

الادارة المعرفية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا

م.د. مريم شهاب رحيم

جامعة تكريت / كلية التربية للبنات

Marvam.Shihab@tu.edu.iq

مستخلص البحث:

يهدف إلى دراسة العلاقة بين الإدارة المعرفية و الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا، كما يسعى لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين هذين المتغيرين وفقاً لمتغيرات مثل الجنس والتخصص، تم اختيار 200 طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا باستخدام طريقة عشوائية. استخدمت الباحثة مقياسين: الأول لقياس الإدارة المعرفية (20 فقرة)، والثاني لقياس الكفاءة الذاتية (40 فقرة)، تم التحقق من صحة الأداة وموثوقيتها، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات، وأظهرت النتائج أن طلبة الدراسات العليا يتمتعون بمستوى جيد من الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة (الجنس والتخصص)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية، وانتهى البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الإدارة المعرفية، الكفاءة الذاتية، طلبة الدراسات العليا

التعريف بالبحث

أولاً :- مشكلة البحث

يعد طلبة الدراسات العليا أحد أهم ركائز العملية التربوية والتعليمية، لأنهم سيكونون قادة هذه العملية في المستقبل لذا فإن عدم قدرتهم على الإدارة المعرفية بشكل صحيح يضعف قدرتهم الأكاديمية وثقتهم بأنفسهم وتوظيفهم لهذه المعرفة بطريقة صحيحة، مما يعود سلباً عليهم وعلى مستقبلهم وبالتالي فإن البحث يؤكد أن الإدارة المعرفية ترتبط بشكل جوهري بالكفاءة الذاتية التي تتأثر بعوامل مختلفة، منها معرفته العلمية ومستوى فهمه للمفاهيم العلمية، الكفاءة الذاتية تعد عاملاً أساسياً في نجاح الطالب الجامعي واستمراره في الدراسة، وبالتالي فهي تتعلق بالأفكار والمعتقدات حول الكفاءة، ذ تعكس قدرته على التكيف مع التحديات الأكاديمية والاجتماعية. عندما يكون مستوى الكفاءة الذاتية مرتفعاً، يكون الطالب أكثر قدرة على مواجهة المشكلات وتحقيق أهدافه التعليمية، بينما يشير المستوى المنخفض إلى الحاجة إلى دعم إضافي لتعزيز هذه الكفاءة، إذ أن انخفاض مستواه يجعلهم عرضة للخطر، لذلك من الضروري توفير بيئة تعليمية محفزة تعزز ثقة الطلاب بأنفسهم، وتساعد على تنمية مهارات التكيف والاستقلالية، مما يساهم في تحسين أدائهم الأكاديمي وقدرتهم على مواجهة الضغوط المختلفة، إذ يتعرض طلبة الدراسات العليا لكمية كبيرة من الأفكار والنظريات والمعلومات من مصادر متنوعة كل يوم، ونتيجة لوفرة المعلومات؛ فإن معتقدات الطلاب حول المعرفة تؤثر على الطريقة التي ينظرون بها إلى مواقف التعلم التي يواجهونها ويتفاعلون معها، كما أن بيئة التعلم تؤثر أيضاً على كيفية تقدم هؤلاء الطلاب في عملية موازنة معتقداتهم الحقيقية؛ علاوة على ذلك؛ فإن السلطة غير الواقعية تجبر الطالب على تقييم نفسه دون سلطة أو جهد، وقد يعود السبب لتغيرات التي شهدتها التعليم في السنوات الأخيرة، خصوصاً مع التحول بين التعليم الإلكتروني والحضوري، كان لها أثر واضح على شعور الطلاب بالمسؤولية تجاه تعلمهم، إذ أدى ذلك إلى تغير في توقعاتهم من المؤسسة التعليمية، حيث أصبح البعض يميل إلى الاعتماد على سلطة خارجية بدلاً من تحمل المسؤولية الشخصية في التحصيل الأكاديمي، ومن هنا توصلت الباحثة إلى أن متغيرات البحث

الادارة المعرفية والكفاءة الذاتية من المشكلات الجديرة بالدراسة لأنها تتعلق بأداء الواجبات ونقل تلك المعرفة إلى الآخرين بعد إنجاز مهام الدراسة المستقبلية الموكلة إليهم.

وعليه فقد نصت المشكلة الحالية للبحث على السؤال الآتي :-

"هل هناك علاقة بين الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا" ؟

ثانياً :- أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي في متغيراته التي ستحدد مستقبل طلبة الدراسات العليا وتميزهم في أداء المهام التي ستوكل إليهم مستقبلاً، إذ تعد الإدارة المعرفية استراتيجية تساعد على إنجاز وتنفيذ كافة مهامهم بشكل صحيح، والتي سيقوم بها طلبة الدراسات العليا بكفاءة ذاتية تتوافق مع معارفهم. علينا أن نولي مواردنا البشرية اهتماماً كبيراً ونعطي الأولوية للطلبة الخريجين فهم يشكلون القوة البشرية الأهم لأي مجتمع وهم مصدر الطاقة والتجديد والتغيير والإنتاج. تمثل مرحلة الدراسات العليا قمة الهرم التعليمي ومورداً للمجتمع ومحركاً للتقدم وبناء الحضارة. إذا كنا نبحث عن التقدم والرخاء والأمن للدول وإيجاد الحلول لمشاكلها الكثيرة، فلا بد أن ننظر إلى عقول الطلبة ومدى استعدادهم للتقدم والصقل ومحاولة الحفاظ عليها ودعمها بالعناية والتطوير. لذلك يجب على طالب الدراسات العليا أن يمتلك صفات تمكنه من مواجهة ضغوط الدراسة، حيث أن الدراسة العليا ذات طبيعة مرهقة مما يتطلب من الطالب أن يمتلك صفات شخصية وقدرات معرفية تمكنه من مواجهة هذه الضغوط والتوترات الأكاديمية. (السعدي، 2002: 5). وبناء على ذلك تتميز مرحلة الدراسات العليا بأنها تحتاج إلى مجموعة محددة من الطلبة المتميزين في قدراتهم العقلية، وأنشطتهم المعرفية، وإنجازاتهم الأكاديمية، ومثابرتهم. (Mihaly & Hunter 2003:145).

تعني الإدارة المعرفية جميع العمليات الإدراكية والتحفيزية، وفي الواقع يُنظر إلى التحفيز عادةً على أنه في مقدمة الإدارة، فالأفراد الذين لا يملكون الدافع لحل شكوكهم المعرفية (المكون التحفيزي) لن يفكروا في كيفية ومتى يتصرفون من أجل القيام بذلك (المكون الطوعي). ونتيجة لذلك، فإن الإدارة المعرفية تستهدف كل من المكون التحفيزي والمكون الإدراكي.. (Heckhausen & Gollwitzer, 1987:101-120).

يذكر كل من (Rule & Bendixen, 2010) إن الإدارة المعرفية لها تأثيرات عديدة تؤدي إلى التطور المعرفي، وفي الواقع، فإن الإدارة المعرفية هي المفتاح لفتح أبواب التقدم المعرفي والشخصي، وإن الإجراء الذي يتخذه الفرد استجابة للشك المعرفي تجاه قرار ما، في حين أن الشك في المعتقدات المعرفية للفرد ليس كافياً، فهو إجراء ضروري، إذ نسعى إلى خلق حالة من الإدارة المعرفية التي يجب أن تكون واعية وفعالة حتى يكون لها تأثير كبير على المعتقد المعرفي مما يؤدي إلى تغيير دائم، وفضلاً عن ذلك، تزداد أهمية الإدارة المعرفية، سواء كانت إدارة واعية أو آلية، وتتجلى أهمية الإدارة المعرفية من خلال جعل الطلاب يعتقدون أنهم مسؤولون حقاً عن أفكارهم المعرفية. وللقيام بذلك، يتم دمج ملاحظاتهم المقارنة التي تم الحصول عليها من ردود الفعل مع ملاحظات الفعالية الذاتية التي تعمل كداعم تحفيزي. وبصورة أكثر دقة، يتلقى الطلاب نبوءة وهمية بالتغيير الشخصي تشير إلى أنه على الرغم من أن معتقداتهم لا تزال بحاجة إلى التطوير، فإنهم يتحركون في الاتجاه الصحيح. ويتم بعد ذلك عرض النتائج التي تظهر أن التغيير المعرفي يمكن تحديده بسرعة (Rule & Bendixen, 2010:103-115).

وتعد هذه المعتقدات مفيدة لأنشطة الدراسة. ومن ثم فإن مفهوم الإدارة المعرفية يعني السعي نحو هدف، ويتحقق هذا السعي من خلال توافر خصائص معينة في الأفراد.

وهنا تأتي الكفاءة الذاتية وأهميتها في تميز الفرد في بعض الجوانب الشخصية وتأثيرها الكبير على السلوك والتصرفات. إن طالب الدراسات العليا الذي يرى نفسه متميزاً ومجتهداً سوف يتصرف بناءً على هذه الفكرة المتولدة داخله، لأن السلوكيات التي يمارسها الشخص تؤثر على الطريقة التي يرى بها نفسه. (حسين، 1987: 43)، وفي هذا الصدد يشير (الزيات، 2001) إن المعرفة والمعلومات التي يكتسبها الإنسان خلال مراحل مختلفة من حياته وتجاربه الماضية يمكن أن تزوده بصورة واقعية عن مدى نجاحه أو فشله في موضوع معين أو بعد التعرض لموقف معين. تساعد الثقة بالنفس الفرد بشكل عام والطالب الخريج بشكل خاص على زيادة دافعيته للنجاح أو الفشل وفقاً للخبرات التي مر بها مقارنة بقدرات زملائه وأقرانه. (الزيات، 2001: 22).

