



إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية

Knowledge management in the General Administration of
the Gifted in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد

د. خوله بنت عبد الله المفيز
Dr. Khawla Abdullah Al-Mufeez
جيهار بنت صالح العتيبي
Jihar Saleh Al-Otaibi
جامعة الملك سعود

Doi: 10.21608/jasht.2023.320114

استلام البحث: ١٥ / ٩ / ٢٠٢٣

قبول النشر: ٢٨ / ٩ / ٢٠٢٣

المفيز، خوله بنت عبد الله و العتيبي، جيهار بنت صالح (٢٠٢٣). إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٧ (٢٨) أكتوبر، ٢٣

— ٥٠

<http://jasht.journals.ekb.eg>

إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة تطبيق إدارة المعرفة، والكشف عن معوقاتها في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين والتي تعزى إلى المتغيرات التالية: (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم توزيع ٢٤٠ استبانة على مشرفي الإدارة العامة للموهوبين، حيث تم استرداد ٢٢٠ استبانة كعينة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تطبيق إدارة المعرفة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى أن درجة معوقات إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين أيضاً متوسطة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين تعزى إلى الجنس وذلك لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

Abstract:

The study aimed to investigate the degree of implementing knowledge management and to uncover the obstacles facing it in the general administration of the talented students in the Ministry of Education from the point of view of the supervisors of the talented. It also aimed to identify the statistically significant differences between the average assessment levels of the sample in regard to the general administration of the talented attributed to the following variables: gender, age, years of experience and certificate. The descriptive survey approach was used, and 240 questionnaires, 200 of which were retrieved, were distributed over the public administration supervisors of the talented. The results of the study concluded that the degree of knowledge management is moderate and the level of the obstacles of knowledge management is also moderate. It was also concluded that there are statistically significant differences between the average

assessment levels of the sample in regard to the general administration of the talented attributed to the variables of gender and age in favor of the females at ($\alpha \leq 0.05$) level of significance. Also, the results revealed that there are no significant differences between the average assessment levels of the sample in regard to the general administration of the talented attributed to the variables of age, years of experience and certificate.

مقدمة الدراسة:

يشهد القرن الحادي والعشرين تغيرات سريعة ومتلاحقة في كافة مجالات الحياة تمثلت في تضاعف حجم المعرفة الإنسانية، وتطور وسائل الاتصالات، وقد فرضت هذه المتغيرات العلمية والتكنولوجية على المجتمعات مجموعة من التحديات، مما دفعها إلى البحث عن وسائل لمواجهة هذه التحديات التي قد تشكل خطراً حقيقياً على وجودها وتماسكها مع المحافظة على هويتها وذاتيتها الحضارية والثقافية. ونتيجة لتلك التحولات أصبحت المعرفة تمثل المصدر الأكثر أهمية في بناء الميزة التنافسية للمنظمة، بل أصبحت العامل الأقوى والأكثر تأثيراً وسيطرةً في نجاح المنظمة أو فشلها. وقد حظيت المعرفة باهتمام منطري الإدارة ومفكرها، إذ إنها تمثل القدرة على التعامل مع المعلومات وتوظيفها لتحقيق أهدافها، وهي أساس البقاء والتنافس في المنظمات (العززي والحربي، ٢٠١٥).

وتعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم في علم الإدارة والتي تُعتبر من أهم السمات الحيوية للأنشطة التي تؤثر في نوعية العمل وجودته، واحتلت مكانة مرموقةً وحيويةً في شتى المجالات الأكاديمية والإدارية والفنية والاقتصادية، ولذلك اعتُبرت إحدى التطورات الفكرية المعاصرة (الشراري، ٢٠٢٠).

ويرى الشيخ (٢٠١٨) أن تقنيات المعلومات والاتصالات كشبكة الإنترنت، قد ساهمت بشكل كبير في التقدم السريع في جعل المعرفة مورد استراتيجي هام لدى العديد من المؤسسات، كما أنها أصبحت أكثر أهمية من مورد رأس المال والمورد البشري لخلق مواهب بشرية في شتى المجالات، فالمعرفة تتراكم ولا تتناقص بالاستخدام، وإنما تسهم في توليد الأفكار الجديدة بأقل التكاليف، وتعمل إدارة المعرفة على توفير المعلومات لكافة العاملين في المؤسسات التعليمية سواء معلمين أو طلبة أو مجتمع محلي، إذ إن مفهوم إدارة المعرفة يركز على الاستفادة المثلى من المعلومات المتاحة وخبرات الأفراد العقلية.

كما أن رعاية المواهب في مجتمعاتنا العربية ليس بالأمر الهين، لأنه رعايتهم تمر بعدة خطوات منذ اكتشاف هذه الفئة المبدعة من الطلاب والتخطيط لرعايتهم عن طريق برامج تطويرية لتنمية مهارات هذه الفئة، وإقامة شراكات متنوعة

بين العديد من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لاحتضانهم، لاسيما أن هذه المنظومة بحاجة إلى تخطيط وتطوير مستمر وتكامل بين كافة الجهات ذات العلاقة بالموهوبين من مؤسسات تربوية والأسرة والجامعات ومؤسسات اكتشاف ورعاية الموهوبين ومؤسسات الأعلام (محمد، ٢٠١٩).

وقد بدأ الاهتمام بإدارة المعرفة لدى الطلبة الموهوبين في ضوء الاتجاهات العالمية والتي تعمل على تطوير رأس المال الفكري ومواكبته لتحديثات المعرفة، نتيجة لما تحققه هذه الفئة من نتائج جيدة، مما يؤدي إلى تحسين إنتاجية المجتمع، وبالتالي فإن إدارة المعرفة تُحدث نقلة نوعية كبيرة في جميع القطاعات، خصوصاً في قطاع الإدارات التعليمية التي تسهم إسهاماً واضحاً في تطوير الوظائف الإدارية وخاصة إذا ما تعلق بإدارة الفئات الموهوبة في المجتمع؛ وهذا كله يحقق الوصول إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية (العامر، ٢٠٢٠).

كما يرى الغامدي ومرغلاني (٢٠٢٠) بأنه عدم قدرة المنظمات على تقييم إدارة المعرفة بفاعلية يجعلها غير قادرة على تحديد الفجوات التي تحتاج إلى جهود فعالة من أجل تطويرها والتغلب عليها. كما أن تقييم إدارة المعرفة يتضمن تحديد التقنيات المساعدة التي يمكن من خلالها دعم الجهود المبذولة في محاولة إدارة المنظمة بالشكل المناسب.

