

عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتحفيز الابتكار لدى معلمات

مدارس المرحلة الثانوية في مدينة الرياض

**Knowledge management processes and their relationship to
stimulating innovation among secondary school teachers in
Riyadh**

إعداد

ريما بنت هيف بن سيف
Rima Saif Saif

جواهر بنت فهد السليمان
Jawaher Fahd Al-Sulaiman

د. هيفاء بنت عبد الله السحيم
Dr. Haifa Abdullah Al-Suhaim
أستاذ الإدارة التربوية - جامعة الملك سعود

Doi: 10.21608/jasep.2022.230034

قبول النشر: ٢٠ / ٢ / ٢٠٢٢

استلام البحث: ٦ / ٢ / ٢٠٢٢

السليمان ، جواهر فهد و سيف، ريما سيف و السحيم، هيفاء بنت عبد الله (٢٠٢٢).
عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتحفيز الابتكار لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية
في مدينة الرياض. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية
للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦ (٢٧) أبريل ، ٧٩ - ١١٠.

عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتحفيز الابتكار لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية في مدينة الرياض

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة كلاً من تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة ودرجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض، تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لكلاً من درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديراتهن تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة)، درجة تحفيز الابتكار لديهن تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة). الكشف عن العلاقة بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديرات المدارس الثانوية وتحفيز الابتكار لدى معلماتهن بمدينة الرياض. وتم اتباع المنهج الوصفي المسحي، وبلغ المجتمع (١٣٣) معلمة. طبقت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (٩٧) معلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن كانت عالية جداً. ودرجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن كانت عالية. توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن لصالح تخصص المواد الأدبية. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة ودرجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن تعزى لمتغير سنوات الخدمة. توجد علاقة طردية قوية بين عمليات إدارة المعرفة وتحفيز الابتكار، ومن توصيات الدراسة زيادة الدورات التدريبية التي تقام للمعلمات داخل المدرسة والتي تخدم الابتكار.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة – تحفيز الابتكار – عمليات المعرفة – العملية الابتكارية – بيئة ابتكارية

Abstract

The study aimed to determine the degree of both secondary school principals' application of knowledge management processes and the degree of stimulating innovation among secondary school teachers from their point of view in the city of Riyadh, and to determine the statistically significant differences in the responses of the study sample members to each of the degree of application of knowledge management processes to their principals due to the variable (specialization , years of experience), the degree to which they stimulate innovation due to the variable (specialization, years of

experience). Revealing the relationship between the application of knowledge management processes for secondary school principals and stimulating innovation for their teachers in the city of Riyadh. The descriptive survey method was followed, and the questionnaire was used as a tool for the study, and the sample amounted to (97) teachers. The study found that the degree of application of the degree of application of secondary school principals to knowledge management processes from the point of view of their teachers in the city of Riyadh was very high. And the degree of innovation stimulation among secondary school teachers from their point of view in the city of Riyadh was high. There are statistically significant differences on the degree of innovation stimulation among secondary school teachers from their point of view in the city of Riyadh in favor of literary subjects' specialization. There are no statistically significant differences about the degree to which secondary school principals apply knowledge management processes and the degree of innovation stimulation among secondary school teachers from their point of view in the city of Riyadh due to the variable years of service. There is a strong direct relationship between knowledge management processes and innovation stimulation, and one of the recommendations of the study is to increase the training courses held for teachers within the school that serve innovation and creativity.

مقدمة:

يشهد التعليم في المملكة العربية السعودية تطوراً مستمراً متسارعاً ومواكباً للثورة المعرفية والتقدم التقني، وهذا التغيير المتسارع من أبرز سمات عالمنا المعاصر الذي يتطلب من المدرسة كونها النواة الأولى المسؤولة عن إعداد جيل واع قادر على الاستفادة من هذا التقدم، أن تنتهج إدارتها أسلوباً تتعرف به على قدرات وإمكانات ومواهب منسوبيها إيماناً منها بأهمية استثمار رأس المال الفكري المتوفر لديها، وذلك عن طريق تحفيزهم وتشجيعهم على الابتكار وتوليد معارف جديدة (القحطاني، ٢٠١٤).

إن استثمار المعرفة من خلال إدارتها والتعامل معها سيؤدي إلى استقلالية الفكر التي تجعل التفكير لا حدود له، وإطلاق العنان للإبداع والأفكار الخلاقة، وبالتالي إعطاء الاهتمام

بشكل أكبر لأي موضوع، والتحسين في صنع واتخاذ القرار، والتميز في إدارة أصول المعرفة التي يعتبر الفرد أهمها (Clair, 2017).

وأكد الشهري (٢٠١٥) أن المدارس بشكل عام وخاصة المدارس الثانوية من أهم المنظمات التي تقوم على إنتاج المعرفة والاستثمار فيها وبالتالي هي الأكثر ملائمة لتبني إدارة المعرفة، ولتحقيق ذلك بشكل فعال أكدت فاطمة الخزاعلة (٢٠١٩) في دراستها على أهمية دور مدير المدرسة بأن عليه توظيف عمليات إدارة المعرفة بطريقة صحيحة وسهلة ومتاحة لجميع الأفراد العاملين في المدرسة ليتحقق التطوير والاهداف المطلوبة.

وإدراكا لأهمية الثروة المعرفية، جاءت إدارة المعرفة كأحد التوجهات الجديدة في الإدارة، فقد أشار العنزي (٢٠١٩) في دراسته إلى أن عمليات إدارة المعرفة من توليد و تخزين وتطبيق وتوزيع تعتبر أساسا للتميز ومصدر للإبداع والابتكار.

وأكد الخليل وبو عيسى (٢٠١٩) في دراستهما على أن الابتكار يعتمد على التفاعل بين الأفكار والأفراد والبيئات المختلفة، ولكي يصمد لفترات طويلة لابد من الأفراد على إعادة تجديد النشاطات في المؤسسة.

واستناداً على ما سبق نجد أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة لها دور في الإبداع والابتكار حيث أنهما محفزان لإنجاز العمل بشكل أكثر تميّز وتطور، وعدم الركون إلى الأساليب التقليدية حيث أصبح الابتكار أساسا لاقتصاد المعرفة القادر على توليد وتوظيف المعرفة ودمجها في منظومة الإنتاج وتحويلها إلى قوة منتجة لتحقيق النمو المستدام، وهو ما يعد من أهم مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ (العثيم، ٢٠١٧).

وتعتبر المدرسة إحدى وسائل تحقيق النمو المستدام حيث من خلال مشاركتها تتضافر الجهود وتتناسق الخطط الاستراتيجية حتى تصب في مصلحة تطبيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. وعلى ما سبق اعتمدت الباحثتان وكونهما قائدتان في الميدان التعليمي موضوع الدراسة لأهميته المتزايدة في علم الإدارة والتوجهات الحديثة لتطوير أساليب العمل باستثمار المعرفة، وحاجة الميدان التعليمي إلى المزيد من الحلول والابتكار في المدارس.

مشكلة الدراسة:

المدرسة هي إحدى المؤسسات التعليمية التي تعتبر مركزا للتراكم المعرفي، وتضم عدداً من المعلمات اللاتي يختلفن في القدرة على الاستفادة من المعارف المتوفرة، والتكيف مع تطورات التعليم المتسارعة، والتي يتبعها الحاجة الدائمة إلى التجديد والابتكار في أساليب التدريس وحل المشكلات وصناعة القرارات. وتمثل مديرة المدرسة رأس الهرم التي تنعكس ممارساتها الإدارية على المدرسة بكل عناصرها، فقد أشار جاد الكريم (٢٠١٨) في دراسته إلى أن أهم المشكلات التي قد تكون سببا في منع تدفق وتبادل المعلومات والمعرفة، وجود حواجز تنظيمية لا تدعم الحوار بين إدارة المدرسة والمستويات المختلفة للعاملين فيها من

معلمين واداريين، وتدني المشاركة في صنع القرار وإبداء الرأي، مما يشير إلى ضعف التفاعل بين مدير المدرسة ومنسوبيها. وكذلك أشار كلاً عبد القادر وأبو قلّة والسكرانة (٢٠١٣) في دراستهم إلى أن المعرفة موضوع مهم ولكن المدير يمتلك معرفة غير كافية، لأن من المهم تحويل المعرفة إلى تنفيذ، كي لا تبقى على صورتها الخام.

ومن هذا المنطلق لا بد أن تتبنى مديرة المدرسة عدة توجهات ومفاهيم في الإدارة الحديثة ومنها عمليات إدارة المعرفة التي اتفقت أغلب الأطر النظرية أنها تتمثل في: (توليد المعرفة، ومشاركتها، وتخزينها، وتطبيقها) وتنفيذ مديرة المدرسة لهذه العمليات كجزء من مهامها، حيث أن هذه التوجهات تدعم التغييرات الإيجابية التي تتبناها وزارة التعليم. وهذه الأهمية دفعت الباحثان إلى التعرف على هذه المشكلة والبحث في تحديد علاقة تطبيق عمليات إدارة المعرفة بتحفيز الابتكار لدى المعلمات، ويتلخص ذلك في السؤال التالي: ما علاقة عمليات إدارة المعرفة بتحفيز الابتكار لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض؟

أسئلة الدراسة:

- ما درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض؟

- ما درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة من قبل مديراتهن تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة)؟

- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة تحفيز الابتكار لديهن تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة)؟
- هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديرات المدارس الثانوية وتحفيز الابتكار لدى معلماتهن بمدينة الرياض؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- تحديد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض.