تهتم الأنظمة التعليمية في جميع أنحاء العالم بإعداد وتأهيل وتدريب طلاب الدراسات العليا. لم يعد طالب الدراسات العليا مجرد ملقن للمعرفة، بل أصبح مهياً لبيئة تعليمية ينشط فيها في اكتشاف المعرفة النظرية وتنظيمها وتحويلها إلى ممارسات يمكن تطبيقها في الحياة العملية. يحتل طالب الدراسات العليا مكانة مركزية في العملية التعليمية بسبب طبيعة المواد التي يدرسها، وسعة مجالاتها، والنتائج التعليمية التي يتعين عليه تحقيقها. وهذا هو الأساس الذي تركز عليه أي جهود أو محاولات لإصلاح وتطوير التعليم ما لم تأخذ في الاعتبار أولاً تطور ونمو الطالب في مرحلة الدراسات العليا حتى يتمكن من أداء أدواره والتعامل مع مسؤولياته الصعبة. طلبة الدراسات العليا على وجه الخصوص، بالنظر إلى مساهمة تخصصهم في تحقيق أهداف التربية، مثل التنشئة الاجتماعية والوطنية والثقافية، وغرس القيم والاتجاهات وأنماط السلوك المرغوبة، والمشاركة في تثقيف وخدمة المجتمع، وبناء شخصيات الطلبة، وتنمية مهاراتهم الاجتماعية، ومهارات البحث والتفكير، والتعلم الذاتي، ودوره في إعداد الطلبة لحياة توشك أن تحل محلها قيم ومعايير ومفاهيم جديدة، في ظل تآكل القيم والمعايير الأصيلة التي تميز الحياة المعاصرة. (ابراهيم، 2000: 47).

بدأت فكرة الكفاءة الذاتية في الظهور كمحور لعلم النفس التربوي في أوائل الثمانينيات، وذلك لأن معتقدات الكفاءة لها تأثير معين على مدى الاهتمام والانفتاح على الابتكارات الجديدة في المناهج وطرق التدريس وفلسفة التعليم وتكنولوجيا التعليم. بدأ الاهتمام بمفهوم الكفاءة الذاتية في أطروحته المقدمة بين يدي باندورا (1977)، إذ نسب وجود هذه القدرة إلى المعتقدات الشخصية للفرد: ذكرا كان أو أنثى، لأن الفرد يؤمن بقدرته على المبادرة في تحقيق النجاح وتحقيق الإنجاز، وبالتالي "فإن توقعات الفرد حول كفاءته الذاتية تشكل متغيراً وسيطاً مشتركاً بين المعتقدات والسلوك الفعلي يجب أخذه في الاعتبار لتغيير الاتجاهات ومن ثم فهم السلوك والتنبؤ به".

(Betz & Hackett, 1993 : 203).

استناداً إلى التطورات التي قدمها باندورا في نظريته حول التعلم الاجتماعي (1986)، يمتلك الأفراد نظاماً ذاتياً يسمح لهم بالتحكم في أفكارهم، ومشاعرهم، وانفعالاتهم. ويشمل هذا النظام القدرات والاستراتيجيات التخطيطية، بالإضافة إلى القدرة على التأمل الذاتي وتقييم المواقف، مما يساعد الأفراد على تكوين توقعات حول نجاحهم أو فشلهم في تنفيذ المهام، من هذا المنطلق، تعد الكفاءة الذاتية متغيراً وسيطاً بين المعرفة والسلوك، حيث تؤثر معتقدات الأفراد حول قدراتهم وتوقعاتهم لنتائج جهودهم على طريقة تصرفهم. فالأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة يميلون إلى اختيار المهام التي يشعرون بالكفاءة فيها، بينما يتجنبون المواقف التي يرون فيها حدوداً لقدراتهم.

كما تلعب الثقة بالنفس دورًا حاسمًا ليس فقط في اختيار المهام، بل أيضًا في تحديد مستوى الجهد المبذول، والقدرة على الصمود في مواجهة التحديات، مما ينعكس على أنماط التفكير وردود الفعل العاطفية للأفراد." (Pajares, 1996: 550)

في هذا السياق، تعتمد العملية التعليمية إلى حد كبير على مدى فاعلية الممارسات التعليمية داخل الفصول الدراسية وخارجها في تحقيق أهدافها، وقد شهد العالم في العقود الأخيرة ثورة معلوماتية أثرت على جميع القطاعات، بما في ذلك التعليم. وقد أدت التطورات العلمية والتكنولوجية إلى إعادة النظر في أساليب التعلم، حيث تتجه العديد من الدول نحو إصلاح أنظمتها التعليمية للانتقال من النموذج التقليدي القائم على الكتب المدرسية فقط، إلى نموذج أكثر تطورًا يعتمد على مصادر تعلم متعددة وتحفيز دافعية الطلاب للانخراط في عملية التعلم، والكفاءة الذاتية من المفاهيم الحديثة نسبيًا، وترتبط بعدة مفاهيم نفسية أخرى مثل تحقيق الذات، وتقدير الذات، والثقة بالنفس، حيث تعكس قدرة الفرد على إنجاز المهام اليومية بنجاح. (بريق، 2020: ب ت).

وبناءً على ما تقدم فإن أهمية البحث الحالي تبرز من خلال :-

1. دور الإدارة المعرفية في توجيه الطلبة نحو تحقيق الأهداف، حيث تساعد في تحديد نوايا التنفيذ وتوجيه الجهود نحو الإنجاز الفعال.
2. أهمية الشعور بالكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا، وتأثيرها على نجاحهم في ممارساتهم التدريسية المستقبلية.
3. مكانة طلبة الدراسات العليا كعنصر بشري أساسي في تطوير واستدامة العلوم التربوية، مما يجعل البحث في هذا المجال ضرورة علمية.
4. الحاجة إلى دراسات علمية مرجعية تسلط الضوء على العلاقة بين الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا.
5. أهمية الإطار النظري والأدوات والمقاييس المستخدمة في هذه الدراسة، وإمكانية الاستفادة من نتائجها في تعزيز البحث العلمي بما يواكب التطورات الحديثة.

ثالثاً :- اهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على :-

1. الادارة المعرفية لدى طلبة الدراسات العليا.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الادارة المعرفية لدى طلبة الدراسات العليا وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور وإناث) والتخصص (علمي وإنساني).
3. الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور وإناث) والتخصص (علمي وإنساني).
5. طبيعة العلاقة بين الادارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا.

رابعاً :- حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على طلبة الدراسات العليا في جامعة تكريت للعام الدراسي (2024-2025) من كلا الجنسين (ذكور وإناث) والتخصصات (علمية وإنسانية).

خامساً :- مصطلحات البحث

1. الادارة المعرفية: عرفها كلا من:-

- ماير (Meyer, 2002) : " عملية متكاملة تهدف إلى تحديد المعرفة وجمعها وتنظيمها وتخزينها ومشاركتها، مع التركيز على تعزيز الابتكار وتحسين الأداء التنظيمي. " (87 : Meyer, 2002).
 - الفارو (Alfaro, 2004): " قدرة الشخص على إدارة أفكاره وتجاربه بشكل مناسب، مما يمكنه من النجاح في حياته اليومية. " (35: Alfaro, 2004).
 - ستيفن دينينج (Stephen Denning, 2000) : " شير مفهوم الإدارة المعرفية إلى مجموعة من العمليات التي تهدف إلى اكتساب المعرفة، وتنظيمها، ومشاركتها، واستخدامها داخل مؤسسة أو منظمة، وذلك بهدف تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية أكبر " (98: Stephen Denning, 2000).
 - التعريف النظري : تبنت الباحثة تعريف (Stephen Denning, 2000:98) لاعتمادها على الانموذج النظري في اعداد المقياس .
 - التعريف الاجرائي : يُقاس مستوى الإدارة المعرفية من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها طلبة الدراسات العليا بناءً على إجاباتهم على المقياس الذي أعدته الباحثة في هذا البحث.
- ##### 2. الكفاءة الذاتية: عرفها كلا من:-

- ابو العلا (2004): تُعرّف الكفاءة الذاتية بأنها اعتقاد الطالب بقدرته على تنفيذ المهام الموكلة إليه، والتأثير الإيجابي في عملية التعلم، حتى عند التعامل مع الأفراد الأقل استجابة وتحفيزاً، إضافة إلى قدرته على التحكم في العوامل البيئية المؤثرة على التعلم (أبو العلا ، 2004).
 - حسونة (2009): يشير هذا المفهوم إلى ثقة الطالب بنفسه وإيمانه بقدرته على أداء المهام بفعالية، مما يؤثر إيجابياً على عملية تعلمه (حسونة، 2009: 126).
 - ابو ريان (2021): تعكس الكفاءة الذاتية توقعات الطالب حول أدائه في المواقف الغامضة، مما يؤثر على اختياراته للأنشطة التعليمية، ومدى الجهد الذي يبذله، والصعوبات التي قد يواجهها أثناء تنفيذ المهام (ابو ريان، 2021: 238).
 - تعريف الكفاءة الذاتية نظرياً: تعني الكفاءة الذاتية إدراك الفرد لقدراته وإمكاناته الشخصية، ومدى اعتقاده بأنه قادر على التأثير في محيطه والتعامل مع التحديات التي تواجهه.
 - وتعرفها الباحثة إجرائياً: يتم قياس الكفاءة الذاتية من خلال الدرجة التي يحصل عليها طالب الدراسات العليا في مقياس الكفاءة الذاتية الذي أعدته الباحثة، والذي يهدف إلى تحديد مستوى الكفاءة الذاتية لديهم.
- ##### 3. طلبة الدراسات العليا: يشمل هذا المصطلح الأفراد المسجلين في برامج الدراسات العليا، مثل الماجستير والدكتوراه، والتي تتطلب الحصول على درجة البكالوريوس كشرط أساسي للقبول.

