

عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس
البادية من وجهة نظرهم

**Knowledge Management Processes and their
Relationship to Organizational Loyalty Among Teachers
of Southern Badia Schools from their Point of View**

إعداد

فلحة بركات سالم أبوتايه

إشراف

الدكتور كاظم عادل الغول

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الادارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2022م

التفويض

أفوض أنا فلحة بركات سالم أبو تايه، جامعة الشرق الاوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً و إلكترونياً الى المكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات، أو المؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: فلحة بركات ابو تاية.

التاريخ: 2022 / 01 / 26.

التوقيع: فلحة أبو تايه

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة ب: عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس
البادية الجنوبية من وجهة نظرهم.
للباحثة: فلحة بركات سالم أبو تايه.
وأجيزت بتاريخ: 26 / 01 / 2022.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. كاظم عادل الغول	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
أ. د. علي حسين حورية	عضواً من داخل الجامعة ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. عثمان ناصر منصور	عضواً من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
أ. د. كايد محمد سلامة	عضواً من خارج الجامعة	جامعة اليرموك	

الشكر والتقدير

"إلهي لك الحمد الذي أنت أهله على نعم ما كنتُ قط لها أهلاً

متى ازددت تقصيراً تزديني تفضلاً كأنني بالتقصير أستوجبُ الفضلاء "

الحمد لله الذي بنعمته تتم المقاصد والصالحات، الحمد لله على كلّ نور يبلغنا في عتمتنا وندرك معه أننا

في معية الله محفوظون في عينه، الحمد لله على كل خير وفقني له ربي

إلى الدكتور كاظم عادل الغول

"ووالله ما أدري وإنّي لشاكر لكثرة ما أوليتني كيف أشكر "

كل الشكر والتقدير وعظيم الامتنان لإشرافه على رسالتي فقد أكرمني بتوجيهاته وآرائه واهتمامه وكان له

الفضل الكبير بعد الله تعالى في إنجاز هذه الدراسة

ثم أرجي الشكر فائقة والثناء أجلّه لأعضاء لجنة المناقشة الكرام

الذين تكرموا باقتطاع جزء من وقتهم وتفضّلوا بقبول مناقشة هذه الرسالة

وأتقدم بوافر الشكر والعرفان لأعضاء لجنة تحكيم الاستبانة الكرام، لما كان لهم من نصح وتوجيه.

كما وأشكر جزيل الشكر إلى كل من أسدى إليّ معروفاً في إنجاز هذه الدراسة إن كان فكرة أو دعوة

سائلة الله أن يكتب التوفيق لهذا العمل وأن ينفع به وأن يكون خالصاً لوجه الله تعالى.

الباحثة

الإهداء

إلى أبي رحمه الله وغفر له

إلى أمي أطال الله عمرها في طاعته

إلى عمي الغالي صعب نايف أبو تايه أطال الله عمره

إلى أبنائي ،وبناتي جنتي في الدنيا....

إلى زوجي الغالي حفظه الله من كل مكروه ..

إلى الطبيب الإنسان الدكتور زيدون البيروتى...

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع..

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الشكر والتقدير
هـ	الإهداء
و	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق
ي	الملخص
ك	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول	
مشكلة الدراسة	
1	المقدمة
6	مشكلة الدراسة
7	هدف الدراسة واستئتها
8	أهمية الدراسة
8	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني	
الأدب النظري والدراسات السابقة	
10	أولاً: الأدب النظري
18	ثانياً: الدراسات السابقة
24	ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثالث	
الطريقة والإجراءات	
26	منهجية الدراسة
26	مجتمع الدراسة

26 عينة الدراسة
27 أدوات الدراسة
27 مجال عمليات إدارة المعرفة
28 صدق مقياس عمليات إدارة المعرفة
31 ثبات مقياس عمليات إدارة المعرفة
32 مقياس الولاء التنظيمي
32 صدق مقياس الولاء التنظيمي
35 ثبات مقياس الولاء التنظيمي
36 معيار تصحيح مقاييس الدراسة
36 إجراءات الدراسة
37 المعالجة الإحصائية

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

38 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
44 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
45 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
50 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
51 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

53 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
56 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
58 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
60 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
61 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
62 التوصيات
64 المراجع العربية
69 المراجع الأجنبية
71 الملاحق

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم لاجداول	محتوى الجدول	الصفحة
1 - 3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة	27
2 - 3	مؤشرات صدق البناء لأداة عمليات إدارة المعرفة (معامل ارتباط بيرسون على المجال والإجمالي)	30
3 - 3	معاملات الثبات وفقاً لطريقة الاتساق الداخلي (كرونيخ ألفا) ومعامل الارتباط بيرسون	31
4 - 3	مؤشرات صدق البناء لأداة مستوى الأداء التنظيمي (معامل ارتباط بيرسون على المجال والإجمالي)	34
5 - 3	معاملات الثبات وفقاً لطريقة الاتساق الداخلي (كرونيخ ألفا) ومعامل الارتباط بيرسون	35
6 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات عمليات إدارة المعرفة.	38
7 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تخزين المعرفة	39
8 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تشخيص المعرفة	40
9 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تطبيق المعرفة	41
10 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال توليد المعرفة	42
11 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال توزيع المعرفة	43
12 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة حسب متغيرات الدراسة	44
13 - 4	جدول تحليل التباين المتعدد لمتغيرات الدراسة لعمليات إدارة المعرفة	44
14 - 4	جدول المقارنات البعدية (شيفيه)	45
15 - 4	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي	46
16 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الولاء العاطفي	47
17 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الولاء الأخلاقي	48
18 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الولاء المستمر	49
19 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	50
20 - 4	جدول تحليل التباين المتعدد لمتغيرات الدراسة مع الولاء التنظيمي	50
21 - 4	جدول المقارنات البعدية (شيفيه)	51
22 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين درجات تطبيق عمليات إدارة المعرفة ومجالاته، ودرجات مستوى الولاء ومجالاته	52

قائمة الملاحق

الصفحة	المحتوى	الرقم
71	الاستبانة بصورتها الأولية	الملحق (1)
77	قائمة بأسماء المحكمين	الملحق (2)
78	الاستبانة بصورتها النهائية	الملحق (3)
83	نموذج تسهيل المهمة	الملحق (4)

عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم

إعداد: فلحة بركات سالم ابوتاية

إشراف: الدكتور كاظم عادل الغول

المخلص

هدفت الدراسة التعرف إلى عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (305) معلماً ومعلمة، منهم (52) معلماً و(253) معلمة من معلمي التربية والتعليم في تربية البادية الجنوبية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة للإجابة عن فقرات أداتي الدراسة: مقياس عمليات إدارة المعرفة والمكون من (34)، ومقياس الولاء التنظيمي والمكون من (24) فقرة تم تطويرها اعتماداً على الأطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، وتم استخراج صدقهما وثباتهما، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي لوصف الظاهرة ودراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى عمليات إدارة المعرفة جاء مرتفعاً لجميع مجالات أداة الدراسة الخاصة في عمليات إدارة المعرفة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة (5 سنوات فأقل)، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي جاء مرتفعاً لجميع مجالات أداة الدراسة الخاصة في الولاء التنظيمي، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة (5 سنوات فأقل)، وكذلك أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين عمليات إدارة المعرفة والولاء التنظيمي، وقد أوصت الدراسة: بضرورة التوسع في مفهوم عمليات إدارة المعرفة في المدارس، وإعادة هيكلة سلم رواتب المعلمين والترقيات ضمن نظام محفز.

الكلمات المفتاحية: عمليات إدارة المعرفة، الولاء التنظيمي، تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، الولاء المستمر.

Knowledge Management Processes and their Relationship to Organizational Loyalty Among Teachers of Southern Badia Schools from their Point of View

Prepared By

Falha Barakat Abu- tayeh

Supervisor

Dr. Kazim A. Al- Ghoul

Abstract

The study aimed to identify the relationship of knowledge management processes with organizational loyalty among teachers of Southern Badia schools from their perspective, the study population consisted of (305) teachers, (52) male and (253) female, whose are from education in the Southern Badia, are chosen by a simple random way to answer the items of the two study tools. This study's tools are formed from the knowledge management processes scale is consisting of (34) items and the organizational loyalty scale is consisting of (24) items that are developed based on reviewing previous studies, while the tools validity and reliability are extracted. Also, the descriptive relational approach is used to describe the phenomenon and study the relationship between the variables of this study.

Accordingly, the results of the study show that knowledge management processes are a high for all variables in the special study tool in knowledge management processes are: Keeping, identification, applying and generating knowledge, and that there are no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in knowledge management processes due to the gender variable. social and academic qualifications, while there were statistically significant differences due to the variable years of experience (5 years or less). In addition, the results of the study show that organizational loyalty is a high for all variables in the special study tool in organizational loyalty, are: emotional loyalty, moral loyalty, and continuous loyalty, as well as there are no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in organizational loyalty due to the variable of gender and educational qualification, while there are statistically significant differences due to the variable years of experience (5 years or less). The study also showed a statistically significant positive correlation between knowledge management processes and organizational loyalty,

In light of the study's results, the recommended: that should be to increase awareness and application of the concept of knowledge management processes in schools, and the teacher pay scale and promotions should be restructured within a stimulating system.

Keywords: knowledge management processes, organizational loyalty, knowledge Identification, knowledge generation, continuous loyalty.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

تمثل مرونة المؤسسات أبرز مرتكزات نجاحها، ومن صور المرونة المؤسسية قدرتها على مواكبة أحدث التغيرات للحفاظ على استمراريته في ظل التقدم التكنولوجي الذي يميز هذا العصر؛ حيث الانفجار المعرفي، والتراكم الهائل للمعلومات، الأمر الذي تطلب تنظيم وإدارة هذه المعلومات، من خلال عمل جماعي لتحويل هذا الكم الهائل من المعلومات إلى معرفة تحقق أهداف ورؤية المؤسسات، وتضع أمام صانع القرار الخيارات والبدائل المتعددة والتي تساعده على صناعة واتخاذ القرار الذي يحقق اهداف المؤسسة التربوية.

وتتميز مؤسسات الالفية الثالثة بمعطيات للعمل ضمن مناخ يتسم بالتعقيد والتسارع والتفاعل، ولضمان بقاءها وتطورها لا بد من تفاعلها مع هذه التطورات البيئية واستجابتها بقدر عالي من المرونة، وغير ذلك يعرضها للكثير من المشكلات، والتراجع في مؤشرات أدائها، وعليه يبقى الموظف العنصر الأهم والاساسي في تحقيق نجاح المنظمة، فالموظف المتمكن يعني منح الثقة والتقدير كأساس منظم لتطوير الفكر الإداري، والموظف الذي يعرف أكثر تكون لديه القدرة على تنفيذ الأعمال بشكل أسرع، وأقل كلفة وأكثر جودة (البناء، 2015).

وقد رافق عملية تحول المجتمع إلى مجتمع المعرفة تغير في احتياجات الفرد المستخدم للمعلومات والمعارف، فالمنظمات التي تسعى إلى تلبية احتياجات الأفراد المتغيرة ويجب أن تكون مجهزة بالمعرفة والقدرات والمهارات اللازمة لإدارة الموارد بأنواعها سواء كانت البشرية، أم المادية، وكذلك الإدارة المعرفية في المنظمة، وتكمن الإشكالية في كيفية إدارة إمكانات المعرفة للمنظمة بكفاءة في بيئة ديناميكية غير

واضحة مع وجود موارد محدودة لها من أجل التميز ومنافسة السوق، ويتم التحقيق فيها في انضباط إدارة المعرفة وتحقيقها من خلال دور عمليات إدارة المعرفة التي تضع شروطاً مسبقة لفرض قيم متبادلة لكل من مستخدمي وأعضاءها، حيث يترتب على ضعف القرار والأداء في إدارة عمليات المعرفة عواقب ونتائج سلبية، وعلية من الضرورة بمكان أن تدمج عمليات إدارة المعرفة مع نظام عمل المنظمة (Raudeliūnienė, Davidavičienė, & Jakubavičius, 2018).

ويرى همشري (2013) أن المعرفة هي المحور الرئيس لعمل المنظمات التي تسعى نحو التميز ضمن الفضاء المعلوماتي القائم على الثورة التكنولوجية والاتصالات الفائقة، من خلال خطة عمل متكاملة الخطوات والأدوار، تبدأ بالبيانات التي يتم إعادة تصنيفها بشكل يعطيها معنى لتشكل المعلومات التي تعطي قدر من التأثير والتفاعل في السلوك البشري لتكتسب مفهوم المعرفة؛ والتي تكون إما معرفة صريحة متمثلة في المعلومات المتراكمة التي تكون ظاهرة ملموسة، أو معرفة ضمنية تتمثل في الخبرات الحياتية للأفراد والتي يصعب تحديدها، وهنا يقع على المؤسسة باختلاف اهتمامها مسؤولية تطوير المعارف لضمان الجودة وتحقيق الريادة للمؤسسات.

وتأتي المؤسسة التربوية في مقدمة المؤسسات التي تهتم في عالم المعرفة كونها تأتي على قائمة التعليم والمعرفة، وتضم في تركيبها نوعية مميزة من العنصر البشري المؤهل الذي يقوم بدور إيجابي في صقل المعرفة وتطويرها (النادي والكيلاني، 2015). والمدرسة هي الحاضنة الأولى التي تشكل المعرفة المتكاملة سواءً الاجتماعية والثقافية والتربوية، من خلال سعيها لخدمة الأفراد والجماعات والمؤسسات المختلفة، فهي ليست مكاناً لاستقبال المعرفة فقط، وإنما تنتجها وتستثمرها وتعممها لتكون نقطة التغيير في البناء المجتمعي (عبيد، 2020).

كما يُعد النظام التعليمي من أهم محطات التغيير وخاصة في طرق التفكير، ويشمل ذلك المؤسسات

التربوية التي تزود الفرد بالعملية التعليمية، ابتداء من الأسرة والمدرسة، والجامعات، ومختلف الوظائف. وعليه فالمعرفة هي أساس النظام التعليمي، وهنا تقع مسؤولية اعداد البرامج التعليمية التي تعمل على إيجاد بيئة تعليمية مناسبة ومنتجة للمعرفة، وبالتالي تغيير الفكرة السائدة القائمة على استهلاك المعرفة كما هو ممنهج في العديد من المؤسسات التعليمية، فكمية المعلومات التي يُزود بها الطالب قد تلغي الجوانب والقدرات التفكيرية لديه (الربيع والابراهيم، 2020)، حيث إن إنتاج المعرفة في المؤسسة التعليمية تقوم على الابداع والتفكير لدى المعلم، مضافاً إليه الولاء الذي يُمارسه نحو وظيفته.

ويشير الرشدي (2020) أن عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة التعليمية تعد أساساً لتسيير العملية التعليمية وادارتها بصورة متوازنة لتحقيق الفلسفة التعليمية التي تهدف للتفاعلية والتشاركية البعيدة عن الروتين الإداري الذي تعاني منه البيئات التربوية، لتعزيزها بالبدل المناسب، الذي يُحدث النقلة النوعية والتغيير المنشود في العمل المؤسسي التربوي. في حين أشارت (ليلى، 2018) إلى أن عمليات إدارة المعرفة تُثري الأفراد العاملين في المؤسسة عن طريق زيادة قدراتهم على التعلم بشكل أكثر إيجابية وتنظيماً من المؤسسات التي يغيب عنها عمل إدارة المعرفة وعملياتها، فهي تعطي للأفراد سمة العمل الديناميكي ضمن بيئة العمل، وسرعة الاستجابة للظروف الاستثنائية التي يمر فيها منحى العمل، وهذا ينعكس إيجاباً على الفرد العامل؛ حيث يشعر بأهميته لاكتسابه المعرفة التي تعزز من مهاراته، وتجعله مشاركاً في الجانب المعرفي مع زملائه الأمر الذي يقلل من معدلات دوران العمل ليعطي العمل نتائج إيجابية.

وتمثل عمليات إدارة المعرفة القاعدة الأهم في عمل المؤسسات والمنظمات على مختلف أنواعها، وهي نمط إداري فعّال يتميز بانتهاجه الأسلوب العصري للإدارة، وهي من المفاهيم التي تشكل بيئة تُنتج المعرفة المناسبة وتطبيقها على نحو يمكن من اتخاذ القرارات المناسبة التي تزيد من مستوى التنافسية للمؤسسات لتحقيق أهدافها وتحسن من نوعية أدائها (أبو عفيفة، 2019).

ويعد المعلم أحد المحاور الأساسية في العملية التعليمية، حيث ينعكس ادائه على الطالب وعلى الموقف التعليمي الذي ينتج المعرفة ويتفاعل معها، والاهتمام بالمعلم في داخل المدرسة أو خارجها يأتي على رأس اهتمامات عمليات إدارة المعرفة، فهو العنصر المحرك للمعرفة، ومن ضمن هذه الاهتمامات نجد أن الرضا الوظيفي يحتل مكانة مميزة؛ فالارتياح النابع من بيئة العمل يُعطي شعورًا للمعلم ببذل المزيد من المعرفة، وتوليد المواقف التربوية الداعمة لها، وانجازها بصورة ملموسة (عبيد، 2020).

كما أن البناء الخاص بالمنظمات والمؤسسات الذي يتميز باستخدام التكنولوجيا المتقدمة يمثل مجالًا لتطوير أساليب الإنتاج، وتحسين مستواه، والانطلاق نحو خدمات مميزة للمجتمع، فالأفراد القائمون على هذا التطور يمثلون الركن الأساس في تحقيق الرؤية والفلسفة والاهداف الخاصة في المؤسسة، ولهذا فقد اتجهت هذه المؤسسات إلى اختيار الكفاءات الاجدر والقادرة على تنفيذ أفكارها إلى واقع ملموس عبر برامج التدريب والتأهيل، وتقديم المزايا المادية والمعنوية لهم، وبالمقابل فهي تطالبهم بالولاء لها، وتقديم الخدمات بصورة مميزة ضمن أداء جماعي تفاعلي (الرواشدة، 2007).