ويؤكد الربيع (٢٠٢٠) على ضرورة توظيف إدارة المعرفة لتطوير أساليب الإدارة التعليمية، للارتقاء بمستوى الإدارات، ومن ثم الارتقاء بمستوى التعليم والوصول بذلك إلى أفضل وأقصر الطرق الإيجابية الفعالة، عن طريق تطبيق إدارة المعرفة، وفي المقابل يرى شنيور والمومني (٢٠٢٠) أنه هناك بعض القصور في المؤسسات التعليمية في تأدية المهام المطلوبة في رعاية المواهب، لاسيما أن هناك نقص في عدد الكوادر الإدارية والتدريسية المؤهلة والقادرة على تطوير هذه الطاقات، ما أدى إلى خسارة الاستفادة من مهارات المبدعين ومواهبهم في أغلب الأحيان، لذلك أصبح لزاماً على المؤسسات التعليمية أن تولي هذا القطاع أهمية بالغة في شتى المجالات حتى يعود إلى مساره الصحيح لاسيما بأنه قطاع حيوي وله دور هام في رفعة وازدهار الوطن، ويضيف الجمل (٢٠٢٠) أن إدارة المعرفة أصبحت حلاً جيداً للتحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة وذلك لأن المعرفة والمعلومات أصول رئيسية لا غنى عنها لهذه المؤسسات التي ينبغي أن تتعلم كيفية استثمار هذا الرصيد المعرفي بطرق جديدة والاهتمام بالطاقات الإبداعية في شتى المجالات، ومن ثم مشاركة هذه المعرفة داخلياً وخارجياً بكفاءة من أجل تحقيق التميز.

لذلك تناولت العديد من الدراسات السابقة إدارة المعرفة كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة مثل دراسة النقي (٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن تطبيق

مضامين إدارة المعرفة في إدارة تعليم الطائف وعلاقته بالتميز المؤسسي من وجهة نظر القيادات العاملة بها، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد عينة الدراسة لتطبيق إدارة المعرفة كانت متوسطة. ودراسة أبو علي وقطيشات (٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة معلمي العلوم لعمليات إدارة المعرفة في المدارس الأردنية من وجهة نظرهم، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة معلمي العلوم لعمليات إدارة المعرفة متوسطة. كما هدفت دراسة البلوي والجابري (٢٠١٩) إلى التعرف على درجة ممارسة الإدارة المدرسية لعمليات إدارة المعرفة في مدارس البنين بتبوك، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة جاءت بدرجة متوسطة وفي كل العمليات، وأظهرت دراسة المرامحي وسليمان (٢٠١٩) إلى التعرف على مدى إدراك المعلمين لمفهوم إدارة المعرفة ومدى تطبيقه في العملية التعليمية من وجهة نظر معلمات التعليم الثانوي في المدارس الحكومية بمدينة جدة، وقد أكدت نتائج الدراسة أن المعلمات يطبقن مراحل إدارة المعرفة بشكل كبير في العملية التعليمية.

كما أوضحت دراسة المطيري (٢٠١٩) إلى التعرف على درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في "مدارس تطوير" بمحافظة جدة من وجهة نظر أعضاء فرق التميز، وقد أظهرت الدراسة أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة في "مدارس تطوير" بمحافظة جدة جاءت بدرجة متوسطة. ودراسة المشعل (٢٠١٨) التي هدفت إلى الكشف عن التحديات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الأجنبية للبنات بمدينة الرياض، وقد توصلت الدراسة إلى أن تطبيق إدارة المعرفة جاء بدرجة منخفضة في المدارس الأجنبية للبنات بمدينة الرياض، وأن هناك تحديات تواجه تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الأجنبية بدرجة متوسطة. وهدفت دراسة اليامي والطرانة (٢٠١٨) إلى التعرف على درجة توظيف إدارة المعرفة في العمليات الإدارية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري العموم بالوزارة، وتوصلت الدراسة إلى أن توظيف إدارة المعرفة في العمليات الإدارية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري العموم بالوزارة بشكل عام كانت بدرجة متوسطة. بينما هدفت دراسة (Sumatra 2020) إلى تحديد تأثير المعرفة الإدارية على أداء المدير وجوده الأداء المدرسي في المدارس الثانوية في غرب سومطرة في إندونيسيا، وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين متغير المعرفة الإدارية ومتغير جودة الأداء المدرسي، كما أن توظيف إدارة المعرفة في المدارس في إندونيسيا جاء بدرجة مرتفعة. كما هدفت دراسة (Periotto & Wesselenns ٢٠١٨) إلى تحديد مستوى تطبيق مديري المدارس في الممارسات إدارة المعرفة لهيكلية العمليات التنظيمية في مدينة في المنطقة الشمالية الغربية من بارانا بأندونيسيا، وقد أظهرت الدراسة استخدام مدير المدرسة بشكل حدسي ممارسات إدارة المعرفة دون استغلال الإمكانيات التي تقدمها أو تسمح بها،

كما أن تلك الممارسات التي كانت مرتبطة بهيكله العمليات التنظيمية، وهذا القرار له ما يبرره بسبب مسؤوليات مدير المدرسة في تنفيذ عمله، كما أشارت النتائج إلى أن المدرسة في حياتها اليومية، تستفيد من ممارسات إدارة المعرفة المتعلقة بهيكله العمليات التنظيمية وأن العديد منها مطبق بالفعل من قبل المديرين. ودراسة Farisi et al., (2018) التي هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة على استعداد تنفيذ إدارة المعرفة في خمسة من المدارس الثانوية الحكومية في باليمبانج في إندونيسيا، وقد أظهرت الدراسة بتمتع الموظفون الذين يعملون كمدرسين في المدارس الثانوية الحكومية بمعدل مرتفع من إدارة المعرفة، وتظهر النتائج أن العوامل المؤثرة هي التعاون، والتعلم، ودعم الإدارة العليا، ودعم تكنولوجيا المعلومات، واستراتيجية الأعمال، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوقع الأداء لإدارة المعارف، والجهود المتوقعة لإدارة المعارف، وغير الرسمية على التوالي. كما أظهرت دراسة Barredo (2018) التي تهدف إلى تحديد مستوى تطبيق مفاهيم وممارسات إدارة المعرفة لمديري المدارس الثانوية العامة في منطقة ماسبات في الفلبين، وكانت النتائج الدراسة أن مديرو المدارس الثانوية العامة على دراسة معتدلة ولديهم خبرة متوسطة في إدارة المعرفة، كما تبين أن العوامل المهيمنة التي تؤثر على ممارسات إدارة المعرفة لمديري المدارس حيوية ويجب أن تؤخذ في الاعتبار، كما تبين أن خيارات تطوير إدارة المعرفة ضرورية.

وفي ضوء ما سبق، تجدر الإشارة إلى أهمية تطبيق إدارة المعرفة في كافة الإدارات التعليمية التابعة لوزارة التعليم ومنها الإدارة العامة للموهبين، والتي تسعى إلى تحقيق التفوق المعرفي والحضاري، وتوفير الفرص المختلفة لنمو المواهب وفق أفضل المقاييس العالمية؛ وذلك لأن المبدعين هم قادة التحول نحو مجتمع المعرفة في الأنشطة التنموية والاقتصادية والاجتماعية كافة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تشهد التطورات التقنية المتسارعة زخمًا هائلًا في كمية المعارف والمعلومات في وقتنا المعاصر وهذا ما جعل الأفراد تتجه إلى مجتمع المعرفة، والتي أصبحت أسلوبًا إداريًا هامًا، نظراً لما تمتلكه الإدارات من تراكم معرفي كبير، بالإضافة إلى حاجتها الهامة للتعامل مع هذا الكم الكبير من المعارف وتوظيفها والاستفادة منها لتحقيق أهدافها (المطيري، ٢٠١٩).

