

مستوى إدارة المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة الموصل

هجران قصي سالم يونس الحرباوي

عاصم أحمد خليل الشامام

جامعة الموصل كلية التربية للعلوم الإنسانية

(قدم للنشر في ٢٠/٩/٢٠٢١ ، قبل للنشر في ٢١/١٠/٢٠٢١)

الملخص البحث

هدف البحث التعرف على مستوى إدارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة الموصل، وللتحقق من هذا الهدف صاغت الباحثة ثلاثة تساؤلات ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة البحث (١٣٩) فرد من اعضاء الهيئة التدريسية من كلية التربية للعلوم الإنسانية للسنة الدراسية(٢٠٢٠-٢٠٢١م)، تم اختيارهم عشوائيا من الاقسام الست (التاريخ ، الجغرافية، العلوم التربوية والنفسية ، اللغة الانكليزية، اللغة العربية، علوم القرآن الكريم والتربية الاسلامية).

ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء اداة ، مقياس إدارة المعرفة تكون بصيغته النهائية من (٤٠) فقرة متنوعة بخمسة بدائل ضمن أربعة محاور وهي (إنشاء وتوليد المعرفة، تشخيص وتخزين المعرفة، توزيع المعرفة ،نشر المعرفة)، وقد اُتسمت الاداة بالصدق والتميز والثبات .

وطُبِّقَت التجربة بدءاً من الفصل الأول للسنة الدراسية (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) إذ تم إجراء التطبيق على العينة بعد تصميم الاداة الكترونيا باستخدام نماذج جوجل(Google form) .

وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة تم التوصل الى النتائج الاتية:

- ١- ان اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية يمتلكون قدرات جيدة حول ادارة المعرفة بشكل عام
 - ٢- وجود فرق ذي دلالة إحصائية في مستوى ادارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية تبعا لمتغير الجنس (ذكورا اناث) ولصالح الذكور .
 - ٣- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى ادارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية تبعا لمتغير التخصص (علمي \ انساني) .
- وقد خرجت الباحثة ببعض من الاستنتاجات منها ان اعضاء الهيئة التدريسية يتمتعون بمستوى جيد بإدارة للمعرفة.
- كما وخرجت بعدد من التوصيات منها : تعميق التواصل بين التدريسيين انفسهم واستثمار خبراتهم في ادارة المعرفة، واستكمالاً للبحث الحالي وضعت الباحثة عددا من المقترحات لبحوث مستقبلية.

The level of knowledge management among faculty members at the College of Education for Human Sciences - University of Mosul

**Hijran Qusay Salem Younis
Al-Harbawi**

Assem Ahmed Khalil Al-Shamam

Mosul University College of Education for Human Sciences Abstract

Abstract:

The aim of the research is to identify the level of knowledge management among College of Education for the Humanities teachers-University of Mosul, the researcher formulated three questions. The research sample (139) was drawn randomly from the departments of (History, Geography ,Educational and psychological sciences, English, Arabic and Sciences of the Noble Quran and Islamic Education at the College of Education for Human Sciences for the academic year 2020-2021.

To accomplish the research aims, the researcher created a tool of knowledge management scale with (40) paragraphs, five alternatives within four axes, namely (creation and generation of knowledge, diagnosis and storage of knowledge, distribution of knowledge, and dissemination of knowledge), the tool was distinguished by honesty, distinction, and stability.

The experiment was carried out beginning in the first semester of the academic year (2020-2021), with the two applications made on the sample after designing the two tools electronically using Google forms, and the application period of the two tools taking (46) a day.

The following conclusions were made after data gathering and statistical analysis using proper statistical methods:

1-The faculty members of the College of Education for Human Sciences have strong knowledge management skills in general.

2-There is a statistically significant difference in the degree of knowledge management among teachers at the College of Education for Human Sciences based on gender (male/female), with males outperforming females.

3-There is no statistically significant difference in the degree of knowledge management between teachers from the College of Education for Human Sciences based on specialization (scientific / human) So it is clear that the faculty members had a high level of strong knowledge management. of recommendations presented , deepening communication among teachers, investing their expertise in knowledge management, and also to supplement the current research, the researcher proposed a number of future research projects.

مشكلة البحث

يعد العصر الحالي عصرًا مفعماً بالتطورات الحديثة والمتلاحقة، فهو عصر التقدم المعرفي وعصر متسارع في صنع المعارف في مجالات الحياة والميدان التربوي ليس بمعزل عن مجريات والتطورات المتلاحقة وإن المعلومات والمعرفة تعد عصب المؤسسات التعليمية و إدارة المعرفة تتجسد في كافة أعمال التدريسي ضمن المؤسسة التي يعمل بها.

وقد واجهت جامعة الموصل تحديات كثيرة فرضت عليها التوجه إلى التجديد في إدارتها للمعرفة والتعامل مع المعرفة بالأسلوب الأمثل من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال تشخيص وتخزين المعرفة وبيان دور التدريسي في كيفية التعامل مع المعرفة ومحاولة العمل ضمن روح الفريق مع كافة المنتسبين ضمن المؤسسة الواحدة ولأجل تحقيق جودة شاملة في المؤسسة توجب على التدريسي أن يتميز بقدرته على إدارة المعرفة بالشكل الأمثل.

ومما تقدم ترى الباحثة أن من الضروري تسليط الضوء على إدارة المعرفة واهتمام التدريسيين في الجامعة بمجالات إدارة المعرفة ومرونة التعامل معها من حيث التشخيص والنشر.. الخ، والتفاعل الإيجابي معه ولذلك يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال التالي:

"ما مستوى إدارة المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة الموصل في ضوء بعض المتغيرات؟"

أهمية البحث

إن المنتبغ التغييرات والتطورات الحديثة نجد أن العالم اليوم يواجه تحديات كبيرة طرأ على جميع مناح الحياة الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية يجعل من الضروري على المؤسسات التعليمية أن تأخذ بوسائل التعليم الحديثة لتحقيق أهدافها ومواجهة هذه التحديات فالجزء الأهم من المعرفة يتم اكتسابه من خلال عمليتي التعليم وتعلم العلم، وتعلم الخبرة والمعرفة يحدثان دائما من خلال الاستكشاف والتجربة، لذلك يمكن القول إن المعرفة هي الجزء الأهم من حقل إدارة المعرفة، ونظم إدارة المعرفة، وإن الفهم الصحيح للمعرفة سيتضمن

فهماً صحيحاً للمداخل والتقنيات في إدارة المعرفة، في المؤسسات التربوية التعليمية، كما سيكون خطوة استباقية مهمة لصوغ استراتيجية التحول إلى مجتمع المعلومات والمعرفة. فضلاً عن ذلك، فإن فهمنا الصحيح والشامل للمعرفة سيكون أساس عملنا، من أجل تطوير المعرفة وبناء قواعد المعرفة، واكتساب القدرة على التعامل والأنماط المتنوعة للمعرفة الإجرائية، والمعرفة العميقة، والمعرفة بالتقانة، والمعرفة الإعلانية، والمعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية، وغيرها. (ياسين، ٢٠٠٧: ١٠)