أساس مصطلح الولاء التنظيمي فيستخدم بطريقة محددة متعلقة بالوظيفة لوصف ما يحدث عندما يهتم الناس بوظائفهم ويكونون إيجابيين ومتحمسين لممارسة السلوك التقديري، ولديهم دوافع لتحقيق مستويات عالية من الأداء، ويوصف بأنه عمل أو مشاركة في العمل، فالولاء التنظيمي يعني الشعور بالإيجابية اتجاه الوظيفة. ويركز على تحديد الهوية في المنظمة ككل، وهو موقف إيجابي من جانب الموظف تجاه المنظمة وقيمتها، ولعل الطرح الأكثر تداولًا لتعريف الولاء هو الاعتراف بأنه ينطوي على مشاركة وظيفية وتنظيمية على حد سواء (Coffman & Gonzalez-Molina, 2002).

ويُعد الولاء التنظيمي هدفًا محوريًا للمؤسسات، حيث يرتبط بالجوانب الإنسانية، وتحقيقه يعني مزيدًا من الخبرات الإيجابية لدى العاملين ورفع مستويات رضاهم الوظيفي، فمستوى السلوك العملي لديهم سيفوق

مستوى توقعات المؤسسة التي يعمل بها، حيث تتشكل لديهم الرغبة في تقديم أفضل مستوياتهم المهنية من أجل تقدم المؤسسة واستمرارها، وتحمل المزيد من المسؤوليات الإضافية، وقد يصل الأمر إلى القيام بأعمال تطوعية خدمية (بوعطيط، 2018).

ولا شك أن المنظمة التي يلتزم أفرادها بالولاء العميق يمكنها بصورة قوية أن تتكيف مع المستجدات التكنولوجية، حيث تكون هناك حالة من المبادرة الذاتية للعاملين في مجال الابداع وتحقيق الإنجاز النوعي، والاندماج والانخراط في المنظمة بصورة تلقائية، حيث يتقبلون أهدافها، ويقتنعون بفلسفتها، ويعلنون من شأن قيمها، ونتيجة لذلك تقل الآثار السلبية المتمثلة في التسرب، والتغيب وحالات الاحتجاج التي تؤثر على سير مصالح ونتاجية المنظمة، وينجم عن ذلك ارتفاع ملحوظ في تحسن نوعية المنتج او الخدمة المقدمة (العجمي، 2016).

ويشير السالم (2015) الى أن الولاء التنظيمي على مستوى المؤسسة التربوية يتواجد في العملية التعليمية التربوية التي يكون المعلم هو الركن الأساس فيها، وهو الناقل للمعرفة والخبرات والسياقات التربوية، وهو الموجه لسلوك الطالب، وهو شريك مهم في اتخاذ القرارات المرتبطة في العملية التربوية التعليمية عبر عملية تشاركية بينه وبين الإدارة لاختيار أفضل خيارات حل المشكلات وتجنبها، لتوجيه المعلم إلى أهم الجوانب التي تزيد من تحقيق الإنتاجية في العمل، وتكوين المعارف والخبرات، وتشكيل المشاعر والأحاسيس، وتكوين الاتجاهات، وتحقيق الإشباع نحو العمل بناءً على حصوله على الحوافز المادية والمعنوية، وهذا يساعد بشكل واضح وملحوس على الانتماء الوظيفي، وتحقيق المكانة الاجتماعية، التي ترتبط طرديًا مع اكتساب المعرفة ومشاركتها.

مما سبق يُلاحظ أن عمليات إدارة المعرفة من الجوانب التي يمكن تطبيقها عمليًا في المؤسسة التعليمية؛ حيث تمثل قيمة وركنًا أساسيًا لممارسة أعمالها وتطورها وتميزها، وتلعب المدرسة دورًا رئيسًا بين

المؤسسات التربوية المجتمعية، وعليه فإن الولاء التنظيمي يعد من أهم المرتكزات لدى المعلمين في العملية التعليمية، وأن النجاح الذي تحققه المدرسة يتوقف بدرجة عالية على قدرة المعلم في تجسيد مفهوم الولاء التنظيمي المبني على عملية إدارة المعرفة، فهو يعد من أهم المتغيرات السلوكية التي تعني استمرار وفعالية المؤسسة التعليمية، وكلما كان هناك توافق بين أهداف المعلم وأهداف المؤسسة التعليمية دل ذلك على الولاء التنظيمي الذي يعني تميز النتائج التعليمية للطالب، وزيادة الخبرة العملية للمعلم، فاندماج عمليات إدارة المعرفة بالولاء التنظيمي في المؤسسة التعليمية يعني إيجاد مناخ تعليمي تفاعلي بصورة إيجابية.

مشكلة الدراسة:

تشهد جميع المجالات الحياتية العديد من التغيرات والتحويلات التي غيرت الأفكار التقليدية السائدة على المستوى العالمي والمحلي، وقد طرأ تغييراً على الأسس التي تُبنى عليها الإدارة الحديثة، ومفهوم الاقتصاد والتنمية، فما عادت الفكرة هي حجم رأس المال، وعدد الموظفين، والزيادة التصاعديّة في فروع المؤسسة، وأصبح الأساس هو نجاح واستمرارية المؤسسة خاصة ضمن أجواء التنافس الاستراتيجي السائدة جميع المجالات، وكون أن العنصر البشري هو العنصر الفعّال والأهم، ويمتلك القدرة على دمج الحجم الهائل للمعارف والمعلومات والعلوم في نظام متكامل يعطي مخرجات تتميز بالجودة والاستمرارية، ومن هنا جاء مفهوم عمليات إدارة المعرفة في البيئة التعليمية والتي تعد أهم البيئات التي يتواجد فيها هذا المفهوم، فهي تحتوي على العنصر البشري المؤهل أكاديمياً، والذي يتفاعل ضمن إطار من العمل تتخرط فيه الرؤى والأهداف والتي تساعد على حل المشكلات، واتخاذ القرارات السليمة، وتغيير السلوك الإداري، وزيادة إنتاجيتهم المعرفية والعلمية.

وقد بيّن عبيد (2020) أنّ هناك علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي لدى المدرسين، ويؤكد الرشدي، (2020) على أن تطبيق المؤسسة التربوية (المدرسة) لإدارة المعرفة تحقق لها

الميزة التنافسية، ومع أن عمليات إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة إلا أن المدارس في البادية الجنوبية تعاني من العديد من التحديات التي لها علاقة بعمليات إدارة المعرفة، حيث ارتثت الباحثة كونها تعمل في مجال التدريس رصد علاقة عمليات إدارة المعرفة في مستوى الولاء الوظيفي خاصة بعد التحول في العملية التعليمية من التعليم الجاهي إلى التعليم الإلكتروني، وفي نوعية الأداء التعليمي الذي يُقدم للطلبة، وكون عمليات إدارة المعرفة تعمل على استثمار الجانب المعرفي لدى العاملين بطريقة تشاركية؛ فإن بيئة المدرسة والقائمين عليها خاصة الكادر البشري التعليمي المتمثل في معلمي البادية الجنوبية يجب أن يكون على درجة عالية من الولاء نحو المؤسسة التي ينتمي إليها، وعليه تستشعر الباحثة أهمية تبني عمليات إدارة المعرفة بصورة متكاملة، والتي يفترض أن تحقق مزيداً من الولاء التنظيمي نحو النظام التربوي المدرسي لتطوير البناء المعرفي والإداري للمعلم، وتنبور مشكلة الدراسة في عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها في مستوى الولاء الوظيفي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم.

هدف الدراسة واسئلتها:

يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في التعرف على علاقة عمليات إدارة المعرفة بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لمتوسط درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس، و متغير المؤهل العلمي، و متغير سنوات الخبرة؟

3. ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي

مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس، و متغير المؤهل العلمي، و متغير سنوات الخبرة؟

5. هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة، ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي

مدارس البادية الجنوبية؟

أهمية الدراسة

تتبع الأهمية النظرية للدراسة من أهمية اعتماد عمليات إدارة المعرفة كمنط إداري في المدارس، مما قد يُحدث تطوراً سريعاً وجذرياً في الجوانب التنظيمية للعملية التعليمية خاصة وأن المعلمين والمعلمات هم محور العملية التدريسية وركنها الأهم لتطويرها، فهم المسؤولون عن اعداد الجيل والنشء، وكذلك يعد رصد مستوى ولائهم التنظيمي من أبرز مقومات التوجه نحو نجاح عمليات إدارة المعرفة، ويساعد على التنبؤ بسلوكهم المستقبلي نحو مهنتهم، وتكمن أهمية الدراسة كذلك في تسليط الضوء على الولاء التنظيمي الذي يساعد على فاعلية العملية التعليمية في احداث أثر تعليمي لدى الطلبة خاصة وأن هناك دوراً متزايداً له في المنظومة التعليمية.

ويؤمل أن تعيد الدراسة أصحاب القرار الخاص في العملية التعليمية بوزارة التربية والتعليم الأردنية ومديرية تربية البادية الجنوبية خاصة من خلال اطلاعهم على أهمية عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الولاء التنظيمي خاصة في ظل جائحة كورونا وما سينتج عنها من الانتقال من التعليم الوجاهي إلى التعليم الإلكتروني والتعليم المبرمج.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2021/2022.

الحدود المكانية: المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية.

الحدود البشرية: معلمي ومعلمات المدارس الحكومية التابعة لتربية البادية الجنوبية.

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة الحالية على عمليات إدارة المعرفة والولاء التنظيمي لدى المعلمين.

مصطلحات الدراسة

عمليات إدارة المعرفة:

يُعرفها Igbinovia & Ikenwe المشار إليه في الحنيطي (2020) أنها: سلسلة من النشاطات التي

تقوم بها المنظمة لتسهيل استخدام معارف المنظمة.

وتُعرف إجرائيًا أنها: الأنشطة التي تقوم بها معلمي المؤسسة التعليمية من تشخيص المعرفة وتوليدها

وتخزينها وتوزيعها ومن ثم تطبيقها لزيادة الحصيلة المعرفية لدى المعلمين وتحقيق رؤية واهداف المؤسسة

التعليمية، والتي تم قياسها من خلال الأداة التي تم تطويرها.

الولاء التنظيمي:

يُعرفه رؤوف وكعيد (2020 : 411) أنه: "تمثل الفرد لقيم وأهداف المؤسسة الإدارية وانصهار الفرد

داخل بيئة عمله من خلال دوره الوظيفي والتنظيمي، ورغبته واستعداده للعمل والبقاء في بيئة عمله واستعداده

لتقديم أفضل ما عنده لصالح المؤسسة".

يُعرف إجرائيًا أنه: المشاعر التي يحملها المعلم من ولاء وإخلاص والإيمان القوي بأهداف ورؤية المؤسسة

التي يعمل بها واستعداده لبذل المزيد من العطاء والجهود تجاه هذه المؤسسة ورغبته القوية في البقاء بالعمل

بها، والتي تم قياسها من خلال الأداة المعدة لهذه الدراسة.

مدارس البادية الجنوبية: هي المدارس الحكومية التي تتبع إداريًا لمديرية التربية والتعليم للبادية الجنوبية

والبالغ عددها (62) مدرسة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضًا للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفيما

يأتي عرضًا لذلك:

أولاً: الادب النظري:

ويتضمن مفهوم إدارة المعرفة، عمليات إدارة المعرفة، تطبيق عمليات إدارة المعرفة، الولاء التنظيمي، العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي، تطور الولاء التنظيمي.

مفهوم إدارة المعرفة:

تعتمد منظمات الأعمال بشكل رئيس على التجديد والتطوير المستمر الذي يعكس اتجاهات حديثة في العمل والإدارة، والخروج من الأسلوب التقليدي القائم على التعليمات والإجراءات المرتكزة على قوانين لا تراعي التطورات التي تحدث في عمل المنظمات والمؤسسات، والجانب المعرفي يمثل أحد أهم التوجهات العصرية في الإدارة الحديثة، حيث تعمل على دعم الدافعية، وتُعزز الإبداع الذي يقود إلى التفوق خاصة إذا كان هناك مستوى من التنافس المعزز للعملية التعليمية، فالمعرفة هي رأس المال من الأفكار والخبرات التي تساهم في اتخاذ القرارات التي يكون لها دور فعال في نجاح عمل واستمرار المؤسسة على مختلف أنواعها أو اهتمامها (الرواشدة، 2019).

ويُعرف القهوي (2013) المعرفة أنها الحويلة الضمنية أو العلنية التي يعتمدها الموظفون عند

أدائهم المهام الوظيفية بصورة متقنة، وعند اتخاذ القرارات، والتي تساعد على تحقيق الأهداف التي يسعون

اليها عبر إدارة المعرفة والتي تشمل توليد، ومشاركة، وتطبيق المعرفة.

تقوم إدارة المعرفة على توظيف وتطوير الأصول المعرفية المنظمة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وتتطوي على صناعة، ومعالجة، وتخزين، وتبادل المعرفة بين الافراد في المنظمة (Hu, Huang, Ke & Tsai, 2016). وهي الجزء الذي يركز على التحليل المنهجي، واكتساب، وخلق، وتطوير وتخزين واستخدام المعرفة، وبالتالي هي عملية تتطوي على تقسيم الأفراد حسب خبراتهم ومهاراتهم وأفكارهم، إضافة الى السياقات والتفسيرات والأحكام والحدس والدوافع التي يمتلكونها نتيجة عملية اعدادهم التدريجي المنظم البعيد عن العشوائية والاجتهادات غير الصحيحة (Svetlana, 2012).

يمثل مفهوم إدارة المعرفة مفهومًا متعدد الأوجه نتيجة اختلاف المجالات والتخصصات العلمية والعملية، ويعرفها الصبيحات (2018) بأنها: الجهد الذي تقوم به المؤسسة او المنظمة لتوليد المعرفة التي ترتبط بنشاطاتها، حيث يتم توليد، وجمع، وتنظيم، وخرن المعرفة، وضمان اتاحتها للأفراد والجماعات لرفع مستوى الكفاءة في اتخاذ القرارات والأداء بشكل عام. في حين يعرفها الكبيسي (2013) بأنها: مجموعة من العمليات التي تتضمن الأدوات والسلوكيات التي يتم صياغتها وتنفيذها من قبل المستفيدين، لاكتساب المعرفة وخرننها وتوزيعها لتحقيق أفضل أداء بقصد القدرة على المنافسة والتكيف.

ويخلص العنزي (2019) إدارة المعرفة بأنها خليط من بيانات ومعلومات وحقائق ومعتقدات ومفاهيم وتوقعات ومعايير ترتبط بالجانب التنظيمي للعمل، وبين المخزون المرتبط بالمهارات والخبرات والقدرات الإبداعية التي يمتلكها الافراد داخل المؤسسة.

ويرى عطا (Ata, 2014) أن إدارة المعرفة كعملية تقوم على أربع ركائز تتمثل في المحتوى المتعلق بنوع المعرفة (صريحة أو ضمنية)، والمهارات التي تمكن من الوصول إلى المهارات اللازمة لاستخراج المعرفة، والثقافة التي ينبغي أن تكون ثقافة تنظيمية تشجيع المعرفة وتعمل على توزيع المعلومات، والتنظيم

الهادف إلى تنظيم المعرفة الحالية، وهي العملية التي تساعد المنظمات على الحصول على المعلومات، واختيارها وتنظيمها ونشرها.

وقد حددت وزارة التربية والتعليم في الأردن أهمية إدارة المعرفة في قدرتها على الاحتفاظ في الخبرات والتجارب والمهارات التي تعيد العملية الإدارية والتعليمية لدى كافة العاملين في الوزارة، خاصة وأن المعرفة هي مفتاح المؤسسة التعليمية ومن يعطيها قيمتها الجوهرية، الأمر الذي يساعد على ابقاء الاتصال بين الخبراء والموظفين الجدد، وكذلك بين اركان العملية التعليمية الممارسة في مدارس الوزارة، وهذا ينعكس بدوره ايجابياً على مستوى الأداء الفعلي للمؤسسة التعليمية ورفع قدرتها وكفاءتها، تساعد على تنمية القدرة على التعلم من الرصيد الخبراتي السابق لتحقيق التطلعات المستقبلية، عبر حزمة من القرارات والمعايير والقيم الواضحة (وزارة التربية والتعليم، 2015-2017).

ويرى ديبويس وويلكرون (Dubois & Wilkeron, 2008) أن إدارة المعرفة تستند على المورد البشري من خلال رصيدهم المعرفي، حيث يتم التعامل معها من خلال نظام تكاملي مكون من خطوات محددة وتنظيم ونقل المعرفة الصريحة والضمنية للأفراد وصولاً لاتخاذهم القرارات ذات الكفاءة والفاعلية والابتكارية من أجل اكتساب افضلية تنافسية والحصول على رضا المستفيدين، ويؤكد غبور المشار إليه في (الغامدي، 2021) إلى عدة اتجاهات لمفهوم المعرفة التي تتضمن منهج إداري يتناول المعرفة كمجودات المنظمة، ومنهج معلوماتي على اعتبار أن المعرفة مجموعة من المعلومات، ومنهج وظيفي يرى أن المعرفة هي القوة، ومنهج تقني فهي أدوات تكنولوجية متطورة.

عمليات إدارة المعرفة:

يرى أبو عفيفة (2019) أن عمليات إدارة المعرفة تعمل بشكل تكاملي، حيث الانتفاع الكلي بالمعرفة، وتضمينها في الخدمات والمستويات لتقديم قدرات نوعية ومزايا تنافسية، ولا يوجد اتفاق كامل على عدد هذه

العمليات، وقد حدد نموذج منظمة (Fraunhofer IPK, 200) عمليات إدارة المعرفة في: (تشخيص المعرفة، وتوليدها، وخبزها، وتوزيعها، وتطبيقها)، حسب تصنيف المدهون(2014)، في حين حدد الخالدي(2008) وعليان (2012) هذه العمليات في (تشخيص المعرفة، واكتسابها، وتوليدها ، وتخزينها، وتطويرها، وتوزيعها، وتطبيقها).

تشخيص المعرفة: ويقصد فيها تحديد نوعية المعرفة المطلوبة التي تسعى المؤسسة لتحقيقها وتحديد مصادرها وطرق الحصول عليها، أي تحديد الأشخاص الحاملين لها ومواقعهم، ومكان هذه المعرفة في قواعد البيانات والمعلومات، وكذلك تحديد المعرفة الملائمة لوضع الحلول للمشكلة التي تواجهها المؤسسة (الملكاوي والعمرى، 2007).

توليد المعرفة: وتعني إبداع المعرفة من خلال مشاركة الافراد وفرق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي ضمن مناخ من الممارسات الإيجابية التي تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة بأسلوب ابتكاري لضمان التفوق في الإنجاز (عليان، 2008).