تمهيد نظري ودراسات سابقة

اولاً: تمهيد نظري

1. الادارة المعرفية:

• مفهوم الادارة المعرفية

يعد مصطلح الادارة المعرفية جديداً ومعقداً بالنسبة لأولئك الذين يسمعونه لأول مرة، ويمكن اعتباره شكلاً أكثر عمقا من أشكال القوة الإدارية، والقوة الدافعة التي تحفز الطلاب على إكمال المهام على مستوى أعمق. توصف الادارة المعرفية بأنها عملية معرفية تعد من الوظائف النفسية الأساسية

والتي تتضمن مجموعة من الخصائص الأخرى: أولاً: (قوة الإدارة) والتي تشير إلى التصميم على القيام بشيء غالباً ما يكون صعباً ويحتاج إلى جهد هادف؛ ثانياً: (الثقة بالنفس)، والتي تشير إلى شعور الشخص بالقوة والقدرات والحكم؛ وثالثاً: (ضبط النفس)، أي القدرة على التحكم في اندفاعاتك وتنظيم رغباتك وانفعالاتك في المواقف العصبية للغاية. هذه الصفات الثلاث مترابطة مع بعضها البعض. إن ضبط النفس والثقة بالنفس صفتان تعززان القدرة المعرفية للإنسان على إدارة المعلومات التي لديه. ينبغي للإنسان أن يتحكم في نفسه حتى لا يقع في إغراء التركيز. علاوة على ذلك، إذا فقد الشخص الثقة، فإنه قد لا يحاول اتباع الإجراء المحدد، فالإدارة المعرفية أحد الأنظمة الفرعية للنموذج البشري الذي يأخذ في الاعتبار قيم الفرد واهتماماته ومعتقداته حول الكفاءة الذاتية والقدرة الشخصية. (عبده ، 2022: 349-351).

لذلك فإن الإدارة المعرفية ضرورية عندما يواجه الأشخاص الذين لديهم مستقبل مرغوب فيه مقاومة أو صراعاً، ومن حيث النظرية التعليمية، تلعب الإدارة المعرفية دوراً في ترجمة العمليات السلوكية والتحفيزية إلى نتائج التعلم والأداء. (Corno, 2004: 1669-1694)

تعتمد الإدارة المعرفية على التحيز المعرفي، ويعتمد التحيز على الأسباب البيئية والبيولوجية. وهذا الموضوع يمكن دعمه علمياً، حيث أن إحدى النتائج المزعجة في هذا الصدد هي التي طرحها داروين وأتباعه، أي كيف يمكننا أن نكون واثقين من موثوقية معرفتنا ونظرياتنا ومعتقداتنا إذا وصلنا إلى ما لدينا نتيجة التطور البيولوجي المبني على العشوائية والتراكم الطبيعي كأحداث طارئة دون أي اتجاه مخطط؟ (محمد ، 2020 : 7). تعتبر الإدارة المعرفية مساهماً قوياً في التغيير المعرفي. ولا يقتصر هذا التغيير على الشك المعرفي، بل يتعلق بالدور الذي يلعبه الطلاب في تغيير معتقداتهم بعد أن أكدوا و"تحملوا المسؤولية" عن تعلمهم. ولعل أهم شيء يفعله الطلاب هو حل المشكلات بأنفسهم واتخاذ القرارات والاختيارات بشأن معتقداتهم. ولذلك، قام بعض الطلاب فعليا بالسيطرة الإدارية على معتقداتهم المعرفية، مما أدى إلى فهم أعمق. تساهم الإدارة المعرفية في تمكين الطالب من الفهم، حيث يلعب العقل دوراً حيوياً في الإدارة المعرفية ومن ثم التقدم المعرفي الفردي. ويمكن تفسير ذلك كنتيجة للقدرة على صياغة وتنظيم المعلومات الواردة أثناء عملية بناء مكاسب المعرفة. أما بالنسبة لمخططات المعرفة المكتسبة سابقاً والمخزنة في ذاكرتنا، فهي تسمح لنا بالتفاعل مع المعلومات الواردة لإنشاء تفسيرات جديدة ومختلفة. بالإضافة إلى ذلك، يلعب العقل دوراً أكثر تفاعلية مع الخبرة، لكن التركيز ينصب على العمليات الداخلية لتمثيل المعلومات وتنظيمها وتأييدها بدلاً من التركيز على التجربة نفسها. إذا كان العقل يلعب دوراً تفاعلياً مع الخبرة في عملية اكتساب المعرفة، فمن الممكن تمثيل المعرفة بطريقة متسلسلة وديناميكية. (Reynolds et al, 1996:93-104)

تأتي الإدارة المعرفية من الاهتمام الانتقائي. الإدارة المعرفية هي مجرد خيار واع. يعد الاختيار الواعي موضوعاً شائعاً في أدبيات علم النفس التربوي. الاهتمام الانتقائي هو القدرة على التركيز على بعض المدخلات الحسية وفي نفس الوقت تجاهل أشياء أخرى تتعلق بالموضوع المطروح. تمشيا مع النهج المعرفي الذي يركز على تجربة العقل، عندما تصبح العمليات أكثر تلقائية، فإنها تصبح أكثر كفاءة في طريقة اتخاذ القرارات. كلما أصبحنا أكثر مهارة، أصبحنا أكثر قدرة على معالجة القضايا التي تتطلب وعياً أكبر وجهداً متعمداً. ويمكن تعريف هذا الوعي المجهد والمتعمد بأنه إدارة، وخاصة الإدارة فيما يتعلق بالإدارة المعرفية التي تتجلى من خلال الوعي وتتميز بالكفاءة. إن الإدارة المعرفية الواعية والفعالة يمكن أن تؤدي إلى تغييرات في عملية اتخاذ القرار والمعتقدات المعرفية الشخصية من خلال محاولة الطلاب حل مشاكلهم بطريقة أكثر عملية، حيث أنها توفر شفافية واضحة للطلاب.

وهذا بدوره يمكن أن يسمح للطلاب بمعالجة عمليات التفكير واتخاذ القرار الخاصة بهم. وبناء على ما تقدم، يمكننا أن نستنتج أن التقنيات المتقدمة سوف تعمل على تعزيز فرص الإدارة المعرفية

النظريات المفسرة للإدارة المعرفية (Reynolds et al., 1996: 93-104)

نظرية الإدارة المعرفية (Stephen Denning, 1998)

قدم ستيفن دينينج نظرية الإدارة المعرفية في عام 1998. ويرى أن الإدارة المعرفية تتكون من أربعة مكونات أساسية هي: المعرفة الصريحة: ويقصد بها المعرفة المثبتة والمتاحة، مثل: الكتب والتقارير، والبيانات والإحصاءات، وبراءات الاختراع والتصاميم، والمواد التعليمية. أما المكون الثاني للإدارة المعرفية حسب ستيفن دينينج فهو المعرفة الضمنية: ويشير ذلك إلى المعرفة والخبرات الشخصية التي لا يمكن توثيقها، مثل: الخبرة العملية، والمهارات التقنية، والعلاقات الشخصية، وخبرات الحياة. المكون الثالث للإدارة المعرفية هو المعرفة الجماعية: المعرفة المشتركة بين الأفراد والفرق، مثل: المعرفة المشتركة بين الأقسام، المعرفة المشتركة بين الفرق، المعرفة المشتركة بين الشركاء، والمعرفة المشتركة بين العملاء. المكون الرابع هو المعرفة الشخصية: المعرفة الشخصية مثل: المهارات الشخصية، الخبرة الشخصية، المعرفة الشخصية، الأفكار الشخصية. ويؤكد ستيفن دينينج أيضاً على المبادئ الأساسية للإدارة المعرفية، والتي يمكن تحقيقها من خلال ما يلي:

- التعاون هو العمل الجماعي لخلق المعرفة.
- الابتكار هو خلق المعرفة الجديدة.
- تعلم كيفية التعلم وتنمية المهارات.
- العرض : تقديم المعرفة لتحقيق الهدف .
- الشفافية تحسين الشفافية في توزيع المعرفة.
- الثقة: بناء الثقة بين الأفراد والفرق.

قد عرف ستيفن دينينج (Stephen Denning, 2000) الإدارة المعرفية :- " هي مجموعة من العمليات التي تهدف إلى اكتساب المعرفة وتنظيمها ومشاركتها واستخدامها داخل مؤسسة أو منظمة من أجل تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية وكفاءة " . (Stephen Denning, 2000:98)، وقد تضمن التعريف اربع مجالات وهي :-

- ❖ **المجال الأول هو اكتساب المعرفة:** وهو عملية خلق المعرفة الجديدة من خلال التعلم والابتكار والبحث، ويعتمد اكتساب المعرفة على أربعة أنواع من المعرفة: المعرفة الصريحة، والمعرفة الضمنية، والمعرفة الجماعية، والمعرفة الفردية.
 - ❖ **المجال الثاني هو تنظيم المعرفة:** وهي عملية تنظيم المعرفة وتحليلها وتخزينها وتوزيعها بهدف تحقيق الأهداف من خلال تحويلها إلى مورد قيم يمكن استخدامه لتحسين الأداء والابتكار.
 - ❖ **المجال الثالث هو المشاركة أو العمل الجماعي:** وهو عملية تعاون وإشراك الأفراد والفرق لتحقيق أهداف مشتركة من خلال تبادل المعرفة والخبرة والجهد.
 - ❖ **المجال الرابع هو استغلال المعرفة:** وهو عملية تطبيق المعرفة المكتسبة بتحويلها إلى أفعال ملموسة ونتائج قياسية لتحقيق أهداف المنظمة وأغراضها.
- (Stephen Dinning, 2000:98-118).

لقد اقتصر عرض الباحثة على أنموذج (Stephen Dinning, 2000) وذلك اعتمدت في بناء أداة لقياس الإدارة المعرفية وفق لهذا الانموذج ، للأسباب الآتية :

أ- هو أحد النماذج التي لم يتناولها أي بحث سابق في تفسير الادارة المعرفية (حسب علم الباحث).

ب- أحد النماذج التي تفسر عملية الادارة المعرفية وفق عملية الوعي الذهني بالاعتقادات المعرفية ضمن أربع آليات هي: اكتساب المعرفة، وتنظيم المعرفة، والمشاركة أو العمل الجماعي، واستخدام المعرفة.