تأتي أهمية إدارة المعرفة للمؤسسة التربوية والتعليمية من خلال الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها، والهدف الأساسي لإدارة المعرفة هو توفير المعرفة للمؤسسة بشكل دائم، وترجمتها إلى سلوك عملي يخدم أهداف المؤسسة بتحقيق الكفاءة والفاعلية من خلال تخطيط جهود المعرفة، وتنظيمها بصورة تؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة، كما أنها توفر مؤشراً مهماً للإسهام في إزالة القيود وإعادة الهيكلة التي تساعد على التطوير والتغيير لمواكبة متطلبات المؤسسة بجميع أنواعها، وتظهر نتائجها على المدى الطويل، لذلك تعد إدارة المعرفة أمراً حاسماً وحيوياً في عصر المعلوماتية. (جرادات وآخرون، ٢٠١١: ٨٢)

وتعد إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة والتي تعد من أهم السمات الحيوية للأنشطة التي تؤثر على نوعية وجودة التعليم، إذ إنها نشأت في أوائل التسعينيات وأصبحت ذات مركزاً مهماً للمجالات الأكاديمية والميادين المشتركة وقد احتلت مكاناً مرموقاً وحيوياً في شتى المجالات الإدارية فقد ازدهرت أهميتها بسبب ما حققته من أهمية واضحة. (الياسري وحسين، ٢٠١٣: ٢٤٢)

تبرز أهمية إدارة المعرفة حيث تعد من الأفكار الحديثة والمعاصرة ذات الأثر الفعال على نجاح الأعمال وتأتي أهميتها كونها إحدى المكونات الجوهرية لنجاح المؤسسة التربوية والتعليمية وضمان بقائها من خلال قدرتها على المساهمة في صيانة وتطوير رؤية طويلة الأجل تعبر بها المؤسسة عما تريد الذهاب إليه في المستقبل، فهي أثبتت أهميتها وتأثيرها في كافة المجالات ولاسيما في التعليم بشكل واضح بعد متغيرات بيئية داخلية وخارجية متعددة منها العولمة والقرية الصغيرة، والثورة التكنولوجية والمعلومات، فكانت إدارة المعرفة استجابة لهذه المتغيرات وغيرها الأمر الذي أدى إلى تشعب علم إدارة المعرفة وتعدد أنظمة تطبيقها. (علي، ٢٠١٣: ١٥١)

فقد أصبحت إدارة المعرفة من أهم الأساليب والوسائل المستخدمة لزيادة كفاءة وفعالية المؤسسات، وتطوير قدراتها الإبداعية التي تؤثر على جودة ونوعية التعليم . (الشنطي والشريف، ٢٠١٩: ١٣). فالزيادة المستمرة و السريعة في استخدام مضامين المعرفة ومعطياتها في كافة المجالات والنشاطات، فالمعرفة العلمية والعملية تمثل الأساس المهم في تحقيق الابتكارات والاكتشافات والاختراعات التكنولوجية حيث أن التكنولوجيا هي نتاج المعرفة والعلم، والزيادة المستمرة في المؤسسات التي تعمل في مجال المعرفة توليدا و إنتاجا .(حلموس، ٢٠١٧: ٣٦)

وتعد إدارة المعرفة من الأفكار الحديثة ذات الأثر والإلهام الفعال على نجاح المؤسسات التعليمية، وتأتي أهميتها كونها إحدى المكونات الجوهرية لنجاح المؤسسة وضمان بقائها من خلال قدرتها على المساهمة في صيانة وتطوير رؤية طويلة الأمد، تعبر من خلالها المنظمة أين تريد الذهاب في المستقبل، ويأتي ذلك عن طريق تحديد ما تحتاجه المؤسسة، فالأهمية الفعلية لإدارة المعرفة تنبع من كونها القاعدة الأساسية الثانية التي ترتكز عليها المؤسسة بعد الكادر البشري، حيث لا يمكن الاستفادة من الكادر البشري أو المالي أو غيره دون إدارة سليمة للمعرفة من شأنها الارتقاء بهذه الكوادر والسير بالمؤسسة نحو مستقبل مستقر وأفضل. (عريوات، ٢٠١٩: ٣٩)

وقد تكتسب إدارة المعرفة أهميتها من خلال الأهداف التي تسعى لتحقيقها، فهي تعمل على توفير المعرفة للمنظمة بشكل دائم وترجمتها إلى سلوك عملي يخدم أهداف المنظمة بتحقيق الكفاءة والفاعلية من خلال تخطيط جهود المعرفة وتنظيمها، بصورة تؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية لها، وتعمل كذلك على توفير الإمكانيات والقدرات التنافسية المميزة، لتعكس امكاناتهم و تؤثر على سلوك الأفراد بالمنظمة وتلامس قدراتهم و تؤثر في طريقة العمل والتقنية المعتمدة، التي تعمل على الانسجام بين الممارسات والتوجهات الحالية والمستقبلية إلى جانب ما تنفذه من استراتيجية تجعل كل فرع من فروع المنظمة يسهم بإنتاج معرفة حسب مهام الفرع، مما يجعل جميع الفروع تعمل بوقت محدد الأمر الذي يعود بالنفع على المنظمة. (الزبون والشيخ، ٢٠١٥: ٤٦٢)

كما يمكن إدراك إدارة المعرفة داخل المؤسسات على إنها تدقيق إداري في الممتلكات الفكرية المتاحة للمؤسسات التربوية والتعليمية وللقيادة التربويين، تركز على الموارد الفريدة ووظائفها الأساسية، ويمكن فهمها أيضا على أنها جملة من الأساليب الرامية لتجاوز العوائق التي تحول دون تدفق المعرفة في القرار والعمل،

فإدارة المعرفة تتعامل في الواقع مع تعريف الممتلكات الفكرية والتخطيط لها داخل المؤسسات التربوية والتعليمية، وتوليد المعرفة بهدف تحقيق ميزة تنافسية في الميدان التربوي، وتحويل كميات كبيرة من بيانات المؤسسة إلى معلومات يسهل الوصول إليها، ونشر أفضل الممارسات التربوية، وكفاءة إدارة المعرفة تؤدي إلى تخفيض الزمن اللازم المهمات وإلى تقادي مضاعفة الأعمال والجهد، وكما تعزز في الوقت نفسه توليد معارف جديدة. (الصاوي، ٢٠٠٧: ١٨)

في حين أن عملية تقييم إدارة المعرفة تساعد في تأسيس قاعدة لتنفيذ حلول إدارة المعرفة وهذه القاعدة تتضمن البنية التحتية والتقنيات المختلفة التي تساعد كثيراً في عملية دعم هذه الجهود، فتقييم إدارة المعرفة يساعد في التعرف على المساهمات الحالية التي تنتج من إدارة المعرفة وتحسن من فهم الجودة للجهود الموظفة في إدارة المعرفة وفهم ما إذا كانت تكاليف الجهود مبررة من الفوائد التي تنتج، فهذا العملية تساعد على إدراك الفجوات التي يجب أن يتم معالجتها من قبل المؤسسة أو الأفراد. يمكن بلورة أهمية البحث في النقاط التالية:

(طيطي، ٢٠١٠: ١٣٠)

- (١) تقديم صورة واضحة عن إدارة المعرفة وكيفية توظيفها ونشرها.
- (٢) يعد البحث انطلاقة للباحثين وطلبة الدراسات العليا لبحوث مستقبلية.
- (٣) يعد نتاجاً علمياً يضاف إلى خزين المكتبات العلمية.

