

الفصل الرابع

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها

- تمهيد.
- أولاً: مجتمع وعينة الدراسة.
- ثانياً: أدوات الدراسة.
- ثالثاً: عرض النتائج ومناقشتها.

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض إجراءات الدراسة متضمنة عينة الدراسة، وأدوات الدراسة، وتطبيق أدوات الدراسة في الدراسة الاستطلاعية بهدف التحقق من كفاءة الأدوات المستخدمة، والمعالجات الإحصائية.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من معلمات مؤسسات رياض الأطفال الحكومية والخاصة، وبعض من أولياء أمور بعض الأطفال في تلك الروضات.

أ- العينة الاستطلاعية للدراسة:

قامت الباحثة بتطبيق أدوات الدراسة (استبيان واقع إدارة المعرفة داخل مؤسسات رياض الأطفال) على عينة استطلاعية من المعلمات والمديرات والموجهات قوامها (٣٠) بهدف الحكم على كفاءة الاستبيان المستخدم في الدراسة، ويوضح جدول رقم (١) خصائص العينة الاستطلاعية.

جدول رقم (١)

خصائص العينة الاستطلاعية

العدد	الإدارة التعليمية
١٢	المنتزه
٨	شرق
١٠	وسط
٣٠	المجموع

ب- العينة الأساسية للدراسة:

قامت الباحثة بتطبيق استبيان واقع إدارة المعرفة داخل مؤسسات رياض الاطفال على عينة اساسية تتكون من (٢٠٠) من معلمات ومديرات وموجهات رياضات الأطفال، ويوضح جدول رقم (٢) خصائص العينة الاساسية.

جدول رقم (٢)

خصائص العينة الاساسية

الإدارة التعليمية	العدد
المنتزه	٦٥
شرق	٧٧
وسط	٥٨
المجموع	٢٠٠

ثانياً: أدوات الدراسة:

استبيان (واقع إدارة المعرفة داخل مؤسسات رياض الاطفال) :

يهدف هذا الاستبيان إلى رصد واقع إدارة المعرفة داخل مؤسسات رياض الاطفال، وتحليل تلك النتائج للوصول إلى تصور مقترح

*خطوات بناء الاستبيان:

قامت الباحثة بإعداد وبناء الاستبيان وذلك من خلال:

-الاطلاع على العديد من المراجع والأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

-صياغة مفردات الاستبيان، وتم وضع الاستبيان في صورته الأولية لعرضها على المحكمين وشملت على (٤٢ عبارة) .

-تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من الخبراء التربويين والبالغ عددهم (٩) محكمين ملحق رقم (١) .

- يتم تصحيح الاستبيان بالتقديرات التالية: بدرجة مرتفعة تأخذ ثلاث درجات، بدرجة متوسطة تأخذ درجتين، بدرجة منخفضة تأخذ درجة واحدة، لا توجد تأخذ صفر .
 - بعد عرض الاستبيان على المحكمين وإجراء الدراسة الاستطلاعية، تم الوصول إلى الصورة النهائية للاستبيان وشملت (٤٢ عبارة) ٠ ملحق (٢)
 * كفاءة الاستبانة:

(١) الصدق:

اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على ما يلي :

أ-الصدق المنطقي (صدق المحكمين):

- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذلك بهدف :
- التأكد من مناسبة مفرداتها .
- تحديد غموض بعض المفردات لتعديلها أو استبعادها .
- إضافة مفردات من الضروري إضافتها .
- ب- صدق المقارنة الطرفية :

قامت الباحثة باستخدام اختبار " مان ويتني " Mann-Whitney U للأزواج المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين الارباعي الأعلى والارباعي الأدنى على الاستبانة، كما يوضح ذلك جدول رقم (٣) .

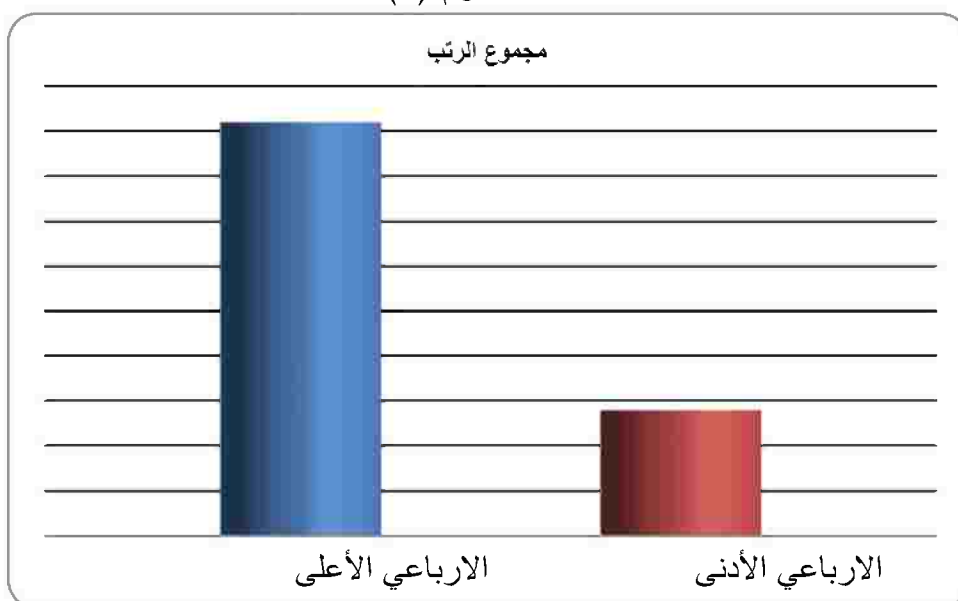
جدول رقم (٣)

دلالة الفروق بين الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى

مستوى الدلالة	قيمة " Z "	مجموع الرتب	رتب المتوسط	ن	
دال عند مستوى		٢٨.٠٠	٤.٠٠	٧	الارباعي الأدنى
٠.٠٠١	٣.٢٥٥ -	٩٢.٠٠	١١.٥٠	٨	الارباعي الأعلى

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ($Z = - ٣.٢٥٥$) وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١ مما يدل على وجود فروق بين درجات المرتفعين ودرجات المنخفضين على الاستبانة، وهذا يؤكد قدرة الاستبانة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين مما يشير إلى صدق الاستبانة .