الكفاءة الذاتية:

مفهوم الكفاءة الذاتية كما قدمه باندورا في عام 1977 يُعد من الأسس الرئيسية في نظرية التعلم الاجتماعي، حيث يعكس إيمان الفرد بقدرته على إتمام مهام معينة بنجاح، ويعتمد بشكل أساسي على توقعاته الذاتية حول إمكانية أداء مهام متنوعة بكفاءة، وفقاً لباندورا، فإن الكفاءة الذاتية تؤثر بشكل مباشر على سلوك الأفراد من خلال إدراكهم لمدى قدرتهم على التعامل مع التحديات التي يواجهونها، ومدى قدرتهم على التحكم في نتائج تصرفاتهم.

النقاط الأساسية في مفهوم الكفاءة الذاتية وفق باندورا:

1. الثقة بالنفس كمؤشر رئيسي:

الكفاءة الذاتية تعتبر عاملاً وسيطاً في تعديل السلوك، فهي تشير إلى مدى إيمان الشخص بقدرته على مواجهة التحديات، والتخطيط للمستقبل، وإتمام المهام بنجاح.

2. تأثير الكفاءة الذاتية على السلوك والتفكير:

الأفراد الذين يمتلكون كفاءة ذاتية عالية يميلون إلى التفكير بطريقة إيجابية وتحديد حلول منطقية للمشكلات، مما يحفزهم على بذل جهد أكبر. أما الأفراد الذين يعانون من انخفاض في الكفاءة الذاتية، فإنهم يميلون إلى الشعور بالقلق، التردد، وتقليل قيمة قدراتهم، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير منطقية أو حتى إعاقة تقدمهم في المهام.

3. التفاعل مع المواقف والتحديات:

الأشخاص الذين يشعرون بالكفاءة الذاتية يستخدمون قدراتهم المعرفية بفعالية، ويسعون لتحقيق أهدافهم بناءً على تقديرهم لقدراتهم الشخصية. في المقابل، الأفراد الذين يعانون من قلة الثقة في أنفسهم قد لا يستطيعون التكيف مع المواقف الجديدة، مما يعوق تقدمهم الشخصي أو المهني.

تأثير الكفاءة الذاتية في الحياة اليومية:

في التعليم: الكفاءة الذاتية تلعب دوراً أساسياً في تحديد مدى دافعية الطلاب وإصرارهم على التفوق الأكاديمي.

في العمل: تحدد مدى قدرة الأفراد على تحمل التحديات والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة.

في الحياة الشخصية: تؤثر الكفاءة الذاتية في قرارات الحياة اليومية، مثل اتخاذ القرارات المالية أو الاجتماعية.

إن تعزيز الكفاءة الذاتية يساعد الأفراد على تحقيق أداء أفضل في جميع المجالات ويشجعهم على مواجهة التحديات بشجاعة أكبر، مما يزيد من احتمال النجاح الشخصي والمهني. (Bandura, 1987:90-92) الكفاءة الذاتية هي مفهوم رئيسي في النظرية المعرفية الاجتماعية. وتعتبر الثقة بالنفس عاملاً أساسياً في شعور الفرد بالتحكم في حياته، مما يساعد على التكيف مع المواقف المختلفة وتقليل الضغوط النفسية (النصاصرة، 2009: 1).

كما يذكر أن باندورا يحدد ثلاثة أبعاد للكفاءة الذاتية: الكفاءة السلوكية، والتي تتعلق بالمهارات الاجتماعية؛ الكفاءة المعرفية، والتي تتعلق بالتحكم في الأفكار والمعتقدات؛ والكفاءة العاطفية، والتي تتعلق بالتحكم في العواطف والمزاج في مواقف الحياة المختلفة. (بيروت، وحمدي، 2012: 285)

نظريات الكفاءة الذاتية

النظرية المعرفية الاجتماعية

نظرية التوقع لفكتور فروم (1981, Vector Froom):

تُعد هذه النظرية إطاراً تحفيزياً يقوم على الفكرة القائلة بأن الجهد المبذول في أداء مهمة معينة يمكن أن يؤدي إلى تحقيق النتيجة المرجوة، ومن خلال التجارب اليومية، يكتسب الطلاب توقعات حول احتمالية تحقيق مستويات مختلفة من الأداء، كما يطورون تصورات بشأن النتائج المحتملة للمهمة، وتستند هذه النظرية إلى عدة مفاهيم رئيسية، وهي:

أ- **توقع الجهد:** يعتمد مقدار الجهد الذي يبذله الفرد في مهمة ما على ثلاثة عوامل رئيسية وهي:

1. توقع الجهد بالنسبة للأداء (الاعتقاد بأن بذل الجهد سيؤدي إلى مستوى معين من الأداء).
2. توقع الأداء بالنسبة للنتائج (الاعتقاد بأن تحقيق مستوى معين من الأداء سيؤدي إلى نتائج معينة).
3. النتائج المتوقعة (القيمة التي يوليها الفرد للنتيجة النهائية).

انخفاض أي من هذه العوامل قد يؤثر سلباً على دافعية الشخص. ففي بعض الحالات، قد يعتقد الفرد أنه بغض النظر عن مقدار الجهد الذي يبذله، فإنه لن يتمكن من تحقيق المستوى المطلوب من الأداء.

ب- **توقع نتائج الأداء:** يُشير إلى الاعتقاد بأن سلوكاً معيناً أو مستوى معيناً من الأداء سيؤدي حتماً إلى نتائج محددة. أي أن الفرد يطور تصورات حول العلاقة بين أدائه والنتائج التي قد يحصل عليها.

ت- **القيمة المتوقعة للنتيجة:** يُعبر هذا المفهوم عن الأهمية التي يوليها الفرد للنتائج التي يسعى إلى تحقيقها. وتكون هذه القيمة إيجابية عندما ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بحاجات الفرد، وتكون سلبية عندما تتعارض مع إشباع احتياجاته (Leary, 2001: 40).

نظرية الهدف المنجز لنيكولز (1984 Niecolls):

تفترض هذه النظرية أن الهدف الأساسي للفرد هو تحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنجاز، بما يتماشى مع طموحاته ورغباته. وبحسب هذه النظرية، فإن للأفراد اتجاهات وأهدافاً مختلفة، مما يساعد في تحديد مفهومهم عن الكفاءة في مجال الإنجاز.

العلاقة بين الأهداف والإنجاز:

تؤثر النتائج التي يتوقعها الفرد من تحقيق هدف معين على كيفية تقييمه لإنجازه، وينعكس هذا بدوره على الجهد المبذول واستثمار الموارد الشخصية، مثل القدرات والمهارات.

ركز الباحثون في هذه النظرية على نوعين من التوجهات الهدفية، حيث يحدد كل منهما كيفية تفسير الطلاب للنجاح وتقييم مدى قدرتهم في البيئات التنافسية.

أ- توجيهات البعثة.

ب- التوجه نحو الأنا.

عندما يتبنى المعلمون التوجه نحو الهدف والمهمة، فإن النجاح يعتمد على تطوير مهارات جديدة وتحسين مستويات القدرة، والكفاءة هنا تعتمد على المقارنة الذاتية والتباين، بينما عندما يتبنى (التوجه نحو الأنا)، فإن الكفاءة هنا تعتمد على إظهار قدرة أعلى مقارنة بالقدرة المنخفضة.

(Stemberg, 2001: 2).

ثانيا: دراسات سابقة

1. دراسات سابقة التي تناولت الادارة المعرفية

لم تتمكن الباحثة من العثور على دراسات تناولت مفهوم الإدارة المعرفية على نفس عينة البحث الحالي، ولذلك لجأت إلى عرض بعض الدراسات ذات العلاقة الوثيقة بموضوع البحث، والتي يمكن الاستفادة منها في هذا السياق.

أ. دراسة (شويلي، 2020) " التفوق وعلاقته بالإدارة المعرفية لدى طلاب المرحلة المتوسطة " هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التفوق الدراسي والإدارة المعرفية لدى طلاب المرحلة المتوسطة، من خلال التعرف على مستوى كل من التفوق الدراسي والإدارة المعرفية لدى أفراد العينة، وتحليل العلاقة بينهما، ولتحقيق هذه الأهداف، قام الباحث بإعداد أدوات القياس الخاصة بالتفوق والإدارة المعرفية، مستنداً إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، كما تحقق من الخصائص السيكومترية لهذه الأدوات لضمان صلاحيتها. تألف مجتمع البحث من طلبة المرحلة المتوسطة في ثانوية المهويين التابعة لتربية بغداد الرصافة الأولى، والبالغ عددهم (765) طالباً وطالبة، في حين شملت العينة (100) طالب وطالبة من الطلبة المهويين في هذه المرحلة، اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة، وتوصلت إلى النتائج التالية: أظهر أفراد العينة مستويات مرتفعة من التفوق الدراسي، مما انعكس إيجابياً على تحصيلهم العلمي، وامتلك الطلبة مستوى جيداً من الإدارة المعرفية، ساعدهم على تحقيق أهدافهم الأكاديمية بكفاءة، ووجدت علاقة ارتباطية إيجابية بين التفوق الدراسي والإدارة المعرفية، حيث تبين أن الطلبة الأكثر تفوقاً يمتلكون قدرات أعلى في الإدارة المعرفية (شويلي، 2020: 669).

ب. دراسة (عطا ، 2020) " الادارة المعرفية لدى معلمات رياض الأطفال "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تطبيق الادارة المعرفية لدى معلمات رياض الأطفال. ولذلك اعتمد الباحث المنهج الوصفي لصياغة إجراءات بحثه لأنه المنهج العلمي الأكثر ملاءمة لتحقيق هدف البحث. يتكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال التابعات للمديريات العامة للتربية والتعليم في الرصافة (1،2،3)، إذ بلغ عددهن (1034) معلمة موزعة على (102) روضة أطفال حكومية، بواقع (10-14) معلمة في كل روضة. (60) تم اختيار عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال شكل هذا العدد ما نسبته (6%) من المجتمع الأصلي، وقد تم الأخذ بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي للمديريات في الرصافة (1، 2، 3). وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية لاستخراج أهم النتائج والتي جاءت على النحو الآتي: إن الادارة المعرفية تمثل مدى الخبرات التربوية التي تمتلكها معلمات رياض الأطفال في عملية تعليم الأطفال. إن وضوح مفهوم الادارة المعرفية في ذهن معلمة الروضة تمكنها من أداء المهام التربوية بشكل واضح وسهل، كما أن أثرها على سلوك الطفل واضح. (عطا ، 2020 : 141).

