

التشارك المعرفي وعلاقته بالمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال

م.م. دعاء صلاح مهدي صالح

duaasahsh@uomustansiriyah.edu.iq

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف عن مستوى التشارك المعرفي وعلاقتها بالمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال، والكشف عن التشارك المعرفي والمهارات الناعمة لدى معلمات الروضة تكونت العينة البحث من (١٥٠) معلمة رياض الأطفال الحكومية لمديرية الكرخ الأولى للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)، وبعد الاطلاع على النظريات والدراسات السابقة و لتحقيق أهداف البحث جرى بناء مقياس التشارك المعرفي الذي تكون من (٣٠) فقرة، ومقياس المهارات الناعمة الذي تكون من (٢٩) فقرة، وقد وضع لغرض الاستجابة البدائل الخماسية هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) بدرجات (١،٢،٣،٤،٥) ولحساب الثبات طبق المقياس على عينة البحث البالغ عددها (١٥٠) معلمة، تم استخراج الثبات بطريقة الفا كرونباخ ولإستخراج الثبات بهذه الطريقة استعملت الباحثة الاستمارات التي خضعت للتحليل الفقرات وقد بلغ معامل الفا كرونباخ لمقياس التشارك المعرفي (٠.٨٨) في حين بلغ معامل الفا كرونباخ لمقياس المهارات الناعمة (٠.٨٣) وتعد معاملات الثبات هذه جيدة وهو معامل ثبات مقبول في ضوء ما اشير اليه في ادبيات القياس النفسي والتربوي، فقد استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية: ١-الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين. ٢- معامل الارتباط بيرسون : لحساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار. ٣- الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة :استخدم في معرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات كل مقياس والمتوسط النظري .،فقد تبين ان تتمتع معلمات رياض الأطفال بمستوى مرتفع من التشارك المعرفي، وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى توفر بيئة تعليمية تشجع على تبادل المعرفة والخبرات، وان المهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال مرتفعة في جميع أبعادها (الاتصال والتواصل، القيادة، العمل مع الفريق، إدارة الوقت)، وجميعها دالة إحصائياً مقارنة بالوسط الفرضي.، وتوجد علاقة ارتباط إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين التشارك المعرفي والمهارات الناعمة، مما يدل على أن ارتفاع مستوى المهارات الناعمة يسهم في تعزيز تبادل المعرفة بين المعلمات.

الكلمات المفتوحة: التشارك المعرفي، المهارات الناعمة، معلمات رياض الأطفال .

Knowledge sharing and its relationship to soft skills among kindergarten teachers

Assistant Lecturer Doaa Salah Mahdi salah

Al-Mustansir Iya University/ College of Basic Education

Abstract

This study aimed to identify the level of knowledge sharing and its relationship to soft skills among kindergarten teachers, and to reveal knowledge sharing and soft skills among kindergarten teachers. The research sample consisted of (150) government kindergarten teachers for the First Karkh Directorate for the academic year.(٢٠٢٥-٢٠٢٤) After reviewing the previous theories and studies, and to achieve the research objectives, a scale of knowledge sharing was built, which consisted of (30) paragraphs, and a scale of soft skills, which consisted of (29) paragraphs. For the purpose of responding, the five-point alternatives were set: (always, often, sometimes, rarely, never) with degrees (1, 2, 3, 4, 5). To calculate reliability, the scale was applied to the research sample, which numbered (150) female teachers. The reliability was extracted using the Cronbach's alpha method. To extract reliability in this way, the researcher used the questionnaires that were subjected to paragraph analysis. The Cronbach's alpha coefficient for the cognitive sharing scale reached (0.88), while the Cronbach's alpha coefficient for the soft skills scale reached (0.83). These reliability coefficients are good and are an acceptable reliability coefficient in light of what was indicated in the literature of psychological and educational measurement. The following statistical methods were used: 1- T-Test for two independent samples. 2- Pearson correlation coefficient: to calculate the reliability coefficient using the retest method. 3- T-Test for one sample: used to determine the significance of the differences between the average scores of each scale and the theoretical average. It was found that kindergarten teachers have a high level of knowledge

sharing, which is statistically significant, indicating the availability of an educational environment that encourages the exchange of knowledge and experiences Kindergarten teachers' soft skills are high in all dimensions (communication, leadership, teamwork, time management), and all are statistically significant compared to the hypothetical mean. There is a strong, statistically significant positive correlation between knowledge sharing and soft skills, indicating that high levels of soft skills contribute to enhancing knowledge exchange among teachers.

Keywords: Knowledge sharing, soft skills, kindergarten teachers.

الفصل الاول

مشكلة البحث:

تعد إدارة المعرفة ضرورة في عصر المعرفة وأكثر ضرورة في المؤسسات التعليمية كأحد الركائز الأساسية في تطوير المجتمع وتحقيق الجودة والتميز في الأداء، وكذلك هي مجمل العمليات التي تساعد المؤسسات التعليمية في الابتكار ودعم عمليات التعلم الفردي والجماعي وتحفيز التعاون وتشجيع المشاركة في الخبرة والتجارب وتوظيف التكنولوجيا لتيسير سبل الحصول على المعلومات (أبو جزر: ٢٠٠٥، ص١٦)

وعلى الرغم من التطور في النظم التعليمية الا انه لا يزال وجود كثير من المشكلات والمعوقات في تحقيق التشارك المعرفي فقد اشارت الدراسات " الى ان هناك كثير من المشكلات التي تؤثر على التشارك في المعرفة ومنها كثرة الأعباء الملقاة على اعضاء الهيئات التعليمية وضعف الحوافز التي تشجع على التشارك في المعرفة " وقلة وجود أماكن مناسبة داخل المؤسسة تسمح للتواصل بين الأعضاء فضلا عن عدم ارتياح الهيئات التعليمية لبعض القيادات مما يجعل المؤسسة تفتقر الى جو التعاون " مما يدفع الهيئة التعليمية الى السلبية في الأداء وحدث بعض الصراعات التنظيمية والمصلحة وضعف التفاعل الإيجابي(الشهري،٢٠١٧:ص٤).

تعد المهارات الناعمة للمعلمات الرياض مهمة في بناء شخصيتهم وكذلك تطوير قدرتهم على المشاركة الفعالة في المؤسسات التربوية بشكل فعال " وان عدم امتلاك المعلمات المهارات الناعمة الى عدم وجود مكانة الاجتماعي والتعليم التقليدي المتكرر. (الفريجات : ٢٠١٥، ص٢٥)

وان انخفاض مستوى التشارك المعرفي لدى معلمات الروضة مما بسبب مشكلات خلال ممارستهن العمل في مجال التخصص رياض الأطفال أي ان المعلمة احدى الدعامات الرئيسية

التي يعتمد عليها المجال التربوي في اهداف التعليم وترسيخ مقومات الثقافة التربوية الجديدة " بحيث يفضى ذلك كله الى تنمية المتعلم واكسابه القدرات والمهارات اللازمة . (بيومي ضحاوي:٢٠٠٩،ص٦).

وأخيرا يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤل الاتي:"هل توجد علاقة بين التشارك المعرفي والمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال" أهمية البحث :

يعد التشارك المعرفي المحور الأكثر أهمية لعملية إدارة المعرفة في مختلف مراحلها " اذ يوجد هناك من يؤكد ان إدارة المعرفة لم يتم اكتشافها الا لغرض دعم تشارك المعرفي، كما ان التشارك المعرفي جزء من دورة حياة المعرفة فما قيمة المعرفة التي يتم جلبها وتكوينها وابتكارها اذا لم يتم تشاركها مع العاملين داخل المؤسسات " فمن دون التشارك المعرفي تصبح المعرفة حبيسة في صندوقها الأسود الذي توضح فيه، ان التشارك المعرفي شي ضروري وهو جانب مهم في المنظمات يحتاج الى بيئة تعاونية وتدريب الأفراد حتى يتمكنوا من استعمال وتشارك المعرفة بشكل جماعي مما يعزز روح الفريق ومن هنا نجد ان التشارك المعرفي متطلبات أساسية وهي البيئة التعاونية والتدريب والتعلم ومخازن المعرفة وانضمام الافراد الى فرق العمل (القهيوي،٢٠١٣:ص١٠٦)، تعد المهارات الناعمة مهمة في الحياة العامة والعملية وفي إدارة الأعمال وفي المؤسسات التربوية على وجه الخصوص " اذ تعتبر المهارات الناعمة مهمة من حيث ان امتلاك مثل هذه المهارات يؤدي الى النجاح في المسيرة المهنية الأشخاص على وجه الخصوص والمؤسسات بشكل عام " ان استشعار أهمية المهارات الناعمة والدور الذي يمكن ان تقوم به المؤسسات التعليمية لإكساب المتعلمين والمعلمين لها جليا في العديد من التقارير والدراسات الصادرة من المؤسسات ومراكز الدراسات فقد بينت الدراسة التي تمت من قبل مؤسسة يونج " Young Enterp " وشملت مؤسسات كبيرة الى افتقار من تتم مقابلتهم للمهارات الوظيفية التي تأتي المهارات الناعمة داخل المكتب وبيئة العمل في مقدمتها المؤسسات للخروج من هذه المشكلة وإيجاد الحل لها (العرفج :٢٠١٤،ص٧٣)

