



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>  
المجلد (٩١) يناير ٢٠٢٥ م



مهارات إدارة المعرفة الرقمية وعلاقتها بالاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات  
المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت

إعداد

أ/ عبد الله أحمد أبل

مدرب متخصص (ج) بقسم دراسات المعلومات

كلية التربية الأساسية- الهيئة العامة

للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

المجلد (٩١) العدد يناير (ج) ٢٠٢٥ م



## المستخلص

استهدف البحث التعرف على العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وتكونت عينة البحث من (٢١٠) طالب وطالبة من طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وأعد الباحث مقياس مهارات إدارة المعرفة الرقمية، واستبيان الاستعداد الوظيفي لمهنة أخصائي المعلومات والمكتبات، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية ومستوى الاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالاستعداد الوظيفي لطلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من خلال مهارات إدارة المعرفة الرقمية لديهم.

**الكلمات المفتاحية:** مهارات إدارة المعرفة الرقمية - الاستعداد الوظيفي - دراسات

المعلومات



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩١) يناير ٢٠٢٥م



---

## **Digital knowledge Management Skills and their relationship to Career Readiness among Students of the Information Studies Department at the College of Basic Education in Kuwait**

### **Abstract:**

The research aimed to identify the relationship between digital knowledge management skills and career readiness among students of the Information Studies Department at the College of Basic Education in the State of Kuwait. The research sample consisted of (210) male and female students from the Information Studies Department at the College of Basic Education in the State of Kuwait. The researcher prepared a measure of digital knowledge management skills. and a questionnaire on job readiness for the profession of information and library specialist, the results indicated that there is a statistically significant correlation between digital knowledge management skills and the level of career readiness among students of the Information Studies Department at the College of Basic Education in the State of Kuwait, which indicates the possibility of predicting the career readiness of students of the Information Studies Department at the College of Basic Education in the State of Kuwait through digital knowledge management skills they have.

**Keywords:** *Digital knowledge management skills - career readiness - information studies*

## المقدمة:

يتميز العصر الحالي بالاتجاه نحو المعرفة، مما يعزز الاهتمام بمهارات إدارة المعرفة، التي تعتبر من مطالب التقدم والتطور التكنولوجي وتطبيقه في المنظمات والمؤسسات المختلفة وخاصة المكتبات، ويدعو هذا المستوى الرفيع من التقدم والتطور التقني والتكنولوجي إلى توفير نظام مخطط لإدارة المعرفة الرقمية بالمكتبات ( Manesh et al.2020؛ يفترض تنفيذ المخطط الرقمي القدرة على إنشاء أنظمة تفاعلية باستخدام الويب بالإضافة إلى إنشاء نتائج لتحسين المعرفة باستخدام المخطط الرقمي الذي تم إنشاؤه لتوجيه تدفق المعرفة، ويتمتع متخصصو المعلومات، بما في ذلك أمناء المكتبات، بالقدرة على الارتقاء إلى مستوى التحدي الذي تم تقديمه لتنفيذ المخطط الرقمي (ME Sepasgozar, 2021)

ويدل نجاح أنظمة المكتبات، سواء كانت مكتبات أكاديمية أو عامة، على أن متخصصي المكتبات الذين يمتلكون المهارات في إدارة المعرفة والمعلومات ويقدمون المعرفة المعلوماتية من أجل تلبية احتياجات المجتمع، وكذلك الذين يعملون في قطاع المعلومات، يقومون بالدعم بشكل غير مباشر للمهام الرئيسية المرتبطة بتوفير المعلومات ويقومون أيضًا بأعمال إدارة المعرفة كمكمل للمهام المباشرة ( Martzoukou, 2021 ; Deja et al., 2021).

ويجب أن يكون متخصصو المعلومات والمكتبات قادرين على العثور على المعلومات ذات الصلة بالمجتمع وتقديم الخدمات التي تدعم التعلم وصنع القرار. ولهذا الغرض، يجب أن يكون قطاع المعلومات والمكتبات مختصًا بالمهارات والتخصصات التكنولوجية التي سيتم استخدامها لتطوير موارد وتكنولوجيا الدعم الرقمي المتطورة، وفقًا لمستخدميها (Khan et al.2023; Ayinde & Kirkwood, 2020)

علاوة على ذلك، نظرًا للأدوار والخدمات التالية التي بدأها متخصصو المعلومات، أصبحت إدارة المعرفة الرقمية بالفعل جزءًا من وظيفتهم. تختلف المسميات الوظيفية من مكتبة إلى أخرى، ولكن بشكل عام، تشمل الواجبات الأساسية ما يلي: اختيار محتوى

عالي الجودة وموثوق؛ وضمان سهولة استرجاع هذا المحتوى؛ ومساعدة المستفيدين في تحديد موقع المحتوى والتفاعل معه؛ تحديد التقنيات الطرفية وأنواع كائنات المستندات؛ واستكشاف سلوك المستخدم لتقييم الخدمات الإلكترونية؛ الخدمات المرجعية الإلكترونية؛ الإيداع عن بعد للمواد الإلكترونية والرقمية؛ التدريب على الأجهزة الرقمية، بما في ذلك أجهزة القراءة الإلكترونية؛ الوصول إلى قواعد المعرفة المختلفة؛ وخدمة الإعارة بين المكتبات ضمن بيئة افتراضية. تشمل الخدمات الإضافية الحفظ الرقمي، وإدارة المستودعات المؤسسية، ومشاريع الرقمنة الجماعية، ونشر إدارة الأصول الرقمية (Ebere, 2019).

ويشتمل الاستعداد الوظيفي على مجموعة من المعرفة والمهارات والمواقف التي تمكن الأفراد من النجاح في مكان العمل. ولا يقتصر الأمر على امتلاك المؤهلات والخبرة اللازمة فحسب، بل يتضمن أيضًا القدرة على التكيف مع التحديات الجديدة والتواصل بفعالية والعمل بشكل جيد ضمن فريق. ويشمل الاستعداد المهني أيضًا وجود أخلاقيات عمل قوية، والقدرة على حل المشكلات، والاستعداد لمواصلة التعلم والنمو في الحياة المهنية. من الضروري للأفراد تحديث معارفهم ومهاراتهم بشكل مستمر من أجل البقاء قادرين على المنافسة في سوق العمل سريع التغير اليوم (Marciniak et al. 2022).

ومما سبق يتبين أن العمل في مجال يعتمد في على تقنيات تكنولوجية متقدمة سريعة التحديث والتطور والتجديد، يجب أن يؤهل لهذا المجال متخصصين لديهم استعداد وظيفي لطبيعة هذا التطور يعكس استعدادهم للتكيف مع هذا العمل سريع التطور والتجديد والذي يحتم على العاملين به التعلم المستمر واكتساب مهارات ومهام ووظائف جديدة تدخل مجال المعلومات وفقاً للتطورات التي تطرأ على المجال من تقنيات حديثة، ولذا يستهدف البحث الحالي دراسة العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

## مشكلة البحث:

يجب على متخصصي المعلومات والمكتبات تعزيز مهاراتهم الرقمية أو إدارة المعرفة الرقمية، حيث يرتبط أحد الأسباب الرئيسية ببيئة المعلومات الرقمية سريعة التغير. يحدث الانفجار المعلوماتي من حيث حجم المعرفة وتنوع البيانات. تضمن قدرات التخزين الرقمية الضخمة والشبكات العالمية نقل المعلومات بسهولة. إذا لم يكن لدى متخصصي المعلومات فهم معزز ومتقدم بالتكنولوجيا لدورة حياة المعلومات بأكملها، فقد لا يلبيون احتياجات المستخدم بشكل فعال. يساهم الفهم الأفضل لإدارة المعرفة الرقمية أيضاً في إدارة المعرفة التقليدية وممارسات إدارة البيانات، مثل تحسين الأداء ورضا العملاء والابتكار (Manoj, K, 2015).