شكل رقم (٥)



(٢) الثبات:

اعتمدت الباحثة في حساب الثبات على ما يلي :

أ- الاتساق الداخلي للمفردات:

قامت الباحثة بالتحقق من اتساق الاستبانة داخلياً، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات الاستبانة ودرجة البعد الذي تندرج تحته المفردة، وأيضاً حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق الاستبانة في صورتها الأولية (٤٢ عبارة) على عينة الدراسة الاستطلاعية، كما هو موضح بجداول أرقام (٤)، (٥)، (٦)، (٧).

جدول رقم(٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المحور الأول

ودرجة البعد الذي تندرج تحته المفردة (ن = ٣٠)

المحور الأول (توليد المعرفة)							
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١	٠,٨٤٣**	٥	٠,٨٨٢**	٩	٠,٨٠٢**	١٣	٠,٩١١**
٢	٠,٨٦٢**	٦	٠,٧٩٤**	١٠	٠,٨٢٧**	١٤	٠,٩٢٦**
٣	٠,٨٨٧**	٧	٠,٨٢٨**	١١	٠,٧٦١**	١٥	٠,٧٤٥**
٤	٠,٨٤١**	٨	٠,٨٢٤**	١٢	٠,٩٢١**	١٦	٠,٧٤٦**

** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المحور الثانى
ودرجة البعد الذى تندرج تحته المفردة (ن = ٣٠)

المحور الثانى (نشر المعرفة)							
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١	**٠,٨٠٤	٥	**٠,٨٢٧	٩	**٠,٧٧٢	١٣	**٠,٧٢٦
٢	**٠,٧٤٥	٦	**٠,٨٧٧	١٠	**٠,٨١٦	١٤	**٠,٥١٦
٣	**٠,٩٠٣	٧	**٠,٨٦٨	١١	**٠,٧٨٠	١٥	**٠,٦٨٤
٤	**٠,٨٨٠	٨	**٠,٨١٥	١٢	**٠,٧٧٤		

** دالة عند مستوى ٠.٠١

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المحور الثالث
ودرجة البعد الذى تندرج تحته المفردة (ن = ٣٠)

المحور الثالث (توظيف المعرفة)							
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١	**٠,٦٨٢	٤	**٠,٨٥٢	٧	**٠,٨٠٧	١٠	**٠,٧٨٥
٢	**٠,٦٨٠	٥	**٠,٧٦٥	٨	**٠,٧٣٣	١١	**٠,٧٥٦
٣	**٠,٨٤٧	٦	**٠,٦٥٢	٩	**٠,٨٣٠		

** دالة عند مستوى ٠.٠١

جدول رقم (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد فرعى
والدرجة الكلية للاستبانة (ن = ٣٠)

المحور	معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط
توليد المعرفة	**٠,٩٤٨	توظيف المعرفة	**٠,٨٧٢
نشر المعرفة	**٠,٩٧٣		

** دالة عند مستوى ٠.٠١

ب- طريقة معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach Method :

استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ، وهي معادلة تستخدم في إيضاح المنطق العام لثبات الاختبار، وجدول (٨) يوضح معاملات ثبات الاستبانة وأبعادها .

جدول (٨)

معاملات ثبات الاستبانة وأبعادها بطريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	الاستبانة وأبعادها
**٠,٧٧٣	توليد المعرفة
**٠,٧٧١	نشر المعرفة
**٠,٧٧٦	توظيف المعرفة
**٠,٨٢٩	الاستبانة

** دالة عند مستوى ٠.٠٠١

مما سبق يتضح أن معاملات ثبات الاستبانة بالطرق السابقة المختلفة هي معاملات مقبولة .

عرض النتائج ومناقشتها:

الإجابة على تساؤل الدراسة:

الذي ينص على : " ما واقع إدارة المعرفة داخل مؤسسات رياض الاطفال ؟ "

للإجابة على التساؤل قامت الباحثة برصد استجابات عينة الدراسة من المعلمات والمديرات والموجهات حول واقع إدارة المعرفة في مؤسسات رياض الاطفال للمحاور التي تتضمنها الاستبانة وهي:

المحور الأول: توليد المعرفة

جدول رقم (٩)

يبين استجابات عينة الدراسة (ن= ٢٠٠)

