

إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة

أ.م.د. عيدان شهدف كرم الله

eidan9785@gmail.com

الكلية التربوية المفتوحة

الملخص

يستهدف البحث التعرف على إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة وبعد إطلاع الباحث على البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال شرع بإعداد مقياس لقياس هذه السمة يتكوّن من أربع مجالات هي (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، مشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة) تشتمل على (٤٠) فقرة وفي كل مجال (١٠) فقرات، يجيب عنها المفحوص بأحد البدائل الخمس هي (لا تصفني مطلقاً، لا تصفني، تصفني قليلاً، تصفني جيداً، تصفني كثيراً) وعرضه على مجموعة من المحكمين، وبعد التأكد من الخصائص السايكومترية للمقياس المتمثلة بالصدق والثبات، قام الباحث بتطبيقه على عينة البحث (٦٠) تدريسيّاً وتدرسية تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، استخدم الباحث الإختبار التائي لعينة مستقلة واحدة لمعرفة إدارة المعرفة لديهم، ومن النتائج المهمة تبين أن الوسط الحسابي (165.98) والانحراف المعياري (7.784) وبلغت القيمة التائية المحسوبة (45.76) أكبر من القيمة الجدولية دالة، وتشير هذه النتيجة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدارة المعرفة يعزوها الباحث الى إدراك ووعي عينة البحث أهمية إدارة المعرفة كونها تمثل الأساس في تطوير العملية التعليمية والبحث في الكلية ذاتها وفي تطوير المؤسسات التي ترتبط بها. وفي ضوء النتائج قدم الباحث بعض الإستنتاجات والتوصيات والمقترحات المهمة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، التدريسيين، الكلية التربوية المفتوحة.

Knowledge management among teachers at the Open Educational College.

Assistant Prof. Dr. Idan, sh , karamallah

Open Educational College.

Abstract

The research aimed to identify knowledge management among teachers at the Open Educational College, and after informing the researcher of previous research and studies in this field, he began preparing a scale to measure this characteristic consisting of four

areas:(generating knowledge,storing knowledge,sharing knowledge, applying knowledge) It includes (40) items and for each field (10) items, to which the subject answers with one of the five alternatives (do not describe me at all, do not describe me, describe me a little, describe me well, describe me a lot) and present it to a group of arbitrators, after verifying the psychometric properties. For the scale represented by honesty and reliability, the researcher applied it to the research sample (60) male and female teachers who were chosen by a simple random method. The researcher used the t-test for one independent sample to find out their knowledge management, and among the important results it was found that the arithmetic mean was (165.98) and the standard deviation (7.784) and the calculated T-value was (45.76) significantly greater than the tabular value. This result indicates the presence of statistically significant differences in the level of knowledge management and the researcher attributes it to the research sample's awareness of The importance of knowledge management as it represents the basis for developing the educational process and research in the college itself and for developing the institutions that are linked to it. In light of the results, the researcher presented some important conclusions, recommendations and proposals.

KeyWords: Knowledge management, teachers, Open Educational College.

مشكلة البحث:

أدركت المؤسسات التعليمية والتربوية الحاجة الى المعرفة وإدارتها على أنها الأكثر قيمة بين حاجاتها، إذ أن أغلب الجامعات تمتلك المعرفة لكنها تستخدمها أحياناً بأسلوب غير ملائم أو أن العاملين فيها لا يتمكنون من إدارة المعرفة والوصول إليها أو تطبيقها، لأنهم لا يعرفون الوسائل الملائمة لذلك (الظاهر، ٢٠٠٨، ص ١). ومن ذلك فإن اكتساب المعرفة و تخزينها وتنظيمها ومشاركتها وتطبيقها من خلال التعلم المستمر للبقاء، والقدرة على الإستمرار ومواجهة المنافسة التعليمية بينها وبين المؤسسات الأخرى وهي مهمة حيوية تركز عليها المؤسسات التعليمية. ولاسيما شريحة التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة، وإن تحقيق التعلم يعد أكثر

حاجة في أعمالها وتحويل ما تعلمته هذه الشريحة إلى نتائج أو خدمات أو علاقات أو عمليات تعليمية جديدة . وإن الأداء العالي لهذه الشريحة يتسق مع توصيات المؤسسة التربوية التي تدير أعمالهم وتعمل على توجيه أصولهم الفكرية والمعرفية التي تتجسد في حجم مخزون معارفهم أو ما يسمى بالذاكرة التنظيمية التي تتضمن كل ما تعلمته هذه الشريحة وتستخدمه حالياً أو مستقبلاً في القيام بوظائفها. فإن تحقيق أي جامعة لأهدافها يتوقف على حجم ومستوى الأداء الذي يقدمه عضو هيئة التدريس باعتباره الركيزة الأساسية فيها، إذ أنه يمثل طاقة ذهنية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات، وبالرغم من كثرة الأدوار التي يلعبها عضو هيئة التدريس إلا أن العديد من الدراسات مثل دراسة (السيد 2015) ودراسة (طه ومختار 2000) أكدت على ضعف الأداء التدريسي والبحثي والخدمي لبعض أعضاء هيئة التدريس، ويظهر في عدم التوازن بين وظائفه الثلاث المتمثلة في (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، ويكاد يقتصر نشاطه على ممارسة وظيفة التدريس فقط ويهمل وظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع، وأن إنجازها للبحوث قد يقتصر على بحوث الترقية، وإن عمليات إدارة المعرفة أصبحت من مدخلات التطوير والتغيير المهمة، فقد استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات التعليمية، لوجود نوع من الترابط بين إدارة المعرفة وأنشطة وفعاليات هذه المؤسسات على أنها مؤسسات معرفية (محبوب، ٢٠٠٤، ص ١٣). ومن ذلك ادرك الباحث ضرورة دراسة هذا المتغير، ويمكن إستخلاص إشكالية هذا البحث في الإجابة عن التساؤل الآتي:

ما مستوى إدارة المعرفة من حيث (التوليد والخزن والمشاركة والتطبيق) لدى التدريسيين في الكلية المفتوحة؟.

أهمية البحث: مع ظهور عصر إقتصاد المعرفة، أصبحت إدارة المعرفة اتجاهاً مهماً للكثير من المؤسسات ، وإن إدارة المعرفة من الموضوعات الأساسية وتعد من استراتيجيات البقاء التي تمثل التحدي بشكل كبير بين المؤسسات وتستخدم جميع المعارف والقيم وأساليب التفكير التقليدية والمتجددة ، وبسبب التغيرات التي طرأت على نظم المؤسسات لتنمية وتطوير أسلوب التعلم في عصر المعلومات، وهناك متطلبات تدعو الى رفع قدرات التدريسيين الفردية، فإن بناء التدريس الرقمي أصبح اليوم في مكتبة الموارد عاملاً رئيسياً يؤثر على التدريس الفعال للتدريسيين وعلى شخصياتهم. لقد ظهرت إدارة المعرفة للتدريسيين على أنهم عمال المعرفة النموذجية، وهم منخرطون في مختلف الأنشطة المعرفية في جمع المواد التعليمية وكتابة خطط التدريس، وتراكم خبراتهم في القاعات الدراسية وتقييم تعلم الطلاب وإعادة استخدام نتائج التعلم. كل هذه الأنشطة تنطوي على سلسلة من إنتاج المعرفة وخلقها وتراكمها ونقلها واستخدامها في إدارة عملية المعرفة. لذا تعد إدارة المعرفة إحدى القدرات الأساسية للتدريسيين للحاق بمجتمع المعرفة ومواكبة العصر، وتعني إدارة المعرفة الشخصية للتدريسيين أنهم يكتسبون ويخزنون ويشاركون ويطبّقون

