

قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على

الإبداع الإداري

"دراسة تطبيقية على المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء بالمملكة
العربية السعودية"

**Measuring the impact of knowledge
management and intellectual capital on the
Managerial creativity**

" Empirical Study on private schools in the governorate of
Al-Ahsa, Saudi Arabia"

دكتور

محمد نصر محمد سعيد

مدرس بقسم إدارة الأعمال - بكلية التجارة

جامعة بنها

قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري

"دراسة تطبيقية على المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية"

دكتور / محمد نصر محمد سعيد

مدرس بقسم إدارة الأعمال - بكلية التجارة
جامعة بنها

ملخص البحث:

ركز هذا البحث الميداني على قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالتطبيق على المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء. وتكمن مشكلة البحث في عدة تساؤلات تتعلق بتحديد العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري وعلاقة رأس المال الفكري بالإبداع الإداري ومعرفة أيهما أكثر تأثيراً على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة. واستهدف البحث معرفة مدى إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري ومعرفة أيهما أكثر تأثيراً على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة. وتقوم الدراسة على خمسة فروض رئيسية، وتشير نتائج الدراسة واختبارات الفروض ونتائج التحليل الإحصائي التي تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٦٥) مفردة من أربع مدارس أهلية بمحافظة الأحساء إلى وجود اختلافات معنوية بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمدى إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة، مما أثبت عدم صحة الفرض الأول. ووجود علاقة ارتباط طردية موجبة وقوية بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري بالمدارس محل البحث. مما أثبت صحة الفرض الثاني. ووجود علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة. مما أثبت صحة الفرض الثالث. ووجود علاقة ارتباط طردية موجبة وقوية بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالمدارس محل الدراسة. مما أثبت صحة الفرض الرابع. كما أكدت النتائج أن الإبداع الإداري يتأثر بإدارة المعرفة أكثر من تأثره برأس المال الفكري، مما أثبت صحة الفرض الخامس.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، رأس المال الفكري، الإبداع الإداري.

Measuring the impact of knowledge management and intellectual capital on the Managerial creativity

" Empirical Study on private schools in the governorate of Al-Ahsa, Saudi Arabia"

This study is a field study, which focuses on Measuring the impact of knowledge management and intellectual capital on the Managerial creativity. The study aims to measuring the relationship between Knowledge management and intellectual capital and measure their impact on the managerial creativity, and which one is the strongest influencing on the managerial creativity in private Saudi schools to improving the competitive abilities to facing the international competition.

This study is based on five hypotheses. the results of the statistical analysis showed that's the first hypothesis is proved nothing. This means there's significant differences between the study sample with respect to the views of managers' perception of the importance of managerial creativity on the studied schools. And there's a positive relationship between Knowledge management and intellectual capital. This means the second hypothesis is proved. And There were And there's a positive relationship between Knowledge management and the managerial creativity. This means the third hypothesis is proved. and there's a positive relationship between intellectual capital and the managerial creativity. This means the fourth hypothesis is proved. and Knowledge management was the strongest influencing on the managerial creativity more than intellectual capital. This means the fifth hypothesis is proved. Finally, the study refers to some recommendations that will help in the development of the educational process in Saudi schools.

Keywords: Knowledge Management, Intellectual Capital, Managerial Creativity.

مُتَكَلِّمًا

تواجه المنظمات بيئة سريعة التغير ومعقدة بشكل متزايد، لذا تعتبر إدارة المعرفة Knowledge Management (KM) ورأس المال الفكري Intellectual Capital (IC) بمثابة قيمة مضافة للمنظمات المعاصرة، والمنظمات التي تدير وتطور المعرفة بشكل فاعل ومتكامل هي أفضل في ترجمة رأس المال الفكري وتحويله إلى منتجات وخدمات مبتكرة (Ruggles,1998; Scarbrough,2005).

ومن المتوقع أن يصبح الإبداع الإداري Managerial Creativity (MC) من العناصر الهامة بالنسبة للمنظمات المعاصرة من أجل تعزيز قدرتها التنافسية (Madhavan & Grover,1998; Subramaniam & Youndt,2005)، والشركات التي سيكون لديها قدرة أكبر على الإبداع والابتكار ستكون أكثر نجاحاً في الاستجابة للمتغيرات البيئية وتطوير القدرات الجديدة التي تسمح لها بتحقيق أعلى معدلات من الأداء (Montes et al.,2004).

وبالتالي فالإبداع الإداري ينطوي على تطوير منتجات أو خدمات جديدة، واستحداث نظم إدارية جديدة مما يبرز دوره كأحد المصادر المستدامة للميزة التنافسية، فعملية الإبداع الإداري تنطوي على اكتساب المعارف الجديدة، ونشر الثقافة والمعرفة القائمة، واستخدام المعرفة الجديدة والقائمة (Damanpour,1991; Moorman & Miner,1998).

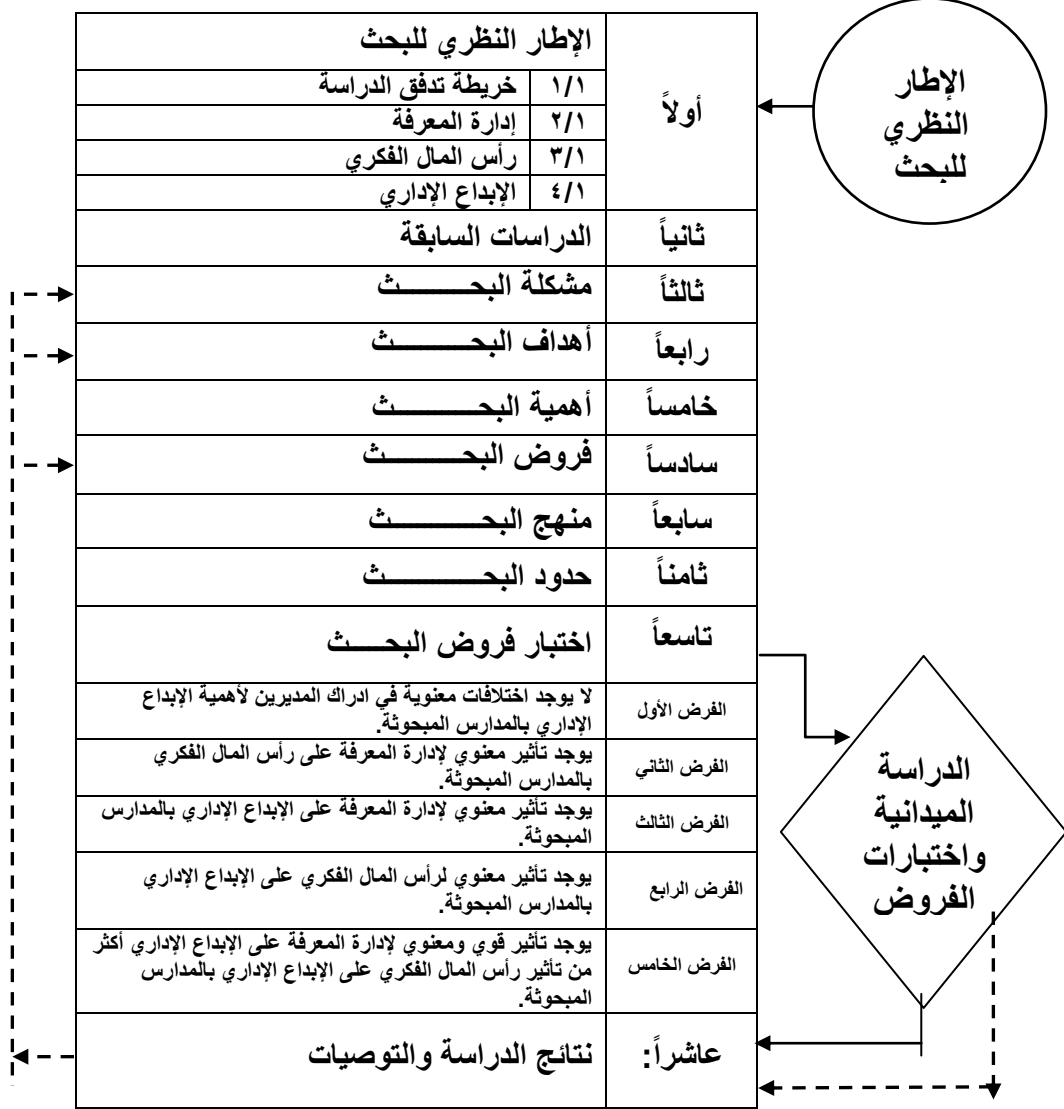
وترتبط القدرة الإبداعية والابتكارية للمنظمة ارتباطاً وثيقاً بقدرتها على الاستفادة من الموارد المتاحة، ومستوى إدارة المعرفة لديها، ومدى قدرتها على الاستفادة من الأنشطة المعرفية والخبرة المتراكمة من أجل إضافة قيمة لرأس المال الفكري وتعزيز الفعالية التنظيمية للمنظمة، والمنظمات التي تعتمد على مستوى أكبر من أنشطة إدارة المعرفة تكون أكثر قدرة على مواجهة المتغيرات البيئية، وتحسين قدراتها في الحد من التقليد والتكرار، وسرعة الاستجابة للتغيير والمتغيرات، وتزداد قدرتها على تطوير الأفكار الإبداعية والابتكارية (Gold, et al., 2001).

وإدارة المعرفة الفاعلة تسهل من عملية التواصل والتبادل المطلوب في عملية الإبداع والابتكار، ومن شأنها أن تعزز أداء الإبداع من خلال تطوير رؤى وقدرات جديدة لذا، فإدارة المعرفة تلعب دوراً محورياً في دعم وتشجيع الإبداع والابتكار، واكتساب المعرفة يكون من خارج المنظمة ومن داخل المنظمة مما يتيح للمنظمة فرصة تجميع المعارف الحالية وإنشاء معارف جديدة (Von Krogh,1998; Yli-Renko, & Sapienza,2001).

أولاً: الإطار النظري للبحث:

في ضوء منهجية البحث وتحقيقاً لأهدافه سوف يستعرض الباحث خريطة تدفق الدراسة، والإطار النظري للدراسة، وسيتم تنظيم خطة البحث كما يظهر في خريطة التدفق التالية:

شكل رقم (١)
خريطة تدفق الدراسة



٢/١ إدارة المعرفة:

فيما يلي يستعرض الباحث تعريف إدارة المعرفة، والمحاور الجوهرية لإدارة المعرفة كما يلي:

١/٢/١ تعريف إدارة المعرفة:

يعرف (Little et al.,2002) إدارة المعرفة على أنها "نظام توليد عمل مزدهر وبيئة تعلم من شأنها تشجيع وتوليد كلاً من المعرفة الشخصية والمعرفة المنظمة وتجميعها واستخدامها وإعادة استخدامها سعياً وراء قيمة جديدة للأعمال" عرفها (Stettner,2000) بأنها "عملية تراكمية تتكون على امتداد فترات زمنية طويلة نسبياً لتصبح متاحة للتطبيق والاستخدام من أجل معالجة مشكلات وظروف معينة ومن ثم فإن إدارة المعرفة يجري استخدامها لتفسير المعلومات المتوافرة عن حالة معينة واتخاذ قرار حول كيفية إدارة هذه الحالة وطرق معالجتها". كما عرفها (Daft,2001) بأنها "المسؤولية عن تنظيم وملاحظة وإنتاج رأس المال الفكري والبحث عنه وتحقيق المحاوره بين أعضاؤه.

ويعرف (الرفاعي، وياسين، ٢٠٠٤) إدارة المعرفة على أنها "مدخل نظامي متكامل لإدارة وتفعيل المشاركة في كل أصول معلومات المشروع بما في ذلك قواعد البيانات والوثائق والسياسات والإجراءات بالإضافة إلى تجارب وخبرات سابقة يحملها الأفراد العاملون".

كما عرفتها (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٦) بأنها "العمليات التي تساعد على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المؤسسة للأنشطة الإدارية الضرورية كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتخطيط الإستراتيجي".

ويعرف (Regan,2006) إدارة المعرفة بأنها العملية الواسعة لتحديد مكان ، وتنظيم ، وتحويل واستخدام المعلومات والخبرة ضمن المنظمة.

وعرفها (Chou,2005) بأنها عمليات يتم بموجبها استخراج واستثمار رأس المال الفكري الخاص بالمنظمة بهدف الوصول إلى قرارات تتصف بالكفاءة والفاعلية والابتكارية، من أجل اكساب المنظمة ميزة تنافسية وضمان ولاء وانتماء العملاء.

ويرى الباحث أنه يمكن تعريف إدارة المعرفة على أنها "عمليات فكرية ممنهجة ومتطورة، لتوليد وتخزين وتوزيع وتطبيق المعرفة، والخبرة التي يمتلكها الأفراد، وصياغتها في شكل قرارات كفاءة وفاعلة، تساعد في تحقيق أهداف المنظمة".

٢/٢/١ العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة:

تتمثل العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة في أربعة محاور رئيسية وهي:

١- توليد المعرفة Generating Knowledge : يحدث توليد المعرفة نتيجة تفاعل المعرفة الصريحة Explicit Knowledge مع المعرفة الضمنية Tacit Knowledge وكذلك قدرة المنظمة على تطوير أفكار مبتكرة بإعادة هيكلة وترتيب وتنظيم ومزج المعرفة الصريحة مع المعرفة الضمنية (Martensson,2000).

٢- تخزين المعرفة Storage Knowledge : يقصد به الحفاظ على المعرفة وتخزينها كقواعد بيانات بحيث يسهل استرجاعها واستخدامها وقت الحاجة إليها، بما يتضمن ذلك حفظ وتخزين رأس المال الفكري فهو يتضمن المعلومات التي يعمل بموجبها الأفراد فضلاً عن المعرفة المتوفرة في نظم وهياكل المنظمة (Mcshane & Glinow,2000).

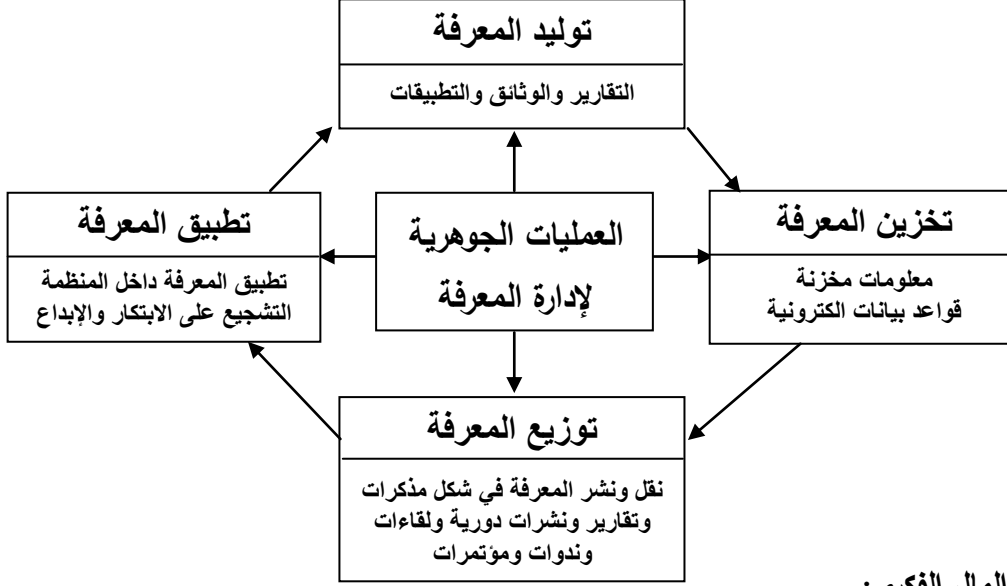
٣- توزيع المعرفة Knowledge Distribution : توزيع المعرفة يتم من خلال الآليات الرسمية والمعتمدة من قبل المنظمة في نشر، ونقل، وتحويل، وتوزيع المعرفة وذلك عن طريق النشرات الداخلية والرسائل والتقارير واللقاءات والندوات والمؤتمرات والتدريب والتعليم المستمر (Dixon,2000).

٤- تطبيق المعرفة Application of Knowledge : يقصد بتطبيق المعرفة هو معالجتها حتى تكون جاهزة للاستخدام، ويتم ذلك بتنظيم المعرفة من خلال الفهرسة والتبويب المناسب للمعرفة واسترجاعها بسهولة ويسر، وجعلها أكثر ملائمة للتطبيق والاستخدام في تنفيذ أنشطة المنظمة (الكبيسي، ٢٠٠٢). ويمكن توضيح هذه المحاور في الشكل الآتي:

شكل رقم (٢)

العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة

Source: Mertins et al. (2001). p.28.



٣/١ رأس المال الفكري:

فيما يلي يستعرض الباحث تعريف رأس المال الفكري، وأبعاد رأس المال الفكري كما يلي:

١/٣/١ تعريف رأس المال الفكري:

عرفه (Ghorbani et al.,2012) بأنه "مصدر الإبداع والابتكار والتجديد، حيث أنه موجوداً استراتيجياً يمثل ثروة حقيقية للمنظمة، ويعتبر مؤشراً لأدائها، وعلامة بارزة لتفوقها واستمرارها". كما عرفه (Allen et al.,2002) على أنه مجموعة من الخبرات المتجمعة من المعرفة والمهارات الشخصية والعقلية والتي تعتبر رأس المال الحقيقي للمنظمة، والذي يوجد في قواعد بياناتها وبراءات الاختراع والعلامات التجارية.

وينظر (عبد الوهاب،١٩٩٩) إلى رأس المال الفكري على أنه عقول تتمتع بمهارات منفردة تجعلها قادرة على النظر من جوانب عدة والتفكير في عدة اتجاهات للتوصل إلى أسلوب عمل جديد يحقق اقتناص فرص أكثر.