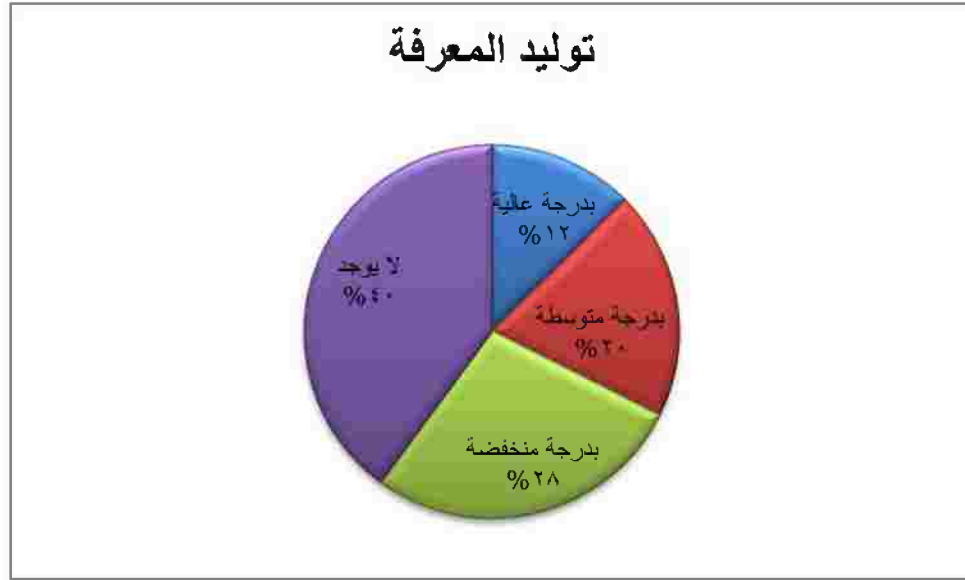
م	العبارات	درجة عالية		درجة متوسطة		درجة منخفضة		لا يوجد		الوزن النسبي	درجة الاستجابة
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١	تفاعل الافراد داخل المؤسسة لتبادل الافكار الجديدة	٢٥	%١٢,٥	٣٠	%١٥,٠	٤٥	%٢٢,٥	١٠٠	%٥٠,٠	٩,١	منخفضة
٢	تفاعل الافراد داخل المؤسسة لا يجاد حلول مبتكرة للمشاكل المطروحة	٢٢	%١١,٠	٣٤	%١٧,٠	٥١	%٢٥,٥	٩٣	%٤٦,٥	٠,٢	منخفضة
٣	تشكيل وحدات متخصصة وفرق عمل للتعلم المعرفي من داخل إطار المؤسسة وبشكل مستمر	٣٧	%١٨,٥	١٨	%٩,٠	٤٧	%٢٣,٥	٩٨	%٤٩,٠	٩,١	منخفضة
٤	استقبال الآراء والمقترحات الجديدة من العاملين بالمؤسسة	٢٤	%١٢,٠	٣٢	%١٦,٠	٤٢	%٢١,٠	١٠٢	%٥١,٠	٩,١	منخفضة
٥	دعم البحث العلمي لجميع العاملين بالمؤسسة	١٧	%٨,٥	٣٧	%١٨,٥	٦٤	%٣٢,٠	٨٢	%٤١,٠	٩,١	منخفضة
٦	التطلع لكل ما هو جديد في المجتمع	٤٥	%٢٢,٥	٣١	%١٥,٥	٤٩	%٢٤,٥	٧٥	%٣٧,٥	٢,٢	منخفضة
٧	تعزيز التنافس الإيجابي بين العاملين بالمؤسسة	٢٢	%١١,٠	٥٤	%٢٧,٠	٥١	%٢٥,٥	٧٣	%٣٦,٥	١,٢	منخفضة
٨	اتقان مهارات التعلم عن بعد	٣٩	%١٩,٥	٣٨	%١٩,٠	٤٢	%٢١,٠	٨١	%٤٠,٥	١,٢	منخفضة
٩	القدرة على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي	٣٤	%١٧,٠	٤٤	%٢٢,٠	٤٥	%٢٢,٥	٧٧	%٣٨,٥	١,٢	منخفضة
١٠	اتقان مهارات العمل ضمن فريق	٢١	%١٠,٥	٢٧	%١٣,٥	٥٤	%٢٧,٠	٩٨	%٤٩,٠	٩,١	منخفضة

تابع جدول رقم (٩)

يبين استجابات عينة الدراسة (ن = ٢٠٠)

م	العبارات	درجة عالية		درجة متوسطة		درجة منخفضة		لا يوجد		الوزن النسبي	درجة الاستجابة
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١١	تتعدد مصادر المعرفة حول المؤسسة التعليمية	٣٣	١٦,٥%	٤٢	٢١,٥%	٥٤	٢٧,٥%	٧١	٣٥,٥%	٢,٢	منخفضة
١٢	تبنى فكره الابداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الافكار بحريه	١٩	٩,٥%	٤١	٢٠,٥%	٧٢	٣٦,٥%	٦٨	٣٤,٥%	١,٢	منخفضة
١٣	المحافظة على الاصول المعرفية ومحاولة تطويرها	٧	٣,٥%	٥٧	٢٨,٥%	٨١	٤٠,٥%	٥٥	٢٧,٥%	١,٢	منخفضة
١٤	توافر بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من واثناء الممارسة اليومية	٢٧	١٣,٥%	٥٩	٢٩,٥%	٦٦	٣٣,٥%	٤٨	٢٤,٥%	٣,٢	منخفضة
١٥	تحفيز المؤسسة لتشجيع القرارات الابداعية لتوليد معرفة جديدة	١٩	٩,٥%	٤٧	٢٣,٥%	٧٢	٣٦,٥%	٦٢	٣١,٥%	١,٢	منخفضة
١٦	تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة لثقافة التعلم والتطوير الذاتي المستمر	١١	٥,٥%	٤٤	٢٢,٥%	٥١	٢٥,٥%	٩٤	٤٧,٥%	٩,١	منخفضة
المحور		٤٠٢	١٢,٦%	٦٣٥	١٩,٨%	٨٨٦	٢٧,٧%	١٢٧٧	٣٩,٩%	١,٢	منخفضة

شكل رقم (٦)



يتضح من الجدول السابق وكذلك الرسم البياني الموضح أعلاه أن عملية توليد المعرفة داخل مؤسسات رياض الأطفال تتم بدرجة منخفضة وتكاد تكون هذه العملية غير موجودة وهذا ما تؤكد النسب الموضحة أعلاه في الرسم البياني.