2. دراسات تناولت الكفاءة الذاتية

أ. دراسة الصقر(2005) مستوى النمو الأخلاقي والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات.

أجريت هذه الدراسة في جامعة اليرموك، وهدفت إلى معرفة مستوى متغيري التطور الأخلاقي والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الطلبة والطالبات في مستوى متغيري التطور الأخلاقي والكفاءة الذاتية المدركة. واشتملت عينة الدراسة على (654) طالب وطالبة من طلبة البكالوريوس في جامعة اليرموك. واستخدم الباحث

مقياس الراحة المعربة لقياس التطور الأخلاقي، كما قام بتطوير مقياس لقياس الكفاءة الذاتية المدركة. وبعد التأكد من صدق وثبات المقياسين قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة البحث. وتوصلوا إلى النتائج الآتية: يتمتع أغلب الطلبة بالمستوى الثاني من النمو الأخلاقي وهو (الالتزام بالعبادات والقوانين)، وتوجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين الطلبة والطالبات في مستوى النمو الأخلاقي لصالح الطالبات. يتمتع الطلاب الذكور بمستويات متوسطة من الكفاءة الذاتية المدركة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لصالح الطلاب الذكور. (صقر، 2005 : ط).

ب. دراسة ليمونز (Lemons, 2006) الكفاءة الذاتية المدركة لإبداع لدى طلبة الجامعة. أجريت هذه الدراسة في جامعة كولورادو للحصول على درجة الدكتوراه في علم النفس، وهدفت إلى التعرف على فاعلية الإبداع الذاتية لدى طلبة الجامعة. وقد شملت عينة البحث (242) طالباً وطالبة، قدم الباحث استبانة مكونة من أسئلة مفتوحة تسأل الطلبة عن اعتقادهم حول كفاءتهم الذاتية وقدراتهم الإبداعية، وبعد جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي المناسب تم التوصل إلى النتائج التالية: إن غالبية عينة الدراسة ليس لديهم وعي عالي بكفاءتهم الذاتية وقدراتهم الإبداعية.

(Lemons, 2006:C)

منهج البحث واجراءاته

يعتمد البحث الحالي لتحقيق أهدافه المتمثلة في التعرف على العلاقة بين الادارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا، وكذلك التعرف على دلالة الفرق بين الادارة المعرفية والكفاءة الذاتية وفقاً لمتغيري (الجنس والتخصص)، على المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يتطلب تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له، وإعداد أداتين تتسمان بالموضوعية والصدق والثبات، ومن ثم تطبيقهما على عينة البحث الحالية، بحيث يمكن التوصل إلى نتائج تجيب على تساؤلات البحث بعد معالجة البيانات إحصائياً، ويمكن تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء هذه النتائج. وفيما يلي استعراض للإجراءات التي اتخذتها الباحثة:

أولاً: مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث الحالي من طلبة الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه) في التخصصات العلمية والإنسانية في جامعة تكريت من كلا الجنسين للعام الدراسي 2025/2024، بإجمالي (948) طالب وطالبة جامعيين، منهم (346) طالب وطالبة جامعيين في التخصص العلمي و(602) طالب وطالبة جامعيين في التخصص الإنساني، منهم (516) طالب و(432) طالبة.

ثانياً: عينة البحث: تكونت عينة التطبيق النهائية في البحث الحالي من (200) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا في الجامعة تم اختيارهم بطريقة عشوائية متساوية من كليات جامعة تكريت موزعين بالتساوي حسب متغيري الجنس والتخصص.

ثالثاً: أدوات البحث: ولقياس المتغيرات اللازمة لهذا البحث قامت الباحثة بإعداد مقياس الإدارة المعرفية ومقياس الكفاءة الذاتية. وفيما يلي استعراض لإعداد هذه الأدوات:

الاداة الاولى : مقياس الإدارة المعرفية :

❖ التخطيط للمقياس

قامت الباحثة اعداد المقياس تبعا للخطوات الاتية:-

أ . تم تحدد مفهوم الادارة المعرفية استنادا الى (Denning , 2000) الذي يعرف الادارة المعرفية" هي مجموعة من العمليات التي تهدف إلى اكتساب المعرفة وتنظيمها ومشاركتها واستخدامها داخل مؤسسة أو منظمة من أجل تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية وكفاءة" (Denning , 2000,p98).

ب. تحديد انموذج (Denning , 2000) كإطار نظري يجري عن طريقه بناء الفقرات التي تضمنها مقياس الادارة المعرفية .

ج. تحديد مجالات الادارة المعرفية وتعريف كل مجال:

1- المجال الأول هو اكتساب المعرفة: وهو عملية خلق المعرفة الجديدة من خلال التعلم والابتكار والبحث، ويعتمد اكتساب المعرفة على أربعة أنواع من المعرفة: المعرفة الصريحة، المعرفة الضمنية، المعرفة الجماعية، المعرفة الفردية.

2- المجال الثاني هو تنظيم المعرفة: وهي عملية تنظيم المعرفة وتحليلها وتخزينها وتوزيعها لتحقيق الأهداف، وذلك بتحويلها إلى مورد قيم يمكن استخدامه لتحسين الأداء والابتكار.

3- المجال الثالث هو المشاركة أو العمل الجماعي: وهو عملية تعاون ومشاركة الأفراد والفرق لتحقيق أهداف مشتركة من خلال تبادل المعرفة والخبرة والجهد.

4- المجال الرابع هو استغلال المعرفة : وهو عملية تطبيق المعرفة المكتسبة بتحويلها إلى أفعال ملموسة ونتائج قياسية لتحقيق أهداف المنظمة وأغراضها. (Dinning, 2000:98-118)

د . تحديد بدائل المقياس (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

هـ . واستنادا لذلك اعدت الباحثة (22) فقرة موزعة على (4) مجالات لمقياس الادارة المعرفية لدى طلبة الدراسات العليا وكالاتي :

أ- اكتساب المعرفة ، وفقراته (5) .

ب- تنظيم المعرفة ، وفقراته (5) .

ت- المشاركة او العمل الجماعي ، وفقراته (5) .

ث- استخدام المعرفة ، وفقراته (7) .

❖ الصدق الظاهري :-

يشير الصدق الظاهري إلى مدى تمثيل المقياس للسمة أو القدرة المستهدفة، ويتم التحقق منه من خلال آراء مجموعة من المختصين في المجال المعني (عبد الرحمن ، 1998: 185).

يُعتبر عرض فقرات المقياس على خبراء متخصصين وأخذ ملاحظاتهم الطريقة الأمثل لضمان صدق الفقرات في قياس السمة المطلوبة. وفي هذا الإطار، تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس الإدارة المعرفية عن طريق عرضه على مجموعة من المحكمين، الذين قيموا مدى ملاءمة الفقرات لمقياس الإدارة المعرفية، كما حددوا الأهمية النسبية لكل مجال ومدى دقة خيارات الإجابة.

ولتحليل آراء الخبراء، تم استخدام اختبار مربع كاي، حيث اعتبرت الفقرات صالحة إحصائيًا إذا تجاوزت قيمة مربع كاي المحسوبة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد أظهرت النتائج اتفاق المحكمين على جميع الفقرات، إضافةً إلى تحديد الأهمية النسبية لكل مجال، والتي جاءت على النحو

التالي: حصل المجال الأول على 22.7%، والمجال الثاني 22.7%، والمجال الثالث 22.7%، والمجال الرابع 31.8% ووفقاً لهذه التوزيعات، تم التأكد من صدق المقياس واعتماده بصيغته النهائية.

❖ تصحيح المقياس :-

تم إعداد فقرات المقياس وتصميم مفتاح التصحيح بحيث تكون الإجابات على الفقرات الإيجابية (1، 2، 3، 4، 5) والتقييمات على الفقرات السلبية (5، 4، 3، 2، 1)، للحصول على الدرجة الكلية للمقياس، يتم جمع الدرجات التي يحصل عليها المجيب في جميع الفقرات، حيث تبلغ أعلى درجة (110) وأقل درجة (22) بمتوسط افتراضي قدره (66) نقطة.

❖ التطبيق الاستطلاعي:-

تم تطبيق المقياس على عينة من (40) طالباً وطالبة بشكل عشوائي للتحقق من وضوح التعليمات والفقرات وخيارات الإجابة. كما تم حساب الزمن المستغرق للإجابة على الفقرات، والذي بلغ (13) دقيقة. وكانت الفقرات والتعليمات واضحة، مما يشير إلى جاهزية المقياس للاستخدام.

❖ القوة التمييزية للفقرات :-

الهدف الرئيسي من تحليل الفقرة هو الحصول على بيانات محسوبة وفقاً للقوة التفاضلية لفقرات المقياس. لذلك فإن القدرة التمييزية تعني مدى قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات عالية في السمة التي يقيسها المقياس والأفراد الحاصلين على درجات منخفضة في نفس السمة، ومن ثم تعمل على الاحتفاظ بالفقرات الجيدة في المقياس (Eble, 1972: 392). تم تحليل فقرات المقياس باستخدام قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة في السمة التي يقيسها المقياس، تم اختيار 27% من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و 27% من الاستمارات ذات الدرجات الأقل، أظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس تتمتع بقدرة تمييزية ودلالة إحصائية عند مقارنة القيم التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية (2.00) وبمستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (52).

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لضمان الاتساق الداخلي للمقياس، تم حساب ارتباطات درجات عينة التمييز لكل فقرة مع المجموع الكلي لدرجاتها على المقياس، أظهرت نتائج التحليل باستخدام معادلة بيرسون وجود ارتباط قوي بين الفقرات ودرجات المقياس بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط (0.19) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (98). وفقاً لمقياس آبل، تم الاحتفاظ بجميع الفقرات لأنها كانت ذات ارتباط قوي، مما يؤكد صلاحية الفقرات للاستخدام.