وعرفه (Li et al.,2006) على أنه امتلاك المنظمة للمعرفة والمهارة والعلاقات الجيدة والإمكانات التكنولوجية التي تساعد على تحقيق ميزة تنافسية.

كما عرفه (Daft,2001) على أنه "مجموعة من الموارد المعلوماتية والتي تتكون من نوعين من المعارف، معرفة صريحة يسهل تدوينها والتعبير عنها ونقلها للآخرين، ومعرفة ضمنية قائمة على الخبرات والحكم الشخصي والتي يصعب تدوينها ولكنها تستمر في عقول الأفراد ويصعب نقلها للآخرين".

ويشير (Yogesh,1998) إلى أن رأس المال الفكري هو "قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في المنظمة والتي تعد الموارد الرئيسية للأعمال".

ويرى الباحث أنه يمكن تعريف رأس المال الفكري على أنه "مجموعة من القدرات المعرفية، والفكرية، والتنظيمية التي تنفرد بها مجموعة متميزة من الأفراد تجعلها قادرة على الإبداع، واقتناص الفرص المتاحة، وابتكار حلول، وأفكار جديدة تسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية".

٢/٣/١ أبعاد رأس المال الفكري:

فيما يلي استعراض لعناصر رأس المال الفكري التي تم اختيارها لكونها نالت اهتمام أغلب الباحثين (Ramirez,2013):

١- الاستقطاب: عملية متكاملة من الجهود التي تبذلها المنظمة في اكتشاف، وجذب والبحث عن المرشحين المناسبين والملائمين لشغل وظائف شاغرة بالمنظمة. بالإضافة إلى أنه يجب على المنظمة تحديد المصادر التي سوف تعتمد عليها لجذب المرشحين، فهناك مصادر داخلية "من داخل المنظمة"، ومصادر خارجية "من خارج المنظمة كسوق العمل" (ماهر، ٢٠٠٢).

٢- التطوير والتدريب: يهدف التطوير والتدريب إلى زيادة قدرات العاملين بالمنظمة واستغلال قدراتهم المعرفية والفكرية بما يحقق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. والتطوير أوسع نطاقاً من التدريب، فالتطوير يزود الأفراد بالمعرفة التي يستخدمونها حالياً أو مستقبلاً. بينما التدريب يساعد على صقل مهاراتهم ورفع مستوى كفاءاتهم (Anthony et al.,1999).

٣- المحافظة على الموارد البشرية: مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تتخذها المنظمة في الحفاظ على مواردها البشرية باعتبارها أصل من أصول المنظمة فهي تحتاج إلى محافظة ورعاية دائمة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال التدريب والتحفيز المادي والمعنوي، وتنمية العلاقات، تقليل فرص الاغتراب، مواجهة الاحباط التنظيمي، وتعزيز التميز التنظيمي (نعمة، وحسين، ٢٠٠٧).

٤- الاهتمام بالمستفيدين: مجموعة من الوسائل والأساليب التي تبتكرها المنظمة في ارضاء بل وإسعاد عملائها من خلال الاهتمام بأرائهم والاستجابة المستمرة لمتطلباتهم واقتراحاتهم والعمل الجاد والمستمر في مراعاة وتحقيق رغباتهم عند تصميم وتقديم المنتجات والخدمات لهم بما يضمن انتمائهم وولائهم للمنظمة (العززي، ٢٠٠١).

٥- التنشيط المعرفي: مجموعة من الآليات والأساليب التي تعتمد عليها المنظمة كأساليب العصف الذهني، وأساليب الفكر الجماعي لتشجيع التفاعل المعرفي في شحن القدرات الذهنية لعقول الأفراد بغرض التشبع من المعرفة، وتوفير الجو الملائم للمشاركة بما يضمن التدفق والتبادل المعرفي بين المستويات التنظيمية من أجل توليد الأفكار الإبداعية (المفرجي، وصالح، ٢٠٠٣).

٤/١ الإبداع الإداري:

فيما يلي يستعرض الباحث تعريف الإبداع الإداري، وعناصر الإبداع الإداري كما يلي:

١/٤/١ تعريف الإبداع الإداري:

عرفه (George & Jones, 2008) بأنه "عملية توليد أفكار جديدة ووضعها قيد التطبيق العملي". وينظر (الشمري، ٢٠٠٢) للإبداع على أنه "عبارة عن توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية والتي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على التحليل مما يؤدي إلي اكتشاف علاقات أو أفكار أو أساليب عمل جديدة".

وعرفه (Daft, 2001) على أنه "تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة". وعرفه (جروان، ٢٠٠٢) بأنه "مزيج من القدرات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج جيدة سواء لخبرات الشخص أو لخبرات المنظمة". وعرف (Scott & Bruce, 1994) الإبداع على أنه اعتماد وتطبيق الأفكار الجديدة والمفيدة، وتتضمن هذه الأفكار طرق ملائمة لتوظيف العمليات من خارج المنظمة.

كما عرفه (أبو بكر، ٢٠٠٢) بأنه "قدرة الفرد على استخدام إمكانياته الذهنية أو العقلية والاستفادة من الإمكانيات والموارد المتوفرة أو الممكنة لتقديم أداة أو وسيلة أو فكرة أو منتج جديد نافع ومفيد للمنظمة". يشير العواد (العواد، ٢٠٠٥) إلى أن الإبداع الإداري "مجموعة من الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلي تحسين المناخ العام للمنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين علي حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير".

ويرى الباحث أنه يمكن تعريف الإبداع الإداري على أنه "القدرة العقلية للفرد في استخدام مهاراته الفكرية في توليد حلول، وأفكار جديدة تضيف قيمة له ولآخرين، وتحسن من الأداء المنظمي".

٢/٤/١ عناصر الإبداع الإداري:

يمكن توضيح عناصر الإبداع الإداري كالتالي:

١- الطلاقة الفكرية Intellectual Fluency : القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة (السليم، ٢٠٠٢ ; الشمري، ٢٠٠٢).

٢- المرونة الذهنية Mental Flexibility : هي قدرة الفرد على تغيير اتجاهاته وأفكاره نحو مشكلة يعالجها بالنظر إليها من زوايا أخرى (الصيرفي، ٢٠٠٣).

٣- الأصالة Originality : عدم تكرار أفكار الآخرين واللجوء دائماً للأفكار، والحلول الجديدة والتميزة، والسعي دائماً نحو التجديد والابتكار والابتكار بالافكار (الحقباني، ١٩٩٧).

٤- المخاطرة The Risk : المبادرة في تبني الأفكار الجديدة مع تقبل فكرة تحمل المخاطر التي قد تتجمل نتيجة هذه المبادرة (الحري، ٢٠٠٣).

٥- الحساسية لحل المشكلات Sensitivity to Solve Problems : هي قدرة الشخص المبدع على رؤية واكتشاف المشكلات من حوله قبل الآخرين، وتحتاج إلى حلول إبداعية (جحلان، ١٩٩٧).

٦- القدرة على التحليل Ability to Analyze : القدرة على تبسيط وتنظيم الأفكار والتوصل إلى العناصر التي تتكون منها العناصر المركبة، أي الكفاءة في تحليل عناصر الأشياء وفهم العلاقات بين هذه العناصر (الحقباني، ١٩٩٧).

٧- الخروج عن المألوف Out of The Ordinary : القدرة على التجديد والتغيير المستمر والتحرر، وعدم التقيد والجمود بالقواعد الجامدة وتطويرها للواقع العملي (القيوتي، ١٩٩٨).

ثانياً: الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الباحث للأدبيات الإدارية، والتي تبين منها قلة الدراسات السابقة التي تربط بين متغيرات الدراسة، فإنه يمكن عرض تلك الدراسات طبقاً لمتغيرات الدراسة والتسلسل التاريخي لها، وبناءً على ذلك تم تقسيم الدراسات السابقة على ثلاثة محاور كالتالي:

١/٢ دراسات تتعلق بالإبداع الإداري والعوامل المؤثرة فيه:

١/١/٢ دراسة (Ekvall,1996): استهدفت الدراسة تصميم أداة لقياس المناخ المؤسسي للإبداع والابتكار. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- ١- المناخ التنظيمي المؤسسي وهو أهم هذه المتغيرات المؤسسية بالنسبة إلى الابتكار والأداء الجيد.
- ٢- النزعة الرسمية لها أثر سلبي حيث أنها تقلل من القدرة الابتكارية.
- ٣- يوجد علاقة قوية بين نمط القيادة والمناخ الإبداعي.

٢/١/٢ دراسة (مخامرة والدهان، ١٩٩٩): استهدفت الدراسة العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة المحدودة، وأجريت الدراسة على بعض العاملين الذين تم اختيارهم من ٤٠ شركة مساهمة عامة أردنية بهدف معرفة العوامل المؤثرة في الإبداع. وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم العوامل التي تؤثر سلباً في الإبداع هي: الخوف من الإنفاق، رفض الأفكار المقدمة من الآخرين، وجمود وعدم مرونة التنظيم الإداري.

٣/١/٢ دراسة (هيجان، ١٩٩٩): استهدفت الدراسة قياس معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية، وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى القادة الإداريين في هذه المنظمات، حيث اعتبر الباحث أن مشكلة عدم توفر المناخ الملائم للإبداع تعد من أبرز المشكلات التي تعاني منها المنظمات، وطبقت الدراسة على (٦٨) منظمة منها (٢٠) وزارة و(٣٦) مؤسسة و(١٢٠) مصلحة وصنف الباحث مجتمع البحث بناءً على نوع المنظمة (وزارة، مؤسسة، مصلحة) وكان عدد المنظمات المدرجة في عينة الدراسة (١٠ وزارات)، و(١٨ مؤسسة)، و(٦ مصالح) بعد أن تم سحب عينة عشوائية من هذه الطبقات الثلاث بنسب متساوية بلغت ٥٠% من كل طبقة وبلغ مجموع الاستبانات المرسله (١٠١٠) استبانة، وكانت الاستثمارات الصالحة منها (٦٧٤) استبانة بما يمثل ٦٨% من مجموع الاستبانات. وتوصلت

الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود معوقات في المنظمات السعودية باستثناء معوق غياب الدوافع الداخلية للإبداع، كما توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية للمنظمات السعودية لا تزال قاصرة أو عاجزة عن توفير المناخ الملائم لتشجيع وتعزيز الإبداع بالرغم من توافر الدوافع الداخلية للإبداع لدى الأفراد والمديرين العاملين فيها، وتوصلت الدراسة كذلك إلى افتقار المنظمات السعودية إلى السياسة التحفيزية التي تعزز التفكير الإبداعي لدى العاملين فيها وعدم مساندة العمل الجماعي الذي من شأنه أن يعزز مثل هذا التفكير.

٢/١/٤ دراسة (العنقري، ٢٠٠١): استهدفت الدراسة بحث علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرووسين في الأجهزة الحكومية في الرياض، بالإضافة إلى معرفة وتحليل واقع الإبداع الإداري. وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع معظم عناصر الإبداع الإداري لدى العاملين والمتمثلة في (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، القدرة على تحسين المشكلات)، وأن عنصر التحليل والربط كانا أقل عناصر الإبداع الإداري توافراً لدى عينة الدراسة. وبالتالي أمكن ترتيب عناصر الإبداع الإداري بحسب درجة توافرها كالتالي: (المرونة، الأصالة، الحساسية لحل المشكلات، الطلاقة الفكرية، القدرة على التحليل، الربط).

٢/١/٥ دراسة (Haiyang,2001): هدفت الدراسة لبحث استراتيجية الإبداع الإداري للمنتجات وتقييم مستوى أداء التكنولوجيا الجديدة بالصين. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين مستوى الأداء التكنولوجي وكل العوامل البيئية والدعم التنظيمي من جهة وإستراتيجية المشروع المقترح من جهة أخرى، كما اقترح ضرورة الحاجة للمتابعة المستمرة للعوامل البيئية وعلاقات المنظمة كعوامل وسيطة لإستراتيجية الإبداع السلمي.

٢/١/٦ دراسة (العواد، ٢٠٠٥): استهدفت الدراسة التعرف على واقع الإبداع الإداري في جهاز قوات الأمن الخاصة، ومعرفة المعوقات وأساليب تطوير الإبداع الإداري في هذا القطاع. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع الإبداع الإداري موجود بشكل متوسط بين أفراد الأمن، ومعوقات الإبداع الإداري كانت محققة بدرجة كبيرة طبقاً لأداة الدراسة.

٢/١/٧ دراسة (العازمي، ٢٠٠٧): استهدفت الدراسة التعرف على مدى العلاقة بين القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة الداخلية بمدينة الرياض. وخلصت الدراسة إلى أن توفر القدرات الإبداعية التي تمثل عناصر الإبداع الإداري لدى العاملين المدنيين بوزارة الداخلية وتنتمثل في (عدم تردد العامل في تغيير موقفه عند الاقتناع بصحته، الحرص على معرفة الرأي المخالف للاستفادة منه، الحرص على تغيير أساليب العمل، الحرص على معرفة أوجه القصور والضعف في الأداء، القدرة على تجزئة العمل، القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل، القدرة على أنجاز الأعمال بأسلوب متجدد).

٨/١/٢ دراسة (الليثي، ٢٠٠٨): استهدفت الدراسة توضيح أهمية دور الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة، ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الإبتدائي بمكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على واقع عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإبتدائية. وخلصت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين استجابات وآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري، كما توصلت إلى أن عصري (الأصالة وممارسة الثقافة المساندة) كان لهما درجة تأثير قوي على الممارسات التي تتم بالمدارس من وجهة نظر العينة المبحوثة.

٩/١/٢ دراسة (صالح، وياني، ٢٠١٣): استهدفت الدراسة علاقة القيادة الإبداعية بمتطلبات إدارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها، وطبقت الدراسة على (٧٥) مفردة من القيادات الإدارية في جامعة الكوفة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها الآتي:

- ١- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين خبرة القائد ومتطلبات إدارة المعرفة.
- ٢- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين قوة وتأثير القائد ومتطلبات إدارة المعرفة.
- ٣- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارة القائد ومتطلبات إدارة المعرفة.
- ٤- هناك قيادات واعية مهتمة بتطبيق إدارة المعرفة ومشجعة لتبادل المعلومات بين الأفراد والعاملين، كما تبذل الجامعة جهوداً لتحقيق التنمية والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة إلى الأفراد من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل والإبداع.

٢/٢ دراسات تتعلق بإدارة المعرفة والعوامل المؤثرة فيها:

١/٢/٢ دراسة (Wiig,2000): استهدفت الدراسة معرفة كيفية تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العامة، وقد اختار الباحث قطاع الخدمات لعملية التطبيق، وتوصلت الدراسة إلى أنه بالإمكان تطبيق إدارة المعرفة بالقطاعات العامة ولغرض تطبيقها لا بد من التدريب المستمر للعمال المعرفيين.

٢/٢/٢ دراسة (Jillinda et al.,2001): استهدفت الدراسة معرفة هل بالإمكان تطبيق إدارة المعرفة في التعليم العالي. وخلصت الدراسة إلى أنه يمكن تطبيق مفاهيم إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي في المجالات الآتية:

- ١- تطوير عمليات البحث العلمي.
- ٢- تطوير الخدمات الإدارية للجامعات.
- ٣- خدمة الطلبة في جميع العمليات التعليمية.
- ٤- تطوير عمليات المناهج الدراسية.

٣/٢/٢ دراسة (الكبيسي، ٢٠٠٢): استهدفت الدراسة بحث علاقة إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي من خلال دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط.

وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات تختلف في حجم المنتجات الجديدة وأن بعض الشركات تستثمر معرفتها في طرح منتجات جديدة.

٤/٢/٢ دراسة (Janzon,2003): استهدفت هذه الدراسة كيفية استخدام المنظمة إدارة المعرفة من أجل تحسين أداء المنظمة وتحسين مخرجاتها والعمل على نقل المعرفة داخل المنظمة وبين أقسامها ووحداتها التنظيمية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاث طرق لتحسين أداء ومخرجات المنظمة وهي: ١- استخدام نموذج يدعم الإبداع التدريجي ٢- وجود إدارة ناجحة تدعم عملية نقل المعرفة وتديرها بنجاح ٣- وجود استراتيجية لدعم المرونة لتصبح العمليات إبداعية.

٥/٢/٢ دراسة (دوسة، ٢٠٠٧): استهدفت الدراسة قياس أثر المعرفة الإدارية على الإبداع المنظمي، بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة البطاريات، وطبقت الدراسة على (٣٤) مديراً في الشركة العامة لصناعة البطاريات بالعراق، بما يمثل نسبة ٨٥% من مجتمع البحث. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١- هناك علاقة معنوية بين كلاً من المعرفة الضمنية والإبداع الفني والإداري والقدرة على اتخاذ القرار وتشجيع الإبداع، مما يعني أن الشركة استفادت من الأفكار الجديدة للمدراء وابتكار منتجات جديدة.

٢- هناك علاقة معنوية بين المعرفة الظاهرة والإبداع الإداري وتشجيع الإبداع، وضعيفة مع الإبداع الفني، والقدرة على اتخاذ القرار والقدرة على التغيير.

٣- مستوى الإبداع الفني والإداري لدى مدراء الشركة بشكل عام يعتبر مستوى مقبول.

٦/٢/٢ دراسة (Aino,2007): ركزت الدراسة على ضرورة التعامل مع عنصر المعرفة كأصل هام ومؤثر في الابتكار وأكدت الدراسة على أهمية التركيز عليه باعتباره أداة استراتيجية لإنجاح المنظمات. وتوصلت الدراسة إلى أنه يجب على المنظمة أن تمتلك هذا العنصر الفريد الذي يحقق للمنظمات مزايا تسويقية في الأسواق العالمية.