ولكن بشيء من التفصيل والتوضيح نجد أن :

المحور الأول : (توليد المعرفة)

اشتمل على ١٦ عبارة وجاءت مرتبة على النحو التالي :

- ١- جاءت العبارة رقم (١٤) : (توافر بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من وأثناء الممارسة اليومية) بوزن نسبي ٢,٣ وتشير الباحثة من خلال الوزن النسبي لهذه العبارة إلى عدم توافر بيئة تفاعلية لتجميع الخبرات المتراكمة والمكتسبة من خلال الممارسات اليومية .
- ٢- جاءت العبارة رقم (٦) : (التطلع لكل ما هو جديد في المجتمع) بوزن نسبي ٢,٢ وتشير الباحثة من خلال الوزن النسبي لهذه العبارة إلى عدم تطلع هذه المؤسسات لكل ما هو جديد في المجتمع.
- ٣- جاءت العبارة رقم (١١) : (تعدد مصادر المعرفة حول المؤسسة التعليمية) بوزن نسبي ٢,٢

ويشير هذا الوزن النسبي إلى عدم تعدد مصادر المعرفة حول المؤسسة التعليمية .

٤- جاءت العبارة رقم (٧) : (تعزيز التنافس الإيجابي بين العاملين في المؤسسة) بوزن نسبي ٢,١

أي أنه لا يتم دعم تعزيز التنافس الإيجابي بين العاملين في المؤسسة التعليمية .

٥- جاءت العبارة رقم (٨) : (إتقان مهارات التعلم عن بعد) بوزن نسبي ٢,١

أي أنه لا يتم إتقان مهارات التعلم عن بعد داخل المؤسسة التعليمية .

٦- جاءت العبارة رقم (٩) : (القدرة على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي) بوزن نسبي ٢,١

ويشير ذلك إلى عدم القدرة على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي .

٧- جاءت العبارة رقم (١٢) : (تبني فكرة الابداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية) بوزن نسبي ٢,١

وتشير إلى عدم تبني فكرة الابداع وتدفق الأفكار بحرية .

٨- جاءت العبارة رقم (١٣) : (المحافظة على الأصول المعرفية ومحاولة تطويرها) بوزن نسبي ٢,١

أي أنه لا يتم المحافظة على الأصول المعرفية أو محاولة تطويرها .

٩- جاءت العبارة رقم (١٥) : (تحفيز المؤسسة لتشجيع القرارات الابداعية لتوليد معرفة جديدة) بوزن نسبي ٢,١

أي أنه لا يتم تشجيع القرارات الابداعية لتوليد معرفة جديدة في المؤسسة .

١٠- جاءت العبارة رقم (٢) : (تفاعل الأفراد داخل المؤسسة لإيجاد حلول مبتكرة للمشاكل المطروحة) بوزن نسبي ٢,٠

وتشير إلى عدم قدرة الأفراد على التفاعل داخل المؤسسة لإيجاد حلول مبتكرة للمشاكل المطروحة .

١١- جاءت كلا من العبارات (١-٣-٤-٥-١٠-١٦) بوزن نسبي ١,٩

وتشير إلى :

- عدم تفاعل الأفراد داخل المؤسسة لتبادل الأفكار الجديدة .

- عدم تشكيل وحدات متخصصة وفرق عمل للتعلم المعرفي من داخل المؤسسة وبشكل مستمر .

- عدم استقبال الآراء والمقترحات الجديدة من العاملين بالمؤسسة .
- عدم تدعيم البحث العلمي لجميع العاملين بالمؤسسة .
- لا يوجد إتقان لمهارات العمل ضمن فريق .
- عدم تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة لثقافة التعلم والتطوير الذاتي المستمر .

ملخص النتائج :

واقع عملية توليد المعرفة داخل مؤسسات رياض الأطفال :

١. عدم توافر بيئة تفاعلية لتجميع الخبرات المتراكمة والمكتسبة من خلا الممارسات اليومية .
٢. عدم تطلع مؤسسات رياض الأطفال لكل ما هو جديد في المجتمع .
٣. عدم تعدد مصادر المعرفة حول المؤسسة التعليمية .
٤. عدم دعم التنافس الايجابي بين العاملين في المؤسسة .
٥. عدم إتقان مهارات التعلم عن بعد .
٦. عدم القدرة على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي .
٧. عدم تبني فكرة الابداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية .
٨. عدم المحافظة على الأصول المعرفية ومحاولة تطويرها .
٩. لا يتم تشجيع القرارات الابداعية لتوليد معرفة جديدة في المؤسسة .
١٠. عدم قدرة الأفراد على التفاعل داخل المؤسسة لإيجاد حلول مبتكرة للمشاكل المطروحة
١١. عدم تفاعل الأفراد داخل المؤسسة لتبادل الأفكار الجديدة .
١٢. عدم تشكيل وحدات متخصصة وفرق عمل للتعلم المعرفي من داخل المؤسسة وبشكل مستمر .
١٣. عدم استقبال الآراء والمقترحات الجديدة من العاملين بالمؤسسة .
١٤. لا يوجد تدعيم للبحث العلمي لجميع العاملين بالمؤسسة .
١٥. عدم إتقان مهارات العمل ضمن فريق .
١٦. عدم تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة لثقافة التعلم والتطوير الذاتي المستمر .

