



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة التقنية الوسطى

الكلية التقنية الإدارية - بغداد

وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع

للكلية التقنية الإدارية - بغداد

للمدة من

2018 / 11 / 29 - 28

تحت شعار

الإبداع الإداري لتحقيق الرؤية المستقبلية

لمنظمات الأعمال

المجلد الاول / رقم الايلاع (641)

البحوث المنشورة محكمة

الفهرست المجلد الأول

المحور الإداري			
ت	عنوان البحث	اسم الباحث	الصفحة
11	الخصائص الريادية ودورها في تعزيز اداء الاعمال الصغير/دراسة تحليلية لآراء عينة من اصحاب المطاعم في محافظة النجف الاشرف	أ.م. د. مهند حميد العطوي أ.م. د. حيدر جاسم الجبوري السيد علاء عبد الزهرة عبيد	259-280
12	كفاءة استخدام تقانة المعلومات والاتصالات ودورها في رأس المال البشري/دراسة استطلاعية لآراء عينة في جامعة الموصل	م.م. عبد الله هاشم حمودي م.م. فراج نعيمش فرج م.م. محمد عبد الرزاق محمد	281-302
13	دور القدرات الذهنية الابداعية في تحقيق الاداء المتفوق للعاملين/دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الموصل	أ.م. د. بسام عبد الرحمن اليوزبي م. د. احمد زهير توفيق	303-321
14	دور عمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة/دراسة استطلاعية لآراء عينة من المعلمين في مديرية تربية نينوى	د. علي عبد الستار عبد الجبار	322-344
15	استخدام انموذج TAM لقياس قبول نظام التوزيع الالكتروني للمنتجات النفطية/المنطقة الشمالية	د. احمد يونس السبعاعي السيد سالم علي محمد	345-367
16	متطلبات ادارة الموهبة واثرها في تعزيز خصائص المنظمة المتعلمة / دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة السامراء	الباحثة علياء ابراهيم المجيعي الباحث احمد عبد الستار	368-389
17	اثر التغيير التنظيمي في تحقيق النجاح الاستراتيجي/دراسة تطبيقية في شركة دياي العامة للصناعات الكهربائية	أ.م. محمود حسن جمعة	390-410
18	تقييم فاعلية قواعد الاسبقية وفق معايير الجدولة التشغيلية / دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية	أ.د. أياد محمود الرحيم الباحثة سوزان عباس عبد الله	411-427
19	تحديد استراتيجية الطاقة الملائمة لمقابلة الطلب على المنتج / دراسة حالة في شركة بغداد للمشروبات الغازية	أ. د. أياد محمود الرحيم الباحث خليل أسماعيل عبد القيسي	428-443
20	مددعات التفوق الذكي وانعكاسها في تحقيق الريادة الاستراتيجية/بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مركز الصورة للرعاية الصحية	أ.م. د. اريج سعيد خليل	444-466

دور عمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من المعلمين في مديرية تربية نينوى

أ.م.د. علي عبد الستار عبد الجبار الحافظ

قسم الادارة الصناعية / كلية الادارة و الاقتصاد

جامعة الموصل

المستخلص :

استهدف البحث استكشاف عمال المعرفة ، وابرار دورهم في تعزيز الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة ، في تربية محافظو نينوى ، وقد استند البحث على استمارة استبانة صممت باعتماد مجموعة من المصادر العلمية ، تم توزيعها على المعلمين العاملين في عينة من المدارس التابعة لتربية محافظة نينوى ، وبعد الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية في تحليل البيانات ، تم الخروج بمجموعة من الاستنتاجات التي شخّصت وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية بين عمال لمعرفة ، و الابداع من خلال عمليات ادارة المعرفة ، واستنادا الى هذه الاستنتاجات اوصت الدراسة بضرورة اشراك المعلمين ذوي الخبرة و المهارة في المدارس مع المعلمين حديثي التعيين ، لأجل توفير بيئة تساعد على تقاسم المعرفة ، واكتسابها، ومن ثم بناء قاعدة معرفية تسهم في اتاحة امكانية خلق معرفة جديدة مستندة على هذه القاعدة المعرفية

الكلمات المفتاحية : عمال المعرفة ، الابداع ، عمليات ادارة المعرفة ، خلق المعرفة ، اكتساب المعرفة ، تقاسم المعرفة ، العمل المعرفي

The role of knowledge workers in enhancing creativity through the introduction of knowledge management processes / a survey of the views of a sample of teachers in the Directorate of Education Nineveh

Dr.. Ali Abdul Sattar Abdul Jabbar Al Hafidh

Assistant Professor - Department of Industrial Management / Faculty of administration and Economics

University of Al Mosul

Abstract:

The research was based on a questionnaire questionnaire designed by a group of scientific sources, which was distributed to teachers working in a sample of schools affiliated with the education of Nineveh Governorate,

After relying on a set of statistical methods in the analysis of data, a set of conclusions was drawn which identified a strong positive correlation between workers to knowledge and creativity through knowledge management processes. Based on these conclusions, the study recommended the need to involve Teachers with experience and skill in schools with newly appointed teachers to provide an environment conducive to knowledge sharing and acquisition, and thus to building a knowledge base that contributes to the possibility of creating new knowledge based on this knowledge base

Keywords: knowledge workers, creativity, knowledge management processes, knowledge creation, knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge work

المقدمة :

تعد المعرفة بمثابة حجر الزاوية بالنسبة للمنظمات ، اذ اصبحت تمثل ميزة تنافسية مهمة لا يمكن اغفالها ، لذلك تسعى المنظمات الى الاحتفاظ بالعاملين الذين يمتلكون معرفة عالية متميزة ، اذ ان هؤلاء العاملون ما يمتلكونه من معرفة اصبحوا يمثلون قيمة تنافسية حرجية لا يمكن اغفالها ، هؤلاء العاملون الذين تكون لديهم درجات عالية من الخبرة والتعليم ، هم عمال المعرفة ، ويتمحور الهدف الاساسي من احتفاظ المنظمة بهم ، هو الاستفادة من المعرفة التي يمتلكها هؤلاء العاملون ، وتوظيفها بالشكل الذي تحقق معه المنظمة تفوقا تنافسيا في مجال عملها .

