

# العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة

محمد أمين عبدالصمد مرغلاني \*  
محمد أحمد المزيني \*\*

## التمهيد:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، وقد تمت مناقشة ثلاثة عوامل لمشاركة المعرفة؛ وهي السلوك والتقنية والثقافة التنظيمية، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي، وجمعت بيانات الدراسة عن طريق الاستبيان، وبلغ حجم العينة ١٨٤ من اختصاصيي مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، ويمثلون ما نسبته ٧٦,٠٣٪ من المجتمع الكلي لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم البالغ عددهم ٢٤٢ فرداً. ومن نتائج الدراسة أن عوامل الثقافة التنظيمية حصلت على أعلى متوسط حسابي ٢,٥٠ والنتيجة كانت: أوافق بشدة، ثم عوامل السلوك بمتوسط حسابي ٢,٤١ والنتيجة كانت: أوافق بشدة، وأخيراً العوامل التقنية بمتوسط حسابي ٢,١٥ والنتيجة كانت: أوافق، كما توصلت الدراسة إلى أن الحالة النفسية والخبرة المكتسبة من مشاركة المعرفة هي أكثر العوامل السلوكية تأثيراً على الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بنسبة ٧٢,٥٪.

أما العوامل التقنية فإن مشاركة المعرفة تأتي مشاركة المعرفة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، وأخيراً كانت وجود الاختصاصيين كانت الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي بنسبة ٦٧٪ وبنفس النسبة

\* أستاذ علم المعلومات، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.

\*\* باحث معلومات، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.

التقنية حتى وقت قريب، والتي أصبحت بدورها أداة مساعدة، وبالتالي أصبح الاعتماد على العنصر البشري المؤهل بالمعرفة القادر على إنتاجها وتوظيفها سمة من سمات ما أصبح يعرف بمجتمع المعرفة.

وعند الحديث عن رأس المال البشري كواحد من أهم عوامل نجاح المنظمات في قدرتها على تحقيق التنافسية في هذا العصر، يجب أن تؤخذ العوامل المؤثرة في هذا العامل بعين الاعتبار، ومن أهم عوامل نمو وتقدم رأس المال البشري هو تحقيق الرضا الوظيفي، والشعور بقيمة الموظف ودوره في تقدّم وتطور المنظمة.

لذا فإن هذه الدراسة سعت إلى دراسة العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.

#### مشكلة الدراسة:

من خلال مسيرة الباحث الوظيفية في مجال التعليم، ومقابلة العديد من الموظفين في مواقع تعليمية مختلفة، اتضح للباحث أن

التنظيمية تأثرت على الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بنسبة ٨٥,٥٪، ومن توصيات الدراسة: الاهتمام بجوانب التحفيز والدعم المعنوي للاختصاصيين، وكذلك دعم اللقاءات المستمرة بين الاختصاصيين لتبادل واكتساب الخبرات والمعارف، بالإضافة إلى إجراء الدراسة على عينات مماثلة من اختصاصيي المعلومات في مؤسسات معلوماتية مختلفة.

**الكلمات المفتاحية:** المعرفة، مشاركة المعرفة، الرضا الوظيفي، اختصاصي مركز مصادر التعلم.

#### أولاً: الإطار العام للدراسة:

التمهيد:

تعتبر المعرفة اليوم من أهم ركائز تقدم الأمم وتفوقها، بل أصبح المعيار الذي يقاس به تطور المجتمعات هو ما يمتلكه أفراد المجتمع من معرفة، مع القدرة على إنتاجها وتوظيفها في شتى مجالات الحياة، حيث يصف (محي الدين ، ٢٠٠٧) المرحلة التي يشهدها العالم حالياً بأنها مرحلة انتقالية عكسية، بحيث عاد الاعتماد الكبير فيها على

- أكثر العوامل تأثيرًا على تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة.

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كون العلاقة بين مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي من المواضيع الحديثة، والتي لم تتناولها الدراسات العربية بشكل كبير - حسب علم الباحثين- كما أن مشاركة المعرفة تعد تحديًا كبيرًا للمؤسسات التعليمية في سعيها نحو تطوير أدائها وتحسين مخرجاتها، بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية مطلب ملح للمؤسسات، وعامل مهم في الاستقرار الوظيفي والنفسي للعاملين.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة لمعرفة دور العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، كما أن نتائج الدراسة ستسهم في تزويد قيادات المدارس بالأسس العملية المساعدة في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم من خلال توفير بيئة تيسر عمليات مشاركة المعرفة بين العاملين.

الاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين يمثل أحد أهم احتياجات موظفي تلك الجهات؛ نظرًا لما يمثله الرضا الوظيفي للعاملين من أهمية كبيرة في مساعدة المؤسسات بشكل عام، والمؤسسات التربوية بشكل خاص في تحقيق أهدافها، وتحسين مخرجاتها، لذا فإن مشكلة الدراسة تكمن في معرفة العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة، ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، ومن خلال ذلك يمكن طرح التساؤل الآتي:

ما دور العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الآتي:

- العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة.

- دور العوامل السلوكية، والعوامل التقنية، وعوامل الثقافة التنظيمية، في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة.

**أسئلة الدراسة:**

دقيق وواضح؛ والذي يساعد في تقديم وصف مناسب لموضوع الدراسة؛ وبالتالي الوصول إلى النتائج المطلوبة، ومن ثم عرض الاستبيان بعد الانتهاء من إعداده على (٣) من المحكمين من هيئة التدريس بقسم علم المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز، ومشرفي مراكز مصادر واختصاصيي مراكز مصادر التعلم بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، ومحكم في مجال الإحصاء؛ من أجل التأكد من صلاحية فقرات محاور الاستبيان، والتأكد من سلامة الصياغة، ووضوح الفقرات ومدى مناسبتها لكل محور، وبالتالي مناسبة الاستبيان في مجمله لأهداف الدراسة.

**صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:**

تم حساب صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كلِّ بعد فرعي، وبين الدرجة الكلية للمحور الثاني للعلاقة بين مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد فرعي وبين الدرجة الكلية للمحور

- ما دور العوامل السلوكية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟
- ما دور العوامل التقنية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟
- ما دور عوامل الثقافة التنظيمية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟
- ما أكثر العوامل محل الدراسة تأثيراً على تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟

**منهج الدراسة:**

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يرى الباحثان مناسبته لهذه الدراسة، والذي يساعد في تقديم معلومات وحقائق حول واقع الدراسة، وقد قام الباحثان بتصميم الاستبيان الخاص بالدراسة للحصول على البيانات المطلوبة بشكل

| معامل الارتباط | عوامل مشاركة المعرفة    | المحور   |
|----------------|-------------------------|--|
| ** ٠,٧٩١       | العوامل السلوكية        | مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم |
| * ٠,٥٩٥        | عوامل التقنية           |  |
| ** ٠,٩٧٦       | عوامل الثقافة التنظيمية |  |

\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) \*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين درجة كل محور فرعي، وبين الدرجة الكلية للمحور، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل على صدق الاتساق البنائي للمحور ككل. **ثبات أداة الدراسة:** تم عمل اختبار ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي: (٠,٠٥)؛ مما يدل

جدول (٢) اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ

| معامل الثبات ألفا كرونباخ | عدد الفقرات | العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة |
|---------------------------|-------------|-----------------------------------|
| ٠,٨٧٦٨                    | ١٠          | العوامل السلوكية                  |
| ٠,٨٧٦١                    | ١١          | عوامل التقنية                     |
| ٠,٩٤٣٣                    | ١٣          | عوامل الثقافة التنظيمية           |
| ٠,٩٤٧٠                    | ٣٤          | المحور ككل                        |

بمحافظة جدة بمراحلها الثلاث الابتدائية والمتوسطة والثانوية، والبالغ عددهم (٢٤٢) اختصاصي مركز مصادر التعلم، وتم توزيع الاستبانة عليهم، وبلغت الاستبانة المستردة ١٨٤ استبانة تمثل ما نسبته ٧٦,٠٣ من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة، وتم الحصول على بيانات مجتمع الدراسة من خلال الاجتماع مع رئيس قسم مراكز

وبالنظر إلى نتائج الاختبار نجد أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور الفرعية كبيرة وقريبة من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بثبات ومصداقية عالية جداً يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

#### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من اختصاصيي مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام

والعلوم والاجتماع والاقتصاد والسياسة، وتتكون في أديانها من المعلومات وصولاً إلى التكنولوجيا والخبرة الإنسانية".

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها ما يمتلكه الأفراد من معلومات ومهارات ومعارف وخبرات، ويمكن نقلها وتشاركها بما يحقق النمو والتطور على مستوى الفرد والمنظمة.

#### مشاركة المعرفة Knowledge sharing:

يعرفها (العلي، ٢٠٠٦، ١٥٧) بأنها "العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة، سواء المعرفة الضمنية أو المعرفة الصريحة إلى الأفراد الآخرين من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد".

كما يعرفها (الآغا، ٢٠١٢) بأنها العملية التي يجري من خلالها تقاسم وتشارك المعرفة الصريحة من خلال التشارك في الوثائق والبيانات، ويتم ذلك من خلال التفاعل بين الموظفين عبر اللقاءات والبريد الإلكتروني وغيرها من الوسائل، أما المعرفة الضمنية فيتم تبادلها من خلال التدريب والتفاعل الاجتماعي المباشر.

ويُقصد بها في هذه الدراسة العملية التي يتم بها نقل وتبادل المعرفة بين العاملين في مراكز مصادر التعلم.

مصادر التعلم بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة بتاريخ ١٤٣٧/٢/١٤ هـ.

#### حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة.

- **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة في عام ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ الموافق ٢٠١٧ م.

- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة على اختصاصيي مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة.

- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على اختصاصيي مراكز مصادر التعلم في محافظة جدة من المعلمين الذين صدر لهم قرار تكليف بالعمل في مراكز مصادر التعلم، سواء كان بنظام التفرغ الكامل أو التفرغ الجزئي.

#### مصطلحات الدراسة:

##### المعرفة Knowledge:

يعرفها (أبو السميد، ٢٠١١، ٨٢) بأنها "الخبرة الإنسانية في مجال العلوم الطبيعية والإنسانية الناتجة عن ثورة المعلومات والاتصالات والتقدم في مجال الرياضيات

عملية تقنية المعلومات والاتصال في العملية التعليمية. (الصالح وآخرون، ١٤٢٣، ٤٩).

اختصاصي مراكز مصادر التعلم **Learning resourcing centers specialist**

هو "فرد مؤهل في المجال، ينفذ عمليات المركز ومهامه المختلفة مثل إدارة العاملين، وإدارة التسهيلات، وإدارة الأجهزة والموارد وغيرها، ويضطلع بدور مدير مركز المعلومات، ومدير معلومات، ومستشار تعليمي، ومطور مهني" (الصالح وآخرون، ١٤٢٣، ٥٠).

### ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

#### الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع مشاركة المعرفة، وتحقيق الرضا الوظيفي، ونظراً لندرة الدراسات -سواء العربية أو الأجنبية- التي تناولت موضوع العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة، ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بالذات (على حد علم الباحثين)، فإن الباحثين تناولوا عرض الدراسات التي تطرقت إلى الموضوع في البيئة التعليمية بشكل عام، واستهدفت فئة المعلمين وفئة المديرين، وتغطي الدراسات

#### الرضا الوظيفي **Job Satisfaction**:

يعرفه (بدر، ١٩٨٣، ٦٣) بأنه "شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في إشباعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفته".

كما عرفه (Luthans، 1992) بأنه "حالة عاطفية إيجابية أو سارة تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبرته الوظيفية".

ويعرف الباحثان الرضا الوظيفي بأنه شعور الموظف الإيجابي نحو وظيفته مما ينعكس على أدائه لمهامه وواجباته الوظيفية.

