوافز والتي تدفع الإنسان للعمل (الظاهر، 2009، ص70) يعد كثيرون إن نظرية (X, Y) هي البداية الحقيقية للمدرسة السلوكية في الإدارة و كتابة القيم والمشهور الجانب الإنساني في المنظمة (The Human Side of Enterprise) الذي صدر عام (1960) تتضمن فلسفتين/ نظريتين هما (X, Y) حول طبيعة الإنسان، وذلك اعتماداً على خبراته وممارساته الطويلة في الإستشارات الإدارية. (الحلامه والمدادحه، 2010، ص90)

ثالثاً : الدراسات السابقة التي تناولت إدارة المعرفة :

1- دراسة (العاني وعيسان ، 2008) : (دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة

في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة

في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر العاملين فيها ، وهل

يختلف مستوى إدارة المعرفة لإستجاباتهم في الكلية بإختلاف الجنس والمسمى

الوظيفي ،والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية والمؤهل في الحاسب ،وعدد السنوات الخبرة في استخدام الحاسب، وتألفت العينة على عدد من الإداريين والفنيين، وأعضاء الهيئة الأكاديمية في كلية التربية وبلغت (93) فرداً، واعتمدت إستبانة رأي ،ومنهج الدراسة إتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج إن الممارسات التنظيمية في كلية التربية تسير نحو تحقيق إدارة المعرفة بدرجة عالية إيجابية ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين إستجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي على عنصر الهيكل التنظيمي ولصالح فئة عضو هيئة التدريس ،أما بالنسبة لمتغير المؤهل في إستعمال الحاسب فكانت لصالح فئة مؤهل تعلم ذاتي ،وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس ، والمؤهل العلمي ، والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة في استخدام الحاسب .

2- دراسة (الصليخي، 2015): (مخاوف الإتصال الشفهي وعلاقتها بأدارة المعرفة لدى طلبة جامعة بابل)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى مخاوف الإتصال الشفهي لدى طلبة جامعة بابل وتعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مخاوف الاتصال الشفهي لدى طلبة الجامعة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي . إنساني)، وتعرف مستوى إدارة المعرفة لدى طلبة جامعة بابل وكذلك تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة على وفق متغير الجنس (ذكور . إناث) ، والتخصص (علمي . إنساني) وتعرف العلاقة الإرتباطية بين مخاوف الإتصال الشفهي وإدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة ، وتألفت عينة الدراسة من (375) طالباً وطالبة من طلبة جامعة بابل ، وإستعملت الدراسة أداتين هما : أداة لقياس مخاوف الإتصال الشفهي ،وقد تبنت الباحثة تعريف (هلال ، 2015) لبناء مقياس إدارة المعرفة. وتم إستعمال معامل

إرتباط بيرسون (t-test) لعينتين مستقلتين وإختبار (t) لعينة واحدة وتحليل التباين الثنائي ، وتوصلت النتائج إلى إن طلبة جامعة بابل لديهم درجة منخفضة في مخاوف الإتصال الشفهي عند مستوى دلالة (0,05) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مخاوف الإتصال الشفهي لدى طلبة جامعة بابل على وفق متغيرات الجنس فقط ولكن يوجد لصالح التخصص عند مستوى دلالة (0,05) . و إرتفاع مستوى إدارة المعرفة لدى طلبة جامعة بابل عند مستوى دلالة (0,05).و توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة المعرفة لدى طلبة جامعة بابل على وفق متغيرات (الجنس . والتخصص) عند مستوى دلالة (0,05) ، وجود علاقة إرتباطية دالة متوسطة بين مخاوف الإتصال الشفهي وإدارة المعرفة لدى طلبة جامعة بابل عند مستوى دلالة (0,05) . (الصليخي، 2015، ص1)

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة :

- إطلاع الباحثة على أهداف الدراسات السابقة مما ساعد الباحثة على تحديد أهداف البحث الحالي.
- تعرف الباحثة على حجم ونوع العينات المستخدمة بالبحوث والدراسات مما ساعد الباحثة على تحديد حجم العينة المستخدمة في البحث.
- إطلعت الباحثة على المقاييس المستخدمة في تلك الدراسات مما أعطى فرصة للباحثة بأن تستخدم المقاييس المناسبة للبحث الحالي.
- من خلال إطلاع الباحثة على الوسائل الإحصائية للدراسات السابقة تم إختيار الوسائل الإحصائية الأنسب للبحث والمنهج الأكثر ملاءمة للبحث الحالي.
- إن التباين في نتائج الدراسات السابقة يعطي مسوغاً لمزيد من الدراسات حول الموضوع والتحقق من وجود العلاقة أو إنعدامها إذ إن لكل دراسة محدداتها ومقاييسها المستخدمة فيها.

الفصل الثالث

منهج البحث وأجراءاته

في هذا الفصل سيتم وصف الإجراءات التي قامت بها الباحثة من أجل تحقيق أهداف البحث وتقوم الباحثة في هذا الفصل بإستعراض هذه الإجراءات وعلى النحو الآتي:

أولاً: **منهج البحث** : إنّ إختلاف طريقة البحث وإعتماد الباحث على منهج معين في بحثه ينطلق من طبيعة المشكلة التي يبحث فيها للإجابة عنها ، وبذلك فقد أستعملت الباحثة في بحثها منهج البحث الوصفي.(الفاقي ،2014، ص25)

ثانياً: **مجتمع البحث** : يعني مجتمع البحث (Research Population) جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث (عويس ،2004، ص99)،ويتمثل مجتمع البحث بطلبة جامعة بغداد في (24) كلية من التخصص العلمي ،والتخصص الإنساني ، والبالغ عددهم (53928) (*) طالباً وطالبة ، ومنهم (22047) ذكراً و(31881) إناثاً ، وللتخصص العلمي بواقع (10077) من الذكور،و(13794) من الإناث وللتخصص الإنساني بواقع (11970) من الذكور، ومن الإناث (18087) ،والجدول (1) يوضح ذلك.