ان الابداع يتمحور حول توجيه المنظمات نحو النمو ، وقد يتم قياس هذا النمو من خلال معدلات الارباح ، و لكن يمكن قياسه ايضا من خلال المعرفة ، و الخبرة البشرية ، اذ ان الابداع يمكن قياسه من خلال عمليات ادارة المعرفة ذات التأثير المباشر في بناء الميزة التنافسية للمنظمة ، اذ ان خلق و اكتساب ، وتقاسم المعرفة ، تعد من العمليات الحيوية البارزة في تحقيق الابداع ، اذ تسهم بشكل بارز في تحقيق الابداع ، وهذا الامر يتطلب نوع خاص ومميز من العاملين الذين يكونون على مستوى عال من الخبرة و المهارة ، والمؤهل العلمي ، والمعرفي الذي يمكنهم من تحقيق الابداع من خلال ما يمتلكونه من معرفة مستندة الى خبرة ، والتجارب والتعامل مع الحالات والمشكلات المتكررة والمشكلات الاستثنائية غير المتكررة .

المحور الاول : منهجية البحث

المحور الثاني : الاطار النظري

المحور الثالث : تحليل البيانات

المحور الرابع : الاستنتاجات و التوصيات

المحور الاول : منهجية البحث :

اولا : مشكلة البحث :

حدد العديد من الباحثين امثال (Drucker) مفهوم الهمل المعرفي ، وعمال المعرفة ، اذ اشار (Drucker) الى العمل المعرفي على انه الاختلاف بين انتاجية العاملين اليدوية ، و انتاجية العاملين في مجال المعرفة ، و يشير هذا التعريف الى المهام المحددة بوضوح لعمال المعرفة ، اذ ان عمال المعرفة يتميزون باعتمادهم على المعرفة و تطبيقها في مجالات عملهم المختلفة بشكل اكثر من غيرهم من العاملين ، فضلا عن تمتعهم باستقلالية في مزاولة اعمالهم ، التي تمتاز بالإبداع المستمر ، و التعلم من الادوار الوظيفية .

ان انتاجية عمال المعرفة تعد من اكبر التحديات في أداربه المنظمة في القرن الواحد و العشرين ، اذ ان عمال المعرفة هم العاملون الذين لديهم المسؤولية و القدرة على استكشاف ، و توليد الافكار و المفاهيم ، فضلا عن المساعدة في نشر المعرفة من خلال تقاسم المعرفة ، و القدرة على اكتسابها من الاخرين .

ان الابداع يستند بشكل اساسي على المعرفة ، و ينجم عنه معرفة جديدة ، وعلى هذا الاساس فان المعرفة الجديدة مرتبطة بشكل كبير بالإبداع ذاته ، و على هذا الاساس فان عمليات ادارة المعرفة من المفترض ان تسهم بشكل بارز في الابداع ، اذ ان عمليات ادارة المعرفة تهدف بشكل اساسي الى الحفاظ على المعرفة ، و تحديثها ، و تجديدها ، و تخليقها ، ومن هنا فانه من المهم تشخيص دور عمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة ، و قد امكن للباحث التعبير عن ذلك في اطار الاستنتاجات البحثية و هي :-

1. هل تجد علاقة ارتباط معنوية بين عمال المعرفة و الابداع باعتماد عمليات ادرة المعرفة ؟

2. هل يوجد تأثير معوي لعمال المعرفة في الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة ؟

ثانيا : اهمية البحث

تتمثل اهمية البحث بالجانب المتعلق بأهمية اهدافه التي تتمثل بالإجابات عن التساؤلات التي تمثل مشكلة الدراسة ، و نتائج اختبار الفرضيات التي سيتم التطرق اليها لاحقا ، و استنادا الى ما تقدم فأن اهمية البحث سوف نلاحظها في جانبين

أ- الجانب الاول هو البعد النظري للدراسة الذي يهدف الى تحقيق افادة الباحثين الساعين للكشف عن عمال المعرفة ، فضلا عن الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة. نفي صحة فرضيات البحث المتعلقة بنتائج تشخيص عمال المعرفة في المنظمة عينة البحث

ب- الجانب الثاني فهو الجانب الميداني والمتمثل بالإجابات المتوقعة عن تساؤلات مشكلة البحث باتجاه اثبات او نفي صحة فرضيات البحث المتعلقة بنتائج عمال المعرفة في المنظمة عينة البحث، ودورهم في تعزيز الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة .

