

## إخفاء المعرفة لدى تدريسي الجامعة

أ.م.د. صادق كاظم الشمري / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل

م.م : نور فاضل عباس / مديرية تربية كربلاء

مستخلص البحث :

يستهدف البحث الحالي تعرف إخفاء المعرفة لدى تدريسي الجامعة , وتألفت عينة التحليل الإحصائي من (400) تدريسي وتدرسية في جامعة بابل , ولتحقيق أهداف البحث الحالي اعتمدت الباحثة على نظرية (Connelly, et al.,2012) في بناء مقياس إخفاء المعرفة . وقامت الباحثة بإجراءات تحليل الفقرات على مقياس البحث، كذلك استخرج صدق البناء بإستعمال التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس , وكما قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكمترية من ( صدق وثبات ) إذ بلغ معامل الثبات لمقياس بطريقة إعادة الإختبار (0,78) وبخطا معياري (1,73) , وبطريقة ألفا كرونباخ (0,89) , وتوصل البحث الحالي الى النتيجة الاتية : لا يمتلك تدريسي الجامعة إخفاء المعرفة.

الفصل الأول : التعريف بالبحثأولا : مشكلة البحث Research Problem

تعد التغييرات التكنولوجية وتداعيات العولمة وبيئة العمل المضطربة والمتوترة فضلا عن الأزمات والأحداث الامنية والاجتماعية والسياسية التي مرت على المجتمع العراقي كانت سببا لخلق ظروفأ حياتية غير طبيعية وصعبة, هذه العوامل وغيرها ادت الى احداث تغييرات في مكونات الشخصية وابعادها( الجملي , 2021 : 255), وان لهذه التغييرات السريعة والمفاجئة التي يشهدها العالم من حولنا أسباب متعددة، منها سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية مما سببت أزمات هددت مفاصل الحياة العامة والمؤسسات التربوية والتعليمية خاصة( بدري , 2022 : 42 ) إذ تلعب المعرفة في عالم اليوم دورا بارزا في تعزيز تنمية المؤسسات ، إذ ان الابتكار المعرفي يعتمد على تبادل المعرفة, ومع ذلك فإن سلوك إخفاء المعرفة شائع في المؤسسات التنظيمية عامة والمؤسسات التعليمية خاصة مما يعيق نقل وتبادل المعرفة ويؤثر في النهاية على الابتكار في هذه المؤسسات( Bai , 2020:407), وهذا ما اشارت اليه دراسة بينك( Peng,2013) إذ اشارت الى ان حوالي(50%) من الموظفين لديهم نية إخفاء أو تضليل المعرفة التي طلبها شخص آخر ( Peng,2013 : 119-121), وفي دراسة اخرى اجراها هوو وآخرون (Huo,et al .,2016) اشارت الى ان الموظفين يخفون معرفتهم من اجل الحماية والسيطرة على ملكية المعرفة( Huo,et al .,2016: 880-897).

وبالتالي فان إخفاء المعرفة يمكن أن يضر بشكل كبير بالعلاقات في العمل ويخلق عدم الثقة بين زملاء العمل ويؤثر على الابتكار داخل المؤسسات ويؤدي إلى فجوات معرفية, إذ اوضحت نتائج العديد من الدراسات من التأثير الى الضار لإخفاء المعرفة سواء على المستوى الفردي او على مستوى المؤسسة, إذ انه يضر بشكل مباشر على أداء وابداع طالب المعرفة نتيجة عدم توفر الدعم الاجتماعي وهذا ما أكدته نتائج دراسة كل من سيرن وآخرون ( Cerne, et al.,2014) و دراسة إيفانز وآخرون(Evans, et al.,2021), كذلك فإن العلاقة بين مخفي وطالب المعرفة سوف تتأثر سلبا وهذا ما اكدته دراسة كونيلي وزويج(Connelly & Zweig, 2015).

وتتمثل مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤل الاتي :

هل لدى تدريسي الجامعة إخفاء معرفة ؟

ثانيا : اهمية البحث The Importance of Research

للجامعة دور ريادي في تنمية المعرفة وبناء العقول وصناعة الحضارة بوصفها أساس المقومات العلمية وعامل تنمية الذوق العلمي والتربوي وهي المعلم المعرفي المعول عليه في كل بلد، إذ عن طريقها يتم رفد جيل الشباب المتطلع بكل أنواع المعرفة والعلوم وفي الاختصاصات جميعها، لذلك فإن التقدم العلمي لأية دولة يعتمد بالدرجة الأولى على ما تقدمه الجامعات من خبرات ومعارف للأجيال المستقبلية وما تقوم به من دور رئيس في قيادة الثورة التكنولوجية واغناء العالم بالمزيد من الدراسات الحديثة، لذا فان هنالك العديد من العوامل التي تقرر كفاية الجامعات ومدى قدرتها على الوفاء برسالتها ومن تلك العوامل أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بتدريسي الجامعة من جوانب عدة و التعرف على المشكلات التي يوجهها التدريسي وتأثيرها على شخصيته، إذ ان الاستاذ الجامعي يعد جزءا من عملية بناء المؤسسة التعليمية فعن طريقهم تأخذ الجامعة شكلها الريادي المتطلع في المجتمع (محمد , 2018 : 476-477).

فإخفاء المعرفة يمثل عمل سلبي في الغالب يمكن أن يتضمن عناصر الكذب والخداع ويمكن ان يأخذ عدة اشكال منها (الإجابات القصيرة غير الملائمة لزملاء العمل أو الهروب من أسئلة طالب المعرفة) كل هذه السلوكيات لها جوانب سلبية وتكاليف لا يمكن تعويضها للفرد وللمؤسسة او للمكان الذي يعمل به الافراد (Lyu, et al .,2016: 69-72).

وتكمن اهمية البحث الحالي

1- يعد متغير إخفاء المعرفة من المفاهيم الحديثة في ميدان العلوم النفسية وله تأثير واضح وكبير في حياة الافراد .

2-تناولها البحث لشريحة مهمة وهم تدريسي الجامعة, إذ يعد الاستاذ الجامعي القائد الفكري والعلمي والثقافي للمجتمع ومنشأ لأجيال تقود الاجيال في مستقبل الامة , فإن الاهتمام الأساسي للجامعات هو تطوير خريجين جيدين يتمتعون بمهارات التحليل وحل المشكلات والفهم الشخصي كجزء من إنجازاتهم التعليمية ، وبالتالي المساهمة في هدف الأمة المتمثل في بناء مجتمع قائم على المعرفة.

### ثالثاً : اهداف البحث: Research Objectives

أستهدف البحث الحالي تعرف الي :-

1- إخفاء المعرفة لدى تدريسي الجامعة.

### رابعاً : حدود البحث: search limits

يتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسي الجامعة (الذكور والإناث ) في جامعة بابل للعام الدراسي (2022- 2023)

### خامساً : تحديد المصطلحات Definition of the terms

• عرفه كونيلي واخرون (Connelly, et al.2012) :

" المحاولة المقصودة او المتعمدة من قبل الفرد لإخفاءالمعلومات المهمة والافكار والمعرفة التي طلبها شخص اخر " (Connelly, et al., 2012: 64) .

التعريف النظري :اعتمدت الباحثة على تعريف كونيلي واخرون (Connelly, et. al,2012) لاعتمادها على نظريتهم

التعريف الاجرائي : هو مجموع الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب نتيجة استجابته لمقياس إخفاء المعرفة المستخدم في البحث الحالي .