- تحديد درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض.

- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة من قبل مديراتهن تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة).

تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة تحفيز الابتكار لديهم تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة).
-الكشف عن العلاقة بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديرات المدارس الثانوية وتحفيز الابتكار لدى معلمتهن بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: استمدت هذه الدراسة أهميتها من خلال الموضوع الذي تناولته وهو علاقة عمليات إدارة المعرفة بتحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظرهن، والذي يحظى باهتمام كبير ومتزايد في الفكر الإداري حيث تركز هذه الدراسة على تحفيز الابتكار والعمليات التي تحققه.

الأهمية التطبيقية: يؤمل من هذه الدراسة أن تقدم للقائمين على العملية الإدارية في المدارس توضيحاً عن تطبيق عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحفيز الابتكار، كذلك تحديد التحديات واختيار الحلول وأفضل البدائل التي ترفع الكفاءة والتنافسية والتجديد المستمر، كذلك ربط الحوافز والترقيات بمستوى استثمار الأفراد للمعرفة داخل المدارس.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة عمليات إدارة المعرفة المتمثلة في (توليد المعرفة، تشاركتها، تخزينها، وتطبيقها) وعلاقتها بتحفيز الابتكار لدى المعلمات من خلال دراسة ميدانية بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات المدارس الثانوية الحكومية.
الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على معلمات المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمكتب تعليم الحرس بمدينة الرياض.

الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٤٣ هـ.
الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمكتب تعليم الحرس الوطني بمدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

إدارة المعرفة: هي عملية مستمرة تشمل عدة أنشطة تستهدف الوصول للمعرفة وتطويرها والتعريف بها واستخدامها والاحتفاظ بها بهدف تحسين الأداء وقدرات الأفراد العاملين لمسايرة التطورات في المجتمع والبيئة المحيطة بالمؤسسة (الجمال، ٢٠١٣).
وكذلك عرّفت بالعمليات التي تمكن المنظمة من إدارة موجوداتها الفكرية من خلال عمليات للوصول إلى الأهداف (الهوش، ٢٠١٦).

التعريف الإجرائي لإدارة المعرفة: عرفت الباحثان إدارة المعرفة بأنها مجموعة من العمليات محدده وواضحة تساعد المنظمة للاستفادة من رأس المال البشري، وتوظيف الأفكار بشكل إيجابي.

تحفيز: عرفت فاطمة النعيمي في دراستها التحفيز بأنه: " مؤثر خارجي يوجه سلوك الفرد للقيام بعمل معين" (فاطمة النعيمي، ٢٠١٢، ص ٢١).

ابتكار: عرف بالفكرة الجديدة وهي عبارة عن إعادة تنسيق وترتيب وتنظيم للأفكار القديمة، فتعتبر ابتكاراً، وإن كانت تقليد للأفكار السابقة (هنطش والسيد أحمد، ٢٠١٩).

وعرفها (ليوك وكاتز، ٢٠٠٣، كما ورد في السيد، ٢٠١١) بأنها " تجسيد أو توليف أو تركيب المعرفة، واستخدامها بطريقة غير مسبقة في منتج أو عملية أو خدمة ذات قيمة" ص ١٧.

أما إدارة المعرفة وعلاقتها بتحفيز الابتكار تعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها: توظيف عمليات إدارة المعرفة بهدف التأثير إيجابياً على سلوك المعلمات للاستفادة من المعرفة المتاحة واستخدامها وتطويرها لإنتاج أفكاراً جديدة تتماشى مع توجهات التعليم الحديثة في المدارس.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد

تعرض الباحثتان في هذا المبحث الأدبيات التي يستند عليها موضوع هذه الدراسة وسيتم عرضها في جزئين، وهما: عمليات إدارة المعرفة، وتحفيز الابتكار.

أولاً/عمليات إدارة المعرفة:

لقد أدى التطور المتسارع في آلية الاتصالات والمعلومات في الوقت الحاضر إلى الاهتمام بالمعرفة، لكي نصل إلى معرفة ذات قيمة، ونتيجة لهذا الكم الهائل من المعلومات ظهر العديد من المفاهيم العلمية، مثل: إدارة المعرفة، واقتصاد المعرفة، والمجتمع المعرفي. وبما أن هذه الدراسة تقتصر على عمليات إدارة المعرفة فمن المناسب أن نتعرف على مفهوم إدارة المعرفة ومن ثم نشرح بعملياتها.

مفهوم إدارة المعرفة:

عرف مدني (٢٠١٧، ١٥١) إدارة المعرفة بأنها عملية "تتضمن تحليل موارد المعرفة المتوافرة والعمليات المتعلقة بهذه الموارد والتخطيط والسيطرة على الأفعال الخاصة باستخدامها وتطويرها والمحافظة عليها ونشرها بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة".

وكذلك عرفها عيسى (٢٠٢٠) بأنها نظام مكون من مجموعة من المدخلات الإنسانية والإدارية وتوليدها وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها، والذي يسعى إلى تنمية وتطوير واستغلال الخبرات والممتلكات المعرفية والتكنولوجية المتاحة في المؤسسة التعليمية، في حل المشكلات واتخاذ القرارات وبناء الخطط والاستراتيجيات، الأمر الذي حصلته تحسين الخدمات في هذه المؤسسة وتمكينها من الاستمرار والمنافسة.

عمليات إدارة المعرفة:

اختلف العلماء في مسميات وترتيب عمليات إدارة المعرفة، فقد ركز عيسى (٢٠٢٠) على ست عمليات وهي تشخيص المعرفة، تحديد أهدافها، توليدها، تخزينها، توزيعها، واخيراً تطبيقها والاستفادة منها. أما غوار وبن خليفة (٢٠١٩) فقد اقتصرنا على خمس

عمليات وهي متشابهة مع ما ذكره عيسى ماعدا تحديد الأهداف، ونظراً لتعدد العمليات عند العلماء فقد تم اعتماد أربع عمليات نظراً لتواجدها في أغلب المراجع وهي كالتالي:

١- تشخيص المعرفة:
تهدف هذه العملية إلى التحقق من نوع المعرفة المتوافرة في المؤسسة ومقارنتها بما هو مطلوب، الأمر الذي يمكننا من معرفة الفجوة المعرفية، ومن ثم تعتمد على تحديد المعرفة المتاحة والأفراد الحاملين لها، وتمييزها وترتيب أولوياتها وأهميتها النسبية، ومدى علاقتها بطبيعة وأهداف العمل، وفرص الوصول إليها، ومدى سهولة هذا الوصول (عيسى، ٢٠٢٠).
وأضاف غوار وبن خليفة (٢٠١٩) أن تشخيص المعرفة يجب أن يسبقه وجود غرض معين في مشروع ما يحتاج إلى معرفة ملائمة لإيجاد حل له مع مراعاة عنصر الزمن.

٢- توليد المعرفة:
ذكر عيسى (٢٠٢٠) أن توليد المعرفة تشير إلى جميع الأنشطة التي تسعى المؤسسة من خلالها للحصول على المعرفة من مصادرها المتعددة، كما أن هذه العملية لا تقتصر على المعرفة الجديدة وإنما تمتد إلى الإبداع والابتكار لإضافة قيمة لهذه المعرفة، والمزج بين المعرفة الصريحة والضمنية لتكوين معان جديدة.
وأضافت ليلي بوقشور (٢٠١٩) أن عملية توليد المعرفة يجب ألا يقتصر على إدارات البحث والتطوير، بل يجب أن يمتد إلى كل مجالات العمل والخبرة داخل المؤسسة، فالكل مسؤول عن توليد المعرفة.

٣- توزيع ومشاركة المعرفة:
تتضمن عمليات توزيع المعرفة المشاركة والنقل، والتنظيم الشبكي المتقدم ومدى توافر التكنولوجيا والاعتماد عليها كالأنترنيت التي يتم من خلالها التبادل الواسع والفوري للمعلومات وتبادلها بشكل رأسي أو أفقي، وذلك من شأنه زيادة الفعالية، ورفع مستوى الكفاءة (عيسى، ٢٠٢٠).

ويعني أيضاً نشر ومشاركة المعرفة بين أفراد المؤسسة حيث يتم توزيع المعرفة الضمنية عن طريق أساليب كالبرامج التدريبية وورش العمل وحلقات النقاش، أما المعرفة الصريحة فيمكن نشرها بالوثائق والأدلة واللوائح والتعليم (غوار وبن خليفة، ٢٠١٩).

٤- تطبيق المعرفة:
تعتبر هذه العملية أبرز عمليات إدارة المعرفة فهي الغاية من تنفيذ هذه العمليات، فالمعرفة تأتي من العمل وكيفية نقلها للآخرين، حيث تتطلب المعرفة والشرح، والتعلم يأتي عن طريق التجريب والتطبيق ما يحسن مستوى المعرفة ويعمقها، لذا لا بد من العمل ووضع حلول للأخطاء المحتمل وقوعها ووضع الخطط لتلافيها أولاً بأول (غوار وبن خليفة، ٢٠١٩).