مراكز مصادر التعلم **Learning resourcing**

#### centers:

موقع بالمدرسة يقدم خدماته لمعلمي المدرسة وطلابها وإدارييها، وتشمل هذه الخدمات توفير مصادر تعليم متنوعة مطبوعة وغير مطبوعة وإلكترونية، وإتاحة الشبكة المعلوماتية، بالإضافة إلى خدمات أخرى مثل إنتاج المصادر والتدريب المهني وغيرها من الخدمات من خلال مهني متخصص ومؤهل؛ بهدف توفير بيئة تعليمية غنية بالمصادر المتعددة، وتوظيف أساليب التعليم والتعلم الحديثة المعتمدة على دمج

دراسة ( الشوامرة ، ٢٠٠٧ ) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، كما هدفت إلى ترتيب محددات الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين والمعلمات، كذلك اختبار بعض المتغيرات في الرضا الوظيفي كالجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتوصل إلى بعض النتائج والتوصيات التي يمكن الاستفادة منها في مجال التعليم لتحقيق أهداف المواءمة بين متطلبات الأفراد ومتطلبات وظائفهم؛ بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتوزيع الاستبانة على معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى والبالغ عددهم ٤٠ معلمًا ومعلمة، وتوصل الباحث إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعًا لمتغير الجنس، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعًا لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

السابقة الفترة الزمنية ما بين (٢٠٠٧ - ٢٠١٦) وتم ترتيبها زمنيًا من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

دراسة ( الضرمان، ٢٠٠٧ ) والتي تهدف إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأمناء مراكز مصادر التعلم التابعة لإدارة تقنيات التعليم بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية، وتحديد الفروق ودلالاتها الإحصائية في اتجاههم نحو رضاهم عن وظائفهم وفقًا لعدد من المتغيرات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبانة لجمع المعلومات المطلوبة، واستخدم تحليل التباين واختبار ( ت ) للتحقق من صحة قبول الفروض الصفرية، وخلصت الدراسة إلى وجود فروق في اتجاهات أمناء مراكز مصادر التعلم نحو الرضا الوظيفي وفقًا لمتغير التخصص، وسنوات الخدمة والمرتب الشهري، وحضور الدورات التدريبية وورش العمل، وعدم وجود فروق في اتجاهاتهم وفقًا لمتغيرات العمر والمؤهل والحالة الاجتماعية والمرتبة الوظيفية والحوافز، وحضور المؤتمرات والندوات العلمية.



بأولياء الأمور والمجتمع، إدارة التدريس، وأخيرًا الأنشطة الطلابية) ودراسة مدى تأثيرها على جوانب الإنهاك والإجهاد الذي يشعر به المعلمون في ولاية أوهايو الأمريكية (البرود العاطفي تجاه الطلاب، مشاعر اللانسانية تجاههم، وأخيرًا الشعور بضعف الإنجازات الشخصية) وركزت الدراسة على كشف أثر الرضا الوظيفي للمعلمين كعامل وسيط يساعد على تحديد العلاقة بين المناخ الوظيفي ومستوى الشعور بالإجهاد والإنهاك، ورغم أن الدراسة لم تكشف فروقًا دالة في درجة الرضا الوظيفي تعزى للعمر أو المؤهل العلمي أو الخبرة التدريسية، فقد كشفت أن تدني علاقة الطلاب ببعضهم البعض، وعلاقة المدرسة بأولياء الأمور والمجتمع تلعب دورًا تنبؤيًا بدرجة البرود العاطفي الذي يشعر به المعلمون؛ ويرجع السبب في ذلك إلى ضعف مستوى رضاهم الوظيفي، وكشفت الدراسة أيضًا أن تأقلم الطلاب مع الجو المدرسي، وعلاقة المعلم بالطلاب، ونظام الإدارة المدرسية تلعب دورًا تنبؤيًا بدرجة اللانسانية التي يشعر بها المعلمون؛ ويرجع السبب في ذلك إلى ضعف مستوى رضاهم الوظيفي أيضًا.

**دراسة ديو وآخرون (Du et al, 2007)** والتي تهدف إلى دراسة العلاقة بين مشاركة المعرفة والأداء، واستخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استخدام استبانة تم توزيعها على ٢٤٩ منظمة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة والأداء في حال وجود بعض العوامل الموقفية (كالعوامل البيئية التنظيمية)؛ حيث تلعب العوامل الموقفية دور المتغيرات الوسيطة التي تنقل العلاقة بين مشاركة المعرفة والأداء، وقد تلعب أيضًا دور المتغيرات المعدلة التي تقوم بتعديل طبيعة العلاقة بين مشاركة المعرفة والأداء، وأخيرًا اقترحت الدراسة أن بعض المتغيرات الموقفية لها تأثير مهم في العلاقة بين مشاركة المعرفة والأداء؛ حيث تؤدي إلى تسهيل ممارسة مشاركة المعرفة.

**دراسة جريسون والفايرز (Grayson & Alvarez , 2008)** والتي تهدف إلى التعرف على جوانب المناخ المدرسي (علاقة المعلم بالطلاب، علاقة الطلاب ببعضهم، الأمن والسلامة، نظام الإدارة المدرسية، تأقلم الطلاب مع الجو المدرسي، سلوكيات الطلاب، التوجيه والإرشاد، علاقة المدرسة

لجميع المراحل الدراسية -بنين- في محافظة الأحساء، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة، ووجدت الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لأولئك المعلمين متوسطة، وقد وقعت أربعة مجالات أعلى من المستوى المتوسط وهي تنازلياً: مجال المهام الوظيفية، ومجال الدعم الإداري، ومجال العلاقات الاجتماعية، ومجال الأمن والسلامة، كما وقع مجالان بين المستوى المتوسط والضعيف؛ وهما تنازلياً مجال الموارد والتجهيزات المادية، ومجال التطوير المهني، ووقع مجال واحد في المستوى الضعيف هو مجال الرواتب والمكافآت والتعويضات، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروقات ملحوظة من الناحية الإحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بناءً على طبيعة وظيفتهم كمعلمي مقررات، أو محضري معامل ومؤهلاتهم العلمية وخبرتهم العملية.

وقد خرجت هذه الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: إعادة النظر في سلم رواتب المعلمين، ومكافآت تقاعدهم، ومزاياهم الوظيفية، وكذلك إعداد خطط تدريبية للمعلمين تشمل المشاركة في

دراسة لي ورامسي ( Liu & Ramsey , 2008) والتي تهدف لتحديد أثر عوامل متعددة من واقع البيئة الوظيفية للمعلمين الأمريكيين على مستوى رضاهم الوظيفي، وقد قسمت الدراسة جوانب الرضا الوظيفي إلى سبعة مجالات، وقد وجدت الدراسة الرضا الوظيفي متوسطاً في العموم، أما مجالات الرضا الوظيفي فقد كان أعلاها الأمن والسلامة، ثم الدعم الإداري، ثم التفاعل الطلابي، ثم التجهيزات والموارد، ثم التطوير الوظيفي، ثم الرواتب والمكافآت، وأخيراً المهام الوظيفية، وأشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي للمعلمين -بجميع جوانبه السبعة- يتناسب طردياً مع سنوات الخبرة العملية، وقد بلغت عينة هذه الدراسة ٤٩٥٢ معلماً، وقد تم جمع بياناتهم من المركز الوطني للإحصاءات التربوية بعد عملية مسح شاملة للمدارس الحكومية والأهلية بجميع مراحلها التعليمية، مع الأخذ في الاعتبار تمثيل جميع الولايات المتحدة الأمريكية.

دراسة (العفرج ، ٢٠١٢) والتي تهدف إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في مجال الحاسب الآلي

في عملية تشارك المعرفة، ثم عوامل الثقافة التنظيمية، ثم العوامل التقنية.

### دراسة (المطيري وآخرون، ٢٠١٦)

والتي تهدف إلى التعرف على دور البيئة المدرسية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت، والتعرف على الأطر النظرية للرضا الوظيفي، والأطر النظرية للبيئة المدرسية، واستخدام الباحثون المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة ضرورة الثقة في قدرات المعلم ومهاراته؛ والتي تؤهله للقيام بدوره في العملية التربوية، والاهتمام بنظام الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين البارزين في ممارساتهم التعليمية والتربوية، والاهتمام بتنمية العلاقات الإنسانية بين أفراد المجتمع المدرسي، والعمل على توفير الوسائل المناسبة التي تساعد على الرفع من مستوى الرضا الوظيفي؛ حتى ينعكس ذلك على مستوى الأداء بإيجابية.

### المعرفة:

تمهيد:

الدورات وورش العمل والمؤتمرات المتخصصة، بالإضافة إلى توفير ما تحتاجه معامل الحاسب الآلي من تجهيزات مادية، وصيانتها وتحديثها.

### دراسة (الشهري، ٢٠١٥)

والتي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصيي مراكز مصادر التعلم، والقنوات التي يسلكها اختصاصيو مراكز مصادر التعلم للوصول إلى تشارك المعرفة، وإعداد دليل إرشادي مقترح لتعزيز تشارك المعرفة بين اختصاصيي مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة، وناقشت الدراسة مجموعة من العوامل المؤثرة على سلوكيات تشارك المعرفة، ومن أهم نتائج الدراسة أن سلوكيات تشارك المعرفة التي يفضلها أفراد العينة كان استخدام التقنية وتطبيقاتها، ثم حضور الدورات التدريبية، ثم اللقاءات الشخصية والمناقشة، كما أشارت الدراسة إلى أن العوامل الأخلاقية في سلوكيات تشارك المعرفة حصلت على أعلى متوسط حسابي من ضمن العوامل المؤثرة

وأساليب العمل والنتائج والتوجهات كلها في الواقع معارف.

وقد لقي مصطلح المعرفة اهتمامًا كبيرًا من قبل الباحثين، وأوردت العديد من الدراسات والأبحاث تعريفات مختلفة للمعرفة، فقد عرف (أبو السميد، ٢٠١١: ٨٢) المعرفة بأنها "الخبرة الإنسانية في مجال العلوم الطبيعية والإنسانية الناتجة عن ثورة المعلومات وتقنيات المعلومات والاتصالات، والتقدم في مجال الرياضيات والعلوم والاجتماع والاقتصاد والسياسة، وتتكون في أدها من المعلومات والبيانات وصولاً إلى التكنولوجيا والخبرة الإنسانية".

كما يذكر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن "المعرفة تتكون من البيانات والمعلومات والإرشادات والأفكار، أو مجمل البنى الرمزية التي يحملها الإنسان أو يمتلكها المجتمع في سياق دلالي وتاريخي محدد، وتوجه السلوك البشري، فرديًا ومؤسسيًا في مجالات النشاط الإنساني كافة في إنتاج السلع والخدمات، وفي نشاط المجتمع المدني والسياسة وفي الحياة الخاصة". (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣م: ٣٦).

تعتبر المعرفة اليوم من أهم ركائز تقدم الأمم وتفوقها، بل أصبح المعيار الذي يقاس به تطور المجتمعات هو ما يمتلكه أفراد المجتمع من معرفة، مع القدرة على إنتاجها وتوظيفها في شتى مجالات الحياة، حيث يصف (محي الدين، ٢٠٠٧) المرحلة التي يشهدها العالم حاليًا بأنها مرحلة انتقالية عكسية، بحيث عاد الاعتماد الكبير فيها على العنصر البشري بعد أن ظل يعتمد على التقنية حتى وقت قريب، والتي أصبحت بدورها أداة مساعدة، وبالتالي أصبح الاعتماد على العنصر البشري المؤهل بالمعرفة؛ القادر على إنتاجها وتوظيفها سمة من سمات ما أصبح يعرف بمجتمع المعرفة.

مفهوم المعرفة:

يذكر (البكري، ٢٠٠٤) أن المعرفة ليست شيئًا جديدًا ولا عارضًا في الفكر الإنساني، بل هي قديمة قدم الإنسان، وحيثما وجد الإنسان كانت المعرفة حاضرة أيًا كان مستواها، والإنسان مفتور بطبيعته على تكوين الأفكار وأساليب العمل والنظريات، وهو يسعى دومًا إلى استخلاص النتائج والتوجهات، حيث تعتبر الأفكار والنظريات

صريحة: المعبر عنها صراحة، والمتمثلة بالمنشورات مثل التقارير والكتب".  
 وذلك لأن المعرفة ليست نوعًا واحدًا متجانسًا ونمطيًا، وهذه حقيقة؛ لأن المعرفة ليس لها شكل محدد، ولا يمكن أن توضع كلها في إطار واحد، بل إن الشركة عندما تقدم منتجاتها أو خدماتها وخبراتها فإنها لا تقدم إلا جزءًا من معرفتها؛ وهو الجزء القابل للتحديد والنقل، ولتظل المعرفة الأكثر أهمية داخل أي شركة في عقول أفرادها، حيث لا يمكن نقلها للآخرين، ولا التدريب عليها من خلال أدلة العمل التي توزع على العاملين الجدد في الشركة. (عليان، ٢٠١٥).  
 مشاركة المعرفة:

تعتبر عملية مشاركة المعرفة وتوزيعها من العمليات الأساسية في إدارة المعرفة، وترتكز هذه الأهمية على أن وجود المعرفة بحد ذاته لا يعتبر أداة قوة بدون مشاركتها مع العاملين؛ مما يهيئ للمنظمة النمو والتطور لها وللأفراد العاملين.

إذ يبين ( كوكيز coakes ، ٢٠٠٣ ، ٤٢ ) أن عملية نقل المعرفة هي الخطوة الأولى والأساسية في عملية استخدام المعرفة، وتعني عملية نقل المعرفة "إيصال المعرفة

ويعرفها نور الدين بأنها "العلم بالأشياء ومضامينها، وتفسير الظواهر، والمعرفة تشمل كل شيء؛ سواء المعرفة بالطبيعة، أو المعرفة بالإدارة، أو المعرفة بالعلوم والآداب، أو المعرفة بالسياسة والاقتصاد والاجتماع، أو المعرفة بالمناهج والتربية والتعليم، أو المعرفة بالزراعة والصناعة والتجارة وكافة مناحي الحياة." (نور الدين، ٢٠١٠: ١٣).