حدود البحث

- (١) الحدود المكانية: جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
- (٢) الحدود البشرية: تدريسي كلية التربية للعلوم الإنسانية
- (٣) الحدود الزمانية: السنة الدراسية (٢٠٢٠-٢٠٢١م)

تساؤلات البحث

- (١) "ما مستوى إدارة المعرفة لدى تدريسي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل" ؟
- (٢) "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في إدارة المعرفة لدى تدريسي كلية التربية للعلوم الإنسانية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور / إناث) ؟"

٣) "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في إدارة المعرفة لدى تدريسي كلية التربية للعلوم الإنسانية تبعاً لمتغير التخصص (العلمي / الإنساني) ؟"

تحديد المصطلحات

إدارة المعرفة (Knowledge Managemen)

مطر (٢٠٠٧) : "بأنها العمليات التي تساعد المنظمات في الحصول على المعرفة، اختيارها وتنظيمها، استخدامها ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها والتي تعتبر ضرورية الأنشطة الإدارية المختلفة لأتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الاستراتيجي". (مطر، ٢٠٠٧، ٢٣)

عليان (٢٠٠٨) : "بأنها نشاطات موجهة لخلق المعرفة عن طريق التعليم والتعلم وإعادة التعليم والتعلم لضمان أحداث التغيير المطلوب وبطريقة مخططة ومدروسة في المستويات التنظيمية كافة، ويتركز التغيير الذي سيتم أحداثه اتجاه تعزيز الوضع التنافسي كمحاولة تقوم بها لإضافة قيمة تنافسية.

(عليان، ٢٠٠٨: ٢٣)

التعريف الإجرائي: مجموعة النشاطات الموجهة لإنتاج المعرفة المتكاملة داخل غرفة الصف وخارجها وبما يخدم تحقيق الأهداف المخططة من خلال توظيف الخبرات العلمية والعملية للتدريسي ودمجها مع تكنولوجيا المعلومات بهدف توثيقها ومشاركتها وتوزيعها للتدريسين بطرق غير مسبوق، وتمثل بالدرجة التي يحصل عليها التدريسي من خلال إجاباتهم عن فقرات المقياس المعد من قبل الباحثة.

دراسات سابقة

الايجاز التالي تسليط الضوء على عدد من الدراسات السابقة لغرض الاستفادة من منهجيتها والأساليب التي استخدمت للتحقق من المتغير، وسيتم عرض الدراسات السابقة على النحو التالي :

الزطمة ٢٠١١

هدفت الدراسة الى بيان دور "إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة" وتكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء الهيئة التدريسية و رؤساء الاقسام الادارية من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير والبالغ عددهم (٤٥٥) تم اختيار العينة البالغة (٢٧٩) بطريقة عشوائية طبقية وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وتم استخدام الرزم الإحصائية SPSS. وتوصلت نتائج الدراسة

الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدور ادارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير مكان العمل ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير مدة الخدمة وكانت النتائج تشير لسنوات الخبرة الاكبر .

حلاق ٢٠١٤

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور إدارة المعرفة التي يمارسها المديرون والمدرسون في عملية اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية العامة في دمشق من وجهة نظر المديرين والمدرسين، وتكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الثانوية البالغ عددهم (٧٢) مدير ومدرسي المدارس الثانوية البالغ عددهم (٤٨٠) مدرس و مدرسة في مدينة دمشق. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وتحددت اداة البحث باستبانته رأي لمعرفة اراء مديري ومدرسي المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق ، وتم استخدام الحزم الإحصائية spss . وجاءت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان واقع ممارسة ادارة المعرفة واتخاذ القرارات في المدارس الثانوية جاء مرتفعا من وجهة نظر المديرين والمدرسين، و هناك علاقة ارتباطية بين ادارة المعرفة و اتخاذ القرارات ، عدم وجود فروق احصائية بين متوسطات اجابات المديرين حول واقع ممارسة ادارة المعرفة تعزى لمتغيرات (الجنس، التأهيل التربوي، سنوات الخبرة)، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات اجابات مدرسي المدارس الثانوية حول واقع ممارسة ادارة المعرفة في مدارسهم تعزى لمتغير التأهيل التربوي ، عدم وجود فروق احصائية بين متوسطات اجابات المدرسين حول واقع ممارسة ادارة المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، عدم وجود فروق احصائية بين متوسطات اجابات المديرين حول مستوى عملية اتخاذ القرارات تعزى لمتغير (الجنس، التأهيل التربوي ،سنوات الخبرة)، عدم وجود علاقة احصائية بين متوسطات اجابات المدرسين حول مستوى اتخاذ القرارات تعزى لمتغيرات (الجنس، التأهيل التربوي ،سنوات الخبرة).

أبو معمر ٢٠١٧

هدفت الدراسة التعرف على دور ممارسات إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية لدى مدراء وكالة الغوث في قطاع غزة حيث تكون مجتمع الدراسة من المدراء العاملين في الطبقة العليا ،ويقدر عددهم ب (٤٦) مديرا ومديرة. وتم استخدام اسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة وتم توزيع استبانته واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وبرنامج التحليل الإحصائي spss لتحقيق أهداف الدراسة، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة المعرفة ، لا توجد فروق ذات

دلالة احصائية في استجابات المبحوثين لممارسات ادارة المعرفة واتخاذ القرارات الاستراتيجية تبعا لمتغيرات الديمغرافية (الجنس، سنوات الخبرة ،المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

مدى الإفادة من الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة والمتعلقة بمتغيرات البحث واستخلاص المؤشرات والدلالات منها، لابد من توضيح مدى الإفادة منها في البحث الحالي وذلك من خلال النقاط التالية:

- (١) بلورة مشكلة البحث وتحديدها.
- (٢) تحديد أهداف البحث وصياغة تساؤلاته.
- (٣) تحديد مجتمع البحث واختيار عينته.
- (٤) بناء أدواتي البحث.
- (٥) اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات.

تفسير ومناقشة نتائج البحث.