وذكرت ليلي بو قشور (٢٠١٩) أن تطبيق المعرفة يعني مزيداً من النشاط والثقة في المؤسسة التعليمية نحو خلق القيم والتميز بالإبداع التنظيمي والثقة بالمنظمة. وفقاً لأهمية استثمار المعرفة في المؤسسات التعليمية على وجه التحديد; تناول العديد من الباحثين إدارة المعرفة وعملياتها من جوانب مختلفة; واتفق البعض من الدراسات واختلف الآخر مع الدراسة الحالية ، حيث توصلت دراسة الزطمة (٢٠١١) التي هدفت إلى بيان دور إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية ، والتي طبقت المنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغت (٢٧٩) من أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت أهم النتائج تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير سنوات الخدمة والتي كانت لصالح سنوات الخبرة الأكبر، كما أن تشخيص المعرفة هي الأعلى بينما تطبيق المعرفة كانت النسبة الأقل بين العمليات، وجاءت التوصية بضرورة تبني نظام حوافز يكافئ الجهود المعرفية للعاملين. كما أجرت أروى المناصير (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الثانوية العامة وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية وضمان جودة التعليم. طبقت المنهج المسحي الارتباطي على عينة بلغت (٣١٠) مدير ومديرة، وقد أشارت أهم النتائج إلى أن درجة ممارسة إدارة المعرفة لدى مديري ومديرات المدارس كانت متوسطة لجميع عمليات المعرفة لذا جاءت التوصية بأهمية تدريب قائدي المدارس لتطوير قدرتهم لاستيعاب المعرفة وإدارتها ضمن عملياتها المختلفة، والقيام بالمزيد من الدراسات لتقييم واقع المدارس الحكومية ورصد مواقع الضعف لتطويرها والارتقاء بنوعية الخدمات التعليمية المقدمة.

وذكر الشيخ (٢٠١٨) في دراسته التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في المدارس الثانوية المطبقة لنظام المقررات ، مطبقا المنهج الوصفي حيث تمثلت العينة بمديري المدارس البالغ عددهم (٦٧) مديرا و (٣٢٠) معلما بمدينة الرياض، وقد أسفرت هذه الدراسة عن حصول عملية التشارك بالمعرفة على المرتبة الأولى على عمليات إدارة المعرفة، أما الأخيرة كانت توليد المعرفة وجميعها طبقت بدرجة عالية، كما أن ممارسة عمليات إدارة المعرفة لا تتأثر تبعاً لمتغير الخبرة ولكن تتأثر طردياً تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

بينما دراسة محمد (٢٠٢٠) هدفت إلى توضيح مفهوم إدارة المعرفة ودورها في تطوير أداء العاملين في القطاع التعليمي، وكانت العينة الممثلة لمجتمع الدراسة عبارة عن موظفات وأعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الملك خالد، والبالغ عددهم (٦٢)، مطبقا المنهج التاريخي والوصفي التحليلي، وأكدت أبرز نتائجها على ان تطبيق إدارة المعرفة داخل القطاع التعليمي يؤدي إلى زيادة القدرة المعرفية من أجل توليد أفكار جديدة، ومن أبرز

التوصيات؛ ضرورة مكافأة العاملين المهرة أصحاب الأفكار الإبداعية وتشجيعهم على المبادرة وطرح الآراء والأفكار الجديدة.

وعلى ما سبق نجد أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في تحديد درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة، واختلفت مع دراسة الزطمة (٢٠١١) ودراسة (محمد) بالتطبيق في الجامعات والمعاهد التقنية، أما دراسة المناصير (٢٠١٢)، ودراسة الشيخ (٢٠١٨)، اتفقت مع الدراسة الحالية في تطبيقها في المدارس الثانوية، بينما تميزت الدراسة الحالية بتحديد درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر المعلمات.

ثانياً/ تحفيز الابتكار:

يعد الابتكار من أهم المتطلبات في الإدارة المعاصرة، إذ لم يعد مجدداً قيام المديرين والموظفين بالواجبات الخاصة بالمنظمة بالطرق التقليدية، ومن أجل الارتقاء في الأداء وتجويد المخرجات لا بد من البحث عن طرق جديدة مواكبة للعصر، ومن هذه الطرق الفعالة تحفيز الابتكار.

يحدث الابتكار عندما يحاول الفرد البحث والإجابة عن الكثير من التساؤلات التي تخرج عن المؤلف أو التي لم يتم بحثها من قبل، مما ينتج منه نوع من المحاكاة والتفكير متميز عن التفكير والمحاكاة التقليديين (الدسوقي، ٢٠١٨؛ العيسوي ٢٠١٨).

مفهوم الابتكار:

عرف الكاف (٢٠١٣، ٢٥) الابتكار بأنه: "قدرة الإنسان إلى التجديد في العلم والأداء والفنون والأفكار وغيرها".

بينما عرفته إيمان منصور (٢٠١٩، ٢٠) بأنه "قدرة عقلية يحاول فيها الإنسان أن ينتج (فكرة، وسيلة، أداة، طريقة...) لم تكن موجودة من قبل، أو تطوير رئيسي لها دون تقليد".

بيئة الابتكار:

تناول الدسوقي (٢٠١٨) بيئة الابتكار وقسمها إلى خمسة أقسام كالتالي: البيئة التنظيمية للمؤسسة (البيئة الداخلية)، والبيئة الثقافية والبيئة السياسية والبيئة الاجتماعية والاقتصادية.

إن البيئة التنظيمية التي تحتضن الابتكار تتمتع في الغالب ببعض الخصائص التي تشجع الإبداع وتعززه، وتشجع على قبول التغيير بدلاً من مقاومته، وعلى تجريب الأفكار الجديدة وإتاحة الفرص أمامها، وتبدي الرغبة في توفير إمكانات نجاحها، وتحمل نتيجة إخفاقها.

أما البيئة الثقافية فيكون لها الأثر الأكبر في دفع الافراد نحو الابتكار والإبداع إما عن طريق وسائل التعلم أو طريق وسائل الإعلام.

وتضمن البيئة السياسية المستقرة والدعم الذي تقدمه لنشاط الابتكار تشجيع هذه الطاقات على مستوى الأفراد والمنظمات وجعله أحد الأهداف المطلوبة في خطط التنمية.

وكذلك فإن البيئة الاجتماعية والاقتصادية، يجب أن تهيئ الشروط المناسبة لتربية الفرد وتنشئته نشأة واعية وتنمية إمكاناته وقدراته الذاتية وتشجيع المواهب ورعايتها، فالمجتمع

الذي يحترم المبدع والمبتكر ويقدر جهوده يخطو خطوة إيجابية نحو تقدم البلاد العلمي والحضاري ويمنع هجرة الكفاءات البشرية إلى حيث تجد الاحترام والتقدير. بينما ذكر الصرن (٢٠٢٠) أن من مكونات صنع بيئة ابتكارية متميزة؛ فمن الواجب أن يتوافر فيها الصفات التالية: الاتجاه التجريبي ويعني التوجه إلى تجربة ما هو جديد بهدف التأكد من ملائمة التطبيق الجديد بدلاً من التطبيق القديم، وهذا الاتجاه مرهون بالمخاطر نتيجة المقاومة التي يواجهها.

الابتكار يحتاج لروح المرح فالابتكار لا ينمو في البيئات الصارمة في تنفيذ البرامج والتعامل مع المرؤوسين، إذ يجب أن يمنح المشاركين في الاجتماعات قدراً من الراحة والمرح لإظهار طاقاتهم وقدراتهم التي تشجعهم على توليد أفكار جديدة. العوامل المؤثرة في الابتكار:

هناك عوامل عديدة تساعد المبتكر في إطلاق العنان لأفكاره الخلاقة الابتكارية، نذكر منها ما يلي:

الاستفادة من تجارب الآخرين، والبدء من حيث انتهى الآخرون وكذلك البيئة المثالية للإبداع والابتكار وتشمل المنزل والمدرسة والمجتمع، البحث والتفكير بحرية دون أي ضغوط، وضوح الأهداف لأنها تجعل المبتكر يركز على الاتجاه الصحيح، السير على خطة عمل منظمة ومدرسة، إدارة الوقت (الكاف، ٢٠١٣).

أما نجم (٢٠١٢) فقسم العوامل المؤثرة في الابتكار إلى ثلاثة أقسام رئيسية، وهي: أولاً: مجموعة الخصائص الشخصية ومنها الميل للتغيير والنفور من الركود والميل إلى التعقيد والحدس العالي لدى هؤلاء المبتكرين وتحقيق الذات. ثانياً: مجموعة العوامل التنظيمية مثل استراتيجية المؤسسة التعليمية والقيادة وأسلوب القيادة المتبع وثقافة المنظمة والاتصالات الإدارية. ثالثاً: مجموعة العوامل البيئية في المجتمع كمسافة السلطة في المؤسسة التعليمية والذكورة والأنوثة وكذلك الجماعية والفردية. صفات الشخصية الابتكارية:

الشخصية المبتكرة لها عدة صفات تميزها عن باقي الشخصيات وقد ذكرها كلاً من الكاف (٢٠١٣) والصرن (٢٠٢٠) كالتالي:

١- الطلاقة: وهي أن يكون المبتكر لديه القدرة على إطلاق سيل كبير من الأفكار المترابطة، ومن صور هذه الطلاقة ما يلي: طلاقة لفظية: وهي سرعة إنشاء حديث ذي معاني مترابطة. طلاقة بصرية: وهي سرعة ودقة الإدراك بالبصر. طلاقة ارتباطية: وهي سرعة صنع علاقات معينة. طلاقة فكرية: سرعة توليد أفكار جديدة.