خزن المعرفة: يُعرفها الزيادات (2008) بأنها العمليات التي تتضمن الاحتفاظ والإدانة والبحث والوصول والاسترجاع والمكان، والمؤسسات قد تواجه خطر فقدان المعرفة نتيجة مغادرة الأفراد، وهذا يتطلب المحافظة على المعرفة التراكمية خاصة في المؤسسات التي فيها معدلات لدوران العمل.

توزيع المعرفة: تنمو المعرفة نتيجة الاستخدام والمشاركة، وبزيادة الأفكار والخبرات والمهارات بين الافراد تصبح معرفة تشاركية، وتشمل عملية توزيع المعرفة العمليات عملية التوزيع، والنشر، والمشاركة، والتدفق، والنقل والتحرك (أبو عفيفة، 2019).

تطبيق المعرفة: ويقصد بها استثمار المعرفة، أي تحويل المعرفة إلى حالة تنفيذية، فالمعرفة التي لا تتحول لتنفيذ هي مجرد تكلفة، والفجوة بين ما تعرفه وبين ما تنفذه هو أحد أهم معايير التقييم المجال الإداري

(الزيادات، 2008).

اكتساب المعرفة: تشير هذه العملية إلى عملية اكتساب المعرفة سواء من خلال اجراء المزيد من الدراسات أو من خلال التدريب خارج العمل، وهذا أمر بالغ الأهمية لبقاء كل منظمة. فالمنظمة التي لا تحدّث نفسها من حيث تنمية المهارات ستتجه نحو الاخفاق، وأحياناً يمكن أن تواجه منظمة مشكلة خطيرة تتطلب الاهتمام من متخصص، دون أن يكون لديه فكرة أن بإمكان أحد الموظفين يمكنه التعامل مع مثل هذه المشاكل، وعليه يمكن حل المشكلة من قبل هذا الموظف؛ وتصيح معرفة جديدة ينبغي أن يكتسبها الجميع للتعامل مع الحالات المشابهة التي قد تحصل مستقبلاً (Ikechukwu & Callystus, 2018).

مشاركة المعرفة وتبادلها ويعني أن أصحاب المصلحة التنظيمية يمكن نشر المعرفة المكتسبة من خلال التدريب، أو من خلال خبرتهم الخاصة إلى الموظفين الآخرين لاستخدامها لحل المشكلة، ويرى تايلور أن تبادل المعرفة ينشأ من جهود الفرد لنقل المعرفة إلى الآخرين داخل المنظمة. بالاعتماد على التدريب والخبرة، ولا يمكن أن تكون المعرفة غير متوفرة النقل، ولكن ما هو متاح منها يمكن نقله أو مشاركته مع الزملاء (الملكوي والعمرى، 2007).

وقد اعتمدت الباحثة خمسة مجالات لعمليات إدارة المعرفة وهي: (تخزين المعرفة، وتشخيصها، وتطبيقها، وتوليدها، وتوزيعها في بناء أداة الدراسة.

تطبيق عمليات إدارة المعرفة:

يساعد تطبيق عمليات إدارة المعرفة على تثبيت ثقافة العمل الجماعي عبر تبادل المعرفة، وتعزيز الوظائف المؤسسية من خلال الاستثمار الإيجابي في الرأسمال البشري وطرق تفكيره، وتوجه المنظمة نحو تطوير اساليبها الإدارية، وتدعم فكرة صنع القرار من خلال توفير قاعدة معرفية، بالإضافة الى زيادة الرضا

والانتماء ومواجهة المشكلات وإيجاد الحلول الجذرية، وهذا يتم من خلال بناء وغرس الثقة بين الموارد البشرية وتشجيع الاتصال بينهم، وتحقيق القيمة المضافة في موارد المنظمة البشرية وخاصة في مخرجاتها ونواتجها (سبرينة وبن حجوبة، 2018).

تشير شرماط وزيار (2018) إلى متطلبات تطبيق عمليات إدارة المعرفة لتهيئة المنظمة للاستفادة من المعرفة بحيث تكون بيئة مشجعة على الإدارة الفعّالة للمعرفة، وهذا يتطلب توافر الهيكل التنظيمي؛ وتجديد الإبداعات الكامنة لدى الموظفين، وتوافر عنصر القيادة، المتمثلة بالقوة للآخرين في عملية التعلم المستمر، ويجب أن تكون القيادة غير تقليدية، فالقائد ليس رئيس، ولكنه منسق ومسهل ومدرّب، ولهذا يجب أن تتوفر لديه القدرة على شرح الرؤية للآخرين، ويعمل على بناء رؤية مشتركة والاتصال والتعامل الدائم مع الآخرين، والنظر إلى الأمور المتعلقة بالمنظمة على أنها عمليات مرنة ومتفاعلة، أما عنصر الثقافة التنظيمية الذي يتمركز على مجموعة القيم والمعتقدات والاحاسيس الموجودة في داخل المنظمة، مثل طريقة تعامل الأفراد مع بعضهم، وتوقعات كل فرد من الآخر ومن المنظمة، ويجب أن تكون القيم الثقافية السائدة ملائمة ومتوافقة مع مبدأ الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، وتعمل على بث روح العمل الجماعي وتبادل الأفكار بين الأفراد، وأخيرًا عنصر تكنولوجيا المعلومات، الذي يمكن من تفعيل عمليات إدارة المعرفة من خلال المستحدثات التكنولوجية، وربطها في البنى التحتية للمنظمة، وتشمل معالجة البيانات، وتكنولوجيا الاتصالات، والشبكات، وانظمتها.

الولاء التنظيمي:

يعتبر الولاء التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة، التي تعكس كثير من سلوكيات واتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسة. ويرى بوعطيط (2016) أن أهمية الولاء التنظيمي تكمن في أنه حلقة وصل بين المنظمة والأفراد العاملين بها، ويساعد على تقبل أي عملية تغيير داخل المؤسسة، ويساهم في تنمية السلوك

الإبداعي والتنبؤ بفاعلية المؤسسة، وهو يحدد طبيعة السلوك البشري داخل المؤسسة، ويخفف من الأعباء الإدارية التي يمكن أن تكون سبباً في حدوث حالة من عدم الانضباط الوظيفي بشكل عام، ويُعرفه جوني (2001: 48) بأنه "اقتران فعال بين الفرد ومؤسسته، حيث إن العاملين الموالين هم الذين يرغبون في إعطاء بعض الشيء مقابل أن يقدموا للمؤسسة بشكل ممتاز".

ويرى أبو كريم (2015) أن الولاء التنظيمي جزءاً من المفهوم الشامل للولاء، وهو يعكس اتجاه الفرد نحو منظمته، وهذا الأمر ناشئ عن إيمانه القوي بأهدافها وقيمها، حيث يبذل جهوداً إضافية لضمان عنصر القوة والاستمرارية لها في ظل التنافس مع المؤسسات الأخرى، ويتميز الولاء التنظيمي في عدة خصائص تتمثل في أنه نتيجة حالة تفاعلية لمجموعة من الجوانب الإنسانية والتنظيمية والإدارية ضمن الإطار التنظيمي للمؤسسة، وهو كظاهرة إدارية لا يصل لدرجة الثبات المطلق ويتصف بالتغير البسيط وهذا ما يميزه عن الظواهر الإدارية الأخرى، ويمكن قياسه من خلال الظواهر التنظيمية المرتبطة في سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في المؤسسة.

العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي:

حدد حاروش (2016) مجموعة من العوامل التي تؤثر في الولاء التنظيمي منها السياسات التي يجب أن تحقق إشباع حاجات العاملين في المؤسسة، وتحقيق لديهم شعور الرضا والاطمئنان ومن ثم الولاء، والأهداف الواضحة والتي تساعد في عملية ادراك وفهم الافراد للولاء اتجاه المؤسسة، ووضوح العمليات التنظيمية يعني زيادة في الولاء التنظيمي، والعمل على تفعيل مشاركة الافراد العاملين، فالمساهمة في الاشتراك الفعلي والعقلي للأفراد في المواقف الجماعية يعطي نتائج إيجابية في تحمل المسؤولية الجماعية لتحقيق الأهداف، والعمل على تحسين المناخ التنظيمي، فالبيئة الداخلية للمنظمة تساعد العاملين على معرفة تجاربهم، وتعزز الثقة المتبادلة وترفع من الروح المعنوية لديهم، والحوافز المناسبة تساعد على زيادة

الرضا والإنتاج وتقلل من التكاليف، وهذا يكون ضمن مناخ جيد وإيجابي، والنمط القيادي الذي يعمل على كسب التأييد الجماعي لإنجاز المهام عبر تنمية المهارات الإدارية للأفراد.

تطور الولاء التنظيمي:

بدأت مرحلة تطور الولاء التنظيمي بتقبل الفرد فكرة السلطة التي يمتلكها الآخر وتنفيذ التوجيهات والتعليمات، وكذلك الأوامر، مقابل الفوائد المالية والمعنوية التي يتلقاها الفرد، وهذا يؤدي إلى زيادة رغبته في التوجه للانتماء لهذا الإطار التنظيمي، وبالتالي انخراطه بالعمل فتتكون لديه قيم مشابهة لقيم المنظمة وأهداف تتطابق مع أهدافها، وهنا تتحول الرغبة إلى حالة من الولاء المرتبط بالمنظمة، وهذا بدوره يعني زيادة الإخلاص وامتلاك مبررات الدفاع عن هذه المنظمة، أي أن الولاء هو الأساس في حدوث الانتماء، وقد يتداخل مفهومي الولاء والانتماء ضمن الإطار التنظيمي، ولكن يبقى الولاء سبباً في حدوث الانتماء (المغربي، 2016).

ويتصف الفرد الذي لديه ولاء تنظيمي بقبول أهداف وقيم المنظمة، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، والرغبة العالية في الانخراط في المنظمة، والعمل على البقاء في المؤسسة لفترة طويلة، والموضوعية الإيجابية في تقييم المنظمة، وعليه فقد أشارت (البارودي، 2015) إلى اتجاهين في فهم الولاء التنظيمي، الاتجاه التبادلي؛ حيث تنشأ علاقة تبادلية بين المنظمة والفرد العامل وهذا يؤدي إلى حدوث التوازن التنظيمي بين متطلبات العمل من تقاني وإخلاص وعدم ترك الوظيفة وبين إشباع حاجات الفرد العامل، والاتجاه النفسي؛ حيث يحدث ارتباطاً فعالاً للفرد بالمنظمة، دون التركيز على الاعتبارات المادية أو المكاسب الإدارية التي يمكن تحقيقها نتيجة البقاء بالعمل.

وقد أشار بن حفيظ (2014) إلى أبعاد الولاء حسب تقسيم بورتر وزملاؤه (Porter et.al) المتمثلة في الولاء المؤثر أو العاطفي (Affective Commitment) ويعني ادراك الفرد للخصائص التي تميزه مثل الاستقلالية، والأهمية، وتنوع المهارات، والتغذية الراجعة من الإشراف، ثم الولاء الأخلاقي أو المعياري

(Normative Commitment) ويعني الإحساس الذي يتشكل للفرد العامل بالالتزام نحو البقاء في التنظيم، ويعززه الدعم الجيد من قبل المنظمة، ثم الولاء المستمر (Continuous Commitment) ويعني درجة ولاء الفرد العامل المرتبطة بالقيمة الاستثمارية والمادية التي يمكن للموظف تحقيقها من خلال استمراره بالبقاء في المنظمة، وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المجالات الثلاثة للولاء التنظيمي في بناء أداة الدراسة.

تقوم العملية التعليمية على المعلم، وهذا يتطلب التركيز على ولاءه لأنه لأنه أهم الدوافع التي تساعد على بذله أقصى طاقاته وإطلاق إمكاناته لتحقيق غايات وظيفته، بعيداً عن مصالحه الذاتية، ويرافق ذلك تحقيق المكانة الاجتماعية التي يرغبها، ولهذا هناك تركيز على اشباع حاجات المعلم عبر الحوافز وتوفير البيئة المدرسية المناسبة؛ حيث تكون رسالة المدرسة واضحة وتحقق الرضا الوظيفي الذي يدعم الإنجاز وإمكانية التقدم بالوظيفة (السالم، 2015).

وقد جاء الاهتمام الحالي في موضوع الولاء التنظيمي كفهم عميق لطبيعة ارتباط الفرد بعمله، وبذله الجهد العالي وابداء الرغبة القوية في البقاء فيه والاستمرار لإنجاحه، وزيادة التميز في الأداء، ويعمل على تقليل المظاهر السلبية كالإهمال والتقصير في العمل والغياب المتكرر غير المبرر أو الشعور بالقلق والإحباط، وكلما كان الولاء التنظيمي مرتفعاً لدى الموظف كلما تحققت أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ويمثل الولاء التنظيمي في العمل التربوي وسيلة لزيادة ولاء المعلمين والمدراء لمهنتهم والارتباط فيها، وهذا يعني ضمناً تعزيز مكانة العملية التعليمية وتطويرها (السالم، 2015).

ثانياً: الدراسات السابقة.

قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة وعرضها وفق الآتي:

الدراسات ذات الصلة بعمليات إدارة المعرفة

قام السياني ومحسن (2021) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي في الجامعات الخاصة في اليمن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تكونت عينة الدراسة من (60) موظفًا جامعيًا، وقد توصلت الدراسة إلى أثر عمليات إدارة المعرفة (إدارة، توليد، تخزين، توزيع، تطبيق المعرفة) في الإبداع المنظمي.

وقامت الفضة وعقباوي (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة الطبية في تفعيل التوجه نحو التميز التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (200) موظف، وأظهرت نتائج الدراسة أن عمليات إدارة المعرفة جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاء بُعد تخزين وتنظيم المعرفة أولاً، وكذلك وجود دور لعمليات إدارة المعرفة في التميز التنظيمي، وكذلك لم تكشف الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في عمليات إدارة المعرفة والتميز التنظيمي.

كما أجرى سلامه، وإسحاق، وحبنتور وأمين (Salama, Isaac, Habtoor & Ameen,2020) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة المتمثلة في التكنولوجيا، والثقافة التنظيمية، والهيكل التنظيمي على تحسين أداء موظفي قطاع التعليم في ليبيا مع وجود الولاء التنظيمي كمتغير وسيط، وتكونت عينة الدراسة من (612) موظفًا في قطاع التعليم في ليبيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية مباشرة ذات دلالة إحصائية بين توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة ورفع كفاءة أداء موظفي قطاع التعليم في ليبيا، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية

إيجابية مباشرة بين توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة والولاء التنظيمي في قطاع التعليم في ليبيا، وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية مباشرة بين الولاء التنظيمي وتحسين كفاءة أداء موظفي قطاع التعليم في ليبيا، بينما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية غير مباشرة بين توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة ورفع كفاءة أداء موظفي قطاع التعليم في ليبيا من خلال الولاء التنظيمي.

وقام النسر ومفتاح (2019) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من مديري المكاتب وأعضاء الهيئة التدريسية في كلية أم الربيع للعلوم التقنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن لعمليات إدارة المعرفة دور مهم في تحسين الأداء المؤسسي، وكذلك توجد علاقة ارتباطية بين عمليات إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالكلية، حيث جاء مجال (توليد وتخزين المعرفة) بشكل أقوى من مجال (توزيع وتطبيق المعرفة).

كما قام الخليل ومحرز (2019) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جودة الخدمات التعليمية، وتكونت العينة من (196) عضواً من هيئة التدريس في جامعة تشرين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين عمليات إدارة المعرفة وتحسين الخدمات التعليمية .

وهدف دراسة إبراهيم، حسن، خليل والغازمي (2018) إلى التعرف على عمليات إدارة المعرفة بالمدارس المتوسطة في دولة الكويت، واستخدمت المنهج التحليلي، وأظهرت النتائج أن هناك معوقات عديدة لتطبيق عمليات إدارة المعرفة في المدارس تتمثل في سيطرة الثقافة التي تكبح التشارك في المعرفة، وعدم وجود دعم من القيادة العليا لإدارة المعرفة، والافتقار إلى التكامل في نشاط المؤسسة المرتبطة بإدارة عمليات المعرفة وبين التعلم المنظمي.

وهدف دراسة ابو علوش ومساعدته وبطائنة والرواد Abualoush, Masa'deh, Bataineh, &

Alrowwad (2018) إلى تقييم العلاقات المتبادلة بين البنية التحتية لإدارة المعرفة وعملية إدارة المعرفة ورأس المال الفكري وإداء المنظمة، وتكونت عينة الدراسة من (134) موظفًا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة، وأظهرت نتائج الدراسة البنية التحتية لإدارة المعارف كان لها أثر إيجابي على عملية إدارة المعرفة. وبالإضافة إلى ذلك، أثرت عملية إدارة المعرفة بشكل إيجابي على رأس المال الفكري وأداء المنظمات وتوسّطت في العلاقة بين البنية التحتية لإدارة المعرفة ورأس المال الفكري. وكذلك أشارت النتائج لعدم وجود علاقة ايجابية بين البنية التحتية لإدارة المعرفة وإداء المنظمة.

أجرى العنزري (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في الكويت، وتكونت عينة الدراسة من (100) موظف، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة في تحسين الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في الكويت وبدرجة مرتفعة.

قام حسين (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على تأثير عمليات إدارة المعرفة في تحسين محددات الثقافة التنظيمية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليل وأسلوب الدراسة الميدانية، وتكونت عينة الدراسة من (150) مدير من مختلف المستويات الإدارية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهات متوسطة لأفراد عينة الدراسة نحو عمليات إدارة المعرفة وهي (عملية نظم اكتساب المعرفة، وعمليات نظم إدارة المعرفة، عمليات نظم تطبيق المعرفة، وعملية توزيع المعرفة، وعملية تنظيم المعرفة وتقييمها)، كذلك أظهرت الدراسة أن هناك اتجاهات متوسطة نحو محددات الثقافة التنظيمية وهي (محدد القيم التنظيمية، ومحدد المعتقدات التنظيمية، ومحدد الأعراف التنظيمية، ومحدد التوقعات التنظيمية)، وأظهرت نتائج الدراسة أن عمليات إدارة المعرفة تمارس تأثيراً معنوياً في محددات الثقافة التنظيمية.