ومعلمة الروضة يجب أن تمتلك مهارات تمكنها من اداء الحيوي والفعال في تربية وتعليم الأطفال، اذ ان ترتبط المهارات الناعمة ارتباطا وثيقا بالممارسات التدريسية لدى معلمات بحث يتوقف على هذه الممارسات إيجاد بيئة جاذبة واثارة " تقوم على أنشطة وخبرات التي تتضمن بدورها قدرة على التحدي واثارة اهتمام الطلاب وهذه البيئة الجديدة المتضمنة لهذه الممارسات تخلو بالضرورة من التأثير السلبي في النواحي الانفعالية وهذا يتطلب من المعلمين والمعلمات معرفة واطلاعا على احدث المهارات واستراتيجيات " مما يطلب اعتماد ممارسات تدريس مبتكرة (العززي:٢٠١٩،ص٣٣)

كما أن عملية التشارك المعرفي تعتبر القلب النابض للإدارة المعرفة لأنها تضمن وجود معرفة جديدة باستمرار " فتميز المؤسسات لا يكون فقط "بامتلاك المعرفة وانما تكمن القوة في تشاركتها وتقاسمها " حيث يعد التشارك المعرفي من أهم الوظائف والأنشطة في إدارة المعرفة وأحد أهم الآليات لأنه يساهم في تنمية معارف ومهارات وقدرات العاملين وتطوير قدراتهم الإبداعية (بن عمرة، دريان : ٢٠٢٠، ص ٥٤)،

اهداف البحث :

تهدف الدراسة الى ما يلي :

١. معرفة مستوى التشارك المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال
٢. معرفة مستوى ممارسة المهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال
٣. معرفة التشارك المعرفي و علاقته بالمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الأطفال في محافظة بغداد /الكرخ الأولى العام الدراسي ٢٠٢٤، ٢٠٢٥ .

تحديد مصطلحات :

أولاً: التشارك المعرفي هناك تعريفات عدة التشارك المعرفي فقد عرفه كل من :

١.(مناف والمرزوق ٢٠٠٩)

وهي عملية تعلم من خلال تبادل المعلومات، والأفكار، والخبرات، والمعارف، وترتبط بإمكانية الفرد على نقل المعلومات الظاهرة " والضمنية للأخرين ويعد التشارك المعرفة الية مناسبة في اتقان إدارة المعرفة (مناف والمرزوقي، ٢٠٠٩، ص٧).

٢.(Ajzen 1991)، " هو سلوكا اختياريًا يعتمد بشكل رئيسي على النية السلوكية، والتي تتشكل من ثلاثة عوامل: الموقف الإيجابي نحو مشاركة المعرفة، الضغوط الاجتماعية أو التوقعات من المحيط، والشعور بالقدرة الفعلية على تنفيذ هذا السلوك ضمن بيئته (التحكم السلوكي المدرك). تختلف قوة النية حسب درجة إيجابية هذه العوامل، وهي المتنبئ الأقوى بسلوك التشارك الفعلي داخل المؤسسات" Ajzen، (1991)

وقد تبنت الباحثة تعريف (Ajzen 1991)، تعريفا نظريا

اما التعريف الاجرائي فانه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال اجابتها على المقياس المعد في البحث الحالي .

ثانياً: المهارات الناعمة : هناك تعريفات عدة للمهارات الناعمة فقد عرف كل من :

١.المهارة :هي أي شيء تعلمه الفرد ليؤديه بسهولة ودقة ويمكن تعلم هذا الشيء او اكتسابه او تكوينه لدى المتعلم عن طريق المحاكاة والتدريب . (الموسى : ٢٠١٩، ص١٣)

٢. (خميس ٢٠١٣)

هي جملة من السمات في الشخصية ترتبط بمجال التواصل مع الآخرين في جو من الود والتعاون، وتعكس مقدار الأريحية التي يتعامل بها الفرد مع بيئة العمل كما ترتبط بالقدرة على التعبير عن الذات . (خميس، ٢٠١٣، ص ١١)

٣. (Bandura، 1977).

"أن الأفراد يمكنهم تطوير مهارات مثل التواصل الفعال، ادارة الوقت، القيادة، مهارة العمل مع الفريق عبر مراقبة نماذج بشرية تمارس هذه المهارات في مواقف اجتماعية مختلفة، ثم تقليدها وتطبيقها في مواقف مشابهة. يركز هذا النهج على أهمية النمذجة والتغذية الراجعة كوسيلتين رئيسيتين لتعليم المهارات الاجتماعية والانفعالية" (Bandura، 1977:22-28).

وقد تبنت الباحثة تعريف (باندورا ١٩٧٧) تعريفا نظريا

اما التعريف الاجرائي فانه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال اجابتها على المقياس المعد في البحث الحالي .

ثالثا : معلمات رياض الأطفال

هي مربية محترفة في مجال تربية الطفل ما قبل المدرسة الابتدائية وتعمل على حماية وتربية الأطفال ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة وتسهم بقدر كبير في تنمية شخصية طفل الروضة تنمية شاملة عقليا" اجتماعيا "و جسميا " وسلوكيا " و دنيا " (عبد العال، ٢٠٠٨: ٢٥)

الفصل الثاني

الاطار النظري : المحور الأول :.التشارك المعرفي

مفهوم التشارك المعرفي

أختلف الباحثون حول مفهوم المعرفة " ويعد هذا شيء طبيعي لان كل واحد منهم ينظر الى المعرفة من زاوية تتلاءم مع ميوله واتجاهاته مستند في ذلك اللغوية التي تعكس وجهة النظر تلك ومع ذلك فان الجميع يتفقون على حقيقة ان المعرفة هي مصدر ثمن وانها الثروة الحقيقية للأفراد والشعوب والمجتمعات، والمعرفة تتضمن الفهم الضمني والخبرة التي تعمل "على التمييز بين استخدامها وسوء استخدامها فالمعلومات تتراكم ومن الممكن ان تصبح بدون فائدة وتصبح ذات عمر طويل "اما المعرفة فأنها تتطور فالمعرفة متحركة في طبيعتها وهذا يؤدي الى معرفة اليوم ممكن ان تصبح مجهولة الغد اذا فشل الافراد في عملية تحديث المعرفة حسب التغييرات المحيطة وحسب البيئة التي حولها، بحيث بدأ الباحثون بأجراء دراساتهم في مجال إدارة المعرفة وكيفية تطبيق مشاركة المعرفة في بيئات مختلفة " ومعرفة أثرها على أداء المؤسسات سعيا للتر تحسين أداء المؤسسات وتطوير الخدمات في ظل التغييرات العالمية المتسارعة.

(السلمي :٢٠٠٢، ص ٢٠٤)

أشكال التشارك المعرفي :

أ. الشكل المقصود : وهو الذي يتم عملية التشارك المعرفي قصدياً من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد العاملين أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل النشرات الدورية والتقارير و المذكرات ومختلف المطبوعات الداخلية أو من خلال الندوات والمؤتمرات والبرامج وأيضاً من خلال عمليات النقل وتدوير الاعمال بين العاملين في المنظمة .