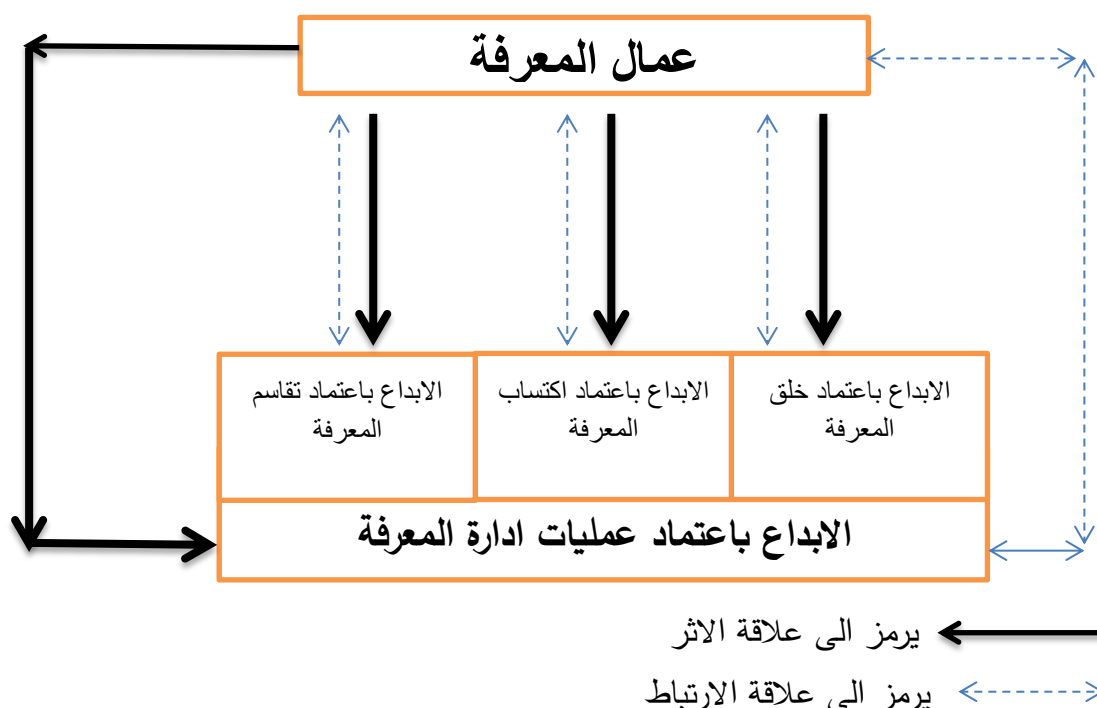
ثالثاً : اهداف البحث

- 1- تقديم دراسة نظرية و ميدانية لمديرية تربية محافظة نينوى قيد البحث عن عمال المعرفة ، ودورهم في تعزيز الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة
- 2- تحديد عمال المعرفة ، و تعريفهم و توضيح مميزاتهم الموجودة في مديرية تربية محافظة نينوى، فضلاً عن تحديد دور هؤلاء العاملين في تعزيز الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة في مديرية تربية محافظة نينوى.
- 3- تحديد الطرائق المناسبة لتعزيز الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة في مديرية تربية محافظة نينوى عينة .

رابعاً: مخطط الدراسة:

يعرض الشكل (1) مخططاً افتراضياً للدراسة الحالية، يبين المتغيرات قيد الاختبار والتي تعبر عن المضامين الأساسية للموضوع، وعلى هذا الأساس فقد تم بناء انموذج افتراضي يعبر عن العلاقة بين المتغير المستقل وهو عمال المعرفة وبين المتغير المعتمد وهو الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



خامساً : فرضيات البحث:

- الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط معنوية بين عمال المعرفة و الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة و يتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية :
- أ- توجد علاقة ارتباط معية بين عمال المعرفة و الابداع باعتماد خلق المعرفة

- ب- توجد علاقة ارتباط معية بين عمال المعرفة و الابداع باعتماد اكتساب المعرفة
- ج - توجد علاقة ارتباط معية بين عمال المعرفة و الابداع باعتماد تقاسم المعرفة
- الفرضية الرئيسة الثانية : يوجد تأثير معني لعمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة و يتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية :-
- أ - يوجد تأثير معني لعمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد خلق المعرفة
- ب - يوجد تأثير معني لعمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد اكتساب المعرفة
- ج - يوجد تأثير معني لعمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد تقاسم المعرفة
- سادسا : منهج البحث و تقاناته:**

اعتمد الباحث على المنهجين الوصفي و التحليلي ، في الجانب النظري للبحث بوصفه منهجا رئيسا ، و ذلك لملائمته العالية لمثل هذا النوع من البحوث ، فضلا عن الجانب الميداني بدءا من تحصيل البيانات عبر استمارة و صفها الباحث في الجدول (1) ، و فيما يتعلق بتقنيات التحليل فقد تم اعتماد البرمجية الجاهزة (SPSS V23) اذ تم بموجبها اجراء التحليلات الوصفية والاختبارات الملائمة لدراسة علاقات الارتباط ، والاثار.

المحور الثاني : الجانب النظري

1- العمل المعرفي :

خلال بداية النصف الثاني من القرن العشرين اشار (Peter,F,Drucker) الذي يعد الرائد لمصطلح العمل المعرفي (knowledge work) ، و عمال المعرفة (knowledge worker) الى مفهوم العمل المعرفي اذ يهيمن العمل المعرفي على جهود المعرفة بشكل عام ، و ذلك من خلال استخلاص ، و توليد القيمة من المعرفة ، اذ ان عمل المعرفة يوجد الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة ، من خلال تفسير المعلومات ، و المعرفة ، و تطبيقها ، و بالتالي فإنها سترفع توصيات مهمة و مفيدة لإدارة المنظمة ، و من ثم تدعم قرارات ادارة المنظمة باتجاه المشكلات التي تواجهها (El- Far:2009:3)

و بالرغم من ان الادبيات في مجال المعرفة و ادارتها تقرر بأهمية العاملين في مجال المعرفة ، وذلك من خلال كون هؤلاء العاملين يمثلون حجر الزاوية ، في تحديد النجاح و التفوق المنظمي ، الا ان الملاحظ وجود حالة انقسام حول ماهية مفهوم العمل المعرفي ، اذ يصف (Benson & Brown) (2007:124): العمل المعرفي على انه عمل يقوم به افراد يتمتعون بمستوى عال من التعليم ، او افراد لهم مهن محددة (كالمهندسين) ، و المحامين و المتخصصين في تقنيات المعلومات .

ان وجهات النظر التي تدور حول العمل المعرفي تستند الى النهج المهني الواسع او قطاع العمل تحد دون داع من تعريف العمل المعرفي و تضع التركيز على المهنة بدلا من التركيز على العمل المعرفي

ان تفاصيل عمال المعرفة يمكن ان توضح من خلال بين العمل المعرفي ، و العمل غير المعرفي (غير المستند الى المعرفة) ، ان العمل المعرفي يختلف عن العمل غير المعرفي في جملة عناصر ابرزها ان العوامل الاساسية (المواد الاولية) للعمل المعرفي ليست عناصر مادية بل معرفة على نقيض العمل غير المعرفي ، اذ ان الجزء الاكثر اهمية من العمل المعرفي يحدث من خلال الاشراف على العاملين ، و ادارتهم ، على الرغم من النتيجة النهائية لعمل هؤلاء العاملين ذات طابع يدوي ، و لا يمكن السيطرة عليها ، وهي ليست خطية ، ان الحديث عن العمل المعرفي يسوقنا الى الحديث عن متلازمة (BBB) (BUS ,BATHROOM , BED) (السرير ، الحمام ، الحافلة) والتي تشير الى ان افضل الافكار و الحلول الابداعية لا يتم اختراعها في كثير من الاحيان خلال ساعات العمل نفي المكتب ، ولكن عندما يرتاح العامل ، و كحصيلة قد لا يتمكن المدراء من التأثير على هذه العملية (Mladkova: 2011: 249-250)

ان وجهة النظر الاكثر اتفاقا من قبل الباحثين و التي تحظى بمقبولية عالية نسبيا من وجهة النظر التي تشير الى ان العمل المعرفي كمصطلح غالبا ما يستخدم لوصف التحول من مهام التشغيل الروتينية ، الى العمل الاكثر تنوعا و تعقيدا ، فضلا عن معالجة المعلومات ، و حل المشكلات ، و خلق المعرفة الجديدة تمثل مكونات اساسية للمعرفة و العمل المعرفي (Benson & Brown : 124-125: 2007 .