جدول (1)

توزيع مجتمع البحث بحسب الجنس والتخصص

ت	أسماء الكليات	التخصص	ذكور	إناث	المجموع
1	اللغات	إنساني	1151	1899	3050
2	الآداب	إنساني	1535	2236	3771
3	القانون	إنساني	199	674	873
4	العلوم السياسية	إنساني	411	526	937
5	الإدارة والإقتصاد	إنساني	2253	2406	4659
6	التربية / ابن رشد	إنساني	1055	1817	2872
7	التربية للبنات	إنساني	0	3423	3423
8	العلوم الإسلامية	إنساني	2246	2587	4833
9	الإعلام	إنساني	808	377	1185
10	الفنون الجميلة	إنساني	1419	1182	2601
11	التربية الرياضية للبنات	إنساني	0	472	472
12	التربية الرياضية	إنساني	893	488	1381
13	الطب	علمي	1087	1456	2543
14	طب الكندي	علمي	396	583	979
15	طب الأسنان	علمي	342	829	1171
16	الصيدلة	علمي	353	813	1166
17	هندسة الخوارزمي	علمي	315	371	686
18	الهندسة	علمي	1998	1129	3127
19	الطب البيطري	علمي	298	326	624
20	العلوم	علمي	1445	2493	3938
21	العلوم للبنات	علمي	0	1562	1562
22	الزراعة	علمي	1815	2020	3835
23	التربية / ابن الهيثم	علمي	1930	1782	3712
24	التمريض	علمي	98	430	528
	المجموع		22047	31881	53928

ثالثاً: عينة البحث: تمثل عينة البحث جزء من المجتمع الأصلي للبحث، وتقوم الباحثة بدراستها للتعرف على خصائص المجتمع الذي سحبت منه، ويتم إختيارها لإجراء دراسة عليها على وفق قواعد خاصة ويجب أن تمثل المجتمع تمثيلاً سليماً. (عبد الرحمن وزنكنه، 2008، ص 304) ونظراً لظروف جائحة كورونا، فقد إختيرت عينة البحث عشوائياً تم التطبيق عليها إلكترونياً (عينة التحليل الإحصائي وهي نفس عينة التطبيق) والبالغ عددها (450) من (12) كلية من مجتمع البحث بواقع (252) ذكور من التخصص العلمي والإنساني و (198) من الإناث من التخصص العلمي والإنساني. والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

توزيع عينة البحث النهائية بحسب الجنس والتخصص

المجموع	عدد الطلبة		التخصص	أسماء الكليات	ت
	إناث	ذكور			
35	15	20	علمي	طب الكندي	1
40	18	22	علمي	هندسة خوارزمي	2
35	15	20	علمي	العلوم	3
37	15	22	علمي	طب بيطري	4
42	20	22	علمي	زراعة	5
35	15	20	علمي	طب أسنان	6
35	15	20	إنساني	اللغات	7
37	15	22	إنساني	الإعلام	8
35	15	20	إنساني	التربية الرياضية للبنات	9
42	20	22	إنساني	العلوم الاسلامية	10
42	20	22	إنساني	الفنون الجميلة	11
35	15	20	إنساني	العلوم السياسية	12
450	198	252	المجموع		

- رابعاً: أدوات البحث: من أجل تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس (الصليخي ، 2015) لقياس إدارة المعرفة وكما موضح بالآتي .:
- 1- وصف المقياس :يتكون مقياس (الصليخي ،2015) لإدارة المعرفة من (48) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي :
- 1- الذخيرة المعرفية (تخزين المعرفة) :هي تسخير الخبرات والمعلومات والمهارات والأفكار كافة التي يمتلكها الأفراد في المواقف التي يحتاجها ، ويتكون من (1- 12).
- 2- أسلوب الحوار (الحوار الجماعي) :هو عملية نقل وتبادل المعلومات والأفكار والرموز بين شخص وآخر لتحقيق هدف معين ويتكون من (13-23) فقرة .
- 3- توليد المعرفة : هو خلق وإبتكار الأفكار والمعلومات اعتماداً على الخزين السابق منها واستثمارها في حل المشكلات لتحقيق الأهداف ويتكون من (24-40) فقرة.
- 4- تطبيق المعرفة : هي العمليات الناتجة من إستعمال المعارف الموجودة لدى الفرد إستناداً إلى العمليات السابقة (الذخيرة المعرفية ، أسلوب الحوار، توليد المعرفة) وإستثمارها في المواقف لتعديل وتوجيه الإتجاهات غير المرغوبة ، ويتكون من (41-48) فقرة.
- وقد تم بناءه في ضوء انموذج ماركو ردت ونظرية (Y-X) لـ دوغلاس مارجرجور.
- 2- صلاحية المقياس والصدق الظاهري:عرض المقياس بصورته الأولية ملحق (1) على (11) تدريسي من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية للحكم على صلاحيته في قياس ما وضع لقياسه ، وقد طلب من المحكمين آبداء الملاحظ والآراء فيما يخص .:

1- صلاحية تعليمات المقياس و فقراته.

2- بدائل المقياس. حذف أو تعديل أو إضافة بعض الفقرات أو آية ملاحظ

أخرى وإعتمدت الباحثة على نسبة إتفاق (80%) فأكثر لقبول الفقرة ، وعلى

وفق هذا المحك جرى تعديل (12) فقرة ، وحذفت تسعة فقرات هي فقرة رقم

(2، 4) من المجال الأول وفقرة رقم (7، 2، 10) من المجال الثاني ، وفقرة

رقم (12، 15) من المجال الثالث، وفقرة رقم (4، 5) من المجال الرابع

.وبذلك أصبح المقياس مؤلفاً من (39) فقرة ، كما موضح في جدول (3).

جدول (3)

إتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس إدارة المعرفة

العدد الكلي	عدد الفقرات المتبقية	النسبة	عدد غير الموافون	النسبة	عدد الموافون	الفقرات	المجالات
10	10	%9	1	%91	10	8 ، 7 ، 6 ، 5 ، 3 ، 1 ، 12 ، 11 ، 10 ، 9 ،	الذخيرة المعرفية (تخزين المعرفة)
-	-	%73	8	%27	3	4 ، 2	
8	8	%9	1	%91	10	6،8 ، 5 ، 4 ، 3 ، 1 ، 11 ، 9	إسلوب الحوار (الحوار الجماعي)
-	-	%73	8	%27	3	10 ، 7 ، 2	
15	15	%9	1	%91	10	6 ، 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1 ، 11 ، 10 ، 9 ، 8 ، 7 ، 17 ، 14، 16 ، 13	توليد المعرفة
-	-	%73	8	%27	3	15 ، 12	
6	6	%9	1	%91	10	8 ، 7 ، 6 ، 3 ، 2 ، 1	تطبيق المعرفة
-	-	%73	8	%27	3	5 ، 4	

3- **تصحيح المقياس:** لقد تم تحديد ميزان ذات تدرج خماسي بدائل (أوافق بشدة ، أوافق كثيراً ، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق قليلاً ، لا أوافق) ، وتم تصحيح المقياس بإعطاء (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي في الفقرات الإيجابية والعكس في الفقرات السلبية.