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في تطوير نظامها التربوي لمواكبة المتغيرات المعاصرة، إلا أن بعض الإدارات التعليمية التابعة لها لا تزال بعيدة عن التحولات الحادثة في عالم المعرفة، وهذا ما تؤكدته نتائج بعض الدراسات التي أشارت إلى ضعف تطبيق عمليات إدارة المعرفة في وزارة التعليم، كدراسة كلاً من: (أبو حشيش، ٢٠١١؛ العيدروس،

٢٠١٢؛ المشعل، ٢٠١٨)، ومن جهة أخرى أشارت دراسة حورية وسلطان (٢٠١٥) إلى أن البرامج الخاصة بالموهوبين في المملكة العربية السعودية تعاني من قصور وهذا يستدعي ضرورة تطويرها، ومعالجة ضعف التنسيق بين الجهات المعنية برعاية الموهوبين.

وفي ضوء ذلك، فقد تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (٣٥) مشرفاً يعملون في إدارات وأقسام الموهوبين والموهوبات في (١٩) إدارة تعليمية، وكشفت نتائجها عن انخفاض تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في وزارة التعليم، وأن هناك حاجة لتوفير الأجهزة والبرامج والتقنيات الحديثة، بالإضافة إلى حاجة المشرفين على الموهوبين لحضور الدورات التدريبية وورش العمل، كما أن هناك قلة في عدد الكادر الإداري والإشرافي، وضعف اهتمام الإدارة العامة بالبحوث والدراسات العلمية الخاصة باكتشاف ورعاية الموهوبين.

وبناء عليه تتبلور مشكلة الدراسة في محاولة للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين؟
٢. ما معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. الكشف عن درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية.
٢. التعرف إلى المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية.
٣. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية إدارة المعرفة للمؤسسات لما لها من دور فعال في تحقيق أهدافها، بالإضافة إلى كون هذه الدراسة الأولى -حسب علم الباحثة- التي تسعى إلى الكشف عن درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية والمعوقات التي تحول دون تطبيقها، لاسيما أن مجلس الوزراء في ٢٤ محرم ١٤٣٨ هـ الموافق ٤ ديسمبر ٢٠١٧م مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم (تطوير Tatweer)، وقد تضمن المشروع تطوير أربعة محاور وهي: المعلم، والطالب، والتنظيم والإدارة التعليمية، والمباني المدرسية، وقد جاء المشروع انسجاماً مع رؤية المملكة التي تهدف إلى التحول نحو مجتمع المعرفة، وتسخير جميع الإمكانيات والموارد المتاحة لتحقيق متطلبات هذا التحول، كما يدعم المشروع تطوير السياسات والاستراتيجيات التعليمية التي تهدف إلى تمكين الإدارة التعليمية من تلبية احتياجات الطالب والمجتمع (اليامي والطرانة، ٢٠١٨).

ومن هذا المنطلق فإن امتلاك المعرفة وحسن إدارتها مرهون بأعداد وتأهيل الكوادر الإدارية التي تعتمد على الإبداع والتفكير الشمولي، وإحداث التجديد من خلال التخطيط الاستراتيجي والتنظيم المعرفي (الإدارة العامة لرعاية الموهوبين، ٢٠٢٠)، وبناء على ذلك، فإن معظم الدراسات السابقة اتفقت على دراسة درجة تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية، وبحثت في المعوقات التي تؤول إلى تدني تطبيقها في تلك المؤسسات، وذلك على عينات مختلفة من المدارس الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية، إلا أنها لم تدرس هذه الدراسات درجة تطبيق إدارة المعرفة على عينة الموهوبين، وهذا ما ميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

وكذلك الخروج بنتائج وتوصيات يستفيد منها أصحاب القرار في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية في دعم إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على:

- الحدود الموضوعية: تحديد درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية والتي تتمثل في (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نقل ومشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة)، بالإضافة إلى التعرف إلى معوقات تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين.
 - الحدود البشرية: مشرفي الإدارة العامة للموهوبين.
 - الحدود المكانية: الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية بفروعها وعدادهم (٤٧ إدارة).
 - الحدود الزمانية: وذلك خلال العام الدراسي (١٤٤١هـ-١٤٤٢هـ).
- مصطلحات الدراسة:

- إدارة المعرفة: يُعرف الطحاينة والخالدي (٢٠١٥) إدارة المعرفة بأنه: عملية مؤسسة تهدف إلى تنسيق وتكامل عمليات معالجة البيانات والمعلومات المستخدمة والموارد البشرية والعوامل المحيطة بالمؤسسة.
- وتُعرف الباحثة إدارة المعرفة إجرائيًا بأنها: جهد منظم من قبل الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية من أجل جمع، وتوليد، وتصنيف، وتنظيم، وتخزين كافة أنواع المعرفة وتوظيفها ومشاركتها في أفضل صورة للحصول لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها.
- الإدارة العامة للموهوبين: هي الجهاز التربوي والتعليمي الذي يقوم بتنسيق الجهود الجماعية لتنفيذ سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية في رعاية الطلاب الموهوبين بوزارة التعليم (وزارة التعليم السعودية، ١٤٤٢هـ).
- وتُعرف الباحثة الإدارة العامة للموهوبين إجرائيًا بأنه: مؤسسة تعليمية تقوم بتقديم الخدمات التعليمية والتربوية للموهوبين والمبدعين من خلال مراكز وفصول الموهوبين؛ لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تحويل مجتمع التعلم إلى مجتمع المعرفة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يُعرف بأنه: "هو البحث الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، أو تحديد المشكلة أو تبرير الظروف والممارسات، أو التقييم والمقارنة، أو التعرف على ما يعمله الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية" (مقدم، ٢٠١٧).

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة يعرف بأنه: جميع مفردات الظاهرة التي يتناولها البحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة يتمثل في جميع مشرفي الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٥٠١)، وحسب معادلة كورس مورجان فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي (٢١٧) (على الأقل، حيث تم توزيع (٢٤٠)) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استرداد (٢٢٠) استبانة بحيث أصبحت العينة الأساسية للدراسة الحالية.

أداة الدراسة:

- تم إعداد أداة الدراسة التي تتمثل في استبانة، حيث تتكون من ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية للمستجيبين (النوع، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
- القسم الثاني: عبارة عن درجة تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين ويتكون هذا القسم من عدة أبعاد هي:

- أولاً: اكتساب المعرفة.
- ثانياً: تخزين المعرفة.
- ثالثاً: نقل ومشاركة المعرفة.
- رابعاً: تطبيق المعرفة.

- القسم الثالث: عبارة عن معوقات تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين. وتتم الاستجابة على فقرات الاستبانة وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت "بدرجة عالية جداً، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً، وتصحح بالدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، وجميع الفقرات إيجابية التصحيح، ولا يوجد فقرات سلبية.

وتم استخدام المقياس من ١-٥ لفقرات الاستبانة، بحيث كلما اقتربت الدرجة من ٥ دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (١) يوضح ذلك:

جدول (١): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

الاستجابة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جداً
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

خطوات بناء الاستبانة:

تم إعداد أداة الدراسة من خلال الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها، وتم عرضها على (١١) محكماً من المحكمين من ذوي الاختصاص، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل.

صدق الاستبانة:

يقصد بها أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه فعلاً، كما اقتضت الباحثة على نوعين من الصدق حيث أنهما يفيان بالغرض وهما صدق المحتوى "الصدق الظاهري"، وصدق الاتساق الداخلي.

صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري":

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (١١) متخصصاً من ذوي الاختصاص كما هو موضح في الملحق رقم (٢)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من مدى صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحث بتوزيع الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) مشرفاً تربوياً من مشرفي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية.

وقد تم التأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (٢): نتائج الاتساق الداخلي – درجة تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين

م	الأبعاد	معامل بيرسون الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	توفر الإدارة العامة الأجهزة والتقنيات الحديثة اللازمة للحصول على مصادر المعرفة	0.723	0.000*
٢.	توفر الإدارة العامة الدورات التدريبية وورش العمل للمشرفين على الموهوبين	0.803	0.000*
٣.	تتيح الإدارة العامة قاعدة بيانات الرقمية شاملة لجميع احصاءات الطلبة الموهوبين.	0.686	0.000*
٤.	تشارك الإدارة العامة المشرفين على الموهوبين في اتخاذ القرارات المتعلقة بمجال عملهم	0.829	0.000*
٥.	تشجع الإدارة العامة المشرفين على الموهوبين بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات	0.702	0.000*
٦.	تستفيد الإدارة العليا من توظيف الكفاءات ذوي الخبرة والمعرفة العالية	0.752	0.000*
٧.	توفر الإدارة العامة قاعدة بيانات للمشرفين على الموهوبين ونتائج أعمالهم.	0.725	0.000*
٨.	توجد صعوبات في تبادل ونقل البيانات والمعلومات بين المشرفين على الموهوبين	0.711	0.000*
٩.	يستخدم المشرفين على الموهوبين الطرق التقليدية في نشر المعرفة وتبادل الخبرات.	0.654	0.000*
١٠.	يتناسب أعداد المشرفين على الموهوبين بالنسبة للأعمال المنوطة بهم.	0.644	0.000*
١١.	تهتم الإدارة العامة بالبحوث والدراسات العلمية المحلية والعالمية الخاصة باكتشاف ورعاية الموهوبين.	0.719	0.000*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة

يوضح جدول (٢) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبانة Reliability:

وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (٣).

جدول (٣): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الاستبانة
0.854	١١	درجة تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين

ويتضح من الجدول (٣) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة، حيث بلغت لجميع فقرات الاستبانة (٠,٨٥٤)، وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً. مما سبق، تأكدت الباحثة أن أداة الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات، مما يُعزز ذلك من مصداقية النتائج النهائية التي ستحصل عليها جراء تطبيقها للدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات الحسابية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
٢. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test).
٣. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test).
٤. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance-ANOVA).

تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها
توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (٤): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
66.8	147	ذكر
33.2	73	أنثى
100.0	٢٢٠	المجموع

يتضح من الجدول (٤) أن ما نسبته ٦٦,٨% من عينة الدراسة ذكور، بينما كانت النسبة المئوية ٣٣,٢% من الإناث، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن استجابة الذكور للدراسة أكثر من الإناث واهتمامهم بالأبحاث أكثر من اهتمام الإناث بذلك. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

جدول (٥): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
٢٦,٨	59	من ٣٠ الى أقل ٤٠ سنة
٦٨,٣	148	من ٤٠ الى أقل ٥٠ سنة
٥,٩	١٣	٥٠ سنة فأكثر
١٠٠	٢٢٠	المجموع

يوضح الجدول (٥) أن ما نسبته (٦٧,٣%) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح ما بين ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة، وتليه النسبة المئوية (٢٦,٨%) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، ثم تليه النسبة المئوية (٥,٩%) أعمارهم ٥٠ سنة فأكثر.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن رعاية الموهوبين واكتشافهم والاشراف عليهم بحاجة إلى اشخاص أصحاب خبرات طويلة في مجال التعليم. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول (٦): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
٨٧	١٩٢	جامعي
١٣	٢٨	دراسات عليا
١٠٠	٢٢٠	المجموع

يوضح الجدول (٦) أن ما نسبته (٨٧%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي جامعي من حملة الدبلوم والبيكالوريوس، ثم تليه النسبة المئوية (١٣%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم دراسات عليا من حملة الماجستير والدكتوراه، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن نسبة الخريجين من الجامعات بدرجة البكالوريوس هو أعلى من خريجي الدراسات العليا، كما أن الخريج الجامعي يسعى للحصول على وظيفة فور تخرجه بينما يكمل دراساته العليا أثناء تواجده في الوظيفة. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول (٧): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
٠,٩	٢	أقل من 5 سنوات
١,٨	٤	٥ - أقل من ١٠ سنوات
٣٧,٣	٨٢	١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
٦٠,٠	١٣٢	من ١٥ فأكثر
١٠٠	٢٢٠	المجموع

يوضح الجدول (٧) أن ما نسبته (٦٠%) من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر، وتليه النسبة المئوية (٣٧,٣%) من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، ثم تليه النسبة المئوية (١,٨%) من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن إدارة المعرفة ورعاية الموهوبين بحاجة إلى أشخاص لديهم سجل طويل في هذا المجال، وأصحاب خبرة، وما يبرهن ذلك أن النتائج جاءت بشكل متسلسل ومرتبطة بسنوات الخبرة تنازلياً. المحك المعتمد في الدراسة:

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبانة ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددت درجة التطبيق/ الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي (مركز الاحصاء - أبو ظبي، ٢٠١٧: ٢٧):

جدول (٨): المحك المعتمد في الدراسة

المتوسط الحسابي	درجة التطبيق/ الموافقة
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	منخفضة جداً
من ١,٨١ إلى أقل من ٢,٦٠	منخفضة
من ٢,٦١ إلى أقل من ٣,٤٠	متوسطة
من ٣,٤١ إلى أقل من ٤,٢٠	عالية
من ٤,٢١ إلى ٥,٠٠	عالية جداً

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهبين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مجالات تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهبين، وذلك كما يوضح الجدول (٩) التالي:

جدول (٩): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الاستبانة

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التطبيق
١.	تخزين المعرفة	٣,٣٥	١,٢١	١	متوسطة
٢.	نقل ومشاركة المعرفة	٣,٢٣	١,١٦	٢	متوسطة
٣.	تطبيق المعرفة	٣,١٦	١,١٩	٣	متوسطة
٤.	اكتساب المعرفة	٢,٧١	١,٣٧	٤	متوسطة
	جميع المجالات معاً	٣,١١	١,٢٣		متوسطة

يتبين من خلال الجدول (٩) أن المتوسط العام لمجالات تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهبين ككل، قد بلغ (٣,١١) بانحراف معياري (١,٢٣) وبدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الإدارة العامة للموهبين تعطي أولوية لثقافة المعرفة لكن بدرجات متوسطة، وقد يكون السبب في ذلك إلى عدم وجود استراتيجية ناضجة إلى حد ما لإدارة المعرفة.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الثقفي (٢٠١٩)، ودراسة أبو علي وقطيشات (٢٠١٩)، ودراسة البلوي -والجابري (٢٠١٩)، ودراسة المطيري (٢٠١٩) والتي جاءت جميع نتائجها فيما يتعلق بدرجة تطبيق إدارة المعرفة متوسطة. بينما اختلفت مع دراسة (Sumatra 2020)، ودراسة Farisi et al., (2018) التي جاءت نتائجها مرتفعة، ودراسة (Fauzi & Mufti 2019) التي جاءت نتائجها منخفضة في تطبيق متطلبات ادارة المعرفة.