ومن الضرورة أن يتوفر لدى طلبة الجامعة مستوى مناسب من الاستعداد الوظيفي للوظيفة أو المهنة التي يعد الطالب من أجل القيام بها، ويتأثر هذا الاستعداد بالدراسة الأكاديمية التي يتلقاها خلال إعدادها في هذه المرحلة، وبخاصة المهن التي تعتمد على مهارات تطبيقية ورقمية، فمهنة أخصائي المعلومات والمكتبات في عصر المعرفة الرقمية، ترتبط بمهارات رقمية يمكن أن يؤثر توافرها واكتسابها على الاستعداد الوظيفي لدى طلاب قسم دراسات المعلومات بشكل أو بآخر، ولذا يستهدف البحث الحالي الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

أسئلة البحث:

يمكن بلورة تساؤلات البحث الحالي فيما يلي:

١- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟

٢- هل توجد فروق في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية بين مرتفعي ومنخفضي الاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟

٣- هل يمكن التنبؤ بالاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من خلال مهارات إدارة المعرفة الرقمية لديهم؟  
أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الكشف عن:

١- العلاقة بين بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

٢- الفروق في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية بين مرتفعي ومنخفضي الاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

٣- الكشف عن قدرة التنبؤ بالاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من خلال مهارات إدارة المعرفة الرقمية لديهم.

أهمية البحث: يستمد البحث الحالي أهميته مما يلي:

١- تتزايد أهمية مهارات إدارة المعرفة الرقمية في ظل التطور التكنولوجي المتسارع الذي يشهده العالم، حيث أصبحت هذه المهارات ضرورة أساسية للنجاح في مختلف المجالات، لا سيما في المجال الأكاديمي والمهني وخاصة في عصر المعرفة والتطور التكنولوجي. ومن ثم تتمثل أهمية البحث الحالي في أنه يسלט الضوء على العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت.

٢- يبرز البحث الحالي أثر مهارات إدارة المعرفة الرقمية في تحسين الاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، ومن ثم العمل على دعم وتنمية مهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت.

٣- الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، والذي يدعم فكرة أن امتلاك الطلبة لمهارات إدارة المعرفة الرقمية عاملاً حاسماً في تهيئتهم لسوق العمل المتغير والمتطلب، ودعم الاستعداد الوظيفي لديهم.

٤- يسهم البحث في دعوة المؤسسات الأكاديمية لتعزيز مهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى الطلبة، مما يساعدهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل، خاصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة.

مصطلحات البحث:

إدارة المعرفة الرقمية Digital Knowledge Management:

تعرف إدارة المعرفة الرقمية بأنها "استراتيجية عملية منظمة تساعد الطالب على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها لتوليد معرفة جديدة تدعم أنشطة اتخاذ القرار وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي، كما أنها مجموعة عمليات تساعد الطالب على تحديد المعارف ذات الصلة بموضوع التعلم وحفظها وتنظيمها وتخزينها ونشرها، وتمثل إدارة المعرفة الرقمية القدرة على إنشاء المعرفة واكتسابها وتخزينها ومشاركتها واسترجاعها واستخدامها وإعادة استخدامها" (الحلو، ومتولي، ٢٠٢٠، ١٢٩).

الاستعداد الوظيفي Career Readiness:

يعرف الاستعداد الوظيفي بأنه "القدرات العقلية والحركية والسمات الانفعالية والاجتماعية اللازمة لاختيار مهنة أو وظيفة إلكترونية والنجاح فيها. يشمل الاستعداد المهني مجموعة من المهارات الأساسية، منها تطوير خطة للنمو الشخصي والمهني، واستخدام نماذج الخطط قصيرة وطويلة الأجل وارتباطها بخطة الحياة المهنية، وتطبيق المعرفة والمهارات والميول والقدرات للأدوار الشخصية والمهنية، وصياغة الأهداف المستقبلية، وترتيب الأولويات المهنية، والتعبير الذاتي عن القدرات المهنية والوظيفية" (عبد العزيز، ٢٠١٤، ١٠٩).



## منهج البحث:

استخدم الباحث في البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة البحث الحالي.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث الحالي في طلبة التدريب الميداني بقسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وتكونت عينة البحث من (٢١٠) طالب وطالبة من طلبة التدريب الميداني بقسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، منهم (٤٥) طالبا، و(١٦٥) طالبة.

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات تناولت مهارات إدارة المعرفة الرقمية:

دراسة الجوهرى (٢٠١٢):

دراسة الجوهرى (٢٠١٢): هدفت الدراسة وصف تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات بمختلف أطيافها مع استعراض مؤشرات تلك التطبيقات. ويلي ذلك وصف وتحليل التطبيقات إدارة المعرفة وتحدياتها في مكتبات الجامعات بالدول العربية وذلك باستخدام استبانة الكترونية وجهت إلى مدراء تلك المكتبات. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن تطبيق ما يقرب من ٥٠% من المكتبات محل الدراسة لإدارة المعرفة من خلال آليات مختلفة مثل الإنترنت ورقمنة مصادر المعلومات، وكذلك أظهرت النتائج تقدم المؤشرات التكنولوجية التطبيقات إدارة المعرفة عن باقي مؤشرات التطبيق داخل تلك المكتبات. وفي نطاق واقع تطبيق إدارة المعرفة، أوضحت النتائج أن زيادة إنتاجية العمل تمثل الدافع الأول يليها زيادة مشاركة المعرفة والعمل على بناء المعرفة الخاصة بالمؤسسة الأم والمتمثلة في الجامعة فيما شكلت للعرفة الضمنية أبرز التحديات التي تواجه مدراء المكتبات أمام تطبيق إدارة المعرفة.

دراسة اسكندر وكاترو Iskander&Karto (٢٠١٧): والتي هدفت إلى مراجعة الأدبيات المرتبطة بإدارة المعرفة الرقمية خلال العقدين الأخيرين، وتوصلت الدراسة إلى وجود

(٢٨٤) دراسة تم اختيار (٥٤) دراسة، وتحديد أهم القضايا المرتبطة بإدارة المعرفة التي تناولتها، وقد حددتها الدراسة في (١٤) قضية هي بترتيب تكرارها تحديد القدرات، إزالة العوائق، وضع إدارة المعرفة كهدف البحث عن المعرفة، تحليل المعرفة، تقييم المعرفة، تأثير البيئة المحيطة، تأمين المعرفة، استخدام التقنية الحديثة، نشر المعرفة بشتى الوسائل، تطبيق المعرفة في مجالات الحياة الاجتماعية استثمار المعرفة، قياس عمليات إدارة المعرفة، تطوير عمليات إدارة المعرفة.

دراسة الدسوقي، محمد، والبنا (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى تقصي أثر استراتيجيات تقديم المحتوى (الفردى / التشاركي) في بيئة تدريب إلكتروني عبر الويب على تنمية مهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى أخصائي المكتبات واتجاههم نحو التدريب، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) أخصائي مكتبة بمنطقة كفر الشيخ الأزهرية، تم تقسيمهم إلى مجموعتين بالتساوي، الأولى يقدم لها المحتوى فردياً والأخرى تشاركياً، وتم تطبيق بطاقة ملاحظة مهارات إدارة المعرفة الرقمية عليهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبيتين لصالح استراتيجية تقديم المحتوى تشاركياً، وأوصت بضرورة الاستفادة من بيئات التدريب الإلكتروني في تنمية المعرفة الرقمية.

دراسة الحلوجي (٢٠٢٢): هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف جاهزية أخصائي المكتبات الأكاديمية لتقديم خدمات المعلومات النقالة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. شملت الدراسة توزيع استبيانات على أخصائي المكتبات والمعلومات في ثلاث مكتبات أكاديمية: المكتبة المركزية لجامعة القاهرة، وجامعة عين شمس، وجامعة حلوان. وقد أظهرت النتائج أن الجاهزية لتقديم هذه الخدمات لا تتأثر بالمتغيرات الديموغرافية، بل تتأثر بالصفات الشخصية وبمستوى استخدام الأجهزة النقالة والوعي بالخدمات النقالة. كما تبين أن زيادة التعامل مع الأجهزة النقالة وتطبيقاتها، وكذلك تعزيز الوعي بالخدمات النقالة، يساهمان في رفع مستوى الاستعداد لتقديمها مستقبلاً. أوصت الدراسة بضرورة توفير تدريب مستمر لأخصائي المكتبات على تقديم الخدمات النقالة، وتوظيف المكتبيين الأصغر سناً في

مواقع تقديم هذه الخدمات، مع مراعاة السمات الشخصية مثل حب المساعدة والرغبة في التعلم والابتكار. كما شددت على أهمية وضع نظام متكامل وسياسة مكتوبة واضحة لتنظيم تقديم الخدمات النقالة.