ب . الشكل غير المقصود : وهو مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال "الشبكات غير الرسمية . (الطاهر :٢٠٢٢، ص٢٣)

تقسم التشارك المعرفي قسمين :

١. المعرفة الضمنية :

وهي المعرفة بالمهارات التي توجد في قلب وعقل الفرد يعمل المؤسسة والتي من غير السهل نقلها وتحويلها للأفراد الآخرين " وقد تكون هذه المعارف فنية أو إدراكية وهي معرفة شخصية الى حد بعيد " أي من الصعب الحصول على المعرفة والخبرات الموجودة داخل كل فرد يعمل في مؤسسة لأجل تحويل هذه المعرفة الى المعرفة الصريحة " وتكون هذه المعرفة موجودة داخل عقول الأفراد والمكتسبة من خلال تراكم الخبرات السابقة وتكون ذات طابع شخصي يصعب الحصول عليها على الرغم من "قيمتها البالغة لكونها مخزونة داخل عقل من يمتلك المعرفة

٢. المعرفة الظاهرية :

هي المعرفة التي ينكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم وتضم كل من البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها " وقد لخصت بانها المعلومات الموثقة او التي تحمل رمزا " وكذلك التي تتضمن الوثائق والمراجع والمدونات والكتب والتقارير و وسائل التخزين الرقمية " أي فهي معرفة سهلة الوصف والتحديد ويمكن تحويلها من لغة الى أخرى ومن شكل الاخر (الطاهر :٢٠٢٢، ص٢٣)

نظرية التشارك المعرفي**• نظرية السلوك المخطط أيسيك أجزين (١٩٩١) Icek Ajzen**

تفسر هذه النظرية سلوك التشارك المعرفي من خلال العمليات النفسية العقلانية، اذ انها تفترض ان الفرد يجعل الخيار المنطقي والعقلاني للأداء المعرفي ومن عدمه " وان النظرية تفترض ان الدافع هو المؤشر الرئيس للسلوك اذ ان الواقع السلوكية يمكن ان تقوم سلوك الفرد وبالتالي يمكن تحديدها من خلال الدوافع والمواقف والمعايير الموضوعية وان معتقدات الفرد السلوكية هي التي تقود سلوك التشارك المعرفي وتؤدي الى نتائج معينة اذ ان العوامل المؤثرة في سلوك الاعتقاد يمكن نظام تحفيزي يثير المصالح الذاتية " والمعتقدات السلوكية ترتبط بعوامل التوقعات الشخصية " وتؤكد النظرية ان التشارك في المعرفة سلوكا معتمد وان نية السلوك يرتبط بالسلوك

الرقابي " المدرك إضافة الى المعايير الشخصية وموقف وتغيير قوة تأثير كل عنصر من حالة الى أخرى " اذ ان موقف الفرد تجاه سلوك التشارك المعرفي تتأثر بالعناصر الخمسة للشخص " الوعي، الحالة، التوافق مع الاخرين، درجة العصبية، الانفتاح " بينما يعكس المعيار الشخصي الادراك الذاتي لا رائه الاخرين المتعلقة بأداء سلوك معين والسلوك الرقابي المدرك بعكس ادراك الفرد لمدى توافر الموارد في قيام السلوك. (Ajzen: ١٩٩١)

وقد حددت النظرية خمسة عوامل تؤثر على نجاح التشارك المعرفي :

١. المصدر والمتلقي . ٢. شكل ومكان المعرفة . ٣. استعداد المتعلم للتعليم . ٤. القدرة على تبادل المعرفة .

٥. البيئة التي يحدث فيها التشارك . (الخرزلي، ٢٠١٥: ص ٢٩)

كما أوضحت النظرية أهمية عناصر البيئة الداخلية في سلوك التشارك المعرفي وهي "

٢. الرؤية والاهداف : ركزت الرؤية في طريق التي تعمل بها المؤسسة لتحقيق أهدافها فهي تهدف لتحقيق صورة مستقبلية للمؤسسة " اما الأهداف تتضح بالمرجات التي تصنعها المؤسسة وتسعى لتحقيقها .

٣. التحفيز : هي مجموعة من المؤشرات والعوامل التي تدفع الفرد الى بذل مجهود في عمله والابتعاد عن الارتكاب الأخطاء في مقابل الحصول الى يضمن في تحقيق رغباته واشبع حاجاته .

٤. العلاقات الإنسانية : وهي العملية التي تساعد في دافعية الافراد وفي الوقت ذاته تحقق الشعور بالألفة بين الافراد

٥. الثقة المتبادلة : هي توقع لشخص او مجموعة من الأشخاص بان معلومات او تعهدات شخص اخر هي معلومات او تعهدات صادقة للاعتماد عليها. (الخرزلي، ٢٠١٥: ص ٢٩)

المحور الثاني : . المهارات الناعمة

• مفهوم المهارات الناعمة :

المهارات الناعمة هي مهارات حيوية فعالة في القرن الواحد والعشرين " وتعتبر أولوية للأداء العالي وعنصر هام في نجاح المنظمات " وتؤثر بشكل كبير على سلوك الافراد والمنظمات، وتعرف المهارات الناعمة بأنها ويمكن أن يظهر ذلك بالنظر الى مهارة من المهارات الناعمة مثل مهارة الاتصال والتواصل والتي تختلف من فرد الاخر ومن ثقافة الأخرى، ومن وقت الاخر وحتى من تقنية الأخرى، ومن الحالة النفسية للفرد الأخرى، فمن هنا تأتي مرونتها فهي مهارات قابلة للتغيير والتجديد والتعديل وفقا لاي سبب داخلي أو خارجي قد يحدث أو يطرا ويؤثر عليها "فهي مهارات متغيرة يصعب تحديدها (الصالح : ٢٠١٣، ص ٣٢)

وحدد دراسة الزعبي (٢٠٢٢)، انه يمكن اكتساب المهارات الناعمة بطريقتين هما :

أ. التدريب: وتكون بواسطة جهات معتمد مثل الشركات والجامعات ومراكز التدريب التي تمنح شهادات اجتياز التدريب واعتماده.

ب. التعلم الذاتي: هو السعي المستمر والمبتكر لتطوير الذات والشخصية وخصوصا في المهارات اللازمة المطلوب للابتكار والابداع والنجاح وهي تعتبر من اهم المهارات التي يتم البحث عنها عند اختيار المعلمين الجدد، ويكون التعلم الذاتي ايضت عن طريق تعرف المهارات الشخصية المطلوبة الوظائف والعمل على تطويرها من خلال التدريب والممارسات " وطلب الاستشارة من المختصين والخبراء والاقضاء بعم وذلك باعتبارهم اهل للخبرة " وعلى المعلمة القيام بالتطوير والتحسين المستمر للمهارات الناعمة وذلك من خلال الاطلاع عللا المستجدات والقراءة المستمرة .

وبالنسبة للمؤسسات التربوية فان المهارات الناعمة تقوم بدور فاعل في نجاحها لأنها في طبيعتها تقوم على التعامل مع أولياء الأمور والطلاب بشكل يومي ومباشر. (الزعبي، ٢٠٢٢:ص١٦).

أنواع المهارات الناعمة :

المهارات الذي تناولتها الدراسة :

١. مهارة الاتصال والتواصل : وهو القدرة على التعامل مع الأطفال والزميلات والإدارة بلطف وتشمل على التحدث بطلاقة والاصغاء والقدرة والاستماع على توفير تغذية راجعة وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة وتحفيز الاخرين (مدخلي وعبد الكريم : ٢٠٢٢،ص١٤٧).

٢. مهارة إدارة الوقت :

يقصد بيه التخطيط والتحكم بمقدار الوقت الذي تقضيه في اداء او انجاز المزيد من المهام في فتره زمنية وتقل التوتر مما يؤدي استمرار في النجاح الوظيفي وتحقيق التوازن رفع مستوى النجاح وتحقيق الاهداف (مكاوي : ٢٠٠٤، ص٢٧)

٣. مهارة القيادة: هي بمثابة الحجر الأساسي لتوجيه المعلمين لاداء المهمات المؤكده اليهم و القيادة تشير الى اقناع الاختياري، و الطوعي الذي من طريقه يتم تحفيز الافراد او العاملين على متابعة الأهداف التي يشير بها القائد او يقدمها القائد واتباعه، يوجد هنالك ثلاث " عناصر رئيسة يجب توافها في القيادة وهي "القائد . جماعة العمل. الموقف " وان القيادة هي علاقة بين القيادي والمجاميع ضمن البيئة منظمة " اذ ان سلوك الافراد تتأثر بالقائد الذين يقومون بالمهام معه بطريقة فعالة و عملية من اجل تحقيق مجموعة من اهداف المنظمة " اما مهارة القدرة على القيادة هي الخبرات والمهارات التي تميز بها القائد الناعم وتجعله قادر في تأثير على الافراد العاملين.