4- **إعداد تعليمات المقياس:** لقد حرصت الباحثة على أن تكون تعليمات المقياس واضحة و دقيقة إذ طلب من المفحوصين الإجابة عن فقرات المقياس بكل صدق وصراحة لإغراض البحث العلمي وأنه لا داعي لذكر الإسم وأن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة ، وذلك ليضمن المفحوصين على سرية إستجاباتهم.

5- **التطبيق الإستطلاعي (الألكتروني) :** لمعرفة مدى وضوح التعليمات والفقرات قامت الباحثة بتطبيق المقياس إلكترونياً على عينة سحبت عشوائياً من مجتمع البحث الأصلي بلغت (60) طالباً وطالبة بواقع (30) طالباً وطالبة و (30) طالباً و طالبة ، و من كلا التخصصين (العلمي و الإنساني) ، و قد إتضح إن فقرات المقياس واضحة و لا يوجد فيها غموض ، و بهذا الإجراء أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة التحليل الإحصائي.

6- تحليل الفقرات إحصائياً

القوة التمييزية : يقصد بالقوة التمييزية للفقرات قدرتها على التمييز بين ذوي المستويات العليا والدنيا من الأفراد بالنسبة إلى الخاصية التي تقيسها الفقرة (Shaw,1967,p.450). ولأجل حساب تمييز الفقرات بهذه الطريقة إتبعَت الباحثة الخطوات الآتية :-

- قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث والبالغ عددها (450) طالباً وطالبة.
- قامت الباحثة بتصحيح كل إستمارة بإعطاء كل فقرة درجة معينة.

- تم جمع درجات كل مجيب في فقرات المقياس لإستخراج الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد الـ 11
- ترتيب الإستمارات تنازلياً (450) وفقاً لدرجتها من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- تعيين الـ (27%) من الإستمارات العليا البالغ عددها (122) إستمارة ، و (27%) من الإستمارات الدنيا والبالغ عددها (122) إستمارة أيضاً ، و بذلك تم فرز مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز .
- إستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المفحوصين في كل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس ، ثم تم التعرف على القوة التمييزية لكل فقرة بإستعمال الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لمقارنة الأوساط الحسابية للمجموعتين المتطرفتين لكل فقرة وقد بلغت القيمة الجدولية (1,96) عند درجة حرية (448) ومستوى دلالة (0, 5) وهذا يعني أن جميع الفقرات دالة إحصائياً باستثناء الفقرات (2- 38) غير المميزة، لأن قيمتها التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0, 5) ودرجة حرية (448) وبهذا الإجراء إستبقيت (37) فقرة والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

القوة التمييزية لمقياس إدارة المعرفة بإستعمال المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.77	0.48	14.108	دالة
	دنيا	3.32	1.03		
2	عليا	2.97	1.56	0.67	غير دالة
	دنيا	2.85	1.05		
3	عليا	4.53	0.72	11.54	دالة
	دنيا	3.11	1.15		
4	عليا	4.6	0.63	16.745	دالة
	دنيا	2.8	1.01		
5	عليا	4.29	0.95	10.828	دالة
	دنيا	2.89	1.07		
6	عليا	4.16	1.16	8.545	دالة
	دنيا	2.89	1.16		
7	عليا	4.70	0.62	13.74	دالة
	دنيا	3.09	1.14		
8	عليا	4.57	0.76	11.577	دالة
	دنيا	3.18	1.09		
9	عليا	4.41	0.79	11.063	دالة
	دنيا	3.08	1.06		
10	عليا	4.55	0.68	13.46	دالة
	دنيا	2.93	1.14		
11	عليا	4.39	0.97	10.399	دالة
	دنيا	2.93	1.21		
12	عليا	4.73	0.58	14.60	دالة
	دنيا	3.11	1.08		
13	عليا	4.75	0.50	16.160	دالة



رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
	دنيا	2.97	1.11		
14	عليا	4.49	0.83	12.82	دالة
	دنيا	2.78	1.22		
15	عليا	4.58	0.74	16.856	دالة
	دنيا	2.70	0.98		
16	عليا	4.69	0.55	19.482	دالة
	دنيا	2.65	1.02		
17	عليا	4.32	0.86	11.515	دالة
	دنيا	2.88	1.09		
18	عليا	4.11	1.24	8.684	دالة
	دنيا	2.76	1.18		
19	عليا	4.55	0.68	13.884	دالة
	دنيا	2.93	1.09		
20	عليا	4.46	0.76	12.127	دالة
	دنيا	3.01	1.08		
21	عليا	4.41	0.72	14.75	دالة
	دنيا	2.73	1.03		
22	عليا	4.14	0.97	12.285	دالة
	دنيا	2.52	1.08		
23	عليا	3.83	1.36	7.86	دالة
	دنيا	2.56	1.15		
24	عليا	4.53	0.77	14.51	دالة
	دنيا	2.83	1.04		
25	عليا	4.26	0.97	10.75	دالة
	دنيا	2.89	1.02		
26	عليا	4.52	0.73	15.12	دالة
	دنيا	2.83	1		



رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
27	عليا	4.66	0.6	15.02	دالة
	دنيا	2.96	1.09		
28	عليا	4.59	0.72	14.75	دالة
	دنيا	2.93	1.01		
29	عليا	4.50	0.87	12.714	دالة
	دنيا	2.90	1.08		
30	عليا	4.53	0.74	15.07	دالة
	دنيا	2.84	1		
31	عليا	4.67	0.60	15.186	دالة
	دنيا	2.94	1.11		
32	عليا	4.34	0.79	11.486	دالة
	دنيا	2.95	1.08		
33	عليا	4.39	0.91	12.278	دالة
	دنيا	2.90	0.98		
34	عليا	4.35	0.83	13.339	دالة
	دنيا	2.80	0.98		
35	عليا	4.55	0.75	10.10	دالة
	دنيا	3.32	1.12		
36	عليا	4.3	0.99	11.41	دالة
	دنيا	2.80	1.06		
37	عليا	4.54	0.77	12.975	دالة
	دنيا	2.93	1.14		
38	عليا	2.91	1.46	-1.01	غير دالة
	دنيا	3.07	1.05		
39	عليا	4.21	1.05	11.02	دالة
	دنيا	2.71	1.08		