دراسة آل مداوي (٢٠٢٢): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لواقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المعرفة للأبعاد التالية: توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تشارك المعرفة، وتطبيق المعرفة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٩) عضو هيئة تدريس وتم انتقاؤهم بالطريقة العشوائية، وأعد الباحث استبانة لتقدير مستوى تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لواقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المعرفة، وتوصلت النتائج إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لإجمالي محاور واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، وفقا لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة الفاء (١,٦٤) بدلالة (٠,٢٠)، ووفقا لمتغير طرق اكتساب المعرفة التي بلغت قيمة الفاء (٠,١٨) بدلالة (٠,٩١)، كما جاءت أبعاد عمليات إدارة المعرفة بعد التطبيق وتوليد المعرفة، والمشاركة متوفرة بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وجاء بعد التخزين متوفر بدرجة متوسطة بإجمالي (٦٩,٤٥).

دراسة إبراهيم (٢٠٢٤): هدفت الدراسة إلى تقصي فاعلية بيئة تعلم قائمة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنطق الفازي Fuzzy Logic ؛ لتنمية مهارات إدارة المعرفة الرقمية، والتفكير الاستدلالي التقاربي؛ لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة الإسكندرية. واعتمد البحث على المنهج التجريبي بتصميمه شبه التجريبي، وصمم الباحث مقياسا لمهارات إدارة المعرفة الرقمية، واختبار التفكير الاستدلالي التقاربي، وتكونت عينة البحث من (٥٠) طالباً معلم، وطالبة معلمة، توصلت النتائج إلى أن بيئة التعلم القائمة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنطق الفازي Fuzzy Logic ذو فاعلية في تنمية

مهارات إدارة المعرفة الرقمية، والتفكير الاستدلالي التقاربي؛ لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة الإسكندرية، ثم التوصل إلى مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة. ثانياً: دراسات تناولت الاستعداد الوظيفي:

دراسة قثامي (٢٠١١): استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين الاستعدادات الأساسية ومستوى التحصيل الدراسي لدى طلاب الكلية التقنية بمحافظة الطائف، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٢) طالباً من طلبة كلية التقنية بمحافظة الطائف، وصمم الباحث بطارية الاستعدادات الأساسية الأكاديمي والاستعداد الميكانيكي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الاستعداد والتحصيل الدراسية.

دارسة محمد وتركان (٢٠٢٤): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المناهج المستخدمة في تأهيل الطلاب لدخول سوق العمل، والاستعداد الوظيفي من وجهة نظر الطلبة الخريجين من الكلية التطبيقية في جامعة تشرين، وتكونت العينة من (١٥٢) طالب وطالبة، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للبحث، واستخدام الباحث استبانة تم تطبيقها على عينة البحث، وأظهرت نتائج البحث أن دور المناهج المستخدمة في تنمية مهارات الطلبة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل جاءت بدرجة متوسطة، وذلك لغياب التنسيق بين المؤسسات التعليمية المسؤولة عن وضع المناهج والمؤسسات والشركات في القطاعين العام والخاص لمعرفة المهارات التي تحتاجها هذه الشركات من أجل العمل على تنميتها لدى الطلبة والتركيز عليها، كما أن ملاءمة المواد النظرية التي يدرسها الطلبة مع متطلبات سوق العمل، ومدى تضمين المناهج لجوانب تتعلق بمستقبل الخريج جاءت بدرجة متوسطة أيضاً، كما بين البحث وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٥% لدور المنهج في تنمية مهارات الطلبة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل تعزى لمتغير الجنس لصالح المبحوثين الذكور.

دراسة الغامدي (٢٠٢٤): هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات الاستعداد الوظيفي لدى طلبة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود، والتعرف على الفروق في استجابات الطلبة التي تعزى إلى الجنس، ومسار الدراسة، ونوع المدرسة، واستخدام الباحث

المنهج الوصفي المسحي، وصمم استبانة مكونة من ثلاثة أبعاد، وهي المتطلبات القيمية، المتطلبات المعرفية والمتطلبات المهارية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٤٠) طالب وطالبة من طلبة السنة الأولى المشتركة، وأظهرت نتائج البحث حاجة الطلبة إلى معرفة متطلبات الاستعداد الوظيفي وبدرجة أهمية عالية، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠٠٠٥) بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث في درجة أهمية متطلبات الاستعداد الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) ومتغير المسار الحالي لدراسة الكليات الإنسانية، كلية التمريض، الكليات العلمية، كلية العلوم الطبية والتطبيقية، الكليات الصحية، إدارة الاعمال، ومتغير نوع المدرسة حكومية، أهلية أو عالمية. وفي ضوء النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات.

تعقيب:

تُظهر الدراسات السابقة اهتماماً متزايداً بمفهوم إدارة المعرفة وتطبيقاتها في مجالات متعددة. دراسة الجوهرى (٢٠١٢) تناولت إدارة المعرفة الرقمية كركيزة أساسية لبناء مجتمع معرفي، واستعرضت وجهتي نظر رئيسيتين حول دورها في الإنتاج الفكري. بينما ركزت دراسة (Iskander & Karto (2017) على مراجعة الأدبيات المرتبطة بإدارة المعرفة الرقمية خلال العقدين الماضيين، مما يسלט الضوء على تطور هذا المجال وأهميته في العصر الرقمي. أما دراسة الدسوقي ومجد والبنا (٢٠٢٠)، فقد بحثت في أثر إستراتيجيات تقديم المحتوى (الفردى والتشاركي) في بيئات التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى أخصائي المكتبات، مما يبرز أهمية أساليب التدريب الحديثة. من جهة أخرى، تناولت دراسة الحلوجي (٢٠٢٢) جاهزية أخصائي المكتبات الأكاديمية لتقديم خدمات المعلومات النقالة، وهو ما يعكس ضرورة مواكبة التحول الرقمي في الخدمات المكتبية. وأخيراً، استعرضت دراسة آل مداوي (٢٠٢٢) تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة المعرفة، مما يبرز دور التقنيات الحديثة في تعزيز إدارة المعرفة بالمؤسسات الأكاديمية.



واهتمت العديد من الدراسات بالاستعداد الوظيفي لدى طلبة الجامعة في تخصصات متنوعة، حيث تناولت دراسة قثامى (٢٠١١) الاستعدادات الأساسية ومستوى التحصيل الدراسي لدى طلاب الكلية التقنية بمحافظة الطائف، كما بحثت دراسة الغامدي (٢٠٢٤) متطلبات الاستعداد الوظيفي لدى طلبة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود وذلك يشير إلى الأخذ في الاعتبار لدى المخطط الجامعي بالاهتمام بالاستعداد الوظيفي للطلبة قبل تخرجهم، ويؤكد ذلك ما تناولته دراسة محمد وتركمان (٢٠٢٤) والتي بحثت دور المناهج التعليمية في تأهيل الطلاب لدخول سوق العمل والاستعداد الوظيفي، وذلك تمهيدا لتوظيف المناهج الدراسية في دعم وتنمية الاستعداد الوظيفي لدى طلبة الجامعة.

## الإطار النظري

تعد إدارة المعرفة الرقمية أحد التطورات الفكرية المعاصرة التي نتجت عن التدفق الهائل في كم وكيف المعلومات اليومية مما نتج عنه سرعه تولدها والعمل المستمر على تنظيمها والمحافظة عليها، علاوة على كل ذلك تعدد محاولات تحقيق أقصى درجة من الانتفاع منها، فما شهده العالم من ثورة اتصالات وتكنولوجيا معلومات وزيادة مستمرة في حجم المعرفة والتحول السريع نحو اقتصاد المعرفة ضمن الأفراد والمنظمات من خلال توليد المعرفة ومشاركتها وتطبيقها وتشجيع الابتكار والإبداع نحوها (سليم، ٢٠٢٣) وتعرف مهارات إدارة المعرفة الرقمية بأنها: إستراتيجية عملية منظمة تساعد الطالب على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها لتوليد معرفة جديدة تدعم أنشطة اتخاذ القرار وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي، كما أنها مجموعة عمليات تساعد الطالب على تحديد المعارف ذات الصلة بموضوع التعلم وحفظها وتنظيمها وتخزينها ونشرها، وتمثل إدارة المعرفة الرقمية القدرة على إنشاء المعرفة واكتسابها وتخزينها ومشاركتها واسترجاعها واستخدامها وإعادة استخدامها (الحو، ومتولي، ٢٠٢٠، ١٢٩).