هدفت دراسة خطاب (2016) التعرف على دور توليد المعرفة في تحقيق الابتكار الإداري في الشركات الدوائية الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (239) موظفًا وموظفة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور توليد المعرفة كأحد متطلبات إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار الإداري.

أجرى الدوري (2015) دراسة هدفت لمعرفة أثر عمليات المعرفة في الابتكار التنظيمي لدى شركات الصناعات الدوائية الدولية في الأردن، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (120) مديرًا ورئيس قسم، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لعمليات إدارة المعرفة (تنظيم وتخزين المعرفة، اكتساب المعرفة، تطبيق المعرفة، نقل المعرفة) في الابتكار التنظيمي، وأن بُعد تنظيم وتخزين المعرفة جاء أولاً من حيث الأهمية، بينما جاء بُعد اكتساب المعرفة أخيراً.

وهدفت دراسة ستقومة (2014) إلى التعرف على عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق التعلم التنظيمي في المديرية العامة للاتصالات في الجزائر، واستخدمت المنهج الاستنباطي، وتكونت العينة من العمال الإداريين في مديرية العامة للاتصالات الجزائرية (مدير، مير فرع، مدير مصلحة، موظف)، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباط طردي وتكاملي بين مستوى عمليات إدارة المعرفة (اكتساب، تنظيم، نقل المعرفة) ومستوى التعلم التنظيمي، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة.

الدراسات ذات الصلة بالولاء التنظيمي:

أجرى رؤوف وكعيد (2020) دراسة هدفت إلى العلاقة بين الولاء التنظيمي والقيادة التحويلية لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة واسط، وتكونت العينة من (300) مدير ومديرة، (170) مدير و

(130) مديرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي من خلال الاستبانة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين الولاء التنظيمي والقيادة التحويلية.

قام بوسكار (2019) بدراسة هدفت التعرف إلى انعكاسات جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي للعاملين، وتكونت عينة الدراسة من جميع الموظفين وعددهم (64) فرد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد انعكاسات لظروف العمل على الولاء التنظيمي للعاملين، وكذلك أظهرت النتائج أن لخصائص الوظيفة وللأسلوب الإشرافي انعكاسات مرتفعة على الولاء التنظيمي لدى الموظفين.

جاءت دراسة الجرايدة والناعبي (2019) بهدف التعرف على درجة الولاء التنظيمي ودرجة الرضا الوظيفي لدى مديري التعليم الأساسي في سلطنة عُمان، وتكونت عينة الدراسة من (369) مدير ومديرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال استبانة للولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الولاء التنظيمي لمديري المدارس جاءت مرتفعة، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وأشارت نتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

هدفت دراسة صالح، وإسماعيل، وحمزة، وزهري وعبدالله (Salleh, Ismail, Hamzah, Zahari,) (Mohammed & Abdullah, 2017) إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة إيجابية بين المشاركة في المعرفة والولاء التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (70) فردًا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة؛ حيث تكونت من جزء في إدارة المعرفة والجزء الآخر الولاء التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مشاركة المعرفة تساهم في زيادة الولاء التنظيمي؛ حيث يعمل الموظفون كفريق واحد، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن متغير تبادل المعرفة هو المتغير الأهم لدى عينة الدراسة.

جاءت دراسة عفاف (2015) بهدف معرفة تأثير الولاء التنظيمي على تحسين أداء المورد البشري

في المؤسسة العمومية الاستشفائية الوهراوي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (100) موظفًا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وأداء العاملين، وكذلك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

قام السالم (2015) بدراسة هدفت التعرف إلى الولاء التنظيمي لدى مدرسيّ التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (2921) مدرسًا ومدرسة، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس فيما يخص الولاء التنظيمي، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الولاء التنظيمي لدى مدرسيّ التعليم الثانوي العام تُعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى المشاركة في اتخاذ القرار تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الشهادة الجامعية، الحالة الاجتماعية).

هدفت دراسة عبادو (2015) الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات بالجزائر، وما مدى اختلاف هذا المستوى تبعاً لمتغير التخصص والرتبة والأقدمية ومكان العمل، واستخدمت الدراسة مقياس "بورتر" لقياس مستوى الولاء التنظيمي وتكونت عينة من الدراسة من (447) أستاذًا وأستاذة. تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية بولايات ورقلة والوادي وغرداية وبسكرة بالجنوب الجزائري، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات جاء مرتفعًا، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تُعزى لمتغيرات الدراسة (التخصص، الرتبة، الأقدمية، الجامعات).

قام دودو وأبو القاسم (2021) بدراسة هدفت التعرف إلى الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

لدى عمال جامعة الجلفة /الجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (88) عاملاً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر الولاء التنظيمي بأبعاده المختلفة على عمال الجامعة.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة:

جاءت الدراسات السابقة الخاصة في عمليات إدارة المعرفة كدراسة (السياني ومحسن، 2021) بهدف التعرف إلى أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي في الجامعات الخاصة في اليمن، ودراسة (الفضة وعقباوي، 2020) بهدف التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة الطبية في تفعيل التوجه نحو التميز التنظيمي، ودراسة (النسر ومفتاح، 2019) هدفت إلى معرفة دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية، ودراسة (العنزي، 2018) ودوره في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم في الكويت، ودراسة (إبراهيم وآخرون، 2018) للتعرف على توافر عمليات إدارة المعرفة في المدارس المتوسطة في الكويت، ودراسة حسين (2017) بهدف التعرف على تأثير عمليات إدارة المعرفة في تحسين محددات الثقافة التنظيمية، دراسة (حسين، 2017) ودورها في تحسين الثقافة التنظيمية في الشركة القابضة لإنتاج الكهرباء والطاقة، دراسة (خطاب، 2016) التعرف على دور توليد المعرفة في تحقيق الابتكار الإداري ودراسة (الدوري، 2015) بهدف معرفة أثر عمليات المعرفة في الابتكار التنظيمي، ودراسة (سنقومه، 2014) بهدف التعرف على عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق التعلم التنظيمي، ودراسة (Salama, et. Al, 2020) مع قطاع التعليم في ليبيا، ودراسة (Abualoush, et al, 2018) لتقييم العلاقة المتبادلة بين البنية التحتية لإدارة المعرفة وعملية إدارة المعرفة ورأس المال الفكري وأداء المنظمة في قطاع الصناعات الغذائية في الأردن، وجاءت دراسة (Salleh et. Al, 2018) لتحديد العلاقة بين المشاركة في المعرفة والولاء التنظيمي. وقد استخدمت هذه الدراسات

المنهج الوصفي من خلال الاستبانة، وقد تنوعت العينة بين العاملين في القطاع التعليمي، أو الصناعي أو قطاع الاتصالات.

بينما جاءت الدراسات السابقة الخاصة في الولاء التنظيمي كدراسة دودو وأبو القاسم (2021) بدراسة هدفت التعرف إلى الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ودراسة (رؤوف وكعيد، 2020) لتحديد العلاقة بين الولاء التنظيمي والقيادة التحويلية لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة واسك بالعراق، ودراسة (بوسكار، 2019) والتي هدفت للتعرف على انعكاسات جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي للعاملين في مصلحة الاستعجالات الطبية لمدينة مشونش بالجزائر، ودراسة الخليل ومحرز (2019) وهدفت إلى التعرف على أثر تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جودة الخدمات التعليمية، وجاءت دراسة (الجرابدة والناعبي، 2019) للربط بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى مديري التعليم الأساسي في سلطنة عُمان. ودراسة صالح، إسماعيل، حمزة، زهري وعبدالله (Salleh, Ismail, Hamzah, Zahari,) (Mohammed & Abdullah, 2017) بهدف معرفة إذا كانت هناك علاقة إيجابية بين المشاركة في المعرفة والولاء التنظيمي، ودراسة عفاف (2015) بهدف معرفة تأثير الولاء التنظيمي على تحسين أداء المورد البشري، ودراسة السالم (2015) بدراسة هدفت التعرف إلى الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار، ودراسة عبادو (2015) بهدف الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات بالجزائر وقد استخدمت هذه الدراسات المنهج الوصفي من خلال الاستبانة، وقد جاءت معظم العينات من العاملين في القطاع التعليمي.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة واثراء الأدب النظري، واختيار عينة الدراسة، وما يميز هذه الدراسة انها تتناول عمليات إدارة المعرفة والولاء التنظيمي لمعلمي مدارس البادية الجنوبية خاصة وأن الظروف التي تمر فيها العملية التعليمية وتحولها من التعليم الجاهي

قبل جائحة كورونا للتعلم عن بُعد والتعلم المدمج وايضًا الوجيهي خلال جائحة كورونا يتطلب الكشف عن دور رأس مال البشري في احداث نقله نوعية تناسب وطبيعة وفلسفة العملية التعليمية الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن الفصل الثالث وصفاً لمنهجية الدراسة والطريقة والإجراءات المتبعة لدراسة عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم، كما يتضمن أيضاً وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته والاداة المستخدمة وطرق التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة الى المعالجات الإحصائية المستخدمة في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهجية الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، لمعرفة علاقة عمليات إدارة المعرفة بالولاء التنظيمي، إذ يُعد المنهج الأكثر ملائمة لتحقيق هدف الدراسة، حيث يقوم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها للوصول إلى نتائج حول الدراسة والتي تساعد في التفسير العلمي والإجابة عن أسئلة الدراسة من أجل وصف الظاهرة بالشكل الصحيح.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات في مديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية والبالغ عددهم (1178) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة بهامش خطأ (5%) ونسبة ثقة (95%) حسب جدول كيرجي ومورجان (1970)، حيث بلغ عدد عينة الدراسة (305) مفردة.

عينة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم سحب عينة عشوائية بسيطة ممثلة من (305) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة خلال الفصل الاول للعام الدراسي 2022/2021، إذ تم توزيع الاستبانات عليهم بشكل الكتروني

من خلال مدراء المدارس، وذلك بسبب تداعيات أزمة كورونا المستجد وحرصًا على عدم التواصل الاجتماعي المباشر مع جميع المعلمين والمعلمات العاملين في مديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية، وكانت جميع الاستبانات قابلة للتحليل والتميز، والجدول رقم (1) يُبين توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة:

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي سنوات الخبرة

متغيرات الدراسة	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	52	16.5%
	أنثى	253	83.5%
	المجموع	305	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	263	86.2%
	دراسات عليا	42	13.8%
	المجموع	305	100%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	103	33.9%
	5 إلى 10 سنوات	121	39.5%
	10 سنوات فأكثر	81	26.6%
	المجموع	305	100%

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير الاستبانة كأداة للدراسة، وانقسمت الأداة إلى ثلاثة أقسام، الأول:

البيانات الديموغرافية، والثاني: مجال عمليات إدارة المعرفة، والثالث: مجال الولاء التنظيمي.

محور عمليات إدارة المعرفة:

بعد الرجوع إلى الأدب النظري والإطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة كدراسة

الاصباشي (2016) ودراسة الربيع والابراهيم (2020) ودراسة عبيد (2020)، تم تطوير استبانة عمليات

إدارة المعرفة، وذلك للكشف عن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي ومعلمات مديرية التربية والتعليم تربية البادية. حيث اشتمل المقياس بصورته الأولية على (34) فقرة موزعين على خمسة مجالات هم: مجال " تخزين المعرفة " ويتكون من (5) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي. ومجال " تشخيص المعرفة " ويتكون من (6) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي، ومجال " تطبيق المعرفة " ويتكون من (7) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي، ومجال " توليد المعرفة " ويتكون من (9) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي ومجال " توزيع المعرفة " ويتكون من (7) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي، والملحق (1) يبين الإستبانه بصورتها الأولية.

وقد تمّ اعتماد تدرج ليكرت الخماسي للمقياس، المكون من المستويات: (موافق بشدة وأعطى (5)، موافق وأعطى (4)، محايد وأعطى (3)، غير موافق وأعطى (2)، غير موافق بشدة أعطى (1) للإجابة عن تلك الفقرات.

صدق مقياس عمليات إدارة المعرفة

للتحقق من مؤشرات صدق مقياس عمليات إدارة المعرفة المستخدم تم استخراج مؤشرات صدق المقياس كما يلي:

أ- الصدق الظاهري

للتحقق من صدق الظاهري لمقياس عمليات إدارة المعرفة؛ تم عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين والمكونة من (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الإدارة التربوية في كليات التربية في الجامعات الأردنية؛ والمُبين في ملحق رقم (ب)، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول مدى صحة ودقة محتوى المقياس من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف الفقرات بما يروونه مناسباً.

وقد تمّ الأخذ بمعظم ملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المقترحة؛ حيث تمّ القيام بإضافة فقرة رقم (6) لمجال تخزين المعرفة، وتعديل الصياغة اللغوية لل فقرات (1،2،3) من مجال تشخيص المعرفة، والفقرات (2،6) من مجال توليد المعرفة، وحذف الفقرة (5) من نفس المجال. والفقرات التي أُجمع عليها ما نسبة (80%) كحد أدنى تم الاتفاق عليها من المحكمين كميّار للحكم على صلاحيتها، وبالإبقاء على الفقرات التي أُجمع عليها المحكمين دونما تعديل، والملحق (3) يوضح الاستبانة بصورتها النهائية، إذ تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (34) فقرة موزعة على خمس مجالات وفقاً لما يلي:

1. مجال " تخزين المعرفة " ويتكون من (6) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي.
2. مجال " تشخيص المعرفة " ويتكون من (6) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي.
3. مجال " تطبيق المعرفة " ويتكون من (7) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي.
4. مجال " توليد المعرفة " ويتكون من (8) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي.
5. مجال " توليد المعرفة " ويتكون من (7) فقرات ذات الاتجاه الإيجابي.

ب- صدق البناء لمقياس عمليات إدارة المعرفة

تم استخراج مؤشرات صدق بناء أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لكل فقرة على المجال الذي تندرج تحته وإجمالي الأداة اثناء التطبيق على النحو الآتي:

للتعرف على مدى صدق الاتساق الداخلي للأداة، وذلك بحساب قيم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين الفقرات والمجال الذي تنتمي إليه، وبحساب قيم معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو مُبيّن في الجدول (2):

الجدول (2)

مؤشرات صدق البناء لأداة عمليات إدارة المعرفة (معامل ارتباط بيرسون على المجال والإجمالي)

توزيع المعرفة			توليد المعرفة			تطبيق المعرفة			تشخيص المعرفة			تخزين المعرفة		
الإجمالي	المجال	ف	الإجمالي	المجال	ف	الإجمالي	البعد	ف	الإجمالي	البعد	ف	الإجمالي	البعد	ف
**0.730	.756	1	**0.781	.820	1	**0.661	.783	1	**0.700	.772	1	**0.552	.638	1
**0.795	.845	2	**0.810	.855	2	**0.636	.754	2	**0.647	.804	2	**0.667	.824	2
**0.769	.811	3	**0.802	.858	3	**0.599	.758	3	**0.599	.806	3	**0.637	.827	3
**0.770	.819	4	**0.791	.850	4	**0.675	.784	4	**0.616	.718	4	**0.648	.774	4
**0.741	.769	5	**0.782	.870	5	**0.727	.801	5	**0.650	.817	5	**0.747	.867	5
**0.764	.801	6	**0.755	.837	6	**0.782	.820	6	**0.8615	.785	6	**0.704	.758	6
**0.772	.818	7	**0.764	.850	7	**0.877	.778	7						
			**0.793	.843	8									

** دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$.

يُبين الجدول رقم (2) بأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال تخزين المعرفة على مقياس عمليات إدارة المعرفة تراوحت بين (0.638–0.867) مع المجال، وأنَّ قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.552–0.747)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

ويُبين الجدول بأنَّ قيم معاملات الارتباط فقرات مجال تشخيص المعرفة على مقياس عمليات إدارة المعرفة تراوحت بين (0.718–0.817) مع المجال، وأنَّ قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.599_0.700)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

كما يُبين الجدول بأنَّ قيم معاملات الارتباط فقرات مجال تطبيق المعرفة على مقياس عمليات إدارة المعرفة تراوحت (0.754_0.820) مع المجال، وأنَّ قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.599_0.782)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

كما يُبين الجدول بأنَّ قيم معاملات الارتباط فقرات مجال توليد المعرفة على مقياس عمليات إدارة المعرفة تراوحت (0.820_0.875) مع المجال، وأنَّ قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.810_0.755)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

كما يُبين الجدول بأنَّ قيم معاملات الارتباط فقرات مجال توزيع المعرفة على مقياس عمليات إدارة المعرفة تراوحت (0.845_0.756) مع المجال، وأنَّ قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.795_0.730)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

ثبات مقياس عمليات إدارة المعرفة

تم استخراج مؤشرات ثبات بناء أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) (Pearson Correlation) لكل فقرة على المجال الذي تتدرج تحته وإجمالي الأداة للتأكد من ثبات المقياس، كما تمَّ حساب معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) والتي تقيس مدى التماسق في إستجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الموجودة في الاستبانة اثناء التطبيق حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا على فقرات المقياس ككل كما يظهر في الجدول رقم (3-3).

الجدول (3)

معاملات الثبات وفقاً لطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) ومعامل الارتباط بيرسون

المجالات	معامل كرونباخ ألفا	معامل الارتباط بيرسون	عدد الفقرات
تخزين المعرفة	0.874	** 0.842	6
تشخيص المعرفة	0.874	** 0.815	6
تطبيق المعرفة	0.892	** 0.893	7
توليد المعرفة	0.944	** 0.926	8
توزيع المعرفة	0.929	** 0.955	7
إجمالي تطبيق عمليات المعرفة	0.971		34

دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.01$)

يبين الجدول (3) قيم معاملات الثبات لفقرات مقياس عمليات إدارة المعرفة وفق طريقة الأتساق الداخلي ومعامل الارتباط بيرسون على المقياس حيث تراوحت قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على مجالات المقياس (0.874_0.944)، في حين بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا على فقرات المقياس ككل (0.971)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات على مجالات المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون (0.815 – 0.955)، وتعتبر هذه القيم على المقياس قيماً جيدة لأغراض الدراسة الحالية.