### الفصل الثاني : اطار نظري ودراسات سابقة

#### مفهوم إخفاء المعرفة

بدأ إخفاء المعرفة ، الذي وجد أنه ظاهرة منتشرة في أماكن العمل في لفت الانتباه البحثي في العقد الماضي أو نحو ذلك ، إذ تم تقديم هذا المفهوم لأول مرة في علم النفس التنظيمي من قبل كونلي وزملائها (Connelly, et al.,2012) حيث عرفوا المفهوم على أنه "محاولة مقصودة من قبل فرد لإخفاء المعرفة التي طلبها شخص آخر"(Connelly, et al 2012: 64) , إذ يمثل سلوك عمل سلبي يمكن أن يتضمن عناصر الكذب والخداع, منذ ذلك الحين اكتسب مفهوم إخفاء المعرفة اهتماماً كبيراً, وقد حققت العديد من الدراسات في عواقب سلوك إخفاء المعرفة لدى عدد من فئات المجتمع واطهرت هذه الدراسات أن سلوك إخفاء المعرفة يرتبط سلباً بنتائج العمل المهمة مثل الإبداع الفردي وإبداع الفريق وسلوك العمل المبتكر والأداء الفردي(Bari, et al.,2020:2171) . وقد تم تحديده كواحد من فئات الردع عن مشاركة المعرفة ، ونوع من "سلوكيات العمل غير المنتجة" او مخاطر المعرفة(Labafi, 2017:131) , فقد ظهرت العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة مفهوم إخفاء المعرفة, إذ بذلت جهوداً للتحقيق في التعريف والأبعاد والتنبؤات والنتائج وقياسات المعرفة المختبئة في سياقات متنوعة(Kumar Jha & Varkkey, 2018: 824) .

ونظراً لتعدد ظاهرة إخفاء المعرفة فقد درست (Connelly, et al.,2012) هذه الظاهرة من خلال وجهات نظرية مختلفة مثل نظرية الإدراك الذاتي والتعلم الاجتماعي ونظريات السمات (Connelly, et al., 2012:66), ونظرية المحافظة على الموارد(Conservation of Resources) لاكتساب رؤى أعمق في سلوك إخفاء المعرفة في المؤسسات، وتساعد نظرية الحفاظ على الموارد في تفسير سبب إخفاءالأفراد لمواردهم الأساسية والمتمثلة في المعرفة، إذ يتم تحفيز الأفراد ذاتياً لحماية الأشياء التي يقدرونها وسوف يسعون إلى الحفاظ على معرفتهم إذا أدركوا وجود تهديد لهذه المعرفة ذات القيمة ويمكن أن تأتي هذه التهديدات من اسباب عدة (Arshad & Ismail,2018 :278).

ولقد حددت كونلي واخرون ثلاث مجالات لإخفاء المعرفة هي كالآتي :

1-**الاختباء المراوغ ( evasive hiding )**: يحاول مخفي المعرفة عمداً تقديم معلومات خاطئة وغير دقيقة إلى طالب المعرفة أو في حالات أخرى يقدم وعداً كاذباً بتقديم معلومات في مسار العمل في المستقبل .

2-**ادعاء الغباء (Pretending stupidity)**: وهو اظهار مخفي المعرفة بعدم الإلمام بالمعرفة المطلوبة , ويشير ادعاء الغباء ايضاً إلى التظاهر بالجهل بالمعرفة ذات الصلة أو عدم فهم سؤال طالب المعرفة .

3-**الاختباء المنطقي (rationalized hiding)**: "يقدم الفرد مبرراً لعدم تقديمه طلب المعرفة إما من خلال الإيحاء بأنه غير قادر على تقديم المعرفة المطلوبة أو من خلال إلقاء اللوم على طرف آخر, كذلك يشير الإخفاء المنطقي الى أن المخفي يشرح أسباب عدم تقديم المعرفة المطلوبة مثل ضرورة الحفاظ على سريتها أو عرض عدم السماح بمشاركة المعرفة من قبل الأفراد"(Connelly, et al., 2012: 70).

#### الفرق بين إخفاء المعرفة ومفاهيم اخرى

اقترحت كونيلي وزملائها (Connelly, et al.,2012) مفهوم إخفاء المعرفة وأوضحوا أن إخفاء المعرفة يختلف عن مجموعات من السلوكيات مثل عدم مشاركة المعرفة واكتناز المعرفة وحجب المعرفة , ونقص المعرفة . يختلف إخفاء المعرفة عن عدم مشاركة المعرفة, إذ ان إخفاء المعرفة ليس مجرد نقص في مشاركة المعرفة على وجه التحديد ,و قد يكون عدم مشاركة المعرفة بسبب الجهل فقط , ومع ذلك فإن إخفاء المعرفة هو محاولة مقصودة لإخفاء المعرفة وقد تكون مدفوعة بأسباب مختلفة (Bogilovic et al .,2017: 710), ونظرا لأن الافتقار إلى مشاركة المعرفة يكون مدفوعا على الأرجح بغياب المعرفة نفسها (Yao, et al ., 2021: 1146)و الدوافع وراء إخفاء المعرفة وعدم مشاركة المعرفة مختلفة تماما. قد يكون علة إخفاء المعرفة لأسباب مختلفة مثل الكسل او عدم كفاية القدرة على المشاركة أو نقل المعرفة الضعيفة بسبب النسيان (Khalid, et al . , 2018: 794).

و يختلف إخفاء المعرفة عن حجب المعرفة , فحجب المعرفة يشتمل حجب المعرفة على السلوكيات التي يقصد بها أن يكون لها تأثير ضار على المؤسسات وافرادها, في حين أن إخفاء المعرفة ليس بالضرورة مدمر مثل إخفاء المعرفة (الإخفاء المنطقي قد يكون مدفوعا بدوافع اجتماعية إيجابية , مثل الحفاظ على السرية وحماية المؤسسة (et al ., 2022: 2) Zhang,).

ويختلف إخفاء المعرفة عن اكتناز المعرفة , إذ يمثل اكتناز المعرفة تراكم المعرفة التي قد يتم أو لا يتم مشاركتها في المستقبل إذ ان ما يشتركون فيه هو تلك المعرفة , فاختباء واكتناز المعرفة كلاهما من أعمال الاحتفاظ بالمعرفة والفرق بين الاثنين يكمن في نواياهم وطرقهم المختلفة, فإخفاء المعرفة هو الإخفاء المتعمد للمعرفة المطلوبة, في حين اكتناز المعرفة ليس بالضرورة يختص بالمعرفة التي سعى إليها الآخرون ( Bai ,2020:407) .

#### عواقب إخفاء المعرفة

عندما يتعلق الأمر بنتائج إخفاء المعرفة , فإن إخفاء المعرفة لم يكن دائما ضارا فالأفراد يقومون أحيانا بإخفاء المعرفة لحماية المؤسسة والمكان الذي يعملون به أو مصلحتهم الذاتية(Xiao & Cooke 2019: 470), علاوة على ذلك يمكن أن تقوي السرية المؤسسات عندما تم تحليلها بوصفها نسيجا اجتماعيا للتفاعلات حول مكان العمل والمشاعر المشتركة الناتجة عن مخاطر العمل في الخفاء لأنها غيرت تصور أعضاء الفريق للوقت وعززت تبادلهم للمعرفة (Connelly & Zweig,2015: 479) بينما يؤثر كل من الاختباء المراوغ وادعاء الغباء على إبداع الفريق على عكس الإخفاء العقلاني (Bari, et al.,2020: 2194).

ولإخفاء المعرفة نتائج سلبية أخرى منها:

- 1- يقلل من الالتزام العاطفي ويزيد الانحراف في مكان العمل.
- 2- يزيد الشعور بالوحدة ويقلل من السلامة النفسية.
- 3- يقلل من تنفيذ الفكرة ويقلل من الإبداع وسلوك العمل المبتكر وبالتالي يقلل من قدرة الفريق على البقاء ( yao, et al ., 2020: 1755) .
- 4- يقلل الكفاءة الذاتية و الأداء الوظيفي.
- 5- يقلل من الرفاهية ويزيد من حالة الصمت بين الافراد.
- 6- يزيد من الوقت المستغرق في أداء المهام .
- 7- يقلل من الثقة الشخصية .
- 8- يزيد من فك الارتباط الأخلاقي لدى الافراد.
- 9- يقلل التعلم التعاوني الجماعي ( Omotayo, 2022: 44) .

#### الدراسات السابقة

الباحث والسنة	( Mofrad & Sepahvand ,2021)
عنوان البحث	النبد في مكان العمل وإخفاء المعرفة
اهداف البحث	العلاقة الارتباطية بين النبد في مكان العمل وإخفاء المعرفة .
العينة	تألفت العينة(124) موظفا .
اداة القياس	تبني مقياس إخفاء المعرفة المعد من ( Connelly ,et al., 2012).
الوسائل	معامل ارتباط بيرسون , وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

الإحصائية	
النتائج	• اظهرت النتائج أن الرفض في مكان العمل يمكن أن يؤدي إلى انتشار سلوكيات إخفاء المعرفة.