لقد اشار (Mohrman etal : 1995: 17) الى ان التمييز بين العمل الروتيني التقليدي ، مع العمل الذي يمتاز بكونه طارئ ، و غير متكرر ، و متباين ، و ديناميكي ، يسمح بإعطاء مدلولات يمكن العمل المعرفي عن العمل غير المعرفي ، وذلك من ثلاثة ابعاد متميزة ، و مترابطة هي :-

1. الاختلاف و الطبيعة الديناميكية للعمل الذي تم الاضطلاع به ، اذ ان العمل المعرفي ذو تنوع كبير ، و تشكيلة كبيرة ، و المهام الرئيسة ستكون متميزة في اغلب الاحيان ، و سيكتنفها الفهم غير المكتمل للسبب و النتيجة ، الذي سيؤدي الى نسبة من عدم التأكد في العمل
2. درجة الترابط المتبادل للعمل مع المهام الاخرى ، التي يجري تنفيذها ، من خلال الفريق ، او المنظمة ، اذ يرجع هذا الاعتماد المتبادل الى عمليات التحويل و المزامنة التي تؤثر على بعضها البعض ، و التي تحدث في ان واحد ، قد تمتد الى الاعتماد على الانشطة الى خارج نطاق الفريق ، و في بعض الاحيان قد يبدو و كأن كل شيء يعتمد كليا على كل شيء آخر) .

3. درجة استقلالية العاملين في تأدية أعمالهم ، اذ سيحتاج العاملون في مجال المعرفة الى اصدار العديد من الاحكام حول مجموعة متنوعة من القضايا ذات الصلة بالوظيفة ، و هذا هو عدم التأكد في عملية صنع القرار ، التي تعد من اهم السمات الاساسية للعمل المعرفي .
و استنادا الى ما تقدم يرى ا

باحث ان العمل المعرفي ما هو الا تحول من العمل الروتيني ، الى العمل المستند الى المعرفة ، و حل المشكلات استنادا الى المعرفة بشكل ابداعي من خلال افكار غير تقليدية ، و يتطلب ذلك استخدام العاملين لمهاراتهم و قدراتهم الابداعية في اتخاذ القرارات لحل المشكلات و المساهمة في نجاح المنظمة .

2- عمال المعرفة :

يعد (P.Drucker) من اوائل الباحثين الذين اشاروا الى مصطلح عمال المعرفة (Knowledge Worker) لوصف دور نسبة مئوية متزايدة من العاملين في المنظمة و دور هذه النسبة في عمل المنظمة ذاتها ، اذ ان العمل اليدوي فحسب اصبح من الماضي ، و بالمقابل فأن المصدر الرئيس الكبير ، و الاستثمار الاساسي (و الذي يعد مركز الكلفة لتطوير الاقتصاد بشكل عام) هم عمال المعرفة الذين تستفيد منهم المنظمة من خلال عمل ما تعلموه في التعليم المنظم ، و هنا الافكار والنظريات سوف تتعدى النظرة للعامل الذي يمارس المهام ، او استخدام الجهد العضلي التنفيذي فحسب (Kidd:1994:186) .

و يشير (Ferro :2016 :13) الى انه لإجراء اعمال المعرفة ، فان عمال المعرفة يتفاعلون مع (خلاصة المعرفة و الرموز المجردة) ، و غالبا ما يتعاملون مع اشخاص اخرين في منظمات تتراوح بين (البيروقراطية المهنية ، الى فرق الادارة الذاتية) و لديهم تعلم رسمي واسع النطاق ، و يتعلمون من خلال العمل ، و بشكل مستمر ، و يمارسون أعمال تمتاز بمستوى منخفض من حيث توحيد المقياس ، اذ ينطوي اجراء العمل المعرفي على اتصالات مكثفة ، و بسبب ذلك ينخرط عمال المعرفة في الاستخدام المتكرر لتقنيات الاتصالات ، والمعلوماتية مثل البريد الالكتروني ، والمراسلة الفورية .

لقد اشار (Drucker:1994 :6) الرائد في استخدام مصطلح عمال المعرفة الى ان عمال المعرفة هم :

- الشخص الذي يمتلك معرفة مهمة للمنظمة و غالبا ما يكون الشخص الوحيد الذي يمتلكها
- الشخص الذي يمكنه استخدام المعرفة في عمل المنظمة

في حين اشار (Davenport : 2005 :6) الى ان عمال المعرفة هم اشخاص يتمتعون بدرجة عالية من الخبرة ، و التعليم و ان الغرض الاساسي من عمل عمال المعرفة هو انشاء معرفة ، وتوزيعها ، و تطبيقها ، و يهدفون من خلال ذلك الى الحصول على الاجور لسد احتياجاتهم .

واستنادا الى ما تقدم يرى الباحث ان عمال المعرفة هم متخصصون في مجال عملهم ، و يمتلكون معرفة مهمة و مفيدة للمنظمة ، و يستطيعون استخدامها ، فضلا عن قابليتهم على نشر المعرفة ، وتوليدها ، واكتسابها ، وتقاسمها ، و يعتمدون تقانات متطورة ، و يمكنهم خلق و توليد المعرفة التقنية الجديدة ، و ادارة المعرفة التقنية لزملائهم .

3- خصائص عمال المعرفة :

يشير (3 : 2013 : Widmann) الى انه من اولى الخصائص التي يتمتع بها عمال المعرفة ، هو اعتمادهم بشكل اساسي على البيانات ، و المعلومات ، و المعرفة كأدوات ، و يتم قياس قيمة عملهم من خلال درجة الابداع ، و نوعية السلع غير الملموسة المنتجة ، كما و يستخدم عمال المعرفة قدراتهم لجمع و تحليل و تفسير و توليف المعلومات ، لتعزيز فهم مجالات عمل محددة ، وهذا يساعد المنظمة على تحسين قدرات المنظمة في اتخاذ قراراتها .