مقياس الولاء التنظيمي

بالرجوع الى الأدب النظري وبالإطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة كدراسة الجرايدة، والناعبي، (2019) ودراسة أبو كريم، (2015)، تم تطوير "مقياس الولاء التنظيمي" للكشف عن درجة الولاء التنظيمي لدى معلمي مديرية التربية والتعليم في تربية البادية الجنوبية. حيث اشتمل المقياس بصورته الأولية على (25) فقرة ذات الإتجاه الإيجابي، حيث كانت جميع الفقرات ذات الاتجاه الإيجابي، والملحق (3) يبين الإستبانة بصورتها الأولية.

كما تمّ اعتماد تدرج ليكرت الخماسي للمقياس، إذ حددت خمس مستويات كما يلي: (موافق بشدة وأعطي (5)، موافق وأعطي (4)، محايد وأعطي (3)، غير موافق وأعطي (2)، غير موافق بشدة أعطي (1) للإجابة عن تلك الفقرات.

صدق مقياس الولاء التنظيمي

للتحقق من مؤشرات صدق مقياس الضغوط النفسية المستخدم في الدراسة تم استخراج مؤشرات الصدق الآتية:

أ. صدق المحكمين لمقياس الولاء التنظيمي

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس؛ تم عرضه بصورته الأولية على مجموعة مكونة من (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية والمُبين في ملحق (ب)، وذلك بهدف إبداء آرائهم عن مدى دقة وصحة محتوى المقياس من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، ومدى انتماء الفقرات للبعد الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف الفقرات بما يرويه مناسباً.

وقد تمّ الأخذ بمعظم ملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المقترحة؛ إذ تمّ القيام بتعديل الصياغة اللغوية للفقرات (1،6) من المجال الأول "الولاء العاطفي" والفقرات (3،5) من مجال "الولاء الأخلاقي"، والفقرات (3،4،6) من مجال "الولاء المستمر"، والتي أُجمع عليها ما نسبة (80%) كحد أدنى تم الاتفاق عليها من المحكمين كميّار للحكم على صلاحيتها، وبالإبقاء على الفقرات التي أُجمع عليها المحكمين دونما تعديل، والملحق (3) يوضح الاستبانة بصورتها النهائية، إذ تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (24) فقرة ذات الاتجاه الإيجابي.

ب. صدق البناء لمقياس الولاء التنظيمي

تم استخراج مؤشرات صدق بناء أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لكل فقرة على المجال الذي تندرج تحته وإجمالي الأداة اثناء التطبيق على النحو الآتي، وذلك بحساب قيم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين الفقرات والمجال الذي تنتمي اليه، وبحساب قيم معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو مُبيّن في الجدول (4):

الجدول (4)

مؤشرات صدق البناء لأداة مستوى الأداء التنظيمي (معامل ارتباط بيرسون على المجال والإجمالي)

المستمر			الأخلاقي			العاطفي		
الإجمالي	المجال	الفقرة	المجال	المجال	الفقرة	الإجمالي	المجال	الفقرة
**0.770	0.775	1	0.686	0.771	1	**0.709	0.757	1
**0.748	0.790	2	0.659	0.784	2	**0.774	0.810	2
**0.707	0.736	3	0.698	0.832	3	**0.740	0.767	3
**0.780	0.801	4	0.714	0.854	4	**0.657	0.746	4
**0.774	0.838	5	0.712	0.800	5	**0.714	0.797	5
**0.717	0.781	6	0.618	0.615	6	**0.671	0.780	6
**0.711	0.762	7				**0.727	0.819	7
**0.689	0.763	8				**0.688	0.753	8
**0.373	0.488	9				**0.678	0.715	9

** دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$.

ويبين الجدول (4) بأن قيم معاملات ارتباط فقرات مجال على مقياس الولاء التنظيمي تراوحت بين

(0.715–0.819) مع المجال، وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين

(0.657_0.774)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

ويبين الجدول (4) بأن قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الولاء الاخلاقي على مقياس الولاء التنظيمي

تراوحت بين (0.615–0.854) مع المجال، وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس

تراوحت بين (0.618_0.714)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

ويبين الجدول (4) بأن قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الولاء المستمر على مقياس الولاء التنظيمي

تراوحت بين (0.488–0.838) مع المجال، وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس

تراوحت بين (0.373_0.774)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

ثبات مقياس الولاء التنظيمي

تم استخراج مؤشرات ثبات بناء أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) (Pearson Correlation) لكل فقرة على المجال الذي تندرج تحته وإجمالي الأداة اثناء التطبيق للتأكد من ثبات المقياس، كما تمّ حساب معامل الاتساق الداخلي ل فقرات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) والتي تقيس مدى التناسق في إستجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الموجودة في الاستبانة اثناء التطبيق، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا على فقرات المقياس ككل كما ورد في الجدول رقم (5).

الجدول (5)

معاملات الثبات وفقاً لطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) ومعامل الارتباط بيرسون

المجالات	معامل كرونباخ ألفا	معامل الارتباط بيرسون	عدد الفقرات
الولاء العاطفي	0.913	**0.915	9
الولاء الاخلاقي	0.842	**0.887	6
الولاء المستمر	0.870	**0.919	9
إجمالي تطبيق الولاء التنظيمي	0.946		24

**دالة احصائياً عن مستوى ($\alpha \geq 0.01$)

يبين الجدول (3-5) قيم معاملات الثبات فقرات مقياس الولاء التنظيمي وفق طريقة الاتساق الداخلي، ومعامل الارتباط بيرسون على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على مجالات المقياس بين (0.842_0.913)، في حين بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا على فقرات المقياس ككل (0.946)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات على مجالات المقياس باستخدام معامل بيرسون (0.887 – 0.919)، وتعتبر هذه القيم على المقياس قيماً جيدة لأغراض الدراسة الحالية.

معيار تصحيح مقاييس الدراسة

تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي لتصحيح مقاييس الدراسة، حيث تعطى كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب للإجابة عن تلك الفقرات الموجبة، وقد تم اعتماد المقياس الآتي لأغراض تحليل النتائج والحكم على المتوسطات الحسابية لمقاييس الدراسة كما هو موضح من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$1.33 = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}}$$

- المدى الأول: (1_2.33)، وعليه يصبح التقدير أقل من أو يساوي (2.33) مؤشر الدرجة المنخفضة.
- المدى الثاني: (2.33_3.66)، أكبر من (2.33) وأقل من (3.66) مؤشر الدرجة المتوسطة.
- المدى الثالث: (3.66_5)، وعليه يصبح التقدير أكبر من أو تساوي (3.68) مؤشر الدرجة المرتفعة.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: عمليات إدارة المعرفة.

المتغير التابع: الولاء التنظيمي.

المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بالعديد من الإجراءات خلال القيام بالدراسة، وهي كالاتي:

- تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها والهدف منها.
- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، كدراسة الاصباشي (2016) ودراسة الربيع والابراهيم (2020) ودراسة عبيد (2020) لمقياس عمليات إدارة المعرفة، كدراسة الجريدة، والناعبي، (2019) ودراسة أبو كريم، (2015)، لمقياس الولاء التنظيمي.
- تم بناء اداة الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها ومن جاهزيتها للتطبيق.
- تم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وطريقة تطبيق الاستبانة.
- تم الحصول على كتاب تسهيل مهمة، موجه من جامعة الشرق الاوسط إلى مديرية التربية والتعليم في تربية البادية الجنوبية؛ من أجل الحصول على أعداد معلمي تربية البادية الجنوبية خلال الفصل الاول للعام الدراسي 2022/2021، وتسهيل مهمة تطبيق مقياس الدراسة على معلمي ومعلمات مديرية التربية في البادية، كما هو مبين في الملاحق (4).
- تم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من خلال مجموعات الواتس اب والبريد الالكتروني، حيث تم استلام (305) استبانة بشكل إلكتروني على معلمي مديرية التربية والتعليم في تربية البادية الجنوبية، من خلال مدرء المدارس، وبناءً على ذلك وبعد عملية تدقيق الاستبانات، كان عدد الاستبانات المجابوب عليها (305) استبانة، وتمثل الاستبانات الصالحة للتحليل ما نسبة (100%) من إجمالي الاستبانات التي تم استرجاعها.
- بعد الانتهاء من تطبيق الدراسة تم تخزين البيانات على الحاسب الآلي، وذلك بهدف المعالجة الإحصائية لها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المعالجة الإحصائية

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

- اختبار (ت) للعينة الواحدة الواحدة لحساب السؤالين الأول والثالث.
- تحليل التباين المتعدد لحساب السؤالين الثاني والرابع.
- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لحساب السؤالين الثاني والرابع.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب ثبات أداتي الدراسة، لحساب السؤال الخامس.
- معادلة كرونباخ الفا لحساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداتي الدراسة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل الرابع عرضاً لنتائج الدراسة التي تهدف إلى معرفة درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس في مديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية من وجهة نظرهم، وفيما يلي عرض لنتائج هذه الدراسة وفقاً لأسئلة الدراسة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة، وعلى مجالاتها وإجمالي درجة التطبيق، تبعاً للعلامة الحدية التي تمثل الحد الأعلى للفئة السابقة لدرجة التطبيق (3.67)، باستخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة بدرجة حرية (304)، وعلى النحو الوارد في الجدول (6).

الجدول (6)

اختبار (ت) للعينة الواحدة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عمليات إدارة المعرفة
مرتفعة	0.80	3.87	تخزين المعرفة
مرتفعة	0.64	4.08	تشخيص المعرفة
مرتفعة	0.67	4.05	تطبيق المعرفة
مرتفعة	0.79	3.91	توليد المعرفة
مرتفعة	0.76	3.90	توزيع المعرفة
مرتفعة	0.65	3.96	إجمالي تطبيق عمليات المعرفة

يظهر من الجدول (6) أن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية

من وجهة نظرهم تقع في فئة الدرجة الكبيرة، على الإجمالي وأبعاد الأداة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي

درجة تطبيق عمليات المعرفة (3.96) بالانحراف المعياري (0.65)، حيث بينت النتائج وجود دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لكل بعد وإجمالي درجة درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة، وبالتالي فإن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم كانت بدرجة مرتفعة. وفيما يلي كل مجال من مجالات عمليات إدارة المعرفة:

المجال الأول: تخزين المعرفة لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تخزين المعرفة مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	اعمل على تحويل الأرشيف الورقي إلى الالكتروني.	4.07	0.93	مرتفعة	1
6	تحافظ إدارة المدرسة على الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة.	3.95	0.96	مرتفعة	2
4	أمتلك أنظمة حماية وأمان كافية للحفاظ على المعرفة المتوافرة لدي.	3.93	0.97	مرتفعة	3
5	توفر إدارة المدرسة قنوات تواصل سريعة لحصولي على المعرفة التي احتاجها.	3.80	1.07	مرتفعة	4
3	تتوافر لدى إدارة المدرسة أنظمة استرجاع المعرفة المخزنة بسهولة.	3.77	1.05	مرتفعة	5
2	تتوفر لدى المدرسة البنية التحتية الإلكترونية لتخزين المعرفة.	3.70	1.14	مرتفعة	6

يبين الجدول (7) أن فقرة " اعمل على تحويل الأرشيف الورقي إلى الالكتروني " جاءت أولاً بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.93)، وبدرجة مرتفعة ثم ثانياً الفقرة " تحافظ إدارة المدرسة على الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.96)، وبدرجة مرتفعة، واخيراً جاءت فقرة " تتوفر لدى المدرسة البنية التحتية الإلكترونية لتخزين المعرفة " بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.14)، وبدرجة مرتفعة، وجاء إجمالي المجال بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.87)، وانحراف معياري (0.80).

المجال الثاني: تشخيص المعرفة لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تشخيص المعرفة مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
3	اعمل على تحديد احتياجاتي المعرفية الجديدة اللازمة للقيام بواجباتي بفاعلية.	4.16	0.75	مرتفعة	1
5	أقوم بشكل دوري بإعادة النظر في احتياجاتي المعرفية وفقاً لمستجدات العصر.	4.09	0.78	مرتفعة	2
6	استكشف المعرفة الجديدة من كل المصادر المتاحة.	4.09	0.71	مرتفعة	2
1	أقارن المعرفة التي لديّ مع المعرفة التي لدي زملائي في المدرسة.	4.08	0.86	مرتفعة	4
4	تتوافر لديّ قائمة بالمعارف التي يجب ان احصل عليها.	4.08	0.75	مرتفعة	4
2	أقارن المعرفة التي لديّ مع المعرفة التي لدي زملائي في المدارس الأخرى.	3.99	0.92	مرتفعة	6

تشير نتائج الجدول (8) أن فقرة " اعمل على تحديد احتياجاتي المعرفية الجديدة اللازمة للقيام بواجباتي بفاعلية " جاءت أولاً بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.75)، وبدرجة مرتفعة، ثم ثانياً الفقرة " أقوم بشكل دوري بإعادة النظر في احتياجاتي المعرفية وفقاً لمستجدات العصر " بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.78)، وبدرجة مرتفعة، وإخيراً جاءت فقرة " أقارن المعرفة التي لديّ مع المعرفة التي لدي زملائي في المدارس الأخرى " بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.92)، وبدرجة مرتفعة، وجاء اجمالي المجال بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ(4.08)، وانحراف معياري(0.64).

المجال الثالث: تطبيق المعرفة لدى معلمي مديرية التربية والتعليم في مدارس البادية الجنوبية

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تطبيق المعرفة مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	أستطيع توظيف المعرفة الجديدة في عملية التدريس.	4.19	0.76	مرتفعة	1
2	أستطيع إيصال المحتوى المعرفي في الوقت المناسب.	4.16	0.74	مرتفعة	2
3	يسهم تطبيق المعرفة التي امتلكها في تطوير العملية التعليمية.	4.15	0.76	مرتفعة	3
4	امتلك الحرية لتوظيف ما لدي من معارف في العملية التعليمية.	4.10	0.82	مرتفعة	4
5	تشجعتني إدارة المدرسة على تطبيق استراتيجيات تدريسية جديدة تتوافق مع عمليات ادرة المعرفة.	4.06	0.85	مرتفعة	5
6	توفر الإدارة المدرسية مناخًا يشجع على تطوير المعرفة وتحديثها.	3.88	1.01	مرتفعة	6
7	تتوافر في المدرسة آليات واضحة لإدارة عمليات المعرفة.	3.83	1.00	مرتفعة	7

تظهر نتائج الجدول (9) أن فقرة " أستطيع توظيف المعرفة الجديدة في عملية التدريس " جاءت أولاً بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.76)، وبدرجة مرتفعة، ثم ثانيًا الفقرة " أستطيع إيصال المحتوى المعرفي في الوقت المناسب" بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.74)، بدرجة مرتفعة، و أخيرًا جاءت فقرة " تتوافر في المدرسة آليات واضحة لإدارة عمليات المعرفة " بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.00)، وبدرجة مرتفعة، وجاء اجمالي المجال بدرجة مرتفعة. بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وانحراف معياري (0.67).

المجال الرابع: توليد المعرفة لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال توليد المعرفة مرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	تشجع إدارة المدرسة على حرية الحوار داخل المدرسة.	4.06	0.87	مرتفعة	1
2	تنمي إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الفردية المتعلقة بتوليد المعرفة.	4.02	0.89	مرتفعة	2
3	تنمي إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة.	3.99	0.88	مرتفعة	3
7	تفعل إدارة المدرسة الأفكار الخلاقة للمعلم لتدعيم الميزة التنافسية للمدرسة.	3.91	0.92	مرتفعة	4
6	تعمل إدارة المدرسة على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة.	3.88	0.92	مرتفعة	5
8	تحرص إدارة المدرسة على توطين الكفاءات المعرفية (الخبراء).	3.87	0.94	مرتفعة	6
5	تستقطب إدارة المدرسة الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة المتقدمة.	3.82	0.97	مرتفعة	7
4	تخصص إدارة المدرسة ميزانية لتشجيع المشروعات المتعلقة بإدارة عمليات المعرفة.	3.73	1.04	مرتفعة	8

يلاحظ من الجدول (10) أن فقرة " تشجع إدارة المدرسة على حرية الحوار داخل المدرسة " جاءت أولاً بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.87)، بدرجة مرتفعة، ثم ثانياً الفقرة " تنمي إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الفردية المتعلقة بتوليد المعرفة " بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.89)، بدرجة مرتفعة، وأخيراً جاءت فقرة " تخصص إدارة المدرسة ميزانية لتشجيع المشروعات المتعلقة بإدارة عمليات المعرفة " بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.04)، بدرجة مرتفعة، وجاء إجمالي المجال بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، وانحراف معياري (0.79).

المجال الخامس: توزيع المعرفة لدى معلمي مديرية التربية والتعليم في تربية البادية الجنوبية.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال توزيع المعرفة مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
5	تشجع الإدارة المدرسية المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل المعرفة لحديثي الخبرة في التعليم.	4.04	0.86	مرتفعة	1
3	تحرص الإدارة المدرسية على إدارة الحوار لنقل المعرفة الضمنية للمعلمين.	3.90	0.89	مرتفعة	2
7	تحرص الإدارة المدرسية على اشراك المعلمين في المؤتمرات العلمية المتخصصة.	3.88	0.93	مرتفعة	3
6	تحرص الإدارة المدرسية على نشر المطبوعات الحديثة في المدرسة.	3.86	0.94	مرتفعة	4
2	تحرص الإدارة المدرسية على عقد النشاطات التفاعلية لإيصال المعرفة للمعلمين.	3.85	0.97	مرتفعة	5
4	تحرص الإدارة المدرسية على إقامة ورش عمل متخصصة لنقل المعرفة بين المعلمين.	3.85	0.98	مرتفعة	5
1	يتوفر في المدرسة شبكة اتصال داخلية لتوزيع المعرفة.	3.78	1.08	مرتفعة	7

يلاحظ من الجدول (11) أن فقرة " تشجع الإدارة المدرسية المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل

المعرفة لحديثي الخبرة في التعليم " جاءت أولاً بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.86)، بدرجة

مرتفعة، ثم ثانياً الفقرة " تحرص الإدارة المدرسية على إدارة الحوار لنقل المعرفة الضمنية للمعلمين." بمتوسط

حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.89)، بدرجة مرتفعة، واخيراً جاءت فقرة " يتوفر في المدرسة شبكة

اتصال داخلية لتوزيع المعرفة " بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.08)، بدرجة مرتفعة، وجاء

اجمالي المجال بدرجة مرتفعة. بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وانحراف معياري (0.76).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

لمتوسط درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس

ومتغير المؤهل العلمي، ومتغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق عمليات

إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تبعاً لمتغيرات الدراسة كما في الجدول (12).