وفيما يلي تم التطرق إلى نتائج المجالات الأربعة للاستبانة كل على حدى وذلك على النحو التالي:

أولاً: تحليل فقرات مجال "اكتساب المعرفة"

تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول: "اكتساب المعرفة" كأحد مجالات درجة تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين، وذلك كما يوضح جدول (١٠) التالي:

جدول (١٠): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مجال "اكتساب المعرفة"

م	الفقرة	ت/ %	درجة الموافقة				
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
١	تُوفّر الإدارة العامة فرصة حضور الدورات التدريبية وورش العمل للمشرفين على الموهوبين.	ت	٤٥	٤٥	٧٠	٢٥	٣٥
		%	%٢١	%٢١	%٣١	%١١	%١٦
٢	تستفيد الإدارة العامة من توظيف الكفاءات ذات الخبرة والمعرفة العالية في الحصول على المعرفة واكتسابها.	ت	٥٠	٥٥	٤٥	٣٥	٣٥
		%	%٢٣	%٢٥	%٢٠	%١٦	%١٦
٣	توفر الإدارة العامة قواعد البيانات والمعلومات التي تتيح لمشرفي الموهوبين الاستفادة منها	ت	٥٠	٦٠	٥٠	٣٠	٣٠
		%	%٢٣	%٢٦	%٢٣	%١٤	%١٤

م	الفقرة في عملهم.	ت/ %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
١.٤	تُوفر الإدارة العامة الأجهزة والبرامج والتقنيات الحديثة اللازمة للحصول على المعرفة.	ت	٣٠	٣٥	٤٥	٣٥	٧٥	٢,٥٩	١,٤٣	منخفضة
		%	%١٤	%١٦	%٢٠	%١٦	%٣٤			
جميع فقرات المجال معاً										
								٢,٧١	١,٣٧	متوسطة

يتبين من خلال جدول (١٠) أن المتوسط العام للمجال الأول: درجة تطبيق "اكتساب المعرفة" في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين، قد بلغ (٢,٧١) بانحراف معياري (١,٣٧) وبدرجة متوسطة، حيث جاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة ما عدا فقرة "توفر الإدارة العامة الأجهزة والبرامج والتقنيات الحديثة اللازمة للحصول على المعرفة" التي حصلت على درجة منخفضة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه قد تكون هناك العديد من العقبات التي تحول دون توفير الأجهزة والبرامج والتقنيات الحديثة اللازمة لاكتساب المعرفة، وقد يعود السبب أيضاً إلى عدم توفر الدعم الكافي الذي يساعد في تنبؤ الإدارة العامة للموهوبين لفلسفة إدارة المعرفة.

وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة شنيور والمومني (٢٠٢٠) التي أكدت على وجود قصور في المؤسسات التعليمية في توفير المتطلبات اللازمة لاكتساب المعرفة، ودراسة المشعل (٢٠١٨) والتي أشارت إلى وجود تحديات تواجه تطبيقات إدارة المعرفة في المدارس منها اكتساب المعرفة، بينما اتفقت مع دراسة الثقي (٢٠١٩)، ودراسة أبو علي وقطيشات (٢٠١٩)، ودراسة البلوي والجابري (٢٠١٩) والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة تطبيق إدارة المعرفة كانت متوسطة. ثانياً: تحليل فقرات مجال "تخزين المعرفة"

تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني: "تخزين المعرفة" كأحد مجالات درجة تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين، وذلك كما يوضح جدول (١١) التالي:

جدول (١١): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مجال "تخزين المعرفة"

م	الفقرة	ت	درجة الموافقة	المتوسط	الانحراف	الترتيب
---	--------	---	---------------	---------	----------	---------

إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية....، خوله المفيز- جيهار العتيبي

المعاري	الحسابي	منخفضة جدًا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدًا	/ %	
متوسطة	1.08	3.63	١٠ %	٢٠ %	١١٥ %	٣٠ %	٤٥ %	٢١ %
متوسطة	1.17	3.39	١٠ %	٤٥ %	٦٥ %	٥٠ %	٥٠ %	٢٢ %
متوسطة	1.11	3.36	٥ %	٤٥ %	٨٥ %	٣٥ %	٥٠ %	٢٣ %
متوسطة	1.48	3.05	٥٠ %	٣٥ %	٤٠ %	٤٥ %	٥٠ %	٢٣ %
متوسطة	1.21	3.35	٥٠ %	١٦ %	١٨ %	٢٠ %	٢٣ %	٢٣ %

يتبين من خلال جدول (١١) أن المتوسط العام للمجال الثاني: درجة تطبيق "تخزين المعرفة" في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين، قد بلغ (٣,٣٥) بانحراف معياري (١,٢١) وبدرجة متوسطة، حيث جاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الاهتمام ببعده تخزين المعرفة لدى الإدارة العامة للموهوبين لم ترقى إلى المستوى المطلوب من وجهة نظر العينة، وأنه لازال هناك اعتماد كبير على التوثيق الورقي، أو أن نسبة استفادتهم من المعرفة المخزنة متوسطة مثل عدم قدرتهم إلى الوصول لقواعد البيانات بسهولة، أو تعقيدات البرامج، أو عدم توفر تقنيات مساعدة مثل الإنترنت.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الطراونة (٢٠١٨)، ودراسة Barredo (2018)، ودراسة الياامي والطراونة (٢٠١٨) حيث جاءت نتائجها بدرجة متوسطة حول توظيف متطلبات إدارة المعرفة.

بينما اختلفت مع دراسة Farisi et al., (2018)، ودراسة Sumatra (2020) التي أشارت إلى أن هناك اهتمام كبير في توفير متطلبات تخزين المعرفة. ثالثاً: تحليل فقرات مجال "نقل ومشاركة المعرفة"

تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثالث: "نقل ومشاركة المعرفة" كأحد مجالات درجة تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين، وذلك كما يوضح جدول (١٢) التالي:

جدول (١٢): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مجال "نقل ومشاركة المعرفة"

م	الفقرة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		ت عالية جدًا %	ت عالية %	متوسطة %	منخفضة %	منخفضة جدًا %			
١.	توفر الإدارة العامة هيكل التنظيمي مرّن لتبادل ونقل البيانات والمعلومات بين المشرفين على الموهوبين	٤٥	٣٠	١١٥	٢٠	١٠	3.63	1.08	متوسطة
٢.	تُعقد اجتماعات دورية بين الإدارة العامة ومدراء المشرفين لمناقشة نتائج تقارير الإدارة العامة	٣٥	٥٥	٩٥	٢٥	١٠	3.36	1.02	متوسطة
٣.	تُعقد لقاءات دورية بين المشرفين والمعلمين في المدارس للتعرف على المشاكل التي تواجههم ومتابعتها والعمل على حلها	٤٥	٤٥	٧٥	٤٠	١٥	3.30	1.18	متوسطة
٤.	الإدارة العامة تشجع المشرفين على المشاركة كمتحدثين في الندوات والمؤتمرات	٤٠	٢٠	٢٥	٩٠	٤٥	2.64	1.38	متوسطة
		جميع فقرات المجال معاً					3.23	1.16	متوسطة

يتبين من خلال جدول (١٢) أن المتوسط العام للمجال الثالث: درجة تطبيق "نقل ومشاركة المعرفة" في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين، قد بلغ (٣,٢٣) بانحراف معياري (١,١٦) وبدرجة متوسطة، حيث جاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن هناك اهتمام متوسط من قبل الإدارة العامة للموهوبين بتعزيز وتمكين انتقال المعرفة ومشاركتها بين المشرفين، كما أن هناك اهتمام من قبل المشرفين في مشاركة معرفتهم وخبراتهم مع زملائهم، وأن هناك ترابط وتعاون بين المشرفين العاملين في الإدارة العامة للموهوبين بشكل غير رسمي إيجابي، وأن الهياكل التنظيمية الرسمية تعمل على الحد أو الوقوف عقبة أمام مشاركة ونقل المعرفة فيما بينهم.

وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة (Sumatra (2020), Farisi et al., (2018) والتي أشارت إلى درجة مرتفعة من مشاركة المعرفة بين عينات الدراسة المستهدفة، بينما اتفقت مع دراسة المشعل (٢٠١٨)، ودراسة (Barredo (2018) التي أشارت إلى أن درجة تطبيق إدارة المعرفة كانت بدرجة منخفضة.

رابعاً: تحليل فقرات مجال "تطبيق المعرفة"

تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع: "تطبيق المعرفة" كأحد مجالات درجة تطبيق إدارة المعرفة بالإدارة العامة للموهوبين، وذلك كما يوضح جدول (١٣) التالي:

جدول (١٣): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مجال "تطبيق المعرفة"

م	الفقرة	درجات الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		ت /	عالية جداً	متوسطة	منخفضة جداً	منخفضة			
١.	توظف الإدارة العامة المعرفة الجديدة لتطوير العمل.	٣٥	١٠	٩٥	٥	٢	٣,٤٣	٠,٩٦	عالية
٢.	يحظى المشرفون بصلاحيات كاملة وكافية لتطبيق المعرفة في اكتشاف ورعاية الموهوبين.	٤٥	٣٠	١١٥	٢٠	١٠	3.63	١,٠٠٨	متوسطة
٣.	يوجد نظام تقويم لمراجعة وتصحيح الإجراءات التي تتحقق الأهداف المرجوة.	٣٥	٢٥	٧٠	٤٥	٢١	2.81	١,٢٢	متوسطة
٤.	يُعد مبدأ تطبيق المعرفة أحد معايير تقييم أداء المشرفين على الموهوبين.	٣٥	٣٥	٤٥	٥٥	٢٣	2.77	١,٢٨	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	١٦	١٦	٢٠	٢٥	٢٣	٣,١٦	١,١٩	متوسطة

يتبين من خلال جدول (١٣) أن المتوسط العام للمجال الرابع: درجة "تطبيق المعرفة" في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين، قد بلغ (٣,١٦) بانحراف معياري (١,١٩) وبدرجة متوسطة، حيث جاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة، فيما عدا الفقرة "يحظى المشرفون بصلاحيات كاملة وكافية لتطبيق المعرفة في اكتشاف ورعاية الموهوبين" التي حصلت على درجة عالية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن درجة اهتمام الإدارة العامة للموهوبين بتطبيق المعرفة والتي جاءت بدرجة متوسطة، منح المشرفين المجال لتطبيق المعرفة بشكل متوسط والعمل على توفير أقل الإمكانيات من الأدوات اللازمة لتطبيقها مثل الكمبيوتر والانترنت والأدوات المساعدة الأخرى داخل مراكز الموهوبين، بالإضافة إلى العمل على توظيف تطبيقات وسائل التواصل الاجتماعي المنتشرة بشكل كبير في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: (الصبحي والعتيبي، ٢٠٢٠)، والربيع (٢٠٢٠)، والجمل (٢٠٢٠)، والثقي (٢٠١٩) التي جاءت درجة تطبيق إدارة المعرفة فيها بدرجة متوسطة، فيما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: المشعل (٢٠١٨)، و (Fauzi & Mufti 2019)، و (Periotto & Wessellen 2018) والتي أشارت إلى أن تطبيق إدارة المعرفة جاء بدرجة منخفضة.

السؤال الثاني: ما معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين؟

تم استخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة معوقات إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي الموهوبين، وذلك كما يوضح الجدول (١٤) التالي:

جدول (٤١): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات "معوقات إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين"

م	الفقرة	ت/ %	درجة التطبيق				الانحراف المعياري	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة جداً		
١	صعوبة تحويل المعرفة الضمنية لدى المشرفين من خبرات وتجارب الى معرفة صريحة يمكن تدوينها والاستفادة منها	ت	٤٥	١٢٠	٤٠	١٠	٣,٨٦	عالية
		%	%٢٠	%٥٥	%١٨	%٥	٠,٨٦	
٢	قلة الاهتمام بتحديث بيانات المشرفين على الموهوبين ونتائج أعمالهم	ت	٤٠	١١٥	٤٥	١٥	٣,٧٧	عالية
		%	%١٨	%٥٢	%٢١	%٧	٠,٩٠	
٣	قلة التحفيز من الإدارة العامة للمشرفين ذوي الخبرة في تطوير المعرفة	ت	٣٥	١١٠	٤٥	٢٥	٣,٦٤	عالية
		%	%١٦	%٥٠	%٢١	%١٣	٠,٨٧	
٤	تعرض البيانات والمعلومات المخزنة للاختراق أو الحذف أو التلف	ت	٤٥	٣٠	١١٥	٢٠	3.63	عالية
		%	%٢١	%١٤	%٥١	%٩	1.08	
٥	قلة أعداد المشرفين على الموهوبين مقارنة بالأعمال المكلفين بها	ت	٣٥	٦٠	٩٥	٢٥	٣,٤٣	عالية
		%	%١٦	%٢٧	%٤٣	%١٢	٠,٩٦	
٦	قلة الوعي بمفهوم إدارة المعرفة لدى موظفي الإدارة العامة	ت	٥٠	٤٥	٤٠	٣٥	٣,٠٥	متوسطة
		%	%٢٣	%٢٠	%١٨	%٢٣	١,٤٨	
٧	الامتناع من تشارك المعرفة وتبادلها خوفاً من فقدان التميز الشخصي لدى بعض الموظفين	ت	٣٥	٢٥	٧٠	٤٥	2.81	متوسطة
		%	%١٦	%١١	%٣١	%٢١	1.32	
٨	قصور وسائل الاتصال الداخلي بين أقسام الإدارة العامة للموهوبين	ت	٣٠	٣٠	٥٠	٦٠	٢,٦٨	متوسطة
		%	%١٤	%١٤	%٢٣	%٢٦	١,٣٣	
٩	ضعف الاهتمام بالبحوث والدراسات العلمية المحلية والعالمية الخاصة باكتشاف ورعاية الموهوبين	ت	٣٠	٣٥	٤٥	٣٥	2.59	منخفضة
		%	%١٤	%١٦	%٢٠	%١٦	1.43	
١٠	غياب أهداف إدارة المعرفة ضمن الخطة الاستراتيجية للإدارة العامة	ت	٢٥	٤٠	٣٠	٥٠	٢,٥٠	منخفضة
		%	%١١	%١٨	%١٤	%٢٣	1.41	
جميع فقرات المجال معاً								
متوسطة	١,١٦	3.19						