ويعرفها قاموس ويسترن بأنها "الفهم الواضح والمؤكد للأشياء، الفهم، التعلم، كل ما يدركه أو يستوعبه العقل، خبرة عملية، مهارة، اعتياد أو تعود، اختصاص أو إدراك معلومات منظمة تطبق على حل مشكلة ما".

أنواع المعرفة:

عند النظر في التقسيمات والتصنيفات التي أوردها الباحثون للمعرفة، نجد أن هناك تقاربًا كبيرًا بين هذه التقسيمات، حيث يذكر (محي الدين، ٢٠٠٧، ٥٣) أنه "مهما تشعبت التصنيفات إلا أنها تدور حول محورين أساسيين:

ضمنية: غير المعبر عنها صراحة، وغير المرزومة والمتمثلة بالخبرة والقيم والمعتقدات.

يشير (ماركودت Marquardt ، ٢٠٠٢ ، ٣٨) إلى أن المعرفة تنتقل داخل المنظمة بشكلين:

#### ١- الشكل المقصود:

ويعني أن تنتقل المعرفة قصدًا من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، كما تنتقل أيضًا من خلال الأساليب المكتوبة مثل المذكرات والتقارير والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية وغيرها من الأساليب التي يغلب عليها القصدية في النقل.

#### ٢- الشكل غير المقصود:

ويعني أن تنتقل المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال الشبكات غير الرسمية، والقصص والأحاديث بين الأفراد العاملين في المنظمة وما يشبه ذلك.

العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة:

عند مراجعة ما كتبه الباحثون حول العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة بشكل عام، وفي مجال التعليم بشكل خاص؛ نجد أنها لقيت اهتمامًا ملحوظًا في العديد من الدراسات المتعلقة بمشاركة المعرفة، ولذا نجد أنه من الصعوبة بمكان حصر جميع تلك العوامل؛ نظرًا لأنها ترتبط ارتباطًا وثيقًا

المناسبة، إلى الشخص المناسب، في الوقت المناسب، وضمن شكل مناسب، وبتكلفة مناسبة".

ويوضح (زمود z mud ، ٢٠٠٠ ، ١٥) أن أحد أبرز أسباب التركيز على نقل المعرفة هو أن عملية توليد المعرفة بحد ذاتها لا تؤدي إلى أداء متفوق للمنظمة إذا لم يتم نقلها إلى الآخرين، وتمكينهم من استخدامها دون تحميل المنظمة تكاليف باهظة جراء النقل.

مفهوم مشاركة المعرفة:

يذكر (العتيبي، ٢٠٠٧ ، ٢١) أن مشاركة المعرفة هي "العملية التي يتم من خلالها تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة والأوساط الخارجية، حيث يتم تبادل المعلومات والمهارات والخبرات من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي والتواصل مع الآخرين، والذين بدورهم يمثلون حجر الأساس لبقاء المنظمات".

ويتضح من التعريف أهمية مشاركة المعرفة بالنسبة للمنظمات؛ وذلك لدورها في نقل وتبادل المعرفة بين العاملين؛ وبالتالي تحسين أداء المنظمة وعملياتها.

أشكال مشاركة المعرفة:

- العوامل التقنية: يرى (الخانق، ٢٠٠٥، ١) أنه منذ أن دخلت التقنية حياة الإنسان بدأت بتغيير الكثير من القواعد التي كانت سائدة لعصور؛ إذ زادت التقنية من قدرة الأفراد على مشاركة المعرفة، وعلى سرعة انتقال المعارف عبر الوسائط المختلفة، وبالتالي أصبحت القدرة على مشاركة وتنوع وسائلها من أهم القضايا المتعلقة بالتقنية.
  - عوامل الثقافة التنظيمية: يرى العديد من الباحثين أن ثقافة المنظمة السائدة واحدة من أهم أسباب نجاح المؤسسات في خلق الأجواء الصحية لمشاركة المعرفة والإفادة منها، ولا شك أنه كلما كانت المؤسسة التعليمية تتبنى ثقافة تنظيمية إيجابية تشجع على الإبداع والابتكار، وتوفر الآليات المناسبة، والأرضية الخصبة لمشاركة المعرفة؛ كلما نجحت تلك المؤسسة في تحسين أدائها، وتحقيق أهدافها.
- الرضا الوظيفي:**  
تمهيد:
- العوامل الأخلاقية: يذكر (الملكاوي، ٢٠٠٧) أنه مع الانفجار المعرفي في الوقت الراهن، وصعوبة السيطرة على المعرفة بشكل قانوني، كان لابد من التركيز على العوامل الأخلاقية لتبقى المعيار الأكثر قدرة على ضبط سلوك العاملين، وتنبتق أخلاقيات المعرفة من الأخلاقيات العامة، وخاصة تلك المتعلقة بأخلاقيات التعامل مع الحواسيب، وشبكة الإنترنت، ووسائل التواصل الاجتماعي.
  - التوجه التعليمي: يذكر (Zreiqat,2012) أن التوجه التعليمي يؤثر بشكل مباشر على قدرة الفرد على مشاركة المعرفة، وبالتالي تهتم المؤسسات التعليمية بتهيئة المنتمين لها، وتوجيههم لتبادل الخبرات ومشاركتها فيما بينهم؛ مما ينعكس على قدراتهم الشخصية، وبالتالي تحسين أداء المنظمات التي يعملون بها.

أورد الباحثون تعريفات عدة للوقوف على معنى الرضا الوظيفي، حيث تعددت التعريفات بحسب المجال الذي يرد فيه، وبالتالي ليس هناك تعريف موحد للرضا الوظيفي، إلا أن المتفحص لتلك التعريفات يجدها لا تخرج كثيرًا عن كونها تعبر عن الشعور الإيجابي للموظف نحو العمل أو الوظيفة، وفيما يلي بعض تعريفات الرضا الوظيفي:

يعرفه (وناس، ٢٠٠٨، ١١٣) بأنه "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه، وبيئة العمل والثقة والولاء والانتماء للعمل مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية".

ويعرفه (الفالح، ٢٠٠١، ٧١) بأنه "شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله، ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج".

ويعرفه الباحث إجرائيًا بأنه: حصيلة لمجموعة من العوامل المؤثرة في العمل

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام واسع من الباحثين في مجالات وعلوم مختلفة، سواء في الإدارة أو الاجتماع أو علم النفس، أو غيرها من العلوم، فظهرت العديد من الدراسات والبحوث التي تحاول الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بمدى رضا الموظف عن عمله أو عدمه، وتأثير ذلك على عوامل مختلفة، منها أداء الموظف وإنتاجيته وغيرها من العوامل.

وقد بدأ البحث في موضوع الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي) في بداية الأمر في المجال الصناعي، ثم انتقلت إلى مختلف الميادين، إلى أن انتهت إلى مجال التعليم، فإذا كان الرضا الوظيفي مطلبًا ضروريًا لدى أي موظف في أي عمل، فإنه أشد ضرورة لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم، وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية من الأثر الأکید في تقدم المجتمعات ونهضتها (اليحيى، ٢٠٠٣).

وفيما يلي سنحاول تسليط الضوء على الرضا الوظيفي من حيث المفهوم والأهمية، بالإضافة إلى نظرياته، والعوامل المؤثرة فيه.

مفهوم الرضا الوظيفي:

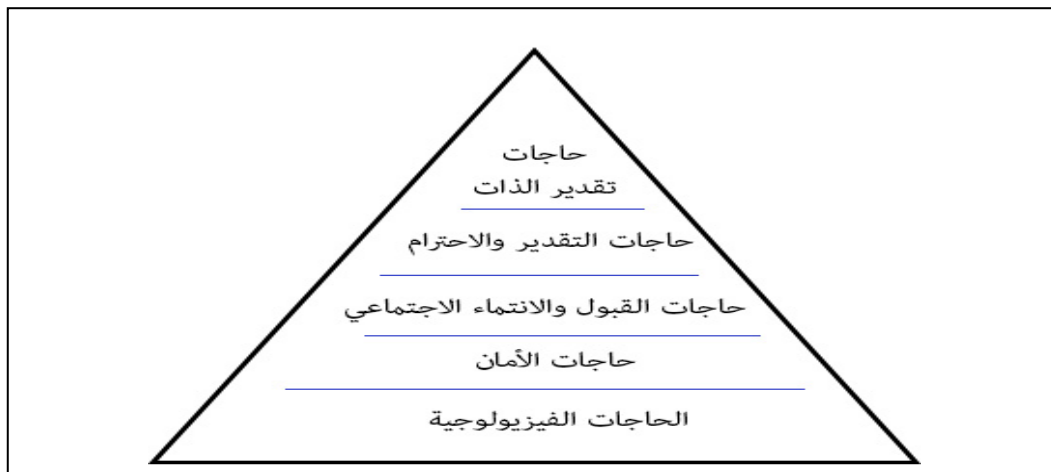


- زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.
  - الرضا عن الحياة، حيث إن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.
  - ب- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:
    - يؤدي الرضا الوظيفي إلى نتائج إيجابية تنعكس على أداء المؤسسة لأعمالها ونجاحها وازدهارها، ويمكن تمثيل ذلك فيما يلي:
      - ارتفاع مستوى الفعالية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على أعمالهم.
      - ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة في الإنجاز وتحسين الأداء.
      - تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم إلى حد كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوى وغيرها.
      - ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فعندما يشعر الموظف بأن وظيفته أشبعت
- الوظيفة، والتي تنعكس على ارتياح الموظف وفاعليته في العمل والإنتاج نتيجة لشعوره الوجداني بالراحة والاستقرار.
- أهمية الرضا الوظيفي:
- يذكر (شنوفي، ٢٠٠٥) أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، وكذلك على المجتمع، وتتمثل تلك الأهمية فيما يلي:
- أ- أهمية الرضا الوظيفي للموظف:
- تتبع هذه الأهمية من خلال مجموعة من النتائج الإيجابية التي تنتج من شعور الموظف بالرضا الوظيفي، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:
- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث إن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.
  - الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية وغير المادية -مثل التقدير والاحترام والأمان الوظيفي- مشبعة بشكل كافٍ؛ تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطرق مميزة.

بشكل مفاجئ، بل كان حصيلة تراكمية وتطورية لما أفرزته مدارس الفكر الإداري من مفاهيم تتعلق بإدارة الموارد البشرية، وإدارة العلاقات الإنسانية، وهذا ما أدى إلى ظهور العديد من النظريات التي تحاول تفسير الرضا الوظيفي لدى الموظفين، ومن أهمها ما يلي:

#### أولاً: نظريات الحاجات Need theory:

وتعتبر نظرية سلم الحاجات لابراهام ماسلو ١٩٥٤ من أهم هذه النظريات، ويبين فيها أن للعامل حاجات متعددة، تتشكل هذه الحاجات على شكل هرم تشكل قاعدته حاجاته الطبيعية، وقد رتبها وفقاً للشكل التالي:



حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بمؤسسته.

#### ج- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

ينعكس الرضا الوظيفي لأفراد المجتمع بنتائج إيجابية على مجتمعهم، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ارتفاع معدلات الإنتاجية، وتحقيق الفعالية الاقتصادية.
- ارتفاع معدلات النمو للمجتمع.

نظريات الرضا الوظيفي:

من خلال الاطلاع على الأدبيات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي ونظرياته، يظهر للباحث مجموعة من النظريات التي ركّز عليها غالبية الباحثين، حيث تذكر (زويش، ٢٠١٤) أن الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لم يأت



فيها الشعور بالرضا عن العمل، ومن خلال هذه الدراسة وجد أن هناك عوامل يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين، الأولى سماها العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي، وتتعلق بمحتوى الوظيفة، أما الثانية فهي العوامل الوقائية؛ وهي مرتبطة بالظروف المحيطة بالوظيفة التي تنتج في حال غيابها عدم الرضا الوظيفي، ويوضح الشكل التالي محتوى نظرية هرزبرج:

**ثانيًا: نظرية العاملين Towfactor theory:**  
يذكر (العامري، ٢٠٠٧) أن فريدريك هرزبرج Frederic Herzberg قدم نظرية ذات العاملين في العام ١٩٥٩، ومنذ ذلك التاريخ ونظريته موضع اهتمام الكثير من الباحثين، صاغ هرزبرج نظريته على دراسة أجراها على ٢٠٠ مهندس ومحاسب؛ حيث طلب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم



شكل (٢) محتوى نظرية هرزبرج

• نظرية التوقع: ومن أبرز أنصار هذه النظرية هما فروم و وبورتر ولولر،

**ثالثًا: نظريات المقارنة:**  
ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

ولتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

- عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها: تشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة إشغاله لوظيفة مثل الإجازات، التأمين الصحي، السكن، الراتب، فرص الترقية، والعلاقات مع الآخرين، سواء رؤساء أو مرؤوسين.
- عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها: تتعلق هذه الوظيفة بتصميم الوظيفة نفسها، ودرجة إثرائها، وتتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة وعمقها ومدى إشباعها للحاجات العليا، وتشمل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة، والنظرة الاجتماعية لشاغلها، ومدى شعور الفرد بالإنجاز، واستغلال قدراته في وظيفته، ومشاركته في اتخاذ القرار، والمستوى الإداري للوظيفة.
- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة: وتتعلق بساعات العمل، وظروف إجراءات ونظم الاتصال في المؤسسة.