لقد تناول (5: 2011: Westgeest) خصائص عمال المعرفة ، اذ اشار الى ان خصائص عمال المعرفة هي :-

1. عمال المعرفة لهم صلاحيات تمنحهم ما يشبه الاستقلالية
 2. ان تحديد الخطوات التفصيلية و تدفق العمليات كثيفة المعرفة اقل قيمة ، و اكثر صعوبة من انواع العمل الاخرى
 3. إمكانية مراقبة الكثير من خلال المشاهدة
 4. غالبا ما يكون لدى عمال المعرفة اسباب وجيهة لما يقومون به
 5. عمال المعرفة يتمتعون بالتزام عقلي و عاطفي عالي بالعمل
 6. يقدر عمال المعرفة معرفتهم بشكل كبير و لا يتقاسمونها مع الاخرين بسهولة .
- في حين اشار (769-770 : 2015 : Mladkova et al) الى ان الخصائص التي تميز عمال المعرفة هي :-

1. ملتزمون للغاية بما يقومون به .
2. خلق و تطبيق و نشر المعرفة .
3. تظهر بشكل اكبر من بعض المهن .
4. العمل بأسلوب مستقل ضمن هيكل قيادة مرن .
5. طموح طبيعي ، و تحرك نحو الامام ، و يؤرثهم الرئيسة هي تطوير مساهمهم الوظيفي .
6. تحرك عال ، و سرعة في تغيير الوظائف .
7. القيادة للعمل من خلال الانجاز .
8. حساسية لتقييم الزملاء ، و الثناء .
9. مستجيبون لان يكونون ساحبين اكثر من كونهم دافعين .

10. يكونون جزء من شبكة الاقران ، سواء داخل المنظمة ، او خارجها .
11. يتطلب موقع عمال المعرفة التعلم المستمر ، و تحسين و تطوير ما يتعلموه بشكل مستمر .
12. من الصعب قياس انتاجية عمال المعرفة ، ونوعيتها.
13. يدير عمال المعرفة ساعات العمل الخاصة بهم ، كما تتطلب مواقفهم الابداع ، و الابتكار ، ومهارات حل المشكلات ، كما لا يحبذ عمال المعرفة ان يقال لهم كيف يفعلون الاشياء .
- 4- الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة :

دخل الابداع الى المفردات اللاتينية في القرنين الثالث و الرابع ، اذ ان مصطلح (Kainotomia) في اللغة اليونانية و المأخوذ من الفعل (Kainizen) ن و هي شكل او صيغة قديمة لمصطلح (Kainen) الذي يشير الى (صنع الجديد) اذ ان مصطلح (Kainizen) ذو دلالة قوية ، اذ اشار هذا المصطلح الى الاصاله وليس في معنى الابداع ، ولكن ذلك في اول مرة و في الوقت المناسب ، فضلا عن اتساع القيام بشيء غريب و مختلف من المرة الاولى .

لقد غيرت الترجمة اللاتينية (Innovo) هذا المعنى الى التجديد تماشيا مع المصطلحات الاخرى المستخدمة في ذلك الوقت. (Godin :2016 :5) .

لقد اشار (Osullivan & Dooley :2010 :396) الى ان الابداع اكثر من خلق شئ جديد ، اذ ان الابداع يشمل ايضا الاستغلال لأجل خلق المنفعة من خلال القيمة المضافة للزبائن ، و يقاس الابداع في اغلب الاحيان من خلال القدرة على خلق و ايجاد فكرة جديدة .

ان ادبيات ادارة المعرفة تختلف في منهجها فيما يخص مفهوم الابداع ، اذ عرض (Machlup :1980) انموذجا لعملية الابداع ، من خلال تمثيل الابداع كتدفق للأفكار عبر اربعة مراحل هي :- (Woodmat etal:1993 :293)

- البحث
- الابتكار
- التطوير و التطبيق و في هذه المرحلة تستلزم الابداع فقط المرحلة الاخيرة من التطوير و التطبيق
- التطبيق غير التقليدي

ان المعرفة تعد شرطا اساسيا للأبداع ، الا انها لا تعد نقطة البدء في عملية الابداع ، اذ ان الابداع هو العملية التي تبدأ مع وجود و تعريف المشكلات المتواجدة في المنظمة (Machlup :1962 :180) .

تشير العديد من ال بحوث و المؤلفات الى ان الابداع يعتمد بشكل كبير على المعرفة ، و قد يتم ادراك المعرفة كلاعب اساسي في تعزيز الابداع ، اذ ان جوهر الابداع هو معرفة جديدة ، و بالتالي يمكن تصوير الابداع كنتيجة للمنظور القائم على المعرفة (Reiche : 2011 : 16) .

ومن خلال ما تقدم واستنادا الى (Kjos :2013 :4) يرى الباحث بأن (التطورات) او الابداع عبارة عن مجموعة جديدة من المعرفة ، و المواد او المعدات الجديدة ، او الموجودة بالفعل ، اوجد لها استخدامات جديدة ،

لقد اشار العديد من الباحثين في مجال المعرفة و ادارتها الى تعددية تصنيفات عمليات ادارة المعرفة و كل بحسب وجهة نظره اذ اشار (Alharithy : 2015 :729) الى ان عمليات ادارة المعرفة هي:-

1- اكتساب المعرفة 5- توليد المعرفة

2- نشر المعرفة 6- خزن المعرفة

3- المنفعة من المعرفة 7- تطوير و توزيع المعرفة

4- تشخيص المعرفة 8- تطبيق المعرفة

في حين اشار (Rasouline Zhad :2011 : 355) الى ان عمليات ادارة المعرفة الاكثر اعتمادا هي :-

1. اكتساب المعرفة

2. خزن المعرفة

3. نشر المعرفة

4. تطبيق المعرفة

وقد اشار (Gupta & Govindarajan :2000 :71- 80) الى ان عمليات ادارة المعرفة هي:-

1. خلق المعرفة

2. اكتساب المعرفة

3. الاحتفاظ بالمعرفة

4. تعريف المعرفة

5. توزيع المعرفة

6. نقل المعرفة

7. استقبال او استلام المعرفة

في حين اشار (Herkema :2003) الى ان الابداع هو احدى عمليات ادارة المعرفة الهادفة الى خلق معرفة جديدة سخرت باتجاه تطوير الحلول الفعالة ، و الإبداع هو العملية التي تتواجد حيثما اكتسبت المعرفة ، و تم تقاسمها ، و تم استيعاب الهدف من خلق هذه المعرفة الجديدة ، التي تشمل السلع و الخدمات على حد سواء .