٢- المرونة: وتعني امتلاك المرنة في التفكير وإيجاد الحلول المناسبة والاستفادة من تجارب الآخرين.

٣- الأصالة: على الأفكار أن تكون متجددة وعلى المبتكر أن يبتعد عن التقليد حتى لا تخرج عن معنى الابتكار.

٤- الحساسية بالمشكلات: على المبتكر أن يكون حساساً يقضاً تجاه المشكلات والاحتياجات التي تحيط فيه، ومن ثم إيجاد حلولاً مناسبة لها.
مميزات تحفيز الابتكار:

- تناولت إيمان منصور (٢٠١٩) العديد من النتائج الإيجابية لتحفيز الابتكار، ومنها:
- تحقيق الكفاءة حيث أن ثقافة التجديد والابتكار تساعد في الاستغلال الأمثل للموارد المادية، والتي تنعكس آثارها على مسيرة التنمية الشاملة التي تنشدها الحكومة ويسعى إليها المجتمع.
- تقوية الشعور بالفخر والانتماء: وذلك من خلال تشجيع ثقافة التحسن المستمر وتنمية الشعور بإمكانية التقدم والتطور والتمكين لدى الموظفين.
- المساهمة في خلق فرص مواتية للتغيير حيث أن الابتكار الناجح يؤدي إلى إفراح المجال لابتكارات أخرى في مجالات مختلفة.
- وأضاف الصرن (٢٠٢٠) عدة مميزات منها:
- أن الابتكار يركز على تغيير الأنماط، فإن المبتكر يحاول أن يعيد تركيب النمط بواسطة تنظيم الأشياء مجتمعة بطريقة مختلفة.
- الحصول على معلومات وأفكار يمكن الاستفادة منها في حل المشاكل.

معوقات الابتكار:

- للابتكار معوقات عديدة تم تناولها من عدة جوانب، ومنها: الخوف من الوقوع في الخطأ، الخوف من الغموض، الإجهاد الزائد والمستمر، إتباع القواعد والأساليب المعروفة واعتبارها مسلمات (ناصر، ٢٠١٨).
- وأضاف نجم (٢٠١٢) المعوقات المادية وغياب التشجيع وكذلك غياب البرامج التدريبية في مهارات الابتكار وتطبيق الأفكار الجديدة.
- وكذلك أضافت إيمان منصور (٢٠١٩) التمسك بالواقع أو التراث دون المخاطرة في التجريب واكتشاف مميزات الابتكار.

نجد بعد الاطلاع على العديد من الأطر النظرية المختلفة، توجه كثير من المنظمات بكافة مجالاتها إلى الابتكار نظراً لأهميته في التطوير ورفع كفاءة الأداء، ومن ضمنها قطاع التعليم الذي تعتبر مؤسساته من أهم مراكز تراكم المعرفة، وعليه نجد العديد من الدراسات السابقة التي تهتم بذلك؛ كدراسة شبيري حليم (٢٠١٥) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية الذات الابتكارية لدى المعلمين والمعلمات الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الزقازيق على سلوك العمل الابتكاري لديهم، كما سعت الدراسة إلى التعرف على الفروق في متغير السلوك الابتكاري يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لديهم، وطبقت

الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي لعينة مكونة من (٢٧٥) معلما ومعلمة، وأسفرت النتائج أنه يوجد تأثير لفاعلية الذات الابتكارية للمعلمين على سلوك العمل الابتكاري، بينما لا يوجد فروق في الدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري يرجع لمتغير عدد سنوات الخبرة، وجاءت التوصيات بأنه يجب على المديرين تشجيع مرؤوسيههم على التفكير وتطبيق طرق جديدة في العمل، كذلك تنظيم أنشطة تؤدي إلى التفاعل الإيجابي بين الافراد، وبناء فرق، ورفع إدراك المعلمين لدعم الابتكار وتجريب توليد الأفكار الجديدة.

أما دراسة أمل مصطفى (٢٠٢٠) هدفت إلى قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في (التدريب- التحفيز- تقييم الأداء) على الابداع والابتكار، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق الدراسة على عينة من الإداريين في مراكز تابعة لجامعة عين شمس وبلغ عددهم (٣٠٠) باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستقصاء، وكانت أهم النتائج توضح أن التدريب وتقييم الأداء له أثرا إيجابيا على ابداع وابتكار العاملين، كما أثبتت الدراسة أنه لا يوجد تأثير إيجابي للتحفيز المادي على الابداع والابتكار، لذا جاءت التوصية بإعادة النظر في نظام الأجور والمكافآت، والاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي لدعم الابتكار، كذلك عقد الدورات التدريبية وورش العمل لتنمي مهارات ومعارف العاملين وتزيد من إبداعهم.

ولعل من المناسب ذكر بعض الدراسات السابقة التي ربطت بين إدارة المعرفة وتحفيز الابتكار كدراسة سوبرمان و طاهر (Supermane & Tahir,2017) التي ركزت على إبراز العلاقة بين إدارة المعرفة وابتكار أنشطة التدريس والتعلم في معاهد اعداد المعلمين، وذلك بتطبيق المنهج الوصفي المسحي، وعينة بلغت (١٠٠) من مجتمع الدراسة وهم محاضرين في أكاديميات معاهد إعداد المعلمين، وكانت أبرز النتائج تتضح في أن إدارة المعرفة مهمة في تعزيز الابتكار في التدريس ونشاطات التعلم وأوصت الدراسة بوجود وحدة شاملة لتحديد عمليات إدارة المعرفة بقيادة قادة مبتكرين لإرشاد المحاضرين وإقامة حلقات العمل التدريبية على إدارة المعرفة في معاهد اعداد المعلمين.

كما أجرى عواد (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة على الابداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن، مطبقا للمنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغت (٤١٤) من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع العاملين في المدارس الخاصة، وكانت أهم نتائجها تؤكد على وجود أثر لأبعاد إدارة المعرفة المتمثلة في عملياتها: (توليد وتخزين وتطبيق وتوزيع المعرفة) على الإبداع الإداري الذي يسهم في تحقيق الاستفادة القصوى من كافة الموارد الفكرية التي تساعد على تطوير المهارات والقدرات وتسهم في ابتكار طرق وأساليب مطورة في العمل.

أما دراسة بوروجردي وآخرون (Boroujerdi et al., 2019) هدفت إلى التحقق من وجود علاقة بين إدارة المعرفة والابتكار التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي، حيث طبق المنهج الوصفي الارتباطي على مجتمع مكون من مديرين وموظفين في (٦٣) مؤسسة تعليم

عالي، وعينة بلغت (٣٤١) من مجتمع الدراسة، وأظهرت أهم النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والابتكار في مؤسسات التعليم العالي وجاءت التوصية بزيادة معرفة وخبرة الموظفين من خلال عمليات إدارة المعرفة.

ومما سبق نجد أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في بعض الجوانب واختلفت في أخرى؛ حيث يتضح أن الدراسة الحالية تتفق مع بعض الدراسات في كونها تناولت عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالابتكار، كما في دراسة (Supermane & Tahir)، كذلك دراسة (Boroujerdi et al.)، ودراسة (عواد)، بينما تختلف مع بقية الدراسات في تنوع الأهداف ما بين تميز الأداء وتطويره.

طبقت الدراسة الحالية على عينة من المعلمات في المدارس الثانوية، واتفقت في هذا مع دراسة (شيرى حليم)، وكذلك دراسة (الشيخ)، بينما الدراسات الأخرى تنوعت العينة ما بين مديرات، وأعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات، وإداريين، وأبرز ما يميز هذه الدراسة بالإضافة إلى تحديد درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة، الكشف عن علاقة إدارة المعرفة بتحفيز الابتكار لدى المعلمات.

وتشير الباحثتان إلى أوجه استفادة هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تحديد الإطار العام للوقوف على الجوانب الأكثر أهمية في عمليات إدارة المعرفة، وبناء أداة الدراسة بالإضافة إلى مناقشة النتائج الحالية لتقديم توصيات تساهم في تحفيز الابتكار لدى معلمات المرحلة الثانوية.

منهجية الدراسة وادواتها:

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، حيث أنه يعتمد على وصف الواقع وتحديده كما هو من خلال التعبير عنه كميًا وكيفيًا (أبو سمرة والطيطي، ٢٠١٩).

وكون هذه الدراسة هدفت إلى إيجاد العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وتحفيز الابتكار من وجهة نظر المعلمات بمدينة الرياض تم اعتماد هذا المنهج.

مجتمع الدراسة وعينته: شمل مجتمع الدراسة معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض والتابعة لمكتب تعليم الحرس والبالغ عددهم (١٣٣) حسب البطاقة الإحصائية الصادرة من مركز الوثائق من إدارة تعليم الرياض للعام ١٤٤٠هـ وباختيار عينة عشوائية بسيطة بحسب جدول مورغان بلغت (٩٧) معلمة من مجتمع الدراسة، وكان عدد الاستجابات من عينة الدراسة (٩٧) معلمة، بنسبة قدرها (١٠٠%).

خصائص عينة الدراسة:

تم وصف مجتمع الدراسة الذي يتكون من المعلمات بعدد من الخصائص وفقاً لمغيرات الدراسة، ويمكن توضيحها على النحو التالي:

١- التخصص:

جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	التكرار	النسبة (%)
مواد أدبية	٤٨	٤٩.٥
مواد علمية	٤٩	٥٠.٥
المجموع	٩٧	١٠٠

يتضح من الجدول (١) أن ٥٠.٥% من أفراد عينة الدراسة وهن معلمات المرحلة الثانوية في مدارس الحرس الوطني بمدينة الرياض تخصصهم مواد علمية، وأن ٤٩.٥% منهم تخصصهم مواد أدبية.