ويبتكرون المعرفة المهنية المطلوبة في التدريس، ولتسهيل التبديل بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة وتحسين كفاءة التدريس وتعزيز التطوير الأفضل للموضوع باستخدام الأدوات في منصات تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة وغيرها، من خلال إنشاء مجموعة من المعرفة الفعالة في نظم ومؤسسات الإدارة، المكتبات الرقمية، باعتبارها رمزاً مهماً لعصر المعلومات، تأسست وتتمحور حول الخدمة وفهم المعضلة الحالية التي تواجههم ، وأن تتم إدارة المعرفة بشكل معقول وفقاً لاحتياجات المستخدمين وزيادة الخدمة المعرفية في الوقت المناسب، والبقاء والتطور في منافسات العمل لخدمة المعرفة (Xinyu Wang & et al,2017 ,p:1317). وتعد عمليات إدارة المعرفة لمعظم المؤسسات نمطاً من أنماط الإدارة التي تركز على استخدام الخبرات المميزة للبشرية في إدارة الأعمال، وأن الهدف الأساسي منها لتحسين الأداء التنظيمي لتمكينهم وإشراكهم في تطبيق معرفتهم أفراداً وجماعات لاتخاذ القرارات المثلى في الوقت المناسب (Smith & Farquahar, 2000 ,p:17). وتتمثل قيمة إدارة المعرفة في قدرة المؤسسات على التعامل مع الظروف وتصوراتهم للمستقبل، وتعالج القضايا في الإطار الفردي بدون إدارة المعرفة، أما في حالة توفر إدارة المعرفة فإنها تعالج القضايا في إطار المخزون المعرفي للمؤسسة الذي يساهم فيه كل فرد بما لديه من معرفة. وتتجلى أهمية هذا البحث على وفق ما يأتي:

١. تحظى شريحة التدريسيين في الكلية المفتوحة بمكانة علمية واجتماعية مهمة، فقد أدركت المجتمعات المتقدمة حاجاتها لهذه الفئة من الناس لإستثمار طاقاتهم والإفادة منها في مجالات الحياة كافة ومنها العلمية ، التقنية ، الإقتصادية ، الثقافية، وغيرها.
 ٢. تزداد أهمية هذا البحث في تطبيق إدارة المعرفة وإنطلاقاً من المسؤولية الأخلاقية لتخصص الباحث في الإرشاد النفسي لمعرفة مستوى إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية المفتوحة (ميدان العمل) ليسهم في مساعدة الباحثين والمرشدين في تصميم البرامج الإرشادية لتنمية تطبيق إدارة المعرفة في المجال التربوي والتعليمي، كما إنه يوفر لهم أداة لقياسها.
 ٣. تأتي أهمية هذا البحث إنسجاماً مع أهداف المؤسسة التربوية في الإهتمام بتطبيق إدارة المعرفة التي تعد أحد أهداف التطوير والتنمية المستدامة لأية مؤسسة تربوية أو تعليمية.
- الهدف من البحث:** التعرف على دلالة الفروق الإحصائية لمتغير (إدارة المعرفة) لدى التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة للمقياس ومجالاته الأربع .

حدود البحث : يقتصر البحث على درجة إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية المفتوحة (مركز الرصافة الدراسي- بغداد) للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤.

تحديد المصطلحات

أولاً: المعرفة Knowledge وعرفه كل من :

١. الصباغ ٢٠٠٣:

"مصطلح يستخدم لوصف فهم أي منا للحقيقة " (الصباغ ,٢٠٠٣, ص٦).

٢. الكبيسي ٢٠٠٥:

"كل شئ ضمنى أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو في إتخاذ قرارات صائبة"

(الكبيسي,٢٠٠٥,ص١٢).

٣. القاموس المحيط:

"الأصل في كلمة معرفة اشتقاقها من الفعل (عرف) ، ومعرفة الشيء إدراكه بحاسة من

الحواس " (القاموس المحيط ، ص ٥٩٥).

ثانياً: إدارة المعرفة Knowledge Management وعرفه كل من:

١. فيرسبيج ١٩٩٩ Verespej

"إيجاد الطريقة التي تسهل الحصول على حكمة ومعارف العاملين في المؤسسة ,ومن ثم وضعها

تحت تصرف الجميع " (Verespej ,١٩٩٩,p;20).

٢. الكبيسي ٢٠٠٥

"تعتبر إدارة المعرفة عن عمليات جوهرية مهما تعددت وتفرعت لا تخرج عن عمليات رئيسية

هي:(توليد المعرفة -خزن المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة)

(الكبيسي , ٢٠٠٥, ص١٣).

٣. "لاودن و لاودن 2007 Laudon& Laudon":

"العملية المنهجية في توفير المعرفة وإتاحتها للعاملين بما يوفر فرصة لزيادة المعارف من خلال

توفير البيانات والمعلومات ونشرها " (Laudon& Laudon, 2007,p;١٤٧).

٤. بيسرا و سابيروال 2014

"أنها القيام بأنشطة تدخل في اكتشاف المعرفة وامتلاكها، ومشاركتها واستخدامها بطريقة مجدية

اقتصادياً لتعزيز تأثير المعرفة على تحقيق الوحدة لهدفها" (بيسرا وسابيروال, 2014 , ص ٦٨).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف " الكبيسي ٢٠٠٥ " تعريفاً نظرياً لتحديد مجالات المقياس

وفي تفسير نتائج بحثه.

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس إدارة المعرفة الذي

أعدّه الباحث لتحقيق الهدف من هذا البحث.

ثالثاً: الكلية التربوية المفتوحة Open Educational College

"مؤسسة أكاديمية في وزارة التربية تأسست بموجب القرار المرقم (١٦٩) لسنة ١٩٩٨م، تمنح شهادة بكالوريوس تعليمي تعادل شهادة البكالوريوس التي تمنحها الجامعات العراقية التابعة للتعليم العالي والبحث العلمي، تعمل الكلية على تطوير قطاع التعليم الابتدائي من خلال إعداد معلمين جامعيين اكفاء لهم مقدرة علمية وتربوية تؤهلهم للنهوض بواقع التعليم في العراق. (قرار مجلس قيادة الثورة المنحل (١٦٩) لسنة ١٩٩٨).

أدبيات البحث:

إدارة المعرفة: كانت المعرفة قائمة على النشاطات الشخصية والتطبيقات الحاسوبية ذات العلاقة بها (عليان، ٢٠٠٨، ص ١٣٦)، ثم أخذ هذا المفهوم يتطور باستمرار، وقد تناوله المفكرون من زوايا مختلفة نظراً لتأثيره على المجتمع وتعدد حقوله ومداخله (الجنابي، ٢٠١٣، ص ٦٣). لذا سيقوم الباحث بعرض إدارة المعرفة على النحو الآتي:

١. **مفهوم إدارة المعرفة:** لا يمكن أن نستعرض تعريفاً واحداً شاملاً له يتضمن جميع مكوناته، إذ أن هناك اختلافات كثيرة بين الباحثين والكتاب والمنظرين وهم يجتهدون في إستعراض هذا المفهوم الجديد، غير أن هناك كثير من الدراسات أشارت إلى أهمية اكساب المتعلمين مهارات إدارة المعرفة، و المعرفة بدون الإدارة ليست نافعة؛ لأن المعرفة على الأغلب تكون ضمنية، لذا فأنا نحتاج الى الكشف عنها وتشخيصها وتوليدها وتخزينها ونشره ومن ثم تطبيقها، فضلاً عن حاجتها إلى التمثيل بصور منطقية لإظهار ما تحويه من دلالات، ومن هنا يأتي دور أهمية تنمية مهارات إدارة المعرفة (الكبيسي، ٢٠٠٥، ص ٣١). كما أنها "عملية منهجية منظمة لإستقطاب المعرفة، و تخزينها، ونشرها، وتوليدها، وتطبيقها بصيغ تداؤبية لتعزيز التعلم والإبداع وتحسين الأداء واتخاذ القرار (الجنابي، ٢٠١٣، ص ٦٦). وتمثل "مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تساعد المؤسسات على توليد المعرفة والحصول عليها أو إختيارها أو إستخدامها وتنظيمها ونشرها والعمل على تحويل المعرفة بما تتضمن من بيانات ومعلومات وخبرات واتجاهات وقدرات إلى مخرجات إدارة المعرفة في صناعة القرارات ؛ وحل المشكلات ورسم عمليات التعلم وبناء منظومة متكاملة للتخطيط الاستراتيجي (الزامل، ٢٠٠٢، ص ١-٢). لذا تسعى المؤسسات التربوية والتعليمية للإستفادة من المعرفة المتاحة في داخلها وخارجها.