ومن سياق ما طرحه (Herkema :2003) ، واستنادا الى اراء الباحثين ، يرى الباحث ان عمليات ادارة المعرفة بشكلها العام لها دور بارز في الابداع ، غير ان عمليات ادارة المعرفة التي لها تأثير مباشر وواضح على الابداع هي :-

1. خلق المعرفة

2. اكتساب المعرفة

3. تقاسم المعرفة

1- الابداع بالاعتماد على خلق المعرفة:-

يتطلب خلق المعرفة وجود شخص ، او مجموعة اشخاص يأتون بأفكار ، او مفاهيم او منتجات او عمليات مبتكرة ، اذ يمكن تحقيق خلق المعرفة من خلال الابحاث ، ومشاريع الابداع ، والتجارب و الملاحظات (Ceptureanu & Ceptureanu :2010:150)
ان المعرفة و الابداع يسيران جنبا الى جنب ، اذ ان خلق المعرفة يثير الابداع ، و العملية التي توجد معرفة جديدة ، مخلقة ضمن المنظمة تعد حجر الزاوية للنشاطات الابداعية ، والابداع (Nadayama :2010 :35).

2- الابداع بالاعتماد على اكتساب المعرفة :-

تشتمل هذه العملية على اكتساب و تعلم المعرفة من مختلف الموارد الداخلية و الخارجية مثل الخبرات ، و التجارب ، و الوثائق ذات الصلة ، و الخطط
ان اجراء المقابلات ، و تجزئة العمليات ، و رسم خرائط العمليات ، و خرائط المفاهيم المرافقة لها ، و الملاحظة ، و التعلم و التجربة ، تعد التقنيات الاكثر شيوعا لتحقيق اكتساب المعرفة (Gholame : 207 : 2013 etal)
ان اكتساب المعرفة ينطوي على استقاء المعرفة من الخبراء (الذين لديهم المعرفة المطلوبة) ، او الكتب و الوثائق ، و اجهزة الاستشعار ، و الملفات المخزنة في الاقراص الصلبة ، اذ قد تكون المعرفة متعلقة بالمشكلات التي تواجهها المنظمات ، و طرائق و اساليب حل هذه المشكلات (Byrd: 1995) .

ان اكتساب المعرفة يلعب دورا هاما في تعزيز الابداع ، اذ ان الهدف من هذه العملية الاستفادة من المعرفة الضمنية ، و المعرفة الظاهرة ، التي تحتاجها المنظمة اذ بذلك ستتعرف المنظمة على التي لا تملكها و تسعى الى اكتسابها ، فضلا عن مساعدة ادارة المعرفة في المنظمة ، في تحويل المعرفة الضمنية المكتسبة الى معرفة ظاهرة ، وبذلك ستحقق المنظمة الابداع ، و الابداع سوف يكون متمثلا باكتساب هذه المعرفة و حصول المنظمة عليها (Akram etal :2011 :124)
ان عملية اكتساب المعرفة سوف يصاحبها تعلم ، و ابتكار لمعرفة جديدة مبنية على المعرفة التي تم اكتسابها ، و هذا يمثل في جوهره ابداعا يدعم معرفة المنظمة و يعززها (Gonzalez &Martins : 2017 :253)

3- الابداع بالاعتماد على تقاسم المعرفة :-

يمثل تقاسم المعرفة بين العاملين المحاولات الهادفة الى انشاء (قاعدة بيانات المعرفة التنظيمية) ان تقاسم المعرفة يمثل الوسيلة التي يتم من خلالها تبادل المعرفة لقضايا اساسية داخل المنظمة تتعلق بإدارة المعرفة ، و تعتبر هذه العملية المورد الاكثر قيمة للمنظمة لأنها تعنى بالأصول غير الملموسة ، و العمليات الابداعية التي يتعذر تقليدها (Reychav & Weisberg : 2010 : 286) (، ان من ابرز الاسباب الداعية الى تقاسم المعرفة ، فضلا عن الابداع ، اذ انه عندما يكون تقاسم المعرفة ضمن حدود معرفة محددة ، و تستثمر المنظمة المعرفة المتوفرة لدى العاملين ، و تعرف العاملين و ما يمتلكونه من معرفة . فانه بذلك سوف تتمكن المنظمة من تحقيق مزيد من الابداع) (Neurink : 2013 : 11) .

المحور الثالث: تحليل البيانات ووضع المقترحات

أولاً. وصف مجتمع البحث وعينته:

تأسست المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى عام 1894 وكانت تسمى شؤون المعارف حتى سنة 1957 ثم مديرية المعارف بمدير وعدد قليل من الموظفين ووصل عدد المدارس في الموصل سنة 1913 الى 51 مدرسة ابتدائية وعدد الطلبة 1949 طالبا" و4 مدارس للبنات تضم 185 طالبة، وبعد الحرب العالمية الاولى سنة 1918 بدأ بإعادة تنظيم مجالس المعارف وزيادتها واصبحت الموصل مركزا للمعارف الشمالية.

ثانياً. وصف أداة البحث (استمارة الاستبانة): اعتمد البحث في إجراءاته على استمارة استبانة، تم تصميمها اعتماداً على العديد المصادر والمراجع المتخصصة بموضوع هذا البحث من أجل تجميع البيانات التي تسهم في الوصول إلى تحقيق أهدافه، وكما موضح في الجدول (1) .