يتضمن فهم مهارات "DKM" معرفة ما هو "KM". إدارة المعرفة (KM) تدور حول تحديد ورسم خرائط ومعالجة الاحتياجات المعرفية داخل المجتمع، وتعد مجموعة من السياسات والممارسات والأنظمة التي تستخدمها المنظمة للاستفادة من رؤى وخبرات موظفيها. ويتعلق الأمر بالمشاركة والتعلم معاً من أجل العمل أو منفعة المجتمع. لقد أدى العمل مع التكنولوجيا الرقمية إلى تغيير سلوكيات المعرفة والمعلومات بشكل عميق. أعني بالرقمية التعامل مع التقنيات التي تحكمها الخصائص الرقمية، وعدم السماح بالبيانات البشرية الورقية، والعمل في شبكة البيانات الإلكترونية والمعالجة آلياً ورقمياً. تصف الرقمية مجموعة من الخصائص الرقمية الرئيسية التي تحدد كيفية تحديد شيء ما، وتعريفه، وفرزه، وكيف يمكن لهذه الخصائص أن تتغير وتحرف النتائج عندما تتوسع فترات الصمت، وتدور شبكة البيانات حول العمل مع خصائص سياق البيانات الرقمية وبيانات المجال (Mariam, 2001).



وتختلف إدارة المعرفة عن نظم إدارة البيانات ونظم إدارة المعلومات في عدم ارتباطها باستخدام تطبيق محدد من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، حيث يمكن أن يتم الاعتماد على عدة تطبيقات مثل بوابات معلومات المؤسسات، نظم دعم اتخاذ القرارات، محركات البحث، نظم إدارة الوثائق، وتطبيقات تنقيب البيانات التي تساعد المستفيد في التحديد والوصول إلى أنماط غير تقليدية أو اتجاهات مختلفة للبيانات. كذلك تساعد إدارة المعرفة العاملين بالمؤسسة على تغيير النمط اليومي للمهام المنوطين بالقيام بها من جهة، ومساعدة المستفيدين على استخدام جميع المعارف الممكن تجميعها بالمؤسسة قبل اتخاذ القرار من جهة أخرى (٢٠-٢١ Call). لذلك يعتمد نجاح إدارة المعرفة على ثلاثة عوامل رئيسية هي: أشخاص يمتلكون المعرفة، أشخاص لديهم القدرة على استخدام المعرفة، وأشخاص لديهم القدرة والحكمة لمعرفة متى يتم استخدام أو تطبيق المعرفة (الجوهري، ٢٠١٢، ٦٢٠).

#### مهارات إدارة المعرفة الرقمية:

يحدد البعض دور أخصائي المعلومات في إدارة المعرفة باعتبارها شكلاً مماثلاً لمراحل إدارة مؤسسات المكتبات والمعلومات والتي تتضمن التوريد التنظيم، الخزن والاسترجاع، وبث وتوزيع المعرفة، ومن ثم يقوم أخصائيو المعلومات بدور هام في جميع المراحل المذكورة، وتمثل هذه النظرة الميكانيكية لمراحل إدارة المعرفة تبسيط وتحميل إدارة المعرفة كمفهوم عام يتضمن كلاً من إدارة المعلومات وإدارة الأفراد (سليم، ٢٠٢٤). ويمكن تحديد مجموعة من مهارات إدارة المعرفة (DKM): النشر، والتأمين، والتعزيز، والتجميع، والتقييم، والربط، والدعم، والمحاكاة الافتراضية، والبحث، والتدريب، والعرض، والتقييم، ووضع الاستراتيجيات. عادةً، لا تقتصر هذه المهارات على نوع معين من المعلومات، مثل المعلومات العلمية. يعمل الموظفون الذين يدعمون الطلاب والباحثين وبعضهم البعض في المهام الأكاديمية عمومًا مع مجموعة واسعة من الهيئات، بدءًا من الهيئات التعليمية والطلابية إلى المنظمات الإدارية والجمهور (Afolabi; Oladokun, 2020).



واختلف الباحثون بشأن مهارات إدارة المعرفة الرقمية؛ فهناك من يشير إلى أنها اكتساب واستخدام المعرفة، وهناك من يرى أنها تتضمن خمس مهارات هي تكوين المعرفة، تثبيت المعرفة، عرض المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة، وهناك من يشير إلى مهارة سادسة تتمثل في تأمين المعرفة، وهناك من حددها في مهارات تحصيل وجمع المعرفة، وتنظيمها وفق السياق المناسب لها، وتنقيتها وتلخيصها، ثم مشاركتها ونشرها (ابراهيم، ٢٠٢٤، ١٠٠).

وترتبط أدوار أخصائي المعلومات بشكل كبير بتطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات، ومن بينها تصميم معمارية المعلومات وإدارة محتوى المنظمة وإدارة الإنترنت (Ajiferuke, 2023).

ويلخص أوين (Owen, 1992) مساهمات أخصائي للمعلومات في مشروعات إدارة المعرفة في عدة نقاط هي:

- تنظيم وظيفة النشر الداخلي المعرفة.
- تنظيم التدفق الخارجي للمعلومات.
- دعم عمال المعرفة من خلال توفير الأدوات والنظم والخدمات التي تساعدهم على العمل بشكل أكثر فعالية وفي مستوى أعلى من المعرفة.
- العمل على تحقيق التكامل بين البيانات والوثائق والمعرفة الشخصية.
- الربط بين السياسات والمصادر والأنشطة ومخرجات المؤسسة.

أهمية مهارات إدارة المعرفة الرقمية:

في ظل العصر الحالي أصبحت مهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى العاملين في مجال المعلومات ضرورة ملحة، كونها تسهم في الربط بين العديد من التخصصات والكم الهائل من المعلومات والمعارف، وتتميز بتنمية القدرة على إنتاج المعرفة بدلا من مجرد استخدامها، تساعد في تحديد الأهداف وتوزيع المهام إلى مهارات أساسية وفرعية، وتعزز استخدام المصادر العلمية والبعد عن المصادر غير الموثوق فيها، كما تنمي مهارات البحث العلمي وحل المشكلات والتعامل الصحيح مع المعلومات والمعارف، كما تنمي

القدرة على الاطلاع والتنوع المعرفي عبر أكثر من مصدر، وتعزز مهارات البحث الرقمي والتعامل عبر التطبيقات الرقمية، مما يحقق التكامل بين التكنولوجيا والتخصص الدراسي، وتنمي الإبداع والخيال في تنظيم المعارف وعرضها بشكل مرتب يساهم في تحقيق التنوع والاطلاع المعرفي عبر مصادر مختلفة، وتساهم في تبادل ومشاركة المعارف مع المعلمين وزملاء التخصص ومواجهة المواد الدراسية، كما تزيد من فرص وآليات التواصل بين المعلمين لأجل الحصول على الدعم لإتمام المهام المرتبطة بإدارة المعرفة (يوسف ٢٠٢٢؛ سليم، ٢٠٢٣، ٢٧٢)

وحدد السرحاني (٢٠١٦) أهداف ومزايا مهارات إدارة المعرفة الرقمية في جمع المعرفة من المصادر الرقمية وتخزينها وإعادة استعمالها، وتحديد المعارف الجوهرية وتحديد كيفية الحصول عليها وتأمين المعلومات، وتقييم المعرفة وتنظيمها وتعظيمها، ونشر ثقافة المعرفة الرقمية والتحفيز لتحليلها وإعادة نشر المعلومات. وما يميز مهارات إدارة المعرفة الرقمية تغييرها بتغير الأحداث والمواقف والمعلومات وتجدها لأجل توليد أفكار جديدة أو حلول للمشكلات التي تواجههم، إضافة لكونها تعد الإطار العام للعمل الذي ترى من خلاله المؤسسة التعليمية مختلف عملياتها كعمليات معرفية، كما تنمي وتثري الحماس والنمو المهني والمعرفي لمتخصصي المعلومات والمكتبات، وتتيح الفرصة لاكتساب أكبر قدر من المعلومات في أسرع وقت وأقل تكلفة، كما تساعد التلميذ على تحديد المعلومات والمعارف اللازمة وذات الصلة بموضوع التعلم، وحفظها وتخزينها وتطويرها، كما تتسم بالاختيار المنظم للمعرفة من مصادر متنوعة وتحليلها وتفسيرها ومشاركتها لتحقيق مستوى عال من الإنجاز، كما تحقق متطلبات الاقتصاد المعرفية من خلال التطبيق الفعال للتكنولوجيا والتواصل والابداع.