والتي تقوم على افتراض أن سلوك الفرد مبني على عملية إدراك وتحليل ومفاضلة بين البدائل، ويسلك بعد تلك العملية العقلانية السلوك الذي يتوقع أن يحقق له أكثر الفوائد، ويجنبه أكثر الصعوبات.

- نظرية العدالة (المساواة): ويعتبر آدمز ١٩٦٣ من الذين بحثوا في هذه النظرية، وقدم تفسيراً للرضا عن العمل وأسبابه، وركّز على أن العلاقة بين الفرد والمنظمة هي علاقة تبادلية؛ يقدم فيها الفرد جهده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجور والترقيات والتأمينات الصحية، فيجري الفرد موازنة بين معدل عوائده وبين ما يقدمه للمنظمة من جهد، فإذا تساوت يشعر الفرد عندها بالرضا الوظيفي، وإذا ما حصل أيُّ اختلاف بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بعدم الرضا، ويؤثر ذلك في أدائه.

#### عوامل تحقيق الرضا الوظيفي:

يرى (الشرادة، ٢٠٠٨) أن هناك عددًا من العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي، والتي لا بد للإدارة أن تركز عليها

العملية التعليمية من معلمين وطلاب وإداريين. (الصالح وآخرون ، ٢٠٠٣). مفهوم مركز مصادر التعلم:

عند مراجعة ما كتبه الباحثون من تعريفات لمفهوم مراكز مصادر التعلم Learning Resources centers يجد الباحث التشابه في أغلب التعريفات، ومن أهم التعريفات الشمولية التي وردت لتعريف مركز مصادر التعلم ما ذكره (عليان وسلامة، ٢٠٠٦، ٩٥) أن مركز مصادر التعلم هو "ذلك المكان الذي يحتوي على مواد تعليمية مختلفة ومنظمة، بحيث يسهل استخدامها من قبل المدرس والطالب لتسهيل العملية التعليمية".

كما عرفته (جوهرى، ٢٠٠٩، ٢٦٣) بأنه "ذلك المكان المناسب الذي يحتوي على مصادر معلومات متعددة، ومواد تعليمية جاهزة، وأدوات إنتاج وسائل تعليمية كمعينات التدريس، وزود بهيئة مهنية وفنية مشرفة لتجهيز وتنظيم وتقديم التسهيلات والخدمات والأنشطة التعليمية لأطراف العملية التعليمية للارتقاء بعمليتي التعليم والتعلم".

نشأة مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية:

- عوامل تنظيمية متعلقة بالفرد نفسه: مثل شخصية الفرد، ودرجة استقراره في حياته، والسن، والمؤهل العلمي، وجنسه، وأهمية العمل بالنسبة له.
- عوامل بيئية: وهذه العوامل تتعلق ببيئة الفرد نفسه، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

#### مراكز مصادر التعلم:

تمهيد:

تواجه عملية التربية والتعليم اليوم تحديات كبيرة؛ نتيجة التطور المتسارع للتقنية ووسائل الاتصال، وتضخم المعلومات بشكل مذهل، مما جعل التربويين يعيدون النظر في نظم التعليم وأساليبه، حتى طالت المفاهيم الأساسية مثل المعلم والطالب واليوم الدراسي والمنهج وأساليب التعليم والتعلم والتقويم وغيرها، ومن المواقع المهمة في العملية التعليمية التي نالها التغيير مراكز مصادر التعلم؛ باعتبارها إحدى الركائز الأساسية للمدرسة الحديثة، بما تقدمه من دعم لأهداف المدرسة ومنهجها من خلال تقديم مصادر تعليم وتعلم متنوعة، مطبوعة وغير مطبوعة وإلكترونية، بحيث تقدمها لكافة عناصر

وذلك بتاريخ ٢٧/٥/١٤١٨ هـ ، وتم تنفيذ مشروع مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية، حيث بدأت المرحلة الأولى (التجريبية) في العام ١٤٢٠/١/١٤٢١ هـ ثم تلتها المرحلة الثانية (مرحلة التحضير) في العام الذي يليه، ثم تم تعميم المشروع في العام نفسه؛ ليشمل ١٤٠٠ مركز مصادر تعلم في جميع إدارات التعليم في المملكة. (الشهري، ٢٠١٥).

فئات مراكز مصادر التعلم:

يذكر (الشريف، ٢٠٠٧، ٤٣١) أن مراكز مصادر التعلم تصنف إلى الفئات التالية:

أ- الفئة (أ) وهي الفئة التي تحقق المعايير الكاملة لمراكز مصادر التعلم بالمدرسة.

ب- الفئة (ب) وهي الفئة التي يمكن أن تتحقق في أغلب المدارس ذات المباني الحديثة.

ج- الفئة (ج) وهي الفئة التي تناسب المدارس التي لا تستطيع توفير مساحات كافية لتأسيس مراكز مصادر تعلم.

تعتبر مراكز مصادر التعلم بحسب أغلب الباحثين تطوراً طبيعياً للمكتبة المدرسية؛ وذلك لأن المكتبة المدرسية في الأصل تحتوي على مصادر معلومات ورقية تقليدية، مثل الكتب والدوريات والموسوعات والمعاجم وغيرها، ولكن محدودية المصادر المتوفرة فيها، بالإضافة إلى بداية دخول التقنية الحديثة في المؤسسات التعليمية؛ أدى إلى تحولها بشكل كامل إلى مراكز مصادر التعلم.

وتعتبر البداية الحقيقية لتحول المكتبات المدرسية إلى مراكز مصادر تعلم في العام ١٤١٧ هـ، حين قدم الفريق الاستشاري التابع لمكتب وزير المعارف في ذلك الوقت- توصية تضمنت التأكيد على أهمية المكتبات المدرسية وضرورة العناية بها، وتطويرها لتصبح مركز مصادر تعلم، بحيث لا تقتصر محتوياتها على الكتب والمواد المقروءة فقط، وتم تكوين فريق عمل مكون من عشرة متخصصين في مجالات الوسائل التعليمية والتربية والمكتبات، وتمت الموافقة على توصية الفريق بتطبيق تجربة تحويل المكتبات المدرسية إلى مراكز مصادر تعلم،

د- الفئة (د) وهي الفئة التي تحقق الحد الأدنى من متطلبات مركز مصادر تعلم بالمدرسة. وفيما يلي يوضح الجدول التالي فئات مراكز مصادر التعلم في الوقت الحالي؛ وذلك حسب ما ورد في التعميم الوزاري رقم ٢٤/٣١١٤٩٩٨١ والذي يحدد مقننات متطلبات المراكز وفئات مراكز مصادر التعلم، ومساحة كل فئة من الفئات، بالإضافة إلى التجهيزات والأثاث:

جدول (٣) مقنن مراكز مصادر التعلم

| الرقم | البند                      | مركز مصادر التعلم |                  |                  |                  |
|-------|----------------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|
|       |                            | أ                 | ب                | ج                | د                |
| ١     | الحد الأدنى للمساحة        | ٢م <sup>٥٠</sup>  | ٢م <sup>٢٠</sup> | ٢م <sup>٨٠</sup> | ٢م <sup>٤٠</sup> |
| ٢     | مدخل خارجي                 | ٢                 | ١                | ١                | ١                |
| ٣     | اختصاصي مراكز مصادر التعلم | ١                 | ١                | ١                | ١                |
| ٤     | قاعة التعلم الذاتي         | ١                 | ١                | ١                | -                |
| ٥     | قاعة التعلم الجمعي         | ١                 | ١                | ١                | -                |
| ٦     | قاعة مدمجة                 | -                 | -                | -                | ١                |

٢- التنسيق مع لجنة مركز مصادر التعلم في وضع الخطط الفصلية والسنوية التي تؤدي إلى تحقيق أهداف المركز، وتقديمها إلى مدير المدرسة لاعتمادها.

٣- التشاور مع الهيئة التعليمية في المدرسة لاقتراح ما يحتاجه المركز من مصادر التعلم بأنواعها التي تخدم

#### مهام اختصاصي مراكز مصادر التعلم:

ذكر (الشهري، ٢٠١٥) نقلاً عن التعميم الوزاري رقم ٥٠/٧٥ وكذلك دليل مراكز مصادر التعلم مجموعة من المهام لاختصاصي مركز مصادر التعلم كالتالي:

أولاً: المهام الإدارية:

١- تطبيق ما يرد من الجهات المختصة من لوائح وأنظمة خاصة بالمركز.



- المخصص لهذا الغرض، وإعداد تقرير شهري عن النشاط في المركز، وإرساله إلى إدارة التعليم.
- ١٠- إعداد جدول لتنظيم زيارة فصول المدرسة للمركز.
- ١١- تنظيم عملية إعارة مصادر التعلم القابلة للإعارة ومتابعة المعار منها والمطالبة بإرجاعها في الوقت المحدد.
- ١٢- المحافظة على موجودات المركز والعناية بسلامة جميع أنواع مصادر التعلم، والتوصية بتجليد كتبه وإصلاح ما يعطب من أجهزته ووسائله.
- ١٣- إجراء عملية الجرد السنوي وعمل المحاضر اللازمة لذلك.
- ١٤- إعداد تقرير سنوي عن المركز واحتياجاته وعرضه على لجنة مركز مصادر التعلم لمناقشته واعتماده، قبل إرساله إلى إدارة التعليم.
- ثانياً المهام الفنية:
- ١- معاونة المعلمين والطلاب على اختيار مصادر التعلم المناسبة، والأجهزة التعليمية اللازمة واستخدامها.
- المنهج الدراسي، والاحتياجات التربوية والتعليمية في المدرسة.
- ٤- تعريف المعلمين والطلاب بما يصل إلى المركز من مصادر تعلم جديدة.
- ٥- استلام مصادر التعلم وتسجيلها بالطرق النظامية الخاصة بها.
- ٦- ختم مصادر التعلم بختم ملكية المدرسة، وختم التسجيل، وكتابة الرقم العام على كل مصدر.
- ٧- تسجيل مصادر التعلم التي يتم خصمها من (سجل العهدة)؛ وذلك عندما تسحب بمذكرات رسمية، أو بموجب محاضر معتمدة من لجنة مراكز مصادر التعلم تفيد التلف أو فقد أو الإرجاع، أو نقل الأصناف إلى جهة أخرى.
- ٨- الاهتمام بالدوريات، وتسجيل وصولها، وتسجيلها في السجل الخاص بها أولاً بأول، ومتابعة المتأخر وصوله منها، والعمل على الحصول على الأعداد الناقصة لإكمال مجموعة المركز.
- ٩- إحصاء نشاط المركز؛ وذلك بتدوين المعلومات الخاصة بذلك في السجل

والأساليب التي ترفع من كفاياته المهنية.

٩- عمل قوائم ببيوغرافية لما يوجد في المركز من مصادر التعلم لها اتصال بالمناهج، وإبلاغها المعلمين للاستفادة منها في إعداد الدروس، وتوجيه التلاميذ أو الطلاب إلى الاستفادة منها والرجوع إليها.

ثالثاً: المهام التربوية والتعليمية:

١- التعاون مع المعلمين في توضيح أهداف المركز ورسالته ودوره في تنمية مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والقراءة الواسعة الشاملة، من خلال زيارات الصفوف، وعقد اللقاءات، وإعداد النشرات، وما إلى ذلك.

٢- مساعدة المعلمين في توجيه التلاميذ إلى تلخيص ما يتوصلون إليه من مصادر التعلم المختلفة وعرضه أمام زملائهم، وتنمية ميولهم البحثية والاستكشافية.

٣- إعطاء دروس تربوية وتعليمية لرواد المركز، والتحضير لهذه الدروس كتابياً عن كيفية البحث عن المعلومات، وتزويد الطلاب بمهارات

٢- تقديم الخدمة المرجعية لرواد المركز، وإرشادهم إلى المعلومات المطلوبة حسب مصادر التعلم المتاحة.

٣- تشغيل أجهزة المركز والمحافظة على جاهزيتها.

٤- العمل على إعداد الفهارس اللازمة لجميع أنواع مصادر التعلم المتوفرة في المركز والمدرسة في صيانتها، والإضافة إليها وتعديلها حسب ما يستجد من مواد.