إجراءات البحث

استعرضت الباحثة في هذا الاجراءات المنهجية للبحث من وصف منهجية البحث وتحديد مجتمعه واسلوب تحديد العينة و أعداد أداة البحث (إدارة المعرفة) وخطوات التحقق من صدق وثبات الأداة فضلاً عن إجراءات التطبيق والوسائل الاحصائية وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه الإجراءات :

اولاً: منهجية البحث

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف بحثها كونه الأنسب في تحليل الظواهر الإنسانية ولأنه يتناسب ومتغير البحث (إدارة المعرفة) ، إذ يتميز البحث الوصفي بأنه يحلل الظواهر والأحداث التي يدرسها ، من خلال التنبؤ فهو فهم الحاضر لتوجيه المستقبل ، وذلك من خلال وصف وتوفير البيانات

الكافية لتوضيحه وفهم الإجراءات ،وتحديد العوامل وصياغة الاستنتاجات من خلال ما تشير اليه البيانات .
(سيوكر و نجاحي ،٢٠١٩ :٤٦)

ثانياً: مجتمع البحث

يعد مجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (النوح، ٢٠٠٤ :٨٠)

تحدد مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية للأقسام الإنسانية (التاريخ ، الجغرافية، العلوم التربوية والنفسية ، اللغة الانكليزية، اللغة العربية، علوم القرآن الكريم والتربية الاسلامية) في جامعة الموصل للسنة الدراسية (٢٠٢٠-٢٠٢١م) ، والبالغ عددهم (٢٤٧) تدريسي وتدرسية الجدول (١) يبين مجتمع البحث كما يلي:

الجدول (١)

يبين أعداد أفراد مجتمع البحث المكون من أعضاء الهيئة التدريسية على وفق متغيري القسم والجنس

المجموع الكلي	إناث	ذكور	الجنس القسم
٥١	٢٢	٢٩	التاريخ
٢٧	١٠	١٧	الجغرافية
٥٣	٢٥	٢٨	العلوم التربوية والنفسية
٢٧	١٠	١٧	اللغة الانكليزية
٥٤	١٦	٣٨	اللغة العربية
٣٥	٤	٣١	علوم القرآن الكريم والتربية الاسلامية
٢٤٧	٨٧	١٦٠	المجموع الكلي

ثالثاً: عينة البحث

(* حصلت الباحثة على هذه الاحصائية من شعبة التخطيط في كلية التربية للعلوم الإنسانية

تعني المجموعة الجزئية من مجتمع الدراسة الاصيلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة حيث تكون ممثلة لمجتمع البحث تمثيلاً دقيقاً . (العمراني ، ٢٠١٣ : ٩٣)

بعد أن تم تحديد مجتمع البحث اختارت الباحثة (١٣٩) من أعضاء الهيئة التدريسية كعينة عشوائية بسيطة للبحث ويشكلون نسبة (٥٦.٢ %) من مجتمع البحث منهم (٣٩) تدريسياً من التخصص العلمي و (١٠٠) من التخصص الإنساني ، ومنهم (٦٥) من الذكور يمثلون نسبة (٤٦.٧ %) من العينة و (٧٤) من الإناث يمثلون نسبة (٥٣.٢ %) من العينة وكما يلي :

جدول (٢)

يبين توزيع أفراد عينة البحث وفق متغيري الجنس والتخصص

النسبة المئوية	المجموع الكلي	الجنس		التخصص
		إناث	ذكور	
٢٨.١ %	٣٩	٣٠	٩	العلمي
٧١.٩ %	١٠٠	٤٤	٥٦	الإنساني
١٠٠ %	١٣٩	٧٤	٦٥	المجموع الكلي
		٥٣.٣ %	٤٦.٧ %	النسبة المئوية

رابعاً : أداة البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد أداة البحث وفيما يلي وصفٌ للأداة والإجراءات المتبعة في استخراج صدقها وتمييزها وثباتها

إدارة المعرفة

من أجل التعرف على متغير إدارة المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية تطلب ذلك بناء مقياس خاص لهذا المتغير ، ونظراً لعدم توفر مقياس يناسب وطبيعة البحث (على حد علم الباحثة) أرادت الباحثة بناء مقياس إدارة المعرفة من خلال الخطوات التالية :

- ١) اطلاع الباحثة على الدراسات والادبيات السابقة المتعلقة بمتغير البحث الذي تناول إدارة المعرفة كدراسة العمادي (٢٠١٨) وصالح (٢٠١٧) والزمطة (٢٠١١) و تايه (٢٠١٧) ... الخ.
- ٢) كما وجهت الباحثة استبانة مفتوحة بتاريخ (١٠/١١/٢٠٢٠ م) للأساتذة والمختصين من ذوي الخبرة يخص إدارة المعرفة.
- ٣) حددت الباحثة المحاور الرئيسة التي شملتها الاستبانة (إنشاء وتوليد المعرفة ، تشخيص وتخزين المعرفة ، توزيع المعرفة و نشر المعرفة) من خلال الاطلاع على مقاييس الدراسات السابقة .
- ٤) صياغة توصيفات لكل محور من المحاور التي تم تحديدها كالتالي:
 - أ- إنشاء وتوليد المعرفة: ويقصد بها عملية التعلم المستمر لاكتساب المعارف والخبرات والتفاعل وتبادل المعلومات والمعرفة الضمنية والصريحة بين الأفراد.
 - ب- تشخيص وتخزين المعرفة: تحديد المعرفة اللازمة و تخزينها والحفاظ عليها ليسهل الوصول اليها في الوقت المناسب.
 - ت- توزيع المعرفة : نشر المعرفة ومشاركتها مع الجميع باستخدام الوسائل المناسبة .
 - ث- نشر المعرفة : تحويل المعرفة والافكار والخبرات والمعلومات إلى واقع ملموس.
- ٥) بعد جمع آراء المختصين والخبراء على الاستبانة المفتوحة واطلاع الباحثة على مجموعة من الدراسات والادبيات وادواتها قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياس والتي غطت المجالات كافة بواقع (إنشاء وتوليد المعرفة (١٠) فقرات ، تشخيص و تخزين المعرفة (١٠) فقرات ، توزيع المعرفة (١٠) فقرات ونشر المعرفة (١٠) فقرات) متبوعة بخمسة بدائل وهي ينطبق علي بدرجة (كبيرة جداً، كبيرة، بدرجة متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وبذلك أصبح المقياس بصيغته الاولى مكونة من (٤٠) فقرة .

الصدق الظاهري

ويقوم هذا النوع من الصدق على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيس ،ولمن يطبق عليهم ، ويبدو مثل هذا الصدق في وضوح البنود ، ومدى علاقتها بالقدرة أو السمة والبعد الذي يقيسه الاختبار، وغالبا ما يقرر ذلك مجموعة من المتخصصين في المجال الذي يفترض أن ينتمي إليه الاختبار ، حيث يؤخذ في الاعتبار التعليمات والزمن المحدد ، ومدى اتفائه مع إطار المجتمع الذي صمم من أجله والامكانات المفروض توافرها من أجل التطبيق والتصحيح. (عبد الرحمن ، ٢٠٠٨ : ١٩٩) حرصت الباحثة على استخراج الصدق الظاهري

من خلال عرض الاستبانة بصيغتها الاولية على مجموعة من المحكمين والمختصين في الإدارة التربوية وطرائق التدريس وعلم النفس التربوي*^٢ لغرض التحقق من صحة صياغة الفقرات، إذ تم توزيع المقياس يوم الاثنين الموافق (١٦ / ١١ / ٢٠٢٠) لغاية يوم الثلاثاء الموافق (٢٤ / ١١ / ٢٠٢٠). واعتمدت الباحثة نسبة (٨٠ %) كمعيار لقبول الفقرة. وقد حصلت جميع الفقرات على نسبة من القبول ولكن تم إجراء مجموعة من التعديلات اللغوية حسب توجيهات المحكمين .