( Mofrad & Sepahvand ,2021:115-129)

الباحث والسنة	( Omotayo,2022)
عنوان البحث	Influence of Personality Traits on Knowledge Hiding behaviour of Students تأثير سمات الشخصية على سلوك إخفاء المعرفة لدى الطلبة
اهداف البحث	• تعرف على إخفاء المعرفة لدى طلبة الدراسات العليا , العلاقة الارتباطية بين السمات الشخصية وإخفاء المعرفة .
العينة	تألفت العينة من (381) طالبا وطالبة من طلبة الدراسات العليا في نيجيريا.
اداة القياس	تبني مقياس إخفاء المعرفة المعد من ( Connelly, et al., 2012 ) .
الوسائل الإحصائية	معامل ارتباط بيرسون , وتحليل الانحدار الخطي المتعدد .
النتائج	اظهرت النتائج ان لدى طلبة الدراسات إخفاء معرفة , ووجود علاقة بين المتغيرات , اذ ظهرت علاقة سلبية بين سمات الشخصية بإخفاء المعرفة ماعدا العصابية, اذ ظهرت وجود علاقة ايجابية بين العصابية وإخفاء المعرفة .

(Omotayo, 2022: 42-57)

#### مناقشة وتحديد جوانب الافادة من الدراسات السابقة

##### جوانب الافادة من الدراسات السابقة

- افادت الباحثة من اطلاعها على الدراسات السابقة في عدة امور , منها :
- 1- الاطلاع على المصادر ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي .
  - 2- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لاجراءات البحث الحالي .
  - 3- اعداد اداة البحث .
  - 4- تحليل نتائج البحث وتفسيرها .
  - 5- بلورة مشكلة البحث الحالي وصياغة اهداف .

#### الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته

##### اولا -منهج البحث ( Method of Research ) :

اعتمدت الباحثة في بحثها الحالي المنهج الوصفي كونه أكثر المناهج ملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والكشف عن الفروق التي بينها , إذ يهتم هذا المنهج بدراسة متغيرات البحث بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً (عبيدات وآخرون 1996 : 286 ) .

##### ثانيا: مجتمع البحث Research Population

يعرف مجتمع البحث بأنه" جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها نتائج الدراسة" ( عباس وآخرون , 2014 : 217), إذ تكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي جامعة بابل البالغ عددهم (1982) تدريسي وتدرسية موزعين على (20) كلية وفق الجنس (ذكور , إناث ) التخصص (علمي- انساني) , إذ بلغ عدد الكليات الانسانية (5) كليات وبلغ عدد الكليات العلمية (15) كلية , منهم (427) تدريسي وتدرسية من التخصصات الانسانية بنسبة (21,54%) يتوزعون بواقع (286) وبنسبة (14,4%) ذكور وبواقع (141) وبنسبة (7,11%) إناث ,و(1555) تدريسي وتدرسية من التخصصات العلمية بنسبة (78,45%) يتوزعون بواقع (931) وبنسبة (46,9%) ذكور وبواقع (624) وبنسبة (31,9) إناث للعام الدراسي (2021-2022) وجدول (1)يبين ذلك.

إخفاء المعرفة لدى تدريسي الجامعة

م.م : نور فاضل عباس

أ.م .د صادق كاظم الشمري

جدول (1)  
مجتمع البحث موزع حسب التخصص ( علمي - انساني ) والجنس ( ذكور - إناث )

النسبة	المجموع	الجنس			الكلية	ت	التخصص
		النسبة	إناث	النسبة			
%3,02	60	%3,58	71	%2,17	43	1	انساني
%6,76	134	%2,57	51	%4,18	83	2	انساني
%6,25	124	%2,47	49	%3,78	75	3	
%3,17	63	%0,85	17	%2,19	46	4	
%2,32	46	%0,35	7	%1,97	39	5	
%21,54	427	%7,11	141	%14,4	286		
%9,18	182	%4,13	82	%5,04	100	6	علمي
%11,95	237	%3,07	61	%8,87	176	7	
%2,01	40	%1,10	22	%0,90	18	8	
%9,18	182	%4,79	95	%4,39	87	9	
%6,86	136	%3,48	69	%3,38	67	10	
%2,87	57	%0,95	19	%1,91	38	11	
%9,23	183	%3,53	70	%5,70	113	12	
%4,24	84	%0,70	14	%3,53	70	13	
%3,83	76	%1,56	31	%2,27	45	14	
%4,08	81	%2,06	41	%2,01	40	15	
%4,43	88	%1,66	33	%2,77	55	16	
%3,88	77	%1,81	36	%2,06	41	17	
%1,66	33	%0,20	4	%1,46	29	18	
%2,11	42	%0,90	18	%1,21	24	19	
%2,87	57	%1,46	29	%1,41	28	20	
%78,45	1555	%31,9	624	%46,9	931		المجموع
%100	1982	%38,6	765	%61,4	1217		المجموع الكلي

**ثانيا : عينة البحث Sample of Research**

تعرف العينة بأنها " جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة , يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وفقا لقواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا " (عشور واخرون , 2017 : 228) .

تقسم عينة البحث الى :

أ- عينة التحليل الإحصائي :

تشير ادبيات القياس النفسي انه يفضل اختيار عينة لا تقل عن (400) فردا لكي تكون ممثلة للمجتمع (Anastasi&Urbina,1997:172).

وفي ضوء ذلك تألفت العينة من ( 400) تدريسي وتدرسية من المجتمع الكلي البالغ (1982) , اذ قامت الباحثة بتحديد الاسلوب المناسب للعينة التي تم سحبها من المجتمع , حيث تم اختيار اسلوب العينة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتناسب على وفق متغيري الجنس ( ذكور- إناث ) والتخصص ( علمي – انساني ) , بواقع (246) تدريسي ونسبة (61,5%) و(154) تدرسية بنسبة (38,5%) اما التخصص الانساني فقد بلغ (86) وبنسبة (21,5%) و (314) للتخصص العلمي وبنسبة (78,5%) في جامعة بابل للعام الدراسي (2021-2022), وشكلت العينة نسبة قدرها(20,18%) من المجتمع الاصلي وجدول (2) يبين اختيار عينة التحليل الإحصائي من تدريسي الجامعة.

**جدول (2)**

اعداد عينة التحليل الإحصائي موزعين حسب (الجنس والتخصص)

التخصص	ت	الكلية	الجنس		المجموع	النسبة
			ذكور	إناث		
انساني	1	التربية للعلوم الانسانية	37	21	58	14,5%
	2	الأداب	21	7	28	7%
المجموع						
علمي	3	الهندسة	109	39	148	37%
	4	العلوم	54	61	115	28,75%
	5	التربية للعلوم الصرفة	25	26	51	12,75%
المجموع						
			188	126	314	78,5%
المجموع الكلي						
			246	154	400	100%

ب- عينة التطبيق النهائي :

اعتمدت الباحثة معادلة ستيفن ثامبسون في اختيار عينة البحث الاساسي اذ بلغ عددها ( 322) تدريسي وتدرسية من جامعة بابل بنسبة بلغت (16,25%) من المجتمع الاصلي موزعين بحسب الجنس ( ذكور – إناث ) والتخصص ( العلمي – الانساني ) بواقع ( 198) تدريسي وبنسبة (61,5%) و (124) تدرسية وبنسبة (38,50%) , وتوزعت عينة البحث بحسب متغير التخصص بواقع (70) تدريسي وتدرسية في التخصص الانساني وبنسبة بلغت (21,73%) , اما التخصص العلمي فقد بلغ (252) تدريسي وتدرسية في التخصص العلمي وبنسبة بلغت (78,26%) , وجدول (3) يبين ذلك .