٢- سنوات الخدمة:

جدول (٢) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة (%)
(٥) سنوات فأقل	٧	٧.٢
(٦) - (١٠) سنوات	٢١	٢١.٦
أكثر من (١٠) سنوات	٦٩	٧١.١
المجموع	٩٧	١٠٠

يتضح من الجدول (٢) أن ٧١.١% من أفراد عينة الدراسة وهن معلمات المرحلة الثانوية في مدارس الحرس الوطني بمدينة الرياض سنوات خدمتهم أكثر من (١٠) سنوات، وأن ٢١.٦% منهم سنوات خدمتهم من (٦) - (١٠) سنوات، وأن ٧.٢% منهم سنوات خدمتهم من (٥) سنوات فأقل.

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في الكشف عن علاقة عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتحفيز الابتكار من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدارس الحرس الوطني بمدينة الرياض؛ استخدمت الباحثتان الاستبانة كأداة للدراسة، تكونت من (٣٠) فقرة في صيغتها النهائية، موزعة على محورين هما: تحديد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة مقسمة على أربع عمليات هي: (توليد المعرفة، مشاركتها، تخزينها، وتطبيقها) من وجهة نظر المعلمات، وتحديد درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس الحرس الوطني من وجهة نظرهن بمدينة الرياض، وذلك تبعاً لمقياس ليكارت الخماسي المتمثل في: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً). صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال طريقتين:

أ-الصدق الظاهري للأداة: تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال خضوع فقراتها للتحكيم من قبل خمسة محكمين في مجال الإدارة التربوية وتعديل الفقرات بناء على ما تتطلب الدراسة الحالية، وبلغ عدد الفقرات بصورتها النهائية بـ (٣٠) فقرة.

ب-صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط لمحور أداة الدراسة بما فيه من عبارات.

جدول (٣) معاملات الارتباط

يتضح من الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما

معامل الارتباط					م
المحور الثاني	المحور الأول				
	تطبيق المعرفة	تخزين المعرفة	التشارك في المعرفة	توليد المعرفة	
**٠.٨٩٩	**٠.٩٢٩	**٠.٩١٢	**٠.٨٥٩	**٠.٩١٤	١
**٠.٧٩٢	**٠.٩٤٦	**٠.٨٩١	**٠.٩٠٦	**٠.٨٩٠	٢
**٠.٨٥٧	**٠.٩١٨	**٠.٩٠٢	**٠.٨٤٧	**٠.٨٢٠	٣
**٠.٩٤٨	**٠.٨٩٥	**٠.٩٠٥	**٠.٩٢١	**٠.٨٧٢	٤
**٠.٨٦٠					٥
**٠.٩٤٢					٦
**٠.٩٢٠					٧
**٠.٩٥٣					٨
**٠.٩٢٤					٩
**٠.٩٤١					١٠
**٠.٩٥٦					١١
**٠.٩٣٣					١٢
**٠.٩٣٣					١٣
**٠.٩٦١					١٤

يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور. ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات " ألفا كرونباخ"، ويوضح الجدول (٤)، معامل الثبات لمحوري الاستبانة.

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحوري الاستبانة

معامل الثبات	المحور
٠.٨٩٦	توليد المعرفة
٠.٨٩٩	التشارك في المعرفة
٠.٩٢٢	تخزين المعرفة
٠.٩٣٩	تطبيق المعرفة
٠.٩٧٠	درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض
٠.٩٨٥	درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض
٠.٩٨٧	كامل الاستبانة

ويتضح من الجدول (٤) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية؛ بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتم حساب معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة -معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة -التكرارات والنسبة المئوية لوصف أفراد الدراسة- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات استجابات أفراد العينة -اختبار ت (T) لمعرفة الفروق الإحصائية لعينتين مستقلتين-اختبار كروسكال - والس (Kruskal - Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية-معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرات.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

إجابة السؤال الأول: ما درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض؟
- البعد الأول: توليد المعرفة

جدول (٥) رأي أفراد العينة حول تحديد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعملية توليد المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض

م	العبارة	درجة التطبيق					المتوسط الحسابي العام = ٤.١٤	الانحراف المعياري العام = ٠.٩١٦
		لا تتطابق أبداً	لا تتطابق كثيراً	تتطابق قليلاً	تتطابق كثيراً	تتطابق تماماً		
١	تنشر المديرية ثقافة تبادل المعرفة والأفكار الإبداعية بين المعلمات	ك	٤٥	٢٧	١٧	٦	٢	٤.١٠
		%	٤٦.٤	٢٧.٨	١٧.٥	٦.٢	٢.١	
٢	تقيم المديرية برامج تدريبية بهدف توليد معارف جديدة	ك	٤٣	٢٧	١٥	٩	٣	٤.٠١
		%	٤٤.٣	٢٧.٨	١٥.٥	٩.٣	٣.١	
٣	ترشح المديرية المعلمات للبرامج التدريبية خارج المدرسة لاكتساب المعرفة	ك	٥٠	٢٥	١٥	٤	٣	٤.١٨
		%	٥١.٥	٢٥.٨	١٥.٥	٤.١	٣.١	
٤	تشجع المديرية المعلمات على طرح الأفكار القابلة للتطوير والتطبيق	ك	٥٦	٢٠	١٦	٣	٢	٤.٢٨
		%	٥٧.٧	٢٠.٦	١٦.٥	٣.١	٢.١	

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤.١٤) أن استجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور جاءت عالية، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة الشيخ (٢٠١٨) حيث جاء تطبيق عملية توليد المعرفة بدرجة عالية، وتعزو الباحثان ارتفاع متوسطات هذا البعد إلى تغير الثقافة التنظيمية عن الماضي حيث أن تسارع المعارف وتطور التكنولوجيا يحتاج إلى أعمال التفكير لإيجاد أفكار مواكبة ومتميزة، وكذلك يؤكد هذه النتيجة إدراج برامج الابتكار ضمن الدورات التدريبية سواء الصيفية أو المقامة طول العام الدراسي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد (٢٠٢٠) حيث أكدت على أن تطبيق إدارة المعرفة داخل القطاع التعليمي يؤدي إلى زيادة القدرة المعرفية من أجل توليد أفكار جديدة وكذلك دراسة شيري حليم (٢٠١٥) حيث ذكرت أن على المديرين تشجيع رؤوسهم على التفكير وتطبيق طرق جديدة للعمل.

- البعد الثاني: التشارك في المعرفة

جدول (٦) رأي أفراد العينة حول تحديد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعملية التشارك في المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض

م	العبارة	ن	النسبة %	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تشجع المديرية العمل بروح الفريق	٦٠	٦١.٩	٢٥	٦.٢	٥	٥.٢	١
		٢٥	٢٥.٨	٢٥	٦.٢	١	١	١
٢	تعتمد المديرية على معيار المشاركة بالمعرفة كأحد مرتكزات تقييم الأداء الوظيفي.	٤٨	٤٩.٥	٢٧	١٧.٥	٤	٤.١	١
		٤٩	٤٩.٥	٢٧.٨	١٧.٥	١	١	١
٣	توفر المديرية قاعدة معلومات وبرامج مصرح بها على الحاسوب المدرسي تدعم نشر المعرفة	٣٤	٣٥.١	٢٥	٢٢.٧	١٠	١٠.٣	٦
		٣٥	٣٥.١	٢٥.٨	٢٢.٧	٦.٢	٦.٢	٦.٢
٤	تتيح المديرية الفرصة للمعلمات المتميزات وذوات الخبرة بتنفيذ ورش عمل لنقل المعرفة	٥٤	٥٥.٧	٢٣	١٤	٣	٣.١	٣
		٢٣	٢٣.٧	٢٣	١٤.٤	٣.١	٣.١	٣.١

المتوسط الحسابي العام = ٤.١٥، الانحراف المعياري العام = ٠.٩٠١

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤.١٥) أن درجة استجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور عالية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشيخ (٢٠١٨) حيث جاءت عملية تشارك المعرفة بدرجة عالية، وترى الباحثتان أن مجيئ العبارة (تشجع المديرية العمل بروح الفريق) في المرتبة الأولى نظراً لفاعلية العمل الجماعي في ظل كثرة الأعمال المكلفة بها المديرية والتقليل من المركزية، بينما جاءت العبارة (توفر المديرية قاعدة معلومات وبرامج مصرح بها على الحاسوب المدرسي تدعم نشر المعرفة) في المرتبة الأخيرة لتفاوت التجهيزات المدرسية وتوافر الحواسيب المدرسية وكفائتها وكذلك آلية تنصيب البرامج والحصول على الأذن من إدارة التقنية في مكتب التعليم.