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكور	52	3.85	0.80
	إناث	253	3.98	0.62
المؤهل العلمي	بكالوريوس	263	3.96	0.65
	دراسات عليا	42	3.91	0.67
سنوات الخبرة	5 سنوات	103	4.10	0.69
	5-10	121	3.91	0.61
	10 فأكثر	81	3.85	0.65

يلاحظ من النتائج في الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة

ولفحص دلالة الفروق الظاهرية تم إجراء تحليل التباين المتعدد كما تظهر النتائج في الجدول (4-8).

الجدول (13)

جدول تحليل التباين المتعدد لمتغيرات الدراسة لعمليات إدارة المعرفة

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسطة المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.246	1.352	0.567	1	0.567	الجنس
0.847	0.037	0.016	1	0.016	المؤهل العلمي
0.023	3.820	1.602	2	3.204	سنوات الخبرة
		0.419	300	125.812	الخطأ
			304	129.599	المجموع

أظهرت نتائج تحليل التباين المتعدد، أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) على كل من متغيري الجنس والمؤهل العلمي، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمتوسط درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغيري الجنس، و متغير المؤهل العلمي.

بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمتوسط درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح المتوسط الأعلى، ولمعرفة أي المتوسطات دال إحصائياً، تم إجراء اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية، كما هو في الجدول (14)

الجدول (14)

جدول المقارنات البعدية (شيفيه)

10 سنوات فأكثر	10-5	
0.2545*	0.1976	أقل من 5 سنوات
0.0569	-	من 5-10 سنوات

يتبين من الجدول وجود فرق دال إحصائي عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمتوسط درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية بين متوسطي ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات) وذوي الخبرة (5-10 سنوات)، حيث بلغ متوسط ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.69) وبينما جاء ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.65) وعليه جاء الفرق لصالح ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مستوى الأداء التنظيمي، على مجالاته وإجمالي درجة الولاء التنظيمي، تبعاً للعلامة الحدية التي تمثل الحد الأعلى للفئة السابقة لدرجة الولاء التنظيمي (3.67)، باستخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة بدرجة حرية (304)، كما في

الجدول (15)

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي

درجة المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال الولاء التنظيمي
مرتفعة	0.64	4.17	الولاء العاطفي
مرتفعة	0.60	4.28	الولاء الأخلاقي
مرتفعة	0.67	4.03	الولاء المستمر
مرتفعة	0.58	4.14	إجمالي الولاء التنظيمي

يلاحظ من الجدول (15) أن مستوى الولاء التنظيمي ومجالاته لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم تقع في فئة الدرجة الكبيرة، على الإجمالي وأبعاد الأداة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي درجة مستوى الولاء التنظيمي (4.14) بالانحراف المعياري (0.58)، حيث بينت النتائج وجود دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لكل بُعد وإجمالي درجة مستوى الولاء التنظيمي، وبالتالي فإن درجة مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم تقع في مستوى درجة مرتفعة.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الولاء العاطفي مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	أحرص على المساهمة في نجاح مدرستي.	4.24	0.75	مرتفعة	2
3	أعزز طلبتي لتحقيق تفوقهم العلمي.	4.25	0.80	مرتفعة	1
2	أشعر بالانتماء لمدرستي.	4.21	0.77	مرتفعة	3
7	اعتبر المدرسة بيتي الثاني.	4.21	0.78	مرتفعة	3
8	افتخر في وظيفتي كمعلم.	4.18	0.90	مرتفعة	5
9	تعد وظيفة المعلم من أسمى الوظائف التي يمكن العمل بها.	4.17	0.92	مرتفعة	6
6	أقدم مصلحة المدرسة العامة على مصلحتي الشخصية.	4.16	0.80	مرتفعة	7
4	تتنبى الإدارة المدرسية تطوير أفكار التربوية.	4.07	0.87	مرتفعة	8
5	تتمى الإدارة المدرسية لدي الرغبة بالعطاء المستمر.	4.03	0.89	مرتفعة	9

يلاحظ في الجدول (16) أن الفقرة " أعزز طلبتي لتحقيق تفوقهم العلمي " بمتوسط حسابي (4.25)

وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة، جاءت أولاً وبقوة " أحرص على المساهمة في نجاح مدرستي "

بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة، وجاءت ثانياً فقرة " ، وأخيراً جاءت فقرة

" تتمى الإدارة المدرسية لدي الرغبة بالعطاء المستمر " بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.89)

وبدرجة مرتفعة، وجاء إجمالي المجال بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.64).

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الولاء الأخلاقي مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
2	أشعر بالسعادة عند تقديم المساعدة لزملائي في المدرسة.	4.42	0.69	مرتفعة	1
1	أحافظ على ممتلكات المدرسة كأنها ممتلكاتي الخاصة.	4.40	0.74	مرتفعة	2
3	ابذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي.	4.38	0.68	مرتفعة	3
5	أسعى إلى أحداث تأثير إيجابي في المجتمع.	4.31	0.70	مرتفعة	4
4	أطبق أسلوب التعامل الواعي مع أولياء الأمور.	4.28	0.76	مرتفعة	5
6	أرفض تغيير وظيفتي.	3.89	1.13	مرتفعة	6

يلاحظ في الجدول (17) أن الفقرة " أشعر بالسعادة عند تقديم المساعدة لزملائي في المدرسة " جاءت أولاً بمتوسط

حسابي (4.42) وانحراف معياري (0.69) وبدرجة مرتفعة، وجاءت ثانياً فقرة " أحافظ على ممتلكات المدرسة

كأنها ممتلكاتي الخاصة " بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة، واخيراً جاءت

فقرة " أرفض تغيير وظيفتي " بمتوسط حسابي (3.89) وبانحراف معياري (1.13) وبدرجة مرتفعة، وجاء

اجمالي المجال بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.60).

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الولاء المستمر مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
4	أستثمر الأفكار الجديدة في الجانب التعليمي.	4.26	0.74	مرتفعة	1
3	أُنمي لدى الطلبة الأفكار الخلاقة.	4.24	0.82	مرتفعة	2
2	أحاول أن أكون جزءاً من الحل للمشاكل التي تحدث في المدرسة.	4.22	0.78	مرتفعة	3
1	أشجع زملائي على المشاركة في برامج التطوير التربوي.	4.19	0.77	مرتفعة	4
7	متأكد بأن عملي كمعلم يخضع للتشريعات المؤسسية.	4.18	0.84	مرتفعة	5
8	امتك القدرة على إيجاد مناخ تعليمي إيجابي.	4.17	0.89	مرتفعة	6
5	تقيم الإدارة المدرسية المعلم بناءً على درجة تحقيق الأهداف المحددة.	4.11	0.88	مرتفعة	7
6	اهتمام الإدارة المدرسية سبباً في تحسين أدائي التعليمي.	4.04	0.96	مرتفعة	8
9	يحقق راتبي مستلزماتي الحياتية.	2.85	1.58	متوسطة	9

يلاحظ في الجدول (18) أن الفقرة " أستثمر الأفكار الجديدة في الجانب التعليمي " جاءت أولاً

بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة، وجاءت ثانياً فقرة "أُنمي لدى الطلبة الأفكار

الخلاقة" بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة مرتفعة، واخيراً جاءت فقرة " يحقق راتبي

مستلزماتي الحياتية " بمتوسط حسابي (2.85) وبانحراف معياري (1.58) وبدرجة متوسطة، وجاء اجمالي

المجال بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.67).

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس، و متغير المؤهل العلمي، و متغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي

لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تبعاً لمتغيرات الدراسة كما في الجدول (19)

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغيرات
0.71	4.06	52	ذكور	الجنس
0.55	4.16	253	إناث	
0.55	4.14	263	بكالوريوس	المؤهل العلمي
770.	4.14	42	دراسات عليا	
0.51	4.27	103	5 سنوات	سنوات الخبرة
0.56	4.02	121	10-5	
0.66	4.16	81	10 فأكثر	

يلاحظ من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة ولفحص

دلالة الفروق الظاهرية تم إجراء تحليل التباين المتعدد كما جاء في الجدول (20)

الجدول (20)

جدول تحليل التباين المتعدد لمتغيرات الدراسة مع الولاء التنظيمي

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسطة المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.295	1.102	0.363	1	0.363	الجنس
0.849	0.036	0.012	1	0.012	المؤهل العلمي
0.006	5.244	1.728	2	3.455	سنوات الخبرة
		0.329	300	98.828	الخطأ
			304	102.658	المجموع

أظهرت نتائج تحليل التباين المتعدد، أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على كل من متغيري الجنس والمؤهل العلمي، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمتوسط مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغيري الجنس، ومتغير المؤهل العلمي.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح المتوسط الأعلى، ولمعرفة أي المتوسطات دال إحصائياً، تم إجراء اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (21)

الجدول (21)
جدول المقارنات البعدية (شيفيه)

10 سنوات فأكثر	10-5	
0.1078	0.2512*	5 سنوات
0.1434	-	10-5

يتبين من الجدول (4-16) وجود فرق بين متوسط ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) بمتوسط حسابي (27.4) وانحراف معياري (51.0) وبين ذوي الخبرة (10-5) بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.56) ولصالح ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل)، وكذلك لا يوجد فرق دال إحصائي عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمتوسط درجة مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية بين متوسطي ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات) وذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر)، كما لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي ذوي الخبرة (10-5) وذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر).

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين متوسط درجة تطبيق عمليات

إدارة المعرفة، ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية؟

للإجابة عن السؤال: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين متوسطات درجات تطبيق عمليات إدارة

المعرفة ومجالاته، ومتوسطات مستوى الولاء التنظيمي ومجالاته، على النحو الوارد في الجدول (22).

الجدول (22)

معامل ارتباط بيرسون بين درجات تطبيق عمليات إدارة المعرفة ومجالاته، ودرجات مستوى الولاء ومجالاته

الولاء التنظيمي				تطبيق عمليات إدارة المعرفة
الولاء التنظيمي	المستمر	الأخلاقي	العاطفي	
0.495**	0.500**	0.350**	0.461**	تخزين المعرفة
0.708**	0.643**	0.589**	0.681**	تشخيص المعرفة
0.721**	0.669**	0.565**	0.700**	تطبيق المعرفة
0.662**	0.610**	0.486**	0.665**	توليد المعرفة
0.695**	0.640**	0.522**	0.693**	توزيع المعرفة
0.737**	0.687**	0.563**	0.719**	تطبيق عمليات المعرفة

** دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

يلاحظ من الجدول (22) وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين عمليات إدارة المعرفة والولاء

التنظيمي لدى معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم في البادية الجنوبية، وهي دالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد تطبيق عمليات إدارة المعرفة ارتفع مستوى الولاء

التنظيمي.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم؟

أظهرت نتائج السؤال الأول أن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم جاءت بدرجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى الاهتمام الذي توليه وزارة التربية والتعليم بإدارة المعرفة لمعلمي تربية البادية الجنوبية، وبالتالي انعكاسها على العملية التعليمية بصورة إيجابية، وهذا يعني أن أركان المنظومة التعليمية سواء الإدارة ومعلمي بشكل عام منخرطين بالتطورات التي تضمن أداء مهني متميز يحقق نتائج تعليمية إيجابية.

1. مجال تخزين المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية:

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال تخزين المعرفة ككل جاء (3.87)، والانحراف المعياري جاء (0.80) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة لأدراك معلمي تربية البادية أهمية تنظيم المعرفة وتخزينها والتي تعتمد على الجانب التنظيمي والإداري الإيجابي، والذي يعكس المعرفة العميقة بمختلف الوثائق والمعلومات التي تم حفظها في قواعد البيانات، وسهولة استخدامها عند الحاجة إليها، وقد تُعزى النتيجة إلى إدراك معلمي تربية البادية أن تخزين المعرفة يسهل الحصول على المعلومات، ويسرع من إيقاع العمل التعليمي، ويعطي مرونة في الجانب الوظيفي، وكذلك إلى جهود وزارة التربية والتعليم في توفير المعدات والأجهزة التكنولوجية اللازمة لتنفيذ العملية التعليمية والإدارية، وكذلك توافر الكادر الفني المتخصص في التعامل مع أدوات التكنولوجيا بمهنية عالية، الذي أدى إلى تطور نوعي لمعلمي تربية البادية الجنوبية على استخدام التكنولوجيا لتسهيل العملية التعليمية.

وقد تُعزى النتيجة إلى وعي معلمي تربية البادية الجنوبية بأهمية توظيف المعرفة التي تُكتسب لمعالجة المشاكل التي قد تعترض العملية التعليمية بطريقة لا تؤثر على سيرها؛ فمعرفة الأسباب يساعد على تقديم الحلول الجذرية، وقد اتفقت مع دراسة السياني ومحسن (2021)، واختلفت مع دراسة الفضة وعقباوي (2020) حيث جاء بُعد تخزين وتنظيم المعرفة أولاً.

2. مجال تشخيص المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال تشخيص المعرفة ككل جاء (4.08)، والانحراف المعياري جاء (0.64) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى وعي معلمي تربية البادية لأهمية تشخيص المعرفة ودور الأنظمة والتعليمات وقواعد العمل في البيئة المدرسية، وامتلاكهم للمعرفة التي يحتاجونها لتطوير الجوانب الوظيفية لديهم، وكذلك اكتشاف صفة التميز لديهم في جوانب المعرفة، وقد تُعزى النتيجة إلى حالة الاهتمام لدى معلمي تربية البادية بتعزيز تبادل الخبرات والأفكار والمعارف والمعلومات ضمن مناخ تفاعلي يساعد على تحفيز وزيادة دافعيتهم لبذل أقصى طاقاتهم، الأمر الذي يحقق الأثر الإيجابي الفعال في تحسين العملية التعليمية، وقد تُعزى النتيجة إلى المعرفة سواءً الضمنية التي يمتلكها معلمي تربية البادية، أو الصريحة التي تتوفر في البيئة المدرسية؛ والتي على شكل معارف وخبرات تعمل على تنمية وصقل الأداء التعليمي وتميزه.

3. مجال تطبيق المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال تطبيق المعرفة ككل جاء (4.05)، والانحراف المعياري جاء (0.67) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى دور الإدارة المدرسية التي تتبنى بعضاً من أنماط الإدارة الذاتية في العملية التعليمية؛ حيث تعطي للمعلمي درجة من حرية توظيف المعرفة التربوية التعليمية في العملية التدريسية لإيصال المحتوى المعرفي بطريقة جديدة للطالب.

وقد تُعزى النتيجة إلى المهارات التعليمية التي يمتلكها معلمي تربية البادية والتي تكونت نتيجة التطوير الذاتي او من خلال الدورات وورشات العمل المتخصصة حيث أدت إلى توظيف المعارف والخبرات في عملية التدريس، ورافق ذلك توجهات تطبيقية حديثة في العملية التعليمية تقوم على الجانب التكنولوجي الذي أعطى ابعادًا تتسم بالمتعة والتشويق لتقديم المحتوى التعليمي.

وقد تُعزى النتيجة إلى الجانب النفسي الذي تميز بامتلاك معلمي تربية البادية للخبرات الإيجابية نحو أنفسهم لتمييز دورهم في العملية التعليمية كركن أساسي ومحوري يشرف على السياقات التعليمية لتحسين وتطوير النتائج القائمة على المحتوى التعليمي، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة حسن (2017).

4. مجال توليد المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال توليد المعرفة ككل جاء (3.91)، والانحراف المعياري جاء (0.79) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى الجهود الشخصية لدى معلمي تربية البادية الجنوبية في إطلاق الطاقات الفكرية والقدرات الذهنية في كافة المستويات، وبناء قدرات التعلم ونشر ثقافة المعرفة وتطويرها وإيجاد حالة من التنافس القائم على الكفاءة، وكذلك التكامل بين قدرات معلمي تربية البادية من ذوي المعرفة ومتطلبات تقنية الاتصالات والمعلومات، ومتابعة تطوير وتحديث المعرفة بشكل مستمر.

وقد تُعزى النتيجة إلى الإطار التعاوني الذي تتم فيه توثيق ونقل الخبرات التراكمية بين معلمي تربية البادية، الأمر الذي يسهل تبسيط العمليات وخفض التكاليف، وتنوع الأفكار، وتجديد الإبداع على قاعدة من حرية توليد الأفكار وصلها، وقد تُعزى النتيجة إلى الاهتمام الذي يوليه معلمي تربية البادية لدور المعرفة في العملية التعليمية المستندة على أدوات التكنولوجيا ودورها في تلبية الكفاءات المبتكرة من خلال التحفيز، وتلبية المتطلبات المهنية، وتشجيعها على بذل أقصى جهد للاستفادة من الحوافز التي تساعده على تطوير القدرات الذاتية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة خطاب (2016) في دور توليد المعرفة في تحقيق الابتكار الإداري.

5. مجال توزيع المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال تشخيص المعرفة ككل جاء (3.90)، والانحراف المعياري جاء (0.76) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى المرونة الإدارية التي تتميز بها الإدارة المدرسية في تربية البادية الجنوبية، والتي تتماشى مع البناء التعليمي القائم على الخصائص الاجتماعية والثقافية لمنطقة البادية، فهي تقف على مسافة واحدة من جميع معلميها ضمن آليات الحوار، وتبادل الخبرات، والمحافظة على الكفاءات.