٢. **أهمية إدارة المعرفة:** مع تقدم العلوم والمعرفة في جميع أنحاء العالم إزدادت المنافسة بين المؤسسات ونتج عنها زيادة في معدلات الإبداع والإبتكار والتجديد، ويمكن أن نستخلص أهمية إدارة المعرفة بما يأتي:

أ- تحسين جودة الخدمة، وتبني طريقة سهلة الفهم وسريعة وآمنة لتحسين جودة الخدمات.

ب- قلة الكلفة: إن قلة الكلفة هدف أساسي لكل مؤسسة تربوية وتعليمية لزيادة منفعة طلابها وبأقل التكاليف.

ت- تشجيع حالات الإبداع والابتكار: يسهم إحتضان المؤسسة لأفرادها وتوفير المناخات البيئية المناسبة لهم يشجعهم على إذكاء حالات الإبداع، كما إن تبادل المعلومات والبيانات بين أفراد المؤسسة يشجع على حالات الإبتكار بينهم.

ث- التعلم المستمر: تسعى المؤسسات التربوية والتعليمية الى الإفادة من المعرفة عن طريق التعلم المستمر الذي يؤدي الى النمو والتطور والتكامل المعرفي للأفراد والجماعات في داخلها وخارجها تستخدم فيه تكنولوجيا المعلومات الإدارة الناجحة للمعرفة (السعيد ، ٢٠١٣ ، ص ١٧٥-١٧٧).

٣. **عمليات إدارة المعرفة:** أشار "كيز Keyes2006" إلى أن عملية إدارة المعرفة تبدأ بالطريقة المنهجية لتحديد المعرفة المناسبة للمؤسسة، ثم يتم جمعها وتدقيقها وتنظيمها، وتوثيقها، على أن يتم نقلها إلى المستفيدين عند الحاجة (Keyes,2006,p;) ، ويمكن أن نذكر مكونات عمليات إدارة المعرفة على النحو الآتي:

أولاً/ توليد المعرفة: يقصد بتوليد المعرفة إبداع أو خلق معرفة جديدة غير مسبقة وهذا لا يتم إلا عن طريق الأفراد لأن المعرفة الضمنية التي يحتفظ بها الأشخاص هي أساس عملية توليد المعرفة ،ويمكن تناولها عن طريق محورين هما:

المحور الأول / توليد المعرفة الفردي: وهذا التوليد يتم بتلاقح المعرفة بشقيها الضمني والصريح فضلاً عن قدرة الشخص على الإبداع والابتكار. وإن المعرفة التي يتم توليدها بواسطة الأفراد لا تستطيع المؤسسات توليدها بدونهم ولهذا نجد المؤسسات تحت على مساندة الأفراد المبدعين وتحاول توفير الظروف المناسبة لهم من أجل توليد المعرفة (Wikham,2000,p;349).

المحور الثاني/ توليد المعرفة التنظيمية: يرى "نونكا وتاكوشي ٢٠٠٠" أن توليد المعرفة التنظيمية يحدث نتيجة تفاعل ثنائي الاتجاه بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة وذلك من خلال التطبيع الاجتماعي للمعرفة وتقاسمها وتداولها بين أفراد المؤسسة بطريقة متواصلة ومتجددة، ونتيجة لهذا التفاعل واستمراره يتحقق تضخيم المعرفة واتساعها أو ما يسمى بـ **حلزونية المعرفة** (Nonaka& Takeuchi,٢٠٠٤,pP:47-66).

ثانياً/ تخزين المعرفة: إن عملية تخزين المعرفة تعود إلى "الذاكرة التنظيمية Organization Memory" التي تحتوي على المعرفة الموجودة في معلومات قواعد البيانات الألكترونية، والمعرفة الإنسانية المخزونة في النظم الخبيرة الموجودة في الإجراءات اليومية والعمليات التنظيمية الموثقة، والمعرفة الضمنية المكتسبة من الموظفين وشبكات العمل، كما يؤكد على أن مستودعات المعرفة تشكل قضية مركزية في إدارة المخزون المعرفي على أنه متطلب لمواجهة تغيرات المستقبل، وتقوم إدارة المخزون المعرفي بعملية الإكتساب ويعد تخزين ، والإحتفاظ

والتوظيف للمعرفة بمساعدة التكنولوجيا الداعمة لذلك (عليان، 2010، ص٢١٢). وإن عملية تخزين المعرفة بمثابة جسر يربط بين جمع المعرفة واسترجاعها لمواجهة فرص تغييرات المستقبل (البطاينة والمشاقبة، ٢٠١٠، ص٧٥).

ثالثاً/مشاركة المعرفة وتوزيعها : ويقصد بالتشارك في المعرفة عملية تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المؤسسة وبين الأوساط الخارجية ، وتعد هذه العملية أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية (Greengard,1998,p:82), لأنها تحفز أفراد المؤسسة على الإبداع والابتكار مما يؤدي إلى توليد معرفة جديدة (Marshal,1996,p77), وعند تقاسم المعرفة والتشارك فيها يتم بنقل المعرفة إلى أفراد المؤسسة وإتاحة الفرصة أمامهم والاستفادة منها.

رابعاً/ تطبيق المعرفة : إن الإدارة الناجحة للمعرفة تستخدم المعرفة المتوافرة في الوقت المناسب لحل مشكلة قائمة ، وأشار "بيرك ١٩٩٩ Burk" أن المؤسسات الساعية لتطبيق الجيد المعرفة عليها تعيين مديراً للمعرفة يقع على عاتقه واجب الحث والتطبيق الجيد ، يعمل على أنه عنصر مكرس لتطبيقات المعرفة بين جوانب المؤسسة ويرص على تدقيقها وتنفيذ مشاركتها، وأكد على استخدام الإتصالات غير الرسمية في الحصول على تقارير التطبيقات الجيدة والقصص الناجحة وأشكال أخرى بما فيها وسائل العرض وجلسات التدريب، وساعد استخدام الأنترنت على الاستفادة من المعرفة في أماكن أخرى بعيدة عن أماكن توليدها، وإن تطبيق المعرفة يسمح بعمليات التعلم الفردي والجماعي التي تؤدي إلى إبتكار معرفة جديدة (Burk,1999 , p ;27).