٤. مهارة العمل ضمن فريق : وهي مجموعة من الافراد والعاملين يقومون بإنجاز المهام والعمل معا برؤية مشتركة ، ويعد العمل ضمن فريق وراء النجاحات المتعددة لأفراد والمؤسسات التربوية، من خلال رسم الخطط، وتبادل الأفكار والخبرات . (أبو الغنم، ٢٠١٩:ص١٨)

* المهارات الناعمة مقابل المهارات الصلبة :

تعد كل من المهارات الناعمة والمهارات الصلبة لازمة لتحقيق النجاح في وظيفة مهنية معينة " والمهارات الصلبة هي المهارات التقنية القابلة للتعلم والازمة لأداء مهمة معينة " ولا يمكن انكار ان المهارات الصلبة يمكن تطويرها من خلال التدريب والممارسة في مجال محدد " وفي المقابل المهارات الصلبة يمكن تطويرها من خلال التدريب والممارسة في مجال محدد " وفي المقابل المهارات الناعمة هي مهارات القبول لفرص عمل حيث لا يتك تدريس هذه المهارات في الدراسة " والمهارات الصلبة هي الخبرة التقنية والمعرفة اللازمة للعمل " بينما المهارات الناعمة هي الصفات الشخصية " ان المهارات الناعمة ليست هي المعرفة الرسمية او التقنية بل هي المهارات والقدرات والسمات التي تتعلق بالشخصية والمواقف والسلوك وبالتالي ان الحقائق التي لا يمكن انكارها ان كلا من المهارات الناعمة والصلبة لها نفس القدر من الأهمية وخاصة في التوظيف او البدء بإنشاء عمل (رمضان صلاح شبير ٢٠١٦)

نظرية المهارات الناعمة :

• نظرية التعلم الاجتماعي

وضع أسسها ألبرت باندورا (Albert Bandura) ، وتعد من أهم النظريات التي تفسر كيفية اكتساب الأفراد للسلوكيات والمهارات، بما في ذلك المهارات الناعمة. ترى هذه النظرية أن التعلم لا يحدث فقط من خلال التجربة المباشرة أو التعزيز والعقاب، بل يتم أيضا عن طريق الملاحظة والنمذجة والتقليد . أي أن الأفراد يتعلمون من خلال مراقبة سلوك الآخرين، ثم تقليده إذا رأوا أنه يحقق نتائج إيجابية.

اما المبادئ الأساسية لنظرية التعلم الاجتماعي:

١. التعلم بالملاحظة: (**Observational Learning**) يكتسب الأفراد المهارات من خلال مشاهدة الآخرين أثناء أدائهم لسلوك معين.
٢. النمذجة: (**Modeling**) يتم تقليد سلوك الأفراد الذين ينظر إليهم كنماذج ناجحة أو ذات مكانة.
٣. التعزيز غير المباشر: (**Vicarious Reinforcement**) إذا لاحظ الفرد أن سلوك النموذج أدى إلى مكافأة، فإنه يكون أكثر ميلاً لتقليد ذلك السلوك.
٤. العمليات المعرفية: التعلم ليس عملية تلقائية فقط، بل يتضمن عمليات عقلية مثل الانتباه، الحفظ، والتحفيز.

يمكن تدريب الأفراد على مهارات مثل التواصل، القيادة، التعاون، ادارة الوقت والعمل مع الفريق من خلال:

١. عرض أمثلة حية أو فيديو هات لنماذج إيجابية.
 ٢. التدريب العملي عبر لعب الأدوار. (Role Playing)
 ٣. تقديم تغذية راجعة أثناء الملاحظة والممارسة.
- تستخدم في برامج التوجيه (Mentorship) حيث يتعلم المتدربون من الخبراء من خلال المراقبة والتفاعل.
- تساعد في بناء ثقافة مؤسسية إيجابية عندما يرى الموظفون سلوكيات قيادية يحتذى بها (Bandura, 1977:22-28).

الدراسات السابقة:

الدراسة العربية:

الدراسات التي تناولت التشارك المعرفي .:

١. (اسماعيل ٢٠٢١)

عنوان الدراسة (التشارك في المعرفة للخبرات التطبيقية لدى المطبقات ومعلمات رياض الأطفال)

تكونت العينة البحث من (٢٠٠) معلمة و(١٢٠) مطبقة في رياض الأطفال وتحقيق هدف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس التشارك في المعرفة لمعلمات ومطبقات رياض الأطفال، واستخدمت الاختبار التائي لعينة واحدة " ومعامل ارتباط بيرسون " ومعامل الفا كرونباخ لحساب الثبات وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) توصل البحث الى نتائج الاتية ان الخبرة التطبيقية هي خبرة الغذاء والماء وخبرة بلدي وخبرة جسمنا، ان عينة البحث لديهم تشارك في المعرفة بمستوى عالي، لا يوجد فرق دال احصائيا في التشارك المعرفي بين المطبقات ومعلمات رياض الأطفال .(اسماعيل، شيرين حسن ٢٠٢١) .

الدراسات الذي تناولت المهارات الناعمة

أولا : الدراسة العربية :

١. عبد الرحمن (٢٠٢٣)

عنوان الدراسة (دور المهارات الناعمة في تحسين الممارسات التدريسية لدى معلمات الدراسات الاجتماعية)

تكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلمة من معلمات الدراسة الاجتماعية، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لها، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج وهي : ان واقع ممارسة المعلمات المهارات الناعمة كان بدرجة كبيرة جدا، وجاءت ممارستهن الإدارة الوقت في المرتبة الأولى،

والتواصل في المرتبة الثانية، والعمل كمجموعة في المرتبة الثالثة و" اتخاذ القرارات في المرتبة الرابعة و" العمل الجماعي المرتبة الخامسة أي ان المهارات الناعمة في تحسين الممارسات التدريسية كان في الدرجة كبيرة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة تمثل معلمات الاجتماعية ومستوى ممارساتهم التدريسية . (عبد الرحمن، هيفاء، ٢٠٢٣: ص١٢٠)

ثانيا : الدراسات الأجنبية :

الدراسات التي تناولت التشارك المعرفي .:

١.دراسة مولو (mulu2015) :

عنوان الدراسة (محددات التشارك المعرفي في مؤسسات التعليم العالي)

Study title (determinants of knowledge sharing in higher education institutions).

هدفت الدراسة التعرف على واقع مشاركة المعرفة وتحديد العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة بين أعضاء " هيئة التدريس حيث تم استخدام منهج البحث الكمي والكيفي والمقابلة والاستبانة كأدوات لجمع البيانات وطبقت الدراسة على (٢٥٠) عضو هيئة تدريس وتوصلت الدراسة الى " وجود علاقة بين الالتزام ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس " وجود علاقة بين نظام الحوافز ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس " الثقة والالتزام والتكنولوجيا ونظام الحوافز من ابرز العوامل التي تؤثر على مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس .(mulu2015).

الدراسات التي تناولت المهارات الناعمة .:

١.دراسة (Majid، 2012 et.al)

عنوان الدراسة : (أهمية المهارات الناعمة للتعليم والنجاح الوظيفي)

Study title: (The importance of soft skills for education and career success)

هدفت الدراسة الى التعرف على تصورات الطلاب حول أهمية المهارات الناعمة في مرحلة تعليمهم ومرحلة حصولهم على فرصة العمل، تم توزيعها على عينة الدراسة التي بلغت (١٨٨) طالب تخصص إدارة اعمال من اربع جامعات في سنغافورة،وقد أظهرت نتائج الدراسة ان طلبه إدارة الاعمال عموما في سنغافورة كانوا على علم بأهمية المهارات الناعمة للعمل والتقدم الوظيفي، وان المهارات الناعمة تسهم الى حد كبير في أدائهم الاكاديمي، وابرز المهارات التي يمتلكها الطلبة مهارات (العمل الجماعي والتعاون، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وإدارة الوقت، ومهارات التفكير النقدي)، وان هناك مهارات أخرى تحتاج الى تحسين بشكل اكبر .

(et.al 2012،Majid

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي اعتمدها الباحثة بغية التحقيق من أهداف البحث .