المحور الثاني: نشر المعرفة .

جدول رقم (١٠)

يبين استجابات عينة الدراسة (ن= ٢٠٠)

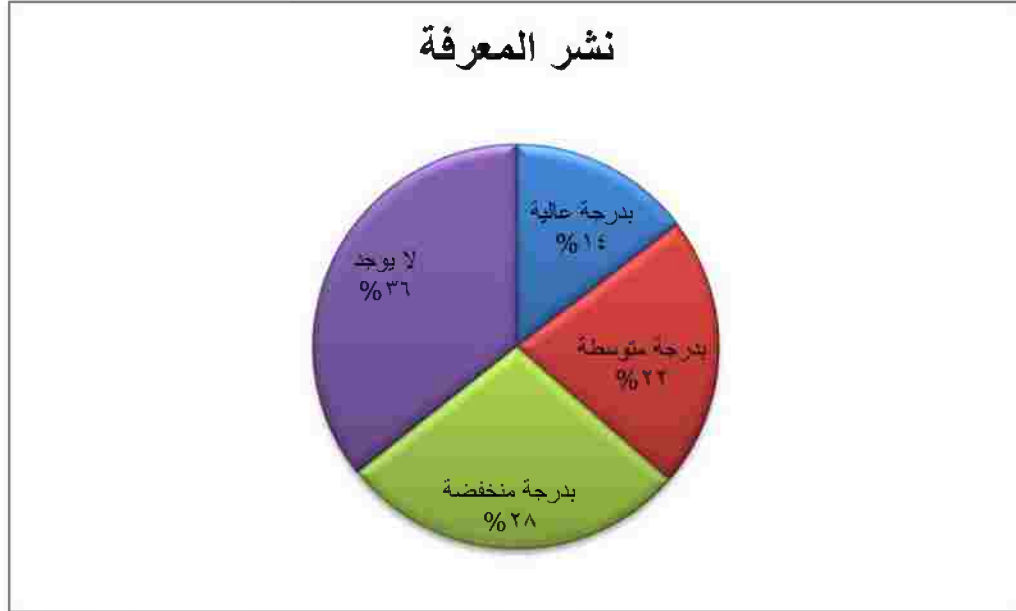
م	العبارات	درجة عالية		درجة متوسطة		درجة منخفضة		لا يوجد		الوزن النسبي	درجة الاستجابة
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١	استخدام شبكة معلومات داخلية خاصة بالمؤسسة تساعد الأفراد في الوصول إلى قواعد البيانات اللازمة	٢٤	%١٢,٠	٣٧	%١٨,٥	٥٥	%٢٧,٥	٨٤	%٤٢,٠	٢,٠	منخفضة
٢	استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لنشر المعرفة	١٤	%٧,٠	٣٩	%١٩,٥	٦١	%٣٠,٥	٨٦	%٤٣,٠	١,٩	منخفضة
٣	إصدار نشرات ودوريات لنشر كل ما هو جديد داخل المؤسسة	٣٧	%١٨,٥	٣٤	%١٧,٠	٥٩	%٢٩,٥	٧٠	%٣٥,٠	٢,٢	منخفضة
٤	تبادل الزيارات بين مؤسسات رياض الاطفال من داخل وخارج الإدارة المختلفة	٢٧	%١٣,٥	٥٨	%٢٩,٠	٤١	%٢٠,٥	٧٤	%٣٧,٠	٢,٢	منخفضة
٥	تعزيز مناخ التبادل المعرفي في الافكار بين كافة افراد المؤسسة	١٤	%٧,٠	٧٢	%٣٦,٠	٥٩	%٢٩,٥	٥٥	%٢٧,٥	٢,٢	منخفضة
٦	عقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها أفراد ذوي خبرة وكفاءة	٣٩	%١٩,٥	٥١	%٢٥,٥	٦٢	%٣١,٠	٤٨	%٢٤,٠	٢,٤	منخفضة
٧	تقوم المؤسسة بتطبيق المبادرات والبرامج ذات العلاقة بالمعرفة وبشكل مستمر	٢٧	%١٣,٥	٦١	%٣٠,٥	٤٢	%٢١,٠	٧٠	%٣٥,٠	٢,٢	منخفضة
٨	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية للعاملين بالمؤسسة	٢٢	%١١,٠	٤٩	%٢٤,٥	٥٠	%٢٥,٠	٧٩	%٣٩,٥	٢,١	منخفضة
٩	التفاعل بين الاسرة والمدرسة	٥٧	%٢٨,٥	٢٢	%١١,٠	٧١	%٣٥,٥	٥٠	%٢٥,٠	٢,٤	منخفضة
١٠	تفعيل دور وسائل الاعلام في نقل المعرفة	٢٩	%١٤,٥	٢٨	%١٤,٠	٥٩	%٢٩,٥	٨٤	%٤٢,٠	٢,٠	منخفضة

تابع جدول رقم (١٠)

يبين استجابات عينة الدراسة (ن= ٢٠٠)