دراسات سابقة: هناك دراسات كثيرة لدراسة هذا المتغير نذكر من الدراسات العربية ما يأتي:

١. دراسة العتيبي ٢٠٠٦ : (إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى). إستهدفت الدراسة توضيح مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها في الفكر الإداري المعاصر، والوقوف على العلاقة بين الجامعات وإدارة المعرفة انطلاقاً من رصد الجامعات المعرفي والفكري ، ودورها في بناء العنصر البشري. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وصمم استبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة والبالغ عددهم (٤٩٢) وتمت معالجة بيانات هذه الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة لبحثه، ومن النتائج المهمة يرى أفراد عينة الدراسة أنه لا يتم تداول مصطلح إدارة المعرفة في الجامعة بشكل مكثف، وأنه لا توجد إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة ، ومن توصياتها المهمة أن تتبنى الجامعة إدارة المعرفة (العتيبي، ٢٠٠٦، ص١-١٩٥) .

٢. دراسة الآغا وأبو الخير ٢٠١٢ (واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها). هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها ونهجت الدراسة المنهج الوصفي، وقام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من سبعة أبعاد تمثل عمليات إدارة المعرفة، ووزعت هذه الاستبانة على

عينة حجمها (٢٥٠) مشرفاً أكاديمياً من مشرفي جامعة القدس المفتوحة. وأسفرت نتائج الدراسة على أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة بجامعة القدس المفتوحة متوسط نسبياً وبوزن نسبي (٦٣.٨ %)، كما كشفت الدراسة أن سعة الإطلاع والمستوى الثقافي وطبيعة العمل وعدد الأبحاث وورش العمل ومجال الاهتمام الذي يتمتع به أصحاب المؤهلات العلمية دون الدكتوراه ضعيفة في الجامعة ومرتفعة لدى حملة الدكتوراه. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات ومنها الحاجة إلى وجود قيادة داعمة لاستراتيجية إدارة المعرفة (الأغا وأبو الخير، ٢٠١٢، ص١-٣٣).

٣. دراسة الحرباوي والشمام ٢٠٢١ (مستوى إدارة المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية جامعة الموصل ، هدف البحث التعرف على مستوى إدارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية جامعة الموصل، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة البحث (١٣٩) فرد من أعضاء الهيئة التدريسية من كلية التربية للعلوم الإنسانية للسنة الدراسية (٢٠٢٠ - ٢٠٢١ م) تم اختيارهم عشوائياً، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس إدارة المعرفة تكون بصيغته النهائية من (٤٠) فقرة متبوعة بخمسة بدائل ضمن أربعة محاور (إنشاء وتوليد المعرفة، تشخيص وتخزين المعرفة، توزيع المعرفة، نشر المعرفة)، وقد إنسمت الاداة بالصدق والتميز والثبات . وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة، ومن النتائج المهمة (إن أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية يمتلكون قدرات جيدة حول ادارة المعرفة، وجود فرق ذي دلالة إحصائية في مستوى ادارة المعرفة لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الانسانية تبعا لمتغير الجنس (ذكور/اناث) ولصالح الذكور .ومن توصياتها: تعميق التواصل بين التدريسيين انفسهم واستثمار خبراتهم في ادارة المعرفة، ووضعت الباحثتان عدداً من المقترحات لبحوث مستقبلية (الحرباوي والشمام، ٢٠٢١، ص٦٧٨-٧٠١).

الدراسات الأجنبية: ومن الدراسات الأجنبية نذكر ما يأتي:

١. دراسة **Sugunah 2018** تركز هذه الدراسة على ممارسة إدارة المعرفة (المدارس الماليزية). وهدفها التعرف على مستوى أبعاد إدارة المعرفة الخمسة ويشتمل (اكتساب المعرفة، وصل المعرفة، وتخزين/استرجاع المعرفة، توزيع المعرفة وعرض المعرفة). تم تصميم المسح المقطعي لجمع البيانات الأولية من (٢٥٠) معلماً في جنوب ماليزيا . أشار تحليل البيانات إلى أن أنه يتم ممارسة الأبعاد بشكل معتدل من قبل معلمي المدارس الابتدائية. وكان التخزين والاسترجاع هو البعد المهيمن مقارنة بالأبعاد الأخرى. وأن التوزيع هو البعد الأقل هيمنة في إدارة المعرفة (Sugunah, 2018, pp ;616-631).

دراسة ٢٠١٨ Mazhar & Akhtar إن الغرض الأساس من هذا البحث هو دراسة العلاقة بين المعرفة إدارة وإبداع تدريسيي الجامعة. وكان من بين السكان تدريسيين من الجامعات في لاهور, تم اختيارها باستخدام العينات العشوائية الطبقية. استبيانان مغلقان: تم استخدام أداة تقييم إدارة المعرفة (KMAT) واستبيان الإبداع جمعت البيانات من المستجيبين (٣٢٧) استبانة. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الإحصاء الوصفي والإستدلالي, وتبين الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة وأبعادها تشمل العملية والقيادة والثقافة والتكنولوجيا والقياس بالإبداع عند $p \geq 0.01$. ولم يتم العثور على تباين ملحوظ بين تدريسيي الجامعات فيما يتعلق بإدارة المعرفة من حيث نوع الجامعة وطبيعة الوظيفة، التعيين والخبرة في التدريس والمؤهلات والجنس والجامعات (Mazhar & Akhtar, 2018, pp; 91-104).

٢. دراسة 2019 Balakrishnan & Munusami ممارسات إدارة المعرفة دراسة استكشافية في الجامعة الماليزية العليا المؤسسات التعليمية الغرض من هذه الدراسة هو التحقيق في ممارسات إدارة المعرفة التي قد تكون موجودة في المستويات الأعلى المؤسسات التعليمية (HEIs) وما إذا كانت ممارسات إدارة المعرفة معروفة للموظفين لتحسينها بيئة التدريس والتعلم المتوفرة في مؤسسات التعليم العالي الماليزية. النهج - تم جمع البيانات باستخدام طريقة مُدارة شخصية متاحة للأعضاء الأكاديميين في هذه المؤسسات بصفة خاصة في خمس ولايات تضم ٣٠ موظفًا أو أكثر, تم جمع (٢٧٣) استبانة وأصبحت قابلة للاستخدام (٢٤.٨) معدل الاستجابة في المائة, وتم فحص العينة للتأكد من الاستجابة وتحيز عدم الاستجابة. تم اختبار النتائج باستخدام تطبيق SPSS وأدوات الاستبيان. تشير البيانات إلى أن المستجيبين كانوا على علم بممارسات إدارة المعرفة وهناك درجة كبيرة من التفاهم بين المعلومات والمعرفة. ومن الإستنتاجات المهمة أن المستجيبين يمكنهم تسهيل إنشاء المعرفة ومشاركتها ونقلها إلى مؤسساتهم, وأن المشاركة والنقل للمعرفة تعد أساس لتعزيز البحث والابتكار. (Balakrishnan & Munusami, 2019, pP:174-190)

منهجية البحث وإجراءاته: يشتمل إجراءات البحث والمنهجية العلمية المتبعة في إختيار المنهج الوصفي, ووصف المجتمع وعينة البحث وأداة الدراسة, والإجراءات المتعلقة في تحديد الوسائل الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث ويمكن وصفها كما يأتي:

أولاً / مجتمع البحث: يتألف مجتمع هذا البحث من (التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة) في مركز الرصافة الدراسي من الملاك والمكلفين للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

ثانياً / عينة البحث : وتشتمل على (عينة التحليل الإحصائي) والبالغ عددهم (٦٠) تدريسيًا من من التدريسيين في مركز الرصافة الدراسي تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من (مجتمع البحث) والجدول (١) يوضح ذلك

ت	الأقسام	العدد
١-	الإدارة ومعلم الصف الأول	5
٢-	التربية الإسلامية	6
٣-	اللغة العربية	5
٤-	اللغة الإنكليزية	5
٥-	الرياضيات	5
٦-	التاريخ	6
٧-	العلوم	5
٨-	الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي	٦
٩-	التربية البدنية	5
١٠-	التربية الفنية	7
١١-	المكتبة واللجان الإدارية	4
	المجموع	60