٥- العمل على تصنيف مصادر التعلم حسب خطة التصنيف (ديوي العشري).

٦- تنظيم مصادر التعلم وترتيبها في أماكنها الصحيحة؛ بما يسهل تناولها للاستخدام وإعادتها.

٧- التقويم المستمر لمصادر التعلم بالتنسيق مع لجنة المركز، والتوصية باستبعاد ما يرى عدم صلاحيته؛ إما لتقدمه، أو لعدم مناسبته لأهداف المركز ووظائفه التعليمية والتربوية.

٨- العمل على تطوير مهاراته وتنقيف ذاته في مجال عمله، بمختلف الطرق

٨- تكوين جماعة مركز مصادر التعلم،  
وتفعيل نشاطاتها العلمية والثقافية.

رابعاً: وصف وتحليل البيانات:

#### المحور الأول: المعلومات الشخصية:

يشمل هذا المحور تحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة، والمتمثلة في الفئة العمرية لعينة الدراسة، والمؤهلات العلمية، والتخصصات العلمية، وسنوات الخدمة كاختصاصي مصادر تعلم، والعمل الحالي، والمرحلة التعليمية التي يعمل بها أفراد عينة الدراسة.

البحث والاستكشاف ومهارات  
الاستفادة من نظم المعلومات والتعلم  
الذاتي.

٤- تقديم المشورة التربوية والفنية  
للمعلمين في الجوانب التربوية والتقنية  
لمركز مصادر التعلم.

٥- مساعدة الطلاب في إجراء البحث  
العلمي.

٦- إعداد برامج تدريبية للمعلمين على  
استخدام الأجهزة التعليمية وتنفيذها.

٧- الاشتراك مع الطلاب والمعلمين في  
إعداد مسابقات وبرامج ثقافية وعلمية.

توزيع أفراد العينة وفق متغير العمر:

جدول (٤) توزيع أفراد العينة وفق متغير العمر

| النسبة المئوية % | التكرار | العمر          |
|------------------|---------|----------------|
| —                | —       | من ٢٠ - ٣٠ سنة |
| ٢٦,٦             | ٤٩      | من ٣١ - ٤٠ سنة |
| ٦٥,٢             | ١٢٠     | من ٤١ - ٥٠ سنة |
| ٨,٢              | ١٥      | من ٥١ - ٦٠ سنة |
| ١٠٠,٠            | ١٨٤     | المجموع        |

يمثلون ما نسبته ٢٦,٦% من إجمالي أفراد  
عينة الدراسة عمرهم من ٣١ - ٤٠ سنة،  
وفي النهاية ١٥ منهم يمثلون ما نسبته ٨,٢%  
عمرهم من ٥١ - ٦٠ سنة.

يتضح من الجدول (٤) أن ١٢٠ من أفراد  
عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٥,٢% من  
إجمالي أفراد عينة الدراسة عمرهم من ٤١ -  
٥٠ سنة وهم الأغلبية، في حين أن ٤٩ منهم



توزيع أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي:

جدول (٥) توزيع أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي

| النسبة المئوية % | التكرار | المؤهل العلمي |
|------------------|---------|---------------|
| ١,١              | ٢       | دبلوم         |
| ٨٤,٨             | ١٥٦     | بكالوريوس     |
| ٩,٨              | ١٨      | ماجستير       |
| ٤,٣              | ٨       | دكتوراه       |
| ١٠٠,٠            | ١٨٤     | المجموع       |

يتضح من الجدول (٥) أن ١٥٦ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٨٤,٨% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وهم الأغلبية، في حين أن ١٨ منهم يمثلون ما نسبته ٩,٨% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، وأن ٨ منهم يمثلون ما نسبته ٤,٣% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دكتوراه، وفي النهاية ٢ منهم يمثلون ما نسبته ١,١% مؤهلهم العلمي دبلوم.

توزيع أفراد العينة وفق متغير التخصص العلمي

جدول (٦) توزيع أفراد العينة وفق متغير التخصص العلمي

| النسبة المئوية % | التكرار | المسمى الوظيفي              |
|------------------|---------|-----------------------------|
| ٣٥,٩             | ٦٦      | مكتبات ومعلومات             |
| ١١,٤             | ٢١      | العلوم الشرعية              |
| ٢٦,٦             | ٤٩      | اللغة العربية وعلومها       |
| ٩,٢              | ١٧      | تقنيات التعليم              |
| ٤,٣              | ٨       | العلوم الاجتماعية           |
| ١,٧              | ٣       | الحاسب الآلي ونظم المعلومات |
| ٣,٣              | ٦       | الرياضيات                   |
| ٧,٦              | ١٤      | العلوم                      |

|     |     |         |
|-----|-----|---------|
| ١٠٠ | ١٨٤ | المجموع |
|-----|-----|---------|

يتضح من الجدول (٦) أن ٦٦ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٥,٩٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي مكنتات ومعلومات، وهم الأغلبية؛ وذلك يعود إلى أن تخصص المكنتات والمعلومات يحظى بأولوية في التعيين في مراكز مصادر التعلم.

توزيع أفراد العينة وفق متغير سنوات الخدمة في مجال مصادر العلم

جدول (٧) توزيع أفراد العينة وفق متغير سنوات الخدمة في مجال مصادر التعلم

| النسبة المئوية % | التكرار | سنوات الخدمة    |
|------------------|---------|-----------------|
| ٣٠,٤             | ٥٦      | من ١ - ٥ سنوات  |
| ٢٨,٨             | ٥٣      | من ٦ - ١٠ سنوات |
| ١٤,١             | ٢٦      | من ١١ - ١٥ سنة  |
| ٢٦,٧             | ٤٩      | أكثر من ١٥ سنة  |
| ١٠٠,٠            | ١٨٤     | المجموع         |

يتضح من الجدول (٧) أن ٥٦ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٠,٤٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خدمتهم من ١ - ٥ سنوات وهم الأغلبية، في حين أن ٥٣ منهم يمثلون ما نسبته ٢٨,٨٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خدمتهم من ٦ - ١٠ سنوات، وأن ٤٩ منهم يمثلون ما نسبته ٢٦,٧٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خدمتهم من أكثر من ١٥ سنة، وفي النهاية ٢٦ منهم يمثلون ما نسبته ١٤,١٪ سنوات خدمتهم من ١١ - ١٥ سنة.

توزيع أفراد العينة وفق متغير العمل الحالي

جدول (٨) توزيع أفراد العينة وفق متغير العمل الحالي

| النسبة المئوية % | التكرار | العمل الحالي                       |
|------------------|---------|------------------------------------|
| ٩٨,٩             | ١٨٢     | اختصاصي مركز مصادر تعلم معلم متفرغ |

|       |     |  |
|-------|-----|--|
| ٠,٥   | ١   | اختصاصي مركز مصادر تعلم معلم غير متفرغ   |
| ٠,٥   | ١   | اختصاصي مركز مصادر تعلم على وظيفة إدارية |
| ١٠٠,٠ | ١٨٤ | المجموع                                  |

صعوبة تفريغ المعلم لأي سبب كان، لذلك نرى أن ١ من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٠,٥٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة لكل من عملهم الحالي اختصاصي مركز مصادر تعلم معلم غير متفرغ، وعملهم الحالي اختصاصي مركز مصادر تعلم على وظيفة إدارية.

يتضح من الجدول (٨) أن ١٨٢ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٩٨,٩٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة اختصاصهم مركز مصادر تعلم معلم متفرغ، وهم الأغلبية؛ وذلك لأن الأساس في اختصاصي مركز مصادر التعلم أن يكون مفرغاً للعمل في المركز وما عدا ذلك فهو استثناء بسبب ظروف المدرسة، أو

توزيع أفراد العينة وفق متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها

جدول (٩) توزيع أفراد العينة وفق متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها

| النسبة المئوية % | التكرار | المرحلة التعليمية التي يعمل بها |
|------------------|---------|---------------------------------|
| ٤٣,٥             | ٨٠      | ابتدائي                         |
| ٣٣,٧             | ٦٢      | متوسط                           |
| ٢٢,٨             | ٤٢      | ثانوي                           |
| ١٠٠,٠            | ١٨٤     | المجموع                         |

نسبته ٣٣,٧٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون بالمرحلة المتوسطة، وفي النهاية ٤٢ منهم يمثلون ما نسبته ٢٢,٨٪ يعملون بالمرحلة الثانوية.

**المحور الثاني: العلاقة بين مشاركة المعرفة وتحقيق الرضا الوظيفي:**

يتضح من الجدول (٩) أن ٨٠ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٤٣,٥٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون بالمرحلة الابتدائية، وهم الأغلبية؛ وذلك يعود إلى أن عدد المدارس في المرحلة الابتدائية يفوق عدد المدارس بالمرحلتين المتوسطة والثانوية بشكل عام، في حين أن ٦٢ منهم يمثلون ما

يشمل هذا المحور تحليل استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة، ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، وذلك من خلال ثلاثة عوامل رئيسية لمشاركة المعرفة، وهي: السلوك والتقنية والثقافة التنظيمية، مع الأخذ في الاعتبار جدول حدود الموافقة التالي:

جدول حدود درجة الموافقة

جدول (١٠) جدول حدود درجة الموافقة

| حدود المتوسط الحسابي | درجة الموافقة |
|----------------------|---------------|
| ١,٠٠ - ١,٦٦          | لا أوافق      |
| ١,٦٧ - ٢,٣٣          | أوافق         |
| ٢,٣٤ - ٣,٠٠          | أوافق بشدة    |

أولاً: العوامل السلوكية لمشاركة المعرفة:

جدول (١١) دور العوامل السلوكية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي

| م | عبارات العوامل السلوكية   | تكرار | آراء عينة الدراسة |       |            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي % | درجة الموافقة | ترتيب البنود |
|---|---|-------|-------------------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|--------------|
|   |   |       | لا أوافق          | أوافق | أوافق بشدة |                 |                   |                |               |              |
| ١ | تؤثر الدافعية في مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ت     | ٢                 | ١٢١   | ٦١         | ٢,٣٢            | ٠,٤٩              | ٦٦,٠           | أوافق         | ١٠           |
|   |   | %     | ١,١               | ٦٥,٨  | ٣٣,٢       |                 |                   |                |               |              |
| ٢ | تؤثر الرغبة في مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.   | ت     | ٣                 | ١١٨   | ٦٣         | ٢,٣٣            | ٠,٥٠              | ٦٦,٥           | أوافق         | ٩            |
|   |   | %     | ١,٦               | ٦٤,١  | ٣٤,٢       |                 |                   |                |               |              |
| ٣ | تؤثر الخبرة المكتسبة من مشاركة  | ت     | ٣                 | ٩٧    | ٨٤         | ٢,٤٤            | ٠,٥٣              | ٧٢,٠           | أوافق         | ٢            |



| م | عبارات العوامل السلوكية  | تكرار  | آراء عينة الدراسة |             |            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي % | درجة الموافقة بشدة | ترتيب البنود |
|---|--|--------|-------------------|-------------|------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------------|--------------|
|   |  |        | %                 | لا          | أوافق      |                 |                   |                |                    |              |
|   |  |        |                   | أوافق بشدة  | أوافق      |                 |                   |                |                    |              |
|   | المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.  | %      | ١,٦               | ٥٢,٧        | ٤٥,٧       |                 |                   |                |                    |              |
| ٤ | تؤثر الميول والاتجاهات الإيجابية عند مشاركة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.      | ت<br>% | ٦<br>٣,٣          | ١٠٠<br>٥٤,٣ | ٧٨<br>٤٢,٤ | ٢,٤٠            | ٠,٥٤<br>٤         | أوافق<br>بشدة  | ٥                  |              |
| ٥ | تؤثر قابلية التعلم عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.            | ت<br>% | ٣<br>١,٦          | ١١٤<br>٦٢,٠ | ٦٧<br>٣٦,٤ | ٢,٣٥            | ٠,٥١<br>١         | أوافق<br>بشدة  | ٦                  |              |
| ٦ | تساهم القدرة على اتخاذ القرار عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ت<br>% | ٧<br>٣,٨          | ١١٠<br>٥٩,٨ | ٦٧<br>٣٦,٤ | ٢,٣٣            | ٠,٥٤<br>٥         | أوافق          | ٨                  |              |
| ٧ | تؤثر الشخصية الإنسانية عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.        | ت<br>% | ٥<br>٢,٧          | ٩٩<br>٥٣,٨  | ٨٠<br>٤٣,٥ | ٢,٤١            | ٠,٥٤<br>٥         | أوافق<br>بشدة  | ٤                  |              |
| ٨ | التعاون في مشاركة المعرفة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                   | ت<br>% | ٧<br>٣,٨          | ٩٠<br>٤٨,٩  | ٨٧<br>٤٧,٣ | ٢,٤٣            | ٠,٥٦<br>٩         | أوافق<br>بشدة  | ٣                  |              |
| ٩ | تؤثر الحالة النفسية عند مشاركة   | ت      | ٥                 | ٩٢          | ٨٧         | ٢,٤٥            | ٠,٥٥              | أوافق          | ١                  |              |

| م  | عبارات العوامل السلوكية   | تكرار |          | آراء عينة الدراسة |            |      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي % | درجة الموافقة بشدة | ترتيب البنود |
|----|---|-------|----------|-------------------|------------|------|-----------------|-------------------|----------------|--------------------|--------------|
|    |   | %     | لا أوافق | أوافق             | أوافق بشدة |      |                 |                   |                |                    |              |
|    |   |       |          |                   | أوافق      | بشدة |                 |                   |                |                    |              |
|    | المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                                   | ٢,٧   | ٥٠,٠     | ٤٧,٣              |            |      |                 |                   |                |                    |              |
| ١٠ | تؤثر المؤثرات الخارجية عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ٨     | ١٠,٦     | ٧٠                |            |      | ٢,٣٤            | ٠,٥٥              | ٦٧,٠           | أوافق بشدة         | ٧            |
|    |   | ٤,٣   | ٥٧,٦     | ٣٨,٠              |            |      |                 | ٠,٩               |                |                    |              |
|    | إجمالي العوامل السلوكية   |       |          |                   |            |      | ٢,٤١            | ٠,٥١              | ٧٠,٥           | أوافق بشدة         |              |

الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، وهذا يعود إلى أن مشاركة المعرفة تكون أكثر كفاءة في البيئة التي يشعر فيها العاملون بالراحة النفسية.