- 7- الإتساق الداخلي لل فقرات: تشير أنستازي إلى إن إرتباط الفقرة بمحك داخلي أو خارجي يعد مؤشراً لصدقها وحينما لا يتوافر محك خارجي مناسب فأن الدرجة الكلية للمقياس ستمثل أفضل محك داخلي في حساب هذه العلاقة. (Anastasi, 1976, p.260) ، وبما إن مقياس إدارة المعرفة خماسي التصحيح فقد إستخدمت الباحثة معامل إرتباط بيرسون لإيجاد ما يأتي :
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : يمتاز هذا الإسلوب بما يأتي :
 - 1- أنه يكشف عن مدى تجانس المقياس في فقراته ، إذ أن كل فقرة تقيس البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل.
 - 2- أنه قادر على إبراز الترابط بين فقرات المقياس .(السامرائي والبلداوي،1987، ص96) ، ولإستخراج العلاقة الإرتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية. إستعملت الباحثة معامل بيرسون ، أظهرت النتائج أن معاملات الإرتباط لجميع الفقرات دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (448) ، والجدول (5) يوضح ذلك.



جدول (5)

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس إدارة المعرفة بإستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة

بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة T	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة T	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة T	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة T	الدالة
1	0.58	15.07	دالة	1	0.49	11.49	دالة	2	0.62	16.73	دالة	31	0.65	18.10	دالة
2	سقطت في التمييز	---	---	12	0.59	15.47	دالة	2	0.58	15.07	دالة	32	0.53	13.23	دالة
3	0.53	13.23	---	13	0.64	17.63	دالة	3	0.47	11.27	دالة	33	0.57	14.68	دالة
4	0.62	16.73	دالة	14	0.59	15.47	دالة	4	0.59	15.47	دالة	34	0.62	16.73	دالة
5	0.52	12.89	دالة	15	0.65	18.10	دالة	5	0.53	13.23	دالة	35	0.48	11.58	دالة
6	0.43	10.08	دالة	16	0.7	20.75	دالة	6	0.59	15.47	دالة	36	0.52	12.89	دالة
7	0.58	15.07	دالة	17	0.55	13.94	دالة	7	0.61	16.29	دالة	37	0.56	14.31	دالة
8	0.54	13.58	دالة	18	0.45	10.67	دالة	8	0.63	17.17	دالة	38	سقطت في التمييز	---	---
9	0.54	13.58	دالة	19	0.60	15.88	دالة	9	0.58	15.07	دالة	39	0.53	13.23	دالة
10	0.59	15.47	دالة	20	0.56	14.31	دالة	30	0.63	17.17	دالة				

3- علاقة درجة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية للمقياس : تم تحقيق ذلك بإيجاد العلاقة الإرتباطية بين درجات أفراد العينة ضمن كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، فضلاً عن إرتباط كل مجال بالمجال الآخر ، وذلك لإعتماد على درجات أفراد العينة ككل وبعد إستعمال الإختبار التائي لمعامل الإرتباط إتضح أن معاملات الإرتباط دالة إحصائياً خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (448)، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس إدارة المعرفة بإستعمال أسلوب علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية

مقياس إدارة المعرفة الكلي	تطبيق المعرفة	توليد المعرفة	الحوار الجماعي	تخزين المعرفة	المجال / المجال
0.86	0.58	0.73	0.69	1	تخزين المعرفة
0.88	0.65	0.75	1	--	الحوار الجماعي
0.94	0.68	1	--	--	توليد المعرفة
0.78	1	--	--	--	تطبيق المعرفة

8- الثبات: وقد تم التحقق من ثبات مقياس إدارة المعرفة بالطريقة الآتية :معامل (ألفا- كرونباخ) للإتساق الداخلي وقد تم التحقق من ثبات مقياس إدارة المعرفة بالطريقة الآتية :

- معامل (ألفا - كرونباخ) للإتساق الداخلي : تقيس هذه الطريقة إتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى وتشير إلى قوة الإرتباط بين فقرات المقياس. (عودة، 1989، ص191)، وتعد معادلة ألفا كرونباخ من أكثر المعادلات شيوعاً في حساب الثبات بهذه الطريقة، إذ تمتاز بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها، وتقوم على أساس حساب التباينات بين درجات عينة الثبات على فقرات المقياس جميعها على أساس أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته، و يشير معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة إلى إتساق أداء الفرد من فقرة إلى لآخرى قياس أي التجانس بين فقرات المقياس.(عودة والخليلي، 1998، ص355)، وللتحقق من الإتساق الداخلي للمقياس طبقت معادلة ألفا كرونباخ على درجات أفراد العينة (450) وقد بلغ الثبات بهذه الطريقة (0,94) والجدول (32) يوضح ذلك، والجدول (7) يوضح ذلك .

جدول(7)

معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس إدارة المعرفة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	37

المؤشرات الإحصائية لمقياس إدارة المعرفة:

هناك عدة مؤشرات إحصائية تتصف فيها المقاييس النفسية والتي تتمثل في طبيعة التوزيع الإعتدالي حيث تعطي هذه المؤشرات الكمية فكرة عامة عن نتائج التحليل الإحصائي و تنوع المخرجات الإحصائية ، بما أن المفاهيم تتوزع توزيعاً إعتدالياً وللتأكد من كون درجات أفراد عينة التحليل الإحصائي تتوزع إعتدالياً قامت الباحثة