❖ علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:-

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات فقرات المقياس ودرجات المجالات الأربعة في المقياس باستخدام معامل بيرسون. وقد تبين وجود ارتباط إيجابي ودلالة إحصائية بين الفقرات ومجالاتها، مما يشير إلى صلاحية المقياس في قياس السمة المستهدفة.

❖ الخصائص السايكومترية لمقياس الإدارة المعرفية :-

لضمان فعالية المقياس في قياس الظواهر النفسية وتقديم وصف كمي لها، يجب أن يتمتع بخصائص قياسية مثل الصدق والموثوقية. فيما يلي توضيح لهذه الخصائص:

أولاً : الصدق (Validity)

تم التحقق من نوعين من صلاحية المحتوى:

الصدق المنطقي: تم تحديد التعريف النظري للإدارة المعرفية.

الصدق الظاهري: تم التأكد من صلاحية المقياس من خلال عرضه على لجنة من الخبراء في قسم العلوم التربوية والنفسية.

2. صدق البناء :

يعتبر هذا النوع من الصدق أساساً في تحديد ما إذا كانت السمة المقاسة في المقياس تتماشى مع الفروض العلمية، وقد أظهرت النتائج تحقق الفروق بين الأفراد في هذه السمة.

ثانياً: ثبات المقياس (Reliability):-

تم استخدام طريقة إعادة الاختبار لاختبار الثبات على عينة من (40) طالبة تم اختيارهن عشوائياً، بعد مرور (15) يوماً، تم إعادة تطبيق المقياس، وأظهرت النتائج قيمة معامل الارتباط (0.87)، مما يشير إلى موثوقية جيدة للمقياس. (علام ، 2000 : 165).

❖ المقياس بصيغته النهائية

بعد الخطوات السابقة، تم تحديد الصيغة النهائية للمقياس التي تتكون من (22) فقرة، ويشمل المقياس خمسة خيارات للإجابة (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، والتي تُقيم بـ (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، الدرجة الكلية للمستجيب تتراوح بين (22-110)، بمتوسط نظري (66)، إذا كانت الدرجة النهائية للمستجيب أعلى من المتوسط الافتراضي، فهذا يعني أنه يتمتع بالإدارة المعرفية، أما إذا كانت أقل من المتوسط الافتراضي، فهذا يدل على عدم تمتعه بها.

الاداة الثانية: مقياس الكفاءة الذاتية

لتحقيق أهداف البحث، قامت الباحثة بتطوير مقياس لقياس الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا، وذلك وفق الخطوات التالية:

❖ **تحديد المفهوم المراد قياسه:** تم تعريف الكفاءة الذاتية وفق ما ورد في مصطلحات الدراسة.

❖ **تحديد نطاق المقياس:** استناداً إلى مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول فاعلية الذات، تم تحديد أربعة مجالات رئيسية للمقياس:

1. **الكفاءة الشخصية:** مدى تحكم الطالب في سلوكياته وفقاً للأخلاقيات المهنية.

2. **الكفاءة الاجتماعية:** التزام الطالب بالعادات والتقاليد المجتمعية.

3. **الكفاءة المهنية:** امتلاك المهارات المهنية والسلوكيات الملائمة لمجال العمل.

4. **الكفاءة المعرفية:** التفكير المنطقي والاستدلالي الذي يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي.

❖ **صياغة فقرات المقياس:** ولإعداد فقرات مناسبة لمقياس الكفاءة الذاتية اعتمدت الباحثة على المصادر التالية:

✚ المعايير المستخلصة من الدراسات السابقة.

✚ وفي إطار نظري قامت الباحثة بجمع فقرات مقياس الكفاءة الذاتية في القراءات النظرية في مجال الكفاءة، وتحديد السمات التي تميز الشخص الكفء.

وبناء على الأدبيات المتاحة، تم تطوير تعريف للمجالات الأربعة. ومن ثم تم اختيار مجموعة من الفقرات لكل مجال، وفي ضوء ذلك، تم إعداد المقياس مبدئياً ليشمل 40 فقرة موزعة بالتساوي على المجالات الأربعة، مع خمسة خيارات للإجابة: (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء في مجالات التربية والقياس النفسي، حيث قدموا

ملاحظاتهم حول مدى ملاءمة وصحة الفقرات، وبعد مراجعة الملاحظات، تم الاحتفاظ بجميع الفقرات، حيث حازت نسبة توافق أكثر من 80%، مما أكد صلاحيتها الظاهرية.

❖ **أعداد التعليمات:** تم إعداد تعليمات واضحة للمبحوثين، تتضمن شرحاً لكيفية الإجابة، وطمأننتهم بأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث فقط، كما تم تضمين مثال توضيحي لكيفية الإجابة من خلال اختيار أحد الخيارات أمام الفقرة ووضع علامة (√) بجانب الفقرة وأسفل الخيار دلالة على إجابتهم، وقد تم ترقيم الفقرات بلغة بسيطة وواضحة ومفهومة، مع الحرص على إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس.

❖ **تصحيح مقياس الكفاءة الذاتية وحساب الدرجة الكلية:** تم تصنيف الاستجابات وفق مقياس خماسي التدرج، الخيارات الفئوية هي (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). بحيث يحصل المستجيب على: تخصيص الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) للفقرات الإيجابية و(3، 4، 5، 2، 1) للفقرات السلبية إن وجدت، وعليه، فإن الطلاب الذين كلما زادت درجاتهم، دل ذلك على مستوى أعلى من الكفاءة الذاتية، في حين أن الطلاب الذين يمكن وصفهم بأنهم أقل قدرة هم أولئك الذين يحصلون على درجات أقل على المقياس.

❖ **تجريبه وضوح التعليمات والفقرات:** لاختبار وضوح المقياس، تم تطبيقه على عينة تجريبية مكونة من 40 طالباً وطالبة، حيث تبين أن جميع الفقرات والتعليمات كانت واضحة، واستغرق استكمال الاختبار حوالي 25 دقيقة.

❖ **التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:** تعدّ القدرة التمييزية للفقرات ومعاملات صلاحيتها من أهم العوامل في بناء مقياس الشخصية. ولهذا، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الكفاءة الذاتية على نفس العينة التي خضعت لتحليل مقياس الإدارة المعرفية، وذلك من أجل تحليل الفقرات إحصائياً، وقد تم قياس التمييز بطريقتين:

أ. أسلوب المجموعتين المتطرفتين

تم التحقق من التمييز باستخدام هذه الطريقة عبر تطبيق المقياس على 100 طالب وطالبة، حيث صُححت الإجابات، ثم احتُسبت الدرجات الكلية. بعد ذلك، تم ترتيب الاستمارات تنازلياً وفقاً للدرجات الكلية، واختيار 27% من العينة الأعلى و27% من العينة الأدنى، أي 27 فرداً في كل مجموعة.

وبعد إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، تبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، حيث كانت القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية (2.00) بدرجة حرية (52)، مما يثبت قدرة الفقرات على التمييز بين المستويات المختلفة من الكفاءة الذاتية.

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في كل فقرة ودرجاتهم الكلية باستخدام نفس العينة السابقة (100 فرد)، وجاءت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط (0.19) بدرجة حرية (98)، مما يعزز مصداقية المقياس.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية:

أ. صدق المقياس

تم التأكد من صدق المقياس من خلال مؤشرين:

➤ **الصدق الظاهري:** تم عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين، الذين أقرّوا بصلاحية الفقرات لقياس الكفاءة الذاتية.

❖ **صدق البناء:** وُجد أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية في صيغتها النهائية، مما يشير إلى صحة بناء المقياس.

ب. ثبات المقياس

يهدف حساب الثبات إلى التأكد من أن المقياس يعطي نتائج متنسقة عند تكرار التطبيق. ولهذا، تم تطبيق أسلوب إعادة الاختبار على عينة مكونة من 40 طالبًا وطالبة، حيث أعيد تطبيق المقياس بعد أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، والذي بلغ (0.89)، مما يشير إلى مستوى ثبات مرتفع. (علام ، 2000 : 165).

❖ المقياس بصيغته النهائية :

بعد تنفيذ جميع الإجراءات السابقة، استقر المقياس في صورته النهائية على 40 فقرة، موزعة على خمسة خيارات إجابة (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، تم تصحيح الإجابات وفق مقياس (5، 4، 3، 2، 1)، تراوحت الدرجة الكلية بين (40-200)، بمتوسط نظري (120 درجة)، إذا تجاوزت الدرجة النهائية المتوسط الفرضي، فهذا يدل على تمتع الفرد بكفاءة ذاتية عالية، بينما إذا كانت أقل، فهذا يشير إلى ضعف الكفاءة الذاتية.

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول : الادارة المعرفية لدى طالبات الدراسات العليا .

لتحقيق هذا الهدف، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الإدارة المعرفية على عينة مكونة من 200 طالب وطالبة، وبعد تصحيح الإجابات، أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للعينة بلغ (130.93) بانحراف معياري (14.59)، في حين كان المتوسط الفرضي (66).

وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة، تبين أن الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (39.67)، وهي أعلى من القيمة الجدولية (1.97) بدرجة حرية (199)، مما يشير إلى أن الإدارة المعرفية لدى طالبات الدراسات العليا مرتفعة إحصائياً. يوضح الجدول (1) هذه النتائج بشكل تفصيلي.