ثالثاً/ أداة البحث : بعد إطلاع الباحث على البحوث والدراسات العديدة في هذا المجال، قام بمجموعة من الإجراءات الميدانية في إعداد وتصميم أداة البحث، ويمكن وصفها على النحو الآتي:

مقياس إدارة المعرفة: لغرض تحقيق أهداف هذا البحث، وبعد اطلاع الباحث على العديد من البحوث والدراسات والنماذج المختلفة لبناء مقاييس إدارة المعرفة، وبالنظر لكثرة أبعاده وفقراتها في البحوث والدراسات السابقة قام الباحث بإعداد مقياس إدارة المعرفة جديد عدد فقراته قليل لتجنب حالات الملل لدى التدريسيين (أفراد عينة البحث)، وحدد مجالاته الأربع من الشائع فيها، وتمثل في (توليد المعرفة - تخزين المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة)، وقام بصياغة (١٠) فقرات لكل مجال منها، وبذلك تكون المقياس من (٤٠) فقرة، وراعى الباحث فيها إمكانية قياس متغير الدراسة (إدارة المعرفة).

تصحيح المقياس: يتكون المقياس من (٤٠) فقرة الملحق (١)، تتراوح الدرجات التي يحصل عليها المفحوص من (٤٠ - ٢٠٠) درجة، وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٢٠)، وكانت بدائل الإستجابة هي (لا تصفني مطلقاً، لا تصفني، تصفني قليلاً، تصفني جيداً، تصفني كثيراً) وتعطى الدرجات بالتدرج (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

مؤشرات صدق البناء: قام الباحث بتطبيق مقياس إدارة المعرفة بصيغته الأولى على عينة من التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة بلغت (٦٠) تدريسي وتربوية، وبعد تصحيح إستجاباتهم على المقياس وحساب الدرجة الكلية لكل مستجيب، قام الباحث بترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة من أعلى الى أدنى درجة، وإختيار (٢٧%) من أعلى الدرجات لتمثل (المجموعة العليا) وعددها (١٧) إستمارة، و(٢٧%) من أدنى الدرجات لتمثل (المجموعة الدنيا)

وعددها (١٧) إستمارة، وبذلك بلغ عدد استمارات المجموعتان المتطرفتان (٣٤) إستمارة. ولغرض تحديد الفقرات المميزة لهذا المقياس استعمل نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (العليا - الدنيا)، وإعتماد القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز الفقرات عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجة حرية (٥٢) ومن نتائجه تبين أن جميع الفقرات كانت مميزة ، والتي يمكن توضيحها في الجدول (٢).

الجدول (٢) نتائج (تمييز الفقرات لمقياس إدارة المعرفة).

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت الفقرة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	3.96	.808	2.78	.641	٢	5.974	2.78	.641	3.824	.698
٣	3.70	.993	2.44	.506	٤	5.871	2.44	.506	6.997	.641
٥	3.78	.577	2.70	.724	٦	6.027	2.70	.724	5.122	.594
٧	3.93	.874	2.44	.506	٨	7.622	2.44	.506	4.749	.834
٩	4.07	.829	2.85	.602	٩	6.202	2.85	.602	4.521	.751
١٠	3.59	.747	2.56	.698	١٠	5.270	2.56	.698	5.844	.669
١١	4.11	.801	2.78	.801	١١	6.119	2.78	.801	5.151	.747
١٢	3.74	.944	2.70	.724	١٢	4.528	2.70	.724	5.526	.724
١٣	3.93	.829	3.07	.616	١٣	4.288	3.07	.616	3.049	.620
١٤	3.67	1.000	2.67	.679	١٤	4.298	2.67	.679	3.888	.781
١٥	3.52	.580	2.93	.781	١٥	3.166	2.93	.781	2.515	.751
١٦	3.26	.764	2.78	.641	١٦	2.509	2.78	.641	3.899	.813
١٧	3.78	.892	2.81	.736	١٧	4.329	2.81	.736	2.361	.641
١٨	3.81	.921	2.89	.751	١٨	4.047	2.89	.751	6.228	.557
١٩	3.67	1.000	2.59	.636	١٩	4.709	2.59	.636	4.927	.594
٢٠	4.00	.877	2.52	.643	٢٠	7.080	2.52	.643	3.555	.980
٢١	3.59	.971	2.85	.718	٢١	3.187	2.85	.718	3.003	.759
٢٢	3.78	.892	2.70	.775	٢٢	4.724	2.70	.775	4.343	.730
٢٣	3.93	.829	2.78	.751	٢٣	5.335	2.78	.751	6.059	.784
٢٤	4.00	.832	3.04	.854	٢٤	4.197	3.04	.854	5.634	.736

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: إستعمل الباحث هذا المؤشر للتأكد من أن كل فقرة من فقرات المقياس تقيس السمة التي وضعت من أجل قياسها، وقد تم احتساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المجال ودرجتهم الكلية على المجال نفسه، وقد كانت قيم معامل الإرتباط جميعها دالة إحصائياً، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الفقرة	معامل الإرتباط						
١	.791**	٢	.741**	٣	.606**	٤	.485**
٥	.528**	٦	.592**	٧	.479**	٨	.469**
٩	.485**	١٠	.371*	١١	.485**	١٢	.528**
١٣	.413*	١٤	.604**	١٥	.601**	١٦	.528**
١٧	.488**	١٨	.533**	١٩	.758**	٢٠	.629**
٢١	.592**	٢٢	.622**	٢٣	.640**	٢٤	.616**
٢٥	.533**	٢٦	.498**	٢٧	.459*	٢٨	.362*
٢٩	.616**	٣٠	.698**	٣١	.644**	٣٢	.378*
٣٣	.394*	٣٤	.455*	٣٥	.580**	٣٦	.566**
٣٧	.592**	٣٨	.648**	٣٩	.394*	٤٠	.725**

علاقة الفقرة بالمجال: إستعمل الباحث هذا المؤشر من مؤشرات الصدق للتأكد من فقرات كل مجال تقيس السمة التي وضعت من أجل قياسها في المجال الذي تعبر عنه، وقد تم احتساب معامل إرتباط بيرسون بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المجال ودرجتهم الكلية على المجال نفسه، وقد كانت قيم معامل الإرتباط جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول (٤) يوضح ذلك .

المجال	الفقرة	معامل الإرتباط	الفقرة	معامل الإرتباط	الفقرة	معامل الإرتباط
توليد المعرفة	١	.861**	٢	.930**	٩	.695**
	١٠	.405°	١٧	.494**	١٨	.535**
	٢٥	.552**	٢٦	.502**	٣٣	.682**
	٣٤	.443°				
تخزين المعرفة	3	.382°	٤	.758**	١١	.758**
	١٢	.490**	١٩	.522**	٢٠	.435°
	٢٧	.593**	٢٨	.379°	٣٥	.657**
	٣٦	.482**				
مشاركة المعرفة	٥	.611**	٦	.680**	١٣	.470**
	١٤	.532**	٢١	.680**	٢٢	.754**
	٢٩	.791**	٣٠	.757**	٣٧	.811**
	٣٨	.762**				
تطبيق المعرفة	٧	.778**	٨	.408°	١٥	.642**
	١٦	.719**	٢٣	.751**	٢٤	.707**
	٣١	.749**	٣٢	.791**	٣٩	.797**
	٤٠	.476**				

الثبات: إستخرج الباحث معامل ثبات مقياس إدارة المعرفة بطريقة الثبات بالتجزئة النصفية، وذلك عن طريق تصنيف فقراته ال(٤٠) فقرة الملحق (٢) الى فقرات فردية وفقرات زوجية بلغ عدد الفقرات لكل منهما (٢٠) فقرة، بعد تطبيقه على عينة عشوائية (عينة الثبات) من تدريسيي الكلية التربوية المفتوحة بلغت (٢٠) تدريسي وتدرسية، وبعد التصحيح قام الباحث بحساب معامل ثباته بإستخدام معامل إرتباط بيرسون، وبلغ المعامل (٠.٩٠٧) وهو معامل ثبات يمكن إعتماده (عيسوي، ١٩٨٥، ص٥٨)، وبعد التأكد من الصدق والثبات للمقياس يمكننا تطبيقه على العينة.