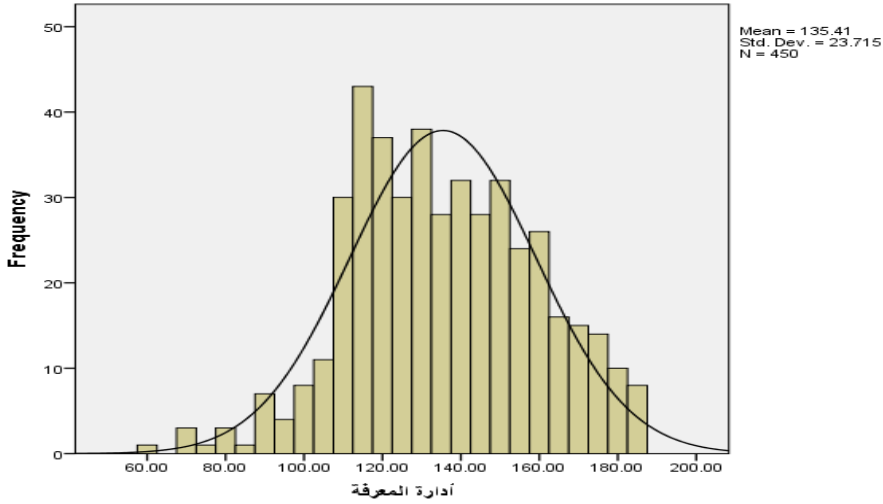
بحساب مؤشرات الاحصائية لدرجات العينة على المقياس للتعرف على مدى قرب أو بعد الدرجات من التوزيع الإعتدالي ، وكما مبين في الجدول (8)

جدول (8)

الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس إدارة المعرفة

ت	المؤشر	قيمتها	ت	المؤشر	قيمتها
1	Mean	135.41	5	Skewness	0.05
2	Median	135	6	Kurtosis	-0.23
3	Mode	111	7	Minimum	60
4	Std.Dev	23.72	8	Maximum	185

التوزيع الطبيعي للعينة على مقياس إدارة المعرفة : بعد إستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية لغرض معرفة كيفية توزيع العينة على مقياس معالجة المعلومات الإجتماعية تبين إن العينة تتوزع طبيعياً على المقياس والشكل (1) يوضح ذلك.



شكل (1) التوزيع الطبيعي ل لعينة على مقياس ادارة المعرفة

الصيغة النهائية للمقياس: يتضمن المقياس بصورته النهائية من (37) فقرة لقياس إدارة المعرفة ملحق (2)، و يتألف المقياس من أربعة مجالات لقياس ادارة المعرفة موزعة و كالآتي :المجال الأول تخزين المعرفة و يتضمن (9) فقرات ، والمجال الثاني يقيس أسلوب الحوار يتضمن (8) فقرات ،والمجال الثالث يقيس توليد المعرفة ويتضمن (15) فقرات ، وأما المجال الرابع يقيس تطبيق المعرفة ويتضمن (5) فقرات ويجاب عنها بخمسة بدائل (أوافق بشدة ،أوافق كثيراً،أوافق بدرجة متوسطة ،أوافق قليلاً ،لا أوافق)،ملحق (1) يوضح ذلك.

التطبيق النهائي للمقياس : نظراً للظروف الإستثنائية وإنتشار جائحة كورونا فقد تم تطبيق مقياس التعاطف إلكترونياً على طلبة الجامعة البالغة (450) طالباً وطالبة في تاريخ 2020\11\27 لغاية 2020\12\27 ، إذ بلغ التطبيق ثلاثين يوماً.
الوسائل الإحصائية : تم إستعمال الوسائل الإحصائية الآتية بالإستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS :

1- الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لحساب مؤشرات التمييز لمقياس إدارة المعرفة

- 2- معامل إرتباط بيرسون (person Correlation Formula) لإيجاد علاقة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي لمقياس إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة.
- 3- معامل ألفا كرونباخ : لإيجاد ثبات مقياس إدارة المعرفة.
- 4- المدى ، الوسط الحسابي ، الإنحراف المعياري ، الوسيط ، التباين ، الخطأ المعياري الألتواء النقلح ، لإختبار إدارة المعرفة.
- 5- الإختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لتعرف إختبار إدارة المعرفة على وفق المتغيرات لدى طلبة الجامعة.
- 6- تحليل التباين التائي لإيجاد الفروق في إدارة المعرفة وفق المتغيرات لدى طلبة الجامعة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث على وفق أهدافه الموسومة ومناقشة تلك النتائج في ضوء الدراسات السابقة ،وتفسيرها في ضوء الإطار .

1- التعرف على إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة . ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس إدارة المعرفة على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (450) فرد، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (135.41) درجة وبإنحراف معياري مقداره (23.72) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي ⁽¹⁾ للمقياس والبالغ (111) درجة ، وبإستعمال الإختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي ، إذ كانت

(1) تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس (ادارة المعرفة) وذلك من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الخمس وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس والبالغة (37) فقرة.

القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (449) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (9)

الإختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس إدارة المعرفة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
دال	449	1.96	21.84	111	23.72	135.41	450

تشير نتيجة الجدول (8) إلى إن طلبة الجامعة لديهم إدارة المعرفة بمستوى مرتفع وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الصليحي،2015) التي توصلت إلى إن العينة يتمتعون بمستوى عالي من إدارة المعرفة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية دوجلاس ماك جرجير ($X-Y$) ، إذ أن معظم الناس يرغبون في العمل ويبدلون الجهد الجسمي والعقلي تلقائياً كرهبتهم في الراحة واللعب ، كما أنه ينظر إلى إدارة المعرفة على إنها إدارة ما يمتلكها الطلبة إتخاذ القرار وبشكل عام تهتم إدارة المعرفة بتنظيم وتوفير المعرفة المتاحة حيثما ومتى ما كانت مطلوبة كونها تعد من ضمن الخصائص العامة للطلبة، ووفقاً لانموذج (Marquardt) الذي إقترح ست مراحل تؤدي إلى عملية نقل المعرفة إلى الأفراد وإدارتها وهي (الإكتساب والتوليد والتخزين وإستخراج المعلومات والنقل والنشر وتطبيق المعرفة) فأن الفرد يتعلم بفاعلية حال نمو هذه العمليات الست وتفاعلها وينبغي أن تخضع إدارة المعرفة وبشكل مستمر لعمليات مراجعة وتنقيح ، ولكون طلبة الجامعة قد وصلوا إلى مستوى من الثقافة الفكرية والتراكم المعرفي الذي يؤهلهم إلى

تحقيق تلك المراحل الست ، مما يمكنهم من إكتساب وإدارة المعرفة وتنقيحها ومراجعتها. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الطالب الجامعي يسعى ليكون أكثر إنفتاحاً للخبرات والتجارب، لكوننا نعيش في عصر الإنفتاح المعلوماتي والثقافي جعلنا نفتح على ثقافات أخرى يمكننا أن نستمد منها معارف وخبرات ، لذا يتطلب من الفرد إكتساب وتوليد المعرفة ونقلها ونشرها وتطبيقها من أجل الأهداف التي يسعى الطلبة إلى تحقيقها.