**جدول (3)**

اعداد عينة التطبيق النهائي موزعين حسب (الجنس والتخصص)

التخصص	ت	الكلية	الجنس		المجموع	النسبة
			ذكور	إناث		
انساني	1	الأداب	23	7	30	9,31%
	2	التربية للعلوم الانسانية	24	16	40	12,42%

المجموع		70	23	47	66	3	المجموع
21,73%	70	7,13%	23	14,59%	47	3	الهندسة
27,32%	88	6,83%	22	20,49%	66	4	العلوم
20,49%	66	10,55%	34	9,93%	32	5	التربية للعلوم الصرفة
9,01%	29	4,65%	15	4,34%	14	6	تكنولوجيا المعلومات
21,42%	69	9,31%	30	12,11%	39		
78,26%	252	31,36%	101	46,89%	151		المجموع
100%	322	38,50%	124	61,5%	198		المجموع الكلي

### ثالثاً : اداة البحث مقياس إخفاء المعرفة (knowledge hiding Scale):

لما كان البحث الحالي يهدف الى قياس إخفاء المعرفة لدى تدريسي الجامعة ونظرا لعدم توافر مقياس في البيئة التعليمية العراقية يتناسب مع عينة البحث الحالي وأهدافه، لذا تطلب بناء مقياس إخفاء المعرفة، ومن أجل إيجاد فقرات أكثر واقعية مستمدة من مواقف تتعلق بعينة البحث . استلزم الرجوع الى الادبيات والنماذج والدراسات والبحوث ومنها دراسة (Connelly, et al.,2012) واعتمدت الباحثة في بناء مقياسها على تعريف وأنموذج (Connelly, et al.,2012)، ضمن إطار نظري محدد لتهيئة الفقرات اللازمة له وصياغتها بشكل أولي بوصفها خطوة أساسه من خطوات بناء المقياس ، وتحديد المنطلقات النظرية والاحتياجات الأساسية التي نستند اليها في بنائه ، وعليه حددت الباحثة المنطلقات النظرية الآتية:

1- اعتماد التعريف النظري لـ (Connelly, et al.,2012): إذ عرفوا إخفاء المعرفة " وهي المحاولة المقصودة او المتعمدة من قبل الفرد لإخفاء المعلومات المهمة والافكار والمعرفة التي طلبها شخص اخر " (Connelly, et al., 2012 :64).

2- اعتماد الانموذج النظري لـ (Connelly, et al.,2012) وقد حددت المجالات الآتية :

اولاً : المراوغة في الاختباء (Evasive Hiding): " وهو محاولة مخفي المعرفة تقديم معلومات خاطئة عمدا او غير دقيقة إلى طالب المعرفة و في حالات أخرى يقدم وعدًا كاذبًا بتقديم معلومات في مسار العمل في المستقبل ".  
ثانياً - ادعاء الغباء (Pretending stupidity): "يشير اللعب الغبي إلى التظاهر بالجهل بالمعرفة ذات الصلة أو عدم فهم سؤال طالب المعرفة".

ثالثاً-الاختباء المنطقي(Rationalized Hiding): "هو تقدم مبرر لعدم إعطاء المعرفة التي طلبها شخص ما إما عن طريق الإيحاء بأني غير قادر على تقديم المعرفة المطلوبة أو عن طريق إلقاء اللوم على طرف آخر". (Connelly, et al., 2012: 70).

### اولاً- صياغة فقرات المقياس

قدمت الباحثة استبانة مفتوحة ملحق (7) الى (40) تدريسي وتدرسيية وتمكنت من صياغة (24) فقرة وزعت على مجالاته الثلاثة ، فتضمن كل مجال (8) فقرات ، وضعت أمام كل فقرة خمسة بدائل وعلى النحو الآتي :

1-المراوغة في الاختباء (Evasive Hiding): ويتكون من(8) فقرات، وجميع الفقرات ايجابية ( 1 , 2 , 3 , 4 , 20 , 18 , 23 , 24).

2-ادعاء الغباء(Pretending stupidity): ويتكون من (8) فقرات، وجميع الفقرات ايجابية ( 5 , 6 , 7 , 8 , 9 , 14 , 17 , 22).

3-الاختباء المنطقي(Rationalized Hiding): ويتكون من(8) فقرات، (6) فقرات سلبية(10, 11 , 12 , 16 , 19 , 21 ) ، (2) فقرات ايجابية(13, 15).

### ثانياً- اعداد تعليمات المقياس

طلبت الباحثة من المستجيبين قراءة الفقرات بدقة والإجابة على جميع الفقرات وأن لا تترك أية فقرة من دون إجابة، إذ ليست هناك إجابة صحيحة ، وأخرى خاطئة بل هي آراء شخصية يتميز بها الفرد دون غيره من الآخرين، كما وطلبت الباحثة التأني والدقة في الإجابة لخدمة البحث العلمي ، ولم تشر إلى عنوان البحث ولا أهدافه لان ذلك قد يؤدي إلى أن يجيب الأفراد عنه بالاتجاه المرغوب فيه اجتماعياً (الزويبي وآخرين ، 1981 :70). ولم تطلب من المستجيب ذكر اسمه ، وإنما طلبت منه إن يدون بعض المعلومات الخاصة به الجنس ، والتخصص لإعطائه حرية الاستجابة وبغوية من دون ضغوط .

### ثالثاً- تصحيح المقياس

وقد وضعت الباحثة امام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة هي (تنطبق علي دائما, تنطبق علي غالبا, تنطبق علي احيانا, نادرا ما تنطبق علي , لا تنطبق علي) وكانت اوزانها (1,2,3,4,5) وتعكس هذه الاوزان في الفقرات السلبية وكما مبين في ملحق(8).

#### رابعاً- صلاحية المقياس وفقراته (الصدق الظاهري) :

ولغرض التأكد من صلاحية فقرات مقياس إخفاء المعرفة تم عرض المقياس بصورته الاولية (ملحق/8) على مجموعة من المحكمين في تخصص علم النفس البالغ عددهم (22) محكماً (ملحق/3) وذلك لإبداء آراءهم وملاحظاتهم حول صلاحية فقرات المقياس ومدى حاجتها للتعديل او الحذف وفق ما يروونه مناسباً , وبعد جمع الاستمارات تم تحليل آراء المحكمين على فقرات المقياس وذلك بتطبيق قانون مربع كاي (كا) (2) وجدول (14) يبين ذلك.

#### جدول (14)

#### قيمة مربع كاي لآراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس إخفاء المعرفة

الفقرات	عدد المحكمين	الموافقون	غير الموافقين	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24.	22	22	صفر	22	3,84	دالة

يتضح من بيانات جدول(14) انه تم الابقاء على جميع فقرات المقياس لان قيمة مربع كاي (كا) 2 المحسوبة كانت اعلى من قيمة مربع كاي(كا) 2 الجدولية البالغة (3,84) ولجميع الفقرات عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1), وتم الاخذ ببعض التعديلات اللغوية التي تم إقترحها من بعض المحكمين فأعيدت صياغة بعض الفقرات على وفق هذه المقترحات, و كما مبين في جدول(15), أما تعليمات المقياس وبدائل الإستجابة على المقياس فقد أبدى المحكمين موافقتهم عليها .

#### جدول (15)

#### تعديل بعض فقرات مقياس إخفاء المعرفة

المجالات	الفقرات قبل التعديل	الفقرات بعد التعديل
المراوغة في الاختباء	احاول التهرب من الشخص الذي يطلب معلومة ما بأخباره بانني سأساعده في وقت اخر .	اتهرب من الشخص الذي يطلب معلومة ما بأخباره بانني سأساعده في وقت اخر .
	ما امتلكه من معرفة تمثل شخصيتي و ينبغي التفرد بها	اعتقد ان ما امتلكه من معرفة تمثل شخصيتي وينبغي التفرد بها.
ادعاء الغباء	عندما يطلب الاجابة مني عن سؤال ما أظهار بانني مشغول ولا يسعفني الوقت .	أظهار بانني مشغول عندما يطلب مني الاجابة عن سؤال ما

#### خامساً- تجربة وضوح فقرات المقياس وتعليماته

من أجل التعرف على وضوح فقرات المقياس وبدائله، والوقت اللازم للإجابة، فضلاً عن تعليمات الإجابة عليه من أجل معرفة جاهزيته للتطبيق، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (40) تدريسي وتدرسية في جامعة بابل بواقع (20) تدريسي وتدرسية للتخصص العلمي و (20) تدريسي وتدرسية للتخصص الإنساني ذات توزيع متساوي، وقد أجريت الدراسة الاستطلاعية للتأكد من وضوح تعليمات المقياس، ووضوح بنوده، وسهولة فهمها وتعديل البنود غير الواضحة، ومعرفة الصعوبات التي قد تظهر في أثناء التطبيق حتى يتم ضبطها وتلافيها عند التطبيق اللاحق للمقياس، وأن الزمن الذي أستغرقه أفراد العينة في استجابتهم على المقياس تراوح ما بين (10-17) دقيقة، وبمتوسط حسابي مقداره (14) دقيقة.