٧/٢/٢ دراسة (عبد القادر، ٢٠١٠): استهدفت الدراسة قياس أثر إدارة المعرفة على رأس المال الفكري، دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة بالمنطقة الجنوبية، وطبقت الدراسة على (٥٠) موظفاً تم اختيارهم من الشركة العامة لصناعة الأسمدة بالمنطقة الجنوبية بالعراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

١- وجود علاقات ارتباط قوية ومعنوية بين المعرفة الظاهرية والضمنية وكلاً من رأس المال البشري ورأس مال العملاء ورأس المال الهيكلي.

- ٢- توصلت الدراسة إلى أن الأكثر ارتباطاً كان بين رأس المال البشري والمعرفة الظاهرية، وأقلها قوة كانت بين رأس مال العملاء والمعرفة الظاهرية.
- ٣- اهمال الشركة بمدى أهمية إدارة المعرفة وأثرها على رأس المال الفكري والعلاقة بينهما.
- ٤- قصور الشركة في امكانية البحث واستقطاب الكوادر المتخصصة الذين يمتلكون المهارات والخبرات التي تمكنهم من النهوض بالمنظمة.

٣/٢ دراسات تتعلق برأس المال الفكري والعوامل المؤثرة فيه:

١/٣/٢ دراسة (Inkpen & Tsang,2005): تناولت الدراسة رأس المال الفكري الاجتماعي والروابط الشبكية ونقل المعلومات، واقتُرحت نموذجاً فكرياً يوضح رأس المال الفكري الاجتماعي لشبكة الروابط التي تؤثر في نقل المعرفة بين أعضاء الشبكات على مستوى المنظمات. وتوصلت الدراسة إلى توضيح طبيعة ودور العلاقة بين الأبعاد الثلاثة لرأس المال الاجتماعي (الهيكل،العلاقاتي،المعرفي) على أنواع الشبكات وتخزين ونقل المعلومات فيما بينها، وأوصت الدراسة ببعض المقترحات لتعزيز نقل المعرفة بين أعضاء الشبكات.

٢/٣/٢ دراسة (Michel & Nouri,2007): تناولت هذه الدراسة بيان أثر رأس المال الفكري بوصفه ميزة تنافسية مؤثرة في أداء المنظمات، وتناولت الدراسة اختبار خمسة عوامل تربط أداء الشركات بإدارة المعرفة وهذه العوامل هي:معرفة العنصر البشري، نمو العنصر البشري معلومات السوق، التحالفات الإستراتيجية، انسياب المعرفة لاتخاذ القرار. وتوصلت الدراسة إلى أن جميع هذه العوامل هي مناسبة ويقترح اعتمادها لتحسين الأداء المنظمي والمعرفي.

٣/٣/٢ دراسة (Mosavi et al.,2012): تناولت الدراسة اختبار العلاقة بين (مكونات رأس المال الفكري، والأداء المالي، والقيمة السوقية) في مجموعة من المنظمات بلغ عددها (٨٠) منظمة في طهران. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين كفاءة رأس المال البشري والعائد على حق الملكية فقط وهو واحد من ثلاث مقاييس كانت تعتمد عليهم الدراسة لقياس الأداء التنظيمي.

٤/٣/٢ دراسة (العزاوي،٢٠١٣): استهدفت الدراسة قياس أثر أبعاد رأس المال الفكري على السلوك الإبداعي للعاملين، دراسة استطلاعية في مديرية بلدية الموصل، وطبقت الدراسة على (٤٥) مفردة من القيادات الإدارية بمديرية بلدية الموصل بالعراق. وتوصلت الدراسة إلى:

- ١- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد رأس المال الفكري على مستوى المؤشر الكلي والسلوك الإبداعي للعاملين.
- ٢- هناك تأثير معنوي لأبعاد رأس المال الفكري مجتمعة على السلوك الإبداعي للعاملين، أما بالنسبة لأبعاد رأس المال الفكري كلاً على حده فقد كان تأثيرها طردياً ومعنوياً بشكل متفاوت

في السلوك الإبداعي للعاملين، وكان أعلى تأثير لأبعاد رأس المال الفكري في السلوك الإبداعي للعاملين يعود إلى بُعد الاهتمام بالمستفيدين في حين كان أقل تأثير لأبعاد رأس المال الفكري كان لبُعد التنشيط المعرفي.

٥/٣/٢ دراسة (Ramirez et al.,2013): تعرضت الدراسة إلى تقدير أهمية رأس المال الفكري في القطاع الجامعي ومعرفة رأي اصحاب المصلحة في الجامعة لأهمية تقارير رأس المال الفكري بالجامعة ووزعت الاستبانة على جميع أعضاء المجالس الإدارية في الجامعات الأسبانية. وتوصلت الدراسة إلى أن التقارير السنوية التي نشرتها الجامعات بالكاد تغطي احتياجات المعرفة لأصحاب المعرفة والأطراف المبحوثة.

ومن خلال استعراض البحوث والدراسات السابقة يتضح الآتي:

- ١- هناك فقط ثلاث دراسات (دوسة، ٢٠٠٧؛ الكبيسي، ٢٠٠٢؛ صالح، وباني، ٢٠١٣) تناولت علاقة إدارة المعرفة بالإبداع الإداري.
- ٢- هناك فقط دراسة واحدة (عبد القادر، ٢٠١٠) تناولت علاقة أبعاد إدارة المعرفة برأس المال الفكري.
- ٣- هناك دراسة واحدة فقط (العزاوي، ٢٠١٣) تناولت علاقة أبعاد رأس المال الفكري بالإبداع الإداري.
- ٤- هناك دراسة واحدة فقط (Jillinda et al.,2001) تناولت تطبيق إدارة المعرفة في التعليم العالي.
- ٥- هناك دراسة واحدة فقط (Ramirez et al.,2013) تناولت تطبيق رأس المال الفكري في القطاع الجامعي.
- ٦- هناك دراسة واحدة فقط (الليثي، ٢٠٠٨) تناولت دور الثقافة التنظيمية ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي.
- ٧- هناك أربعة دراسات فقط التي تناولت تطبيق متغيرات البحث في قطاع التعليم.
- ٨- عدم وجود أي دراسة ربطت بين المتغيرات الثلاثة (إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري) وذلك حتى وقت إعداد هذا البحث.

ثالثاً: مشكلة البحث:

فيما يلي سوف يتم عرض مشكلة البحث، وذلك من خلال النقاط الآتية :

١/٣ خلفية المشكلة:

تشير العديد من الدراسات السابقة إلى مدى أهمية إدارة المعرفة ودورها الفاعل في تنمية وتطوير العنصر البشري وخاصة في مجال التعليم (Jillinda et al.,2001) مما يعكس أهمية ودور إدارة المعرفة في تعزيز القدرات التنافسية للجامعات والمدارس من خلال زيادة القدرات الإبداعية للطلاب. كما ظهر كذلك أهمية رأس

المال الفكري في تحقيق الإبداع الإداري (Ramirez et al.,2013) ومدى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري (الليثي، ٢٠٠٨)، مما يجعل رأس المال الفكري ميزة تنافسية مؤثرة في أداء المنظمات بصفة عامة، والتعليم بصفة خاصة (Michel & Nouri,2007) .

وقد بات من الواضح أن المهارات والقدرات الإبداعية والمزايا التنافسية للمدارس، والجامعات أصبحت تتأثر بمدى مواكبتها لتلك المتغيرات المتمثلة في إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري، ومدى استفادتها من تلك المتغيرات وخاصة الإبداع الإداري لما يحققه من مزايا يمكن أن تسهم في تطوير المدارس والجامعات، وتحسن من جودة العملية التعليمية .

٢/٣ ظواهر المشكلة:

في ضوء الدراسة الاستطلاعية(*) التي قام بها الباحث وجد أن هناك العديد من الظواهر السلبية التي تؤكد على أن هناك قصوراً واضحاً في واقع إدراك القيادات الإدارية بصفة عامة ومديري المدارس الأهلية بصفة خاصة لمدى أهمية إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري، بالرغم من أهميتها التي قد تسهم في زيادة الفاعلية التنظيمية والمزايا التنافسية لتلك المدارس، وخاصة في ظل انخفاض جودة التعليم الابتدائي في الوطن العربي بصفة عامة، والمملكة العربية السعودية بصفة خاصة، والذي يرى الباحث من وجهة نظره الخاصة وإطلاعه على الدراسات السابقة أن انخفاض جودة التعليم له علاقة وثيقة بانخفاض درجة الإبداع الإداري، وذلك في ضوء تقرير المنافسة العالمية ٢٠١٤ كما يتضح من الجدول الآتي رقم (١) والذي يوضح ترتيب ومراكز الدول في الابتكار والإبداع الإداري طبقاً للتصنيف العالمي لتقرير المنافسة العالمية ٢٠١٤:

جدول رقم (١)

ترتيب الدول طبقاً للابتكار والإبداع الإداري لعام ٢٠١٤

الدولة	الدرجة	الترتيب من بين ١٤٨ دولة
قطر	٤.٨	المركز السابع عشر
الإمارات العربية المتحدة	٤	المركز التاسع والثلاثون
المملكة العربية السعودية	٣.٩	المركز الثالث والأربعون

(المقياس: الدرجة = ١ منخفض جداً ، الدرجة = ٧ عالي جداً)

المصدر: (من إعداد الباحث بناءً على تقرير المنافسة العالمية ٢٠١٣ - ٢٠١٤)

The Global Competitiveness Report 2013 - 2014, p.534.

ويلاحظ من الجدول السابق الصادر عن تقرير المنافسة العالمية أن أقرب دولة عربية هي قطر في المركز السابع عشر، ويلبها الإمارات العربية المتحدة بالمركز التاسع والثلاثين، بينما احتلت المملكة العربية السعودية ترتيباً متأخراً في

(*) الدراسة الاستطلاعية تمت من خلال :

- ١- مراجعة للأدبيات التي تناولت إدارة المعرفة والإبداع الإداري بقطاع التعليم الابتدائي.
- ٢- مقابلات شخصية للباحث مع بعض مسؤولي المدارس الحكومية والأهلية.
- ٣- تصفح وبحث على شبكة الإنترنت فيما يتعلق بإدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري .

التصنيف حيث احتلت المملكة العربية السعودية المركز الثالث والأربعين في الابتكار والإبداع الإداري. كما يوضح الجدول الآتي رقم (٢) ترتيب ومراكز الدول في جودة التعليم الابتدائي طبقاً للتصنيف العالمي لتقرير المنافسة العالمية ٢٠١٤:

جدول رقم (٢)

ترتيب الدول طبقاً لجودة نظام التعليم الابتدائي لعام ٢٠١٤

الدولة	الدرجة	الترتيب من بين ١٤٨ دولة
لبنان	٥.٧	المركز السابع
قطر	٥.٦	المركز الحادي عشر
الإمارات العربية المتحدة	٥.٢	المركز التاسع عشر
المملكة الأردنية الهاشمية	٤.٦	المركز الرابع والأربعون
المملكة العربية السعودية	٤.٢	المركز التاسع والخمسون

(المقياس: الدرجة = ١ منخفض جداً ، الدرجة = ٧ عالي جداً)
المصدر: (من إعداد الباحث بناءً على تقرير المنافسة العالمية ٢٠١٣ - ٢٠١٤)
The Global Competitiveness Report 2013 - 2014, p.456.

واستعرض الباحث ترتيب الدول طبقاً لجودة نظام التعليم وذلك للعلاقة الوثيقة- من وجهة نظر الباحث- بين جودة التعليم والإبداع الإداري، ويلاحظ من الجدول السابق الصادر عن تقرير المنافسة العالمية أن أقرب دولة عربية في جودة التعليم الابتدائي هي لبنان في المركز السابع، ويليه قطر بالمركز الحادي عشر، ثم الإمارات العربية المتحدة بالمركز التاسع عشر، بينما احتلت المملكة العربية السعودية، ترتيباً متأخراً في التصنيف حيث احتلت المملكة العربية السعودية المركز التاسع والخمسين مما يعكس مشكلة حقيقة تواجه الدول العربية بصفة عامةً والمملكة العربية السعودية، بصفة خاصةً في جودة التعليم الابتدائي. الأمر الذي يرى الباحث أنه أصبح من الضروري دراسة هذا القصور الواضح ومعرفة الأسباب الحقيقية وراء هذه الظواهر السلبية.

٣/٣ تحديد المشكلة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، وتحديد مدى تأثيرهما على الإبداع الإداري ، ومعرفة أيهما أكثر تأثيراً على الإبداع الإداري بالتطبيق على المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- هل هناك اختلاف في إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري في المدارس المبحوثة؟
- ٢- ما هو مدى تأثير إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس محل البحث؟
- ٣- ما هو مدى تأثير رأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة؟
- ٤- أيهما أكثر تأثيراً على الإبداع الإداري هل إدارة المعرفة أم رأس المال الفكري؟

رابعاً: أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في النقاط الآتية:

- ١- التعرف على درجة الاختلاف في مستوى ادراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.
- ٢- معرفة تأثير إدارة المعرفة على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.
- ٣- معرفة تأثير رأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.
- ٤- قياس أيهما أكثر تأثيراً على الإبداع الإداري هل إدارة المعرفة أم رأس المال الفكري بالمدارس محل البحث.
- ٥- تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات وآليات تطبيقها لزيادة مستوى الإبداع الإداري، وتعزيز القدرات التنافسية للمدارس السعودية.

خامساً: أهمية البحث:

تم إعداد هذا البحث انطلاقاً من الافتتاح بأهميته العلمية والعملية على النحو الآتي:

١/٥ الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في النقاط التالية:

- ١- تتبع أهمية البحث من أهمية المتغيرات الثلاث (إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري، والإبداع الإداري) باعتبارهم أدوات معاصرة في الفكر الإداري، وارتباطهم بالعنصر البشري الذي يمثل جوهر أي منظمة معاصرة.
- ٢- تظهر أهمية البحث في قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة، حيث أكد العرض السابق للدراسات السابقة عدم وجود أي دراسة تناولت الثلاث متغيرات مجتمعة مما يزيد من الأهمية العلمية للبحث.
- ٣- معرفة المتغير الأكثر ارتباطاً وتأثيراً على الإبداع الإداري. هل إدارة المعرفة أم رأس المال الفكري؟ وهذا لم يتطرق له أي بحث أو دراسة عربية أو أجنبية في حدود علم الباحث وفي ضوء المسح البحثي والإطار النظري الذي قام به الباحث، حيث جميع الدراسات العربية والأجنبية تربط بين متغيرين فقط، إما الربط بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، وإما الربط بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري، وإما الربط بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري، مما يثري الأهمية العلمية لهذا البحث.
- ٤- يعتبر البحث محاولة جادة لتوفير إطار نظري عن إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري، والإبداع الإداري.

٢/٥ الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في النقاط الآتية:

- ١- أهمية قطاع التعليم الابتدائي وضرورة الحرص على جودة التعليم بالمدارس.
- ٢- تأتي الأهمية العملية للبحث من أهمية الدراسة الميدانية للبحث، والتي قد تسهم في تعزيز العملية التعليمية بالمدارس المبحوثة.
- ٣- تتبع الأهمية العملية للبحث من أهمية جودة التعليم الابتدائي بالمدارس، حيث أنه يمثل مستقبل أي مجتمع يطمح إلى الابتكار والإبداع والتطوير.
- ٤- الوقوف على واقع إدراك المديرين ومعرفة مستوى إدراكهم لأهمية إدارة المعرفة، وأهمية رأس المال الفكري، وأهمية الإبداع الإداري ودورهم الفاعل في تعزيز العملية التعليمية.
- ٥- يعتبر البحث محاولة جادة قد تسهم في تطوير العملية التعليمية بالتعليم الإبتدائي بالمدارس المبحوثة بصفة خاصة، والعملية التعليمية بصفة عامة.
- ٦- تتبع الأهمية العملية للبحث من أهمية إنشاء جيلاً معرفياً إبداعياً، وذلك لأن المعرفة والإبداع ورأس المال الفكري لهم دور رائد في تربية وإعداد أجيال من الطلاب المتميزين معرفياً وإبداعياً.

سادساً: فروض البحث:

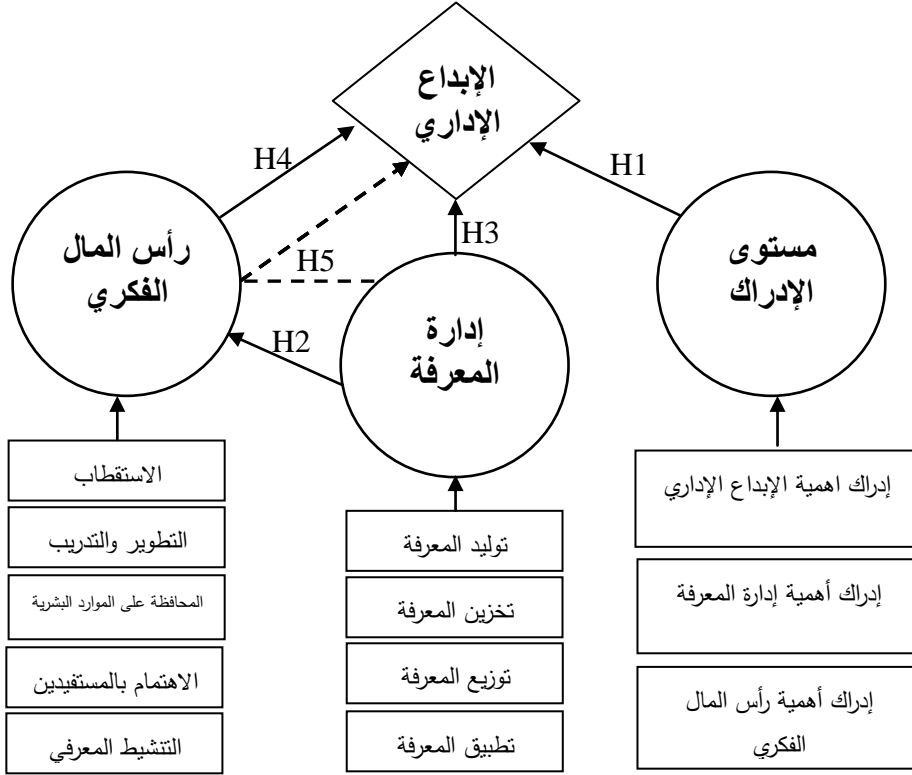
في ضوء الدراسات السابقة ومشكلة البحث وأهدافه، يمكن صياغة الفروض الآتية:

- الفرض الأول:** لا يوجد اختلافات معنوية في إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.
- الفرض الثاني:** يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة على رأس المال الفكري بالمدارس محل البحث.
- الفرض الثالث:** يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.
- الفرض الرابع:** يوجد تأثير معنوي لرأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.
- الفرض الخامس:** يوجد تأثير قوي ومعنوي لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري أكثر من تأثير رأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.