جدول (1)

نتائج الاختبار التائي للفروق في متوسط العينة والوسط الفرضي لمقياس الإدارة المعرفية

مستوى الدلالة ،،،،،	القيم التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,97	39,67	199	14,59	٦٦	130,93	2٠٠

وأظهرت النتائج كما في الجدول (1) أن طلبة الدراسات العليا يتمتعون بالإدارة المعرفية استناداً إلى ستيفن دينينج (2000) الذي أشار إلى أن الإدارة المعرفية تعني الإدارة المعرفية والخبرات لتحقيق الأهداف من خلال خلق وتخزين وتوزيع واستخدام المعرفة الجديدة. ويرجع الباحثون هذا الوضع إلى أن الطلبة يبحثون عن المعرفة ويحاولون الحصول على المعلومات التي تساعدهم على إنجاز المهام والحصول على فرص عمل أفضل. لديهم القدرة على اكتساب المزيد من المعرفة وأيضاً القدرة على تنظيم المعرفة مما يساعدهم على تنظيم معلوماتهم لاسترجاعها بسرعة وسهولة. ونتيجة لتنظيم

معلوماتهم وخبراتهم، فإن ذلك سيساعدهم على إجراء أبحاث مبتكرة. كما يتميز طلاب الدراسات العليا بالمشاركة أو العمل الجماعي
الهدف الثاني: الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الادارة المعرفية لدى طلبة الدراسات العليا وفق متغير الجنس (ذكور واث) والتخصص (علمي وانساني).
للإجابة على هذا التساؤل تم اجراء الاساليب الآتية:-
1. دلالة الفروق لمتغير الجنس.

وبلغ متوسط درجات الذكور على مقياس الإدارة المعرفية (131.55) وانحراف معياري (15.72)، بينما بلغ متوسط درجات الإناث على مقياس الإدارة المعرفية (130.30) وانحراف معياري (13.41) على نفس المقياس. وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (0.06) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) مقارنة بالقيمة الجدولية البالغة (1.97) مما يدل على أن عينة الذكور لا تختلف عن عينة الإناث في مستوى الإدارة المعرفية والجدول (2) يعكس ذلك.

جدول (2)

القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين الذكور والاناث في مقياس الادارة المعرفية

نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة عند (0.05)
ذكور	100	131,55	15,72	0,06	1,97	198	غير دالة
اناث	100	130,30	13,41				

تشير هذه النتيجة إلى عدم وجود اختلاف واضح بين طلاب الماجستير والدكتوراه من الذكور والإناث فيما يتعلق بالإدارة المعرفية، وذلك نظراً لإدراكهم المشترك لقيمة الدراسات العليا، خاصة درجتي الماجستير والدكتوراه، ومكانتهم الأكاديمية والاجتماعية. لذا، فهم يتمتعون برضا نفسي تجاه أبحاثهم، ويبدلون جهوداً لمواجهة التحديات التي تعترضهم، ويتحملون مسؤولية تصرفاتهم بوعي وإيجابية. كما يسعون إلى إنجاز مهامهم البحثية باستقلالية، مما يتيح لهم التأمل في تجاربهم البحثية، والتأثير في الآخرين، واتخاذ قرارات داعمة لأطروحاتهم العلمية.

2. دلالة الفروق لمتغير التخصص.

بلغ المتوسط الحسابي لعينة التخصصات العلمية على مقياس الإدارة المعرفية (132.84) بانحراف معياري (14.84)، في حين حصلت عينة العلوم الإنسانية على متوسط حسابي (129.01) وانحراف معياري (13.32)، وبعد إجراء الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وُجد أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (1.86)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) مقارنة بالقيمة الجدولية (1.97)، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية بين التخصصات العلمية والعلوم الإنسانية في مستوى الإدارة المعرفية، كما هو موضح في الجدول (3)

جدول (3)

القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين التخصص العلمي والانساني في مقياس الادارة المعرفية

نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة عند (0,05)
علمي	100	132,84	14,68	1,86	1,97	198	غير دالة
انساني	100	129,01	13,32				

يشير ذلك إلى أن جميع طلاب الماجستير والدكتوراه يمتلكون شعوراً داخلياً بالإدارة المعرفية، مما يعزز من قدرتهم على أداء المهام الأكاديمية والبحثية بكفاءة، ويساعدهم في التعامل مع التحديات التي قد تؤدي إلى الإحباط، كما يعزز هذا الشعور من ثقتهم في اتخاذ القرارات المستقلة وتحمل المسؤولية عن أفعالهم، مما يمكنهم من التأثير على الآخرين والعمل الذي يقومون به، بغض النظر عن مستوى دراستهم سواء في الماجستير أو الدكتوراه.

الهدف الثالث: الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا.

لتحقيق هذا الهدف، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الكفاءة الذاتية على عينة من البحث بلغ عدد أفرادها (200) طالب وطالبة، تم حساب المتوسط الحسابي لكامل العينة ليبلغ (137.08) مع انحراف معياري قدره (19.67)، ولتحديد مستوى فاعلية الذات، تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة (one sample t-test) لمقارنة متوسط العينة مع المتوسط الافتراضي الذي قدره (120) درجة، أظهرت النتيجة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (13.72)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية التي بلغت (1.97) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199)، كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لدرجات

عينة البحث في مقياس الكفاءة الذاتية

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة عند مستوى (0,05)
200	137,08	19,67	120	13,72	1,97	دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة على أنها تشير إلى أن أفراد عينة البحث يمتلكون مستوى جيداً من الثقة بالنفس، حيث تتطور الذات وكفاءتها بمرور الوقت مع تقدم الفرد في السن واكتسابه المزيد من الخبرات الحياتية. ويُعتبر هذا التفسير منطقياً نظراً لأن عينة البحث تتكون من طلاب في مرحلة جامعية متقدمة، وهي مرحلة تتميز عادةً بارتفاع مستويات الثقة بالنفس والنضج الشخصي.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يُعزى هذا النتيجة إلى الإجماع العام على أن نجاح أي تطوير في العملية التعليمية يعتمد بشكل رئيسي على الطالب وقدراته العلمية والمهنية، والتي تتوقف على مدى قدرته في تحقيق أهداف المرحلة الدراسية التي يمر بها. يتمتع الطلاب الناجحون بمجموعة من الخصائص التي تدعم الإبداع والابتكار، تختلف هذه الخصائص حسب وجهة نظر الباحثين، ولكنها تشمل بالأساس امتلاك المهارات الضرورية لأداء المهام الموكلة إليهم، بالإضافة إلى الصفات الشخصية التي تجعلهم محط إعجاب، مثل التنظيم، التحفيز الذاتي، القدرة على مراقبة تطورهم الشخصي، والإرشاد والبحث المستمر.

الهدف الرابع: الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا وفق متغير الجنس (ذكور واث) والتخصص (علمي وانساني) .
للإجابة على هذا التساؤل تم اجراء الاساليب الآتية:-

1. دلالة الفروق لمتغير الجنس.

للتحقق من هذا الهدف، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لطلبة الدراسات العليا من الذكور، حيث بلغ (136.47) مع انحراف معياري قدره (20.01)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لطلبة الدراسات العليا من الإناث (138.06) مع انحراف معياري قدره (19.18)، باستخدام اختبار (ت) لعينتين منفصلتين ومستقلتين، تم العثور على دلالة الفرق بين القيمتين، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.62)، وعند مقارنة هذه القيمة مع قيمة (ت) الجدولية (1.97) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (198)، تبين أن النتيجة غير دالة، كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5) نتيجة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين للكشف عن معنوية الفرق في مستوى في مستوى الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
الذكور	100	136,47	20,01	198	0,62	1,97	غير دالة
الاناث	100	138,06	19,18				

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية بين طلبة الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس (ذكور وإناث)، وهذا يدل على أن مستوى الكفاءة الذاتية بين الطلاب والطالبات متقارب إلى حد كبير، حيث يتمتعون بقدرات مشابهة، وذلك لكونهم يتعرضون لنفس البيئة التعليمية في الجامعة ويدرسون نفس المنهج الدراسي، بغض النظر عن الجنس.

2. دلالة الفروق لمتغير التخصص.

للتحقق من هذا الهدف، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لطلبة الدراسات العليا في تخصص (العلوم)، حيث بلغ (136.01) مع انحراف معياري قدره (18.39)، بينما كان المتوسط الحسابي لطلبة الدراسات العليا في تخصص (العلوم الإنسانية) (138.51) مع انحراف معياري قدره (21.27). باستخدام اختبار (ت) لعينتين منفصلتين ومستقلتين، تم العثور على دلالة الفرق بينهما، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.99)، وعند مقارنة هذه القيمة مع قيمة (ت) الجدولية (1.97) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (198)، تبين أن النتيجة غير دالة، كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6) نتيجة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين للكشف عن معنوية الفرق في مستوى الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير التخصص

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1,97	0,99	198	18,39	136,01	100	التاريخ
				21,27	13851	100	الجغرافية

يتبين من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في المتوسط الحسابي لفاعلية الذات بين طلبة البكالوريوس وفقاً لمتغير التخصص. ويعود السبب في ذلك إلى أن الطلاب يمتلكون آفاقاً متساوية في ما يتعلق بالكفاءة الذاتية. فالكفاءة الذاتية تتعلق بمعتقدات الطلاب حول قدراتهم الشخصية وثقتهم في أدائهم لسلوكيات محددة. عندما يكون الطالب واثقاً في قدرته على تحقيق أهدافه، فإن ذلك يعزز من إنجازاته ويعكس احتراماً أعلى لذاته وثقة بالنفس. إذا كان الطالب مقتنعاً بنجاحه في تطبيق السلوكيات اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة، وكان متأكدًا من أن عواقب هذا السلوك ستكون مفيدة له، فإن ثقته بنفسه تزداد بشكل كبير، مما يحفزه على التميز والتفوق. من الواضح أن تربية الإنسان وتصرفاته تعتمد بشكل كبير على القرار الذي يتخذ بشأن ذاته، وهذا القرار سيكون له تأثير مباشر على سلوكه في المستقبل، سواء كان تأثيراً إيجابياً أو سلبياً.

الهدف الخامس: العلاقة بين الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا:

لتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد العينة على مقياسي الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية. أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.73). ولتحديد دلالة معامل الارتباط، تم استخدام معادلة دلالة الارتباط كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7) نتائج الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط المحسوب بين الادارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى عينة البحث

الدلالة عند مستوى (0.05)	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	قيمة معامل الارتباط	حجم العينة
دالة	1,97	15,03	0,73	200

يُظهر الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة. ويُعزى ذلك إلى كون الإدارة المعرفية عملية مستمرة بين طلاب الدراسات العليا، حيث يتعرضون بشكل متكرر لكمٍّ هائل من المعرفة والمفاهيم والنظريات، مما يستوجب منهم استيعاب هذه المعلومات ومقارنتها بمخزونهم المعرفي، إضافة إلى استيعاب أي معارف جديدة لضمان التطور المعرفي المستمر.