#### سادساً-تحليل الفقرات (Item Analysis) :

أعتمدت الباحثة أسلوبين في تحليل الفقرات وكما يأتي نصه :

#### أ- طريقة المجموعتين الطرفيتين (Exeterme Groups method) :

ان الغرض من القوة التمييزية لكل فقرة هو ايجاد قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد الذين حصلوا على درجة عالية وبين الذين حصلوا على درجة واطنة في الاختبار (Adms,1986,51).

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس إخفاء المعرفة أتبعنا الباحثة الخطوات الآتية :

1- تم تطبيق المقياس (ملحق/9) على عينة التحليل الإحصائي جدول(2) البالغة (400) تدريسي وتدرسية .  
2-ترتيب الإستمارات الـ (400) من أعلى درجة الى أدنى درجة منها, وفرز نسبة (27%) من المجموعة العليا من الإستمارات و البالغ عددها (108) إستمارة وهي الإستمارات التي حصل أفرادها على أعلى درجة في الإجابة على المقياس , وفرز نسبة (27%) من المجموعة الدنيا من الإستمارات البالغ عددها (108) إستمارة كذلك، وهي الإستمارات التي حصل أفرادها على أدنى درجة في الإجابة على القائمة, وبهذا بلغ عدد أفراد كلا المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (216) مستجيباً.

3-استعملت الباحثة الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين الدنيا والعليا وذلك بمقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات مقياس الشخصية المظلمة بالقيمة التائية الجدولية , وتبين ان الفروق ذات دلالة إحصائية لمصلحة القيمة التائية المحسوبة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (214) لأن القيمة التائية المحسوبة كانت أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة(1,96) لجميع فقرات المقياس عدا الفقرات (18, 19, 22) فان قيمتها التائية المحسوبة اقل من القيمة الجدولية كما هو مبين في جدول (16).

**جدول (16)**

القوة التمييزية لفقرات مقياس إخفاء المعرفة بأسلوب المجموعتين الطرفيتين.

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		التائية المحسوبة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
1	2.66	1.28	1.52	0.73	8.02
2	3.32	0.97	1.9	0.81	11.70
3	3.3	1.09	1.77	0.73	12.12
4	3.41	1.19	1.57	0.63	14.13
5	3.36	1	1.69	0.8	13.51
6	3.39	0.76	1.71	0.92	14.62
7	2.65	0.81	1.77	0.79	8.05
8	2.4	0.76	1.23	0.45	13.76
9	2.87	1.1	1.4	0.53	12.51
10	3.4	0.87	1.47	0.74	17.45
11	2.33	1.08	1.33	0.51	8.72
12	3.31	1.07	1.61	0.97	12.21
13	2.95	0.88	1.29	0.47	17.33
14	3.94	1.17	1.25	0.64	20.90
15	3.59	0.72	2.02	1.03	12.98
16	2.93	1.23	1.23	0.47	13.41
17	2.85	0.64	1.71	0.9	10.75
18	2.94	0.96	3.16	1.48	-1.26
19	3.18	0.75	2.92	1.37	1.72
20	2.94	0.48	1.81	0.9	11.44
21	3.38	0.85	1.55	0.81	16.19
22	2.93	1.26	2.63	1.36	1.66
23	2.77	0.96	2.28	1.08	3.52
24	3.14	1.05	2.3	1.22	5.42

-القيمة التائية الجدولية ( 1,96 ) بمستوى دلالة ( 0,05 ) ودرجة حرية ( 214 ) .

**ب-الاتساق الداخلي ( Internal Consistency ):**

**1-أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :**

يهدف هذا الأسلوب الى ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، باستخدام معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس إخفاء المعرفة لعينة التحليل الإحصائي البالغة (400) تدريسي وتدرسية واطهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0,098) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) وجدول (17) يبين قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية.

**جدول (17)**

**علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس إخفاء المعرفة**

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.46	10	0.74	19	سقطت في التمييز
2	0.53	11	0.46	20	0.53
3	0.60	12	0.61	21	0.67
4	0.65	13	0.75	22	سقطت في التمييز
5	0.68	14	0.76	23	0.28
6	0.61	15	0.60	24	0.27
7	0.43	16	0.68		
8	0.63	17	0.37		
9	0.61	18	سقطت في التمييز		

**2- علاقة درجة المجال بالمجالات وعلاقته المجال بالدرجة الكلية:**

لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس والعلاقة بين كل مجال بالمجالات الاخرى تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون وعند مقارنة قيم الارتباط المحسوب مع القيمة الجدولية البالغة ( 0,098 ) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398), اتضح ان جميع مكونات المقياس والارتباطات بين مكونات المقياس والمقياس ككل ذات دلالة احصائية , مما يدل على قوة هذه الارتباطات وجدول (18) يبين ذلك.

**جدول (18)**

**علاقة المجال بالمجال وعلاقة المجال بالدرجة الكلية لمقياس إخفاء المعرفة**

المجال	المراوغة في الاختباء	ادعاء الغباء	الاختباء المنطقي	إخفاء المعرفة
المراوغة في الاختباء	1	0.74	0.39	0.89
ادعاء الغباء	--	1	0.41	0.92
الاختباء المنطقي	--	--	1	0.63

**• التحليل العاملي الاستكشافي ( Factor Analysis ):**

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات مقياس إخفاء المعرفة من اجل معرفة المجالات او الابعاد التي تكون المقياس اذ تم اجراء التحليل لفقرات مقياس إخفاء المعرفة لعينة التمييز نفسها البالغ حجمها (400) تدريسي , إذ حلت المصفوفة الارتباطية بأستعمال طريقة المكونات الأساسية لـ هوتلينج ( Hottellinig ) ودُوْرَت العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس (Varimaex) لكايزر ( Kaiser ) للوقوف على التركيب العاملي للمقياس، ووفقا لمحك كايزر Kaiser كانت قيمة مؤشر (KMO) (Kaiser– Meger– Olkin) لحساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي (0,88) وهو التشعب الذي يعد ذا دلالة احصائية بحسب معيار كايزر, وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل وهي (0,50) وهي مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن ان نحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل, وكانت قيمة جذره الكامن (4,53) وحصته من التباين المفسر (21,57) وكما هو مبين في جدول (19).

**جدول (19)**

**مصفوفة العوامل لمقياس إخفاء المعرفة بعد التدوير**

ت	تسلسل الفقرة في المقياس	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
1	1	0.39	0.60		
2	2		0.41		

	0.356	0.65			3	3
		0.66			4	4
		0.47			5	5
		0.81			6	6
		0.33	0.32		7	7
	0.39	0.54			8	8
	0.42		0.56		9	9
			0.74		10	10
			0.67		11	11
			0.35		12	12
	0.431		0.60		13	13
			0.82		14	14
		0.33	0.48		15	15
			0.76		16	16
0.60	0.438				17	17
0.746					20	18
0.69	-0.35				21	19
0.67					23	20
0.75					24	21
2.09	2.15	3.05	4.53	الجذر الكامن		
9.93	10.23	14.53	21.57	التباين المفسر		

من جدول(19) يتبين ان نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إخفاء المعرفة أفرز أربعة عوامل وان هذه العوامل تفسر ما مقداره ( 56,26 %) من التباين الكلي ، وأن العامل الثاني يمثل مجال (المراوغة في الاختباء) تشبعت عليه الفقرات (1-2-3-4-5-6-8) عدا الفقرة (7)، والعامل الاول يمثل مجال (ادعاء الغباء) وتشبعت عليه الفقرات (9-10-12-13-14-15-16) والعامل الرابع يمثل مجال (الاختبار المنطقي) وتشبعت عليه الفقرات (17-20-21-23-24) أما العامل الثالث فلم تشبعت عليه أي من الفقرات بقيم تشبعت مقبولة لذا تم حذف ، وبهذا عد المقياس صادقاً بنائياً وأن عدد فقرات المقياس (20) فقرة بصورته النهائية. سابعا- الخصائص السايكومترية لمقياس إخفاء المعرفة

#### أولاً- الصدق Validity :

قد تم التحقق من مؤشرات صدق مقياس إخفاء المعرفة بأسلوبين على النحو الآتي:

#### أ- الصدق الظاهري Face Validity :

تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي بعرض فقرات مقياس إخفاء المعرفة (ملحق/8) على مجموعة من المحكمين (ملحق/3) البالغ عددهم (22) محكماً ولم يتم رفض أي فقرة من فقرات المقياس لان قيمة مربع كاي (كا) المحسوبة اعلى من قيمة مربع كاي (كا) الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) وكما مبين في جدول (14).