الاتساق الداخلي

يعد صدق المحتوى من أهم الخصائص التي يتطلب توافرها في المقياس النفسي لأنه يمثل إحدى الوسائل المهمة في الحكم صلاحية المقياس (عبدالرحمن، ٢٠١٧: ١٠)، فالاتساق الداخلي هو علاقة ارتباطية بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس وتعد هذه الطريقة من أدق الوسائل المعروفة لحساب الاتساق الداخلي للفقرات، و هذا يعني أن كل فقرة من الفقرات تسير المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل . (محمد وصاحب ، ٢٠١٧ : ٣) ، ويعتمد هذا الاسلوب على إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية الذي تنتمي الفقرة. (علام، ٢٠٠٠ : ٢٧٩)، واعتمدت الباحثة على معامل بيرسون في حساب صدق الفقرة وعلاقتها بالدرجة الكلية حسب الجدول التالي :

جدول (٣)

معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية لمقياس إدارة المعرفة

ت	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	القيمة التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	القيمة التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	القيمة التائية المحسوبة
١	٠.٦٠٢	٧.٧٦٢	١٤	٠.٦٥٩	٩.٠٢٠	٢٧	٠.٦٨٩	٩.٧٨٧
٢	٠.٦٣٧	٨.٥٠٧	١٥	٠.٧٩٩	١٣.٦٨	٢٨	٠.٧١١	١٠.٤٠٩
٣	٠.٦٣٦	٨.٤٨٥	١٦	٠.٧٨٣	١٢.٩٦٠	٢٩	٠.٦٨٧	٩.٧٣٣
٤	٠.٦٢٦	٨.٢٦٤	١٧	٠.٦٠٨	٧.٨٨٤	٣٠	٠.٧٦٣	١٢.١٥٢
٥	٠.٦٣٧	٨.٥٠٧	١٨	٠.٥٥١	٦.٧٦٧	٣١	٠.٦٠٦	٧.٨٤٣

* أ.د. ايناس يونس مصطفى

أ.م.د. أحمد عزيز فندي

م.د. رائد ادريس يونس

١٠.٧٤٣	٠.٧٢٢	٣٢	٧.٣١١	٠.٥٧٩	١٩	٧.١٤٢	٠.٥٧٠	٦
٨.٩٩٦	٠.٦٦٤	٣٣	١٢.٥٨٥	٠.٧٧٤	٢٠	٧.٨٦٣	٠.٦٠٧	٧
١١.٦٧٤	٠.٦٥٨	٣٤	١٢.٥٠٤	٠.٧٧٢	٢١	١١.٠٦١	٠.٧٣٢	٨
١١.٦٧٤	٠.٧٥٠	٣٥	٩.٢٤١	٠.٦٦٨	٢٢	١١.١٦٠	٠.٧٣٥	٩
١٠.٦٨١	٠.٧٢٠	٣٦	١١.٨٩٠	٠.٧٥٦	٢٣	١١.٣٢٧	٠.٧٤٠	١٠
١٠.٨٠٦	٠.٧٢٤	٣٧	١١.٠٦١	٠.٧٣٢	٢٤	١١.٣٢٧	٠.٧٤٠	١١
٨.٩٩	٠.٦٥٤	٣٨	١١.٦٠٣	٠.٧٤٨	٢٥	١٣.٨٣٢	٠.٨٠٢	١٢
			٨.٧٨٢	٠.٦٤٩	٢٦	١٠.١٢٠	٠.٧٠١	١٣

القوة التمييزية للفقرات

يشير معامل التمييز إلى مدى قدرة السؤال على ابراز الفروق الفردية بين مرتفعي و منخفضي التحصيل ، فالغرض من تحديد معامل التمييز هو معرفة قدرة الفقرة على التمييز بين مجموعتين العليا والدنيا (عدائكة وبن موسى ، ٢٠١٤ : ٣٩)، من أجل التعرف على القوة التمييزية لمقياس إدارة المعرفة طبقت الباحثة المقياس على عينة بلغت (١٠٨) تدريسي في كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة الموصل بتاريخ (١٠/١٠/٢٠٢١ م) للكشف عن مدى وضوح الفقرات. وبناءً على ذلك تم تطبيق المقياس والمكون من (٤٠) فقرة من أجل الحصول على البيانات يمكن من خلالها العمل على تحليل الفقرات ، واستخدمت الباحثة طريقة التعميم الورقي حيث قامت بزيارة اقسام كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل والتحدث معهم وشرح الغرض من المقياس وايضا قامت الباحثة بتحويل المقياس إلى مقياس الكتروني بسبب الظروف الراهنة من (جائحة كورونا) والتوقعات الحاصلة في ظل هذا الوباء، وعممت الاستبانة الالكترونية باستخدام (google form) في تاريخ (١١/١٠/٢٠٢١ م) وتم استقبال الاجابات من العينة وبعد تصحيح المقياس تم أخذ (٢٧٪) من العينة والبالغة (٢٩) عليا و (٢٧٪) من العينة والبالغة (٢٩) دنيا. تبين سقوط فقرتين من المقياس وهما الفقرة (٤) ، (٦)، ليتبقى (٣٨) فقرة من مقياس إدارة المعرفة والجدول الاتي يوضع القوة التمييزية لمقياس إدارة المعرفة :

جدول (٤)

فقرات القوة التمييزية لإدارة المعرفة

رقم الفقرة	المجموعة العليا (٢٩)	المجموعة الدنيا (٢٩)	القيمة المحسوبة	رقم الفقرة	المجموعة العليا (٢٩)	المجموعة الدنيا (٢٩)	القيمة المحسوبة
------------	----------------------	----------------------	-----------------	------------	----------------------	----------------------	-----------------