ثاني هذه العوامل (تؤثر الخبرة المكتسبة من مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٤٤)، أي أن الخبرة المكتسبة عند مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٧٢٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز

وتبين من الجدول (١١) أن العوامل السلوكية جاءت على النحو التالي، مع ترتيب هذه العوامل ترتيباً تنازلياً بناءً على متوسط آراء عينة الدراسة، مع مقارنة النتائج بجدول حدود الموافقة:

أن أول هذه العوامل (تؤثر الحالة النفسية عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٤٥)، أي أن الحالة النفسية عند مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٧٢,٥٠٪ على تحقيق

عند مشاركة المعرفة، وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي.

خامس هذه العوامل (تؤثر الميول والاتجاهات الإيجابية عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٤٠)، أي أن الميول والاتجاهات الإيجابية عند مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٧٠,٠٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم؛ ويعود ذلك إلى أن الاتجاهات الإيجابية نحو مشاركة المعرفة في بيئة مراكز مصادر التعلم تؤثر بشكل مباشر على مدى تحقق الرضا الوظيفي لعينة الدراسة.

سادس هذه العوامل (تؤثر قابلية التعلم عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٣٥)، أي أن قابلية التعلم عند مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٦٧,٥٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، وهذا يعود إلى ما تملكه عينة الدراسة من قابلية عالية للتعلم من مشاركة المعرفة،

مصادر التعلم، وهذا يعود قيمة الخبرات المكتسبة لدى عينة الدراسة في توجيههم نحو مشاركة المعرفة في بيئة مراكز مصادر التعلم.

ثالث هذه العوامل (التعاون في مشاركة المعرفة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٤٣)، أي أن التعاون في مشاركة المعرفة يساهم بنسبة ٧١,٥٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، وذلك يعود إلى أن مشاركة المعرفة في البيئة التعليمية تعتمد بشكل كبير على مبدأ التعاون فيما بين العاملين؛ لذا تكون مؤثرة بشكل كبير على الرضا الوظيفي.

رابع هذه العوامل (تؤثر الشخصية الإنسانية عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٤١)، أي أن الشخصية الإنسانية عند مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٧٠,٥٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، وهذا يعود إلى اهتمام عينة الدراسة بجوانب الشخصية الإنسانية

وتأثير ذلك على تحقيق الرضا الوظيفي لعينة الدراسة. وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل السلوكية بصفة عامة (٢,٤١)، أي أن السلوك كبعد من أبعاد مشاركة المعرفة له تأثير بنسبة ٧٠,٥٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، كما نجد أن الانحراف المعياري للمحور بشكل عام بلغ (٠,٥١٤) وهذا يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه تأثير بعد السلوك بشكل عام.

وتم تدرج هذه العوامل كما هو موضح بالجدول (١١) حتى نصل إلى أن آخر هذه العوامل (تؤثر الدافعية عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة على ذلك بمتوسط (٢,٣٢)، أي أن الدافعية في مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٦٦,٠٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.

### ثانياً: العوامل التقنية لمشاركة المعرفة:

جدول (١٢) دور العوامل التقنية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي

| م | عبارات العوامل التقنية  | النسبة % | آراء عينة الدراسة |       |            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي % | درجة الموافقة | ترتيب البنود |
|---|---|----------|-------------------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|--------------|
|   |   |          | لا أوافق          | أوافق | أوافق بشدة |                 |                   |                |               |              |
| ١ | مشاركة المعرفة من خلال استخدام البريد الإلكتروني يساهم في تحقيق | ١٨       | ١٠٩               | ٥٧    | ٢,٢١       | ٠,٦٠            | ٦٠,٥٠             | أوافق          | ٥             |              |

| م | عبارات العوامل التقنية  | النسبة<br>% | آراء عينة الدراسة |       |               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي % | درجة الموافقة | ترتيب البنود |
|---|---|-------------|-------------------|-------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|--------------|
|   |   |             | لا<br>أوافق       | أوافق | أوافق<br>بشدة |                 |                   |                |               |              |
|   |   |             | ٩,٨               | ٥٩,٢  | ٣١,٠          |                 |                   |                |               |              |
| ٢ | مشاركة المعرفة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي (واتساب، فيسبوك، تويتر.... الخ) يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ٩,٨ %       | ١٨                | ٨٥    | ٨١            | ٢,٣٤            | ٠,٦٥              | ٦٧,٠           | ٢             |              |
| ٣ | مشاركة المعرفة من خلال المنتديات المتخصصة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                                      | ٩,٨ %       | ٩                 | ١١٤   | ٦١            | ٢,٢٨            | ٠,٥٥              | ٦٤,٠           | ٤             |              |
| ٤ | مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الداخلية للمدرسة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                                 | ١١,٤ %      | ٢١                | ١١٦   | ٤٧            | ٢,١٤            | ٠,٥٩              | ٥٧,٠           | ٦             |              |
| ٥ | مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الخارجية مع الزملاء الاختصاصيين يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                  | ٣,٨ %       | ٧                 | ١٠٧   | ٧٠            | ٢,٣٤            | ٠,٥٥              | ٦٧,٠           | ١             |              |
| ٦ | مشاركة المعرفة من خلال الاتصال الهاتفي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي   | ٣٢ %        | ٣٢                | ١١٠   | ٤٢            | ٢,٠٥            | ٠,٦٣              | ٥٢,٥           | ٨             |              |

| ترتيب البنود | درجة الموافقة | الوزن المنوي % | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | آراء عينة الدراسة      |       |          | النسبة %                    | عبارات العوامل التقنية  | م  |
|--------------|---------------|----------------|-------------------|-----------------|------------------------|-------|----------|-----------------------------|---|----|
|              |               |                |                   |                 | أوافق بشدة             | أوافق | لا أوافق |                             |   |    |
|              |               |                |                   |                 | ٢٢,٨                   | ٥٩,٨  | ١٧,٤     |                             |   |    |
|              |               |                |                   |                 |                        |       |          | لاختصاصي مركز مصادر التعلم. |   |    |
| ١٠           | أوافق         | ٤٦,٥<br>٠      | ٠,٦٣<br>٦         | ١,٩٣            | ٣١                     | ١٠٩   | ٤٤       | ت                           | مشاركة المعرفة من خلال الرسائل النصية يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.          | ٧  |
|              |               |                |                   |                 | ١٦,٨                   | ٥٩,٢  | ٢٣,٩     | %                           |   |    |
| ٣            | أوافق         | ٦٤,٥<br>٠      | ٠,٥٢<br>٤         | ٢,٢٩            | ٦٠                     | ١١٨   | ٦        | ت                           | مشاركة المعرفة من خلال أدوات التعلم الإلكتروني يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ٨  |
|              |               |                |                   |                 | ٣٢,٦                   | ٦٤,١  | ٣,٣      | %                           |   |    |
| ١١           | أوافق         | ٣٩,٥<br>٠      | ٠,٦٦<br>٤         | ١,٧٩            | ٢٥                     | ٩٥    | ٦٤       | ت                           | مشاركة المعرفة من خلال غرف الدردشة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.             | ٩  |
|              |               |                |                   |                 | ١٣,٦                   | ٥١,٦  | ٣٤,٨     | %                           |   |    |
| ٩            | أوافق         | ٤٧,٥<br>٠      | ٠,٦٩<br>٥         | ١,٩٤            | ٣٩                     | ٩٥    | ٥٠       | ت                           | مشاركة المعرفة من خلال مؤتمرات الفيديو يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.         | ١٠ |
|              |               |                |                   |                 | ٢١,٢                   | ٥١,٦  | ٢٧,٢     | %                           |   |    |
| ٧            | أوافق         | ٥٣,٥<br>٠      | ٠,٦٢<br>٠         | ٢,٠٦            | ٤١                     | ١١٣   | ٣٠       | ت                           | مشاركة المعرفة من خلال الموقع الرسمي للمدرسة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.   | ١١ |
|              |               |                |                   |                 | ٢٢,٣                   | ٦١,٤  | ١٦,٣     | %                           |   |    |
|              | أوافق         | ٥٧,٥<br>٠      | ٠,٤٧<br>٨         | ٢,١٥            | إجمالي العوامل التقنية |       |          |                             |   |    |



يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم بنسبة ٦٧,٠٠٪، ويعود ذلك إلى اعتماد كثير من اختصاصي مراكز مصادر التعلم على وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة في نقل وتبادل المعرفة فيما بينهم.

ثالث هذه العوامل (مشاركة المعرفة من خلال أدوات التعلم الإلكتروني يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة على ذلك بمتوسط (٢,٢٩)، أي أن مشاركة المعرفة من خلال أدوات التعلم الإلكتروني يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم بنسبة ٦٤,٥٠٪، ومن أسباب ذلك ما تقدمه أدوات التعلم الإلكتروني من خدمات كبيرة لعينة الدراسة حال استخدامها في المركز من تسهيل لعمليات التواصل وإدارة مهامهم بشكل أسرع وأيسر.

رابع هذه العوامل (مشاركة المعرفة من خلال المنتديات المتخصصة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة على ذلك بمتوسط (٢,٢٨)، أي أن مشاركة

وتبين من الجدول (١٢) أن العوامل التقنية جاءت على النحو التالي، مع ترتيب هذه العوامل ترتيباً تنازلياً بناءً على متوسط آراء عينة الدراسة. مع مقارنة النتائج بجدول حدود الموافقة:

أن أول هذه العوامل (مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الخارجية مع الزملاء الاختصاصيين يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٣٤)، أي أن مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الخارجية مع الزملاء الاختصاصيين يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم بنسبة ٦٧,٠٠٪، وهذا يعود إلى حاجة عينة الدراسة إلى تبادل المعرفة مع نظرائهم من الاختصاصيين، وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي لعينة الدراسة.

ثاني هذه العوامل (مشاركة المعرفة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٣٤)، أي أن مشاركة المعرفة من خلال التواصل الاجتماعي



ذلك بمتوسط (٢,١٤)، أي أن مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الداخلية للمدرسة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم بنسبة ٥٧,٠٠٪، ومن أسباب ذلك الاحتكاك الدائم لعينة الدراسة مع زملائهم في المدارس مما يترتب عليه من تشارك للمعرفة داخل بيئة المدرسة، ودور ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي لعينة الدراسة.

ثم تتدرج هذه العوامل كما هو موضح بالجدول (١٢) حتى نصل إلى أن آخر هذه العوامل (مشاركة المعرفة من خلال غرف الدردشة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة على ذلك بمتوسط (١,٧٩)، أي أن مشاركة المعرفة من خلال غرف الدردشة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم بنسبة ٣٩,٥٠٪.

وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التقنية بصفة عامة (٢,١٥)، أي أن التقنية كبعد من أبعاد مشاركة المعرفة له تأثير بنسبة ٥٧,٥٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي

المعرفة من خلال المنتديات المتخصصة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم بنسبة ٦٤,٠٠٪، ومن أبرز أسباب ذلك أن المنتديات المتخصصة بما يطرح فيها من قضايا مشتركة بين الاختصاصيين تحظى بأهمية بالغة في مشاركة المعرفة فيما بينهم.

خامس هذه العوامل (مشاركة المعرفة من خلال استخدام البريد الإلكتروني يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة على ذلك بمتوسط (٢,٢١)، أي أن مشاركة المعرفة من خلال استخدام البريد الإلكتروني يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم بنسبة ٦٠,٥٠٪، وهذا يعود إلى ارتباط كثير من أعمال عينة الدراسة بالبريد الإلكتروني في التواصل مع زملائهم من الاختصاصيين؛ لذا يعد وسيلة مناسبة من وجهة نظرهم لتبادل المعرفة وتشاركها فيما بينهم.