#### ب - صدق البناء Construct Validity :

ولصدق البناء عدة مؤشرات تم الإشارة إليها في تحليل الفقرات وهي كما يأتي:

- 1- القوة التمييزية للفقرات ( اسلوب المجموعتين الطرفيتين): تستخرج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين الدنيا والعليا واطهرت النتائج ان جميع الفروق ذات دلالة احصائية ولجميع الفقرات عدا الفقرات ( 18, 19, 20) فان قيمتها التائية المحسوبة كانت اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة(0,05) ودرجة حرية (214) كما مبين في جدول(16).
- 2- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية: يهدف هذا الاسلوب الى ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس إخفاء المعرفة , واطهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (0,098) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) كما مبين في جدول(17).
- 3- علاقة درجة المجال بالمجالات وعلاقة المجال بالدرجة الكلية: لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس والعلاقة بين كل مجال بالمجالات الاخرى تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون وعند

مقارنة قيم الارتباط المحسوب مع القيمة الجدولية البالغة ( 0,098) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية ( 398), اتضح ان جميع مجالات المقياس والارتباطات بين مجالات المقياس والمقياس ككل ذات دلالة احصائية كما مبين في جدول(18).

4- التحليل العاملي الاستكشافي.

ثانيا-الثبات (Reliability) :

إستخراج ثبات مقياس إخفاء المعرفة بطريقتين على وفق الآتي :

أ- طريقة الاختبار – إعادة الاختبار (Test- Retest Method) :

تم تطبيق مقياس إخفاء المعرفة على عينة الثبات ذاتها التي طُبِّق عليها مقياس الشخصية المظلمة وبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,78) وهو معامل ثبات جيداً يمكن الركون اليه (الكبيسي, 2010 : 51) .

ب- معامل ألفا كرونباخ (Alpha – Cronbach) :

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة اعتمد على جميع إستمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) تدريسي وتدرسية ثم استعملت معادلة ألفا كرونباخ, وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,89) , وهو معامل ثبات جيد على وفق المعايير التي اشار اليها نانلي ( Nunally,1978), إذ اشار الى المعايير الاتية: (0,80) فأعلى جيد, (0, 70) مقبول , (0, 60) هامشي , (0, 50) استطلاعي (Nunally,1978 :242).

-الخطأ المعياري لمقياس

ويشير الى مدى الدقة التي تتمتع بها الدرجات التي تقدمها المقاييس اي مدى اقتراب الدرجة التي حصل عليها المستجيب في المقياس من الدرجة الحقيقية التي كان يجب ان يحصل عليها الفرد وتوفرت الظروف المناسبة للاختبار ( Nunally& Bernstein,1994 :239 .

ويعد من الخطوات المهمة في تقدير دقة القياس لأنه يجعل من درجة الفرد الملاحظة تختلف في اغلب الاحيان عن درجته الحقيقية بسبب تأثرها بمصادر الخطأ المتعددة(bertrand & blais ,2004:98) , وفي ضوء ما تقدم كانت درجة الخطأ المعياري كما مبين في جدول (20).

جدول (20)

الخطأ المعياري لمقياس إخفاء المعرفة

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	درجة الثبات	الطريقة
4,03	12,22	0,89	ألفا كرونباخ
1,73	3,77	0,78	اعادة الاختبار

المؤشرات الإحصائية :

اعتمدت الحقيبة الإحصائية (SPSS) في إستخراج المؤشرات الإحصائية لمقياس إخفاء المعرفة وكانت على وفق

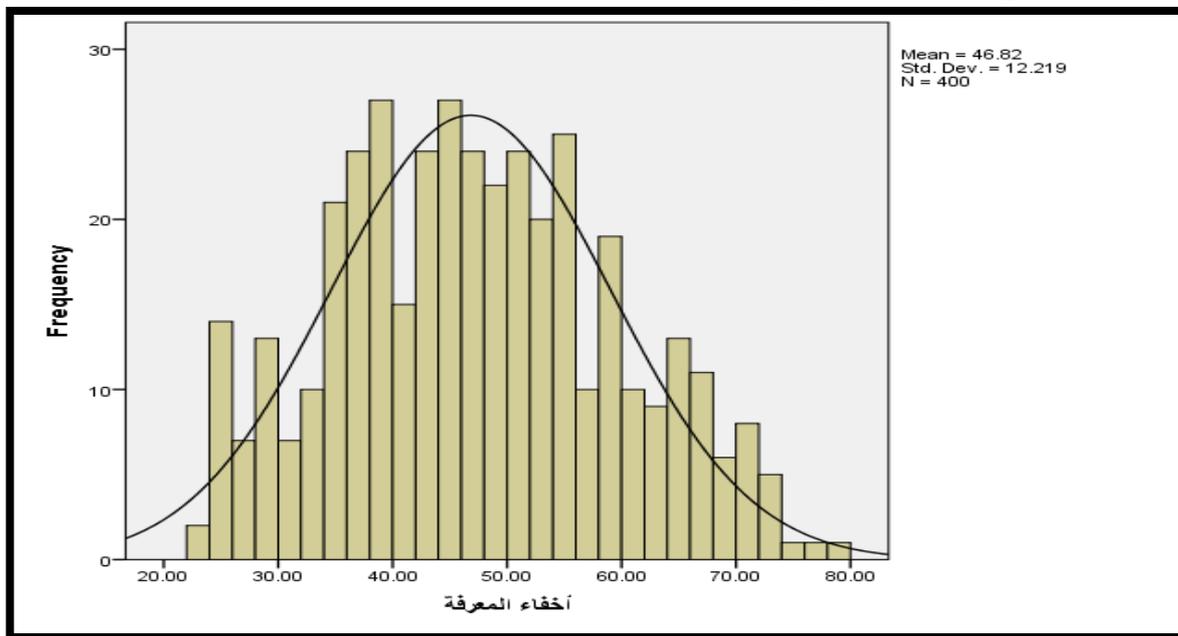
المؤشرات الآتية :

جدول (21)

المؤشرات الإحصائية لمقياس إخفاء المعرفة

ت	المؤشرات الإحصائية	قيمتها
1	الوسط الحسابي	46,82
2	الوسيط	47
3	المنوال	38
4	الانحراف المعياري	12,22
5	التباين	149,32
6	الالتواء	0.17
7	التفرطح	-0.61
8	المدى	55
9	اقل درجة	20
10	اعلى درجة	100
11	الوسط الفرضي	60

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس إخفاء المعرفة, نجد أن تلك المؤشرات تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية إذ تقترب درجات المقياس وتكراراتها نسبياً من التوزيع الاعتدالي مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس, ويوضح ذلك بيانياً الشكل(3) أدناه:



شكل (3)

التوزيع الاعتدالي لعينة البحث لمقياس إخفاء المعرفة

الوسائل الإحصائية :

- 1-الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين (t-Test): أستعملت هذه الوسيلة الإحصائية لاستخراج تمييز الفقرات
- 2-معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): أستعملت هذه الوسيلة الإحصائية في

المواضع الآتية :

أ- علاقة الفقرة بدرجة المقياس الكلية .

ب- استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test-Retest) .

- 3-التحليل العاملي الاستكشافي: لحساب صدق البناء وباستعمال حزمة أو برنامج (AMOS)

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

الهدف الأول: تعرف إخفاء المعرفة لدى تدريسي الجامعة :

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس إخفاء المعرفة على عينة البحث البالغة (322) , وقد أتضح إن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (47,17) درجة بانحراف معياري مقداره (12,40) درجة, وبمقارنته مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (60) درجة, وباستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين إنه هنالك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (321) بين المتوسطين الحسابي و الفرضي ولصالح المتوسط الفرضي, إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (18,56) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (321) ما يدل على عدم امتلاك عينة البحث إخفاء معرفة وجدول (32)يبين ذلك.