	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٥.٨٢٩	٠.٩١٥	٢.٨٦٢	٠.٧٤٢	٤.١٣٧	٢١	٥.١٧٨	٠.٨٦٩	٣.٤٤٨	٠.٦٣٣	٤.٤٨٢	١
٩.٠٩٩	١.١٦١	٢.٢.٢٧٥	٠.٥٠١	٤.٤١٣	٢٢	٥.٣٠٦	١.١٤٩	٣.٠٣٤	٠.٦٦٩	٤.٣٤٤	٢
٦.٨٧٩	١.٠٧١	٢.٨٢٧	٠.٦٢٧	٤.٤١٣	٢٣	٤.٧٠٧	١.١٣٣	٣.٠٠٠	٠.٦٣٩	٤.١٣٧	٣
٧.٠١٢	٠.٩٤٤	٢.٠٣٤	١.٠٠٢	٣.٨٢٧	٢٤	٠.٦١٦	٠.٩٧٨	٣.٦٢٠	١.١٤٥	٣.٧٣٩	٤
٨.٥٩٢	٠.٩٤١	٢.٣٧٩	٠.٦٨٩	٤.٢٤١	٢٥	٥.٥٦٨	٠.٩٧٨	٣.٣٧٩	٠.٥٧٢	٤.٥٥١	٥
٧.٦٨٢	٠.٩٨٧	٢.٧٥٨	٠.٥٦١	٤.٣٧٩	٢٦	٠.٢٠١	٠.٩٨٥	٣.٥٥١	١.٥٦٧	٣.٦٢٠	٦
٨.٨٨٦	٠.٩٣٩	٢.١٠٣	٠.٦٢٥	٣.٩٦٥	٢٧	٦.١٤٧	١.١٦٤	٣.٠٠٠	٠.٥٧٤	٤.٤٨٢	٧
٧.٥٧٧	٠.٩٤١	٢.٦٢٠	٠.٦١٩	٤.٢٠٦	٢٨	٤.٤٨٤	٠.٨٧٥	٣.٨٦٢	٠.٤٧٠	٤.٦٨٩	٨
٦.٧٢٥	١.١٦٧	٢.٨٢٧	٠.٥٠١	٤.٤١٣	٢٩	٥.٣٧٦	٠.٩٠١	٣.٢٠٦	٠.٥١٠	٤.٢٤١	٩
٧.١٧٣	٠.٩٢٣	٣.٠٦٩	٠.٥٧٤	٤.٥١٧	٣٠	٧.٠٢٩	٠.٩٨١	٢.٩٦٥	٠.٥٧٢	٤.٤٤٨	١٠
٦.٧٤١	٠.٩٤٤	٣.٠٣٤	٠.٥٦٨	٤.٤١٣	٣١	٦.٢٠٠	٠.٩٥٣	٢.٨٦٢	٠.٦٧٥	٤.٢٠٦	١١
٩.٠٩٣	٠.٨١٨	٢.٧٣٩	٠.٥٠١	٤.٤١٣	٣٢	٦.٥٤٤	٠.٩٢٣	٢.٩٣١	٠.٦٦٠	٤.٣١٠	١٢
٥.٩٧٦	١.٠٣٨	٣.٣١٠	٠.٥٦١	٤.٦٢٠	٣٣	٦.٨١٨	١.٠١٧	٢.٩٦٥	٠.٦٣٣	٤.٤٨٢	١٣
٨.٨٣٣	١.٠٥٥	٢.٤٤٨	٠.٥٦٨	٤.٤١٣	٣٤	٨.١٤٦	٠.٨٢٠	٢.٦٢٠	٠.٦٨٩	٤.٢٤١	١٤
٧.٩٦١	٠.٧٢٦	٣.٢٠٦	٠.٥٠٨	٤.٥١٧	٣٥	٦.٥٨٤	٠.٩٦١	٢.٩٣١	٠.٨٢٨	٤.٤٨٢	١٥
٨.٣١٨	٠.٩٢٥	٣.٠٠٠	٠.٤٩٣	٤.٦٢٠	٣٦	٥.٤٧٩	١.١٧٧	٢.٦٢٠	٠.٩١٥	٤.١٣٧	١٦
٩.٧٧٠	٠.٧٥١	٢.٧٢٤	٠.٤٨٣	٤.٣٤٤	٣٧	٧.١٢٧	١.١٧٥	٢.٨٩٦	٠.٥٦١	٤.٦٢٠	١٧
٧.٨٣٩	٠.٧٩٨	٢.٩٣١	٠.٥٥٢	٤.٣٤٤	٣٨	٨.٦٧١	١.٠٥٢	٢.٥٨٦	٠.٥٧٤	٤.٥١٧	١٨
٩.٤٦٢	٠.٨٠٤	٢.١٧٢	٠.٨٠٤	٤.١٧٢	٣٩	٥.٧٦٥	١.٠٤٦	٢.٨٩٦	٠.٨٥٦	٤.٣٤٤	١٩
٨.٢٤٩	٠.٩١٥	٢.٨٦٢	٥.٥٧٤	٤.٥١٧	٤٠	٦.١٩٨	١.١١٠	٢.٣٤٤	٠.٨٦٥	٣.٩٦٥	٢٠

ثبات الأداة

أن الثبات ليس صفة للاختبار النفسي بحد ذاته ، بل هي صفة تتعلق بثبات الدرجات أو النتائج التي نحصل عليها عند تطبيق الاختبار على مجموعة من الأفراد ، فكلما كان الاختبار ملائماً أو مناسباً للسمة المراد قياسها زاد ثبات النتائج التي نحصل عليها . (صباح ، ٢٠٢٠ : ٧٨)

معادلة ألفا كرونباخ

يُعد معامل ألفا حالة خاصة من معادلة كيودر و ريتشارد سون، ويمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى طرق مختلفة ، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار ، ويتم حساب كل بند من بنود الاختبار ثم مجموع التباينات ، وكذلك تباين الدرجة الكلية للاختبار ، وتشرط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط ، وتستخدم هذه المعادلة في المقاييس والاختبارات متعددة الاختيارات وليست ثنائية . (معوش، ٢٠٢٠ : ٥٧) ، من أجل استخراج ثبات المقياس عمدت الباحثة إلى استخدام معامل ألفا كرونباخ وبعد أن قامت بتصحيح المقياس للعينة الخاصة بالثبات والبالغة (٢٩) من أعضاء الهيئة التدريسية ، بعد ذلك تم استخراج معامل الثبات وكان قدره (٠.٨١) ونستنتج من هذا أن الاداة تتسم بدرجة عالية من الثبات .

تصحيح أداة إدارة المعرفة

تكون المقياس من (٣٨) فقرة أمام كل فقرة خمسة بدائل وهي تنطبق علي بدرجة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وعلى المستجيب أن يختار واحد من هذه البدائل بوضع علامة (√) امام البديل الذي اختاره، وكانت البدائل هي (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وتم اعطاء الأوزن كالتالي : (٥) للبديل ينطبق علي بدرجة كبيرة جداً ، (٤) للبديل ينطبق علي بدرجة كبيرة ، (٣) للبديل ينطبق علي بدرجة متوسطة ، (٢) للبديل ينطبق علي بدرجة قليلة ، (١) للبديل قليلة جداً، وتم حساب الدرجة الكلية للاستجابات بجمع درجات الاجابة على كل الفقرات، وكانت أعلى قيمة (١٩٠) وأدنى قيمة (٣٨) بمتوسط فرضي قدره (١١٤).

التطبيق النهائي

بعد ما تأكدت الباحثة من صدق وثبات المقياس ، تم تطبيق مقياس إدارة المعرفة بصيغته النهائية على عينة بلغت (١٣٩) تدريسي وتدرسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل .

عممت الاستبانات الورقية و الالكترونيا في تاريخ (١٠ / ١ / ٢٠٢١) ولغاية (٢٤ / ٢ / ٢٠٢١) حيث قامت الباحثة بزيارة الاقسام والتحدث معهم عن أهمية البحث والهدف منه وأكدت على ضرورة أن تكون الإجابة صريحة ودقيقة مع التأكيد على سرية المعلومات وعدم ذكر الاسم لأجل طمأنة التدريسيين ومن أجل الحصول على إجابات دقيقة وموضوعية ومر التطبيق بمرحلتين فتح استقبال الاجابات لحساب القوة التمييزية ، والمرحلة الثانية استلام الاجابات الخاصة بعينة التطبيق والتي بلغت (١٣٩) تدريسي في كلية التربية للعلوم الإنسانية، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبانات قامت الباحثة بتصحيح استجابات أفراد العينة على وفق ما تم ذكره من مفاتيح خاصة للأداة .