أولاً: منهج البحث

اعتمدت الباحثة في بحثها الحالي المنهج الوصفي - الارتباطي لأنه أكثر ملائمة لتحقيق أهداف البحث، إذ إن هذا المنهج لا يقتصر على جميع البيانات وتبويبها فقط، وإنما يفسر أيضاً هذه البيانات ودلالاتها، لذا يقترن الوصف بالمقارنة عن طريق استعمال أساليب القياس والتفسير وصولاً إلى تعميمات بشأن الظاهرة (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٢)

ثانياً : مجتمع البحث

يعني جميع المفردات الذي يتناولها الباحث، أو الأشخاص، و الأفراد، و الأشياء الذين هم موضوع مشكلة الدراسة الحالية أي جميع العناصر التي تنتمي لمجال البحث. (دياب، ٢٠٠٣: ص٨٩)، تكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال العاملات ضمن المديرية العامة لتربية بغداد/الكرخ الأولى، للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥، ويبلغ عددهن 355 معلمة موزعات على ٣٢ روضة كما هو موضح في الجدول (١)

الجدول (١) توزيع عدد رياض الأطفال وعدد المعلمات في المديرية العامة لتربية بغداد/الكرخ الأولى"

عدد المعلمات	عدد الرياض	المديرية العامة
٣٥٥	32	تربية بغداد /الكرخ الأولى

ثالثاً : عينة البحث

يقصد بالعينة هي جزء من المجتمع الدراسة الذي يتم اختياره بطريقة عشوائية او منهجية لتمثيل مجتمع البحث تمثيلاً صحيحاً. (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠: ٦٧)، وقد اختارت الباحثة عينة عشوائية بلغت (١٥٠) معلمة من المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الأولى موزعين على (١٠)روضات كما موضح في الجدول (٢)

جدول (٢) عينة البحث الموزعة على الروضات

ت	رياض الأطفال	عدد المعلمات
1	البنفسج	١٥
2	الاندلس	15
3	الهلال	15
4	الداودي	15
5	الخدق	15
6	الغصون	15
7	حي الجامعة	15
8	الوردة	15
9	الكرامة	15

15	الفاروق	10
150	المجموع	11

رابعاً : أدوات البحث

اولاً: صياغة الفقرات

يهدف البحث الحالي تعرف على التشارك المعرفي وعلاقتها بالمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال،، وقامت الباحثة بأعداد مقياس التشارك المعرفي و المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال بعد الاطلاع على النظريات والدراسات السابقة ويتألف مقياس التشارك المعرفي من (30) فقرة، وكذلك مقياس المهارات الناعمة (29) فقرة وقد وضع لغرض الاستجابة لكلا المقياسين البدائل الخماسية وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) وتأخذ الدرجات (1،2،3،4،5) على التوالي، وقامت الباحثة بتكيف فقرات المقياس لتناسب مع اهداف البحث الحالي .

ثانياً : صلاحية الفقرات

تم عرض فقرات مقياس التشارك المعرفي ومقياس المهارات الناعمة بصيغتهما الأولية على لجنة من الخبراء المتخصصين في مجالي العلوم التربوية والنفسية، وعددهم (9) خبراء، بهدف تقييم فقرات المقياس وتحديد صلاحيتها، مع إجراء التعديلات اللازمة وملاءمة بدائل الإجابة لكل فقرة. وقد تم اعتماد معيار قبول الفقرة بموافقة نسبة 80% أو أكثر من الخبراء ليتم الإبقاء عليها ضمن المقياس. وبناء على آراء الخبراء، تم الاحتفاظ بجميع الفقرات لأنها حققت نسبة اتفاق تجاوزت 80%، وبذلك تكون المقياس بصيغتها الأولية قد تضمنت (30) فقرة لمقياس التشارك المعرفي، و(29) فقرة لمقياس المهارات الناعمة.

ثالثاً:- تصحيح المقياس:

تكون مقياس التشارك المعرفي (30) فقرة امام كا منها خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) عند التصحيح تأخذ الاوزان (1،2،3،4،5) للفقرات، في حين تكون مقياس المهارات الناعمة (29) فقرة امام كل منها خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) عند التصحيح تأخذ الاوزان (1،2،3،4،5).

رابعاً- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:-

حللت الباحثة الفقرات احصائياً لغرض استبعاد أي فقرة غير صالحة، وإبقاء الفقرات الصالحة في المقياس، ولأجل اجراء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس تم تطبيق المقياس على عينة

التمييز البالغة (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، بعد تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي ولغرض الإبقاء على الفقرات المميزة، اجري تحليل الفقرات باستخدام

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين من خلال تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (١٥٠) استمارة . و ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة. لتحديد المجموعتين العليا والدنيا وفي ضوء الترتيب تم اختيار ٢٧% من الدرجات العليا و ٢٧% من الدرجات الدنيا، وبذلك اصبح عدد الافراد في كل مجموعة (٤٠) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (٨٠) استمارة وبعد تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2.639) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٧٨) وعلى ضوء ذلك تم حذف فقرة رقم (٢) من مقياس المهارات الناعمة ، وكما موضح في الجدول (٣) و(٤) .

جدول (3) القيم التمييزية لفقرات مقياس التشارك المعرفي

ت	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
1.	المجموعة العليا	3.8750	1.06669	3.175
	المجموعة الدنيا	2.9750	1.44093	
2.	المجموعة العليا	3.8500	.97534	3.307
	المجموعة الدنيا	2.9000	1.53255	
3.	المجموعة العليا	3.9000	1.08131	4.615
	المجموعة الدنيا	2.5500	1.50128	
4.	المجموعة العليا	3.8500	1.00128	5.369
	المجموعة الدنيا	2.3250	1.49164	
5.	المجموعة العليا	3.7750	1.16548	3.610
	المجموعة الدنيا	2.6250	1.64375	
6.	المجموعة العليا	3.8500	1.02657	6.513
	المجموعة الدنيا	2.0750	1.38467	
7.	المجموعة العليا	4.0000	.93370	9.053
	المجموعة الدنيا	1.6250	1.37165	
8.	المجموعة العليا	3.9250	.85896	9.997
	المجموعة الدنيا	1.6000	1.19400	
9.	المجموعة العليا	4.1500	.83359	5.512
	المجموعة الدنيا	2.8750	1.20229	

10.	المجموعة العليا	4.1000	.87119	3.481
	المجموعة الدنيا	3.2250	1.32988	
11.	المجموعة العليا	4.1500	.69982	3.984
	المجموعة الدنيا	3.2250	1.29075	
12.	المجموعة العليا	3.7250	1.15442	4.545
	المجموعة الدنيا	2.6000	1.05733	
13.	المجموعة العليا	4.2250	.86194	3.462
	المجموعة الدنيا	3.3000	1.45355	
14.	المجموعة العليا	3.8000	1.01779	5.126
	المجموعة الدنيا	2.3250	1.50874	
15.	المجموعة العليا	3.5750	1.05945	4.560
	المجموعة الدنيا	2.2250	1.54401	
16.	المجموعة العليا	4.1000	.74421	3.181
	المجموعة الدنيا	3.3500	1.29199	
17.	المجموعة العليا	4.2250	.73336	4.311
	المجموعة الدنيا	3.2250	1.27073	
18.	المجموعة العليا	4.0000	.81650	4.558
	المجموعة الدنيا	2.9250	1.24833	
19.	المجموعة العليا	4.0750	.88831	3.964
	المجموعة الدنيا	3.1000	1.27702	
20.	المجموعة العليا	3.8750	.96576	3.321
	المجموعة الدنيا	3.0500	1.23931	
21.	المجموعة العليا	4.0500	.93233	4.773
	المجموعة الدنيا	2.9250	1.16327	
22.	المجموعة العليا	3.4000	.92819	3.427
	المجموعة الدنيا	2.6500	1.02657	
23.	المجموعة العليا	3.3750	1.19158	2.844
	المجموعة الدنيا	2.5250	1.46738	
24.	المجموعة العليا	4.1500	.76962	4.636
	المجموعة الدنيا	3.0750	1.24833	
25.	المجموعة العليا	3.9500	.84580	3.838
	المجموعة الدنيا	3.0500	1.21845	
26.	المجموعة العليا	4.3250	.82858	4.487
	المجموعة الدنيا	3.2250	1.31046	

27.	المجموعة العليا	3.7000	.91147	2.363
	المجموعة الدنيا	3.0750	1.40306	
28.	المجموعة العليا	3.8500	.80224	4.375
	المجموعة الدنيا	2.8750	1.15886	
29.	المجموعة العليا	3.7250	.90547	3.094
	المجموعة الدنيا	2.9500	1.29990	
30.	المجموعة العليا	3.0500	1.23931	4.744
	المجموعة الدنيا	1.8000	1.11401	

جدول (٤) القيم التمييزية لفقرات مقياس المهارات الناعمة

ت	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
1.	المجموعة العليا	3.8000	1.09075	2.724
	المجموعة الدنيا	3.0500	1.35779	
2.	المجموعة العليا	3.9000	.90014	1.900
	المجموعة الدنيا	3.4500	1.19722	
3.	المجموعة العليا	4.0750	.97106	2.084
	المجموعة الدنيا	3.5000	1.45002	
4.	المجموعة العليا	3.9750	.97369	3.524
	المجموعة الدنيا	3.0750	1.28876	
5.	المجموعة العليا	3.7250	1.06187	2.796
	المجموعة الدنيا	2.9500	1.39505	
6.	المجموعة العليا	4.2000	.82275	3.649
	المجموعة الدنيا	3.2250	1.47609	
7.	المجموعة العليا	4.2500	.77625	3.852
	المجموعة الدنيا	3.2000	1.53923	
8.	المجموعة العليا	4.0500	.81492	3.920
	المجموعة الدنيا	3.0000	1.48497	
9.	المجموعة العليا	4.1500	.73554	5.950
	المجموعة الدنيا	2.6250	1.44449	
10.	المجموعة العليا	4.2000	.75786	5.274
	المجموعة الدنيا	2.7500	1.56484	
11.	المجموعة العليا	4.1250	.82236	6.921
	المجموعة الدنيا	2.3750	1.37165	
12.	المجموعة العليا	3.7500	1.00639	5.230