متطلبات مهارات إدارة المعرفة الرقمية:

توجد بعض الملامح التي تتطلب تطبيق مهارات إدارة المعرفة الرقمية بالمكتبات في الألفية الثالثة كما ذكرتها الدراسات والبحوث كالتالي (الدسوقي، ٢٢٠ ٢٨٧):

(١) إدارة الموارد البشرية؛ حيث يعد العنصر البشري الماهر بؤرة التنافس بين المكتبات ويكون عامل خبرة ذات قيمة عالية تسعى المكتبات لعدم التفريط فيها والتدريب المستمر للقائمين على العمل بالمكتبات.

(٢). دعم الإبداع المعرفي؛ ويقصد به صميم مهارات إدارة المعرفة، وبالتالي فإن عمليات معالجة وخزن واسترجاع ونشر المعرفة، تعتبر مدخلات له ولن تكون مكتباتنا أو مراكز المعلومات مكاناً لتقديس الكتب، أو وسائط المعلومات، بل جسراً بين المستفيدين وبين منتجي المعرفة من أخصائي المكتبات.

(٣) - المهارة والحرفة؛ لتطوير ممارسات إدارة المعرفة الرقمية والعمل في ظل التطورات التكنولوجية، التي تزيد من الترابط المتبادل بين أخصائي المكتبات، وتعكس خبرتهم في صميم عملهم لخدمة المستفيدين منها وتلبية احتياجاتهم.

الاستعداد الوظيفي Career Readiness:

يعرف الاستعداد بصفة عامة بأنه المؤهلات الذهنية والنفسية اللازمة للقيام بسلوك ما على وجه قابل للملاحظة والقياس (التكميم). ويعتمد الاستعداد على القدرات الكامنة التي يتم اكتسابها عبر الزمن من خلال الوسائط الاجتماعية والتكنولوجية المحيطة بالفرد. ويعكس الاستعداد الإمكانيات والمجهودات المبذولة والكامنة للتفوق والتميز في العمل أو المهنة، أو للاستمرار بها. ويعرف الاستعداد الوظيفي (المهني) بأنه المؤهلات الذهنية والنفسية التي تم اكتسابها من خلال قنوات مباشرة أو غير مباشرة، وتؤثر على القرارات المهنية، أو الالتحاق بعمل أو بوظيفة يستطيع الفرد القيام بأعبائها ومسؤولياتها (عبد العزيز، ٢٠١٤، ١١٩)

وقدم الأدب النفسي والإداري العديد من الاختبارات لقياس الاستعداد الوظيفي، من بين هذه الاختبارات اختبار هولاند Holand's Inventory for Career Readiness ويتألف هذا الاختبار من بطارية من الأسئلة والعبارات التي تعكس رمزاً محدداً يشير إلى النمط المهني المفضل للفرد. ووفقاً لهذا الاختبار تتألف الأنماط والبيئات المهنية من ستة أنماط هي:

- (١) النمط الواقعي، والفرد وفقاً لهذا النمط يتعامل مع البيئة بطريقة موضوعية وملموسة أو محسوسة، ويحبذ المهن الزراعية والتقنية والميكانيكية، وغيرها من المهن التي تتطلب مهارات حركية، أو استخدام أدوات وآلات وأجهزة.
- (٢) النمط العقلي أو الذهني / الفكري، والفرد وفقاً لهذا النمط يتفاعل مع البيئة عن طريق الذكاء والتفكير المجرد، واستخدام الأفكار والكلمات والرموز الرياضية؛ ويفضل الفرد في هذا النمط المهن العلمية مثل التي تعتمد على المعادلات والقراءة واللغات الأجنبية، والأدب والموسيقى.
- (٣) النمط الفني، والفرد وفقاً لهذا النمط يتفاعل مع البيئة عن طريق الخلق والإبداع والابتكار الفني، ويعتمد على انطباعاته وتخيلاته الذاتية في البحث عن الحلول لمشكلات قد يواجهها؛ ويفضل الفرد في هذا النمط المهن الموسيقية، والأدبية، والفنية.
- (٤) النمط الاجتماعي، والفرد وفقاً لهذا النمط يتفاعل مع البيئة عن طريق استخدام مهارات التعامل مع الآخرين، ويفضل الوظائف التربوية والإرشادية والعلاجية، والخدمات الاجتماعية، والوظائف البيعية والتسويقية.
- (٥) النمط المغامر، والفرد وفقاً لهذا النمط يتفاعل مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تسمح له بالتعبير عن المغامرة، والسيطرة، والحماس، والإقناع؛ ويفضل المهن التي فيها مغامرة مثل البيع والإشراف وقيادة الفرق في مشروعات.
- (٦) النمط التقليدي، والفرد في هذا النمط يتفاعل مع البيئة عن طريق اختيار الأنشطة التي تؤدي إلى الاستحسان الاجتماعي، وطريقته في التعامل مع المواقف روتينية وليس بها أصالة، ويفضل الالتحاق بالمهن ذات الطابع المساند وليس الأساسي مثل الوظائف المكتبية، ووظائف البريد، والخدمات العامة التي تنطلق من قواعد وإجراءات وتعليمات (Low & Lungrin, 2013).

ويتأثر الاستعداد والوعي المهني والوظيفي أيضاً بالدافعية الداخلية لدى الفرد، حيث أظهرت دراسة شابترين (Shuptrine, 2013) أن طلاب المدارس الفنية المهنية يكتسبون المهارات اللازمة للعمل في ضوء ما يمتلكونه من تحد ودافعية ووعي للاستمرار في دراسة

المقررات والمسارات المهنية التي تتطلبها الوظائف في القرن الحادي والعشرين بعد استكمال الدراسة.

#### أدوات البحث:

(١) - مقياس مهارات إدارة المعرفة الرقمية:

خطوات إعداد المقياس:

- قام الباحث بالاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت مهارات إدارة المعرفة الرقمية ومنها دراسة سليم (٢٠٢٣)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٤)، ودراسة آل مداوي (٢٠٢٢)، كما اطلع الباحث على مقاييس مهارات إدارة المعرفة، ومن خلال اطلاعه على ما سبق قام بصياغة فقرات المقياس حيث تكون في صورته الأولية من (٣٠) فقرة، موزعة على الأبعاد التالية (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، مشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة). وتم استخدام مقياس ليكارت الخماسي حيث يتم تصحيح الفقرات على النحو التالي (دائماً = ٥ درجات، غالباً = ٤ درجات، أحياناً = ٣ درجة، نادراً = درجتان، إطلاقاً = درجة واحدة).

- تحكيم المقياس: تم عرض المقياس على عدد من السادة الخبراء في التخصص، للإبداء بالرأي في مدى سلامة صياغة فقرات المقياس، وانتمائها للأبعاد التي تمثلها، وتم حذف فقرتان من واقع (٣٠) فقرة، ليصبح المقياس مكوناً من (٢٨) فقرة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

(١) الاتساق الداخلي:

ولحساب الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحث بتطبيقه على عينة بلغت (٣٠) طالبا وطالبة من طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وقام بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من المفردات والدرجة الكلية للمقياس، وجدول (١) يوضح معاملات الارتباط.