الوسائل الإحصائية

(١) الاختبار التائي لعينة واحدة

(٢) معامل بيرسون

(٣) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

(٤) معامل ألفا كرونباخ

(٥) برنامج SPSS

نتائج البحث

السؤال الاول: " ما مستوى قياس إدارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل " ؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات العينة

لمقياس إدارة المعرفة ، وطبق الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة وأدرجت النتائج في جدول (٥) الآتي :

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لاستجابات افراد عينة البحث في متغير إدارة المعرفة

المتغير	أعداد أفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة المعنوية عند مستوى دلالة ٠.٠٥
					المحسوبة	الجدولية	

						العينة	
إدارة المعرفة	139	114	140.949	24.413	١٣.014	1.98	دال إحصائياً

يبين الجدول السابق أن هناك تبايناً بين المتوسط الفرضي والبالغ (١١٤) والمتوسط الحسابي المتحقق والبالغ (١٤٠.٩٤٩) ولكتشف دلالة الفرق تم تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٣.014) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٨) ولصالح المتوسط ، وهذا يعني ان أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية يمتلكون قدراً جيداً من المعرفة

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المستوى العمري والنضج الذي يمتلكه عضو هيئة التدريس ومتابعته لأخر المستجدات المعرفية مما ساهم بشكل كبير في توليد المعرفة وإنشائها على شكل أرشيف للمحاضرات ودعم الأفكار الجديدة من خلال المشاركة في دورات التعليم المستمر وتشخيص الأهم لأجل إستخدامها في الوقت المناسب فضلاً عن الخبرات التي اكتسبها من الحياة العلمية وساهم بشكل كبير في بناء قاعدة بيانات معرفية تسهم في وضع آليات لتأمين وتوثيق المعلومات من خلال استخدام التكنولوجيا. ومن جهة أخرى فإن عضو هيئة التدريس يمتلك قدرات جيدة في استخدام المواقع الالكترونية كونه يحمل شهادة عليا وعمل باحث لمدة لا تقل عن سنتين أو أكثر من دراسة الماجستير كحد أدنى من إنعكس هذا بشكل فعال في إختيار الاسلوب الأمثل لنشر المعرفة من خلال الانترنت أو أختيار القنوات المناسبة لتوزيعها وكذلك حركة النشر لنتاجاته العلمية ومحاولة تطبيقها بمرونة عالية في داخل المؤسسة التعليمية وأعتتماد فلسفة التركيز على المعرفة كأهم وأولى الاولويات.

السؤال الثاني : "ما مستوى التعرف على دلالة الفروق في مستوى إدارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور / اناث) " ؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد عينة البحث على مقياس إدارة المعرفة وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/ اناث) ، وطبق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين وأدرجت النتائج في جدول (٧) الآتي :

جدول (٦)

نتيجة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لكشف دلالة الفرق في مستوى إدارة المعرفة بين استجابات أفراد عينة البحث تبعاً للمتغير الجنس (ذكور/ إناث)

الدالة المعنوية عند مستوى دلالة ٠.٠٥	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
دال إحصائياً	1.98	2.055	21.786	197.400	65	ذكور
			23.312	189.500	74	إناث

يتبين من الجدول السابق أن كلا المتوسطين اكبر بكثير من المتوسط الفرضي والبالغ (١١٤) وان هناك تباين واضح بين المتوسطين الحسابيين لكلا الجنسين من الذكور والإناث ولكشف الدلالة الاحصائية للفرق تم حساب القيمة التائية المحسوبة اذ بلغت (٢.٠٥٥) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٧) وهذا يعني انه يوجد فرق ذو دلالة احصائية في إدارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل بحسب استجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث) ولصالح الذكور.

تعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن كلا الجنسين يتعاملون مع المعرفة العلمية نفسها كون المواد الدراسية التي يدرسونها هي ذاتها للمراحل الدراسية المختلفة وأن اكتساب المعارف والخبرات تأخذ مسار واحد سواء كان عضو هيئة تدريسي أو تدريسية فهم يسعون إلى تحقيق أهداف تعليمية مقارنة ويسعون للاطلاع على المصادر نفسها ككتب أساسية ويقومون بأدور متشابهة وآليات سير مقارنة وتوظيف للخبرات السابقة ومحاولة تعميم أفكار علمية مقارنة.

ومن جهة أخرى فالباحثة تؤكد أن كلا الجنسين يمتلكون قدرات عالية في إدارة المعرفة من خلال التعامل مع قواعد بيانات متكاملة من درجات للطلبة وقوائم تحمل أسماء الطلبة وسبل توثيق وخزن معروفة فضلاً عن دعم الأفكار ونشر الخبرات والحصول على التعميمات والتعليمات على حد سواء وتطبيقها بشكل ملموس وفق معايير متساوية.

السؤال الثالث: "ما مستوى التعرف على دلالة الفروق في مستوى إدارة المعرفة لدى

تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير التخصص (علمي /

انساني) ؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد عينة البحث على مقياس إدارة المعرفة وفقا لمتغير التخصص (علمي / انساني) ، وطبق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين وأدرجت النتائج في جدول (٧) الآتي :

جدول (٧)

نتيجة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لكشف دلالة الفرق

في مستوى إدارة المعرفة بين استجابات أفراد عينة البحث تبعا للمتغير التخصص (علمي /

انساني)

الدالة المعنوية عند مستوى دلالة ٠.٠٥	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال إحصائياً	1.98	0.548	22.296	191.487	39	علمي
			23.127	193.860	100	انساني

يبين من الجدول السابق أن هناك تقارب بين المتوسطين الحسابيين وللتخصصين العلمي والانساني وهما اكبر من المتوسط الفرضي والبالغ (١١٤) وكشف الدلالة الاحصائية للفرق تم حساب القيمة التائية المحسوبة اذ بلغت (٠.٥٤٨) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٧) وهذا يعني انه لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية في إدارة المعرفة لدى تدريسي كلية التربية للعلوم الإنسانية بحسب استجابات عينة البحث تبعا لمتغير التخصص (علمي / انساني).

وتعزو الباحثة السبب في ذلك لمعايشة جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية للظروف الاكاديمية نفسها وكذلك تأثرهم بعدة عوامل مشتركة كآليات العمل الموحدة ومواكب المستجدات والاطلاع على مخرجات وتوصيات المؤتمرات والندوات واستقبال الطروحات والآراء في الحلقات والمناقشات العلمية.

ومن جهة أخرى فان الباحثة ترى أن التماثل في الادراك لديهم والحرص على توثيق وتبويب المعرفة بشكل سليم والاستعانة ببعضهم البعض والاستفادة من خبرات البعض في الارشفة فضلًا عن وجود الدافع الذاتي لديهم لنشر المعرفة ونقل رسالتهم وإتباع أساليب نشر تتميز بالجودة الشاملة وبشكل مستمر كان له الدور الكبير في ظهور هذه النتيجة.