البعد الثالث: تخزين المعرفة

جدول (٧) رأي أفراد العينة حول تحديد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعملية تخزين المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض

م	العبارة	الدرجة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
١	تحفظ المديرية المعلومات بشكل مفهرس يسهل الحصول عليها	٣٤	٣٦	١٧	٧	٣	٣.٩٣	١.٠٤	٤
		٣٥.١	٣٧.١	١٧.٥	٧.٢	٣.١	%		
٢	تكلف المديرية موظفة لمتابعة واسترجاع المعرفة المحفوظة ورقبياً والكثرونياً عند حاجة المعلمات لها	٤١	٣٢	١٣	٦	٥	٤.٠١	١.١٣	٢
		٤٢.٣	٣٣	١٣.٤	٦.٢	٥.٢	%		
٣	تدون المديرية الأفكار التي تطرح في الاجتماعات ومناقشتها عند الحاجة لها	٤٦	٣٥	١٠	٣	٣	٤.٢١	٠.٩٧٠	١
		٤٧.٤	٣٦.١	١٠.٣	٣.١	٣.١	%		
٤	تضع المديرية المعارف الجديدة في ملفات تشاركية متاحة لجميع المعلمات داخل المدرسة	٣٨	٣٣	١٤	٧	٥	٣.٩٤	١.١٣	٣
		٣٩.٢	٣٤	١٤.٤	٧.٢	٥.٢	%		

المتوسط الحسابي العام = ٤.٠٢، الانحراف المعياري العام = ٠.٩٦٨

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤.٠٢) أن استجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور عالية. حيث جاءت العبارة (تدون المديرية الأفكار التي تطرح في الاجتماعات ومناقشتها عند الحاجة لها) المرتبة الأولى وهذا يؤكد على ضرورة تدوين المديرية لجميع الأفكار التي يتم تداولها بخصوص موضوع معين حتى لا تنسى، وبالتالي يكون استغلال وقت الاجتماع بطريقة مثلى، وكذلك تشعر المعلمة الطارحة للفكرة بأهمية مشاركتها مما يحفزها إلى إطلاق العنان لأفكارها والشجاعة عند مناقشة فكرتها. بينما جاءت العبارة (تحفظ المديرية المعلومات بشكل مفهرس يسهل الحصول عليها) في المرتبة الرابعة وتعزى هذه النتيجة لعدم وجود مادة في الدليل التنظيمي تلزم المديرية بضرورة وجود سجل لحفظ المعلومات وإن وجد فهو اجتهاد من المديرية ذاتها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أروى المناصير (٢٠١٢) حيث جاءت استجابات عينة دراستها لعملية تخزين المعرفة بدرجة عالية وكذلك احتلت عبارة تحتفظ إدارة المدرسة بسجلات منظمة تدون فيها المعرفة التي تمتلكها في المرتبة الأخيرة في بُعد تخزين المعرفة.

- البعد الرابع: تطبيق المعرفة

جدول (٨) رأي أفراد العينة حول تحديد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعملية تطبيق المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الدرجة					العبارة	م	
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً			
٢	٠.٩٨١	٤.٢٥	٢	٤	١٣	٢٦	٥٢	ك	١	تمنح المديرية المعلمات الحرية في تنفيذ المعارف الجديدة
			٢.١	٤.١	١٣.٤	٢٦.٧	٥٣.٦	%		
٣	١.٠٣	٤.٢٢	٣	٥	١٠	٢٨	٥١	ك	٢	تمنح المديرية الوقت اللازم للمعلمات لتطبيق الأفكار الجديدة
			٣.١	٥.٢	١٠.٣	٢٨.٩	٥٢.٦	%		
١	٠.٨٩٦	٤.٣٩	١	٥	٦	٢٨	٥٧	ك	٣	تشجع المديرية المعلمات لتطوير طرق العمل
			١	٥.٢	٦.٢	٢٨.٩	٥٨.٨	%		
٤	١.٠٨	٤.١١	٣	٧	١٣	٢٧	٤٧	ك	٤	تستخدم المديرية معايير محددة لتقييم اكتساب المعلمات للمعارف الجديدة
			٣.١	٧.٢	١٣.٤	٢٧.٨	٤٨.٥	%		
المتوسط الحسابي العام = ٤.٢٤، الانحراف المعياري العام = ٠.٩٢٢										

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤.٢٤) أن درجة استجابات عينة الدراسة هذا المحور عالية جداً، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة أروى المناصير (٢٠١٢) حيث جاءت الاستجابات على هذا البعد بدرجة متوسطة. وتفسر الباحثتان ارتفاع متوسطات هذا البعد إلى مدى استفادة المديرات من عمليات إدارة المعرفة السابقة (وهي توليد المعرفة، والتشارك في المعرفة، وتخزين المعرفة) في عملية تطبيق المعرفة، حيث يتضح اهتمامهن بالمعرفة والوصول بالأفكار إلى مرحلة التطبيق ويتفق هذا مع ما جاء الإطار النظري ضمن تطبيق المعرفة ص ٩-١٠.

- ترتيب أبعاد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض:

جدول (٩) يبين ترتيب أبعاد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	توليد المعرفة	٤.١٤	٠.٩١٦	٣
٢	التشارك في المعرفة	٤.١٥	٠.٩٠١	٢
٣	تخزين المعرفة	٤.٠٢	٠.٩٦٨	٤
٤	تطبيق المعرفة	٤.٢٤	٠.٩٢٢	١
المتوسط الحسابي العام = ٤.١٤، الانحراف المعياري العام = ٠.٨٦٤				

من الجدول (٩) يتضح لنا أن أبعاد درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض لدى أفراد العينة تترتب وفق الترتيب التالي:

١. تطبيق المعرفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٢٤) أي أن درجة التطبيق عالية جداً.
 ٢. التشارك في المعرفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٥) أي أن درجة التطبيق عالية.
 ٣. توليد المعرفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٤) أي أن درجة التطبيق عالية.
 ٤. تخزين المعرفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠٢) أي أن درجة التطبيق عالية.
- ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤.١٤) أي أن درجة استجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور عالية.
- وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الزطمة (٢٠١١) حيث أن تطبيق المعرفة كانت النسبة الأقل بين العمليات،
- إجابة السؤال الثاني: ما درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض؟

جدول (١٠) يبين رأي أفراد العينة حول درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض من خلال ممارسات مديرة المدرسة

الترتيب	الاحصاف المعياري	المتوسط	الدرجة					العبارة	م	
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً			
١	٠.٩٨٩	٤.١٧	٢	٤	١٦	٢٨	٤٧	ك	تفويض الصلاحيات الكافية لتمكين المعلمات من أداء المهام بطرق مبتكرة	١
			٢.١	٤.١	١٦.٥	٢٨.٩	٤٨.٥	%		
٤	٠.٩٩٢	٤.٠٧	٢	٤	٢٠	٣٠	٤١	ك	تبليغ مشرفة الموهوبات في الإدارة التابعة لها المدرسة لتوجيه المعلمة المبتكرة ورعايتها	٢
			٢.١	٤.١	٢٠.٦	٣٠.٩	٤٢.٣	%		
١٣	١.٢٥	٣.٨٥	٩	٤	١٨	٢٧	٣٩	ك	انتهاج آليات جديدة في مجال الحوافز والمكافآت	٣
			٩.٣	٤.١	١٨.٦	٢٧.٨	٤٠.٢	%		
١٠	١.١٧	٣.٩٣	٦	٦	١٦	٢٩	٤٠	ك	إعداد برامج تدريبية لتطوير قدرات المعلمات على حل المشكلات بطرق ابتكارية	٤
			٦.٢	٦.٢	١٦.٥	٢٩.٩	٤١.٢	%		
١٤	١.٣٥	٣.٦٠	١١	١١	١٦	٢٦	٣٣	ك	تخصيص ميزانية للأنشطة الإبداعية الصفية واللاصفية	٥
			١١.٣	١١.٣	١٦.٥	٢٦.٨	٣٤	%		
١١	١.٢٢	٣.٩٣	٧	٥	١٨	٢٤	٤٣	ك	تعزيز الابتكار من خلال توزيع العمل بشكل عادل	٦
			٧.٢	٥.٢	١٨.٦	٢٤.٧	٤٤.٣	%		
٥	١.١٤	٤.٠٣	٣	١٠	١٣	٢٦	٤٥	ك	تخصيص وقت كافي في الاجتماعات لتبادل الأفكار	٧
			٣.١	١٠.٣	١٣.٤	٢٦.٨	٤٦.٤	%		
٩	١.٢٥	٣.٩٦	٧	٧	١٤	٢٣	٤٦	ك	توفير المناخ المناسب للمعلمات على إظهار ابتكاراتهم	٨
			٧.٢	٧.٢	١٤.٤	٢٣.٧	٤٧.٤	%		
٦	١.١١	٤.٠٢	٣	٩	١٤	٢٨	٤٣	ك	تعريف المعلمات بإنجازات الآخرين	٩
			٣.١	٩.٣	١٤.٤	٢٨.٩	٤٤.٣	%		
٧	١.١٤	٤.٠١	٣	٩	١٧	٢٣	٤٥	ك	ممارسة الشورى لتنمية الإبداع والابتكار	١

			٣.١	٩.٣	١٧.٥	٢٣.٧	٤٦.٤	%		٠
٣	١.١١	٤.٠٩	٤	٦	١٤	٢٦	٤٧	ك	غرس مبادئ الابتكار والتجديد في نفوس المعلمات	١
			٤.١	٦.٢	١٤.٤	٢٦.٨	٤٨.٥	%		١
٢	١.١٠	٤.١٦	٥	٣	١٣	٢٦	٥٠	ك	دعم الاقتراحات التي تحتوي على أفكار إبداعية	١
			٥.٢	٣.١	١٣.٤	٢٦.٨	٥١.٥	%		٢
١٢	١.٢٦	٣.٩٣	٨	٦	١٤	٢٥	٤٤	ك	تنظيم لقاءات مفتوحة بين المعلمات المبتكرات	١
			٨.٢	٦.٢	١٤.٤	٢٥.٨	٤٥.٤	%		٣
٨	١.٢٥	٣.٩٩	٧	٦	١٦	٢٠	٤٨	ك	اطلاع الإدارة التي تتبع لها المدرسة بابتكارات المعلمات	١
			٧.٢	٦.٢	١٦.٥	٢٠.٦	٤٩.٥	%		٤
المتوسط الحسابي العام = ٣.٩٨، الانحراف المعياري العام = ١.٠٧										