6- التعرف على الفروق في إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة وفق متغيري الجنس والتخصص . ولتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي Way Anova Two ، للتعرف على دلالة الفروق في إدارة المعرفة وفق متغيري الجنس والتخصص والجدولين (10 - 11) يوضح ذلك.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة وفق متغيري الجنس والتخصص

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور علمي	191	136.10	23.33
ذكور إنساني	61	129.51	24.75
ذكور كلي	252	134.50	23.80
إناث علمي	122	137.53	24.01
إناث إنساني	76	135.03	23.04
إناث كلي	198	136.57	23.62
علمي كلي	313	136.66	23.57
إنساني كلي	137	132.57	23.89
المجموع الكلي	450	135.41	23.72

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الثنائي للكشف عن دلالة الفروق في إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة وفق متغيري الجنس والتخصص

الدلالة Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات s.of.s	مصدر التباين s.of.v
غير دال عند 0.05	1.42	795.155	1	795.155	الجنس
=	3.419	1914.648	1	1914.648	التخصص
=	0.69	388.186	1	388.186	الجنس * التخصص
----	----	559.970	446	249746.672	الخطأ
----	----	----	450	8504070	الكلي

وتشير نتائج جدول (11) إلى ما يأتي :

- ليس هناك فرق ذو دلالة إحصائية في إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة وفق متغير الجنس، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (1.42) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1-446). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد إختلاف بين كلا الجنسين ذكور وإناث في إدارة المعرفة وهذا يعني بأن كلا الجنسين لديهم القدرة على توليد المعرفة وتنظيمها وإستعمالها و نشرها، وتطبيقها في المواقف التي يحتاجها الطلبة في حل مشكلاتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.
- ليس هناك فرق ذو دلالة إحصائية في إدارة المعرفة وفق متغير التخصص ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (3.419) وهي أقل من

القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1-446)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كلا التخصصين العلمي والإنساني لديهم القدرة على خلق الأفكار وتحقيق مستويات عالية من الجودة والإبداع التي تعد ضرورية لتنفيذ الأنشطة بكفاءة وفاعلية .

• ليس هناك تفاعل دال بين متغيري (الجنس والتخصص) ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة

(0.69) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1-446) . والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1-446) .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن لا يوجد تفاعل بين كلا الجنسين ذكور وإناث وكلا التخصصين العلمي والإنساني في إدارة المعرفة ، وقد يعود ذلك إلى البيئة التي يعيش فيها كلا الجنسين كلاً منهما يختلفان عن الآخر أو قد يعود إلى الأساليب والطرائق المتبعة في التدريس على إعتبار إن التخصص العلمي قائم على التطبيق العملي ، بينما التخصص الإنساني قائم على التطبيق النظري كالحفظ والتلقين .

النتائج :

- 1- إنّ طلبة الجامعة لديهم إدارة المعرفة.
- 2- لا توجد فروق دالة إحصائية لدى طلبة الجامعة في إدارة المعرفة على وفق الجنس (ذكور، إناث) والتخصص (علمي ، إنساني) والتفاعل بين الجنس (ذكور، إناث) والتخصص (علمي ، إنساني).

التوصيات : على وفق النتائج التي توصلت إليها الباحثة توجه الباحثة بتوصيات عدة إلى المؤسسات التعليمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بما يأتي :

- إقامة ورش عمل لتوجيه المؤسسات التعليمية لزيادة الإهتمام بدور طلبة الجامعة ونشاطاتهم وتنمية إدارة المعرفة لديهم.

المقترحات : تقترح الباحثة إجراء الدراسة الآتية :

- إجراء دراسة مقارنة عن إدارة المعرفة وأساليب التفكير لدى الطلبة العاديين والمتميزين.

المصادر العربية:

- الختاتته ، سامي محسن (2012) : علم النفس الإداري ، دارومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن
- السكارنه ، بلال خلف (2009): دراسات ادارية معاصرة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- الصليخي ،مروة فليح إبراهيم (2015) : مخاوف الإتصال الشفهي وعلاقتها بادارة المعرفة لدى طلبة جامعة بابل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بابل ، العراق.
- عبد الرحمن، سعد ، أنور حسين ، زنكه ، عدنان حقي شهاب (2008) : الأسس التصورية والنظرية في مناهج العلوم الانسانية والتطبيقية ، دار الكتب والوثائق ، الطبعة الأولى ، بغداد ، العراق.
- علي، علوم محمد وعبد العزيز ، حيدر حسن (1987) : مشكلات طلبة جامعة صلاح الدين ، مجلة التربية والعلم ، العدد (5) ، كلية التربية ، جامعة الموصل.
- عيد روس ، أحمد نجم (1994) : صنع القرار واتخاذة في الجامعات المصرية ، دراسة ميدانية على كليات التربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، القاهرة ، مصر.
- ستراك ، رياض بدري (2008) : دراسات في الإدارة التربوية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

- السامرائي ، باسم نزهت ، والبلداوي ، طارق حميد (1987) : بناء مقياس الإتجاهات الطلبة نحو التدريس ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، مجلد 7 ، العدد2.
- الداھري ، صالح حسن (2015) : أساسيات علم النفس الإداري ونظرياته ، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- الظاهر ، نعيم ابراهيم (2009) : إدارة المعرفة ، الطبعة الأولى ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، إربد ، عمان ، الأردن.
- عيسان ، صالحه عبد الله والعاني ، وجيهة ثابت (2008) : دور تكنولوجيا المعلومات في ادارة المعرفة ، مجلة البصائر ، المجلد (12) ، العدد (1) ، سلطنة عمان.
- عويس ، خير الدين علي أحمد (2004) : دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر.
- العديلي ، ناصر محمد (1995) السلوك الإنساني والتنظيمي ، منظور كلي مقارن ، الطبعة الأولى ، معهد الإدارة العامة للبحوث ، الرياض ، السعودية.
- العجمي ، محمد حسنين (2003) : الإتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، الطبعة الثانية ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن.
- الحلالمة ، محمد عزت و المدادحه ، أحمد نافع (2010) : المفاهيم الحديثة في علم الإدارة ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.