ويمكن توضيح فروض البحث من خلال النموذج الموضح في الشكل الآتي:

شكل رقم (٣)

نموذج فروض البحث والعلاقة بين متغيرات الدراسة



سابعاً: منهج البحث:

سعيًا نحو تحقيق أهداف البحث واختبار فروضه، اعتمد الباحث في إجراء هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي الكمي، والذي يقوم على وصف، وتحليل الظاهرة محل البحث، وتم الاعتماد على البيانات والأساليب الآتية:

١/٧ أنواع ومصادر البيانات:

١/١/٧ البيانات الثانوية:

قام الباحث بدراسة مسحية مكثفة للأبحاث والدراسات السابقة، والمراجع العربية والأجنبية والدوريات العلمية، والندوات، والمؤتمرات المتعلقة بمجال البحث، هذا بالإضافة إلى التقارير والبيانات المنشورة المتعلقة بموضوع البحث، وساهمت البيانات الثانوية في تكوين الإطار الفكري والفلسفي للبحث.

٢/١/٧ البيانات الأولية:

هي البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية المتعلقة بالإبداع الإداري بالمدارس السعودية والقضايا المتعلقة بإدارة المعرفة ورأس المال الفكري بالمدارس محل البحث، والتي تم توفيرها من خلال قائمة الاستبيان الموضحة في ملحق رقم (١)، حيث تم إجراء اختبار المصداقية والاعتمادية Validity and Reliability Analysis لقائمة الاستبيان من خلال قياس معامل الاعتمادية ألفا كرونباخ Cronbach's

Alpha، وذلك بغرض التأكد من صلاحية المقياس وقدرته على قياس الظاهرة البحثية وذلك لتحديد مدى صحة المقاييس المستخدمة ومدى امكانية الاعتماد عليها.

جدول رقم (٣)

قياس درجة الاعتمادية لمحاوَر الدراسة

المحاوَر	البيان	معامل الثبات (Alpha)	معامل الصدق
الأول	مستوى الإدراك	٠.٩٥٨	٠.٩٧٨
الثاني	إدارة المعرفة	٠.٩٢٥	٠.٩٦١
الثالث	رأس المال الفكري	٠.٧٨٨	٠.٨٨٧
الرابع	الإبداع الإداري	٠.٨٩٥	٠.٩٤٦

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

وباستعراض الجدول رقم (٣) يتضح أن قيمة معامل الثبات تتراوح بين (٠.٧٨٨) للمحور الثالث وهو "رأس المال الفكري"، و(٠.٩٥٨) للمحور الأول وهو "الإدراك"، بينما تراوحت قيم معامل الصدق بين (٠.٨٨٧) للمحور الثالث، و (٠.٩٧٨) للمحور الأول، (حيث أن قيمة معامل الصدق الذاتي تساوى الجذر التربيعي لمعامل الثبات)، وبالتالي يمكن القول أن قيم معاملي الثبات والصدق جيدة ومناسبة وتصلح لأغراض البحث العلمي ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

٢/٦ مجتمع وعينة البحث:

تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون (Steven K. Thompson,2012)

$$N = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

حيث أن:

N = مجتمع الدراسة هو كامل الأفراد أو الأحداث أو المشاهدات موضوع البحث أو الدراسة.

حجم المجتمع = ٢٨٧ مفردة (وهو يمثل عدد المدرسين والمديرين في المدارس محل البحث).

z = الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج وهو (٩٥%)، وبذلك تكون الدرجة المعيارية

(١.٩٦).

d = نسبة الخطأ وتساوي ٠.٠٥

P = نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠.٥٠

وبالتعويض في المعادلة يصبح حجم العينة المطلوبة = ١٦٥ مفردة

وقد تم توزيع العينة (١٦٥) مفردة من المدرسين والمديرين بالمدارس المبحوثة اعتماداً على (أوما سيكاران، ٢٠٠٦) كمرجعية في طرق البحث في الإدارة، والمتعلقة بحجم العينة المناسب مقارنة بالمجتمع وذلك لضمان قدرة العينة على تمثيل المجتمع بهدف تعميم النتائج التي يتم التوصل إليها من دراسة العينة على مفردات المجتمع، وتؤكد سيكاران أنه لا العينة الكبيرة جداً ولا العينة الصغيرة جداً مفيدة للباحث، وبناءً على ذلك تم توزيع العينة وفقاً للتوزيع الموضح بالجدول رقم (٤) كالاتي:

جدول رقم (٤)

مجتمع وعينة البحث ونسب الاستجابة

م	مجتمع البحث	حجم المجتمع	حجم العينة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الصالحة	نسبة الاستجابة
١	مدارس الريادة العالمية	٧٥	٤٠	٤٠	٣٧	٣٥	٨٧.٥
٢	مدارس الأنجال الأهلية	٨٠	٤٥	٤٥	٤٢	٣٧	٨٢.٢
٣	مدارس دور العلوم الأهلية	٧٢	٤٥	٤٥	٤٤	٤١	٩١.١
٤	مدارس الكفاح الأهلية	٦٠	٣٥	٣٥	٣٤	٣٢	٩١.٤
	الإجمالي	٢٨٧	١٦٥	١٦٥	١٥٧	١٤٥	٨٧.٨

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (أوما سيكاران، ٢٠٠٦) كمرجعية في طرق البحث في الإدارة.

ويتضح من الجدول السابق أن الباحث حدد حجم العينة اعتماداً على (أوما سيكاران، ٢٠٠٦) كمرجعية في طرق البحث في الإدارة، وبالتالي اختار الباحث (٤٠) مفردة لمدارس الريادة، و(٤٥) مفردة لمدارس النجال، و(٤٥) لمدارس دور العلوم، و(٣٥) مفردة لمدارس الكفاح الأهلية.

وفيما يلي بعض الجداول التكرارية التي استخدمها الباحث لاستنتاج عدد ونسبة الاستجابات من المبحوثين ونسبة استجابة مجموعات الدراسة كالاتي:

جدول رقم (٥)

توزيع العينة حسب المدرسة والجنسية

م	فئات الدراسة	سعودي	غير سعودي	الإجمالي
١	مدارس الريادة العالمية	٢٠	١٥	٣٥
	النسبة %	١٣.٧	١٠.٤	٢٤.١
٢	مدارس الأنجال الأهلية	١٧	٢٠	٣٧
	النسبة %	١١.٨	١٣.٧	٢٥.٥
٣	مدارس دور العلوم الأهلية	١٦	٢٥	٤١
	النسبة %	١٠.٩	١٧.٣	٢٨.٢
٤	مدارس الكفاح الأهلية	١٤	١٨	٣٢
	النسبة %	٩.٨	١٢.٤	٢٢.٢
	الإجمالي	٦٧	٧٨	١٤٥
	النسبة %	٤٦.٢	٥٣.٨	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق أن هناك نسبة ٤٦.٢% من العينة سعوديين، بينما هناك نسبة ٥٣.٨% غير سعوديين.

جدول رقم (٦)

توزيع العينة حسب المدرسة والعمر

م	فئات الدراسة	أقل من ٣٠	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٤٠ سنة فأكثر	الإجمالي
١	مدارس الريادة العالمية	٨	١٦	١١	٣٥
		النسبة %	٥.٥	١١.١	٧.٥
٢	مدارس الأناجيل الأهلية	١٢	١٨	٧	٣٧
		النسبة %	٨.٣	١٢.٣	٤.٩
٣	مدارس دور العلوم الأهلية	١٣	١١	١٧	٤١
		النسبة %	٨.٩	٧.٥	١١.٨
٤	مدارس الكفاح الأهلية	٥	١٧	١٠	٣٢
		النسبة %	٣.٥	١١.٨	٦.٩
	الإجمالي	٣٨	٦٢	٤٥	١٤٥
		النسبة %	٢٦.٢	٤٢.٧	٣١.١

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق أن هناك نسبة ٢٦.٢% من العينة أقل من ٣٠ سنة، ونسبة ٤٢.٧% أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، ونسبة ٣١.١% أعمارهم أكبر من ٤٠ سنة.

جدول رقم (٧)

توزيع العينة حسب المدرسة وسنوات الخبرة التي قضاها بالمدرسة

م	فئات الدراسة	أقل من ٣	من ٣ إلى أقل من ٥	٥ سنوات فأكثر	الإجمالي
١	مدارس الريادة العالمية	٥	١٨	١٢	٣٥
		النسبة %	٣.٥	١٢.٤	٨.٢
٢	مدارس الأناجيل الأهلية	١٢	١٧	٨	٣٧
		النسبة %	٨.٢	١١.٨	٥.٥
٣	مدارس دور العلوم الأهلية	٩	٢١	١١	٤١
		النسبة %	٦.٢	١٤.٥	٧.٥
٤	مدارس الكفاح الأهلية	٦	١١	١٥	٣٢
		النسبة %	٤.٢	٧.٥	١٠.٥
	الإجمالي	٣٢	٦٧	٤٦	١٤٥
		النسبة %	٢٢.١	٤٦.٢	٣١.٧

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق أن هناك نسبة ٢٢.١% من العينة لديهم خبرة أقل من ٣ سنوات ونسبة ٤٦.٢% لديهم خبرة من ٣ إلى أقل من ٥ سنوات، ونسبة ٣١.٧% أكثر من ٥ سنوات.

٣/٧ متغيرات البحث وكيفية قياسها:

يمكن توضيح عناصر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري وكيفية قياسها كالآتي:

جدول رقم (٨)

عناصر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري وكيفية قياسها

المتغير	عناصر قياس المتغير	عبارات قائمة الاستبيان التي تقيس العنصر
مستوى الإدراك	١- إدراك أهمية إدارة المعرفة	العبارة ١
	٢- إدراك أهمية الإبداع الإداري	العبارة من ٢ إلى ٤
	٣- إدراك أهمية رأس المال الفكري	العبارة من ٥ إلى ٧
إدارة المعرفة	٤- توليد المعرفة	العبارات من ٨ إلى ١٠
	٥- تخزين المعرفة	العبارات من ١١ إلى ١٣
	٦- توزيع المعرفة	العبارات من ١٤ إلى ١٦
	٧- تطبيق المعرفة	العبارات من ١٧ إلى ١٩
رأس المال الفكري	١- الاستقطاب	العبارات من ٢٠ إلى ٢١
	٢- التطوير والتدريب	العبارات من ٢٢ إلى ٢٤
	٣- المحافظة على الموارد البشرية	العبارات من ٢٥ إلى ٢٧
	٤- الاهتمام بالمستفيدين	العبارات من ٢٨ إلى ٣٠
	٥- التنشيط المعرفي	العبارات من ٣١ إلى ٣٣
الإبداع الإداري	١- الأصالة	العبارات من ٣٤ إلى ٣٦
	٢- الطلاقة الفكرية	العبارات من ٣٧ إلى ٤٠
	٣- المرونة الذهنية	العبارات من ٤١ إلى ٤٣
	٤- المخاطرة	العبارات من ٤٤ إلى ٤٦
	٥- القدرة على التحليل	العبارات من ٤٧ إلى ٤٨
	٦- الحساسية لحل المشكلات	العبارات من ٤٩ إلى ٥٠
	٧- الخروج عن المألوف	العبارات من ٥١ إلى ٥٣

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

٤/٧ أساليب تحليل البيانات:

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Science في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية بعد تفرغ بيانات استمارات الاستبيان الصالحة.

١- الجداول التكرارية النسبية البسيطة Cross Tables :

استخدم الباحث هذه الجداول لاستنتاج عدد ونسبة الاستجابات من المبحوثين ونسبة استجابة مجموعات الدراسة ووضعها بجداول تكرارية بسيطة. واستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوضيح متوسط وتباين الآراء حول عناصر الاستبيان.

٢- اختبار المصداقية ، والاعتمادية **Reliability Analysis** :

ذلك بغرض التأكد من صلاحية المقياس وقدرته على قياس الظاهرة البحثية وذلك لتحديد مدى صحة المقاييس المستخدمة ومدى امكانية الاعتماد على النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة.

٣- اختبار كاي **Chi Square Test** :

يستخدم لقياس العلاقة بين المتغيرات الوصفية وقيمة الدلالة P-Value إذا كانت أقل من ٠.٠٥ فإنه توجد علاقة معنوية بين المتغيرات أي أنه يوجد اختلافات معنوية بين المتغيرات أما إذا كانت قيمة الدلالة P-Value أكبر من ٠.٠٥ فإن ذلك يعني أنه لا وتوجد فروق معنوية بين المتغيرات.

٤- تحليل كروسكال - واليز **Kruskal-Wallis** :

ويستخدم تحليل التباين لقياس مدى الاتفاق أو الاختلاف في آراء مجموعات العينة المختلفة في كل عبارة أو مشكلة من مشكلات الدراسة . ويستخدم برنامج SPSS في إيجاد هذا التحليل حيث أن قيمة المعنوية P-Value مؤشر لمدى وجود اختلاف بين الآراء. فإذا كانت قيمة المعنوية P-Value أقل من ٥% دل ذلك على وجود اختلاف في آراء مجموعات الدراسة أما إذا كانت قيمة المعنوية أكبر من ٥% فإن هذا يعني عدم وجود اختلافات بين آراء مجموعات الدراسة.

٥- معامل الارتباط **Correlation Coefficient** :

يعرف الارتباط بين متغيرين بأنه درجة العلاقة بين المتغيرين ويستخدم معامل الارتباط لقياس درجة الارتباط بين متغيرين وتعبّر قيمة هذا المعامل عن قوة العلاقة بين المتغيرين، فإذا كانت قيمة معامل الارتباط تقع بين (صفر، ٠.٥) دل ذلك على ضعف العلاقة بينهما، أما إذا كانت قيمته تقع بين (٠.٥، ١) دل ذلك على قوة هذه العلاقة، وتتعدم العلاقة بين المتغيرين إذا كان معامل الارتباط = صفر، بينما تدل القيمة واحد لمعامل الارتباط على وجود علاقة تامة بين المتغيرين وتدل إشارة معامل الارتباط عادة على اتجاه العلاقة بين المتغيرين، فإذا كانت الإشارة موجبة دل ذلك على وجود علاقة طردية بين المتغيرين، أما إذا كانت إشارة معامل الارتباط سالبة دل على وجود علاقة عكسية بينهما، وبرنامج SPSS يعطي قيمة الدلالة P-Value حيث يتم مقارنتها بقيمة المعنوية ٥% فإذا كانت قيمة الدلالة أصغر من قيمة المعنوية ٥% هنا يُقبل الفرض القائل بوجود علاقة بين المتغيرين والعكس صحيح.

٦- الانحدار البسيط **Simple Regression** :

ويعطي شكل العلاقة الخطية بين متغيرين يؤثر أحدهما وهو المتغير المستقل في الآخر وهو المتغير التابع وشكل العلاقة الخطية تأخذ الشكل الآتي: $ص = أ + ب س$ حيث أن: $ص =$ المتغير التابع ، $س =$ المتغير المستقل ، $أ =$ قيمة الثابت ، $ب =$ معامل الانحدار ويعطي برنامج SPSS قيمة معامل الانحدار والدلالة P-Value للمتغيرين (أ،ب) فإذا كانت قيمة الدلالة أصغر من قيمة المعنوية ٥% هذا يعني وجود علاقة بين المتغيرين.

٧- أسلوب الانحدار التدريجي Stepwise Regression :

يوضح تحليل الانحدار التدريجي شكل العلاقة الخطية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ونسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي في المتغير التابع.

ثامناً: حدود البحث:

١/٨ الحدود الموضوعية:

❖ يركز البحث بصفة أساسية على متغيرات ثلاثة وهي (إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري).

❖ اعتمد الباحث على أبعاد إدارة المعرفة وفقاً لنموذج (Mertins et al., 2001) والذي قسم فيه أبعاد إدارة المعرفة إلى أربعة محاور وهي (توليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة). وبالتالي لم يتناول البحث أبعاد إدارة المعرفة (الظاهرة أو الضمنية).

٢/٨ الحدود المكانية:

طبقت هذه الدراسة بمحافظة الأحساء بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية على أعضاء هيئة التدريس والمديرين ببعض المدارس الأهلية بالتعليم الابتدائي بالمحافظة وهي: مدارس الريادة العالمية، مدارس الأتجال الأهلية، مدارس دور العلوم الأهلية، ومدارس الكفاح الأهلية.

٣/٨ الحدود الزمانية:

تم تجميع بيانات الدراسة في خلال الفترة من فبراير ٢٠١٤ حتى يوليو ٢٠١٤ .