جدول (١) معاملات الارتباط بين كل مفردة من المفردات والدرجة الكلية للمقياس

$$n = 30$$

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٨٨٢**	٨	٠.٨٦٠**	١٥	٠.٩٧٢**	٢٢	٠.٨٨٧**
٢	٠.٦٣١**	٩	٠.٦٢٤**	١٦	٠.٧٦٥**	٢٣	٠.٩٢٠**
٣	٠.٥٠٢**	١٠	٠.٥٠٣**	١٧	٠.٨٩٦**	٢٤	٠.٧٩٤**
٤	٠.٧٩١**	١١	٠.٨٧٠**	١٨	٠.٨٦٨**	٢٥	٠.٧٤٤**
٥	٠.٥٩٢**	١٢	٠.٦٠٧**	١٩	٠.٩٤٩**	٢٦	٠.٧٨٣**
٦	٠.٥٦٩**	١٣	٠.٥٠٩**	٢٠	٠.٩٧٢**	٢٧	٠.٧٩٢**
٧	٠.٨٧٦**	١٤	٠.٨٨١**	٢١	٠.٨٠٢**	٢٨	٠.٦٣٢**

ويتبين من جدول (١) أن جميع معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية دالة إحصائياً، مما يشير إلى أن هناك اتساقاً داخلياً لمفردات المقياس.

(٢) صدق المقياس:

صدق المقارنة الطرفية: قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس أيضاً بطريقة المقارنة الطرفية، وذلك بحساب الفروق بين الإرباع الأدنى والإرباع الأعلى لرتب درجات الطلبة على المقياس، وجدول (٢) يوضح دلالة الفروق بين الإرباعين الأدنى والأعلى لرتب درجات الطلاب.

جدول (٢) الفروق بين الإرباع الأدنى والأعلى لرتب درجات الطلبة على المقياس

البيانات	الرباعيات	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة
درجات الاستبيان	الأعلى	٨	١٢,٥٠	١٠٠,٠	٣,٣٦٨	٠,٠١
	الأدنى	٨	٤,٥٠	٣٦,٠		

يتبين من جدول (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإرباعين الأدنى والأعلى لدرجات الطلبة على المقياس، حيث بلغت قيمة Z (٣,٣٦٨) وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى صدق المقياس.

٣) ثبات المقياس: للتحقق من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام الطريقة التالية:  
للتأكد من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، كما قام الباحث بحساب معامل ثبات التجزئة النصفية، وجدول (٣) يوضح معاملات الثبات.  
جدول (٣) معاملات ثبات مقياس مهارات إدارة المعرفة الرقمية

البعد	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية
توليد المعرفة	٠,٨٢٢	٠,٩٦٦
تخزين المعرفة	٠,٨٢٥	٠,٩٨١
مشاركة المعرفة	٠,٩٥٤	٠,٩٤٥
تطبيق المعرفة	٠,٨٩٩	٠,٨٨٩
مهارات إدارة المعرفة الرقمية ككل	٠,٩٦١	٠,٨٩٢

ويوضح جدول (٣) أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ، ومعاملات ثبات التجزئة النصفية مرتفعة ومقبولة لثبات المقياس، سواء للأبعاد الفرعية أو المقياس ككل، مما يشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته للاستخدام.

٢) - استبيان الاستعداد الوظيفي لمهنة أخصائي المعلومات والمكتبات:  
خطوات إعداد الاستبيان:

قام الباحث بالاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت الاستعداد الوظيفي والمهني، ومنها دراسة سليم (٢٠٢٣)، ودراسة عبد العزيز (٢٠١٤)، ودراسة العنزي (٢٠١٩)؛ كما اطلع الباحث على بعض استبيانات الاستعداد الوظيفي والمهني. ومن خلال اطلاعه على ما سبق قام بصياغة فقرات الاستبيان حيث تكون في صورته الأولية من (١٦) فقرة، تعبر جميعها عن الاستعداد الوظيفي لأخصائي المعلومات، ويتم استخدام مقياس التقدير الخماسي لليكارث حيث يتم تصحيح الفقرات على النحو التالي (دائماً = ٥ درجات، غالباً = ٤ درجات، أحياناً = ٣ درجات، نادراً = درجتان، إطلاقاً = درجة واحدة).

الخصائص السيكو مترية للاستبيان:

(١) الاتساق الداخلي:

ولحساب الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة بلغت (٣٠) طالبا وطالبة من طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وقام بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من المفردات والدرجة الكلية للاستبيان، وجدول (٤) يوضح معاملات الارتباط.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين كل مفردة من المفردات والدرجة الكلية للاستبيان

$$n = 30$$

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٥٧٣	٥	*٠.٣٩٢	٩	**٠.٦٣٩	١٣	*٠.٣٨٠
٢	**٠.٤٨٩	٦	**٠.٦٩٠	١٠	**٠.٤٤٦	١٤	**٠.٤٨٣
٣	**٠.٥٤١	٧	**٠.٦٠١	١١	**٠.٦٥٣	١٥	**٠.٤٩٧
٤	**٠.٦٦١	٨	**٠.٧٢٤	١٢	**٠.٥٧٦	١٦	**٠.٥٤٦

ويبين من جدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات الاستبيان والدرجة الكلية دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي لمفردات الاستبيان.

(٢) صدق الاستبيان:

- صدق المقارنة الطرفية: قام الباحث بالتحقق من صدق استبيان الاستعداد الوظيفي بطريقة المقارنة الطرفية، وذلك بحساب الفروق بين الإرباع الأدنى والإرباع الأعلى لرتب درجات الطلبة على استبيان الاستعداد الوظيفي، وجدول (٥) يوضح دلالة الفروق بين الإرباعين الأدنى والأعلى لرتب درجات الطلاب.



جدول (٥) الفروق بين الإرباع الأدنى والأعلى لترتب درجات الطلبة على الاستبيان

البيانات	الرباعيات	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة
درجات الاستبيان	الأدنى	٨	٤.٥٠	٣٦,٠	٣,٣٧٣	٠,٠١
	الأعلى	٨	١٢.٥٠	١٠٠,٠		

ويتبين من جدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإرباعين الأدنى والأعلى لدرجات الطلبة على الاستبيان، حيث بلغت قيمة Z (٣,٣٧٣) وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى صدق الاستبيان.

٣) ثبات الاستبيان: للتحقق من ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام الطريقة التالية:  
للتأكد من ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ وبلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ (٠.٨٤٦)، وهو معامل ثبات مرتفع، كما قام الباحث بحساب معامل ثبات التجزئة النصفية، وبلغ معامل الثبات (٠.٧٢١) وهو معامل ثبات مرتفع أيضاً مما يشير إلى ثبات الاستبيان وصلاحيته للاستخدام.

نتائج البحث:

قام الباحث بحساب الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث وجدول (٦) يوضح نتائج التحليل.

جدول (٦) المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة على مفردات مقياس مهارات

إدارة المعرفة الرقمية

م	متوسط	انحراف معياري	م	متوسط	انحراف معياري	م	متوسط	انحراف معياري	م	متوسط	انحراف معياري
١	٢.٢٢	١.٠٣	٨	٠.٢٧	١.٠١	١٥	٢.١٥	١.٠٣	٢٢	٢.٣١	١.٠١
٢	٢.٢٢	١.٠٢	٩	٢.٢٤	١.٠٥	١٦	٢.١٩	١.٠٠	٢٣	٢.٢٤	٠.٩٥
٣	٢.١٨	٠.٩٧	١٠	٢.٢٥	١.٠١	١٧	٢.٢٥	١.٠٠	٢٤	٢.٢٦	٠.٩٩
٤	٢.٢٦	٠.٩٩	١١	٢.١٩	١.٠٤	١٨	٢.٢٢	١.٠٤	٢٥	٢.٢٤	١.٠٥
٥	٢.١٩	١.٠٢	١٢	٢.٢٠	١.٠٠	١٩	٢.٢٣	١.٠٦	٢٦	٢.١٧	٠.٩٦
٦	٢.٢٠	٠.٩٩	١٣	٢.١٧	٠.٩٦	٢٠	٢.١٨	١.٠٠	٢٧	٢.٢٢	١.٠٤
٧	٢.١٩	٠.٩٤	١٤	٢.٢٠	٠.٩٥	٢١	٢.٢٧	٠.٩٩	٢٨	٢.٣١	١.٠١