المصادر الاجنبية:

- . Anastasi, uibina ,S.(1997) : psychological testing 7th Ed printice .
- unpublished master thesis University of Canterbury ,New Zealand.
- . Crick , N . R. ,& Dodge , K . A .(1994) : Are view and reformlution of social information processing meahaanisms in childrens social
- adjustment psychological Bul-tetin,115(1) , 74 – 101

ملحق (1)

مقياس إدارة المعرفة بصيغته الأولية

الدكتور..... المحترم

تحية طيبة

تروم الباحثة دراسة (إدارة المعرفة لدى طلبة الجامعة على وفق بعض المتغيرات) وممنطلبات إنجاز هذه الدراسة لا بد من توافر أداة تتمتع بالصدق والثبات و الموضوعية و بناءً على ذلك قامت الباحثة بتبني تعريف (سكايرم، 1997) لأنها تبنت مقياس (الصليخي ، 2015) ، علماً إن تعريف (سكايرم ، 1997) لإدارة المعرفة (الإثارة النظامية والواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة فيها والخاصة بإستحداثها وجمعها وتنظيمها ونشرها وإستعمالها واستغلالها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل مناسب).

(السكرانه ، 2009، ص252) ونظرا للمكانة العلمية التي تتمتعون بها تتوجه

الباحثة إليكم راجيه التفضل بإبداء آرائكم وملاحظاتكم القيمة بشأن ما يأتي :

- صلاحية الفقرات ومجالاته (حذف ، أو تعديل ، أو إضافة لبعض الفقرات)
- الميزان المعتمد (أوافق بشدة ، أوافق كثيراً ، أوافق بدرجة متوسطة ، أوافق قليلا ، لا أوافق)

وأخيراً فأن الباحثة تقدم شكرها وتقديرها لتعاونكم العلمي سلفاً

الباحثة

مروه جلال حسين

1- المجال الأول / الذخيرة المعرفية (تخزين المعرفة) : هي تسخير جميع الخبرات والمعلومات والمهارات والأفكار التي يمتلكها الأفراد في المواقف التي يحتاجها.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	أسعى إلى تطوير وتحسين أدائي بإستعمال التقانات الحديثة.			
2	أحرص على تطوير معلوماتي وخبراتي العلمية والاجتماعية.			
3	لا أملك القدرة الكافية على حل المشكلات التعليمية التي تواجهني.			
4	أجد الحلول لبعض المشكلات التي تواجهني			
5	إستعمل المعلومات والبيانات المتوفرة لدي في حل المشكلات التي تواجهني.			
6	تمكنني خبراتي من تطوير مهاراتي المعرفية.			
7	أفيد من المخزون المعرفي الموجود في الكلية (التدريسيين ، المكتبة).			
8	أحضر الندوات والمؤتمرات الأدبية والعلمية لتطوير (لزيادة) خبراتي المعرفية			
9	امتلاكي للمعلومات والخبرات يفيدني في حياتي العلمية والعملية.			
10	أفيد من المعرفة المخزنة إلكترونياً.			
11	أملك مرونة عالية في خزن واسترجاع المعرفة والمعلومات واسترجاعها.			
12	أعمل على تصنيف المعلومات وتوثيقها لتسهيل عملية استرجاعها.			

2- المجال الثاني / أسلوب الحوار (الحوار الجماعي) : هي عملية نقل وتبادل

المعلومات والأفكار والرموز بين شخص وآخره لتحقيق هدف معين.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	أستعمل الحوار والمناقشة مع الآخرين لحل المشكلات التي تواجهني.			
2	يسهل عليّ أسلوب الحوار عملية الاتصال الشفهي مع التدريسيين.			
3	يزيد أسلوب الحوار من فاعلية إتخاذ القرارات الصائبة.			
4	يساعد أسلوب الحوار في تبادل المعلومات والمعرفة بين الطلبة.			
5	يشجعني التدريسيون على إبتكار المعرفة عن طريق الحوار.			
6	أعمل على تبادل الآراء والأفكار مع زملائي (الطلبة).			
7	يشجعني حضوري الندوات والمؤتمرات (العلمية والثقافية) على نقل المعلومات الظاهرة والضمنية.			
8	أعتمد الحوار العلمي لتطوير خبراتي المعرفية .			
9	اعتمد على وسائل التواصل الحديثة في تداول المعلومات.			
10	يستعمل أساتذتي معي أسلوب الحوار وتبادل الخبرات وجهاً لوجه لتوليد المعرفة الجديدة.			
11	شجعني أساتذتي على أسلوب الحوار للتغلب على مخاوف الاتصال الشفهي.			

3-المجال الثالث /توليد المعرفة : هو خلق وابتكار الأفكار والمعلومات اعتماداً على الخزين السابق منها واستثمارها في حل المشكلات لتحقيق الأهداف .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	أعتقد توليد المعرفة يحتاج لخبرة ينبغي إن تتوفر لدى الطلبة.			
2	تندفق المعلومات والأفكار بسهولة مما يسهل عليّ عملية توليد المعرفة.			
3	يتم تحديث المعرفة المتوفرة عندي باستمرار .			
4	أمتلك برامج وأنظمة لتوثيق التجارب والخبرات السابقة لمساعدتهم في توليد المعرفة.			
5	تتوافر في الكلية الوسائل التقنية الحديثة تساعدني في نشر المعرفة.			
6	التواصل مع التدريسيين من ذوي الخبرة يسهل عليّ طلب المساعدة و الاستشارة.			
7	توافر العديد من المجالات والدوريات تسهم في نشر المعرفة لديّ.			
8	أشارك زملائي الطلبة بخبراتي المعرفية من دون تردد.			
9	أهتم بتطوير مهاراتي المعرفية في مجال اختصاصي.			
10	أستثمر المعلومات والمعرفة المتوفرة لتوليد أفكار إبداعية جديدة.			