م	العبارات	درجة عالية		درجة متوسطة		درجة منخفضة		لا يوجد		الوزن النسبي	درجة الاستجابة
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١١	تساهم الادارة في تعزيز ثقافة المشاركة والعمل بروح الفريق	٢١	١٠,٥%	٥٢	٢٦,٠%	٤٢	٢١,٠%	٨٥	٤٢,٥%	٢,١	منخفضة
١٢	توافر بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من واثاء الممارسة اليومية	١٨	٩,٠%	٢٧	١٣,٥%	٦٦	٣٣,٠%	٨٩	٤٤,٥%	١,٩	منخفضة
١٣	نقل المعرفة الفردية للمؤسسة عن طريق ربط الافراد الذين لديهم معرفة ضمنية بأولئك الذين يحتاجونها لأداء وظيفتهم	٣١	١٥,٥%	٤٥	٢٢,٥%	٦٧	٣٣,٥%	٥٧	٢٨,٥%	٢,٣	منخفضة
١٤	نشر وتبادل التجارب والخبرات وأفضل الممارسات الداخلية والخارجية	٢٤	١٢,٠%	٦١	٣٠,٥%	٥٣	٢٦,٥%	٦٢	٣١,٠%	٢,٢	منخفضة
١٥	تشجيع العمل بروح الفريق داخل المؤسسة لتبادل المعارف والثقافات المختلفة	٥٥	٢٧,٥%	١٨	٩,٠%	٥٠	٢٥,٠%	٧٧	٣٧,٥%	٢,٣	منخفضة
المحور		٤٣٩	١٤,٦%	٦٥٤	٢١,٨%	٨٣٧	٢٧,٩%	١٠٧٠	٣٥,٧%	٢,٢	منخفضة

شكل رقم (٧)



يتضح من الجدول السابق وكذلك الرسم البياني الموضح أعلاه أن عملية نشر المعرفة داخل مؤسسات رياض الأطفال تتم بدرجة منخفضة وضعيفة وتكاد تكون هذه العملية غير موجودة وهذا ما تؤكد النسب الموضحة أعلاه في الرسم البياني.

ولكن بشيء من التفصيل والتوضيح نجد أن :

المحور الثاني: (نشر المعرفة)

اشتمل على ١٥ عبارة وجاءت مرتبة على النحو التالي :

١- جاءت العبارة رقم (٦) : (عقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها أفراد ذوي خبرة وكفاءة) بوزن نسبي ٢,٤

أي أنه لا يتم عقد دورات تدريبية داخل المؤسسة عن طريق أفراد ذوي خبرة .

٢- جاءت العبارة رقم (٩) : (التفاعل بين الأسرة والمدرسة) بوزن نسبي ٢,٤

معنى ذلك عدم وجود تفاعل بين الأسرة والمدرسة .

٣- جاءت العبارة رقم (١٥) : (تشجيع العمل بروح الفريق داخل المؤسسة لتبادل المعارف والثقافات المختلفة) بوزن نسبي ٢,٣

لا يوجد تشجيع للعمل بروح الفريق داخل المؤسسة لتبادل المعارف والثقافات المختلفة .

٤- جاءت العبارة رقم (١٣) : (نقل المعرفة الفردية للمؤسسة عن طريق ربط الأفراد الذين لديهم معرفة ضمنية بأولئك الذين يحتاجونها لأداء وظيفتهم) بوزن نسبي ٢,٣
لا يتم نقل المعرفة الفردية للمؤسسة عن طريق ربط الأفراد الذين لديهم معرفة ضمنية بأولئك الذين يحتاجونها لأداء وظيفتهم .

٥- جاءت كلا من العبارات (٣-٤-٥-٧-١٤) بوزن نسبي ٢,٢

وتشير إلى :

- عدم إصدار نشرات ودوريات لنشر كل ما هو جديد داخل المؤسسة .
- لا يوجد تبادل للزيارات بين مؤسسات رياض الأطفال من داخل وخارج الدارات المختلفة .
- عدم وجود تعزيز لمناخ التبادل المعرفي في الأفراد بين كافة أفراد المؤسسة .
- لا تقوم المؤسسة بتطبيق المبادرات والبرامج ذات العلاقة بالمعرفة وبشكل مستمر .
- عدم نشر وتبادل التجارب والخبرات وأفضل الممارسات الداخلية والخارجية .

٦- جاءت كلا من العبارتين (٨-١١) بوزن نسبي ٢,١

وتشير إلى :

- عدم عقد ندوات وورش عمل واجتماعات داخلية للعاملين بالمؤسسة .
- لا تساهم الإدارة في تعزيز ثقافة المشاركة والعمل بروح الفريق .

٧-جاءت العبارتين (١-١٠) بوزن نسبي ٢,٠

وتشير إلى :

- عدم استخدام شبكة معلومات داخلية خاصة بالمؤسسة تساعد الأفراد في الوصول إلى قواعد البيانات اللازمة .
- لا يوجد تفعيل لدور وسائل الإعلام في نقل المعرفة .

٨- وأخيرا جاءت العبارتين (٢-١٢) بوزن نسبي ١,٩

وتشير إلى :

- عدم استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في نشر المعرفة .
- عدم وجود بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من وأثناء الممارسة اليومية .

ملخص النتائج :

واقع عملية نشر المعرفة في مؤسسات رياض الأطفال :