سادس هذه العوامل (مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الداخلية للمدرسة يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة على

في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة. تباين في آراء عينة الدراسة تجاه تأثير بعد  
ونجد أن الانحراف المعياري للمحور بشكل التقنية بشكل عام.  
عام بلغ (٠,٤٧٨) وهذا يدل على عدم وجود

### ثالثاً: عوامل الثقافة التنظيمية لمشاركة المعرفة:

جدول (١٣) دور عوامل الثقافة التنظيمية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي

| م | عبارات عوامل الثقافة التنظيمية  | النسبة | آراء عينة الدراسة |       |            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي % | درجة الموافقة | ترتيب البنود |
|---|---|--------|-------------------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|--------------|
|   |   |        | لا أوافق          | أوافق | أوافق بشدة |                 |                   |                |               |              |
| ١ | تؤثر قيم العمل عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                   | ت      | ٥                 | ١٢٨   | ٥١         | ٢,٢٥            | ٠,٤٩              | ٦٢,٥           | أوافق         | ١٣           |
|   |   | %      | ٢,٧               | ٦٩,٦  | ٢٧,٧       |                 |                   |                |               |              |
| ٢ | يؤثر تطبيق مفاهيم الجودة عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.         | ت      | ١٠                | ١١٧   | ٥٧         | ٢,٢٦            | ٠,٥٤              | ٦٣,٠           | أوافق         | ١٢           |
|   |   | %      | ٥,٤               | ٦٣,٦  | ٣١,٠       |                 |                   |                |               |              |
| ٣ | الوعي بروية ورسالة المدرسة عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.  | ت      | ٦                 | ١٠٥   | ٧٣         | ٢,٣٦            | ٠,٥٤              | ٦٨,٠           | أوافق بشدة    | ٩            |
|   |   | %      | ٣,٣               | ٥٧,١  | ٣٩,٧       |                 |                   |                |               |              |
| ٤ | الحرص على مبادئ عمل المدرسة عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ت      | ٦                 | ١١٦   | ٦٢         | ٢,٣٠            | ٠,٥٢              | ٦٥,٠           | أوافق         | ١١           |
|   |   | %      | ٣,٣               | ٦٣,٠  | ٣٣,٧       |                 |                   |                |               |              |
| ٥ | الوعي بأهداف المدرسة عند مشاركة   | ت      | ٤                 | ١١٦   | ٦٤         | ٢,٣٣            | ٠,٥١              | ٦٦,٥           | أوافق         | ١٠           |

| م  | عبارات عوامل الثقافة التنظيمية   | النسبة | آراء عينة الدراسة |       |            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسوي % | درجة الموافقة | ترتيب البنود |
|----|--|--------|-------------------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|--------------|
|    |  |        | لا أوافق          | أوافق | أوافق بشدة |                 |                   |                |               |              |
|    |  |        | %                 | %     | %          |                 |                   |                |               |              |
|    | المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.   | ٢,٢    | ٦٣,٠              | ٣٤,٨  |            | ٤               | ٠                 |                |               |              |
| ٦  | يؤثر العدل والمساواة بين العاملين عند مشاركة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                       | ٣      | ٩٤                | ٨٧    | ٢,٤٦       | ١               | ٧٣,٠              | أوافق بشدة     | ٨             |              |
|    |  | ١,٦    | ٥١,١              | ٤٧,٣  |            |                 | ٠                 |                |               |              |
| ٧  | يساعد التدريب المستمر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.  | ١      | ٦١                | ١٢٢   | ٢,٦٦       | ٧               | ٨٣,٠              | أوافق بشدة     | ٣             |              |
|    |  | ٠,٥٠   | ٣٣,٢              | ٦٦,٣  |            |                 | ٠                 |                |               |              |
| ٨  | ارتفاع مستوى الثقة في المنظمة عامل مؤثر على مشاركة المعرفة، ومن ثم على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ١      | ٨٢                | ١٠١   | ٢,٥٤       | ٠               | ٧٧,٠              | أوافق بشدة     | ٧             |              |
|    |  | ٠,٥٠   | ٤٤,٦              | ٥٤,٩  |            |                 | ٠                 |                |               |              |
| ٩  | انتشار ثقافة العمل عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.                         | ٢      | ٧٠                | ١١٢   | ٢,٦٠       | ٣               | ٨٠,٠              | أوافق بشدة     | ٦             |              |
|    |  | ١,١    | ٣٨,٠              | ٦٠,٩  |            |                 | ٠                 |                |               |              |
| ١٠ | العمل بروح الفريق الواحد عامل عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.              | ٣      | ٥٠                | ١٣١   | ٢,٧٠       | ٦               | ٨٥,٠              | أوافق بشدة     | ٢             |              |
|    |  | ١,٦    | ٢٧,٢              | ٧١,٢  |            |                 | ٠                 |                |               |              |
| ١١ | ارتفاع مستوى الانتماء المهني للمنظمة عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز                     | ٢      | ٦٧                | ١١٥   | ٢,٦١       | ٠               | ٨٠,٥              | أوافق بشدة     | ٥             |              |
|    |  | ١,١    | ٣٦,٤              | ٦٢,٥  |            |                 | ٠                 |                |               |              |

| ترتيب البنود | درجة الموافقة | الوزن الموزني % | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | آراء عينة الدراسة              |       |          | التكرار | عبارات عوامل الثقافة التنظيمية  | م  |
|--------------|---------------|-----------------|-------------------|-----------------|--------------------------------|-------|----------|---------|---|----|
|              |               |                 |                   |                 | أوافق بشدة                     | أوافق | لا أوافق |         |   |    |
|              |               |                 |                   |                 |                                |       |          |         |   |    |
|              |               |                 |                   |                 |                                |       |          |         | مصادر التعلم.   |    |
| ٤            | أوافق بشدة    | ٨٢,٥٠           | ٠,٤٧٨             | ٢,٦٥            | ١٢٠                            | ٦٤    | -        | ت       | وعي القيادة عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.       | ١٢ |
|              |               |                 |                   |                 | ٦٥,٢                           | ٣٤,٨  | -        | %       |   |    |
| ١            | أوافق بشدة    | ٨٥,٥٠           | ٠,٤٥٧             | ٢,٧١            | ١٣٠                            | ٥٤    | -        | ت       | وجود نظام للحوافز عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم. | ١٣ |
|              |               |                 |                   |                 | ٧٠,٧                           | ٢٩,٣  | -        | %       |   |    |
|              | أوافق بشدة    | ٧٤,٠٠           | ٠,٥٠١             | ٢,٤٨            | إجمالي عوامل الثقافة التنظيمية |       |          |         |   |    |

للحوافز عند مشاركة المعرفة يؤثر بنسبة ٨٥,٥٠% على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، ويعود السبب في ذلك إلى أهمية نظام الحوافز في دعم مشاركة المعرفة في بيئة مراكز مصادر التعلم، وتأثير ذلك على تحقيق الرضا الوظيفي لعينة الدراسة.

ثاني هذه العوامل (العمل بروح الفريق الواحد عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز

وتبين من الجدول (١٣) أن عوامل الثقافة التنظيمية جاءت على النحو التالي، مع ترتيب هذه العوامل ترتيباً تنازلياً بناءً على متوسط آراء عينة الدراسة، مع مقارنة النتائج بجدول حدود الموافقة:

أن أول هذه العوامل (وجود نظام للحوافز عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٧١)، أي أن وجود نظام

المعرفة يؤثر بنسبة ٨٢,٥٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، ومن الأسباب المؤدية إلى هذه النتيجة ارتباط كثير من أعمال عينة الدراسة بتوجهات قيادة المدرسة، وبالتالي ينعكس ذلك على مدى مشاركتهم لخبراتهم، سواء مع زملائهم في المدرسة أو الاختصاصيين في المدارس الأخرى.

خامس هذه العوامل (ارتفاع مستوى الانتماء المهني للمنظمة عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٦١)، أي أن ارتفاع مستوى الانتماء المهني للمنظمة عند مشاركة المعرفة يؤثر بنسبة ٨٠,٥٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، وهذا يعود إلى ما تمتلكه عينة الدراسة من انتماء مهني عالٍ نحو مدارسهم؛ وبالتالي تكون البيئة المدرسية مساعدة على مشاركة المعرفة، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي لعينة الدراسة.

سادس هذه العوامل (انتشار ثقافة العمل الجاد عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق

مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٧٠)، أي أن العمل بروح الفريق الواحد عند مشاركة المعرفة يؤثر بنسبة ٨٥,٠٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، ومن أسباب ذلك أن العمل بروح الفريق الواحد في المؤسسات التعليمية عامل مهم في دعم عملياتها، وبالتالي ارتباط ذلك بمدى مشاركة المعرفة بين العاملين فيها.

ثالث هذه العوامل (يساعد التدريب المستمر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٦٦)، أي أن التدريب المستمر يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي بنسبة ٨٣,٠٠٪ لاختصاصي مركز مصادر التعلم، ويعود السبب في ذلك إلى حاجة عينة الدراسة إلى التدريب المستمر ومدى انعكاس ذلك على رضاهم الوظيفي عن مهامهم ومسؤولياتهم.

رابع هذه العوامل (وعي القيادة عند مشاركة المعرفة يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٦٥)، أي أن وعي القيادة عند مشاركة

التعلم بمحافضة جده. ونجد أن الانحراف المعياري للمحور بشكل عام بلغ (٠,٥٠١) وهذا يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه تأثير بعد الثقافة التنظيمية بشكل عام.

#### رابعاً: النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن ١٢٠ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٥,٢٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة عمرهم من ٤١ - ٥٠ سنة، وهم الأغلبية، في حين أن ٤٩ منهم يمثلون ما نسبته ٢٦,٦٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة عمرهم من ٣١ - ٤٠ سنة، وفي النهاية ١٥ منهم يمثلون ما نسبته ٨,٢٪ عمرهم من ٥١ - ٦٠ سنة.

كما تشير نتائج الدراسة أن ١٥٦ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٨٤,٨٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وهم الأغلبية، في حين أن ١٨ منهم يمثلون ما نسبته ٩,٨٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، وأن ٨ منهم يمثلون ما نسبته ٤,٣٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة

الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك بمتوسط (٢,٦٠)، أي أن انتشار ثقافة العمل الجاد عند مشاركة المعرفة يؤثر بنسبة ٨٠,٠٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم؛ وذلك لأن العمل في مراكز مصادر التعلم يتطلب انتشار هذه الثقافة؛ كونها عاملاً مساعداً في التشارك بالمعرفة.

ثم تدرج هذه العوامل كما هو موضح بالجدول (١٣) حتى نصل إلى أن آخر هذه العوامل (تؤثر قيم العمل عند مشاركة المعرفة على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم)، وكان الرأي بالموافقة على ذلك بمتوسط (٢,٢٥)، أي أن قيم العمل عند مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٦٢,٥٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم.

وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الثقافة التنظيمية بصفة عامة (٢,٤٨)، أي أن الثقافة التنظيمية كبعد من أبعاد مشاركة المعرفة له تأثير بنسبة ٧٤,٠٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر

نسبته ٥,٠٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة لكل من اختصاصهم مركز مصادر تعلم معلم متفرغ، واختصاصهم مركز مصادر تعلم معلم على وظيفة إدارية.

كما أظهرت نتائج الدراسة أيضًا إلى أن ٨٠ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٤٣,٥٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون بالمرحلة الابتدائية، وهم الأغلبية، في حين أن ٦٢ منهم يمثلون ما نسبته ٣٣,٧٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون بالمرحلة المتوسطة، وفي النهاية ٤٢ منهم يمثلون ما نسبته ٢٢,٨٪ يعملون بالمرحلة الثانوية.

وقد طرح الباحثان في هذه الدراسة عددًا من التساؤلات:

سؤال الدراسة الأول:

**ما دور العوامل السلوكية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟**

تشير النتائج إلى أن العوامل السلوكية لمشاركة المعرفة التي تؤثر على الرضا الوظيفي تأتي في مقدمتها الحالة النفسية عند مشاركة المعرفة، وحصلت على متوسط ٢,٤٥ أي أن الحالة النفسية عند مشاركة

مؤهلهم العلمي دكتوراه، وفي النهاية ٢ منهم يمثلون ما نسبته ١,١٪ مؤهلهم العلمي دبلوم. كما تشير نتائج الدراسة أن ٦٦ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٥,٩٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي مكنتات ومعلومات، وهم الأغلبية، ثم بقية التخصصات.