جدول (٧) المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة على مفردات استبيان  
الاستعداد الوظيفي

م	متوسط	انحراف معياري	م	متوسط	انحراف معياري	م	متوسط	انحراف معياري	م	متوسط	انحراف معياري
١	٢.١٨	٠.٩٦	٥	٢.١١	١.٠٠	٩	٢.٢٦	١.٠٢	١٣	٢.١٨	١.٠٠
٢	٢.٢٠	١.٣١	٦	٢.١٨	١.٠١	١٠	٢.٢٢	١.٠٣	١٤	٢.١٣	٠.٩٦
٣	٢.١٦	١.٠١	٧	٢.١٨	٠.٩٨	١١	٢.١٩	١.٠٢	١٥	٢.١٥	١.٠٠
٤	٢.١٩	٠.٩٦	٨	٢.١٨	١.٠٠	١٢	٢.١٤	٠.٩٨	١٦	٢.١٤	١.٠١

وللإجابة على سؤال البحث الأول، والذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟

قام الباحث بالكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، باستخدام معادلة بيرسون "Person Correlation" لإيجاد معاملات الارتباط بين المتغيرين، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٨).

جدول (٨) معاملات الارتباط بين متوسطي درجات الطلبة في مهارات إدارة المعرفة

الرقمية والاستعداد الوظيفي

مهارات إدارة المعرفة الرقمية	توليد المعرفة	تخزين المعرفة	مشاركة المعرفة	تطبيق المعرفة	مهارات إدارة المعرفة الرقمية
الاستعداد الوظيفي	**٠,٥٤٣	**٠,٦٩٥	**٠,٧٨٩	**٠,٧٢٤	**٠,٧٦٩

يتضح من جدول (٨) أن متوسطي درجات الطلبة في مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي، جميعها ذات دلالة إحصائية مستوى دلالة (٠,٠١)، كما أن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس مهارات إدارة المعرفة الرقمية والدرجة الكلية لاستبيان

الاستعداد الوظيفي بلغ (٠,٧٦٩)، وهو معامل ارتباط مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

حيث تراوحت معاملات الارتباط بين الاستعداد الوظيفي، ومهارات إدارة المعرفة الرقمية بين (٠,٥٤٣ - ٠,٧٨٩) وهي جميعها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية، والاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت. أي أنه كلما زاد مستوى مهارات إدارة المعرفة لدى الطلبة زاد لديهم مستوى الاستعداد الوظيفي للمهنة.

ولإجابة عن سؤال الباحث الثالث والذي ينص على: هل توجد فروق في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية بين مرتفعي ومنخفضي الاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟

قام الباحث بالكشف عن الفروق في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية بين مرتفعي ومنخفضي الاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت. استخدام الباحث اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test لإيجاد الفروق في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية بين مرتفعي ومنخفضي الاستعداد الوظيفي، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٩).

جدول (٩) الفروق في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية بين مرتفعي ومنخفضي

الاستعداد الوظيفي ن = ٥٧

Sig	قيمة T	الارباع الأدنى منخفضي الاستعداد الوظيفي		الارباع الأعلى مرتفعي الاستعداد الوظيفي		مهارات إدارة المعرفة الرقمية
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٠١	٩,٢٥	٣,١١	١٢,٨٥	٢,٣٠	١٧,٦١	توليد المعرفة
٠,٠١	١٤,٦٩	٢,٧٧	١١,٩٢	٢,١٧	١٨,٧٨	تخزين المعرفة
٠,٠١	٢٠,٣٤	١,٦٨	١٠,٦٦	٣,٢٧	٢٠,٥٩	مشاركة المعرفة
٠,٠١	١٨,٧٥	٢١,٢	١١,٥٤	٢,٥٠	١٩,٧٠	تطبيق المعرفة
٠,٠١	٢٧,٣٩	٥,٤٣	٤٧,٠٠	٦,١٢	٧٦,٧٠	مهارات إدارة المعرفة الرقمية

ويتضح من جدول (٩) أن قيمة T للفروق بين منخفضي ومرتفعي الاستعداد الوظيفي تتراوح بين (٩,٢٥ - ٣٤,٢٠) لأبعاد مهارات إدارة المعرفة الرقمية، والدرجة الكلية (٢٧,٣٩) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية بين مرتفعي ومنخفضي الاستعداد الوظيفي.

ويفسر الباحث هذه النتائج بأن هناك فروقا في مستوى مهارات إدارة المعرفة لدى الطلبة مرتفعي الاستعداد الوظيفي، ومنخفضي الاستعداد الوظيفي، وهذا يؤكد النتائج السابقة، أي أن مهارات إدارة المعرفة الرقمية تؤثر في مستوى الاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، فكلما زادت مهارات إدارة المعرفة، كلما زاد مستوى الاستعداد الوظيفي لدى الطلبة.

وللإجابة على السؤال الرابع الذي ينص على: هل يمكن التنبؤ بالاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من خلال مهارات إدارة

المعرفة الرقمية لديهم؟ قام الباحث بالكشف عن قدرة التنبؤ بالاستعداد الوظيفي لدى طلبة قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من خلال مهارات إدارة المعرفة الرقمية لديهم، وذلك باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وجدول (١٠) يوضح نتائج التحليل.

جدول (١٠) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين درجات الطلبة على مقياس مهارات إدارة المعرفة الرقمية، واستبيان الاستعداد الوظيفي

Sin T	T	B	Sin F	F	R <sup>2</sup>	R
٠,٠١	-١٧,٣٦١	٠,٧٦٩	٠,٠٠	٣٠١,٤٠	٠,٥٩	٠,٧٧



شكل (١) توزيع درجات تحليل الانحدار الخطي البسيط لدرجات الطلبة على مقياس مهارات إدارة المعرفة الرقمية، واستبيان الاستعداد الوظيفي ويتبين من جدول (١٠) أن قيمة (F) البالغة (٣٠١,١٠) دالة إحصائياً ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، وقيمة الدلالة أصغر من قيمة (٠,٠١) المعنوية، كما أن قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) للمتغير المفسر (مهارات إدارة المعرفة الرقمية)، بلغ (٠,٥٩) أي أن المتغير المفسر يفسر (٥٩%) من المتغير التابع (الاستعداد الوظيفي)، وبلغت قيمة (B) (٠,٧٦٩) وهي

دالة إحصائية، حيث أن قيمة (T) بلغت (١٧,٣٦١)، ودالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن الانحدار الخطي بين المتغيرين التابع والمستقل معنوي، أي أن هناك علاقة تنبؤية بين المتغيرين، أي أنه كلما ارتفع مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية زاد معه مستوى الاستعداد الوظيفي. حيث يمكن التنبؤ بالاستعداد الوظيفي لدى طلاب قسم المعلومات بكلية التربية الأساسية من خلال مهارات إدارة المعرفة الرقمية.

### التوصيات:

- بناء على نتائج البحث الحالي يقدم الباحث التوصيات التالية:
- تضمين مقررات متخصصة في إدارة المعرفة الرقمية ضمن البرامج الأكاديمية لتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات اللازمة.
  - تعزيز استخدام التكنولوجيا الرقمية في التدريس والتدريب العملي لتعزيز الكفاءة الرقمية لدى الطلبة.
  - تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية مكثفة حول أدوات وتقنيات إدارة المعرفة الرقمية.
  - تشجيع الطلبة على تطبيق ما تعلموه في مشاريع ميدانية وحالات عملية تحاكي بيئات العمل الحقيقية المرتبطة بمهارات إدارة المعرفة الرقمية.
  - توفير تدريب ميداني بمؤسسات تُركز على مهارات إدارة المعرفة الرقمي، لاكتساب الجانب المهاري لدى الطلبة ودعم الاستعداد الوظيفي لديهم.
  - تقييم مستوى إتقان الطلبة لمهارات إدارة المعرفة الرقمية وتحديد نقاط التحسين.
  - إجراء دراسات استقصائية مستمرة لرصد احتياجات سوق العمل من المهارات الرقمية وتحديث المناهج بناءً على ذلك.
  - تشجيع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث ودراسات تتعلق بإدارة المعرفة الرقمية وتطبيقاتها في بيئات العمل المختلفة.