التعديل المقترح	غير صالحة	صالحة	الفقرات	ت
			اعتمد أساليب حديثة للكشف عن المعرفة.	11
			لا أشارك في الندوات والمؤتمرات العلمية لتوليد المعرفة.	12
			أستفيد من المكتبات الالكترونية في توليد المعرفة العامة.	13
			أكتسب المعرفة من مصادر مختلفة.	14
			اعتمد حرية البحث العلمي لتوليد المعرفة .	15
			يشجعني المناخ التنظيمي السائد للتبادل المعرفي مع زملائي الطلبة.	16
			اعتقد إن تنوع المقررات الدراسية يعزز إدارة المعرفة.	17

3-المجال الرابع/ تطبيق المعرفة : هي العمليات الناتجة من استعمال المعارف الموجودة لدى الفرد استناداً إلى العمليات السابقة (الذخيرة المعرفية ، اسلوب الحوار ، توليد المعرفة) وإستثمارها في المواقف لتعديل وتوجيه الاتجاهات غير المرغوبة.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	أمتلك الإمكانية لتطبيق المعرفة التي أكتسبها.			
2	أستعمل الشبكة المعلوماتية (الانترنت) للحصول على المعرفة.			
3	أعتمد مبدأ المشاركة في الحصول على المعرفة.			
4	تشجيع أساتذتي يمكنني من الحصول على المعرفة.			
5	أوظف المعلومات الجديدة للمساعدة في تحسين أدائي.			
6	أعمل على توظيف المعرفة والمعلومات في حل المشكلات التي تواجهني.			
7	أجد صعوبة في تطبيق المعرفة التي حصلت عليها .			
8	تزودني وسائل الأعلام بأساليب متنوعة لتطبيق المعرفة.			

ملحق (2)

مقياس إدارة المعرفة بصيغته النهائية

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا /الدكتوراه

عزيزي الطالب عزيزتي الطالبة

تحية طيبة

بين يديك فقرات موضوعة تستهدف التعرف على إدارة المعرفة ، وعليه ترحو الباحثة الإجابة اعن فقرات الإستبانة بعد قرأتها بدقة وتأن ، وما عليك سوى اختيار البديل المناسب لك ، والذي يمثل موقفك الشخصي إزاء تلك المواقف ، علماً أن الإجابة لن يطلع عليها أحد ، ولا داعي لكتابة اسمك على الورقة .

مع جزيل الشكر والتقدير

واليك المثال يوضح طريقة الإجابة :

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق كثيراً	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق قليلاً	لا أوافق
1	أسعى إلى تطوير وتحسين أدائي بإستعمال التقنيات الحديثة.			/		

ملاحظة : يرجى تدوين المعلومات الآتية بوضع (/) في المربع الصحيح

الجنس : ذكر ()

أنثى ()

التخصص: علمي ()

إنساني ()

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق كثيراً	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق قليلاً	لا أوافق
1	أسعى إلى تطوير و تحسين أدائي بإستعمال التقانات الحديثة.					
2	أفتقد القدرة الكافية على حل المشكلات التعليمية التي تواجهني.					
3	استعين بما أمتلك من المعلومات والبيانات المتوفرة لديّ في حل المشكلات التي تواجهني .					
4	تمكنني خبراتي من تطوير مهاراتي المعرفية.					
5	أفيد من مصادر المعرفة الموجودة في الكلية (التدريسيين ، والمكتبة).					
6	أحضر الندوات والمؤتمرات الأدبية والعلمية لتطوير خبراتي المعرفية .					
7	امتلاكي للمعلومات والخبرات يفيدني في حياتي العلمية والعملية.					
8	أفيد من المعرفة المخزنة إلكترونياً لديّ.					
9	أمتلك مرونة عالية في خزن واسترجاع المعرفة والمعلومات					
10	أعمل على تصنيف المعلومات وتوثيقها لتسهيل عملية استرجاعها.					
11	أستعين بالحوار والمناقشة مع الآخرين لحل المشكلات التي تواجهني.					
12	يزيد أسلوب الحوار من فاعلية إتخاذ القرارات الصائبة.					
13	يساعد أسلوب الحوار في تبادل المعلومات					

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق كثيراً	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق قليلاً	لا أوافق
	والمعرفة بين الطلبة.					
14	يشجعني التدريسيون على إبتكار المعرفة عن طريق الحوار.					
15	أعمل على تبادل الآراء والأفكار مع زملائي (الطلبة).					
16	اعتمد الحوار العلمي لتطوير خبراتي المعرفية .					
17	اعتمد على وسائل التواصل الالكتروني في تداول المعلومات.					
18	شجعتني أساتذتي على أسلوب الحوار للتغلب على مخاوف الاتصال الشفهي.					
19	توليد المعرفة يحتاج لخبرة ينبغي أن تتوافر لدى الطلبة.					
20	تتدفق المعلومات والأفكار بسهولة مما يسهل عليّ عملية توليد المعرفة.					
21	يتم تحديث المعرفة المتوافرة عندي باستمرار.					
22	أمتلك برامج وأنظمة لتوثيق التجارب والخبرات السابقة لمساعدتهم في توليد المعرفة.					
23	تتوافر في الكلية الوسائل التقنية الحديثة التي تساعدني في نشر المعرفة.					
24	حسن التواصل مع التدريسيين من ذوي الخبرة يسهل عليّ طلب المساعدة والإستشارة.					
25	توافر العديد من المجالات والدوريات تسهم في نشر المعرفة لديّ.					

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق كثيراً	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق قليلاً	لا أوافق
26	أشارك زملائي الطلبة بخبراتي المعرفية من دون تردد.					
27	أهتم بتطوير مهاراتي المعرفية في مجال اختصاصي.					
28	أستثمر المعلومات والمعرفة المتوافرة لتوليد أفكار إبداعية جديدة.					
29	أعتمد أساليب حديثة للكشف عن المعرفة.					
30	أفيد من المكتبات الالكترونية في توليد المعرفة العامة.					
31	أكتسب المعرفة من مصادر مختلفة.					
32	يشجعني المناخ التنظيمي السائد للتبادل المعرفي مع زملائي الطلبة.					
33	إن تنوع المقررات الدراسية يعزز إدارة المعرفة.					
34	أمتلك الإمكانية لتطبيق المعرفة التي أكتسبها.					
35	استعمل الشبكة المعلوماتية (الانترنت) للحصول على المعرفة.					
36	أعتمد مبدأ المشاركة في الحصول على المعرفة.					
37	أعمل على توظيف المعرفة والمعلومات في حل المشكلات التي تواجهني.					
38	أجد صعوبة في تطبيق المعرفة التي حصلت عليها .					
39	تزودني وسائل الإعلام بأساليب متنوعة لتطبيق المعرفة.					