كما تشير نتائج الدراسة أيضًا إلى أن ٥٦ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٠,٤٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خدمتهم من ١ - ٥ سنوات، وهم الأغلبية، في حين أن ٥٣ منهم يمثلون ما نسبته ٢٨,٨٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خدمتهم من ٦ - ١٠ سنوات، وأن ٤٩ منهم يمثلون ما نسبته ٢٦,٧٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خدمتهم أكثر من ١٥ سنة، وفي النهاية ٢٦ منهم يمثلون ما نسبته ١٤,١٪ سنوات خدمتهم من ١١ - ١٥ سنة.

كما تشير نتائج الدراسة أن ١٨٢ من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٩٨,٩٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة اختصاصهم مركز مصادر تعلم معلم متفرغ، وهم الأغلبية، في حين أن ١ منهم يمثلون ما

تشير النتائج إلى أن العوامل التقنية لمشاركة المعرفة التي تؤثر على الرضا الوظيفي تأتي في مقدمتها مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الخارجية مع الزملاء الإخصائيين، حيث بلغ متوسطه (٢,٣٤) أي أن مشاركة المعرفة من خلال الشبكة الخارجية مع الزملاء الإخصائيين تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي بنسبة ٦٧٪، وبنفس النسبة تأتي مشاركة المعرفة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.

ثم تأتي مشاركة المعرفة من خلال أدوات التعلم الإلكتروني بمتوسط (٢,٢٩) أي أن مشاركة المعرفة من خلال أدوات التعلم الإلكتروني تساهم بنسبة ٦٤,٥٪ في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم، ثم تتدرج العوامل التقنية تبعاً في تأثيرها على الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم، إلى أن تصل إلى مشاركة المعرفة من خلال غرف الدردشة بمتوسط (١,٧٩) وبنسبة ٣٩,٥٪.

سؤال الدراسة الثالث:

المعرفة تؤثر بنسبة ٧٢,٥٠٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، ثم تأتي الخبرة المكتسبة من مشاركة المعرفة بمتوسط ٢,٤٤ أي أن الخبرة المكتسبة من مشاركة المعرفة تؤثر بنسبة ٧٢٪ على تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، ثالث هذه العوامل هو التعاون في مشاركة المعرفة، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك، حيث بلغ متوسطه (٢,٤٣) ، أي أن التعاون في مشاركة المعرفة يساهم بنسبة ٧١,٥٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم، ثم العوامل الشخصية عند مشاركة المعرفة بنسبة ٧٠,٥ ثم الميول ٦٧,٥٪

والاتجاهات بنسبة ٧٠٪ ثم قابلية التعلم بنسبة ثم تتدرج العوامل إلى أن تصل إلى عوامل الدافعية بنسبة ٦٦٪.

سؤال الدراسة الثاني:

ما دور العوامل التقنية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟



سؤال الدراسة الرابع:

ما أكثر العوامل محل الدراسة تأثيرًا على تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟

أول هذه العوامل (الثقافة التنظيمية)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك، حيث بلغ متوسطه (٢,٤٨)، أي أن الثقافة التنظيمية كبعد من أبعاد مشاركة المعرفة له تأثير ودور بنسبة ٧٤,٠٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة. ونجد أن الانحراف المعياري بلغ (٠,٥٠١) وهذا يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه تأثير بعد الثقافة التنظيمية بشكل عام.

ثاني هذه العوامل (السلوك)، وكان الرأي بالموافقة بشدة على ذلك، حيث بلغ متوسطه (٢,٤١)، أي أن السلوك كبعد من أبعاد مشاركة المعرفة له تأثير ودور بنسبة ٧٠,٥٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة. ونجد أن الانحراف المعياري بلغ (٠,٥١٤) وهذا يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه تأثير بعد السلوك بشكل عام.

ما هو دور عوامل الثقافة التنظيمية لمشاركة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة؟ تشير النتائج إلى أن عوامل الثقافة التنظيمية لمشاركة المعرفة التي تؤثر على الرضا الوظيفي تأتي في مقدمتها وجود نظام للحوافز عند مشاركة المعرفة، حيث بلغ متوسطه (٢,٧١) أي أن وجود نظام للحوافز عند مشاركة المعرفة عامل مؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بنسبة ٨٥,٥٪، ثم يأتي ثاني العوامل؛ وهو العمل بروح الفريق الواحد عند مشاركة المعرفة بمتوسط (٢,٧٠) أي أن العمل بروح الفريق الواحد عند مشاركة المعرفة عامل مؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بنسبة ٨٥٪. ثم يأتي التدريب المستمر بمتوسط (٢,٦٦) أي أن التدريب المستمر عامل مؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بنسبة ٨٣٪، ثم تتدرج عوامل الثقافة التنظيمية تبعًا في تأثيرها على الرضا الوظيفي إلى أن تصل إلى قيم العمل بمتوسط (٢,٤٨) أي قيم العمل تؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي بنسبة ٧٤٪.

مشاركة المعرفة، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي.

تفعيل البرامج التدريبية التخصصية التي تساهم في تجسيد مشاركة المعرفة بصورة كبيرة، مما ينعكس على الرضا الوظيفي للاختصاصيين.

وضع نظام للحوافز المعنوية، ودعم وتشجيع الاختصاصيين من قبل إدارات المدارس والإدارة التعليمية.

ضرورة التكامل بين الجهات المشرفة على الاختصاصيين بما يتلاءم مع العمل المطلوب منهم.

الاستفادة من التجارب المحلية والدولية في مشاركة المعرفة على مستوى اختصاصيي مراكز مصادر التعلم.

إجراء الدراسة على عينات مماثلة من اختصاصيي المعلومات في مؤسسات معلوماتية مختلفة.

ثالث هذه العوامل (التقنية)، وكان الرأي بالموافقة على ذلك، حيث بلغ متوسطه (٢,١٥)، أي أن التقنية كبعد من أبعاد مشاركة المعرفة له تأثير ودور بنسبة ٥٧,٥٠٪ في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحاظنة جدة. ونجد أن الانحراف المعياري بلغ (٠,٤٧٨) وهذا يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه تأثير بعد التقنية بشكل عام.

ثانياً: التوصيات والمقترحات:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحثين يوصيان بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساعد في تفعيل مشاركة المعرفة في مراكز مصادر التعلم، بما ينعكس على الرضا الوظيفي للاختصاصيين:

الاهتمام بتبادل الخبرات بين الاختصاصيين؛ لما لها من تأثير على

## قائمة المراجع

- أولاً: المراجع العربية:
- ١- أبو السميد، سهيلة. (٢٠١١). تمكين الأجيال القادمة من مهارات مجتمع المعرفة. مجلة الثقافة والتنمية - مصر ، س ١٢ ، ع ٤٨ ، ص ٧٦ - ١٠٤
- ٢- الأغا، ناصر جاسر. (٢٠١٢). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها . أعمال المؤتمر الثالث والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (أعلم) (الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية ) - قطر ، ج ٢ ص ص ١٢٠٥ - ١٢٢٩ .
- ٣- بدر، حامد. (١٩٨٣). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. دراسة علمية تطبيقية. مجلة العلوم الاجتماعية. ع ٣ ، ص ٦١ - ١٦٣ .
- ٤- البكري، ثامر حسين. (٢٠٠٤). إدارة المعرفة التسويقية باعتماد استراتيجية العلاقة مع الزبون، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الرابع، جامعة الزيتونة، الأردن.
- ٥- تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية، الأردن.
- ٦- الخانق، سناء عبد الكريم، (٢٠٠٥)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمليات إدارة المعرفة. الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات: المعرفة الركييزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة.
- ٧- زويش، سامية، (٢٠١٤)، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء

- الموظفين في المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة أكلي الحاج، الجزائر.
- ٨- الشرايدة، سالم، (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي أطر عملية وتطبيقات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- ٩- شنوفي، نور الدين، (٢٠٠٥)، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- ١٠- الشهري، عبدالله خازم، (٢٠١٥)، العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصيي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه. جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- ١١- الشوامرة، محمد. (٢٠٠٧)، الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة القدس المفتوحة، منطقة رام الله والبييرة التعليمية.
- ١٢- الصالح، بدر بن عبدالله، و المناعي، عبدالله بن سالم، وحكيم، أحمد بن عبدالمحسن، والبدري أحمد بن عبدالرحمن، (٢٠٠٣) الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- ١٣- الضرمان، فالح بن عبدالله، (٢٠٠٧)، الرضا الوظيفي لأمناء مراكز مصادر التعلم في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، مجلة اعلم، ١٤، ٢١٣-٢٤٧.
- ١٤- العامري، صالح محمد، (٢٠٠٧)، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، الأردن.
- ١٥- العتيبي، ياسر، (٢٠٠٧)، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ١٦- العفرج، عبدالإله حسين. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في الحاسب الآلي بمدارس التعليم العام (بنين) في محافظة الأحساء مجلة

المعرفة. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية  
-السعودية، مج ١٢، ع ٢، ص ٥٠  
- ٧٠

٢٣- المطيري، محمد راشد، وحجازي،  
زهير السعيد، ورفاعي، إبراهيم. (٢٠١٦).  
دور البيئة المدرسية في رفع مستوى الرضا  
الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية بدولة  
الكويت. مجلة القراءة والمعرفة- مصر، ع  
١٧٦. ٩٥-71 مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/760795>

٢٤- نورالدين، عصام (٢٠١٠)، إدارة  
المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، عمان:  
دار أسامة للنشر والتوزيع .

٢٥- وناس، سوسن عبدالأمير، (٢٠٠٨)،  
تأثير الشفافية المنظرية في الرضا  
الوظيفي تحليل آراء عينة من العاملين  
في ديوان هيئة التقويم التقني، أطروحة  
دكتوراه، فلسفة في الإدارة العامة، كلية  
الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

٢٦- اليحيى، طلال، (٢٠٠٣)، مدى رضا  
مشرفي طلاب التربية الميدانية عن  
عملهم في الإشراف، مجلة جامعة الملك  
سعود للعلوم التربوية والدراسات  
الإسلامية، ع ١٥، ٧٥٢-٧٧١.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية  
-السعودية، مج ٤، ع ١، ٢٤١-٢٩٢  
مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/174747>

١٧- عليان، ربحي مصطفى، وسلامة،  
عبدالحفيظ، (٢٠٠٦)، إدارة مراكز  
مصادر التعلم، اليازوردي، الأردن.

١٨- عليان، ربحي مصطفى، (٢٠١٥)،  
إدارة المعرفة، عمان، دار صفاء للنشر  
والتوزيع.

١٩- العلي، عبدالستار (٢٠٠٦) المدخل إلى  
إدارة المعرفة، عمان: دار المسيرة  
للنشر والتوزيع.

٢٠- الفالح، نايف بن سليمان، (٢٠٠١)،  
الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا  
الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة  
ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم  
الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض.

٢١- قاموس ويبستر، تعريف المعرفة، متاح  
على الرابط التالي بتاريخ  
١٤٣٧/٧/١٠هـ

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/knowledge>

٢٢- محي الدين، حسانة. (٢٠٠٧). التحول  
من مجتمع المعلومات إلى مجتمع

- (1346230473). Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1346230473?accountid=43793>.
- 33- Mogotsi, I. C., Boon, J. A., & Fletcher, L. (2011). Modelling the relationships between knowledge sharing, organisational citizenship, job satisfaction and organisational commitment among school teachers in Botswana. *African Journal of Library, Archives and Information Science*, 21(1), 41+. Retrieved from <http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA256864531&sid=summon&v=2.1&u=sdl&it=r&p=AONE&sw=w&asid=db26704d3cbcf6850d3476f8dd28d314>.
- 34- Sancar, M. (2009). Leadership behaviors of school principles in relation to teacher job satisfaction in north Cyprus. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2855- 2864.
- 35- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2000). "It is what one does": Why people participate and help others in electronic communities of practice. *Journal of*
- 27- Coakes, Elayne (2003) *knowledge management: current Issues and challenges*. Idea Group publishing: U.S.A.
- 28- Grayson, J. & Alvarez, H. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1349-1363.
- 29- Liu, X. & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- 30- Luthan, F. (1992). *Organizational Behavior*, 6th Edition, Mc grow-Hill. WC.
- 31- Marquardt, Michael J. (٢٠٠٢) *Building the Learning Organization. Mastering the five Elements for corporate Learning*, Davis- Black Publishing Company: U.S.A.
- 32- Misuraca, P. M. (2013). An examination of the relationship between job satisfaction and tacit knowledge sharing among knowledge workers: A quantitative study (Order No. 3557615). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.

- 37- Zreiqat. K.R.A . 2012. Factors Affecting Knowledge sharing in Jordanian Pharmaceutical companies. . Available on the link: <http://search.mandumah.com/Record/749194> . Date of entry: 12/3/2017.
- 36- Zmud, R.W. (٢٠٠٠) Framing the Domain of IT Management: Projecting the further through the past. Pinnflex educational resources: Ohio.