وقد تُعزى النتيجة إلى الاستثمار الإيجابي من قبل الإدارة المدرسية للموارد البشرية المتمثلة في معلمي تربية البادية، حيث يتم إتاحة الفرص لهم بالاشتراك في الأنشطة التفاعلية من ورشات عمل متخصصة، وتفعيل قنوات تبادل المعرفة بينهم لاكتساب الخبرة التعليمية التي تخدم الفلسفة التعليمية، وقد تُعزى النتيجة إلى المناخ الاجتماعي الذي يسود بين معلمي تربية البادية من حيث انخراطهم في منظومة من العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية الموحدة، والتي أثرت العملية التعليمية من خلال تبادل الخبرات التعليمية والإدارية، وانفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العنزي (2018) في دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الخدمات المقدمة في كلية والمعاهد، واختلفت مع دراسة حسين (2017) والتي جاءت فيها عمليات إدارة المعرفة بدرجة متوسطة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لمتوسط درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس، و متغير المؤهل العلمي، و متغير سنوات الخبرة؟

1. الجنس

أظهرت النتائج المرتبطة الجنس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين

متوسطات استجابة أفراد الدراسة لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية، وقد تُعزى النتيجة إلى أن معلمي يمتلكون تصورات متشابهة حول تطبيق عمليات إدارة المعرفة، ولديهم مستوى من الخبرات والمهارات ذات النتائج التعليمية المتشابهة ويرجع ذلك للدورات وورشات العمل، وقد تُعزى النتيجة إلى روح المسؤولية التي يتحلى بها معلمي البادية الجنوبية والتي عملت على تعزيز الجوانب الخاصة في عمليات إدارة المعرفة خاصة في ظل الإجراءات الصحية الاحترازية التي تتم فيها العملية التعليمية المرتبطة بانتشار فيروس كورونا؛ حيث اوجد ذلك مستويات من التفاعل الإيجابي بين المعلمين والمعلمات بصورة خدمة العملية التعليمية.

2. المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج المرتبطة بالمؤهل العلمي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha > 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية، وقد تُعزى النتيجة إلى أن معلمي تربية البادية الجنوبية على الرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية الا انهم يمتلكون وجهات نظر متشابهة قد تعود لتشابه بيئة العمل الذي يعملون فيه، فاغلب الإدارات المدرسية في البادية الجنوبية ذات نتائج اجتماعية وثقافية واحدة.

وقد تُعزى النتيجة إلى اعتماد معلمي تربية البادية الجنوبية على بنية تحتية من المستحدثات التكنولوجية المتشابهة والتي ساعدت على تطبيق عمليات إدارة المعرفة، وهذا قلل من تأثير الفوارق القائمة على المؤهل العلمي ووأكد على دور المهارة والمعرفة والخبرة الشخصية والقيادة والابداع في تطبيق عمليات إدارة المعرفة، وانفقت هذه النتيجة مع دراسة الفضة وعقباوي (2020)،

3. سنوات الخبرة.

أظهرت النتائج المرتبطة بسنوات الخبرة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية لصالح فئة (5 سنوات فأقل)، وقد تُعزى النتيجة إلى أن الدافعية التي تمتلكها هذه الفئة نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة جاءت عالية نحو العملية التعليمية، وهذا يرتبط بتصورات إيجابية نحو مهنة التعليم، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الفضة وعقاوي (2020).

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم؟

أظهرت نتائج السؤال الثالث أن درجة مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم جاءت بدرجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى طبيعة العلاقة الإيجابية بين معلمي تربية البادية والإدارة المدرسية من جانب ومن جانب آخر علاقتهم مع مديرية تربية البادية الجنوبية، وهذا يعكس عمق الايمان بأهداف العملية التعليمية، والقيمة الخاصة للمعلم، والرغبة الصادقة في الاستمرارية التي يؤكدّها الاخلاص نحو المؤسسة التي ينتمون إليها، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الجرايد والناعبي (2019)، ودراسة عبادو (2015).

1. مجال الولاء العاطفي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال الولاء العاطفي (4.17)، والانحراف المعياري جاء (0.64) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى السلوك العاطفي الذي تتمحور عليه العلاقة بين معلمي مدارس البادية الجنوبية والإدارة التعليمية والذي يعكس حالة من الإيجابية والممارسات المرغوب فيها، وهذا يساعد على تحقيق معلمي مدارس البادية الجنوبية لأهدافهم الحياتية من خلال المؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها، وقد تُعزى النتيجة إلى الاستقرار في مجال العمل لمعلمي مدارس البادية الجنوبية وانعدام او انخفاض معدلات دورانهم في العمل أدى إلى زيادة في مستوى الولاء نحو المؤسسة التعليمية، وخاصة إذا

رافق ذلك الاستقرار السكني بالقرب من مكان عملهم، وقد تُعزى النتيجة أيضاً إلى الاعتبارات الاجتماعية الإنسانية التي تمارس من قبل الإدارة المدرسية، حيث انخرطت الإدارة مع معلمي مدارس البادية الجنوبية بالنشاطات التي تأخذ البعد الإنساني تعطي خبرات توثق الولاء نحو المؤسسة التعليمية.

مجال الولاء الأخلاقي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال الولاء الأخلاقي (4.28)، والانحراف المعياري جاء (0.60) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى أن مهنة التعليم تقوم على جانب مهم من السلوكيات الأخلاقية التي هي متطلب أساسي لتحقيق حالة ولاء متقدمة من معلمي المدارس البادية الجنوبية، وقد تُعزى النتيجة إلى المهارات الشخصية التي يمتلكها معلمي مدارس البادية الجنوبية التي نتجت عن حالة التفاعل المستمرة بين الزملاء، والتي تطلبتها المواقف التعليمية التي ساعدت على تبني أنماط جماعية عززت الولاء الأخلاقي نحو المؤسسة التعليمية، وقد تُعزى النتيجة إلى التعامل الإيجابي بين معلمي مدارس البادية الجنوبية والبيئة المحيطة والمتمثلة في بيئة البيت وأولياء الأمور؛ حيث ما زالت تنتظر هذه البيئة لدور المعلم بصورة تقليدية إيجابية في أنه يمثل القدوة النموذج العملي للأخلاق وهذا بدوره وثق علاقة مع المؤسسة التعليمية المنتمين لها بشكل أقوى وبفاعلية مرنة.

2. مجال الولاء المستمر لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال الولاء المستمر (4.03)، والانحراف المعياري جاء (0.67) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى أن التطورات التي شملت العملية التعليمية وخاصة اعتمادها على أدوات التكنولوجيا التي ساعدت على تنوع وتعدد طرق وأساليب تقديم المحتوى التعليمي للطلبة، وكذلك آليات تقييم أدائهم، وهذا انعكس إيجاباً على الولاء واستمراريته من قبل معلمي مدارس البادية الجنوبية للمؤسسة التعليمية، وقد تُعزى النتيجة إلى الخبرات التي يكتسبها معلمي مدارس البادية، تولد لديهم

الرغبة التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم، ويرافق ذلك مساهمة المؤسسة التعليمية بصقل واستثمار الطاقات والخبرات التعليمية لمعلميها وتميئتها لهم، واشباع رغباتهم وهذا يعني ضمانه لاستمرارية الولاء، وقد تُعزى النتيجة أيضاً إلى حالة الرضا الوظيفي المتحققة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية المرتبط بالدخل المالي والحصول على اجازات فصلية، والتي اوجدت لديهم حالة من الاستقرار النفسي الذي ساعد على تطویر مهاراتهم الشخصية والوظيفية وهذا بدوره ساعد على المزيد من الولاء المستمر للمؤسسة التعليمية.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس، ومتغير

المؤهل العلمي، ومتغير سنوات الخبرة؟

1. الجنس

أظهرت النتائج المرتبطة الجنس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة لدرجة الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية، وقد تُعزى النتيجة إلى أن معلمي مدارس البادية الجنوبية يخضعون بشكل عام لنفس شروط وظروف العمل سواءً من الجانب الفني أو الإداري، خاصة وأنهم ينتمون إلى مؤسسة تعليمية واحدة، وقد تُعزى النتيجة إلى أن الأسس والقوانين المطبقة لا تميز بين الجنسين فيما يخص منظومة الحقوق والواجبات، وبالتالي فالمهام التي يتم تنفيذها من كلا الجنسين تخدم العملية التعليمية بنفس الوتيرة والأهمية.

2. المؤهل العلمي

أظهرت النتائج المرتبطة المؤهل العلمي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة لدرجة الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية، وقد تُعزى النتيجة إلى أن التوجهات الإيجابية التي يشعر بها معلمي مدارس البادية الجنوبية نحو عملهم

اوجدت الولاء الوظيفي بصورة شبة متساوية خاصة وأنهم يؤدوا مهامهم الوظيفية في مناخ متساوي في الحقوق والواجبات، وقد تُعزى النتيجة إلى أن نظام الحوافز الذي تحصل عليه الفئات العلمية، والتحسين النوعي الذي حصل على الرواتب في الفترة الأخيرة والذي طال جميع المؤهلات العلمية المنخرطة في العملية التعليمية جاء متساوي في تحقيق الولاء التنظيمي.

3. سنوات الخبرة

أظهرت النتائج المرتبطة بسنوات الخبرة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة لدرجة الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية لصالح فئة (5 سنوات فأقل)، وقد تُعزى النتيجة إلى أن الولاء التنظيمي ارتبط بمعلمي نو الخبرة الأقل وهذا ناتج عن تشكيل صورة ذهنية إيجابية نحو مهنة التعليم، خاصة وأن لها ارتباطات اجتماعية تُعلي من شأن المعلم في بيئته البادية الجنوبية. وقد تُعزى النتيجة إلى عدم وجود حالة من الملل الوظيفي لهذه الفئة فهي ما زالت في بداية التطور الوظيفي، ورافق التحاقها في العملية التعليمية استخدام أدوات التكنولوجيا في العملية التعليمية وهذه صفة ساعدت على الاعتماد عليها في تزويد الطالب بنتائج تعليمية.

خامسًا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين متوسط درجة تطبيق

عمليات إدارة المعرفة، ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية؟

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين عمليات إدارة المعرفة والولاء التنظيمي لدى معلمي تربية البادية الجنوبية، فكلما زادت عمليات إدارة المعرفة زاد الولاء التنظيمي، وقد تُعزى النتيجة إلى أن البيئة التي أوجدتها إدارة عمليات المعرفة قائمة على التفاعل الإيجابي والتواصل الفعّال بين معلمي مدارس البادية من خلال أدوات التكنولوجيا والتي أعطت بعدًا إضافيًا لتبادل

الخبرات والمعارف وإعادة تشكيلها في هياكل تعليمية وسياقات تدريسية تخدم النتائج التعليمية المطلوبة،
أثرى الولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية نحو مؤسساتهم التعليمية.

التوصيات:

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بالآتي:

1. الاهتمام بتطوير البنية التحتية الإلكترونية المستمر لتخزين المعرفة.
2. توفير آليات واضحة لإدارة عمليات المعرفة في المدارس من خلال عمل أدلة لذلك، وعقد ورش العمل والدورات أيضاً.
3. تخصيص ميزانية لتشجيع المشروعات المتعلقة بإدارة عمليات المعرفة على مستوى المديرية والمملكة.
4. توفير شبكة إتصال إلكترونية داخلية في المدارس لتوزيع المعرفة وتداولها.
5. الاهتمام بالأفكار التربوية الريادية لدى المعلمين وتبنيها ونشرها في الميدان التربوي.
6. عقد ورش عمل ودورات تدريبية خاصة بطرق وأساليب التعامل الواعي مع أولياء الأمور والمجتمع الخارجي للمدرسة.
7. ضرورة التوسع في مفهوم عمليات إدارة المعرفة في المدارس لأهميته في دعم قدرتها على تقديم المحتوى التعليمي بصورة تتماشى مع التقدم التقني الذي تقوم عليه العملية التعليمية الحالية.
8. ضرورة توفير مستلزمات ومتطلبات تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المدارس والاهتمام في تطويرها وتفعيل استخدامها باستمرار.
9. بناء ثقافة تنظيمية في المدارس تقوم على تعاون العاملين وتشجع على تبادل المعرفة والتشارك الطوعي فيها بهدف الوصول إلى المؤسسة التي تمتاز بأن الكثير من معرفتها الأساسية هي معرفة داخلية، وأن إدارتها وموظفيها يتعلمون من تجاربهم.
10. إعادة هيكلة سلم رواتب المعلمين والترقيات ضمن نظام يتناسب مع سلم رواتب وترقيات الوظائف

الأخرى لضمان المزيد من النتائج التعليمية الإيجابية.

11. التوجه نحو الإدارة الذاتية التي تعزز من مشاركة العاملين في المؤسسة التعليمية في صنع القرار

للخروج من بيروقراطية التعليم والأنظمة التي تحد من الولاء للمؤسسة.

المراجع العربية

- إبراهيم، صبري وحسن، محمد و خليل، عبد الناصر والعازمي، راشد (2018). عمليات إدارة المعرفة بالمدارس المتوسطة بالكويت. مجلة العلوم التربوية بجامعة قنا، (37) (1)، 306-324.
- أبو عفيفة، عبد الرحمن (2019). إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على بنك فلسطين في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أبو كريم، احمد فتحي (2015). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 162 (2)، 223-263.
- البارودي، منال (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، ط1، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- بن حفيظ، شافيه (2014). مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (17)، 193-204.
- البناء، حسين موسى. (2015). أثر استراتيجية التمكين التنظيمي على عمليات إدارة المعرفة: دراسة على المصارف التجارية الأردنية، رسالة دكتوراه منشورة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- بوسكار، فريد (2019). جودة حياة العمل وانعكاساتها على الولاء التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية بمصلحة الاستعجالات الطبية/ مشونش، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر -بسكرة- الجزائر.
- بوعطيط، سفيان (2018). الولاء التنظيمي: تنميته استراتيجية هادفة للتأثير في أداء الأفراد والمنظمات، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 11 (15)، 311-326.
- الجرابدة، محمد والناعبي، ناصر. (2019). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عُمان، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، 2 (20)، 61-84.

جونى، مروان إبراهيم (2001). القائد الإدارى فى نطاق علم الإدارة العامة، ط 2، سورىان: دمشق.

حاروش، نور الدين (2016). إدارة الموارد البشرية، الجزائر: دار الامة للنشر والتوزيع.

حسین، محمد (2017). دور إدارة المعرفة فى تحسين الثقافة التنظيمية داخل المنظمات العامة دراسة تطبيقية

على الشركة القابضة لإنتاج وتوزيع الكهرباء والطاقة، مجلة البحوث الإدارية، 35 (4)، 93-186.

خطاب، أحمد على (2016). التعرف على دور توليد المعرفة فى تحقيق الابتكار الإدارى فى الشركات

الدوائية الأردنية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 7، 157-189.

الخليل، عبد الحميد ومحرز، مجد. (2019). أثر عمليات إدارة المعرفة فى جودة الخدمات التعليمية:

دراسة تطبيقية على كليتي الاقتصاد والعلوم فى جامعة تشرين، مجلة جامعة حماة 2 (11) 1-

25.

دودو، نوري وأبو القاسم، سعدالله (2021). الولاء التنظيمي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال الجامعة:

دراسة ميدانية بجامعة الجلفة، مجلة دراسات وابحث المجلة العربية فى العلوم الإنسانية والاجتماعية،

13(1)، 612-635.

الدورى، احمد (2013). أثر عمليات إدارة المعرفة فى الابتكار التنظيمي فى شركات الصناعات الدوائية

فى الأردن، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع عشر للأعمال: إدارة الابتكار فى الأعمال،

جامعة عمان الأهلية، الأردن.

الرشيدى، نايف (2020). إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية بدولة الكويت، المجلة العربية

للتربية النوعية، 4 (11)، 1-22.

الربيع، تمام والابراهيم، عدنان. (2020). إدارة المعرفة لدى مديري المدارس فى محافظة أربد وعلاقتها

بالإدلاء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس، مجلة الجامعة الإسلامية التربوية النفسية،
المجلد 28 (2): 661-691.

الرواشدة، خلف. (2007). صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، عمان: دار الحامد
للنشر والتوزيع.

رؤوف، سامي وكعيد، عباس (2020). الولاء التنظيمي وفق القيادة التحويلية لدى مديري المدارس
الإعدادية في محافظة واسط، مجلة البحوث التربوية والنفسية، 17 (66)، 409-426.

الزيادات، محمد (2008). اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، ط6، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
السالم، ماهر (2015). الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ
القرار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سورية.

سبرينة، مانع وبن حجوبة (2018). عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية
(دراسة حالة مؤسسة الاتصالات الجزائرية تيسمسيلت)، مجلة دراسات اقتصادية، (5) 1، 203-226.

سنقومة، سمية (2014). عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق التعلم التنظيمي: دراسة حالة المديرية
العامة للاتصالات الجزائرية/بقسنطينة غرب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم البواقي، الجزائر.

السياني، ماجد ومحسن، رويدا (2021). أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي في الجامعات
الخاصة، مجلة ربحان للنشر العلمي، (7)، 49-77.

شرمات، سلوى وزيار، سارة (2018). واقع إدارة المعرفة في المؤسسة الجزائرية (دراسة ميدانية بإدارة
مستشفى محمد الصديق بن يحيى-جيجل-، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق

بن يحيى-جيجل، الجزائر.

- الصبيحات، إبراهيم بدر (2018). إدارة المعرفة، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- عبادو، خديجة. (2015). الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات دراسة ميدانية بجامعات (ورقلة-غرداية-الوادي-بسكرة)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (18)، 49-62.
- عبيد، عاصم (2020). درجة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة وعلاقته بإدارة المعرفة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28 (4)، 1-24.
- العجمي، نوف (2016). الولاء التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ارتباطية، مجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5 (10)، 384-400.
- عفاف، روان (2015). أثر الولاء التنظيمي على تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية الوهراوي-المسيلة-، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، المسيلة، الجزائر.
- عليان، ربحي (2008). إدارة المعرفة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العنزي، محمود الياس (2018). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة لتعليم التطبيق في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت. المفرق، الأردن.
- الغامدي، عزة (2021). واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإشراف التربوي بإدارة التعليم بمنطقة عسير. المجلة العربية للنشر العلمي، (32)، 251-304.
- الفضة، جميلة وعقباوي، لالة (2020). دور عمليات إدارة المعرفة في تفعيل توجه التميز التنظيمي: الدراسة الميدانية المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بادرار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دارية، ادرار، الجزائر.