١. عدم وجود تفاعل بين الأسرة والمدرسة.
٢. عدم وجود دورات تدريبية داخلية يقوم بها أفراد ذوى خبرة وكفاءة.
٣. لا يتم نقل المعرفة الفردية للمؤسسة عن طريق ربط الأفراد الذين لديهم معرفة ضمنية بأولئك الذين يحتاجونها لأداء وظيفتهم .
٤. لا يوجد تشجيع للعمل بروح الفريق داخل المؤسسة لتبادل المعارف والثقافات المختلفة.
٥. عدم إصدار نشرات ودوريات لنشر كل ما هو جديد داخل المؤسسة.
٦. لا يوجد تبادل للزيارات بين مؤسسات رياض الأطفال من داخل وخارج الإدارة المختلفة.
٧. لا يوجد تعزيز لمناخ التبادل المعرفي في الأفكار بين كافة أفراد المؤسسة.
٨. لا تقوم المؤسسة بتطبيق المبادرات والبرامج ذات العلاقة بالمعرفة وبشكل مستمر .
٩. عدم نشر وتبادل الخبرات والتجارب وأفضل الممارسات الداخلية والخارجية .
١٠. عدم عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية للعاملين بالمؤسسة.
١١. لا تساهم الإدارة في تعزيز ثقافة المشاركة والعمل بروح الفريق .
١٢. عدم استخدام شبكة معلومات داخلية خاصة بالمؤسسة تساعد الأفراد في الوصول إلى قواعد البيانات اللازمة.
١٣. لا يوجد تفعيل لدور وسائل الإعلام في نقل المعرفة.
١٤. عدم استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لنشر المعرفة.
١٥. عدم توافر بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من وأثناء الممارسة اليومية.

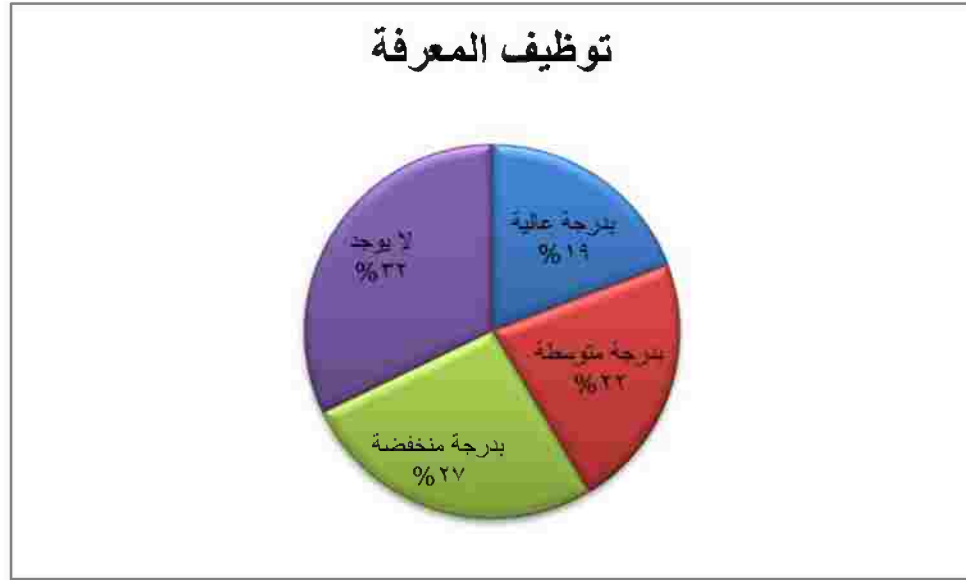
المحور الثالث: توظيف المعرفة .

جدول رقم (١١)

يبين استجابات عينة الدراسة (ن= ٢٠٠)

م	العبارات	درجة عالية		درجة متوسطة		درجة منخفضة		لا يوجد		الوزن النسبي	درجة الاستجابة
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١	تحافظ المؤسسة على سرية المعلومات والمعارف والوثائق التي تمتلكها	٢٦	%١٣,٠	٣٦	%١٨,٠	٦١	%٣٠,٥	٧٧	%٣٧,٥	٢,١	منخفضة
٢	تسعى الادارة الى توفير بيئة العمل الملائمة للأفراد بما يدعم قدراتهم على ايجاد وتوظيف المعارف المختلفة	٤١	%٢٠,٥	٣٩	%١٩,٥	٤٩	%٢٤,٥	٧١	%٣٥,٥	٢,٣	منخفضة
٣	تدون المؤسسة المقترحات والخبرات والتجارب التي يقوم بها العاملون، وتحفظ في قواعد البيانات	٣٥	%١٧,٥	٣٧	%١٨,٥	٤١	%٢٠,٥	٨٧	%٤٣,٥	٢,١	منخفضة
٤	يتوفر بالمؤسسة الوسائل التكنولوجية اللازمة لجميع العاملون ذات جودة عالية	٤٤	%٢٢,٠	١٨	%٩,٠	٦٨	%٣٤,٠	٧٠	%٣٥,٠	٢,٢	منخفضة
٥	استخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية بشكل جيد	٢٢	%١١,٠	٥٩	%٢٩,٥	٥٩	%٢٩,٥	٦٠	%٣٠,٠	٢,٢	منخفضة
٦	تراعى المؤسسة رغبة العاملين في توزيع الاعمال بما يتناسب مع قدرتهم المعرفية	٤٢	%٢١,٠	٤٨	%٢٤,٠	٥٦	%٢٨,٠	٥٤	%٢٧,٠	٢,٤	منخفضة
٧	تحرص المؤسسة على اشراك العاملين بها في اتخاذ القرار تدعima للمرونة والابتكارية وسرعة الاستجابة	٤٥	%٢٢,٥	٥١	%٢٥,٥	٤٩	%٢٤,٥	٥٥	%٢٧,٥	٢,٤	منخفضة
٨	جمع ما يعرفه العاملون بالمؤسسة واستخدامه في التعزيز المهني	٥٨	%٢٩,٠	٦١	%٣٠,٥	٣٧	%١٨,٥	٤٤	%٢٢,٠	٢,٧	متوسطة
٩	تحول ادارة المعرفة الخسارة في المعرفة الى وقاية المعرفة من الخسارة	٣٧	%١٨,٥	٣٤	%١٧,٠	٥٨	%٢٩,٠	٧١	%٣٥,٥	٢,٢	منخفضة
١٠	جمع المعرفة من مصادرها وتخزينها واعادة استعمالها	١٩	%٩,٥	٥٤	%٢٧,٠	٦١	%٣٠,٥	٦٦	%٣٣,٠	٢,١	منخفضة
١١	إعادة استخدام المعرفة وتعظيمها	٥٣	%٢٦,٥	٥١	%٢٥,٥	٤٤	%٢٢,٠	٥٢	%٢٥,٥	٢,٥	متوسطة
المحور		٤٢٢	%١٩,٢	٤٨٨	%٢٢,٢	٥٨٣	%٢٦,٥	٧٠٧	%٣٢,١	٢,٣	منخفضة