جدول (32)

الاختبار الثاني لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس إخفاء المعرفة

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
322	47,17	12,40	60	18,56	1,96	0,05

عرفت كونيلي وزملائها المفهوم على أنه "محاولة مقصودة من قبل فرد لإخفاء المعرفة التي طلبها شخص آخر" (2012; Connelly et al 64). إذ يمثل سلوك عمل سلبي يمكن أن يتضمن عناصر الكذب والخداع، منذ ذلك الحين اكتسب مفهوم إخفاء المعرفة اهتماما كبيرا وقد حققت العديد من الدراسات في عواقب سلوك إخفاء معرفة لدى عدد من فئات المجتمع، أظهرت هذه الدراسات أن سلوك إخفاء معرفة يرتبط سلبا بنتائج العمل المهمة مثل الإبداع الفردي وإبداع الفريق وسلوك العمل المبتكر والأداء الفردي (Bari et al.,2020: 2171).

وترى الباحثة ان هذه النتيجة قد تعود الى ان الاستاذ الجامعي شخص نذر نفسه لغيره في اختياره طريق المعرفة والبحث العلمي وهو طريق شاق ومتعب يسعى جاهدا لان يكون معطاء لطلبته وانباء مجتمعة وزملائه في المهنة يمنح الاخرين ما يحتاجونه من خبرة ومعرفة في كل زمان ومكان ، كما ان المجتمع يتوقع منه ان يكون مصدر اشعاع وخبرة وقدرة على حل المشكلات التي تواجه المجتمع كل حسب اختصاصه وخبرته ويكون عند حسن ظن الاخرين به نظرا للصورة الحسنة التي يمتلكها الاخرين عن الاستاذ الجامعي وعدم التشكيك بمكانته وخبرته العلمية كل ذلك يحمله مسؤولية كبرى بان يكون معطاء في منح الاخرين ما يحتاجون اليه بعد كل هذا فمن المستبعد ان يكون للروح الانانية والبخل في مجال المعرفة مكانة في شخصية استاذ الجامعة ، كذلك قد تدل هذه النتيجة ان تدريسي الجامعة لديهم روح العمل الجامعي وقوة العلاقات الشخصية وكذلك اكثر ثقة وامانا بشأن انفسهم واهميتهم بالنسبة لمحيطهم التعليمي وبالتالي يكونوا اكثر انفتاحا على مشاركة المعرفة بدلا من اخفاءها .

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (xia, et al ., 2019) التي اظهرت نتائجها ان القيادة المعرفية لها دور في خفض إخفاء المعرفة بين الموظفين ،بينما تناقضت مع دراسة (Yang & Ribiere ,2022) ودراسة (Demirkasimoğlu,2016) التي اظهرت نتائجها ان إخفاء المعرفة هو الاكثر شيوعا لدى تدريسي الجامعة ، وكذلك تناقضت مع دراسة (Omotayo,2022) التي اظهرت نتائجها ان لدى طلبة الدراسات العليا إخفاء معرفة .

#### المصادر

##### المصادر العربية

- ❖ بدري، ثور نوري. (2022). الشخصية الميكانيكية وعلاقتها بإدارة الازمات لدى مدرء المدارس الثانوية ، *مجلة نسق* ، بغداد ، العدد 2 مجلد 33.
- ❖ الجميلي ، علي سليمان حسين .( 2021 ) : الشخصية الانبساطية – الانطوائية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى تدريسي الجامعة ، *مجلة الجامعة العراقية* ، العدد 50 مجلد 2 .
- ❖ الزوبعي، عبد الجليل ،ابراهيم، وآخرون. (١٩٨١): *الاختبارات والمقاييس*، دار الكتب للنشر والطباعة ، جامعة الموصل ، العدد (12).
- ❖ عباس ، خليل عباس وآخرون .(2014): *مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس* ، ط5 ، دار المسيرة.
- ❖ محمد ، محمد عباس.(2018): *التنظيم الذاتي وعلاقتها بالاجهاد الانفعالي لدى تدريسي الجامعة* ، *مجلة الاداب* – جامعة بغداد ، عدد 127، مجلد2.
- ❖ عبيدات، ذوقان وآخرون.(1996) : *البحث العلمي ، مفهومه ، ادواته ، اساليبه* ، دار الفكر ، عمان – الاردن .

##### المصادر الاجنبية

- ❖ Adams, G.S . (1986): *Measurement and Evaluation in education and psychology and guidance*. New York. Holt. Rinehart &Winston.
- ❖ Anastasi, A, & Urbina , S. (1997): *psychological testing* , (7 thed) New Jersey: prentice Hall.
- ❖ Arshad, R., & Ismail, I. R. (2018):Workplace incivility and knowledge hiding behavior: Does personality matter? *Journal of Organizational Effectiveness*, 5(3), 278-285.
- ❖ Bai,Lu.(2020):A Review of Knowledge Hiding Behavior, *Advances in Social Science,Education and Humanities Research,University of Science and Technology*,427: 407-410.
- ❖ Bari, M.W., Ghaffar, M. & Ahmed, B. (2020): "Knowledge-hiding behaviors and employees' silence:mediating role of psychological contract breach", *Journal of Knowledge Management*,24( 9): 2171.
- ❖ Bari, M.W., Ghaffar, M. & Ahmed, B. (2020): "Knowledge-hiding behaviors and employees' silence:mediating role of psychological contract breach", *Journal of Knowledge Management*,24( 9): 2171.

- 
- ❖ Bertrand, R., & Blais, J. G. (2004): **Modèles de mesure: l'apport de la théorie des réponses aux items**. PUQ.
  - ❖ Bogilovic, S., Cerne, M., & Škerlavaj, M. (2017): Hiding behind a mask? Cultural intelligence, knowledge hiding, and individual and team creativity. **Eur. J. Work Organ. Psychol.**, 26 : 710.
  - ❖ Cerne, M., et al. (2014): What Goes around Comes around: Knowledge Hiding, Perceived Motivational Climate, and Creativity. **Academy of Management Journal**, (57):72-192.
  - ❖ Connelly, C. E., et al. (2012): knowledge hiding in organizations. **Journal of Organizational Behavior**, 33(1).64-70
  - ❖ Connelly, C. E., & Zweig, D., (2015): How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. **European Journal of Work & Organizational Psychology**, 24(3), 479.
  - ❖ Connelly, C. E., & Zweig, D., (2015): How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. **European Journal of Work & Organizational Psychology**, 24(3), 479
  - ❖ Demirkasimoğlu, Nihan. (2016) : Knowledge Hiding in Academia: Is Personality a Key Factor? , **International Journal of Higher Education**, 5(1):128-140.
  - ❖ Evans, Max., et al. (2021): Minimizing the effects of defensive routines on knowledge hiding through unlearning , **Journal of Business Research** ,(137).
  - ❖ Huo, W. W. et al. (2016): Antecedents and intervention mechanisms: A multilevel study of R&D team's knowledge hiding behavior. **Journal of Knowledge Management**, 20(5), 880-897.
  - ❖ Khalid, M., et al. (2018) : When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors: **The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight**, 39(6), 794.
  - ❖ Kumar Jha, J., & Varkkey, B. (2018): Are you a cistern or a channel? Exploring factors triggering knowledge-hiding behavior at the workplace: evidence from the Indian R&D professionals. **Journal of Knowledge Management**, 22(4): 824- 849 .
  - ❖ Labafi, S. (2017): Knowledge hiding as an obstacle of innovation in organizations a qualitative study of software industry , **Ocultamiento del conocimiento como obstaculo para la innovacion en las organizaciones: un estudio cualitativo de la industria del software. Administer**,( 30): 131.
  - ❖ Lyu Y, et al. (2016): Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. **Int J Hosp Manag**. 53:69-80.
  - ❖ Mofrad, M & Sepahvand, R. (2021): Workplace Ostracism and Knowledge Hiding: The Mediating Role of Job Tension (Case Study of Nurses of Public Hospitals Employee's in Lorestan, **Iranian Journal of Ergonomics**, 8 (4) :115-129.
  - ❖ Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994): The Assessment of Reliability. **Psychometric Theory**,( 3) :248-292
  - ❖ Nunnally, J. (1978): **Psychometric theory**. New York.
  - ❖ Omotayo, Funmilola O. (2022) : Influence of Personality Traits on Knowledge Hiding Behaviour of Students , **Covenant Journal of Communication (CJOC)** ,9( 1) :44
  - ❖ Omotayo, Funmilola O. (2022) : Influence of Personality Traits on Knowledge Hiding Behaviour of Students , **Covenant Journal of Communication (CJOC)** ,9( 1) :42-57.