تاسعاً: اختبارات الفروض وتحليل نتائج البحث:

١/٩ اختبار الفرض الأول:

في هذا الجزء سوف يتم اختبار الفرض الأول الذي ينص على: "لا يوجد اختلافات معنوية في إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة" ويمكن صياغة المعادلة الممثلة للفرض الأول على شكل دالة كالتالي:

$$Y_1 = F(X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10})$$

وفيما يلي يستعرض الباحث التحليل الإحصائي للفرض الأول كالتالي:

١/١/٩ الإحصاء الوصفي لعناصر الإدراك (المتغير المستقل) والإبداع الإداري (المتغير التابع) : ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدولين الآتيين:

جدول (٩)

الإحصاء الوصفي لعناصر إدراك المديرين (المتغير المستقل)

مدارس الكفاح الأهلية		مدارس دور العلوم الأهلية		مدارس الأتجال الأهلية		مدارس الريادة العالمية		أبعاد الإدراك
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
٠.٢٦	٤.٠١	٠.٦٠	٤.٨٠	٠.٤٩	٤.٦٢	٠.٣٢	٣.٩١	إدراك أهمية المعرفة
٠.٢٤	٣.٩٣	٠.٦٨	٤.٧٨	٠.٥١	٤.٧٤	٠.٤٧	٣.٨٩	إدراك أهمية الإبداع الإداري
٠.٤٨	٣.٦٢	٠.٦٧	٤.٤٠	٠.٠١	٤.٣٨	٠.٥١	٣.٨٧	إدراك أهمية رأس المال الفكري
٠.٣٢	٣.٨٥	٠.٦٥	٤.٦٦	٠.٣٤	٤.٥٨	٠.٤٣	٣.٨٩	إدراك المديرين (المتغير المستقل)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع المتوسط العام لإدراك أهمية الإبداع بمدارس دور العلوم (٤.٦٦)، وبانحراف معياري (٠.٦٥)، ثم مدارس الأتجال الأهلية بمتوسط (٤.٥٨)، وبانحراف معياري (٠.٣٤)، ثم مدارس الريادة العالمية بمتوسط (٣.٨٩)، وبانحراف معياري (٠.٤٣)، ثم مدارس الكفاح الأهلية بمتوسط (٣.٨٥)، وبانحراف معياري (٠.٣٢)، وانخفاض الانحراف المعياري يدل على انخفاض التباين بين آراء كل فئة من فئات الدراسة.

جدول (١٠)

الإحصاء الوصفي لعناصر الإبداع الإداري (المتغير التابع)

مدارس الكفاح الأهلية		مدارس دور العلوم الأهلية		مدارس الأتجال الأهلية		مدارس الريادة العالمية		أبعاد الإبداع الإداري
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
٠.٣٦	٢.٨١	٠.٦٣	٢.٥١	١.١٠	٤.١٨	٠.٤١	٤.٧٥	الأصالة
٠.٤٧	٤.٠١	٠.٥٢	٤.٤٢	٠.٤٥	٤.٢٩	٠.٤٢	٤.٢٢	الطلاقة الفكرية
١.٠٢	٣.٨٤	١.٠٢	٣.٩١	٠.٤٦	٤.٤٥	٠.٣٨	٣.٩٨	المرونة الذهنية
٠.٣٨	٣.٨٦	٠.١٥	٤.٠١	٠.٥١	٤.٥٢	٠.٣٩	٤.٦٢	المخاطرة
٠.٤٣	٣.٦٤	٠.٤٩	٣.٨٤	٠.٤٣	٤.٣٢	٠.٤٦	٤.٧٥	القدرة على التحليل
١.٠٣	٣.١٨	١.٠١	٤.٠٥	٠.٦٨	٤.٥٩	٠.٣٦	٤.٦٨	الحساسية لحل المشكلات
٠.٤٦	٣.١٥	٠.٥٢	٣.٤٣	٠.٥٤	٢.٩١	٠.٤٣	٢.٧٧	الخروج عن المألوف
٠.٥٩	٣.٤٩	٠.٦٢	٣.٧٣	٠.٥٩	٤.١٨	٠.٤١	٤.٢٥	الإبداع الإداري (المتغير التابع)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع المتوسط العام للإبداع بمدارس الريادة العالمية (٤.٢٥)، وبانحراف معياري (٠.٤١)، ثم مدارس الأتجال الأهلية بمتوسط (٤.١٨)، وبانحراف معياري (٠.٥٩)، ثم مدارس دور العلوم الأهلية بمتوسط (٣.٧٣)، وبانحراف معياري (٠.٦٢)، ثم مدارس الكفاح الأهلية بمتوسط (٣.٤٩)، وبانحراف معياري (٠.٥٩)، وانخفاض الانحراف المعياري يدل على انخفاض التباين بين آراء كل فئة من فئات الدراسة.

٢/١/٩ تحليل كروسكال واليز لبيان مدى الاتفاق والاختلاف في إدراك المديرين (المتغير المستقل) لأهمية الإبداع الإداري (المتغير التابع):

ويمكن قياس معنوية الاختلاف من خلال استخدام اختبار كروسكال واليز Kruskal - Wallis وهو اختبار إحصائي لا معلمى يستخدم لاختبار وقياس مدي التوافق والاختلاف بين آراء مجموعات العينة من

المبحوثين حول عناصر مستوى الإدراك والإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدولين الآتيين:

جدول رقم (١١)

تحليل كروسكال واليز لبيان مدى الاتفاق والاختلاف في مستوى الإدراك (المتغير المستقل)

عناصر مستوى الإدراك (المتغير المستقل)	قيمة كا ^٢	الدلالة Sig.	المعنوية
إدراك أهمية المعرفة	٧٥.٣٦٥	٠.٠٠٠	معنوي
إدراك أهمية الإبداع الإداري	٧٨.٠٣٤	٠.٠٠٠	معنوي
إدراك أهمية رأس المال الفكري	٨٥.٥٤٦	٠.٠٠٠	معنوي
مستوى الإدراك (المتغير المستقل)	٧٩.٦٤٨	٠.٠٠٠	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

- ١- متوسط قيمة كا^٢ = ٧٦.٦٣١ عند مستوى دلالة أقل من ٥% مما يعني أنه توجد علاقة معنوية بين المتغيرات أي أنه يوجد اختلافات أو فروق معنوية في آراء مجموعات عينة الدراسة حول مستوى إدراك أهمية الإبداع الإداري بالمدارس محل الدراسة.
- ٢- مستوى المعنوية P-Value أقل من ٥% وهذا يعني وجود اختلاف في آراء مجموعات عينة الدراسة في مستوى إدراكهم لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس محل الدراسة، أي أن نسبة مستوى الإدراك تختلف في مدارس الريادة عن مستوى الإدراك في مدارس الأناجال وتختلف عن مستوى الإدراك في مدارس دور العلوم وتختلف عن مستوى الإدراك في مدارس الكفاح الأهلية.

جدول رقم (١٢)

تحليل كروسكال واليز لبيان مدى الاتفاق والاختلاف في مستوى الإبداع الإداري (المتغير التابع)

عناصر الإبداع الإداري	قيمة كا ^٢	الدلالة Sig.	المعنوية
الأصالة	٧٤.٦٨٤	٠.٠٠٠	معنوي
الطلاقة الفكرية	٦٢.٦٤٥	٠.٠٠٠	معنوي
المرونة الذهنية	٣٤.٤٧٨	٠.٠٠٠	معنوي
المخاطرة	٥٣.٤٢١	٠.٠٠٠	معنوي
القدرة على التحليل	٧٢.٤٣٧	٠.٠٠٠	معنوي
الحساسية لحل المشكلات	٤١.٦٩٥	٠.٠٠٠	معنوي
الخروج عن المألوف	٧٦.١١٣	٠.٠٠٠	معنوي
الإبداع الإداري (المتغير التابع)	٥٩.٣٥٣	٠.٠٠٠	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

١- متوسط قيمة $\chi^2 = 31.325$ عند مستوى دلالة أقل من ٥% مما يعني أنه توجد علاقة معنوية بين المتغيرات أي أنه يوجد اختلافات أو فروق معنوية في آراء مجموعات عينة الدراسة حول مستوى إدراك أهمية الإبداع الإداري بالمدارس محل الدراسة.

٢- مستوى المعنوية P-Value أقل من ٥% وهذا يعني وجود اختلاف في آراء مجموعات عينة الدراسة حول مستوى الإبداع الإداري بالمدارس محل الدراسة، أي أن نسبة مستوى الإبداع تختلف في مدارس الريادة عنه في مدارس الأنجال عنه في مدارس دور العلوم ومدارس الكفاح الأهلية. مما يثبت عدم صحة الفرض الأول والذي ينص على: "لا يوجد اختلافات معنوية في إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة".

٢/٩ اختبار الفرض الثاني:

في هذا الجزء سوف يتم اختبار الفرض الثاني الذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة على رأس المال الفكري بالمدارس محل البحث". ويمكن صياغة المعادلة الممثلة للفرض الثاني على شكل دالة كالتالي:

$$Y_2 = F(X_{11}, X_{12}, X_{13}, X_{14}, X_{15}, X_{16}, X_{17}, X_{18}, X_{19}, X_{20}, X_{21}, X_{22})$$

وفيما يلي يستعرض الباحث التحليل الإحصائي للفرض الثاني كالتالي:

١/٢/٩ قياس قوة العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري (معامل الارتباط):

يستعرض الجدول الآتي رقم (١٣) العلاقة بين عناصر إدارة المعرفة (المتغير المستقل) ورأس المال الفكري (المتغير التابع) كالتالي:

جدول (١٣)

قياس الارتباط بين عناصر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري

عناصر قياس إدارة المعرفة (المتغيرات المستقلة)	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية sig.
توليد المعرفة	**٠.٧٨٤	**٠.٠٠٠
تخزين المعرفة	**٠.٨٦٥	**٠.٠٠٠
توزيع المعرفة	**٠.٩٢١	**٠.٠٠٠
تطبيق المعرفة	**٠.٧٤٦	**٠.٠٠٠

* $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$ (2-tailed)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج الآتي: وجود علاقة ارتباط موجبة بين عناصر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، حيث تتحصر معاملات الارتباط بين (٠.٧٤ : ٠.٩٢) كما أن مستوى المعنوية (الدلالة) أقل من ٥% ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري بالمدارس المبحوثة.

٢/٢/٩ قياس أثر عناصر إدارة المعرفة على رأس المال الفكري (الانحدار البسيط):

يوضح الجدول الآتي رقم (١٤) علاقة الانحدار البسيط بين عناصر المتغير المستقل (إدارة المعرفة) على المتغير التابع (رأس المال الفكري) كالاتي:

جدول رقم (١٤)

بيان علاقة الانحدار بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري (الانحدار البسيط)

المعنى sig.	قيمة T	معامل التحديد R ²	قيمة F	قيمة معامل الانحدار B	أبعاد إدارة المعرفة
٠.٠٠٠	١٦.٣٤٥	٠.٦٩٨	٣٤٢.٢٣٧	٥.٣٤٢	توليد المعرفة
٠.٠٠٠	١٧.٦٧٨	٠.٧٩٣	٤١٢.٩٥٦	٣.٧١٢	تخزين المعرفة
٠.٠٠٠	١٩.٣١٢	٠.٦٤٧	٣٥٤.٦٢٣	٣.٧٠٤	توزيع المعرفة
٠.٠٠٠	١٨.٤٥٦	٠.٦٨٧	٣٤٥.٥٦٧	٣.٤٣٦	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق الآتي:

١- إشارة معامل الانحدار موجبة أي أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين جميع

عناصر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري بالمدارس المبحوثة.

٢- إن زيادة المتغير المستقل "توليد المعرفة" بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردى فى

مستوي المتغير التابع بمقدار ٥.٣٤٢ وحدة تقريباً.

٣- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد R² تتراوح بين (٠.٦٤ : ٠.٧٩) النسبة المئوية للتفسيرات التي

يستطيع تفسيرها المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع مما يدل على أن

المتغير المستقل "توزيع المعرفة" كأحد أبعاد إدارة المعرفة يفسر ٧٩% من التغيرات التي

تحدث في المتغير التابع وهو "رأس المال الفكري".

٣/٢/٩ تحليل الانحدار التدريجي لعناصر إدارة المعرفة (المتغير المستقل):

يوضح الجدول الآتي رقم (١٥) تحليل الانحدار التدريجي لشكل العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة (عناصر إدارة

المعرفة)، والمتغير التابع (رأس المال الفكري) ونسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي فى المتغير التابع

كالآتي:

جدول (١٥)

قياس عناصر إدارة المعرفة الأكثر ارتباطاً برأس المال الفكري (الانحدار المتعدد)

Sig.	F	معامل التحديد R ²	التقديرات				نماذج الانحدار
			Sig.	T	β	المتغيرات	
٠,٠٠٠	٦١١.١١٨	٠.٨١٠	٠,٠٠٠	٢١.٨٠٠	٢٠.٥٩	Constant	النموذج الأول
			٠,٠٠٠	٢٤.٧٢١	٥.٤٧	X17	
			٠,٠٠٠	٢١.٤٥٣	٤.٩١	X16	
٠,٠٠٠	٨٩١.٦١٥	٠.٩٢٦	٠,٠٠٠	٣٧.٨٧٢	٢٣.٩٩	Constant	النموذج الثاني
			٠,٠٠٠	١٦.٩٥٥	٣.٥٦	X17	
			٠,٠٠٠	١٤.٩٣٦	٢.٠١	X16	
			٠,٠٠٠	٩.٠٤٧٣	١.٥٦	X11	
٠,٠٠٠	٦٨٣.٥٠٦	٠.٩٣٦	٠,٠٠٠	٣٠.٤٣٢	٢٢.٠٩٥	Constant	النموذج الثالث
			٠,٠٠٠	١١.٥٥٧	٢.٩٤	X17	
			٠,٠٠٠	١٢.٥٧٩	٣.٧٠	X16	
			٠,٠٠٠	٧.٤٨٧	١.٥٨	X11	
			٠,٠٠٠	٦.٥٧٤	١.٤٤	X21	
٠,٠٠٠	٦٨٣.٦٦٥	٠.٩٤٢	٠,٠٠٠	٣١.٦٢٨	٢٢.٩٨٨	Constant	المودج الرابع
			٠,٠٠٠	٤.٣٧١	١.٧١	X17	
			٠,٠٠٠	١٥.٧٧٨	١.٩٢	X16	
			٠,٠٠٠	٧.٨٥٨	١.٣٩	X11	
			٠,٠٠٠	٥.٦٧١	١.٢١	X21	
			٠,٠٠٠	٣.٩٦١	٠.٨٨٥	X12	
٠,٠٠٠	٥٤٨.٨٦٥	٠.٩٤٥	٠,٠٠٠	٢٠.٩٤٩	٢٠.٩٣٣	Constant	المودج الخامس
			٠,٠٠٠	١.٥٧٤	٠.٧٨٦	X17	
			٠,٠٠٠	١٢.٩٣٢	١.٧٣	X16	
			٠,٠٠٠	٣.٧٣١	١.٠٤	X11	
			٠,٠٠٠	٤.٩٩٦	١.٣٨	X21	
			٠,٠٠٠	٢.٩١٤	١.٤٠	X12	
			٠,٠٠٠	٤.١٣٢	١.٢٨	X19	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول أن هناك خمسة نماذج يمكن أن يكون لها تأثيراً تدريجياً على المتغير التابع، تبدأ بالأكثر ارتباطاً به ثم تتدرج إلى الأقل ارتباطاً به، كما يتضح أن معنوية نماذج الانحدار المقدر من خلال قيم (F) المحسوبة و (P- value) Sig، أقل من مستوى المعنوية ٥%، كما يوضح الجدول معنوية معاملات الانحدار، والحد الثابت من خلال قيم (T) و (P- value) Sig، وكانت أهم عناصر إدارة المعرفة التي تؤثر في رأس المال الفكري ككل حسب ترتيب دخولها في النموذج هي (توزيع المعرفة، تخزين المعرفة، توليد المعرفة، وتطبيق المعرفة)، ويوضح الجدول كذلك نسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي في المتغير التابع، حيث أن المتغيرات المستقلة تفسر ٩٤% من التغيرات التي يمكن أن تحدث في المتغير التابع (رأس المال الفكري). الأمر الذي يعني ارتفاع درجة تأثير وأهمية هذه العناصر مما يعني ضرورة حرص المدرسة على الاهتمام بتوزيع المعرفة حيث أنه أكثر العناصر تأثيراً في رأس المال الفكري، ثم يأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية تخزين المعرفة ثم توليدها، يلي ذلك من حيث الأهمية والأكثر تأثيراً تطبيق هذه المعرفة، مما يسهم في زيادة درجة فاعلية رأس المال الفكري داخل المدرسة.

ويكون نموذج الانحدار كالاتي:

$$Y_2(\text{رأس المال الفكري}) = 20.933 + 0.78(X17) + 1.73(X16) + 1.04(X11) + 1.38(X21) + 1.40(X12) + 1.28(X19)$$

٤/٢/٩ علاقة إدارة المعرفة برأس المال الفكري ككل:

يستعرض الجدول الآتي رقم (١٦) علاقة المتغير المستقل (إدارة المعرفة) مع المتغير التابع (رأس المال الفكري) ككل كالاتي:

جدول (١٦)

أثر إدارة المعرفة برأس المال الفكري ككل

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة T	معامل التحديد R ²	قيمة F	الدلالة Sig.
الثابت Constant	١٠.٧٣١	١٩.٨٤٦	٠.٩٨٢	٣٧٦٢.٥١١	٠.٠٠٠
إدارة المعرفة	٠.٧٦٣	٦١.٣٣٩			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وبالتالي يمكن صياغة علاقة إدارة المعرفة برأس المال الفكري كالاتي:

$$Y_2(\text{رأس المال الفكري}) = 10.731 + 0.763(\text{إدارة المعرفة})$$

ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، مما يعني أن كل زيادة في إدارة المعرفة قدرها ٠.٧٦٣ تزيد من رأس المال الفكري بمقدار وحدة واحدة، مما يثبت صحة الفرض الثاني والذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة على رأس المال الفكري بالمدارس محل البحث".