	المجموعة الدنيا	2.3000	1.43581	
13.	المجموعة العليا	3.9750	.89120	4.858
	المجموعة الدنيا	2.5250	1.66391	
14.	المجموعة العليا	3.8250	.98417	5.449
	المجموعة الدنيا	2.3000	1.47109	
15.	المجموعة العليا	3.8750	.93883	4.924
	المجموعة الدنيا	2.4000	1.64551	
16.	المجموعة العليا	4.0500	.71432	5.636
	المجموعة الدنيا	2.4250	1.67772	
17.	المجموعة العليا	4.1000	.70892	6.980
	المجموعة الدنيا	2.2250	1.54401	
18.	المجموعة العليا	3.9000	.90014	6.401
	المجموعة الدنيا	2.1250	1.50533	
19.	المجموعة العليا	4.0750	.91672	8.427
	المجموعة الدنيا	1.9250	1.32795	
20.	المجموعة العليا	4.1250	.79057	4.101
	المجموعة الدنيا	3.1250	1.32409	
21.	المجموعة العليا	3.9250	1.07148	7.688
	المجموعة الدنيا	1.8000	1.38119	
22.	المجموعة العليا	3.5250	.98677	7.101
	المجموعة الدنيا	1.7500	1.23517	
23.	المجموعة العليا	3.4000	1.29694	5.159
	المجموعة الدنيا	1.8250	1.43021	
24.	المجموعة العليا	4.0500	.95943	8.480
	المجموعة الدنيا	1.8500	1.33109	
25.	المجموعة العليا	3.7250	.90547	6.524
	المجموعة الدنيا	1.9250	1.49164	
26.	المجموعة العليا	4.0500	.84580	6.991
	المجموعة الدنيا	2.0250	1.62493	
27.	المجموعة العليا	3.8500	.97534	6.879
	المجموعة الدنيا	1.9500	1.44914	
28.	المجموعة العليا	3.8750	.88252	8.185
	المجموعة الدنيا	1.8500	1.29199	
29.	المجموعة العليا	3.8500	.92126	8.528

	المجموعة الدنيا	1.7500	1.25576	
30.	المجموعة العليا	3.2000	1.22370	7.013
	المجموعة الدنيا	1.4750	.96044	

أ. علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس (صدق الفقرات):

قامت الباحثة باعتماد استمارات عينة التحليل الإحصائي التي تكونت من (١٥٠) استمارة، وتم إيجاد معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Berson) بين درجات العينة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياسين، ووفقاً لمعيار (Ebel) الذي يؤكد أن الفقرة مميزة إذا كانت قوتها التمييزية أكبر من (٠.١٩) وعليه فقد استبعدت فقرة من مقياس المهارات الناعمة لأنها لم ترق إلى القيمة المشار إليها في أعلاه والتي سبق أن ظهر قسم منها أنها غير مميزة في أسلوب العينتين المتطرفتين أيضاً، والجدول (٥) و(٦) يوضح ذلك.

جدول (٥) علاقة الفقرة بالمجموع الكلي لمقياس التشارك المعرفي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
١	٠.٥٢	١١	٠.٤٣	٢١	٠.٤٨
٢	٠.٤٧	١٢	٠.٤٣	٢٢	٠.٤٣
٣	٠.٥٠	١٣	٠.٥٦	٢٣	٠.٥٥
٤	٠.٦٥	١٤	٠.٣٦	٢٤	٠.٦١
٥	٠.٤٥	١٥	٠.٣٥	٢٥	0.69
٦	٠.٨١	١٦	٠.٧٥	٢٦	٠.٥٦
٧	٠.٦٦	١٧	٠.٤٤	٢٧	٠.٤٣
٨	٠.٤٤	١٨	٠.٥٤	٢٨	٠.٣٩
٩	٠.٣٩	١٩	٠.٣٢	٢٩	٠.٤٩
١٠	٠.٤٠	٢٠	٠.٥٣	٣٠	٠.٣٣

جدول (٦) علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمهارات الناعمة

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
١	٠.٧٧	١١	٠.٣١	٢١	٠.٦١
٢	٠.٠١	١٢	٠.٣٧	٢٢	٠.٥٤
٣	٠.٤٦	١٣	٠.٦٦	٢٣	٠.٤٣
٤	٠.٣٢	١٤	٠.٤٣	٢٤	٠.٥٠
٥	٠.٣٨	١٥	٠.٤٧	٢٥	٠.٣٩
٦	٠.٧٥	١٦	٠.٥١	٢٦	٠.٥٥
٧	٠.٣٥	١٧	٠.٤٤	٢٧	٠.٤٤
٨	٠.٤٥	١٨	٠.٥٦	٢٨	٠.٤٤
٩	٠.٤٤	١٩	٠.٣٨	٢٩	٠.٥٨

١٠	٠٠٥٦	٢٠	٠٠٤٧	٣٠	٠٠٥٠
----	------	----	------	----	------

• الخصائص السيكو مترية للمقاييس:

ان المقاييس يجب ان تتوافر فيه بعض الخصائص السيكو مترية المهمة والاساسية التي من أهمها صدقه وثبات درجاته (علام، 2000: ص 184) " لان عملية القياس تتطلب توافر العديد من الشروط في بناء الإدارة لهذا يؤكد علماء القياس ضرورة التحقق من صدق الاختبار وثباته " وقد تحققت الباحثة من صدق اختبار المقاييس (التشارك المعرفي، المهارات الناعمة) .وثباته على النحو الاتي :

أولا : الصدق (Validity)

يعد الصدق من الخصائص المقاييس، والاختبارات لأنه يسير الى قدرة المقياس على قياس ما وضع من اجل قياسه'. (الجلبي، 2005، 84)؛ أي ان الصدق من الخصائص الأساسية التي ينبغي مراعاتها عند بناء المقاييس النفسية، إذ يعبر المقياس الصادق عن مدى قدرته على قياس ما وضع من أجله فعليا.

أ. الصدق الظاهري (Face Validity)

هو الصدق الذي يتم عرض المقياس على عينة من الخبراء والمختصين في المجال للحكم على مدى صلة الفقرات بالمتغير المراد قياسه ويتمثل بالمظهر العام للأداة من حيث فقراتها وكيفية ومدى مناسبة الإدارة للغرض الذي وضع له (Ebel:1972، 555) " وتعد الطريقة الأنسب للتحقق من الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين (المحكمين) لتقييم مدى ملاءمتها في قياس السمة المستهدفة. وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياسي التشارك المعرفي والمهارات الناعمة، حيث تم عرض فقراتهما على عدد من الخبراء لتقويمها وإبداء الرأي حول صلاحية الفقرات وبدائل الإجابة.

ب. الصدق البناء (Construct Validity)

ويقصد به مدى قياس الاختبار النفسي لتكوين مفهوم نفسي و فرضي او مفهوم سمة ويجب تقدير" مثل هذا النوع من الصدق دراسات متعددة وأساليب تجريبية واحصائية ومنطقية . (Cronbach & Meehl، 1995، 55) وقد تحققت الباحثة وان مثل هذا النوع الصدق من خلال المؤشرات الاتية، "ارتباط لدرجة الكلية للمقياس بالدرجة الفقرات وارتباط درجة الكلية بالدرجة الفقرات للمجال الذي تنتمي اليه وارتباط المجالات فيما بينها والدرجة الكلية ".

ثانيا : الثبات (Reliability)

يشير الثبات الى الدقة ومدة الاتساق في تقدير العلاقة التي يقيسها الاختبار (عودة وملكاوي، ١٩٢٢:ص١٩)، تم استخراج الثبات بطريقة الفا كرو نباخ ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة استعملت الباحثة الاستمارات التي خضعت للتحليل الفقرات وقد بلغ معامل الفا كرو نباخ لمقياس (التشارك المعرفي) (٠.٨٨) في حين بلغ معامل الفا كرو نباخ لمقياس (المهارات الناعمة) (٠.٨٣) وتعد معاملات الثبات هذه جيدة وهو معامل ثبات مقبول في ضوء ما اشير اليه في ادبيات القياس النفسي والتربوي.