يتبين من خلال جدول (٤١) أن المتوسط العام للمجال "درجة معوقات إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين" من وجهة نظر مشرفي الموهوبين، قد بلغ (٣,١٩) بانحراف معياري (١,١٦) وبدرجة متوسطة، حيث جاءت بعض فقرات هذا

المجال بدرجة متوسطة في الفقرة "قلة الوعي بمفهوم إدارة المعرفة لدى موظفي الإدارة العامة"، والفقرة "الامتناع من تشارك المعرفة وتبادلها خوفاً من فقدان التميز الشخصي لدى بعض الموظفين"، والفقرة "قصور وسائل الاتصال الداخلي بين أقسام الإدارة العامة للموهوبين"، في حين جاءت بعض فقرات هذا المجال بدرجة منخفضة في الفقرة "ضعف الاهتمام بالبحوث والدراسات العلمية المحلية والعالمية الخاصة باكتشاف ورعاية الموهوبين"، والفقرة "غياب أهداف إدارة المعرفة ضمن الخطة الاستراتيجية للإدارة العامة".

وتعزو الباحثة ذلك إلى وجود بعض القصور في الوعي بإدارة المعرفة وغياب أهداف واضحة متكاملة لتطوير هذا الجانب، وقد يكون ذلك متعلق أيضاً بقلّة الامكانيات المساعدة أو قلة الدعم المركزي لهذا المجال، أو أنه طور الانضاج والتطوير، والنتيجة المتوسطة تبرهن أن هناك العديد من التحديات والمعوقات التي تم تذليلها في سبيل تعزيز وتمكين إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين. وجاءت هذه النتائج متفقة مع دراسة الثقفي (٢٠١٩)، ودراسة أبو علي وقطيشات (٢٠١٩)، ودراسة البلوي والجابري (٢٠١٩) في وجود معوقات لتطبيق إدارة المعرفة.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي):

ويقترح من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة تساؤلات فرعية وهي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى إلى الجنس؟

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "T-لعينتين مستقلتين"، والجدول

(١٥) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٥): نتائج اختبار (T – لعينتين مستقلتين) والتي تعزى إلى متغير الجنس

المجالات	الجنس	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig
درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين	ذكر	2.89	1.02	2.575	0.011*
	أنثى	3.20	0.73		
معوقات إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين	ذكر	3.01	0.91	0.474	0.636
	أنثى	2.95	1.07		

يوضح الجدول (١٥) القيمة الاحتمالية ((Sig). المقابلة لاختبار (T-لعينتين مستقلتين) لدرجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين المجالات أقل من (٠,٠٥)، وبذلك يمكن استنتاج أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين تعزى إلى الجنس ولقد كانت الفروق لصالح الإناث. وتعزو الباحثة الفرق لصالح الإناث إلى اختلاف وجهة النظر نحو تطبيق إدارة المعرفة بين الإناث والذكور في الإدارة العامة للموهوبين، أو إلى أن الإناث ينفقون وقتاً أكبر على إدارة المعرفة ويهتمون بشكل كبير عنه لدى الذكور. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٦): نتائج اختبار التباين الأحادي - تعزى لمتغير العمر

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية (Sig.)
درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين	بين المجموعات	3.76	2	1.88	2.126	0.122
	داخل المجموعات	191.911	217	0.884		
	المجموع	195.671	219			

يوضح الجدول (١٦) القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" لدرجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين أكبر من (٠,٠٥)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين تعزى لمتغير العمر.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق إدارة المعرفة بين عينة الدراسة تعزى للعمر إلى التوافق في وجهات النظر أولاً ثم معاشيتهم لنفس البيئة التنظيمية، وتوفر نفس الامكانيات لكافة فئات العمر مما ينتج عنه تصور واحد حول درجة تطبيق إدارة المعرفة.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"، والجدول (١٧) التالي يوضح ذلك.

جدول (١٧): نتائج اختبار التباين الأحادي – تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية (Sig.)
درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين	بين المجموعات	0.006	1	0.006	0.007	0.933
	داخل المجموعات	195.664	218	0.898		
	المجموع	195.671	219			

يوضح الجدول (١٧) القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" لدرجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين أكبر من (٠,٠٥)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تعزو الباحثة ذلك إلى أنه يتم اختيار المشرفين للطلبة الموهوبين ضمن إجراءات محددة تضمن توظيف أفضل المشرفين وأكثرهم تميزاً وتحصيلاً أكاديمياً، لذلك فإنهم قد لا يتشاركون في المؤهل العلمي، ولكنهم يتشاركون في المستوى الثقافي ومجالات الاهتمام وسعة الاطلاع والمعرفة.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"، والجدول (١٨) التالي يوضح ذلك.

جدول (١٨): نتائج اختبار التباين الأحادي – تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية (Sig.)
درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين	بين المجموعات	4.241	3	1.414	1.595	0.192
	داخل المجموعات	191.429	216	0.886		
	المجموع	195.671	219			

يوضح الجدول (١٨) القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" لدرجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين أكبر من (٠,٠٥)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

تقديرات أفراد العينة حول درجة تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

١. ضرورة أن تعطي الإدارة العامة للموهوبين أولوية لثقافة المعرفة بشكل أفضل والاهتمام بتوعية موظفي الإدارة العامة حول مفهوم إدارة المعرفة وكيفية تطبيقها بطرق فعالة، من خلال دورات وورش عمل تعزز هذا المفهوم لديهم بشكل أمثل.
٢. ضرورة توفير الإدارة العامة للأجهزة والبرامج والتقنيات الحديثة اللازمة للحصول على المعرفة واكتسابه، من خلال عمل شراكة مجتمعية مع وزارات الاتصالات والريادة ودعمهم بالأجهزة والتقنيات الحديثة.
٣. تطوير وسائل الاتصال الداخلي بين أقسام الإدارة العامة للموهوبين، وتفعيل النظم الالكترونية بشكل أفضل وتقليل استخدام التوثيق الورقي في العمل الداخلي من خلال اتمتة للعمل بشكل الالكتروني، والاهتمام بعمليات تخزين المعرفة من خلال التعرف على أفضل التقنيات، والاحتفاظ بقواعد بيانات احتياطية للمعرفة.
٤. ضرورة تعزيز الثقة لدى موظفي الإدارة العامة لتشارك المعرفة وتبادلها دون الخوف من فقدان التميز الشخصي لديهم لتعزيز الاهتمام من قبل المشرفين في مشاركة معرفتهم وخبراتهم مع زملائهم.
٥. الاهتمام بالبحوث والدراسات العلمية المحلية والعالمية الخاصة باكتشاف ورعاية الموهوبين.
٦. تضمين أهداف إدارة المعرفة ضمن الخطة الاستراتيجية للإدارة العامة للموهوبين.