خامساً/ الوسائل الإحصائية: إستخدم الباحث الوسائل الإحصائية الآتية:

١. إختبار t.test لعينة مستقلة واحدة للتعرف على درجة إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة بصورة كلية ، وكذلك للتعرف على مستوى كل مجال من مجالات هذا المقياس .

٢. الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لتمييز فقرات المقياس.

٣. معامل ارتباط بيرسون لمعرفة دلالة العلاقة بين درجة كل فقرة والمقياس الكلي وعلاقتها مع المجال وعلاقة المجال بالمقياس .

عرض النتائج: سيتم عرض النتائج المهمة التي توصل إليها هذا البحث وعلى وفق ما يأتي:
الهدف الأول: تعرف دلالة الفروق في إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة، ولتوضيح تحقيق هذا الهدف استخدم الباحث ما يأتي:

أ- الإختبار التائي (t.test) لعينة مستقلة واحدة تمثل درجة المقياس الكلية، وتبين من نتائجه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث بلغ (165.9833) أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس البالغ (١٢٠) والانحراف المعياري (7.78415) وبلغت القيمة التائية المحسوبة (45.758)، دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٩)، والجدول (٥) يوضح ذلك.

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١.٩٦	45.758	7.78415	١٢٠	165.9833	٦٠

وتشير النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدارة المعرفة ويعزو الباحث هذه النتيجة الى إدراك عينة البحث أهميتها على أنها تمثل الأساس في تطوير العملية التعليمية والبحث والإبتكار في الكلية ذاتها وفي تطوير المؤسسات التي ترتبط بها. وإتقت هذه النتيجة مع دراسة (دراسة الحرباوي والشمام ٢٠٢١) ودراسة (Balakrishnan & Munusami 2019).

ب- الإختبار التائي (t.test) لعينة مستقلة واحدة تمثل درجة لكل مجال من مجالات المقياس الأربع، وكانت درجات المجالات لمقياس إدارة المعرفة كافة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٩) ، والجدول (٦) يوضح ذلك.

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المجال
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١.٩٦	13.681	6.80352	٣٠	42.0167	توليد المعرفة
دالة		45.175	1.91183		41.1500	تخزين المعرفة
دالة		37.891	2.20784		40.8000	مشاركة المعرفة
دالة		69.779	1.33393		42.0167	تطبيق المعرفة

أظهرت النتائج أعلاه أن المتوسطات الحسابية لإستجابات (عينة البحث) التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة على فقرات مجالات مقياس إدارة المعرفة جميعها أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، وإن القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، ويمكن أن نفسر هذه النتيجة الى أنها تعود الى ماتتمتع به هذه الشريحة من وعي وإدراك للعوائد الإيجابية لهذه المجالات في تحسين وتطوير العملية التعليمية (التدريس) والبحثية والخدمات الإجتماعية في الكلية والمؤسسات المرتبطة بها.

الإستنتاجات

١. تمثل إدارة المعرفة أحد الإتجاهات العلمية الحديثة التي تسعى لتحقيق جودة الخدمات التعليمية في المؤسسات التربوية والتعليمية، وتزداد هذه الجودة بإزدياد درجة إدارة المعرفة.
٢. يسهم التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة عن طريق إدارتهم للمعرفة في تطوير الخدمات التي تقدمها المؤسسات للأفراد في داخلها وخارجها.
٣. إن إدارة المعرفة للتدريسيين أسهمت في تطوير عجلة البحث العلمي داخل البلد وخارجه.
٤. أن إدارة المعرفة التي يتمتع بها التدريسيون في الكلية التربوية المفتوحة تؤدي خدمات إجتماعية نافعة للفرد نفسه وللمجتمع الذي يتواجد فيه.

التوصيات

١. ضرورة تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية والتعليمية لضمان جودة الخدمات التربوية والتعليمية في البلاد.
٢. ضرورة مراجعة إدارة المعرفة للمؤسسات التربوية والتعليمية بشكل مستمر، والإستفادة من الخبرات والتجارب للتدريسيين فيها لتحقيق جودة التعليم .
٣. أن تضع المؤسسة التربوية والتعليمية نظاماً لتحفيز التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة من أجل زيادة ممارسة إدارة المعرفة عن طريق تبادل ومشاركة المعرفة التي يمتلكونها.

المقترحات

١. دراسة عوائق تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية والتعليمية .
٢. دراسة متغير إدارة المعرفة مع متغيرات أخرى .
٣. دراسة متغير إدارة المعرفة وربطه بجودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التربوية والتعليمية.

المصادر العربية

- إرما بيسرا و راجيف سابيروال (2014) إدارة المعرفة النظم والعمليات، ترجمة محمد شحاته، الإدارة العامة للطباعة والنشر، الرياض، ص 6٨ .
- الظاهر، نعيم (2008) إدارة المعرفة، دار العلوم للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- السيد ، سهير حسن خير (٢٠١٥) مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، العدد (١٦٩) ، مصر ، ص ٨٥.
- طه محمد، ومختار حسن(٢٠٠٠) تطور المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٢٤)، الجزء الثاني، مصر ، ص ٣٠٢.

- محجوب بسمان (٢٠٠٤) عمليات إدارة المعرفة: مدخل للتحويل إلى جامعة رقمية، المؤتمر العلمي السنوي الرابع، جامعة الزيتونة، عمان، ص ١.
- الكبيسي، صلاح الدين (2005) إدارة المعرفة، (ط 1) ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- مجلس قيادة الثورة المنحل القرار (١٦٩) لسنة ١٩٩٨، تأسيس الكلية التربوية المفتوحة، الصادر في (٢٩) جمادي الآخرة سنة ١٤١٩ هـ، الموافق ١٩ تشرين الأول ١٩٩٨، بغداد العراق.
- السعيد مبروك ابراهيم (٢٠١٣) الاتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات، الطبعة الأولى، دار الوفاء القانونية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر .
- عليان ، ريحي (٢٠٠٨) إدارة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ص ١٣٦.
- البطاينة ، محمد تركي والمشاقبة (٢٠١٠) إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، المكتبة الوطنية، عمان .
- الجنابي ، أكرم سالم (٢٠١٣) إدارة المعرفة في بناء الكفايات الجوهرية ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع ، عمان.
- العتيبي، ياسر بن عبدالله بن تركي (٢٠٠٦) إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية ، دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى ، كلية التربية ، الإدارة التربوية والتخطيط. المملكة العربية السعودية.
- الزامل ،ريم (٢٠٠٣) إدارة المعرفة لمجتمع عربي قادر على المنافسة، مجلة العالم الرقمي ، العدد (١٦) نيسان .
- الآغا ،ناصر جاسر وأبو الخير ، أحمد غنيم (٢٠١٢) واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس وإجراءات تطويرها، مجلة جامعة الأقصى ، المجلد (١٦) العدد الأول من (٣٠-٦٢) .
- الحرباوي، هجران قصي سالم يونس، والشمام ،عاصم أحمد خليل (٢٠٢١) مستوى إدارة المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية ، المجلد (١٨) العدد (١) لسنة ٢٠٢٢. جامعة الموصل، العراق.
- المعجم الوسيط المجلد الثاني، الطبعة الثانية ، دار إحياء التراث العربي.
- الصباغ ، عماد (٢٠٠٣) إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات ، جامعة قطر

متاح عبر الرابط www.algaseer.net .