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٣.٩٨) أن درجة استجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور عالية. حيث جاءت أعلى عبارتين العبارة (تفويض الصلاحيات الكافية لتمكين المعلمات من أداء المهام بطرق مبتكرة) في المرتبة الأولى، تليها العبارة (دعم الاقتراحات التي تحتوي على أفكار إبداعية) وترجع هذه النتيجة لتوافر أجهزة الحاسب حيث يعتبر تنفيذ الأفكار إلكترونياً أسهل بكثير وأوفر من الناحية المادية على إدارة المدرسة، وكذلك إمكانية تطويع بند نشاط الطلاب في ميزانية المدرسة لخدمة الأفكار الإبداعية. وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى تفعيل الصلاحيات الممنوحة للمديرة من قبل إدارة القيادة المدرسية ومن ضمنها الصلاحية (٣٩) التي تنص على (اعتماد برامج التنمية المهنية لمنسوبي المدرسة في أثناء اليوم الدراسي، مثل التدريب وتبادل الزيارات ولقاءات معلمي التخصص وورش العمل وحلقات النقاش) وكذلك الصلاحية (٤٤) التي تنص على (تطبيق التجارب التعليمية لدعم كفاءة أداء التعليم والتعلم في المدرسة) (إدارة القيادة المدرسية، ١٤٣٧).

حيث أن ورش العمل وإقامة الدورات وحلقات النشاط يتم فيها توليد للعديد من الأفكار الابتكارية المتميزة وكذلك دعم الاقتراحات التي تحتوي على أفكار إبداعية يساهم في تطبيق التجارب التعليمية حيث أنها نحوي في طبيعتها الكثير من الابتكار والإبداع، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة شيري حليم (٢٠١٥)

أما بالنسبة لأدنى عبارتين فهما العبارة (انتهاج آليات جديدة في مجال الحوافز والمكافآت) وتعزو الباحثان وجود هذه العبارة في المرتبة الثالثة عشر للضرورة اتباع المديرية لنظام الحوافز المعلن عنه من إدارة التعليم، وعدم إعطاء حوافز أو مكافآت تتجاوز صلاحية مديرة المدرسة، لذا تكتفي المديرية عادة بالحوافز المعنوية والمادية المتمثلة بشهادة شكر

سواء من قبلها أو من قبل مكتب التعليم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمل مصطفى (٢٠٢٠) حيث ذكرت أنه لا يوجد تأثير إيجابي للتحفيز المادي على الابتكار والابداع. ثم جاءت عبارة (اطلاع الإدارة التي تتبع لها المدرسة بابتكارات المعلمات) في المرتبة الرابعة عشر وهذا يعزى إلى عدم وجود قسم مختص بالإبداع والابتكار، حيث أن إرسال الابتكارات يمثل عبء على إدارة الإشراف التربوي، وإن تم إرسالها لشؤون المعلمات فهي غير معنية بمثل هذه النشاطات، أما إدارة النشاط الطلابي فهي مختصة بالطلاب فقط، ولعل إدارة التطوير المهني التعليمي يكون أقرب في احتواء مثل هذه الابتكارات والأفكار الخلاقة.

إجابة السؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة)؟
تم إجراء اختبار ت (T) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير التخصص:
جدول (١١) يوضح اختبار ت (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير التخصص

المحاور	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض	مواد أدبية	٤.٣١	٠.٧٥٨	٩٥	١.٩٥	٠.٠٥٤
	مواد علمية	٣.٩٧	٠.٩٣٤			
	مواد علمية	٣.٧٤	١.١٦			

يتبين من الجدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض، حيث بلغ معامل T (١.٩٥) ومستوى دلالة (٠.٠٥٤) وهو أكبر من (٠.٠٥).

- اختبار كروسكال - والس (Kruskal - Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة:

جدول (١٢) يوضح اختبار كروسكال والس لبيان الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخدمة

المحور	سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهن بمدينة الرياض	(٥) سنوات فأقل	٧	٥٥.٧١	٥.٠٢	٢	٠.٠٨١
	(٦) - (١٠) سنوات	٢١	٣٦.٩٨			
	أكثر من (١٠) سنوات	٦٩	٥١.٩٨			

يتبين من الجدول (١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر معلماتهم بمدينة الرياض، حيث بلغ معامل مربع كاي (٥.٠٢) ومستوى دلالة (٠.٠٨١) وهو أكبر من (٠.٠٥).

وهذا يدل على عدم تأثير كلاً من التخصص وسنوات الخبرة المحتسبة عند استجابة المعلمات (أفراد العينة) على فقرات الاستبانة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشيخ (٢٠١٨) حيث جاء فيها عدم تأثير سنوات الخبرة على عينة الدراسة.

إجابة السؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة تحفيز الابتكار لديهن تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة)؟

تم إجراء اختبار ت (T) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير التخصص:

جدول (١٣) يوضح اختبار ت (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير

التخصص

المحاور	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض	مواد أدبية	٤.٢٣	٠.٩١٦	٩٥	٢.٣١	*٠.٠٢٣
	مواد علمية	٣.٧٤	١.١٦			

(* دالة عند مستوى ٠.٠٥)

يتبين من الجدول (١٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض لصالح تخصص المواد الأدبية، حيث بلغ معامل T (٢.٣١) ومستوى دلالة (٠.٠٢٣) وهو أصغر من (٠.٠٥). ومن الممكن أن تفسر هذه النتيجة للتعديلات على المناهج الدراسية حيث تم ضم مواد التربية الإسلامية تحت مسمى واحد وكتاب واحد مما ساهم في تقليل الحصص لدى معلمات التربية الإسلامية الذين يشكلون جزءاً من التخصصات الأدبية.

- اختبار كروسكال - والس (Kruskal - Wallis) لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة:

جدول (١٤) يوضح اختبار كروسكال والس لبيان الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد

العينة بحسب متغير سنوات الخدمة

المحور	سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض	(٥) سنوات فأقل	٧	٥٥.٧١	٣.١٨	٢	٠.٢٠٣
	(٦) - (١٠) سنوات	٢١	٣٩.٦٠			
	أكثر من (١٠) سنوات	٦٩	٥١.١٨			

يتبين من الجدول (١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول درجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة الرياض، حيث بلغ معامل مربع كاي (٣.١٨) عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٢٠٣) وهو أكبر من (٠.٠٥). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شيري حليم (٢٠١٥) حيث ذكرت أن سنوات الخبرة لا تؤثر على العمل الابتكاري لدى المعلمين.

إجابة السؤال الخامس: هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديرات المدارس الثانوية وتحفيز الابتكار لدى معلماتهن بمدينة الرياض؟

جدول (١٥) يبين العلاقة بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديرات المدارس الثانوية وتحفيز الابتكار لدى معلماتهن بمدينة الرياض

تحفيز الابتكار	عمليات إدارة المعرفة	
٠.٨٢١	معامل الارتباط (بيرسون)	توليد المعرفة
*٠.٠٠	الدلالة الإحصائية	
٠.٨٨٣	معامل الارتباط (بيرسون)	التشارك في المعرفة
*٠.٠٠	الدلالة الإحصائية	
٠.٨٧٨	معامل الارتباط (بيرسون)	تخزين المعرفة
*٠.٠٠	الدلالة الإحصائية	
٠.٨٦٨	معامل الارتباط (بيرسون)	تطبيق المعرفة
*٠.٠٠	الدلالة الإحصائية	
٠.٩٢٥	معامل الارتباط (بيرسون)	عمليات إدارة المعرفة
*٠.٠٠	الدلالة الإحصائية	

(**) دالة عند ٠.٠١

يتبين من الجدول (١٥) ما يلي:

-توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة وتحفيز الابتكار حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠.٨٧٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠) وهو أصغر من (٠.٠١). ومما يعني أن أقوى علاقة طردية بين عمليات إدارة المعرفة وتحفيز الابتكار تعزى لتشارك المعرفة وهذا يدل على تغير مفهوم الإدارة لدى مديرات المدرسة وحرصهن على عدم المركزية والعمل بروح الفريق وإدراك أهمية الجماعة.

وتأتي بعدها تخزين المعرفة في المرتبة الثانية وتعزو الباحثتان ارتفاع الارتباط لكثرة عدد الإداريات في المدارس وذلك يسهل على المديرية عملية تخزين المديرية للمعرفة، وإسناد مهمة استرجاع المعلومة لإحدى الإداريات مما يمكن المعلمات من التواصل بسهولة معهن وعدم التأثير على سير عمل مديرية المدرسة.