هذه العملية تؤثر بشكل مباشر على سلوكيات الأفراد، حيث تتطلب منهم توظيف أقصى طاقاتهم وقدراتهم الفكرية. وبذلك، يمكن تفسير العلاقة الإيجابية بين الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية، إذ كلما تطورت مهارات الطالب في إدارة المعرفة، زادت ثقته بنفسه، سواء على مستوى طلاب البكالوريوس أو طلبة الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه).

الاستنتاجات

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الباحثة، يمكن استخلاص النقاط التالية:

1. يتمتع طلاب الدراسات العليا بقدرات متقدمة في اكتساب المعرفة وتنظيمها، مما يؤهلهم للمشاركة الفاعلة في العمل الجماعي، كما يُظهرون كفاءة في توظيف المعرفة بشكل فعال.
2. يواجه الطلاب الذين يعتبرون أنفسهم متقوين تحديات وضغوطاً متعددة، مما يستدعي تبني أساليب خاصة لدعم ثقتهم بأنفسهم وتعزيز قدرتهم على التعامل مع هذه التحديات، حتى لو كان ذلك بجهد بسيط.
3. لم تُظهر نتائج البحث فروقاً إحصائية ذات دلالة بين مستوى الإدارة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى العينة، وفقاً لمتغير التخصص (علمي - إنساني). وقد يعود ذلك إلى شعور الطلبة بأن قبولهم في الدراسات العليا يعتمد على كفاءتهم الذاتية العالية، والتي قد تُفسّر أحياناً على أنها ثقة زائدة بالنفس أو غطرسة أكاديمية.

التوصيات:

بناءً على ما توصل إليه البحث، قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات، أبرزها:

1. تنظيم ندوات وورش عمل تدريبية لمساعدة الطلاب على تطوير مهارات إدارة المعرفة والاستفادة منها بشكل يساهم في تحقيق التفوق الأكاديمي.
2. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تبني أساليب تعليمية حديثة تتضمن أنشطة واستراتيجيات تساهم في تنمية وعي الطلاب بضرورة تحديث معتقداتهم المعرفية بناءً على ما يكتسبونه من معرفة جديدة، مما يساهم في تعزيز تقدمهم الدراسي.
3. إنشاء مراكز إرشادية في الجامعات تعمل على تطوير برامج متخصصة لتعزيز مفهوم الثقة بالنفس، والحد من النزعات النرجسية الأكاديمية التي قد تؤثر سلباً على العملية التعليمية.

المقترحات:

استكمالاً لهذا البحث، قدمت الباحثة مجموعة من المقترحات لدراسات مستقبلية تشمل:

1. إجراء أبحاث مشابهة على طلبة مرحلة البكالوريوس، مع مراعاة متغيرات مثل (الجنس، التخصص الأكاديمي، والمستوى الدراسي) وكذلك توسيع الدراسة لتشمل مراحل تعليمية أخرى، مثل المرحلتين التعليمية (المتوسطة والابتدائية) إضافة إلى مقارنة الأداء بين طلبة مدارس الموهوبين والطلبة في المدارس التقليدية.
2. إجراء دراسة تحليل العلاقة بين الإدارة المعرفية ومستوى التركيز الفكري لدى طلبة الجامعات.
3. إجراء دراسة ارتباط متغيرات البحث الحالية بعوامل أخرى، مثل التمكين المعرفي، لاستكشاف أبعاد جديدة تؤثر في الأداء الأكاديمي والقدرة على إدارة المعرفة.

المصادر:

1. إبراهيم، مجدي عزيز (2000): موسوعة المناهج التربوية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
2. أبو العلا، مسعد (2004): الكفاءة الذاتية للمعلم وعلاقتها بمفهوم الذات ومركز التحكم في ضوء متغيري الجنس والخبرة السابقة، مجلة التربية- كلية التربية جامعة الأزهر، المجلد (124)، العدد (1)، مصر.
3. ابو ريان، عبير جميل ابراهيم (2021): مقارنة بين اتجاهات معلمي اللغة الانكليزية لأساليب إشرافيه ثلاث وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية في التدريس، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، المجلد (4)، العدد (13)، الأردن.
4. بريقق، سالمه عمر موسى (2020): الكفاءة الذاتية لدى معلمي الرياضيات وعلاقتها باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس وبعض المتغيرات النفسية لدى تلاميذهم "دراسة تقويمية ميدانية ببعض مدارس مدينة نالوت"، مجلة كلية الآداب، العدد (29) الجزء الثاني، ليبيا.



وقائع المؤتمر العلمي الدوري الثاني للمديرية العامة للتربية في بغداد الرصافة الثانية الموسوم:

(البحث العلمي وسياسة حضارية لتطوير العملية الاشرافية والنهوض بالواقع التربوي)

وتحت شعار

(البحث العلمي والاشراف التربوي رؤى مشتركة لبناء عملية تربوية ناجحة)

يومي الاربعاء و الخميس 2025/10/23_22

5. حسونة، سامي عيسى(2009): الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا قبل الخدمة، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد(13)، العدد(2)، فلسطين.
6. حسين، محمود (1987): مفهوم الذات وعلاقته بمستويات الطمأنينة الانفعالية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلد(15)، العدد(3)، الكويت.
7. الزيات، فتحي (2001): علم النفس المعرفي، الجزء(2)، ط1، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
8. السعدي، بان حسن لفته (2002) بناء مقياس للسمات المفضلة في شخصية طلبة الدراسات العليا، جامعة بغداد، العراق، رسالة ماجستير غير منشورة.
9. سنان عطا، عبد الحسين علي، (2020)، الإدارة المعرفية لدى معلمات رياض الأطفال بغداد، (مجلة نسق) المحلى (42)، العدد 15، 141_158.
10. شويلى، حسين عبد السادة خلف، (2024)، التفوق وعلاقته بالإدارة المعرفية لدى طلاب المرحلة المتوسطة، (مجلة نسق) المجلد (42)، العدد 13، 669_694.
11. عبد الرحمن، سعد (1998) القياس النفسي (بين النظرية و التطبيق)، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.
12. عبده، عبد الهادي السيد (2022) وهج التعلم مؤثرات وضرورات، مكتبة الانجلو المصرية، مصر.
13. علام، صلاح الدين محمود (2001)، الاختبارات التشخيصية: مرجعية المحك في المجالات التربوية والنفسية والتدريبية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.
14. علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسى، دار الفكر العربي، ط (1)، القاهرة، مصر.
15. محمد، يحيى، (2020)، الإرادة المعرفية و الانحياز، موقع فلسفة العلم والفهم.
16. النصاصرة، فؤاد صالح محمد (2009) (الكفاءة الذاتية المُدرَكة وعلاقتها بقلق المستقبل في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية لدى طلبة الثانوية العامة في مدينة بئر سبع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك.
17. Bandura, A. (1987) Social foundations of thought and action: A social-cognitive theory. N J: print ice- Hall.
18. Betz, A. and Hackett, D.(1993) : Mathematics performance mathematics, self-efficacy and predication, of math-related College majors .Journal for research in Mathematics Education. Vol. 20 (261 - 273) .
19. Corno, L. (2004). Introduction to the special issue work habits and work styles:
20. Ebel. R. L. (1972) Essentials of Educational Measurement, 2nd. Ed. Englewood Cliffs, Prentice Hall
21. Heckhausen, H., & Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. Motivation and Emotion, 11, 101-120.
22. Leary ,M (2001): Motivation and achevment abstract, social psychology N.2., U.S.A.
23. Lemons, G. K. (2006). A qualitative investigation of college students' creative self-efficacy. Unpublished Ph. D. dissertation, University of Northern Colorado.
24. Pajares,K (1996): Self – efficacy beliefs in academic setting. Review of educational research,66(4).pp.,543-578.



وقائع المؤتمر العلمي الدوري الثاني للمديرية العامة للتربية في بغداد الرصافة الثانية الموسوم:
(البحث العلمي وسياسة حضارية لتطوير العملية الاشرافية والنهوض بالواقع التربوي)
وتحت شعار
(البحث العلمي والاشراف التربوي رؤى مشتركة لبناء عملية تربوية ناجحة)
يومي الاربعاء و الخميس 2025/10/ 23_22

25. Reynolds, R. E., Sinatra, G., and Jetton, J. (1996). Views of knowledge acquisition and representation: A continuum from experience-centered to mindcentered. *Educational Psychologist*, 31(2), 93-104.
26. Rule, D. C., & Bendixen, L. D. (2010). The integrative model of personal epistemology development Theoretical underpinnings and implications for education. In L. D. Bendixen & F. C. Feucht (Eds.), *Personal epistemology in the classroom: Theory, research, and implications for practice* (pp. 94-123). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
27. Sterenberg, R, A(2001):Thiking styles, International, Hon book of personality and intelligence, New york, plenum Press.Volition in education. *Teachers College Record*, 106, 1669-1694

Knowledge management and its relationship to self-efficacy among graduate students

Doctor teacher/ Maryam Shihab Rahim

Tikrit University / College of Education for

Abstract:

It aims to study the relationship between knowledge management and self-efficacy among graduate students, and also seeks to identify statistically significant differences between these two variables according to variables such as gender and specialization. 200 male and female graduate students were selected using a random method. The researcher used two scales: the first to measure knowledge management (20 paragraphs), and the second to measure self-efficacy (40 paragraphs). The validity and reliability of the tool were verified, and appropriate statistical methods were used to analyze the data. The results showed that graduate students enjoy a good level of knowledge management and self-efficacy, with no statistically significant differences between the variables studied (gender and specialization). The results also showed a direct relationship between knowledge management and self-efficacy. The research concluded with a number of recommendations and proposals.

Keywords: knowledge management, self-efficacy, graduate Students