الجدول (1)

وصف استمارة الاستبانة

المتغير المبحوث	عدد الفقرات	المصادر المعتمدة
عمال المعرفة		
عمال المعرفة	11	(Ferro :2016) ، (Davenport : 2005) ، الباحث (Drucker:1994)
الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة		
الابداع باعتماد خلق المعرفة	7	(Ceptureanu & Ceptureanu :2010) ، (Gholame etal : 2010) ، الباحث (Nadayama :2013)
الابداع باعتماد	6	(Gholame etal : 2013) ، (Byrd: 1995)

الباحث , (Akram etal :2011) ,		اكتساب المعرفة
(Reyhav & Weisberg : 2010) , (Neurink : 2013) , (Andreasin & Andreasin :2013 :21) الباحث ,	6	الابداع باعتماد تقاسم المعرفة

الجدول من إعداد الباحث

ثالثا : وصف متغيرات البحث و تشخيصها :

لغرض التعرف على متغيرات البحث ، و التعرف على مدى اتفاق الافراد المبحوثين على وجود هذه المتغيرات تم الاستعانة بجملة من الادوات الاحصائية الوصفية ، و كما في الجدول (2).

1- وصف و تشخيص عمال المعرفة :-

يفصح الجدول (2) عن حصول المتغيرات الخاصة بعمال المعرفة على نسبة اتفاق بلغت (90.118%) بوسط حسابي قدره (4.2028) وانحراف معياري (0.76498)، ويلاحظ أن نسبة الاتفاق على متغيرات المعرفة تراوحت بين (71.7%-97%) إذ حصل المتغير (X_1) باعتماد المعلمين على خبراتهم و مهاراتهم في عملهم على نسبة اتفاق بلغت (97%) بوسط حسابي وانحراف معياري بلغ على التوالي (4.3538) و (0.77924) و معامل اختلاف بلغ (10%) فيما حصل المتغير (X_4) المتعلق بوجود تفاوت في خبرات المعلمين ففي المدرسة الواحدة على نسبة اتفاق (97%) بوسط حسابي وانحراف معياري (4.4308) و (0.758999) على التوالي. و معامل اختلاف قدره (11%) .

2- وصف و تشخيص الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة :-

أ- الابداع باعتماد خلق المعرفة :-

يفصح الجدول (2) عن حصول المتغيرات الخاصة بالإبداع باعتماد خلق المعرفة على نسبة اتفاق بلغت (81.857%) بوسط حسابي قدره (3.8659) وانحراف معياري (0.67185)، ويلاحظ أن نسبة الاتفاق على متغيرات بالإبداع باعتماد خلق المعرفة تراوحت بين (88%-97%) إذ حصل المتغير (X_{13}) والخاص بتمتع المعلمين بتجارب واسعة على امتداد سنوات خبرتهم على نسبة اتفاق بلغت (97%) بوسط حسابي وانحراف معياري بلغ على التوالي (4.2154) و (0.73935) ومعامل اختلاف بلغ (9%) فيما حصل المتغير (X_{15}) المتعلق بتفاوت قابليات المعلمين في ايصال المنهج بنجاح الى التلاميذ على نسبة اتفاق (97%) بوسط حسابي وانحراف معياري (4.0154) و (0.62481) على التوالي. و معامل اختلاف قدره (17%) .

ب- الابداع باعتماد اكتساب المعرفة :-

يفصح الجدول (2) عن حصول المتغيرات الخاصة بالإبداع باعتماد اكتساب المعرفة على نسبة اتفاق بلغت (90.5499%) بوسط حسابي قدره (4.09486) وانحراف معياري (0.84682)، ويلاحظ أن نسبة الاتفاق على متغيرات بالإبداع باعتماد اكتساب المعرفة تراوحت بين (97.1%-58.2%) إذ حصل المتغير (X₂₄)، و الخاص بوجود الكثير من الاساليب التي يتعلمها المعلمون من زملائهم الأكثر خبرة على نسبة اتفاق بلغت (97.1%) بوسط حسابي وانحراف معياري بلغ على التوالي (4.2) و (0.73314) و معامل اختلاف بلغ (25%) فيما حصل المتغير (X₂₀) المتعلق باستفادة المعلمين من تجارب زملائهم في حل المشكلات التي تواجههم على نسبة اتفاق (97%) بوسط حسابي وانحراف معياري (4.01538) و (0.71219) على التوالي. و معامل اختلاف قدره (46%) .

ج- الابداع باعتماد تقاسم المعرفة :-

يفصح الجدول (2) عن حصول المتغيرات الخاصة بالإبداع باعتماد تقاسم المعرفة على نسبة اتفاق بلغت (97.0166%) بوسط حسابي قدره (4.08716) وانحراف معياري (0.67240)، ويلاحظ أن نسبة الاتفاق على متغيرات بالإبداع باعتماد تقاسم المعرفة تراوحت بين (97.1%-97%) إذ حصل المتغير (X₂₇) والخاص بإسهام تقاسم المعرفة في تحسين الاداء الكلي للمعلمين ضمن المدرسة الواحدة على نسبة اتفاق بلغت (97.1%) بوسط حسابي وانحراف معياري بلغ على التوالي (4.000) و (0.61237) و معامل اختلاف بلغ (24%) فيما حصل المتغير (X₂₉) المتعلق بتبادل المعلمين ما يمتلكونه من خبرات و مهارات مع بعضهم البعض على نسبة اتفاق (97%) بوسط حسابي وانحراف معياري (4.01385) و (0.70438) على التوالي. ومعامل اختلاف قدره (27%) .

الجدول (2)

التوزيعات التكرارية والنسبية لإجابات الأفراد المبحوثين تجاه عمال المعرفة و الابداع باعتماد

مدخل عمليات ادارة المعرفة

المتغيرات	مقياس الإجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
	أُتفق بشدة		لا أُتفق		غير متأكد		أُتفق		أُتفق بشدة						
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%					
1- عمال المعرفة															
X ₁	29	43.3	36	53.7	-	-	-	-	2	3	4.353	0.77924	10%		
X ₂	4	6	44	65.7	4	6	-	-	2	3	4.4	0.93207	9%		
X ₃	17	25.4	44	65.7	4	6	-	-	2	3	4.1077	0.77304	32%		
X ₄	35	52.2	30	44.8	-	-	-	-	2	3	4.4308	0.78996	11%		
X ₅	22	32.8	43	64.2	-	-	-	-	2	3	4.2462	0.75064	31%		
X ₆	-	-	59	88.1	6	9	-	-	2	3	3.8154	0.75064	17%		
X ₇	23	34.3	42	62.7	-	-	-	-	2	3	4.2462	0.58342	28%		
X ₈	7	10.4	58	86.6	-	-	-	-	2	3	4.0154	0.62481	23%		