وجاءت العلاقة بين تطبيق المعرفة وتحفيز الابتكار في المرتبة الثالثة، يليها العلاقة بين توليد المعرفة وتحفيز الابتكار في المرتبة الرابعة. وفي المجمل نلاحظ أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين عمليات إدارة المعرفة وتحفيز الابتكار ونستنتج من ذلك أنه كلما زاد تطبيق وتفعيل عمليات إدارة المعرفة زاد تحفيز الابتكار والعكس صحيح.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سوبر مان و طاهر (supermane& Tahir,2017) حيث كانت إحدى النتائج التي أدت إليها دراستهما أن إدارة المعرفة مهمة في تعزيز الابتكار في التدريس ونشاطات التعلم. وكذلك دراسة عواد (٢٠١٧) حيث أكدت أهم نتائج دراسته على وجود أثر لأبعاد المعرفة المتمثلة في عملياتها:

(توليد وتطبيق وتوزيع المعرفة) على الإبداع الإداري الذي يسهم في تحقيق الاستفادة القصوى من كافة الموارد الفكرية التي تساعد على تطوير المهارات والقدرات وتسهم في ابتكار طرق وأساليب مطورة في العمل. وأيضاً تتفق مع دراسة بوروجردي وآخرون (Boroujerdi et al., 2019) حيث أظهرت أهم النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والابتكار في مؤسسات التعليم العالي. إذا نظرنا في هذه الدراسة أن هناك علاقة بين إدارة المعرفة والابتكار للمؤسسات التعليمية بشكل عام حيث أن التعليم العام والعالي تحت مظلة واحدة وهي وزارة التعليم.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تحديد التوصيات التالية:
١- إعادة النظر في نظام الحوافز والمكافآت لجميع المديرات والمعلمات، وترتبط الباحثتان هذه التوصية بنتيجة الدراسة التي جاء فيها انتهاج آليات جديدة في مجال الحوافز والمكافآت في المرتبة الأخيرة وهي الرابعة عشرة.

٢- تعديل الدليل الإجرائي حيث يحتوي على استمارات لحفظ المعرفة وتوثيق ابتكارات المعلمة، وتتعلق هذه التوصية بعبارتين هما: تضع المديرية المعارف الجديدة في ملفات تشاركية متاحة لجميع المعلمات داخل المدرسة، وتحفظ المديرية المعلومات بشكل مفهرس يسهل الحصول عليها حيث جاءت العبارتان في المرتبتين الأخيرتين في بعد تخزين المعرفة.
٣- زيادة الدورات التدريبية التي تقام للمعلمات داخل المدرسة والتي تخدم الابتكار والإبداع سواء عن طريق مدربه داخل المدرسة أو الشراكة المجتمعية مع جهات تدريبية معتمده تعنى بالابتكار. ويدعم هذه التوصية وقوع العبارة تقيم المديرية برامج تدريبية بهدف توليد معارف جديدة في المرتبة الأخيرة ضمن بعد توليد المعرفة.

مقترحات الدراسة:

١- إجراء دراسة لتحديد درجة التحفيز الابتكاري لدى المعلمات وعلاقته بالجدارات الرقمية أو برامج التطوير المهني التعليمي.

٢- إجراء دراسة لمعرفة معوقات تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديرات المدارس والحلول المقترحة لها.

قائمة المراجع:

- أبو سمرة، محمود والطيطي، محمد (٢٠١٩). *مناهج البحث العلمي من التبیین إلى التمكين*. اليازوري للنشر.
- إدارة القيادة المدرسية (١٤٣٧هـ). *صلاحيات مديري ومديرات المدارس*. وزارة التعليم. ٣٧٦١٧١٦٨.
- البطاقات الإحصائية (١٤٤٠هـ). *مركز الوثائق في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض*. <https://shortest.link/2itR>
- بو قشور، لیلی (٢٠١٩). *أثر إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات "دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي-الميلية [رسالة ماجستير]*. جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل، الجزائر.
- جاد الكريم، أسامة عبد الفتاح (٢٠١٨). *تهيئة المناخ التنظيمي لتطبيق عمليات إدارة المعرفة: دراسة حالة على مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة القليوبية*. مجلة الإدارة التربوية، ٥ (٢٠)، ٢٤٣-٣٠٤.
- الجمال، عباس (٢٠١٣). *إدارة المعرفة*. دار العلم والایمان للنشر.
- حليم، شيري (٢٠١٥). *تأثير كل من القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون وفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى عينة من المعلمين الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية جامعة الزقازيق*. *دراسات تربوية ونفسية*، (٨٨)، ١٦٧-٢٢٦.
- الخليل، فارسي وبوعيسى، كريم (٢٠١٩). *إدارة الإبداع والابتكار ودور البحث والتطوير في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مجمع صيدال) مجلة التمكين الاجتماعي*، ١ (٢)، ٩٤-١١١.
- الخرزاعلة، فاطمة (٢٠١٩). *درجة تطبيق مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق لعمليات إدارة المعرفة في ضوء التطورات التربوية المعاصرة [رسالة ماجستير]*. جامعة ال البيت، الأردن.
- الدسوقي، طارق (٢٠١٨). *إدارة الابتكار والتطوير*. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- الزطمة، نضال (٢٠١١). *إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء "دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة [رسالة ماجستير]*. الجامعة الإسلامية، غزة.
- السيد، نصر الدين (٢٠١١). *الابتكار وإدارته*. المكتبة الأكاديمية.
- الشهري، سعد غازي (٢٠١٥). *متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الثانوية بإدارة تعليم محایل من وجهة نظر الإدارة المدرسية*. مجلة كلية التربية، ٢٦ (١٠١)، ٢٠١-١٣٦.

الشيخ، عادل (٢٠١٨). درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في المدارس الثانوية المطبقة لنظام المقررات بمدينة الرياض من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث* ٢ (١٤)، ٧٥-١٠٤.

الصرن، رعد (٢٠٢٠)، *إدارة الإبداع والابتكار*. سوريا، الجامعة الافتراضية السورية.

<https://pedia.svuonline.org>

عبد القادر، محمد وأبو قلة، محمد والسكارنة، بلال (٢٠١٣). إدارة المعرفة والإبداع وانعكاساتها على الأداء الوظيفي. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة* (٣٤)، ١١٩-١٤٢.

العثيم، علي (٥ أبريل ٢٠١٧). *الابتكار في رؤية ٢٠٣٠*. جريدة الجزيرة. مقالات اليوم.

<https://www.al-jazirah.com/2017/20170405>

العنزي، حمود (٢٠١٩). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت [رسالة ماجستير]. الأردن، جامعة آل البيت.

عواد، احمد (٢٠١٧). *أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن*

[رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، الأردن.

عيسى، ثروت (٢٠٢٠). *أساليب الاستفادة من إدارة المعرفة بالمؤسسات التعليمية*. دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع.

العيسوي، رجائي (٢٠١٨). *الإبداع والابتكار الإداري*. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع. غوار، جمال وبن خليفة، فتحي (٢٠١٩). *أثر إدارة المعرفة على الدافعية لدى العاملين في المؤسسة "دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي"* [رسالة ماجستير]. جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.

القحطاني، سالم (٢٠١٤). *دور إدارة المعرفة في تطوير المنظمات*. مكتبة الملك فهد الوطنية.

الكاف، عبد الله (٢٠١٣). *مهارات الإبداع والابتكار*. مكتبة القانون والاقتصاد.

محمد، رضا (٢٠٢٠). دور إدارة المعرفة في أحداث التطوير التنظيمي ورفع مستوى أداء العاملين في مؤسسات التعليم الجامعي "دراسة ميدانية في كليات مجمع المحالة بخميس مشيط-جامعة الملك خالد". *المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال*، ١٠ (٢)، ٣٠٧-٣٢٣.

مدني، الدرديري (٢٠١٧). دور إدارة المعرفة في تنمية الإبداع التنظيمي. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية* (٢٤)، ١٤٩-١٦٢.

- مصطفى، أمل (٢٠٢٠). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على دعم الابداع والابتكار الإداري لدى العاملين بالتطبيق على العاملين بجامعة عين شمس. مجلة بحوث الشرق الأوسط، (٥٧)، ٣٧-٩٦.
- منصور، إيمان (٢٠١٩). إدارة الابتكار (الابتكار نحو التغيير). دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
- ناصر، محمد (٢٠١٨). إدارة الابتكار كمدخل استراتيجي للتكامل - من النظرية إلى التطبيق. دار الكتاب الجامعي.
- نجم، عبود (٢٠١٢). القيادة وإدارة الابتكار. دار صفاء.
- النعيمي، فاطمة (٢٠٢١). أثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية-دراسة ميدانية على موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانون. ٥ (٦)، ١٩-٣٠.
- هنطش عصام والسيد أحمد، إبراهيم (٢٠١٩). إدارة الابتكار والتطوير للمنظمات الحديثة. دار العلم والإيمان للنشر.
- الهوش، أبو بكر (٢٠١٦). استراتيجيات إدارة المعرفة. مجموعة النيل العربية.
- المناصير، أروي عطا (٢٠١٢). درجة ممارسة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الثانوية العامة علاقتها بتحقيق الميزة التنافسية وضمان جودة التعليم في مدارسهم [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عمان العربية، عمان.
- المراجع الأجنبية:**

- Clair, St. Guy (2017). *Knowledge Services: A strategic Framework for the 21st Century Organization*.
- Boroujerdi, S. S., Hasani, K., & Delshab, V (2019). *Investigating the influence of knowledge management on organizational innovation in higher educational institutions*. *Kybernetes*.
- Supermane, S., & Tahir, L. M (2017). Knowledge management in enhancing the teaching and learning innovation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 721-727.