- القهيوي، ليث. (2013). استراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الكبيسي، صلاح الدين (2013). إدارة المعرفة، القاهرة: جامعة الدول العربية المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ليلي، غضبان (2018). أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمجمع صيدال، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، 5 (2)، 45-62.
- مباركي، صبرين (2014). دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي بالمنظمة، دراسة حالة: المجلس الشعبي لبلدية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- المغربي، محمد الفاتح (2016). أصول الإدارة والتنظيم، عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- الملكاوي، إبراهيم والعمري، أديب (2007). دور إدارة المعرفة في التقليل من آثار المخاطر، المؤتمر العلمي الدولي السنوي السابع، 16-18 نيسان، جامعة الزيتونة، الأردن.
- النادي، مرام والكيلاني أنمار (2015). قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نماذج مختارة، مجلة دراسات العلوم التربوية، 42 (1)، 63-84.
- النسر، عبد الكريم ومفتاح، حوريه. (2019). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية في كلية أم الربيع للعلوم التقنية/صدمان، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، العدد (9) 1-33.
- همشري، عمر. (2013). إدارة المعرفة والطريق إلى التميز والريادة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية. (2015-2017). دليل استراتيجية إدارة المعرفة.

- Abualoush, S. Masa'deh, R. Bataineh, K & Alrowwad, A. (2018). The Role of Knowledge Management PROCESS and Intellectual Capital as Management Intermediary Variables Between Knowledge Infrastructure and Organization Performance. **Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management.** (13), 280-309.
- Ata, S.H. (2014). The relationship between knowledge management and organizational forgetting. **International Journal of Basic Sciences & Applied Research.** 3 (10), 747-755.
- Coffman, C., Gonzalez-Molina, G. (2002). **Follow This Path.** New York: Warner Business Books Conference Board.
- Dubois, N. & Wilkeron, T. (2008). **Knowledge Management: Background paper for the development of a Knowledge Management Strategy for Public Health in Canada,** National collaborating center for methods and tools.
- Hu, L. Y., Huang, M. W., Ke, S. W., & Tsai, C. F. (2016). The distance function effect on k-nearest neighbor classification for medical datasets. **Springer Plus,** 5(1), 1-9.
- Ikechukwu, D & Callystus, A. (2018). Knowledge Management and Organizational Commitment, **International Journal of Business and Management Invention,** (7), 319-24.
- Raudeliūnienė, J, J. Davidavičienė, V & Jakubavičius,A.(2018). Knowledge management process model. *Entrepreneurship and Sustainability Issues,* **Entrepreneurship and Sustainability Center,** 5 (3).542 – 554

Salama, S. Isaac, O. Habtoor, N. & Ameen, A. (2016). Impact of Availability of Knowledge Management Infrastructure on Improving the Performance of The Education Sector Staff in Libya: Organizational Loyalty as a Mediating Variable, **International Journal of Management and Human Science (IJMHS)**, 4(1),1-10.

Salleh, S. Ismail, S. Hamzah, S. Zahari, A. Mohammed, N & Abdullah, N (2017). Knowledge Sharing and Organizational Commitment in Organization, **Journal of Applied Environmental and Biological Sciences**, 7(5S), 37-40.

Svetlana, L. (2012). The role and importance of emotional intelligence in knowledge management. **Management, Knowledge and Learning International Conference**. 797-805.

الملاحق

الملحق (1)

الاستبانة بصورتها الأولى

جامعة الشرق الاوسط

كلية العلوم التربوية

قسم القيادة والإدارة

الأستاذ الدكتور/الدكتورة.....المحترم/ المحترمة.

الموضوع: تحكيم استبانة دراسة.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة التربوية في جامعة الشرق الاوسط، وقد تم تطوير مقياسيين لهذه الغاية، الأول: خاص في عمليات إدارة المعرفة، والثاني: خاص في الولاء التنظيمي، أرجو التَّكْرُم بقراءة فقرات المقياسيين وابداء رأيكم العلمي بكل موضوعية بما يتعلق بالمحاور والفقرات من خلال الحذف او التعديل او الإضافة، مع العلم بأن الاستجابة على فقرات الاستبانة ستكون وفق تدرج ليكرت الخماسي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

واقبلوا فائق والاحترام

الطالبة: فلاحه أبو تايه

البيانات الديموغرافية:

الجنس : نكر () انثى () .

المؤهل العلمي: بكالوريوس () دراسات عليا () .

سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل () 6-10 سنوات () 11 سنة فأكثر () .

اسم المحكم	التخصص	الرتبة الاكاديمية	مكان العمل

ثانياً: مقياس عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

الرقم	الفقرة	مناسب للمجال	منتمي	غير منتمي	صياغة مناسبة	صياغة غير مناسبة	التعديل المقترح
مجال تخزين المعرفة							
1	اعمل على تحويل الأرشيف الورقي إلى الكتروني.						
2	تتوفر لدى المدرسة البنية التحتية الإلكترونية لتخزين المعرفة.						
3	تتوافر لإدارة المدرسة أنظمة استرجاع المعرفة المخزنة بسهولة.						
4	أمتك أنظمة حماية وأمان كافية للحفاظ على المعرفة المتوافرة لدي.						
5	توفر إدارة المدرسة قنوات تواصل سريعة لحصولي على المعرفة التي احتاجها.						
مجال تشخيص المعرفة							
6	أقوم بمقارنة المعرفة التي لدي مع المعرفة التي لدى زملائي في المدرسة.						

						أقوم بمقارنة المعرفة التي لدي مع المعرفة التي لدى زملائي في المدارس الأخرى.	7
						اعمل على تحديد المعارف الجديدة اللازمة للقيام بواجباتي بفاعلية.	8
						تتوافر لدي قائمة بالمعارف التي يجب ان احصل عليها.	9
						أقوم بشكل دوري بإعادة النظر في احتياجاتي المعرفية وفقاً لمستجدات العصر.	10
						استكشف المعرفة الجديدة من كل المصادر المتاحة.	11
مجال تطبيق المعرفة							
						أستطيع توظيف المعرفة الجديدة في عملية التدريس.	12
						أستطيع إيصال المحتوى المعرفي في الوقت المناسب.	13
						يسهم تطبيق المعرفة التي امتلكها في تطوير العملية التعليمية.	14
						امتلك الحرية لتوظيف ما لدي من معارف في العملية التعليمية.	15
						تشجعني إدارة المدرسة على تطبيق استراتيجيات تدريسية جديدة تتوافق مع عمليات ادرة المعرفة.	16
						توفر الإدارة المدرسية مناخ يشجع على تطوير المعرفة وتحديثها.	17
						تتوافر في المدرسة آليات واضحة لإدارة عمليات المعرفة.	18
مجال توليد المعرفة							
						تشجع إدارة المدرسة على حرية الحوار داخل المدرسة.	19
						تتمي إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الفردية والجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة.	20

					21	تتمي إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة.
					22	تخصص إدارة المدرسة ميزانية لتشجيع المشروعات المتعلقة بإدارة عمليات المعرفة.
					23	تحافظ إدارة المدرسة على الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة.
					24	تستقطب إدارة المدرسة الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة المتقدمة.
					25	تعمل إدارة المدرسة على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة ومعلنة.
					26	تعمل إدارة المدرسة الأفكار الخلاقة للمعلم لتدعيم الميزة التنافسية للمدرسة.
					27	تحرص إدارة المدرسة على توظيف الكفاءات المعرفية (الخبراء).
توزيع المعرفة						
					28	يتوفر في المدرسة شبكة اتصال داخلية لتوزيع المعرفة.
					29	تحرص الإدارة المدرسية على عقد النشاطات التفاعلية لإيصال المعرفة للمعلمين.
					30	تحرص الإدارة المدرسية على إدارة الحوار لنقل المعرفة الضمنية للمعلمين.
					31	تحرص الإدارة المدرسية على إقامة ورش عمل متخصصة لنقل المعرفة بين المعلمين.
					32	تشجع الإدارة المدرسية المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل المعرفة لحدثي الخبرة في التعليم.
					33	تحرص الإدارة المدرسية على نشر المطبوعات الحديثة في المدرسة.
					34	تحرص الإدارة المدرسية على المعلمين في المؤتمرات العلمية المتخصصة.

مقياس الولاء التنظيمي

الرقم	الفقرة	مناسب للمجال	منتمي	غير منتمي	صياغة مناسبة	صياغة غير مناسبة	التعديل المقترح
مجال الولاء العاطفي							
1	أحرص على نجاح مدرستي.						
2	أشعر بالانتماء لمدرستي.						
3	أعزز طلبتي لتحقيق تفوقهم العلمي.						
4	تتبنى الإدارة المدرسية تطوير أفكارى التربوية.						
5	تتمى الإدارة المدرسية لدي الرغبة بالعبء المستمر.						
6	أفضل مصلحة المدرسة على مصلحتي الشخصية.						
7	اعتبر المدرسة بيتي الثاني.						
8	افتخر في وظيفتي كمعلم.						
9	تعد وظيفة المعلم من أسمى الوظائف التي يمكن العمل بها.						
مجال الولاء الأخلاقي							
10	أحافظ على ممتلكات المدرسة كأنها ممتلكاتي الخاصة.						
11	أشعر بالسعادة عند تقديم المساعدة لزملائي في المدرسة.						
12	ابدل قصارى جهدي لإنجاح عمل مدرستي.						
13	أطبّق أسلوب التعامل الواعي مع أولياء الأمور.						
14	أشعر بتأثيري الإيجابي في المجتمع.						
15	أرفض تغيير وظيفتي.						

مجال الولاء المستمر							
						أشجع زملائي على المشاركة في برامج التطوير التعليم التربوي.	16
						أحاول أن أكون جزءًا من الحل للمشاكل التي تحدث في المدرسة.	17
						انمي لدى الطلبة الأفكار.	19
						أستثمر الأفكار الجديدة لدى الطلبة في الجانب التعليمي.	20
						تقيم الإدارة المدرسية المعلم بناءً على درجة تحقيق الأهداف المحددة.	21
						اهتمام الإدارة المدرسية سبباً في تحسين أداء المعلم التعليمي.	21
						متأكد بأن عملي كمعلم يخضع للتشريعات المؤسسية.	23
						امتلك القدرة على إيجاد مناخ تعليمي إيجابي.	24
						يحقق راتبي مستلزماتي الحياتية.	24

الملحق (2)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة الاكاديمية	التخصص/الجامعة
1	الدكتور أنمار الكيلاني	استاذ	التخطيط/ الجامعة الاردنية
2	الدكتورة ديمة وصوص	استاذ	إدارة تربية/ جامعة الحسين بن طلال
3	الدكتور علي حورية	استاذ	إدارة وتخطيط تربوي / جامعة الشرق الأوسط
4	الدكتور خالد الصرايرة	أستاذ مشارك	إدارة تربية / جامعة مؤتة
5	الدكتور عثمان منصور	استاذ مشارك	مناهج وطرق التدريس / جامعة الشرق الاوسط
6	الدكتور إبراهيم أبو جامع	استاذ مشارك	الإدارة التربوية/ جامعة الشرق الاوسط
7	الدكتور خولة عليوة	استاذ مساعد	إدارة تربية/ جامعة الشرق الاوسط

المحلق (3) الاستبانة بصورتها النهائية

جامعة الشرق الاوسط

كلية العلوم التربوية

قسم القيادة والإدارة

الأستاذ الدكتور/الدكتورة.....المحترم/ المحترمة.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة التربوية في جامعة الشرق الاوسط، وقد تم تطوير مقياسين لهذه الغاية، الأول: خاص في عمليات إدارة المعرفة، والثاني: خاص في الولاء التنظيمي، أرجو التكرم بقراءة فقرات المقياسين والاجابة عليها بصورة موضوعية علمًا بإن المعلومات بهدف البحث العلمي، وستكون الاستجابة على فقرات الاستبانة ستكون وفق تدرج ليكرت الخماسي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

واقبلوا فائق والاحترام

الطالبة: فلاحه أبو تايه

أولاً: البيانات الديموغرافية:

الجنس: ذكر () أنثى () .

المؤهل العلمي: بكالوريوس () دراسات عليا () .

سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل () 5- 10 سنوات فأقل () 10 سنوات فأكثر () .

ثانياً: مقياس عمليات إدارة المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: تخزين المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية						
1	اعمل على تحويل الأرشيف الورقي إلى الكتروني.					
2	تتوفر لدى المدرسة البنية التحتية الإلكترونية لتخزين المعرفة.					
3	تتوافر لدى إدارة المدرسة أنظمة استرجاع المعرفة المخزنة بسهولة.					
4	أمتك أنظمة حماية وأمان كافية للحفاظ على المعرفة المتوافرة لدي.					
5	توفر إدارة المدرسة قنوات تواصل سريعة لحصولي على المعرفة التي احتاجها.					
6	تحافظ إدارة المدرسة على الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة.					
المجال الثاني: تشخيص المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية						
1	أقارن المعرفة التي لدي مع المعرفة التي لدى زملائي في المدرسة.					
2	أقارن المعرفة التي لدي مع المعرفة التي لدى زملائي في المدارس الأخرى.					
3	اعمل على تحديد احتياجاتي المعرفية الجديدة اللازمة للقيام بواجباتي بفاعلية.					
4	تتوافر لدي قائمة بالمعارف التي يجب ان احصل عليها.					
5	أقوم بشكل دوري بإعادة النظر في احتياجاتي المعرفية وفقاً لمستجدات العصر.					
6	استكشف المعرفة الجديدة من كل المصادر المتاحة.					
المجال الثالث: تطبيق المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية						
1	أستطيع توظيف المعرفة الجديدة في عملية التدريس.					
2	أستطيع إيصال المحتوى المعرفي في الوقت المناسب.					
3	يسهم تطبيق المعرفة التي امتلكها في تطوير العملية التعليمية.					
4	امتلك الحرية لتوظيف ما لدي من معارف في العملية التعليمية.					

					5	تشجعي إدارة المدرسة على تطبيق استراتيجيات تدريسية جديدة تتوافق مع عمليات ادرة المعرفة.
					6	توفر الإدارة المدرسية مناخاً يشجع على تطوير المعرفة وتحديثها.
					7	تتوافر في المدرسة آليات واضحة لإدارة عمليات المعرفة.
المجال الرابع: توليد المعرفة لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية						
					1	تشجع إدارة المدرسة على حرية الحوار داخل المدرسة.
					2	تتمي إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الفردية المتعلقة بتوليد المعرفة.
					3	تتمي إدارة المدرسة ثقافة المبادرات الجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة.
					4	تخصص إدارة المدرسة ميزانية لتشجيع المشروعات المتعلقة بإدارة عمليات المعرفة.
					5	تستقطب إدارة المدرسة الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة المتقدمة.
					6	تعمل إدارة المدرسة على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة.
					7	تعمل إدارة المدرسة الأفكار الخلاقة للمعلم لتدعيم الميزة التنافسية للمدرسة.
					8	تحرص إدارة المدرسة على توطين الكفاءات المعرفة (الخبراء).
المجال الخامس: توزيع المعرفة لدى معلمي البادية الجنوبية						
					1	يتوفر في المدرسة شبكة اتصال داخلية لتوزيع المعرفة.
					2	تحرص الإدارة المدرسية على عقد النشاطات التفاعلية لإيصال المعرفة للمعلمين.
					3	تحرص الإدارة المدرسية على إدارة الحوار لنقل المعرفة الضمنية للمعلمين.
					4	تحرص الإدارة المدرسية على إقامة ورش عمل متخصصة لنقل المعرفة بين المعلمين.
					5	تشجع الإدارة المدرسية المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل المعرفة لحديثي الخبرة في التعليم.
					6	تحرص الإدارة المدرسية على نشر المطبوعات الحديثة في المدرسة.
					7	تحرص الإدارة المدرسية على اشراك المعلمين في المؤتمرات العلمية المتخصصة.

ثالثاً: مقياس الولاء التنظيمي

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: الولاء العاطفي						
1	أحرص على المساهمة في نجاح مدرستي.					
2	أشعر بالانتماء لمدرستي.					
3	أعزز طلبتي لتحقيق تفوقهم العلمي.					
4	تتبنى الإدارة المدرسية تطوير أفكار التربوية.					
5	تتمي الإدارة المدرسية لدي الرغبة بالبقاء المستمر.					
6	أؤيدُ مصلحة المدرسة العامة على مصلحتي الشخصية.					
7	اعتبر المدرسة بيتي الثاني.					
8	افتخر في وظيفتي كمعلم.					
9	تعد وظيفة المعلم من أسمى الوظائف التي يمكن العمل بها.					
المجال الثاني: الولاء الأخلاقي						
1	أحافظ على ممتلكات المدرسة كأنها ممتلكاتي الخاصة.					
2	أشعر بالسعادة عند تقديم المساعدة لزملائي في المدرسة.					
3	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي.					
4	أطبّق أسلوب التعامل الواعي مع أولياء الأمور.					
5	أسعى إلى أحداث تأثير إيجابي في المجتمع.					
6	أرفض تغيير وظيفتي.					
المجال الثالث: الولاء المستمر						
1	أشجع زملائي على المشاركة في برامج التطوير التربوي.					
2	أحاول أن أكون جزءاً من الحل للمشاكل التي تحدث في المدرسة.					
3	أُمني لدى الطلبة الأفكار الخلاقة.					
4	أستثمر الأفكار الجديدة في الجانب التعليمي.					

					5	تقيم الإدارة المدرسية المعلم بناءً على درجة تحقيق الأهداف المحددة.
					6	اهتمام الإدارة المدرسية سبباً في تحسين أدائي التعليمي.
					7	متأكد بأن عملي كمعلم يخضع للتشريعات المؤسسية.
					8	امتلك القدرة على إيجاد مناخ تعليمي إيجابي.
					9	يحقق راتبي مستلزماتي الحياتية.

الملحق (4)

نموذج تسهيل المهمة

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan



مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: دراج/790
تاريخ: 2022/01/09

الأستاذ الدكتور محمد أحمد المزينة المحترم
رئيس قسم الإشراف التربوي/ ثواء منطقة البادية الجنوبية

تحية طيبة وبعد،

فتهدىكم جامعة الشرق الأوسط أطيب التحيات وأصدق الأنيات، حيث إن المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، بهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يسهم في تأدية الجامعة لالتزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتميمته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة المطالبة فلحة بركات سالم ابو تايه ورقمها الجامعي (402010132) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية / كلية العلوم التربوية؛ والتي ستقوم بتوزيع استبانات في المدارس الحكومية في منطقة البادية الجنوبية/محافظة سعان؛ لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان "عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظرهم"، علماً أن المعطومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم واهتمامكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيسة الجامعة

أ.د. سلام خاتمة المحادين