الدراسات المستقبلية المقترحة:

١. دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل ادارة المعرفة في الإدارة العامة للموهوبين.
٢. تطوير مفهوم ادارة المعرفة بمدارس الموهوبين في المملكة العربية السعودية.
٣. أثر مواقع التواصل الاجتماعي في تعزيز إدارة المعرفة في مدارس الموهوبين. تطبيق استراتيجية المحاكاة في تطوير إدارة المعرفة في وزارة التعليم. أثر تطبيق إدارة المعرفة على تطوير الابتكار التعليمي في مدارس الموهوبين.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أبو علي، محمد وقطيشات، منال (٢٠١٩). درجة ممارسة معلمي العلوم لعمليات إدارة المعرفة في المدارس الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة سوهاج، ٦٦ (١)، ٢٨٩-٣١٨.

البحر، غيث والتتاجي، معن (٢٠١٤). التحليل الإحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج *IBM SPSS Statistics*، مركز سبر للدراسات الإحصائية والسياسات، ط ١

البحراوي، سيد (٢٠١٨). دليل الباحثين في كيفية قراءة نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج *SPSS* وكيفية التعليق على النتائج، ط ١، مصر البلوي، صباح والجابري، نياف (٢٠١٩). درجة ممارسة الإدارة المدرسية لعمليات إدارة المعرفة في مدارس البنين بتبوك، مجلة جامعة أسيوط، ٣٥ (١١)، ٢٧٦-٣٠٥.

الثقفي، فهد (٢٠١٩). واقع تطبيق مضامين إدارة المعرفة في إدارة تعليم الطائف وعلاقته بالتميز المؤسسي من وجهة نظر القيادات العاملة بها، مجلة جامعة سوهاج، ٥٧ (١)، ١٩٣-٢٢٤.

الجرجاوي، زياد (٢٠١٠). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، ط ٢، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.

الجمال، سمير (٢٠٢٠). واقع إدارة المعرفة ومعوقات تطبيقها وسبل تطويرها كما يراها الأكاديميون في جامعتي الخليل والقدس المفتوحة في محافظة الخليل، مجلة الدراسات المستدامة، ٢ (٦)، ١٠٥-١٤٤.

الحمداني، موفق (٢٠٠٦): مناهج البحث العلمي، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر

الخليفة، الزين (٢٠٢٠). إدارة العرفة ومدى استثمارها في تطوير العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الخرطوم، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ١٦ (١)، ٢٢٣-٢٤٩.

الربيع، تمام (٢٠٢٠). إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في محافظة إربد وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس، مجلة جامعة الإسلامية بفلسطين، ٢٨ (٢)، ٦٦١-٦٩١.

- الرشيدي، نايف (٢٠٢٠). إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية بدولة الكويت، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ١١ (١)، ٢٢-١.
- الشراري، شريف (٢٠١٩). مدى ممارسة معلمي العلوم لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم في إدارة تعليم القرى، مجلة مركز رفاد للدراسات والأبحاث، ١٢ (١)، ١٧١-١٨٨.
- شنيور، عمار والمومني، يسار (٢٠٢٠). درجة تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، المركز القومي للبحوث بفلسطين، ٤ (١٨)، ١-١٦.
- الشيخ، عادل (٢٠١٨). درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في المدارس الثانوية المطبقة لنظام المقررات بمدينة الرياض من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين، المركز القومي للبحوث، ٢ (١٤)، ٧٥-١٠٤.
- الصبحي، أحمد والعتيبي، عبدالعزيز (٢٠٢٠). فرص ومعوقات إدارة المعرفة في دعم اتخاذ القرار بإدارة الموارد البشرية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، مجلة جامعة كفر الشيخ، ٢٠ (٢)، ٤٨٥-٥١٠.
- الطحانية، زياد والخالدي، حسن (٢٠١٥). تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية بالجامعات الأردنية. مجلة العلوم التربوية. ٤٢ (٢).
- العامر، آلاء (٢٠٢٠). واقع إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق معايير الجودة: دراسة تطبيقية على قيادات إدارات التعليم بمنطقة القصيم، مجلة جامعة كفر الشيخ، ٢٠ (١)، ٢٣١-٢٦٤.
- العلي، إبراهيم (٢٠٢٠)، أسس التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات، اللاذقية، سورية الغامدي، عبدالسلام ومرغلاني، محمد (٢٠٢٠). تقييم إدارة المعرفة في ضوء التطورات التكنولوجية، مجلة جامعة عين شمس، ٢١٩ (١)، ٢٧٧-٣٠٦.
- محمد، محمد ماهر الحمار. (٢٠١٩). تفعيل دور جامعة نجران في دعم الموهبة والابداع في ضوء إدارة المعرفة مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٢٠ (٤)، ١٠٩، 140.
- المرامحي، سماح وسليمان، خالد (٢٠١٩). أثر تطبيق مراحل إدارة المعرفة في العملية التعليمية : دراسة ميدانية من وجهة نظر معلمات التعليم الثانوي في المدارس الحكومية بمدينة جدة، المجلة العربية التربوية، ٢٧ (١)، ٢٣٠-٣٠٨.

مركز الاحصاء-أبو ظبي (٢٠١٧)، دليل تنفيذ استطلاعات الرأي، أدلة المنهجية والجودة - دليل رقم (١١)، أبو ظبي، الامارات العربية المتحدة، ط١. المشعل، نوير (٢٠١٨). تحديات إدارة المعرفة في المدارس الأجنبية للبنات بمنطقة الرياض، مجلة جامعة عين شمس، ١٩ (١٣)، ٥٧٠-٥٩٣. المطيري، منيف (٢٠١٩). واقع إدارة المعرفة في مدارس تطوير بمحافظة جدة من وجهة نظر أعضاء فرق التميز، المجلة الدولية للعلوم التربوية، ٢٦ (١)، ١٢-٧٩.

مقدم، عبد الحفيظ. (٢٠١٥)، مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر. وزارة التعليم السعودية (١٤٤٢هـ). وكالة التعليم العام، وزارة التعليم، الرياض، مسترجع بتاريخ ٧-٩-١٤٤٢هـ، عبر الرابط:

<https://departments.moe.gov.sa>

اليامي، خالد والطراونة، اخليف (٢٠١٨). درجة توظيف إدارة المعرفة في العمليات الإدارية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري العموم في الوزارة، مجلة الجامعة الأردنية، ٤٥ (١)، ٢١-١. ثانياً: المراجع الأجنبية:

Barredo-Carmen, A. (2018). Knowledge Management Concepts Of Public Secondary School Administrators In Peripheral Masbate, Philippines. *Asia Pacific Journal Of Multidisciplinary Research*, 6(4).

Cheng, E. C., & Chu, C. K. W. (2018). A Normative Knowledge Management Model for School Development. *International Journal of Learning And Teaching*, 4(1), 76-82.

Farisi, A., Al Rivan, M. E., & Sensuse, D. I. (2018, September). Factors Affecting Readiness Of Knowledge Management Implementation: A Case Study Of State Senior High School In Palembang. *In Iop Conference Series: Materials Science And Engineering* 420, (1) 102-105.

- Fauzi, H. N., & Mufti, U. (2019). Knowledge Management Implementation in Muhammadiyah Elementary School of Pendowoharjo. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 17(2), 1-13.
- Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S (2003). *The Practice of Business Statistics*.
- Periotto, T. R. C., & Wessellenns, J. L. (2018). *The School Manager And The Use Of Knowledge Management Practices For Structuring Organizational Processes*.
- Sumatra, S. H. S. W. (2020). *The Influence of Management Knowledge on Principal Performance and School Performance Quality in*.