٣/٩ اختبار الفرض الثالث:

في هذا الجزء سوف يتم اختبار الفرض الثالث الذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة". ويمكن صياغة المعادلة الممثلة للفرض الثالث على شكل دالة كالتالي:

$$Y_3 = F(X11, X12, X13, X14, X15, X16, X17, X18, X19, X20, X21, X22)$$

وفيما يلي يستعرض الباحث التحليل الإحصائي للفرض الثالث كالاتي:

١/٣/٩ قياس قوة العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري (معامل الارتباط):

يستعرض الجدول الآتي رقم (١٧) العلاقة بين عناصر إدارة المعرفة (المتغير المستقل) والإبداع الإداري (المتغير التابع) كالاتي:

جدول (١٧)

قياس الارتباط بين عناصر إدارة المعرفة والإبداع الإداري

المعنوية sig.	معامل ارتباط بيرسون	أبعاد إدارة المعرفة
**٠.٠٠٠	**٠.٧٦٨	توليد المعرفة
**٠.٠٠٠	**٠.٩٢٣	تخزين المعرفة
**٠.٠٠٠	**٠.٨٦٤	توزيع المعرفة
**٠.٠٠٠	**٠.٨٩٤	تطبيق المعرفة

* P ≤ 0.05 ** P ≤ 0.01 *** P ≤ 0.001 (2-tailed)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج الآتي: وجود علاقة ارتباط موجبة بين عناصر إدارة المعرفة والإبداع الإداري، حيث تتحصر معاملات الارتباط بين (٠.٧٦ : ٠.٩٢) كما أن مستوى المعنوية (الدلالة) أقل من ٥% ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.

٢/٣/٩ قياس أثر عناصر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري (الانحدار البسيط):

يوضح الجدول الآتي رقم (١٨) علاقة الانحدار البسيط بين عناصر المتغير المستقل (إدارة المعرفة) على المتغير التابع (الإبداع الإداري) كالتالي:

جدول رقم (١٨)

بيان علاقة الانحدار بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري (الانحدار البسيط)

المعنوية sig.	قيمة T	معامل التحديد R ²	قيمة F	قيمة معامل الانحدار B	أبعاد إدارة المعرفة
٠.٠٠٠	١٧.٢٠١	٠.٦٩٦	٤٩٢.٤٦٥	٨.٥٢٧	توليد المعرفة
٠.٠٠٠	١٨.٠١٥	٠.٧٢٤	٣٢٤.٤٩٨	٧.٨٤٣	تخزين المعرفة
٠.٠٠٠	٢٤.٤٣٢	٠.٨٤٧	٥٩٤.٦٥٤	٣.٩٦٦	توزيع المعرفة
٠.٠٠٠	١٧.٣٤٢	٠.٦٨٧	٣٢٦.٣٢١	٣.٦٧٨	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق الآتي:

١- إشارة معامل الانحدار موجبة أي أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين جميع عناصر إدارة المعرفة والإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.

٢- إن زيادة المتغير المستقل "توليد المعرفة" بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردى فى مستوي المتغير التابع بمقدار ٨.٥٢٧ وحدة تقريباً.

٣- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد R^2 تتراوح بين (٠.٦٨٧ : ٠.٨٤٧) النسبة المئوية للتفسيرات التي يستطيع تفسيرها المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع مما يدل على أن المتغير المستقل "توزيع المعرفة" كأحد عناصر إدارة المعرفة يفسر ٨٤.٧% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وهو "الإبداع الإداري".

٣/٣/٩ تحليل الانحدار التدريجي لعناصر إدارة المعرفة (المتغير المستقل) Stepwise Regression:

يوضح الجدول الآتي رقم (١٩) تحليل الانحدار التدريجي لشكل العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة (عناصر إدارة المعرفة)، والمتغير التابع (الإبداع الإداري) ونسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي فى المتغير التابع كالتالي:

جدول (١٩)

قياس عناصر إدارة المعرفة الأكثر ارتباطاً بالإبداع الإداري (الانحدار المتعدد)

Sig.	F	معامل التحديد R^2	التقديرات				نماذج الانحدار التدريجي
			Sig.	T	β	المتغيرات المستقلة	
٠,٠٠٠	٦٤٣.٧٤٧	٠.٩٠١	٠,٠٠٠	٤٨.٥١٣	٤٥.٠٠٤	Constant	النموذج الأول
			٠,٠٠٠	٢٠.٤٥٧	٣.٠٠٤	X16	
			٠,٠٠٠	١٠.٣٦٥	٢.٨٩	X11	
٠,٠٠٠	٤٧٩.٩٣٤	٠.٩١١	٠,٠٠٠	٤٥.٣٧٠	٤٣.٥٤١	Constant	النموذج الثاني
			٠,٠٠٠	١٧.٧٢١	٢.٧٧	X16	
			٠,٠٠٠	٥.١٩٩	١.٨٩	X11	
			٠,٠٠٠	٤.٠٠٤	١.٥٧	X17	
٠,٠٠٠	٣٩٤.٦٢١	٠.٩١٩	٠,٠٠٠	٤٣.٦٤٧	٤٢.٤٠٧	Constant	النموذج الثالث
			٠,٠٠٠	٠.٠٧٣	٠.٠٥	X16	
			٠,٠٠٠	٥.٨٣٠	٢.٠٥	X11	
			٠,٠٠٠	٤.٥٦١	١.٧٣	X17	
			٠,٠٠٠	٣.٦٤٤	٢.٦٥	X22	
٠,٠٠٠	٤٢٥.٢٤٢	٠.٩٢٤	٠,٠٠٠	٣٥.٠٤٣	٤٠.٠١٦	Constant	النموذج الرابع
			٠,٠٠٠	٤.٣٧٢	١.٥٩	X16	
			٠,٠٠٠	٣.٧٢٧	١.٣٩	X11	
			٠,٠٠٠	١٧.٣٤٧	٢.٥٥	X17	
			٠,٠٠٠	٣.١٦٠	١.٤٤	X22	
			٠,٠٠٠	٢.٨٢٧	١,٢٧	X21	
			٠,٠٠٠	٤.٦٨٢	١.٧٣	X19	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وينتضح من الجدول أن هناك أربعة نماذج يمكن أن يكون لها تأثيراً تدريجياً على المتغير التابع، تبدأ بالأكثر ارتباطاً به ثم تتدرج إلى الأقل ارتباطاً به، كما يتضح أن معنوية نماذج الانحدار المقدر من خلال قيم (F) المحسوبة و (P- value) Sig، أقل من مستوى المعنوية ٥%، كما يوضح الجدول معنوية معاملات الانحدار، والحد الثابت من خلال قيم (T) و (P- value) Sig، وكانت أهم عناصر إدارة المعرفة التي تؤثر في الإبداع الإداري ككل حسب ترتيب دخولها في النموذج هي (تخزين المعرفة، توليد المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة)، ويوضح الجدول كذلك نسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي في المتغير التابع، حيث أن المتغيرات المستقلة تفسر ٩٤% من التغيرات التي يمكن أن تحدث في المتغير التابع (الإبداع الإداري). الأمر الذي يعني ارتفاع درجة تأثير وأهمية هذه العناصر مما يعني ضرورة حرص المدرسة على الاهتمام بتخزين المعرفة حيث أنه أكثر العناصر تأثيراً في الإبداع الإداري، ويأتي في المرتبة الثانية من حيث أهمية التأثير توليد المعرفة، ثم توزيعها، وهذا الأمر مرهون بضرورة تطبيق هذه المعرفة مما يسهم في زيادة درجة الإبداع الإداري من خلال أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

ويكون نموذج الانحدار كالتالي:

$$Y_3(\text{الإبداع الإداري}) = 40.016 + 1.59(X16) + 1.39(X11) + 2.55(X17) + 1.38(X21) + 1.44(X22) + 1.27(X21) + 1.73(X19)$$

٤/٣/٩ علاقة إدارة المعرفة بالإبداع الإداري ككل:

يستعرض الجدول الآتي رقم (٢٠) علاقة المتغير المستقل (إدارة المعرفة) مع المتغير التابع (الإبداع الإداري) ككل كالتالي:

جدول (٢٠)

علاقة إدارة المعرفة بالإبداع الإداري ككل

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة T	معامل التحديد R ²	قيمة F	الدلالة Sig.
الثابت Constant	٣٠.٣٩٧	٤١.٦٠٩	٠.٩٤١	٢٢٦٩.١٠٥	...
إدارة المعرفة	٠.٨٠٠	٤٧.٦٣٥			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وبالتالي يمكن صياغة علاقة إدارة المعرفة بالإبداع الإداري كالتالي:

$$Y_3(\text{الإبداع الإداري}) = 30.397 + 0.80(\text{إدارة المعرفة})$$

وينتضح مما سبق وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري، مما يعني أن كل زيادة في إدارة المعرفة قدرها ٠.٨٠٠ تزيد من الإبداع الإداري بمقدار وحدة واحدة، مما

يثبت صحة الفرض الثالث والذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة".

٤/٩ اختبار الفرض الرابع:

في هذا الجزء سوف يتم اختبار الفرض الرابع الذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة". ويمكن صياغة المعادلة الممثلة للفرض الرابع على شكل دالة كالتالي:

$$Y_4 = F(X_{23}, X_{24}, X_{25}, X_{25}, X_{26}, X_{27}, X_{28}, X_{29}, X_{30}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{34}, X_{35}, X_{36})$$

وفيما يلي يستعرض الباحث التحليل الإحصائي للفرض الرابع كالتالي:

١/٤/٩ قياس قوة العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري (معامل الارتباط):

يستعرض الجدول الآتي رقم (٢١) العلاقة بين عناصر رأس المال الفكري (المتغير المستقل) والإبداع الإداري (المتغير التابع) كالتالي:

جدول (٢١)

قياس الارتباط بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع الإداري

المعنوية sig.	معامل ارتباط بيرسون	أبعاد رأس المال الفكري
**	** .٠٧٣٨	الاستقطاب
**	** .٠٦٩٨	التطوير والتدريب
**	** .٠٨٧٥	المحافظة على الموارد البشرية
**	** .٠٨٤٧	الاهتمام بالمستفيدين
**	** .٠٨٢٤	التشبيط المعرفي

* $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$ (2-tailed)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج الآتي: وجود علاقة ارتباط موجبة بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع الإداري، حيث تتحصر معاملات الارتباط بين (٠.٦٩٨ : ٠.٨٧٥) كما أن مستوى المعنوية (الدلالة) أقل من ٥%، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.

٢/٤/٩ قياس أثر عناصر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري (الانحدار البسيط):

يوضح الجدول الآتي رقم (٢٢) علاقة الانحدار البسيط بين عناصر المتغير المستقل (رأس المال الفكري) على المتغير التابع (الإبداع الإداري) كالتالي:

جدول رقم (٢٢)

بيان علاقة الانحدار بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري (الانحدار البسيط)

أبعاد رأس المال الفكري	قيمة معامل الانحدار B	قيمة F	معامل التحديد R ²	قيمة T	المعنوية sig.
الاستقطاب	٤.٥٤٣	٣١٢.٣٤٤	٠.٦٧٤	١٧.٦٥٤	٠.٠٠٠
التطوير والتدريب	٣.٤٧٤	٢٤٣.٥٤٣	٠.٧٣٢	١٢.٤٤٣	٠.٠٠٠
المحافظة على الموارد البشرية	٣.٣٢١	٣٢٤.٦٧١	٠.٥٩٨	١١.٣٢٣	٠.٠٠٠
الاهتمام بالمستفيدين	٣.٨٣٢	٢٨٩.٦٦٥	٠.٤٨٦	١١.٩٧٤	٠.٠٠٠
التنشيط المعرفي	٣.٦٣٤	٣١٧.٢٣١	٠.٦٨٩	١٧.٩٨٧	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق الآتي:

١- إشارة معامل الانحدار موجبة أي أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين جميع عناصر رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.

٢- إن زيادة المتغير المستقل "الاستقطاب" بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردى فى مستوى المتغير التابع بمقدار ٤.٥٤٣ وحدة تقريباً.

٣- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد R² تتراوح بين (٠.٤٨٦ : ٠.٧٣٢) النسبة المئوية للتفسيرات التي يستطيع تفسيرها المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع مما يدل على أن المتغير المستقل "التطوير والتدريب" كأحد عناصر الإبداع الإداري يفسر ٧٣.٢% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وهو "الإبداع الإداري".

٣/٤/٩ تحليل الانحدار التدريجي لعناصر رأس المال الفكري (المتغير المستقل):

يوضح الجدول الآتي رقم (٢٣) تحليل الانحدار التدريجي لشكل العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة (عناصر رأس المال الفكري)، والمتغير التابع (الإبداع الإداري) ونسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي في المتغير التابع كالاتي:

جدول (٢٣)

قياس عناصر رأس المال الفكري الأكثر ارتباطاً بالإبداع الإداري (الانحدار المتعدد)

Sig.	F	معامل التحديد R ²	التقديرات				نماذج الانحدار التدرجي
			Sig.	T	β	المتغيرات المستقلة	
٠,٠٠٠	٣١٦.٠٢٧	٠.٦٨٨	٠,٠٠٠	٨٩.٧٩٢	٥٤.٧٨٥	Constant	النموذج الأول
			٠,٠٠٠	٤.٣٦٣	١.٦٣	X32	
			٠,٠٠٠	٣.٦٤٣	١.٤٢	X27	
			٠,٠٠٠	١٢.٠٢٣	٢.٧٢	X24	
٠,٠٠٠	١٩٣.١٠٥	٠.٧٢٧	٠,٠٠٠	٦٤.٥٥٧	٥٢.٠٦٩	Constant	النموذج الثاني
			٠,٠٠٠	٤.٦٥٤	١.٦٢	X32	
			٠,٠٠٠	٣.٩١٢	١.٣٨	X27	
			٠,٠٠٠	١٦.٤٣٢	١.٤٧	X24	
			٠,٠٠٠	١٤.٩١١	٣.٣٦	X28	
٠,٠٠٠	٢١٢.٣٧٦	٠.٨٤٣	٠,٠٠٠	٣٧.٦٢٣	٤٧.٠١٨	Constant	المودج الثالث
			٠,٠٠٠	٥.٤٢٣	٢.٥٣	X27	
			٠,٠٠٠	٤.٧٦٤	١.٣١	X32	
			٠,٠٠٠	١٥.٨٢٣	١.٥٣	X24	
			٠,٠٠٠	٤.٧٨٦	١.٤٣	X28	
			٠,٠٠٠	٣.٥٢١	١,٢٢	X36	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق أن هناك ثلاثة نماذج يمكن أن يكون لها تأثيراً تدرجياً على المتغير التابع، تبدأ بالأكثر ارتباطاً به ثم تتدرج إلى الأقل ارتباطاً به، كما يتضح أن معنوية نماذج الانحدار المقدر من خلال قيم (F) المحسوبة و (Sig (P- value)، أقل من مستوى المعنوية ٥%، كما يوضح الجدول معنوية معاملات الانحدار، والحد الثابت من خلال قيم (T) و (Sig (P- value)، وكانت أهم عناصر رأس المال الفكري التي تؤثر في الإبداع الإداري ككل حسب ترتيب دخولها في النموذج هي (التطوير والتدريب، الاهتمام بالمستفيدين، الاستقطاب، المحافظة على الموارد البشرية، والتنشيط المعرفي)، ويوضح الجدول كذلك نسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي في المتغير التابع، حيث أن المتغيرات المستقلة تفسر ٨٤% من التغيرات التي يمكن أن تحدث في المتغير التابع (الإبداع الإداري). الأمر الذي يعني ارتفاع درجة تأثير وأهمية هذه العناصر مما يعني ضرورة حرص المدرسة على التطوير والتدريب، حيث أنه أكثر العناصر تأثيراً في الإبداع الإداري، ويأتي في المرتبة الثانية من حيث أهمية التأثير الاهتمام بالمستفيدين، ثم الاستقطاب، يلي ذلك المحافظة على الموارد البشرية، ثم التنشيط المعرفي. ويكون نموذج الانحدار كالتالي:

$$Y_4(\text{الإبداع الإداري}) = 47.018 + 2.53(X27) + 1.31(X32) + 1.53(X24) + 1.43(X28) + 1.22(X36)$$

٤/٤/٩ علاقة رأس المال الفكري بالإبداع الإداري ككل:

يستعرض الجدول الآتي رقم (٢٤) علاقة المتغير المستقل (رأس المال الفكري) مع المتغير التابع (الإبداع الإداري) ككل كالآتي:

جدول (٢٤)

علاقة رأس المال الفكري بالإبداع الإداري ككل

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة T	معامل التحديد R ²	قيمة F	الدلالة Sig.
الثابت Constant	٢٠.٢٨٩	١٩.٤١٥	٠.٩٢٨	١٨٤٠٠.٥٨٦	٠.٠٠٠
رأس المال الفكري	١.٠٢٣	٤٢.٩٠٢			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وبالتالي يمكن صياغة علاقة رأس المال الفكري بمستوى الإبداع الإداري كالآتي:

$$Y_4(\text{رأس المال الفكري}) = 20.289 + 1.023(\text{الإبداع الإداري})$$

ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري، مما يعني أن كل زيادة في رأس المال الفكري قدرها ١.٠٢٣ تزيد من الإبداع الإداري بمقدار وحدة واحدة، مما يثبت صحة الفرض الرابع والذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة".