- ❖ Peng, H. (2013): Why and when do people hide knowledge? J. *Knowl. Manag, Psychol.* 31 (2): 119-121.
- ❖ Xia, Qing et al ,. (2019): The curvilinear relationship between knowledge leadership and knowledge hiding: The moderating role of psychological ownership, *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6): 669-683
- ❖ Xiao, M., & Cooke, F. L. (2019): Why and when knowledge hiding in the workplace is harmful: a review of the literature and directions for future research in the Chinese context. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4): 470
- ❖ Yang, K & Ribiere, Vi, ( 2022): knowledge hiding in the university, *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 8(1):99-112
- ❖ Yao, Z., Luo, J. & Zhang, X. (2021): Gossip is a fearful thing: the impact of negative workplace gossip on knowledge hiding, *Journal of Knowledge Management*, 24(7): 1146 -1755
- ❖ Yao, Z., Luo, J. & Zhang, X. (2021): Gossip is a fearful thing: the impact of negative workplace gossip on knowledge hiding, *Journal of Knowledge Management*, 24(7): 1146 -1755
- ❖ Zhang ,et al ., ( 2022): A Bibliometric Analysis of Knowledge-Hiding Research , *Behav. Sci.* 12: 2.

ملحق (1)

اسماء السادة المحكمين مرتبة حسب اللقب العملي والحروف الابجدية

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د.	ايمان صادق عبد الكريم	علم النفس التربوي	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات
2	أ.د.	بتول بناي زبيري	الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الانسانية
3	أ.د.	حسين ربيع حمادي	علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية
4	أ.د.	سوسن عبد علي السلطاني	علم النفس العام	جامعة بغداد / كلية الآداب
5	أ.د.	صبري بردان الحياني	الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	جامعة الانبار / كلية التربية للعلوم الانسانية
6	أ.د.	عبد السلام جودت	علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية
7	أ.د.	علي حسين المعموري	علم النفس المعرفي	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية
8	أ.د.	علي صكر جابر	علم النفس التربوي	جامعة القادسية/ كلية التربية
9	أ.د.	علي محمود الجبوري	علم النفس السريري	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية
10	أ.د.	عماد حسين المرشدي	علم النفس النمو	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية
11	أ.د.	كريم فخري هلال	ادارة تربوية	جامعة بابل/ كلية التربية للعلوم الانسانية
12	أ.د.	ناجح حمزة المعموري	علم النفس التربوي	جامعة بابل/ كلية الفنون
13	أ.د.	نغم هادي حسين	علم النفس العام	جامعة القادسية / كلية الآداب
14	أ.م.د.	افراح هادي حمادي	صحة نفسية	كلية التربية / ابن الهيثم للعلوم الصرفة
15	أ.م.د.	جميلة رحيم عبد الوائلي	علم النفس التربوي	جامعة بغداد /كلية التربية للبنات
16	أ.م.د.	حوراء عباس كرمائش	علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية
17	أ.م.د.	حيدر طارق	علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية
18	أ.م.د.	علي عناد زامل	علم النفس التربوي	جمعة واسط / كلية التربية للعلوم الصرفة
19	أ.م.د.	غسان منصور	علم النفس المعرفي	جامعة دمشق / كلية التربية
20	أ.م.د.	كاظم محسن كويطع	علم النفس العام	الجامعة المستنصرية /كلية التربية
21	أ.م.د.	نورس شاكر	علم النفس العام	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية
22	أ.م.د.	وليم خضر العباس	قياس وتقويم	جامعة دمشق / كلية التربية

ملحق (2)

## إخفاء المعرفة لدى تدريسي الجامعة

م.م : نور فاضل عباس

أ.م.د صادق كاظم الشمري

### (الصيغة النهائية لمقياس إخفاء المعرفة)

جامعة بابل /كلية التربية للعلوم الانسانية  
قسم العلوم التربوية والنفسية  
الدراسات العليا – دكتوراه /علم النفس التربوي

الاستاذ الفاضل .....

الاستاذة الفاضلة .....

تحية طيبة ...

تسعدني مشاركتكم لإبداء وجهة نظركم الشخصية في الاجابة عن فقرات باختيار أحد البدائل الموضوعه أجزاء كل فقرة وذلك بوضع علامة (√) تحت البديل الذي يناسبكم من البدائل , كما أود أن أنوه لكم بأنه لا يوجد إجابة صحيحة أو خاطئة ، فلكل منا رؤيته الخاصة , المهم هو التعبير الصادق عن أسلوبك ووجهة نظرك بالموضوع علماً بأن الاستجابات التي تبديها من خلال تعاونك معنا ستعامل بدرجة عالية من السرية، ولن تستعمل إلا للأغراض البحث العلمي ولا داعي لذكر الاسم . مع شكر الباحثة وامتنانها لتعاونكم الصادق معها .

مثال يوضح طريقة الاجابة :

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	نادرا ما تنطبق علي	لا تنطبق علي
-1	لا ينبغي اعطاء المعلومات التي امتلكها دون مقابل			✓		

**ملاحظة :- يرجى التفضل بتدوين المعلومات الاتية .**

▪ الجنس : ذكر

نثى

▪ التخصص: علمي

الباحثة : نور فاضل عباس

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	نادرا ما تنطبق علي	لا تنطبق علي
1	اتهرب من الشخص الذي يطلب معلومة ما بأخباره بانني سأساعده في وقت اخر .					
2	اعتقد ان معلوماتي هي جهدي الشخصي ولا ينبغي التفريط بها.					
3	رغبتي بالتميز والتميز تتطلب مني عدم اعطاء المعلومات للآخرين.					
4	ما امتلكه من معلومات هي سلاح في الحياة لا ينبغي مشاركة الآخرين بها .					
5	أظهار بانني لا اعرف ما الذي يتحدث عنه الاخر كي لا يحصل مني على معلومات مفيدة.					
6	احاول ان افنع الاخر بالاستعانة بأشخاص غيري اذا طلب مني الاجابة عن سؤال ما .					
7	لا ينبغي اعطاء المعلومات التي امتلكها دون مقابل.					
8	أظهار بانني مشغول عندما يطلب مني الاجابة عن سؤال ما.					
9	اختفي عن الانظار لكي اتجنب اللقاء بالأشخاص الذين يطلبون مني الاجابة على سؤال ما.					

					10	عندما يكون الاخرين بحاجة الى معلومة معينة اخبرهم بالاطلاع عن بعض المصادر المتعلقة بالموضوع .
					11	عندما يطلب شخص ما مني الاجابة على سؤال معين اخبره دون تردد بانني لا اجيب على اسالته.
					12	اخبر الاخرين بانني لا اعرف المعلومات التي يطلبونها على الرغم من معرفتي بها.
					13	عندما يطلب مني الاخرين معلومة ما فإنني اخبرهم بانني لا استطيع تقديم ما يطلبون .
					14	اخبر الاخرين بانني لست ملما بالموضوع الذي يسالون عنه .
					15	اتردد بإعطاء المعلومات لكي لا تكون متاحة للجميع.
					16	حصول الاخرين على معلومات جاهزة مني لا يجعلهم يبذلون الجهد المطلوب .
					17	ما امتلكه من معرفة تمثل شخصيتي ينبغي التفرد بها.
					18	عندما يكون الاخرين بحاجة الى معلومة ما فإنني اخبرهم بان الجهات العليا لا تسمح بمشاركة المعلومات .
					19	أظهار بانني لا اعرف المعلومات التي يطلبها الاخرين مني .
					20	احاول إعطاءه معلومات غير حقيقة للأفراد الذين يطلبون المساعدة .