Sources & references

- Balakrishnan, V. Nair. and Chandramalar, Munusami. **Knowledge management practices An exploratory study at the Malaysian higher education institutions.** (2019)The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: Department of Management& Marketing, Nilai University, Nilai, Malaysia.pp174–190. <https://www.emerald.com/insight/2397-7604.htm>.
- Burk,Mike(1999)."**Knowledge Management and : Everyone Benefits by sharing Information**" vol.(63).
- Smith, R. G. and Farquhar, A. (2000).**The road ahead for knowledge management:** An AI perspective. AI Magazine, 21,No. 4, Winter.
- Laudon, K.C. and Laudon, J.P. (2007) **Management Information Systems: Managing the Digital Firm.** 9th Edition, Pearson/Prentice Hall, Upper Saddle River, 145–278.
- Xinyu Wang , Qingsong Zhang , Mu Zhang , Xiuying Li , Piwu Wang(2017). **Teachers' Knowledge Management Based on Knowledge Innovation** Library, Jilin Agricultural University, CHINA.p;p 1317–1324.
- Sugunah ,Supermane, **An overview of knowledge management practice among teachers** Article in Global Knowledge Memory and Communication · October 2018 <https://www.researchgate.net/publication/328515969> DOI : 10.1108 /GKMC-08-2017-0065.
- MazharSohailand Akhtar Muhammad Saeed. **Relationship between Knowledge Management and Creativity among Teachers of Public and Private Sector Universities at Lahore.** Bulletin of Education and Research August 2018, Vol. 40, No. 2 pp. 91–104.
- Greengard , s. (1998)**Will Your Culture Support KM ?**, Workforce , 77 (10) pp. 93 – 95.

- Wickham , P. A. (2001) **Strategic Entrepreneurship** , Harlow , England Prentice Hall .
- Marshall , C. , Prusak , L. and Shpilberg , D. (1996) **Financial Risk and the Need for Superior Knowledge Management** , California Management Review , 38 (3) pp. 77 – 101.
- Nonaka. Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka (2004): **Hitotosubashi on knowledge Management Singasore**, John Wiley&Sons(Asia) pte, hd.
- Niko Sudibjo, Siti Aulia1, and HG Retno Harsanti(2022) **Empowering Personal Knowledge Management Among Teachers in Indonesia: A Multi-Faceted Approach using SEM** . SAGE Open January–March 2022: 1 –12 © The Author(s) 2022 DOI: 10.1177/21582440221085001 journals.sagepub.com/home/sgo .

الملحق (١)

وزارة التربية

الكلية التربوية المفتوحة

قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

م/ مقياس إدارة المعرفة

الأستاذ الفاضلالمحترم /ة

تحية طيبة:

يروم الباحث القيام بالبحث الموسوم "إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة، وبعد إطلاعنا على البحوث والدراسات السابقة وقد أوضح "شانج وزملاؤه Chang, Liang, Tseng, & Chen, 2013, كما ذكرت الدراسات السابقة أن هناك العديد من المكونات، "إذ أن المعرفة بدون فعل الإدارة ليست ذات نفع؛ لكون المعرفة في أغلبها ضمنية، وتحتاج إلى الكشف عنها وتشخيصها، وإلى توليدها، وتخزينها، ونشرها، ومن ثم تطبيقها" (الكبيسي، 2005، ص ٣١). ومن ذلك حدد الباحث أربعاً منها على أنها مجالات يمكن قياس درجة (إدارة المعرفة)، وبالنظر لما تتمتعون به من خبرة علمية نظرية وتطبيقية في مجال البحوث والدراسات العلمية ومن أجل الإستفاضة من معلوماتكم النيرة نضع بين أيديكم تفصيلات هذا المقياس للحكم على صدق فقراته في قياس ما وضعت لأجله، ومن أجل ملائمة فقرات هذا المقياس لمجالاتها نرجو التأشير بوضع إشارة (√) أمام عبارة صالحة إذا كانت الفقرة صحيحة وملائمة للمجال الذي

وضعت فيه مع التعديلات التي ترونها مناسبة وتخدم هذا البحث، علماً أن بدائل الإجابة هي (تصفني كثيراً، تصفني جيداً، تصفني قليلاً؛ لاتصفني، لاتصفني مطلقاً).

المجال الأول/توليد المعرفة: مهارة التدريسي ومقدرته على توليد معرفة جديدة تسهم في إيجاد حلول للمشكلات التي يواجهها الطلبة في دراستهم بطريقة إبداعية وإبتكارية مستمرة.			
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة
١.	أبني آراء الخبراء والمفكرين في حل المشكلات التي تعرض علي.		التعديل
٢.	أنظر للموضوع المعرفي من زوايا متعددة.		
٣.	أفكر بطريقة إبتكارية وإبداعية باستمرار لحل مشكلات الطلبة .		
٤.	أدعم أفكار الطلبة في التوسع أثناء المناقشة .		
٥.	أحاول تحديث أفكار من مصادر معرفية كثيرة.		
٦.	أدرك أهمية توليد الأفكار العلمية الهادفة في حل مشكلات الطلبة.		
٧.	أستفيد من آراء الآخرين وأفكارهم في كل موقف من مواقف الحياة.		
٨.	أحاول الإستفادة من التجارب والخبرات التي تواجهني مستقبلاً.		
٩.	لدي إمكانية تغيير وتطوير أفكار في العمل بصورة مستمرة .		
١٠.	أفتقر الى تجديد أفكار أو تغييرها بسهولة.		

المجال الثاني/تخزين المعرفة: مهارة التدريسي ومقدرته على حفظ البيانات والمعارف وتجميعها وتنظيمها , والعمل على تخزينها في قواعد يسهل إستدعائها عند الحاجة.			
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة
١١.	أركز على حفظ المعلومات المهمة بطريقة يسهل علي إستدعائها.		التعديل
١٢.	أحاول تجميع البيانات على وفق قواعد محددة.		
١٣.	أقوم بتنظيم المعارف والمفاهيم بحسب تصنيفاتها.		
١٤.	أتعامل مع المعارف المخزنة بطريقة مرنة عند الحاجة إليها.		
١٥.	أسترجع المعلومات والمعارف التي تناسب الموقف بصورة تلقائية .		
١٦.	تمتاز ذاكرتي بسرعة تجهيز البيانات والمعلومات المخزنة.		
١٧.	أحاول تدوين المعرفة الجديدة وإستعادة قراءتها لتسهيل تخزينها.		
١٨.	لدي القدرة والكفاءة على حفظ المعلومات وإسترجاعها بسهولة.		
١٩.	أمتلك خبرات تساعدني على حل المشكلات في المواقف المختلفة.		
٢٠.	أتابع سير عمليات خزن المعلومات وأسعى لتجربتها في المواقف الحياتية.		