٥/٩ اختبار الفرض الخامس:

في هذا الجزء سوف يتم اختبار الفرض الخامس الذي ينص على: "يوجد تأثير قوي ومعنوي لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري أكثر من تأثير رأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة"، وفيما يلي يستعرض الباحث التحليل الإحصائي للفرض الخامس كالآتي:

١/٥/٩ قياس مدى قوة العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري: (قياس معامل الارتباط):

يستعرض الجدول الآتي رقم (٢٥) العلاقة بين المتغيرين المستقلين (أبعاد إدارة المعرفة، وأبعاد رأس المال الفكري)، والإبداع الإداري (المتغير التابع) كالآتي:

جدول (٢٥)

قياس الارتباط بين (إدارة المعرفة ورأس المال الفكري) على الإبداع الإداري

المتغير المستقل	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية sig.
إدارة المعرفة	**٠.٥٥١	**٠.٠٠٠
رأس المال الفكري	**٠.٣٢٨	**٠.٠٠٠

* P ≤ 0.05 ** P ≤ 0.01 *** P ≤ 0.001 (2-tailed)

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين المستقلين (إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري)، والمتغير التابع (الإبداع الإداري)، حيث تنحصر معاملات الارتباط بين (0.328 : 0.551) كما أن مستوى المعنوية (الدلالة) أقل من 5% ، مما يعني وجود علاقة ارتباط طردية بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والإبداع الإداري.

٢/٥/٩ مصفوفة الارتباط Correlation Matrix:

يوضح الجدول الآتي رقم (٢٦) مصفوفة الارتباط بين المتغيرين المستقلين (إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري)، والمتغير التابع (الإبداع الإداري) بالمدارس المبحوثة كالتالي:

جدول (٢٦)

علاقة الارتباط بين المتغيرين المستقلين والإبداع الإداري

متغيرات الدراسة	الإبداع الإداري	إدارة المعرفة	رأس المال الفكري
الإبداع الإداري	١		
إدارة المعرفة	** ٠.٩٧٠	١	
رأس المال الفكري	** ٠.٩٦٣	** ٠.٩٨٢	١

* $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$ (2-tailed)

ويتضح من المصفوفة السابقة الآتي:

١- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة وقوية بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري، حيث أن معامل الارتباط=0.970 وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (P-value) أقل من 5% ، مما يدل على أنه كلما زادت إدارة المعرفة زاد الإبداع الإداري، وكلما نقصت إدارة المعرفة كلما نقص الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.

٢- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة وقوية بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري، حيث أن معامل الارتباط=0.963 وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (P-value) أقل من 5% ، ويدل ذلك على أنه كلما زاد الاهتمام برأس المال الفكري زاد الإبداع الإداري، وكلما قل الاهتمام برأس المال الفكري كلما نقص الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة.

٣- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة وقوية بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، حيث أن معامل الارتباط=0.982 وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (P-value) أقل من 5% ويدل ذلك على أنه كلما زادت إدارة المعرفة زاد الاهتمام برأس المال الفكري.

٣/٥/٩ الانحدار التدريجي لإدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري:

يوضح الجدول الآتي رقم (٢٧) تحليل الانحدار التدريجي لشكل العلاقة الخطية بين المتغيرين المستقلين (إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري)، والمتغير التابع (الإبداع الإداري) ونسبة التفسير الإضافية التي يفسرها كل متغير مستقل إضافي في المتغير التابع كالتالي:

جدول (٢٧)

قياس المتغير المستقل الأكثر ارتباطاً بالإبداع الإداري (الانحدار المتعدد)

الترتيب	المعنوية sig.	قيمة T	قيمة معامل الانحدار B	المتغير المستقل
	**...*	١٩.٥٠٦	٢٦.٨٨١	الثابت Constant
الأول	**...*	٦.٤٣٩	٠.٥٥١	إدارة المعرفة
الثاني	**...*	٢.٩٧٨	٠.٣٢٨	رأس المال الفكري
R² = 0.944 معامل التحديد ، F = 1201.430 ، Sig. = 0.00** الدلالة				

* P ≤ 0.05 ** P ≤ 0.01 *** P ≤ 0.001 (2-tailed)

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

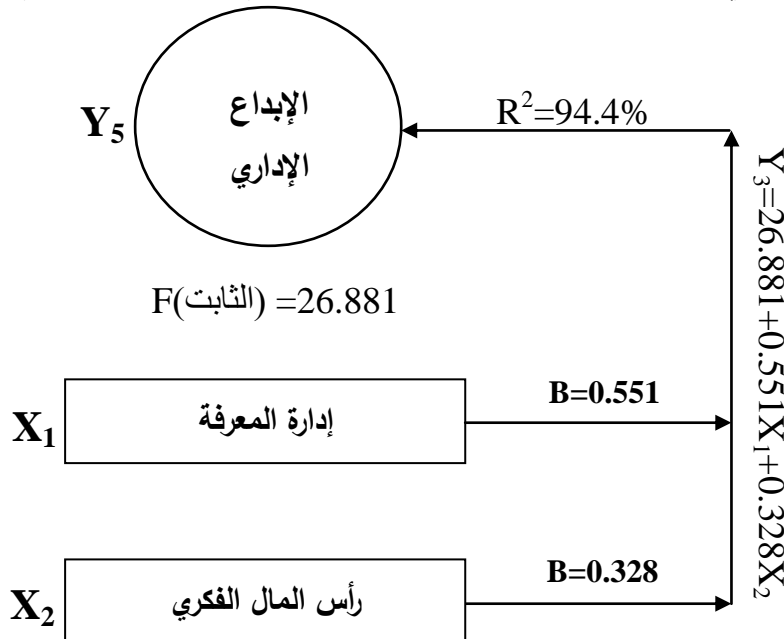
يتضح من الجدول السابق: أن هناك نموذجان يمكن أن يكون لهما تأثيراً تدريجياً على المتغير التابع تبدأ بالأكثر ارتباطاً به ثم تتدرج إلى الأقل ارتباطاً، حيث تشير النتائج الى أن إدارة المعرفة (كمتغير المستقل) عند مستوي معنوية (P-value) أقل من ٥% هو المتغير الأكثر ارتباطاً بالإبداع الإداري، ثم يليه رأس المال الفكري (كمتغير المستقل) عند مستوي معنوية (P-value) أقل من ٥% ، مما يثبت صحة الفرض الخامس الذي ينص على: "يوجد تأثير قوي ومعنوي لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري أكثر من تأثير رأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة"، ويكون نموذج الانحدار كالاتي:

$$Y_5 (\text{رأس المال الفكري}) = 26.881 + 0.551 (\text{إدارة المعرفة}) + 0.328 (\text{الإبداع الإداري})$$

ويتضح من العلاقة السابقة أن كل زيادة في إدارة المعرفة قدرها ٠.٥٥١ تزيد من الإبداع الإداري بمقدار وحدة واحدة. وكل زيادة في رأس المال الفكري قدرها ٠.٣٢٨ تزيد من الإبداع الإداري بمقدار وحدة واحدة. ويمكن توضيح العلاقات السابقة في الشكل الآتي:

شكل رقم (4)

نموذج تخطيطي لقياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

عاشراً : ملخص النتائج والتوصيات:

١/١٠ ملخص النتائج:

يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة كالتالي:

- ١- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين إدارة المعرفة (كمتغير مستقل) ورأس المال الفكري (كمتغير تابع) بالمدارس المبحوثة. مما أثبت صحة الفرض الأول. وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (عبد القادر، ٢٠١٠) فيما يتعلق بوجود علاقات ارتباط قوية ومعنوية بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري.
- ٢- توصلت الدراسة إلى نموذج تنبؤي لبيان تأثير العلاقة بين إدارة المعرفة (كمتغير مستقل)، ورأس المال الفكري (كمتغير تابع):

$$Y_1(\text{إدارة المعرفة}) = 10.731 + 0.763(\text{رأس المال الفكري})$$

- ٣- توصلت الدراسة إلى أنه يوجد اختلافات معنوية بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمدى إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة مما أثبت عدم صحة الفرض الثاني والذي ينص على: "لا يوجد اختلافات معنوية في إدراك المديرين لأهمية الإبداع الإداري بالمدارس المبحوثة" وهذا يتفق مع دراسة (العواد، ٢٠٠٥) فيما يتعلق بأن واقع الإبداع الإداري يوجد بشكل متوسط بين أفراد الأمن. ويتفق كذلك مع نتائج ما توصلت إليه دراسة (هيجان، ١٩٩٩) من حيث أن الأفراد والعاملين في المنظمات السعودية لديهم الدوافع الداخلية للإبداع الإداري، ولكن المنظمات لا تزال قاصرة أو عاجزة عن توفير المناخ الملائم لتشجيع وتعزيز الإبداع الإداري فيها، وافتقار المنظمات السعودية إلى السياسة التحفيزية التي تعزز التفكير الإبداعي لدى العاملين فيها.
- ٤- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ومعنوية بين إدارة المعرفة (كمتغير مستقل) والإبداع الإداري (كمتغير تابع) بالمدارس المبحوثة. مما أثبت صحة الفرض الثالث. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسات (دوسة، ٢٠٠٧؛ الكبيسي، ٢٠٠٢؛ صالح، وباني، ٢٠١٣) ودراسة (Aino, 2007)، ودراسة (Janzon, 2003) فيما يتعلق بوجود علاقة ارتباط موجبة بين متطلبات إدارة المعرفة والإبداع الإداري.
- ٥- توصلت الدراسة إلى نموذج تنبؤي لبيان تأثير العلاقة بين إدارة المعرفة (كمتغير مستقل)، والإبداع الإداري (كمتغير تابع):

$$Y_3(\text{الإبداع الإداري}) = 30.397 + 0.80(\text{إدارة المعرفة})$$

- ٦- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة وقوية بين رأس المال الفكري (كمتغير مستقل) والإبداع الإداري (كمتغير تابع) بالمدارس محل الدراسة. مما أثبت عدم صحة الفرض الرابع. وهذا ما يتفق مع توصلت إليه دراسة (العزاوي، ٢٠١٣) فيما يتعلق بوجود علاقة ارتباط معنوية

موجبة بين أبعاد رأس المال الفكري على مستوى المؤشر الكلي والسلوك الإبداعي للعاملين.

٧- توصلت الدراسة إلى نموذج تنبؤي لبيان تأثير العلاقة بين رأس المال الفكري (كمتغير مستقل)، والإبداع الإداري (كمتغير تابع):

$$Y_4(\text{رأس المال الفكري}) = 1.023 + 20.289(\text{الإبداع الإداري})$$

٨- توصلت الدراسة إلى أن إدارة المعرفة (كمتغير مستقل) هو المتغير الأكثر ارتباطاً بالإبداع الإداري، ثم يليه رأس المال الفكري (كمتغير مستقل). مما أثبت صحة الفرض الخامس.

٩- توصلت الدراسة إلى نموذج تنبؤي لبيان تأثير إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري (كمغيرين مستقلين)، على الإبداع الإداري (كمتغير تابع):

$$Y_5(\text{رأس المال الفكري}) = 0.328 + 26.881(\text{إدارة المعرفة}) + 0.551(\text{الإبداع الإداري})$$

وصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات لزيادة دور المعرفة، وزيادة الاهتمام برأس المال الفكري، والإبداع الإداري بالمدارس السعودية المبحوثة.

٢/١٠ التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يتقدم الباحث بمجموعة من المقترحات والتوصيات وآليات تحقيقها والتي تهدف إلى تطوير العملية التعليمية بالمدارس السعودية المبحوثة والتي يمكن عرضها كالتالي:

١- زيادة إدراك المديرين لدور وأهمية إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري، والإبداع الإداري. ويمكن زيادة هذا الإدراك من خلال عقد الندوات والمؤتمرات العلمية التي تبرز دور وأهمية الإبداع الإداري في زيادة جودة التعليم، ويرى الباحث أن هذا الدور يقع على عاتق مديري الإدارات التعليمية، ووزارة التربية والتعليم ودورها الحيوي في توعية مديري المدارس بأهمية العنصر البشري كرأس مال فكري، وأهمية إدارة المعرفة، وكيف يؤثران في الإبداع الإداري، ومدى ارتباط ذلك بجودة التعليم والعملية التعليمية.

٢- لابد من تشجيع الطلاب على العمل الجماعي. وآلية تطبيق ذلك من خلال زيادة الأنشطة التعليمية والتدريبية الجماعية، الأمر الذي يربط بين الطلاب وينمي روح فرق العمل بين الطلاب.

٣- توفير كوادر تدريسية متميزة. ويمكن أن يتم ذلك من خلال الاستقطاب والاختيار والتعيين للعناصر المتميزة التي تساعد في تطوير المهارات والقدرات للطلاب.

٤- المحافظة على الكوادر التدريسية المتميزة باعتبارها رأس مال فكري يجب المحافظة عليه واستثماره وتمميته. ويمكن تحقيق ذلك بعدم التسرع في الحكم عليهم وإعطائهم فرص بديلة لإثبات وجودهم كعنصر هام في العملية التعليمية.

٥- عقد مسابقات ثقافية وتوفير جوائز ومكافآت للطلاب الفائزين والمبدعين. ويتم ذلك بالتنسيق مع الإدارات التعليمية، ووزارة التربية والتعليم، والجهات المنظمة الأخرى التي بدورها قد ترعى هذه المواهب المتميزة.

٦- توفير قاعات دراسية خاصة للطلاب المبدعين. وآلية تحقيق ذلك من خلال تخصيص قاعة دراسية للطلاب المبدعين الذين يتم اختيارهم بعناية حتى يشعرون بالتميز مما يساعدهم على زيادة قدراتهم الإبداعية.

٧- مواكبة المتغيرات العالمية بأحدث تقنيات التعليم والتعلم. وآلية تحقيق ذلك من خلال استشعار كل ما هو جديد من وسائل الإيضاح، والشرح ومحاولة توفيره بأسرع وقت ممكن. حتى تتوافر بيئة إبداعية تساعد على التفكير الإبداعي والتفكير الناقد المتفتح.

٨- ضرورة تنشيط المعرفة لدى جميع الأفراد العاملين والطلاب. وآلية تحقيق ذلك من خلال عقد الدورات والندوات الثقافية للطلاب والمدرسين بصفة دورية مستمرة.

٩- توزيع المهام والأعباء التدريسية بناء على مهارات ورغبات المدرسين. ويمكن تحقيق ذلك بواسطة استطلاع رغبات المدرسين من خلال التنسيق بين الإدارة والمدرسين ومعرفة رغباتهم من خلال استبيان خاص للمدرسين يوضحون فيه رغباتهم ومهاراتهم.

١٠- تدريب الطلاب على تقبل الفشل باعتباره خطوة تسبق النجاح. وآلية تحقيق ذلك من خلال المدرسين ودورهم في تشجيع الطلاب للتعبير عن آرائهم، وتشجيعهم على المحاولات المتكررة حتى يتسنى لهم النجاح.

١١- الابتعاد عن القيام بالأعمال بالطريقة التقليدية الروتينية والمحاولات المستمرة في إيجاد حلول إبداعية. ويمكن الوصول لذلك من خلال أن تقوم الإدارة بمكافأة وتحفيز المدرسين المبدعين والطلاب المتميزين الذين يسعون نحو التجديد والابتكار.

٣/١٠ مقترحات لدراسات مستقبلية:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج وتوصيات الدراسة يرى الباحث استكمال البحث في بعض

الموضوعات التي يمكن بحثها ودراستها في المستقبل كالآتي:

- ١- قياس تأثير القيادة التحولية والتبادلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على قطاع التعليم.
- ٢- دراسة تأثير إدارة المعرفة والإبداع الإداري على المزايا التنافسية للمنظمات الخدمية بالتطبيق على الخدمات الصحية.
- ٣- علاقة مدى تأثير تمكين رأس المال الفكري على الإبداع الإداري وتحقيق الذات بالتطبيق على قطاع البنوك.
- ٤- قياس العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق الذات والاحترق الوظيفي بالتطبيق على الجامعات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (١) أبو بكر، محمود (٢٠٠٢)، "خصائص الأنماط القيادية في الواقع العملي ومتطلبات التفكير الاستراتيجي في المنظمات المعاصرة"، المؤتمر العربي الثالث في الإدارة: القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية، بيروت، أكتوبر، ص ١٤.
- (٢) الحقباني، تركي عبد الرحمن سعد (١٩٩٧)، "أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- (٣) الرفاعي، غالب، وياسين، سعد (٢٠٠٤)، " دور إدارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان: دراسة ميدانية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (إدارة المعرفة في العالم العربي)، جامعة الزيتونة، عمان، ٢٦-٢٨/٤/٢٠٠٤.
- (٤) السليم، عبد الله الزامل (٢٠٠٢)، أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- (٥) الشمري، فهد عايض (٢٠٠٢)، المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، الرياض.
- (٦) الصيرفي، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٣)، الإدارة الرائدة، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، الأردن، ص ٧٢-٣٥.
- (٧) العازمي، محمد (٢٠٠٧)، "القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري - دراسة مسحية على ديوان وزارة الداخلية بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- (٨) العزاوي، محمد عبد الوهاب (٢٠١٣)، أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الإبداعي للعاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد، بغداد، المجلد ٣٦، العدد (٩٤)، ص ٣١٤-٣٣١.
- (٩) العززي، سعد علي حمود (٢٠٠١)، رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٨)، العدد (٢٥)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ١١٨-١٢١.
- (١٠) العززي، سعد علي، وصالح احمد علي (٢٠٠٩)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (١١) العنقري، غادة (٢٠٠١)، "علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمؤسسين - دراسة استطلاعية على موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
- (١٢) العواد، عبد الله بن محمد (٢٠٠٥)، واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- (١٣) القربوتي، محمد قاسم (١٩٩٨)، السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، مطبعة بنك البتراء، الطبعة الاولى، عمان.
- (١٤) الكبيسي، صلاح الدين عواد (٢٠٠٢)، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- (١٥) الليثي، محمد (٢٠٠٨)، "الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة - السعودية"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
- (١٦) المفرجي، عادل حروش، وصالح، احمد علي (٢٠٠٣)، "رأس المال الفكري، وطرق قياسه وأساليب المحافظه عليه"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص ١٤٠.
- (١٧) المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٦)، الاستثمار في بنية المعلومات والمعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- (١٨) جحلان، نور سالم (١٩٩٧)، "أثر المناخ التنظيمي على إبداع الموظفين، دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، ص ٦٦.
- (١٩) جروان، فتحي عبد الرحمن (٢٠٠٢)، الإبداع، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- (٢٠) دوسة، طالب أصغر (٢٠٠٧)، المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع المنظمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، بغداد، العدد (٦٣)، ص ١٨٥-٢٠٦.
- (٢١) سيكاران، أوما (٢٠٠٥)، طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية، ط٤، تعريب اسماعيل علي بسبوني، الرياض: دار المريخ للنشر.