شكل رقم (٨)



يتضح من الجدول السابق وكذلك الرسم البياني الموضح أعلاه أن عملية توظيف المعرفة داخل مؤسسات رياض الأطفال تتم بدرجة متوسطة ومنخفضة وهذا ما تؤكد النسب الموضحة أعلاه في الرسم البياني.

ولكن بشيء من التفصيل والتوضيح نجد أن :

المحور الثالث (توظيف المعرفة)

اشتمل على ١١ عبارة وجاءت مرتبة على النحو التالي :

١- جاءت العبارة رقم (٨) : (جمع ما يعرفه العاملون بالمؤسسة واستخدامه في التعزيز المهني) بوزن نسبي ٢,٧

يتم جمع ما يعرفه العاملون بالمؤسسة واستخدامه في التعزيز المهني بصورة متوسطة .

٢- جاءت العبارة رقم (١١) : (إعادة استخدام المعرفة وتعظيمها) بوزن نسبي ٢,٥

يتم إلى حد ما إعادة استخدام المعرفة وتعظيمها .

٣- جاءت العبارات (٦-٧) بوزن نسبي ٢,٤

وتشير إلى :

- لا تراعى المؤسسة رغبة العاملين في توزيع الأعمال بما يتناسب مع قدرتهم المعرفية .
- عدم حرص المؤسسة على إشراك العاملين بها في اتخاذ القرار تدعيماً للمرونة والابتكارية وسرعة الاستجابة.

٤- جاءت العبارة رقم (٢) : (تسعى الإدارة إلى توفير بيئة العمل الملائمة للأفراد بما يدعم قدراتهم على ايجاد وتوظيف المعارف المختلفة) بوزن نسبي ٢,٣
لا تسعى الإدارة إلى توفير بيئة العمل الملائمة للأفراد بما يدعم قدراتهم على ايجاد وتوظيف المعارف المختلفة .

٥- جاءت كلا من العبارات (٤-٥-٩) بوزن نسبي ٢,٢

وتشير إلى :

- لا يتوفر بالمؤسسة الوسائل التكنولوجية ذات الجودة العالية اللازمة لجميع العاملين .
- عدم استخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية بشكل جيد .
- لا تحول إدارة المعرفة الخسارة في المعرفة إلى وقاية المعرفة من الخسارة .

٦- جاءت كلا من العبارات (١-٣-١٠) بوزن نسبي ٢,١

وتشير إلى :

- لا تحافظ المؤسسة على سرية المعلومات والوثائق التي تمتلكها .
- لا تدون المؤسسة المقترحات والخبرات والتجارب التي يقوم بها العاملين ولا تحفظها في قواعد البيانات .
- لا يتم جمع المعرفة من مصادرها وتخزينها وإعادة استعمالها .

ملخص النتائج :

واقع توظيف إدارة المعرفة في مؤسسات رياض الأطفال:

١. يتم جمع ما يعرفه العاملون بالمؤسسة واستخدامه في التعزيز المهن ولكن بصورة متوسطة .
٢. يتم إلى حد ما إعادة استخدام المعرفة وتعظيمها
٣. لا تراعى المؤسسة رغبة العاملين في توزيع الاعمال بما يتناسب مع قدرتهم المعرفية .
٤. عدم حرص المؤسسة على اشراك العاملين بها في اتخاذ القرار تدعيماً للمرونة والابتكارية وسرعة الاستجابة .
٥. لا تسعى الإدارة إلى توفير بيئة العمل الملائمة للأفراد بما يدعم قدراتهم على ايجاد وتوظيف المعارف المختلفة
٦. لا يتوفر بالمؤسسة الوسائل التكنولوجية اللازمة لجميع العاملين ذات جودة عالية .
٧. عدم استخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية بشكل جيد .

٨. لا تحول إدارة المعرفة الخسارة في المعرفة إلى وقاية المعرفة من الخسارة.
٩. لا تحافظ المؤسسة على سرية المعلومات والمعلومات والوثائق التي تمتلكها.
١٠. لا تدون المؤسسة المقترحات والخبرات والتجارب التي يقوم بها العاملين، وتحفظ في قواعد البيانات.
١١. عدم جمع المعرفة من مصادرها وتخزينها وإعادة استعمالها.

ملخص النتائج :-

توصلت الدراسة الميدانية الى بعض النتائج أهمها :

- ١- عدم توافر بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من وأثناء الممارسة اليومية.
- ٢- عدم تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة لثقافة التعلم والتطوير الذاتي المستمر.
- ٣- الحاجة إلى وضع خطط استراتيجية لتطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات رياض الاطفال .
- ٤- الحاجة الى اعطاء الاولوية في مؤسسات رياض الاطفال لإدارة المعرفة .
- ٥- إدارة المعرفة عبارة عن حقل معرفي له فلسفته ونظريته وأساسه الاجتماعية والاقتصادية .