المجال الثالث/ مشاركة المعرفة: مهارة التدريسي ومقدرته على نشر المعرفة في المؤسسة التربوية التي ينتمي إليها وتوفير الوسائل اللازمة لمشاركتها مع الآخرين لغرض تحقيق أقصى ما يمكن من إستفادة.			
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة
٢١.	أقوم بنشر الموضوعات المعرفية عبر شبكات التواصل الإجتماعي المختلفة.		التعديل
٢٢.	أشارك في الحوارات المعرفية التي تستفيد منها شرائح معينة.		
٢٣.	أحاول نشر المعرفة بين دوائر المؤسسة التربوية التي تحتاجها.		
٢٤.	أشارك معلوماتي في الورش والدورات والندوات داخل الكلية وخارجها.		
٢٥.	أحاول أمتلك المهارات اللازمة لنشر المعلومات والبيانات بين أوساط الطلبة.		
٢٦.	أستخدم التقنيات الحديثة في نشر العلوم والمعارف التي حصلت عليها.		
٢٧.	أجد تسهيلات تكنولوجية كثيرة تساعدني على نشر معرفتي.		

٢٨.	أشترك مع الزملاء في إعداد الدورات والبرامج المعرفية للتعليم المستمر.			
٢٩.	أساهم في نقل خبراتي المعرفية للزملاء والطلبة في اللقاءات الخاصة.			
٣٠.	أبادل مع الزملاء المعلومات والمعارف التخصصية مع التخصصات الأخرى.			

المجال الرابع/ تطبيق المعرفة: مهارة التدريسي ومقدرته على إستخدام المعرفة في مجال تخصصه, لغرض الإفادة لنفسه وزملائه والطلبة منها.				
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
٣١.	أستثمر الفرص التي تساعدني على تطبيق المعرفة.			
٣٢.	أقوم بتطبيق المعرفة في مواقف الحياة المختلفة .			
٣٣.	أحاول رسم الخرائط الذهنية ونقلها للطلبة لتطوير معارفهم.			
٣٤.	تطبيق المعرفة الجديدة في تجارب وخبرات الطلبة.			
٣٥.	أمتلك مهارات تساعد الطلبة على التفكير الإبداعي والإبتكاري.			
٣٦.	أستخدم أساليب معرفية تساعدني على تجاوز الصعوبات التي تواجهني.			
٣٧.	أهتم بتطوير قابلياتي وإمكاناتي في تسخير المعرفة للحياة .			
٣٨.	أقوم بمراجعة معلوماتي وأحاول تحديثها بشكل مستمر .			
٣٩.	أعتمد على بناء قاعدة بيانات مهمة تساعدني على الإستفادة من المعرفة .			
٤٠.	أسعى لتحقيق الفائدة من المعرفة لأكبر عدد ممكن من الناس.			

الملحق (٢)

وزارة التربية

الكلية التربوية المفتوحة

قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

مقياس إدارة المعرفة

عزيزتي التدريسية :

عزيزي التدريسي:

تحية طيبة:

يروم الباحث قياس إدارة المعرفة لدى التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة, وبعد إطلاعنا على البحوث والدراسات السابقة ومما أوضحه "شانج وزملاؤه, Chang, Liang, Tseng, & Chen, 2013", كما ذكرت الدراسات السابقة أن هناك العديد من المكونات , "إذ أن المعرفة بدون فعل الإدارة ليست ذات نفع؛ لكون المعرفة في أغلبها ضمنية، وتحتاج إلى الكشف عنها وتشخيصها، وإلى توليدها، وتخزينها، ونشرها، ومن ثم تطبيقها" (الكبيسي، 2005, ص ٣١). نضع بين يديك مقياس نرجو أن تقرأ كل عبارة بدقة وتختار ما تراه يعبر عن أفعالك الحقيقية من البدائل المؤشرة أزاء كل فقرة في إدارتك للمعرفة ... مع الإمتنان.

ت	الفقرات	تصفي كثيراً	تصفي جيداً	تصفي قليلاً	لا تصفي	لا تصفي مطلقاً
١.	أعتمد على المصادر المختلفة في توليد أفكارتي.					
٢.	أبني آراء الخبراء والمفكرين في حل المشكلات التي تعرض علي.					
٣.	أركز على حفظ المعلومات المهمة بطريقة يسهل علي إستدعائها.					
٤.	أحاول تجميع البيانات على وفق قواعد محددة.					

٥.	أقوم بنشر المعرفة عبر شبكات التواصل الاجتماعي المختلفة.
٦.	أشارك في الحوارات المعرفية التي تستفيد منها شرائح معينة.
٧.	أستثمر الفرص التي تساعدني على تطبيق المعرفة.
٨.	أقوم بتطبيق المعرفة في مواقف الحياة المختلفة .
٩.	أحاول تطوير مفاهيمي المعرفية من اتجاهات علمية مختلفة.
١٠.	أفكر بطريقة إبتكارية وإبداعية لحل مشكلات الطلبة .
١١.	أقوم بتنظيم المعارف والمفاهيم بحسب تصنيفاتها.
١٢.	أتعامل مع المعارف المخزنة بطريقة مرنة عند الحاجة إليها.
١٣.	أحاول نشر المعرفة بين دوائر المؤسسة التربوية التي تحتاجها.
١٤.	أقوم بتوفير الوسائل اللازمة لنشر المعرفة بين الطلبة.
١٥.	أحاول رسم الخرائط الذهنية ونقلها للطلبة لتطوير معارفهم.
١٦.	تطبيق المعرفة الجديدة في تجارب وخبرات الطلبة.
١٧.	أسعى لدعم أفكار الطلبة في التوسع أثناء المناقشة.
١٨.	أحاول تحديث أفكاري من مصادر معرفية كثيرة.
١٩.	أسترجع المعلومات والمعارف التي تناسب الموقف بصورة تلقائية .
٢٠.	تمتاز ذاكرتي بسرعة تجهيز البيانات والمعلومات المخزنة.
٢١.	أحاول أمتلاك المهارات اللازمة لنشر المعلومات بين أوساط الطلبة.
٢٢.	أستخدم التقنيات الحديثة في نشر العلوم والمعارف التي حصلت عليها.
٢٣.	أمتلك مهارات تساعد الطلبة على التفكير الإبداعي والإبتكاري.
٢٤.	أستخدم أساليب معرفية تساعدني على تجاوز الصعوبات التي تواجهني.
٢٥.	أدرك أهمية توليد الأفكار العلمية الهادفة في حل مشكلات الطلبة.
٢٦.	أستفيد من آراء الآخرين وأفكارهم في كل موقف من مواقف الحياة.
٢٧.	أحاول تدوين المعرفة الجديدة وإستعادة قراءتها لتسهيل تخزينها.
٢٨.	لدي القدرة والكفاءة على حفظ المعلومات وإسترجاعها بسهولة.
٢٩.	أجد تسهيلات تكنولوجية كثيرة تساعدني على نشر معرفتي.
٣٠.	أشارك مع الزملاء في إتمام الدورات والبرامج المعرفية للتعليم المستمر.
٣١.	أحاول الإستفادة من التجارب والخبرات التي تواجهني.
٣٢.	لدي إمكانية تغيير وتطوير أفكاري في العمل.
٣٣.	أمتلك خبرات تساعدني على حل المشكلات في المواقف المختلفة.
٣٤.	أتابع سير عمليات خزن المعلومات وأسعى لتجربتها في المواقف الحياتية.
٣٥.	أساهم في نقل خبراتي المعرفية للزملاء والطلبة.
٣٦.	أبادل مع الزملاء المعلومات والمعارف التخصصية مع التخصصات الأخرى.
٣٧.	أعتمد على بناء قاعدة بيانات مهمة تساعدني على الإستفادة من المعرفة .
٣٨.	أسعى لتحقيق الفائدة من المعرفة لأكبر عدد ممكن من الناس.
٣٩.	أهتم بتطوير قابلياتي وإمكاناتي في تسخير المعرفة للحياة .
٤٠.	أقوم بمراجعة معلوماتي وأحاول تحديثها بشكل مستمر .