- (٢٢) صالح، قيس عبد الهادي، وباني، بسمة محمد (٢٠١٣)، القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٥)، العدد (٤)، ص١١٣-١٣٨.
- (٢٣) عبد القادر، ندى (٢٠١٠)، إدارة المعرفة وأثرها على رأس المال الفكري، مجلة دراسات إدارية، المجلد (٣)، العدد (٦)، كانون الأول، ص١١٩-١٤٩.
- (٢٤) عبد الوهاب، علي محمد (١٩٩٩)، أثر العولمة على الموارد البشرية، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، تونس، ص١٣.
- (٢٥) مخامرة والدهنان (١٩٨٨)، العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة المحدودة، مجلة الدراسات بالجامعة الأردنية، المجلد ١٥، العدد (٢)، ص١٥١-١٧٣.
- (٢٦) نعمة، نغم حسين، وحسين، نجود (٢٠٠٧)، رؤية في بناء القدرات للقيادات الجامعية، المؤتمر العلمي للتعليم العالي في العراق، المجلد ٢، ص ١٤٠.
- (٢٧) هيجان، عبد الرحمن (١٩٩٩)، "معوقات الإبداع في المنظمات السعودية"، مجلة الإدارة العامة، العدد (١)، ص ٣٢٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- (1) Aino,K., (2007). What do we really mean by the dynamic dimension of intellectual capital, Journal of Learning and Intellectual Capital, Vol.4, No.4, pp.342-356.
- (2) Allen .G.S., Attner .R.F.,& Plunkett .W .R., (2002). **Management : Meeting and exceeding customer expectation**, 7th.ed ., south - western , USA .p.104.
- (3) Anthony, et al., (1999) , "Human Resource management", 3rd. ed, Harcourt brace, U.S.A. PP.321-337.
- (4) Besterfield, D. (2003). **Total Quality Management**, 3rd ed. Prentice- Hall.
- (5) Corcoles, Yolanda, Ramirez, (2012). Toward improved information disclosure on intellectual capital in Spanish Universities, **Global Journal of Human Social Science**, Vol., xll, Issue V. version, March, PP.1-7.
- (6) Daft, R., (2001), Organization theory and design, 7th Ed, South –Western, College Publishing , USA.p.257
- (7) Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators, **Academy of Management Journal**, Vol.34, No.3, pp.555-590.
- (8) Dixon, N.C., (2000). Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know, Boston, MA., **Harvard Business School Press**, p.35.
- (9) Edvinsson , (2000). some perspectives on intangibles and intellectual capital, **Journal on intellectual capital** ,vol.1 ,No.1.
- (10) Ekvall, Goran., (1996). "Organizational Climate For Creativity and Innovation". **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, Vol.5,PP.105-123.
- (11) George, Jennifer M. & Jones, Gareth R., (2008). **Understanding and Managing Organizational Behavior**, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.p.26.
- (12) Ghorbani, Mohmood, Mofaredi, Baratali and Bashiriyan, Somayeh, (2012). Study of the relationship between intellectual capital management and organizational innovation in the banks, **African Journal of Business Management**, Vol.6, No.15, PP.5208 – 5217.
- (13) Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective, **Journal of Management Information System**, Vol.18, No.1, pp.185-214.
- (14) Inkpen, Andrew & Tsang, Eric, (2005). Social Capital, networks and knowledge transfer, **Academy of Management Review**, Vol.30, No.1, pp. 146-165.
- (15) Janzon , Hanna , (2003). Management of Knowledge in Innovation : A Study of SKF Nova , **Master Thesis** , Gothenburge University.
- (16) Jillinda , J.et al., (2001). "applying corporate knowledge management practices in higher education, **Educuse Ruarterly**, No, 4.
- (17) Li, et al., (2006). Intellectual capital disclosures in corporate annual reports: European comparison, Working paper, **Bradford University School of Management**, p.4.
- (18) Li, Haiyang, Atuahene-Gima, Kwaku, (2001). product innovation strategy and the performance of new technology ventures in china , **academy of management journal**, vol.44, Issue6.
- (19) Little , et al., (2002). **Managing Knowledge :An Essential Reader** , London , Sage Publications.

- (20) Madhavan, R., & Grover, R., (1998). From embedded knowledge to embodied knowledge: New product development as knowledge management, **Journal of Marketing**, vol.62, No.4, PP.1-12.
- (21) Martensson, Maria, (2000). A critical review of knowledge management as management tool, **The Journal of knowledge management**, Vol.4, No.3.p.209.
- (22) McShane, Steven L & Glinow, Mary Ann, (2000). **Organizational Behavior**, international edition, McGraw-Hill Companies, inc, USA., p.23.
- (23) Mertins, et al., (2001). Knowledge Management : Best Practices in Europe , **Springer – Verlay Berlin Heidelberg**, p.28.
- (24) Michel,S.,C.,And Nouri,M.B.,(2007). Developing Competitive Advantage Through Knowledge Management And Intellectual Capital. **Arab journal Of Administrative Sciences, University Of Kuwait**, Vol.14, No.3, p.135.
- (25) Montes, F. J. L., et al., (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation, **International Journal of Manpower**, Vol.25, No.2, pp.167-180.
- (26) Mosavi, et al., (2012). A study of relations between Intellectual capital components, market value and Finance performance, **African Journal of Business Management**, Vol.6, No.4, PP. 1396-403.
- (27) Ramirez corcoles, (2013). Intellectual capital management and reporting in European higher education institutions, intangible capital, vol.9, No.1, pp.1-19.
- (28) Ruggles, R., (1998). The state of the notion: Knowledge management in practice. **California Management Review**, vol.40, No.3, pp.80-89.
- (29) Scarbrough, H., (2005). Knowledge management, HRM and the innovation process. **International Journal of Manpower**, Vol.24, No.5, pp.501-516.
- (30) Scott, S.G. & Bruce, R.D., (1994). Determinants of innovative behavior : A path model of individual innovation in the work place , **Academy of Management Journal**, Vol.37, No.3.
- (31) Stettner, Morey, (2000). **Skills for New Managers** , U.S.A, McGraw - Hill.
- (32) Steven K. Thompson,(2012). **Sampling**, 3rd ed. , John Wiley & Sons, Hoboken, New Jersey, U.S.A, p.59.
- (33) Subramaniam, M., & Youndt, M. A., (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities, **Academy of Management Journal**, vol.48, No.3, pp.450-463.
- (34) Tzu-Chuan Chou, (2005). Internal learning climate, knowledge management process and perceived knowledge management satisfaction, **Journal of Information Science**, Vol.31,pp.283-296.
- (35) Von Krogh, G., (1998). Care in knowledge creation, **California Management Review**, Vol.40, No.3, pp.133-153.
- (36) Wiig, M. K., (2000). Application of Knowledge Management in Public Administration, **Knowledge Management Institute**, Texas.
- (37) Yogesh m., (1998). **What is the definition of knowledge management**, Forbes, U.S.A. P.2.
- (38) Yolanda Ramírez, Ángel Tejada, Silvia Gordillo, (2013). Recognition of Intellectual Capital Importance in The University Sector, **International Journal of Business and Social Research**, Vol.3, No.4, pp.27-41.

ملاحق البحث
ملحق رقم (١)
قائمة الاستبيان

أخي الفاضل /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإعداد دراسة ميدانية حول قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري بالتطبيق على المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء. و تهدف الاستبانة إلى معرفة اتجاهاتكم نحو بعض الجوانب المتعلقة بمدركتكم الموقرة بغرض تحديد مستوى الإبداع الإداري، وذلك من أجل تقديم ما يمكن أن يساعد في تعزيز دور المدرسة في خدمة الطالب والمجتمع. لذا ببالغ الاحترام نرجوا تكرمكم مشكورين بقراءة فقرات الاستبانة بعناية ودقة ووضع الإجابة التي تمثل وجهة نظرکم، ونؤكد لكم أن البيانات والآراء سرية للغاية ولن تستخدم إلا في مجال وأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

د . محمد نصر محمد سعيد

كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء

الجزء الأول: يرجى تحديد مدى موافقتكم على العبارات التالية بوضع إشارة (√) أمام الخيار الذي ترونه مناسباً لرأيكم في القضايا الآتية:

م	العبارات	أوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
١	تعتبر المعرفة عنصر اساسي للإبداع والتطوير.					
٢	يعتبر الإبداع أداة هامة للتطوير والنمو.					
٣	تحفيز الطلاب على الإبداع من الاهداف الرئيسة لي.					
٤	لا بد من توفير بيئة مناسبة تساعد على الإبداع.					
٥	يجب الاهتمام بالطلاب المبدعين والمتميزين.					
٦	يجب الاحتفاظ بالكوادر وأصحاب المواهب الإبداعية.					
٧	ضرورة استقطاب اعضاء هيئة تدريس مبدعين.					
٨	أتمس حرص المدرسة على توفير بيئة مناسبة لتوليد المعرفة.					
٩	تعتمد المدرسة على مدرسين ذوي خبرات ومهارات عالية.					
١٠	تمتلك المدرسة الامكانيات اللازمة لتوليد المعرفة.					
١١	تخزن المدرسة البيانات مع امكانية استرجاعها بسرعة عالية.					
١٢	تحتفظ المدرسة بالمدرسين والكوادر المعرفية المتميزة.					
١٣	يتم تحديث المعارف المخزنة بصفة دورية مستمرة ومنتظمة.					
١٤	تنشر المدرسة المعرفة من خلال الدورات والمؤتمرات.					
١٥	تعتمد المدرسة على العمل الجماعي لنقل المعرفة بين الجميع.					
١٦	تستخدم المدرسة النشرات الداخلية ونظم الاتصالات بين وحداتها.					
١٧	استشعر تشجيع المدرسة لكوادرها دائماً على تطبيق معارفهم.					
١٨	توفير فرص لتطبيق المعرفة ومشاركة الجميع للاستفادة منها.					
١٩	تطبيق المعرفة بشكل جيد يساعد على الإبداع والابتكار.					
٢٠	تستقطب المدرسة كوادر مهنية مؤهلة يمتلكون خبرات عالية.					
٢١	تحرص المدرسة على جذب الكوادر البشرية بناءً على الكفاءة.					
٢٢	أقتنع أن التطوير والتدريب أفضل اسلوب لاكتساب المعرفة.					
٢٣	تمتلك المدرسة آليات متخصصة في التدريب والتطوير.					
٢٤	تسهم وحدات التطوير بالمدرسة في تنمية مهارات كوادرها.					
٢٥	تسعى المدرسة دائماً الى المحافظة على كوادرها المبدعة.					
٢٦	توفر المدرسة مناخ مناسب لكوادرها المتميزة.					
٢٧	توزع المهام على حسب الرغبات والمهارات الإبداعية للمدرسين.					
٢٨	تحرص المدرسة على عقد لقاءات دورية لمعرفة لرغبات الطلاب.					
٢٩	أستشعر حرص المدرسة على الاهتمام بمقترحات أولياء الأمور.					
٣٠	أتمس حرص المدرسة على الاهتمام بالطلاب الموهوبين المبدعين.					

٣١	توفر المدرسة مناخ إبداعي وتشجع الموهوبين والمبدعين.
٣٢	تحرص المدرسة على تنشيط المعرفة من خلال الدورات والندوات.
٣٣	تعتمد المدرسة على تنمية ثقافة روح الفريق بين كوادرها التدريسية.
٣٤	أنجز عملي بأسلوب متجدد دائماً.
٣٥	لا أقلد الآخرين في حل مشاكل العمل.
٣٦	أتمتع بالمهارة في النقاش وأمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.
٣٧	أقترح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل.
٣٨	لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.
٣٩	لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة.
٤٠	أستطيع تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.
٤١	لا مانع لدي من تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.
٤٢	أحرص على معرفة الرأي الآخر المخالف والاستفادة منه.
٤٣	يمكنني أن أرى الأشياء من زوايا مختلفة.
٤٤	أقترح أفكار جديدة رغم علمي بالمخاطر المترتبة عليها.
٤٥	أتحمل مسؤولية عملي ومستعد لمواجهة النتائج المترتبة عليها.
٤٦	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.
٤٧	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.
٤٨	أمتلك القدرة على إدارة العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.
٤٩	أستطيع التنبؤ بمشكلات العمل قبل وقوعها.
٥٠	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.
٥١	أفضل القيام بالأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية.
٥٢	لا أعتد على الحلول التقليدية أو السابقة لمشكلات العمل.
٥٣	أبتكر حلول جديدة لمشكلات العمل.

الجزء الثاني: يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بوضع إشارة (√) أمام الخيار المناسب لك.

- س١: الجنسية: سعودي غير سعودي
- س٢: العمر: أقل من ٣٠ سنة ٣٠ سنة - أقل من ٤٠ سنة ٤٠ سنة وأكثر
- س٣: عدد سنوات الخبرة: أقل من ٣ سنوات ٣ - أقل من ٥ ٥ سنوات وأكثر

الجزء الثالث: في رأيكم، ما هي أهم مقترحات تطوير أداء المدارس السعودية ؟

.....

.....

.....

مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم ،،،

الباحث ،،،

ملحق رقم (٢)
نتائج التحليل الإحصائي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	20

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.731	.541		19.846	.000
المعرفة	.763	.012	.982	61.339	.000

a. Dependent Variable: الفكري

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.963	.963	.86209

a. Predictors: (Constant), المعرفة

Test Statistics^{a,b}

	تعتبر المعرفة عنصر اساسي للإبداع والتطوير	يعتبر الإبداع أداة هامة للتطوير والنمو	تحفيز الطلاب على الإبداع	لا بد من توفير بيئة مناسبة تساعد على الإبداع	يجب الاهتمام بالطلاب المبدعين والمتميزين	يجب الاحتفاظ بالكوادر واصحاب المواهب الإبداعية	ضرورة استقطاب اعضاء هيئة تدريس مبدعين
Chi-square	77.290	72.222	73.031	84.341	62.424	55.360	111.757
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: x

Test Statistics^{a,b}

	أنتج حلول جديدة لمشكلات العمل	لا أعتقد على الحلول التقليدية أو السابقة لمشكلات العمل	أفضل التقييم بالأعمال المسجعة عن الأعمال الروتينية	لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الأخرون	أمتلك القدرة على استطيع التنبؤ بمشكلات العمل قبل وقوعها	أمتلك القدرة على إدارة العلاقة بين الأثنياء وتفسيرها	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح	أحمل مسؤولية عملي ومستعد لمواجهة النتائج المترتبة عليها	أفكر أفكار جديدة رغم علمي بالمخاطر المترتبة عليها	أحرص على معرفة الرأي الاشياء من زوايا مختلفة	لا مانع لدي من تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته	أستطيع تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	أستطيع تقديم أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة
Chi-square	12.926	78.571	40.090	15.756	68.463	14.650	21.877	14.784	21.354	11.873	12.879	59.320	65.688	12.757	75.920	12.987	11.335	16.043	29.138	70.102
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	.005	.000	.000	.005	.000	.004	.000	.004	.000	.005	.005	.000	.000	.005	.000	.005	.005	.005	.000	.000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: x

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.940	1.16473

a. Predictors: (Constant), المعرفة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.927	1.28439

a. Predictors: (Constant), الفكري

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.397	.731		41.609	.000
المعرفة	.800	.017	.970	47.635	.000

a. Dependent Variable: الابداع

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.289	1.045		19.415	.000
الفكري	1.023	.024	.963	42.902	.000

a. Dependent Variable: الابداع

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.943	1.13394

a. Predictors: (Constant), المعرفة, الفكري

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.940	1.16473
2	.972 ^b	.944	.943	1.13394

a. Predictors: (Constant), المعرفة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.397	.731		41.609	.000
المعرفة	.800	.017	.970	47.635	.000
2 (Constant)	26.881	1.378		19.506	.000
المعرفة	.551	.086	.667	6.439	.000
الفكري	.328	.110	.309	2.978	.003

a. Dependent Variable: الابداع

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.881	1.378		19.506	.000
المعرفة	.551	.086	.667	6.439	.000
الفكري	.328	.110	.309	2.978	.003

a. Dependent Variable: الابداع

		الابداع	المعرفة	الفكري
الابداع	Pearson Correlation	1	.970**	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	145	145	145
المعرفة	Pearson Correlation	.970**	1	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	145	145	145
الفكري	Pearson Correlation	.963**	.982**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	145	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).