## المراجع العربية

- ال مداوي، عبير محفوظ محمد (٢٠٢٢) واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية مج ٩، ع ٣، ١٣٨ - ١٧٠.
- الجوهري، أمجد عبد الهادي. (٢٠١٢) تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الأكاديمية دراسة ميدانية للدول العربية. أعمال المؤتمر الثالث والعشرون: الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية، ج ١ الدوحة وزارة الثقافة والفنون والتراث، قطر والاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، ٦١٣ - ٦٤٤.
- الحلو، نرمين مصطفى حمزة، ومتولي، شيماء بهيج محمود (٢٠٢٠). أثر توظيف المنصة الإلكترونية القائمة على استخدام موقع Easy Class لتنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية والاندماج الأكاديمي لدى الطالبة المعلمة كلية الاقتصاد المنزلي. مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة كفر الشيخ، ١٠ (١)، ١٠٥ - ١٧٩.
- الحلوجي، داليا عبد الستار (٢٠٢٢). جاهزية أخصائي المكتبات الأكاديمية لتقديم الخدمات النقالة: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لثلاث جامعات بالقاهرة. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، ٤ (٩)، ٧-٤٤.
- الدسوقي، محمد إبراهيم، محمد، أحمد الشحات جمعة، والبناء، عادل إبراهيم عوض. (٢٠٢٠).. (٢٠٢٠) إستراتيجية تقديم المحتوى ببيئة التدريب الإلكتروني وأثرها في تنمية الجانب الأدائي لمهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى أخصائي المكتبات واتجاههم نحوه. مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، ٢٠ (٤)، ٢٦٧ - ٣٠٥.
- السرحاني، عبد الله عوض (٢٠١٦) مهارات إدارة المعرفة في منظمات القطاعين العام والخاص. الرياض: مكتبة الرشد.
- سليم، أحمد محمد إبراهيم؛ على، محمود على عامر؛ دياب، إيناس عبد المقصود؛ محمد، إيمان جمال سيد أحمد (٢٠٢٣). فاعلية برنامج تدريبي قائم على نموذج تيباك في تنمية بعض مهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية وقياس أثره على تحصيل تلاميذهم دراسات تربوية ونفسية. مجلة دراسات تربوية ونفسية بكلية التربية جامعة الزقازيق، ١٣٠ (٣٨)، ٢٤٧ - ٣٢٥.

- عبد العزيز، حمدي أحمد (٢٠١٤). نموذج مقترح لصنع القرار المهني بمجال الأعمال الإلكترونية وفاعليته في تنمية مهارات الاستعداد والوعي المهني لدى طلاب المدارس الفنية التجارية. مجلة كلية التربية جامعة بنها، ٩٩(٢٥)، ١٠١-١٤٥.
- العنزي، نورة محمد (٢٠١٩). فاعلية برنامج تعليمي قائم على الحذاقة التعليمية في تحسين الاستعداد المهني لدى طالبات قسم اللغة العربية في كلية التربية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية، الجامعة الإسلامية بغزة، ٣(٢٧)، ٦٩٦-٧١٨.
- الغامدي، عطية عبدالله. (٢٠٢٤). متطلبات الاستعداد الوظيفي لدى طلبة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود. مجلة كلية التربية، ١١٤، ١٠٥ - ١٤٤.
- قناني، سالم (٢٠١١). الاستعدادات الأساسية ومستوى التحصيل الدراسي لدى طلاب الكلية التقنية بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى السعودية.
- محمد، نجوى؛ تركمان، حنان (٢٠٢٤). دراسة دور المناهج التعليمية في تأهيل الطلاب لدخول سوق العمل والاستعداد الوظيفي نموذج طلاب الكلية التطبيقية في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٤٦، ع ٢٩، ٢٨٣ - ٢٩٣.
- يوسف، أماني كمال عثمان (٢٠٢٢) تطوير وحدة في منهج علم النفس في ضوء ابعاد المواطنة الرقمية للاستيعاب المفاهيمي وتنمية مهارات إدارة المعرفة لدي طلاب المرحلة الثانوية. مجله جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٦ (٨)، ٤٧٢ - ٥٢٦.

#### المراجع الأجنبية

- Afolabi, T; Oladokun, T,A. (2020). Information Literacy Skills, Availability of Information Resources as Factors Influencing Research Productivity of Academic Staff of Lead City University, Nigeria.
- Ajiferuke, i., "Role of information professional in knowledge management programs: Empirical evidence from Canada". *Information Science Journal* 6, (2003): 247-257. Science Direct. Web. 17Aug. 2012.
- Ayinde, L. & Kirkwood, H. (2020). Rethinking the roles and skills of information professionals in the 4th Industrial Revolution. *Business Information Review*. [researchgate.net](https://www.researchgate.net)
- Bhutia, Y & Dey, S. (2015). Teacher Adjustment in Relation to Teaching Aptitude of Secondary School Teachers in Shillong. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*, 4(4): 1-7.
- De Bem Machado, A., Secinaro, S., Calandra, D., & Lanzalonga, F. (2022). Knowledge management and digital transformation for Industry 4.0: a





- 
- structured literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(2), 320-338. [\[HTML\]](#)
- Deja, M., Rak, D., & Bell, B. (2021). Digital transformation readiness: perspectives on academia and library outcomes in information literacy. *The Journal of Academic Librarianship*. [sciencedirect.com](https://www.sciencedirect.com)
  - [Ebere, M. E.](#)(2019). Knowledge Management in Libraries in the 21st Century. *Information Impact Journal of Information and Knowledge Management*, January ,9(3), 72.
  - Iskander& Karto. (2017). Knowledge Management Point Incentive System Implementation: A Case Study. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*. 9(2):1413-1417
  - Khan, A. U., Rafi, M., Zhang, Z., & Khan, A. (2023). Determining the impact of technological modernization and management capabilities on user satisfaction and trust in library services. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(6/7), 593-611. [researchgate.net](https://www.researchgate.net)
  - Majid, Z; Ali, E. (2024). Methods and Technologies for Supporting Knowledge Sharing within Learning Communities: A Systematic Literature Review. *Journals of Administrative Sciences*. 14(1), 17. <https://doi.org/10.3390/admsci14010017>
  - Manesh, M. F., Pellegrini, M. M., Marzi, G., & Dabic, M. (2020). Knowledge management in the fourth industrial revolution: Mapping the literature and scoping future avenues. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 68(1), 289-300. [units.it](https://www.units.it)
  - [Manoj, K. V.](#)(2015). Changing Role of Library Professional in Digital Environment: A Study. *International Journal of Library Science*, 13(2), 0975-7546.
  - Marciniak, J., Johnston, C. S., Steiner, R. S., & Hirschi, A. (2022). Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research. *Journal of Career Development*, 49(1), 18-40. [sagepub.com](https://www.sagepub.com)
  - Mariam, A (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly* 1(10):107—136.
  - Martzoukou, K. (2021). Academic libraries in COVID-19: a renewed mission for digital literacy. *Library management*. [worktribe.com](https://www.worktribe.com)
  - ME Sepasgozar, S. (2021). Digital technology utilisation decisions for facilitating the implementation of Industry 4.0 technologies. *Construction innovation*. [\[HTML\]](#)
-



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>  
المجلد (٩١) يناير ٢٠٢٥ م



- 
- Owen, J. "Knowledge Management and the Information Professional. *Information Services & Use* 10, 1 (1999): 7-16.
  - Shuptrine, C. (2013). Improving college and career readiness through challenge-based learning. *Contemporary Issues in Education Research*, 6(2), 181-188.
  - Ullrich, A., Vladova, G., Eigelshoven, F. & Renz. A. (2022) Data mining of scientific research on artificial intelligence in teaching and administration in higher education institutions: a bibliometrics analysis and recommendation for future research. *Discover Artificial Intelligence*. 2- 16.