ثالثا: المقاييس في بصيغتها النهائية

بعد أن استكملت الباحثة اعداد مقياس التشارك المعرفي ومقياس المهارات الناعمة (ملحق ٢ و٣) بشكله النهائي تم تطبيقه على عينة البحث التطبيقية والبالغة (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية، بحيث يتألف المقاييس من (٣٠) فقرة للمقياس التشارك المعرفي، و(٢٩) فقرة (للمهارات الناعمة) وقد وضع لغرض الاستجابة البدائل الخماسية هي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، ابدا) بدرجات (١،٢،٣،٤،٥)، اعلى درجة للمقياس التشارك المعرفي تحصل عليها المعلمة هي (١٥٠) واقل درجة هي (٣٠) والمتوسط الفرضي هو (٩٠) اما المتوسط الفرضي الكلي لمقياس المهارات الناعمة (٨٧) .

رابعاً : الوسائل الإحصائية

لمعالجة بيانات هذا البحث فقد استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية: ١-الاختبار التائي، (T-Test) لعينتين مستقلتين. ٢- معامل الارتباط بيرسون : لحساب معامل الثبات بطريقة الفا كرو نباخ. ٣- الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة :استخدم في معرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات كل مقياس والمتوسط النظري .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض للنتائج التي توصل اليها البحث الحالي على وفق اهداف وتفسير تلك النتائج تبعا للخلفية النظرية التي اعتمدها الباحثة وكالاتي:

الهدف الأول : قياس التشارك المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال :

تحقيقاً لهذا الهدف تم تطبيق مقياس التشارك المعرفي على عينة البحث المؤلفة من (١٥٠) معلمة وقد ظهر ان الوسط الحسابي للعينة بلغ (111.710) درجة بانحراف معياري قدره (4.942) درجة وللتعرف على التشارك المعرفي للعينة تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٧٣٧،٥٣) درجة وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (٩٦٠،١) درجة عند مستوى دلالة (٠،٥) درجة ودرجة حرية (١٤٩) مما يدل على ارتفاع التشارك المعرفي لعينة البحث والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (7) نتائج الاختبار التائي الاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والوسط الفرضي للمقياس التشارك المعرفي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية t		مستوى الدلالة (0,05)
						المحسوبة	الجدولية	
التشارك المعرفي	150	710,111	942,4	90	149	737,53	96,1	دالة

ووفقاً لنظرية السلوك المخطط ايسيك اجزين (Ajzen icek)، (1991)، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمات يمتلكن نية قوية لمشاركة المعرفة ناتجة عن ثلاثة عوامل أساسية؛ أولها الموقف الإيجابي تجاه التشارك المعرفي من خلال إدراك أهميته في تطوير الأداء المهني، وثانيها المعايير الاجتماعية الداعمة التي تشجع على تبادل الخبرات داخل بيئة العمل، وثالثها التحكم السلوكي المدرك المرتفع الذي يعكس شعور المعلمات بامتلاك القدرة والموارد اللازمة لممارسة هذا السلوك. إن اجتماع هذه العوامل أسهم في رفع النية السلوكية وبالتالي زيادة ممارسة التشارك المعرفي، وهو ما يتفق مع ما أكدته نظرية اجزين من أن النية هي المتنبئ الأقوى بالسلوك الفعلي (Ajzen icek)، (1991).

ومن وجهة نظر الباحثة يعزى ارتفاع مستوى تبادل المعرفة بين معلمات رياض الأطفال إلى مجموعة من العوامل التربوية والمهنية التي تكمل بيئة العمل التربوي. فطبيعة العمل في رياض الأطفال تقوم بالأساس على التفاعل والتعاون بين المعلمات لتحقيق أهداف التنمية الشاملة للأطفال. كما أن التحديات اليومية التي تواجه المعلمات، كتتنوع احتياجات الأطفال، تتطلب تبادل المعرفة والخبرات لإيجاد حلول فعالة ومناسبة.

ويعزى هذا الارتفاع أيضاً إلى ثقافة مدرسية تشجع على التعاون. وتوفر بعض الإدارات التعليمية بيئة آمنة ومحفزة تتيح للمعلمات تبادل الأفكار دون خوف من النقد، مما يعزز ثقة المعلمات بأهمية العمل الجماعي. إضافة إلى ذلك، قد يكون المعلمون قد خضعوا لبرامج تدريبية حديثة ودورات تطوير مهني تعزز وعيهم بأهمية تبادل المعرفة ودورها في تحسين الأداء المهني، و تشمل العوامل المساهمة السمات الشخصية للمعلمات، كالمرونة والانفتاح على الآخرين، مما يدعم ميلهن الفطري لتبادل المعلومات والأفكار. كما يسهم العمل ضمن فرق تعليمية ومجتمعات تعلم مهنية في تعزيز هذا النوع من التفاعل المعرفي الإيجابي بين الزملاء، لذلك فإن ارتفاع مستوى تبادل المعرفة بين معلمات رياض الأطفال يعد مؤشراً على بيئة تعليمية صحية ومهنية، مما يساهم في تطوير كفاءة المعلمات وتحسين جودة العملية التعليمية المقدمة للأطفال في هذه المرحلة الحساسة.

الهدف الثاني : التعرف على مستوى المهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال أظهرت نتائج اختبار "ت" لعينة مكونة من (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، أن متوسط درجاتهن في مقياس المهارات الناعمة بلغ (١١٢.١٩) بانحراف معياري قدره (٥.٧٩٣)، في حين أن المتوسط الفرضي للمقياس قد حدد بـ (٨٧)، ودرجة الحريه (١٤٩)، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦٣.٨٣٠)، وهي قيمة تفوق بكثير القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى أن الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية.

جدول (٨) نتائج الاختبار التائي الاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والوسط الفرضي للمقياس المهارات الناعمة

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية t	
						المحسوبة	الجدولية
المهارات الناعمة	150	112.1919	5.7935	٨٧	١٤٩	63.830	٩٦,١
							دالة (٠,٥٠)

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى المهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال كان مرتفعاً ودالاً إحصائياً في جميع الأبعاد الأربعة المقاسة، وللتحقق من وجود هذه المهارات لدى المعلمات قامت الباحثة باستخراج الاختبار التائي لكل مهارة وقد تم اعتماد الوسط الفرضي لكل مهارة ومقارنته بالوسط الحسابي الفعلي الذي تم الحصول عليه من إجابات العينة البالغة (١٥٠) معلمة.

ففي البعد الاتصال والتواصل، بلغ الوسط الحسابي (٢٧.٥١) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٢١)، كما بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣٣.٠٣) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على أن هذا الفرق دال إحصائياً، ويعني أن المعلمات يتمتعن بمستوى عالٍ من مهارات الاتصال والتواصل.

أما في البعد القيادة، فقد بلغ الوسط الحسابي (٢٥.٥٦) مقارنة بالوسط الفرضي (٢١)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (٢٠.٨٣)، وهو ما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية، تعكس تمتع المعلمات بقدرات قيادية جيدة.

وبالنسبة البعد العمل مع الفريق، فقد بلغ الوسط الحسابي (٢٥.٣٠)، وهو كذلك أعلى من الوسط الفرضي (٢١)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٩.٦٠)، ما يدل على أن المعلمات يتميزن بمهارات واضحة في العمل الجماعي والتعاون.