الاستنتاجات

- (١) يتمتع اساتذة كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل بمستوى جيد من إدارة المعرفة
- (٢) أساتذة كلية التربية للعلوم الإنسانية (الذكور) يمارسون إدارة المعرفة أفضل من أقرانهم من التدريسيات (الإناث)
- (٣) تقارب أفراد عينة البحث في إدارتهم للمعرفة بشكل كبير ولا وجود لفرق إحصائي يعزى لمتغير التخصص (العلمي / الإنساني)

التوصيات

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الباحثة توصي الجهات المسؤولة بالتالي:
- (١) تعميق التواصل بين التدريسين واستثمار خبراتهم المتراكمة في إدارة المعرفة والعمل على تعميمها في اقسامها من خلال وحدات ضمان الجودة والأداء الجامعي وورش و ندوات.
 - (٢) زيادة تشجيع تدريسيو الاقسام في كافة الكليات على المشاركة في إدارة المعرفة و التخطيط لها بما يعزز تحقيق رسالة ورؤية وأهداف أقسامهم.

المقترحات

- استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة إجراء الدراسات المستقبلية التالية:
- (١) مستوى إدارة المعرفة لدى تدريسي كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء (الخبرة، اللقب العلمي، التخصص، الجنس)
 - (٢) تصميم برنامج تدريبي لتعزيز القيادة التحويلية وتنمية إدارة المعرفة لدى تدريسي جامعة الموصل

المصادر

١. ابو معمر ،تهاني فيصل (٢٠١٧): دور ممارسة إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية دراسة تطبيقية على مدار وكالة الغوث في قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الأقصى
٢. جرادات، ناصر محمد وآخرون (٢٠١١)، إدارة المعرفة، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط ١
٣. جرادات، ناصر محمد وآخرون (٢٠١١)، إدارة المعرفة، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط ١
٤. الحلاق ،ريما علي (٢٠١٤) ، دور إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر المديرين والمدرسين في المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة دمشق

٥. حلموس، الامين(٢٠١٧)، دور إدارة المعرفة التسويقية باعتماد استراتيجيات العلاقة مع الزبون في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة عينة مجموعة من البنوك الجزائرية بولاية الاغواط، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة محمد خضير - بسكرة
٦. الزبون، محمد والشيخ، منال(٢٠١٥)، واقع إدارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة من وجهة نظر الهيئة التدريسية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد ٤٢ ، العدد ٢، ص ٤٦١-٤٨٠
٧. الزطمة ، نضال محمد(٢٠١١) : إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الاسلامية ،غزة
٨. سيوكر، اسماعيل ونجاحي، نجلاء (٢٠١٩) ، أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الانسانية ، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، مجلة مقاليد، العدد ١٦، ص ٤٣-٥٤
٩. الشنطي، محمود عبد الرحمن والشريف، تحرير شعبان(٢٠١٩)، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الرشاقة الاستراتيجية بالمنظمات غير الحكومية، قطاع غزة، جامعة الاسراء، مجلة جامعة العين للأعمال، المجلد ٣، الجزء ١، ص ٦-٢٩
١٠. صالح ، حنين محمد (٢٠١٧) ، توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الاكاديميين في الجامعات الاردنية في ضوء ابعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، رسالة ماجستير(غير منشورة)، جامعة الشرق الاوسط .
١١. الصاوي، ياسر(٢٠٠٧) ، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر والتوزيع ، ط ١، جمهورية مصر العربية
١٢. صباح ، نصرأوي (٢٠٢٠) ، محاضرات مادة الاختبار لطلبة السنة الثانية علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي .
١٣. طيطي، خضر مصباح(٢٠١٠) ، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط ١ ، عمان، الاردن
١٤. عبد الرحمن ،بن صافي (٢٠١٧) ، دراسة تقييمية لطرق تقدير صدق وثبات أدوات جميع المعطيات في أطروحات دكتوراه علم النفس و علوم تربية أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، ، جامعة عبد الحميد باديس، الجزائر.

١٥. عبد الرحمن ،سعد (٢٠٠٨) ، **القياس النفسي النظرية والتطبيق** ، جامعة عين شمس ، القاهرة، هبة النيل للنشر والتوزيع، ط ٥ .
١٦. عثمان، علان محمد (٢٠١٠) ، **اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية في فلسطين، رسالة ماجستير (غير منشورة)**، جامعة النجاح الوطنية
١٧. عدائكة ،دنيا و بن موسى، يمينة (٢٠١٤) ، **الاحتياجات التدريبية لأساتذة اللغة العربية في مجال كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الجيدة ، دراسة وصفية تحليلية لاختبارات البكالوريا التجريبية شعبة أداب وفلسفة بثانويات ولاية وادي الوسط، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة الوادي .**
١٨. عريوات، انتصار (٢٠١٩)، **متطلبات إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة باتنة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة
١٩. علام ،صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) ، **القياس والتقويم التربوي والنفسي ، اساسياته و تطبيقاته وتوجيهات المعاصرة ، دار الفكر العربي، ط ١، القاهرة**
٢٠. علي، أسامة محمد (٢٠١٣)، **إدارة المعرفة، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، ط ١**
٢١. عليان، ربحي(٢٠٠٨)، **إدارة المعرفة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط ١، عمان، الاردن**
٢٢. العماوي ،صهيب عبد اللطيف (٢٠١٨) ، **أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري ،الدور الوسيط لرأس المال النفسي في بنوك التجارية الاردنية ، رسالة ماجستير (غير منشورة)**، جامعة الشرق الاوسط .
٢٣. العمراني ، عبد الغني محمد (٢٠١٣) : **اساسيات البحث التربوي ، دار الكتاب الجامعي، ط ١ ، صنعاء .**
٢٤. محمد، محمد صلاح و صاحب، سلام جبار (٢٠١٧) ، **الضغوط النفسية التي يتعرض لها حكام كرة القدم في العراق عبر الاعلام المرئي وانعكاساتها على مستوى أدائهم، رسالة ماجستير (غير منشورة)**، جامعة القادسية .
٢٥. مطر، عبد اللطيف(٢٠٠٧)، **إدارة المعرفة والمعلومات، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط ١، عمان ، الاردن**
٢٦. معوش، عبد الحميد(٢٠٢٠)، **محاضرات بناء الاختبارات، علم النفس، جامعة محمد بشير الابراهيمية، الجزائر**

٢٧. موسى، بسمة محمود(٢٠١٢) : درجة تطبيق إدارة المعرفة من قبل مديري مدارس المرحلتين الابتدائية والثانوية الحكومية في الكويت من وجهة نظر المديرين والموجهين الفنيين، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة الشرق الاوسط
٢٨. النوح ، مساعد بن عبدالله (٢٠٠٤) : مبادئ البحث التربوي ، ط ١ ، الرياض .
٢٩. الياسري، اكرم وحسين، ظفر(٢٠١٣)، اثر عمليات ادارة المعرفة والتعلم التنظيمي في الاداء الاستراتيجي، دراسة استطلاعية لاراء عينة من القيادات الادارية في جامعات الفرات الاوسط، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ١٥ ، العدد ٣ ، ص ٢٤١-٢٦٣
٣٠. ياسين، سعد غالب (٢٠٠٧)، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ط ١ ، دولة الامارات العربية المتحدة
- 31.Kaleel, A.(2019). The Effect Of PQ4R Strategy On The Achievement Of First-Year- Intermediate Stage Students Achievement In Mathematics and Developing Their Science Process Skills. **Journal Of Tikrit University For Humanities-**, **26(11), 510-485. doi :10.25130 / hum. V26i11 .882**