وفي ما يخص البعد إدارة الوقت، فقد حقق أعلى وسط حسابي من بين المهارات الأخرى، حيث بلغ (٣١.٠١) مقارنة بوسط فرضي قدره (٢٤)، وبقية تائية محسوبة (٢٩.١٨)، ما يؤكد أن

المعلمات يتمتعن بكفاءة عالية في تنظيم الوقت وإدارته بفعالية

جدول (٩) نتائج الاختبار التائي الاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والوسط الفرضي لكل مهارة من المهارات الناعمة

المهارة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية * t		مستوى الدلالة (٠.٥٠٠)
					المحسوبة	الجدولية	
الاتصال والتواصل	150	27.5067	2.41290	21	33.027	1.960	دالة
القيادة	150	25.5600	2.68098	21	20.831	1.960	دالة
العمل مع الفريق	150	25.3000	2.68666	21	19.602	1.960	دالة
ادارة الوقت	150	67\31.0	2.94125	24	29.176	1.960	دالة

تشير النتائج إلى أن معلمات رياض الأطفال يمتلكن مستوى مرتفعا من المهارات الناعمة، حيث جاءت جميع الأبعاد دالة إحصائيا وبفروق إيجابية عن المتوسطات الفرضية. هذا يدل على وعيهم المهني، واستعدادهم للعمل بكفاءة في بيئات تربوية تعتمد على التواصل والقيادة والعمل الجماعي، مع القدرة على إدارة الوقت بفعالية، و بالاستناد إلى نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا، يمكن تفسير هذه النتائج بأن اكتساب المعلمات لمستوى مرتفع من المهارات الناعمة يعود إلى آليات التعلم بالملاحظة والنمذجة والتجربة غير المباشرة. فالبيئة التعليمية في رياض الأطفال توفر فرصا واسعة للمعلمات لمراقبة سلوكيات زملائهن أو قادتهن في العمل، وتقليد الممارسات الإيجابية المرتبطة بالتواصل، القيادة، التعاون، وتنظيم الوقت. كما أن التعزيز الاجتماعي، سواء من خلال التقدير أو الدعم المؤسسي، يسهم في ترسيخ هذه السلوكيات، وفق للنظرية، فإن عمليات الانتباه، الحفظ، وإعادة الإنتاج السلوكي، والتحفيز جميعها لعبت دورا في تمكين المعلمات من اكتساب وتطبيق هذه المهارات بفاعلية. ويظهر ارتفاع المتوسطات الحسابية في جميع الأبعاد أن المعلمات لا يكتسبن المهارات الناعمة فقط من خلال الخبرة الشخصية، بل أيضا من خلال التعلم الاجتماعي في بيئة العمل التي تشجع على التفاعل والنمذجة وتبادل الخبرات.

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين مستوى الشار ك المعرفي والمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الاطفال.

لأجل تعرف على طبيعة العلاقة بين التشارك المعرفي والمهارات الناعمة استعمل الباحثة معامل ارتباط بيرسون وسيلة إحصائية في المعالجة، وتبين وجود ارتباط دال بين الشار ك المعرفي والمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الاطفال مما يشير إلى أن الشار ك المعرفي ترتبط إيجابيا بنمط المهارات الناعمة الجدول (١٠) يوضح ذلك .

الجدول (١٠) يوضح علاقة التشارك المعرفي بالمهارات الناعمة

العينة	قيمة	معامل	القيمة التائية	مستوى الدلالة (٠.٠٥)
--------	------	-------	----------------	----------------------

	الجدولية	المحسوبة	الارتباط التشارك المعرفي بالمهارات الناعمة	
دالة	١.٩٧٦	١٣.٧٩	٧٥.٠	150

بما أن القيمة التائية المحسوبة (١٣.٧٩) أكبر بكثير من القيمة الجدولية (١.٩٧٦)، فإن الارتباط بين التشارك المعرفي والمهارات الناعمة دال إحصائياً بدرجة عالية من الثقة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ .

الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث الحالي تستنتج الباحثة ما يلي :

١. يتمتع معلمات رياض الأطفال بمستوى مرتفع من التشارك المعرفي، وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى توفر بيئة تعليمية تشجع على تبادل المعرفة والخبرات.
٢. المهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال مرتفعة في جميع أبعادها (الاتصال والتواصل، القيادة، العمل مع الفريق، إدارة الوقت)، وجميعها دالة إحصائياً مقارنة بالوسط الفرضي.

٣. توجد علاقة ارتباط إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين التشارك المعرفي والمهارات الناعمة، مما يدل على أن ارتفاع مستوى المهارات الناعمة يسهم في تعزيز تبادل المعرفة بين المعلمات.
التوصيات :

توصلت الباحثة الى مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج البحث :

١. التشارك المعرفي وعلاقتها بالمرونة الصفية لدى معلمات رياض الأطفال .
٢. تحفيز المعلمات ذوات التشارك المعرفي والمهارات الناعمة على تقديم خبرات امام زميلاتهن في الروضة والرياض الأخرى.

المقترحات :

توصلت الباحثة الى مجموعة من الاقتراحات في ضوء نتائج البحث :

١. اجراء دراسة عن التشارك المعرفي لدى طالبات قسم رياض الأطفال .
٢. اجراء دراسة مقارنة للتشارك المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومي والأهلي ..

المصادر

١. أبو الغنم، علا عادل شريف. (٢٠١٩). القيادة الخادمة التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد في مدارسهم من وجهة

- نظر المعلمين ومساعدتي المديرين. قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
٢. أبو جزر، أماني. (٢٠٠٥). مشروع مقترح لإدارة المعرفة في الجامعات الرسمية الأردنية. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
٣. أبو عبادة، صالح عبد الله (٢٠١٦) : العمل الجماعي ودوره في اشباع الحاجات وحل المشكلات النفسية، دار المنظومة، الإصدار السادس ١٠٢٩-٩٧١.
٤. الخزعلي، سالي حسن جخيور. (٢٠١٥). التشارك في المعرفة وعلاقته بأسلوب التصلب - المرونة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الآداب، جامعة بغداد.
٥. الشهري، فوزية بنت ظافر علي. (٢٠١٧). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة الملك خالد.
٦. السلمي، علي (٢٠٠٢) : تخطيط وتطوير منهج الطفل ماقبل سن المدرسة، ط١، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان .
٧. المكاوي، عاطف عبد الله (٢٠١٤) : إدارة الوقت، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
٨. الفريجات، غالب عبد المعطي (٢٠١٥) : الإصلاح والتطوير التربوي، عمان : دار دجلة للنشر والتوزيع .
٩. الطاهر، رشيدة السيد احمد (٢٠٢٢) : تنمية المهارات الناعمة ضرورة لتعليم الكبار في مجتمع المعرفة . مجلة افاق جديدة في تعليم الكبار، جامعة عين شمس - مركز تعليم الكبار، (٣١) ١٢٩-١٥٢.
١٠. العرفج، ماهر (٢٠١٤) : المهارات الناعمة، السعودية :مبادرة مقدمة لكلية التربية، جامعة الملك فيصل .
١١. العنزي، مصعب مطلق ذوقان (٢٠١٩) : الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية في ضوء نظرية التعلم المستند الى الدماغ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد - مركز البحوث التربوية والنفسية، (٦١)، ٨٢-١٠٨.
١٢. بن عمرة، عادل، ودربان، أحمد. (٢٠٢٠). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس مجلة الرياد لاقتصاديات الأعمال، 3، 40-57.
١٣. بيومي محمد، وسلامة عبد العظيم (٢٠٠٩) : التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو اصلاح التعليم، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة .

١٤. اسماعيل، شرين حسن ، (٢٠٢١) : التشارك في المعرفة للخبرات التطبيقية لدة المطبقات ومعلمات رياض الأطفال . رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، العراق .
١٥. خميس، عبد الله (٢٠١٣) : المهارات الناعمة التي يبحثون عنها، عمان : مؤسسة الرؤيا للصحافة والنشر .
١٦. دياب، سهيل رزق، (٢٠٠٣) : مناهج البحث العلمي، الموقع الالكتروني www.fhf.demo.blue.ps .
١٧. شبير، رمضان صلاح. (٢٠١٦). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التجارة، تخصص إدارة الأعمال، غزة، فلسطين.
١٨. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) : تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .
١٩. عودة احمد (١٩٩٨) : القياس والتقويم في العملية المدرسية، دار الامل للنشر والتوزيع .
٢٠. القهيوي، ليث عبد الله (٢٠١٣) : استراتيجية إدارة المعرفة والاهداف التنظيمية، ط١، دار الحامد، عمان .
٢١. الموسى، سعيد عبد المعز (٢٠١٩) : برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة حلوان : إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)، مصر
٢٢. مدخلي، هناء عبد الله، وعبد الكريم، إشراقه أرباب حمد. (٢٠٢٢). دور التعليم عن بعد في تنمية المهارات الناعمة لدى طالبات تخصص الرياضيات بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظرهن مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية، 12، 139-169.
24. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
25. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
26. Mulu, Yohannes (2015): Determinants of Knowledge Sharing Behavior in Higher Education Institution : Case Study of Asosa University.
27. Manaf, H.A. & Marzuki M.A (2009): The success of Malaysian Local Authorities : The Role of personality and Sharing Tacit Knowledge

International Conference on Administrative in public sector performance,
Kingdom of Saudi Arabia, Institute of public Administration .I

28-Ebeir, R.I. (1972) Essentials of Educational Measurement. New
Jersey :prentice Hall, Inc Emotional Stability of Visually Challenged
students