المتغيرات	مقياس الإجابة												معامل الاختلاف
	أتفق بشدة				لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق بشدة		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
X9	26	38.8	28	41.8	11	16.4	-	-	2	3	4.1231	0.91015	17%
X10	10	14.9	49	73.1	6	9	-	-	2	3	3.9692	0.72821	43%
X11	41	61.2	42	35.8	-	-	-	-	2	3	4.5231	0.79270	21%
المؤشر الكلي		28.092		62.1818							4.2028	0.76498	
2- الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة													
أ- الابداع باعتماد خلق المعرفة													
X ₁₂	25	37.3	40	59.7	-	-	-	-	2	3	4.2923	0.76492	22%
X ₁₃	21	31.3	44	65.7	-	-	-	-	2	3	4.2154	0.73935	9%
X ₁₄	22	32.8	43	64.2	-	-	-	-	2	3	4.2462	0.75064	36%
X ₁₅	7	10.4	58	86.6	-	-	-	-	2	3	4.0154	0.62481	17%
X ₁₆	-	-	-	-	47	70.1	5	7.5	15	22.4	1.8462	0.53709	19%
X ₁₇	25	37.3	40	59.7	-	-	-	-	2	3	4.2923	0.76492	36%
X ₁₈	23	34.3	36	53.7	6	9	-	-	2	3	4.1538	0.83349	0.0%
المؤشر الكلي		26.2		55.6571							3.8659	0.607185	
ب- الابداع باعتماد اكتساب المعرفة													
X ₁₉	31	46.3	8	11.9	-	-	-	-	2	3	3.6462	1.46235	39%
X ₂₀	16	23.9	49	73.1	-	-	-	-	2	3	4.1538	0.71219	46%
X ₂₁	16	23.9	49	73.1	-	-	-	-	2	3	4.1538	0.71219	0.0
X ₂₂	14	20.9	51	76.1	-	-	-	-	2	3	4.1231	0.69614	9%
X ₂₃	25	37.3	40	59.7	-	-	-	-	2	3	4.2923	0.764914	25%
X ₂₄	20	29.9	45	67.2	-	-	-	-	2	3	4.2	0.73314	36%
المؤشر الكلي		30.3666									4.0948	0.84682	
أ- الابداع من خلال تقاسم المعرفة													
X ₂₅	11	16.4	54	80.6	-	-	-	-	2	3	4.0769	0.66867	11%
X ₂₆	16	23.9	49	73.1	-	-	-	-	2	3	4.1538	0.71219	10%
X ₂₇	6	9	59	88.1	-	-	-	-	2	3	4.000	0.61237	24%
X ₂₈	10	14.9	55	82.1	-	-	--	-	2	3	4.0615	0.65852	25%
X ₂₉	15	22.4	50	74.6	-	-	-	-	2	3	4.1385	0.70439	27%
X ₃₀	12	17.9	53	79.1	-	-	-	-	2	3	4.0923	0.67830	28%
المؤشر الكلي		17.41666		79.6							4.8716	0.672405	

المصدر : من اعداد الباحث

رابعا : اختبار علاقات الارتباط و الاثر بين متغيرات البحث :

1- اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

يعرض الجدول (3) معاملات الارتباط بين متغير عمال المعرفة بوصفه المتغير المستقل مع، والابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة المتمثلة ب (الابداع باعتماد خلق المعرفة ، الابداع باعتماد اكتساب المعرفة ، الابداع باعتماد تقاسم المعرفة) بوصفها المتغير المعتمد، إذ يتضح وجود

علاقة ارتباط معنوية بين عمال المعرفة والابداع باعتماد عمليات إدارة المعرفة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط الكلية ما مقداره (0.933) وهي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية البالغ (0.05)، وعلى مستوى علاقات الارتباط الجزئية بين عمال المعرفة و الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة يتضح أيضاً أن جميع العلاقات كانت معنوية موجبة، إذ بلغت قيم معاملات الارتباط الجزئية (0.921، 0.851، 0.899) على التوالي.

الجدول (3)

علاقات الارتباط الكلية والجزئية بين متغيرات البحث

الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة	المتغير المعتمد		المتغير المستقل
	الابداع باعتماد خلق المعرفة	الابداع باعتماد اكتساب المعرفة	
**0.921			عمال المعرفة
**0.851			
**0.899			
**0.933			المؤشر الكلي

المصدر : من اعداد الباحث

2 - اختبار علاقات التأثير لعمال المعرفة في الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة :

أ- تأثير عمال المعرفة في الابداع من خلال خلق المعرفة

يفصح الجدول (4) عن علاقات التأثير المعنوية لعمال المعرفة في الابداع باعتماد خلق المعرفة ، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (361.35)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.9201) عند درجتي حرية (1.66)، وعند مستوى معنوية (0.05) ، وتدل هذه النتيجة على وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل ، في المتغير المعتمد ، إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) ما قيمته (0.921)، وهذا يعني ان (92.1%) من الاختلافات المفسرة في الابداع باعتماد خلق المعرفة يفسرها عمال المعرفة ، و يعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها ، او انها غير داخلية اصلا في نموذج الانحدار ، ومن خلال متابعة قيم معاملات (β) واختبار (t) لها وجد هنالك تأثير معنوي لعمال المعرفة في الابداع لاعتماد خلق المعرفة ، و يتضح ذلك من خلال قيمة (T) المحسوبة و البالغة (19.019) وهي معنوية لأنها اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.658) عند مستوى معنوية (0.05) و درجتي حرية (1، 66)

ب- تأثير عمال المعرفة في الابداع من خلال اكتساب المعرفة :

يفصح الجدول (4) عن علاقات التأثير المعنوية لعمال المعرفة في الابداع باعتماد اكتساب المعرفة إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (170.672)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.9201) عند درجتي حرية (1.66)، وعند مستوى معنوية (0.05) ، و تدل هذه النتيجة على وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل ، في المتغير المعتمد ، إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) ما قيمته

(0.851)، وهذا يعني ان (85.1%) من الاختلافات المفسرة في الابداع باعتماد اكتساب المعرفة يفسرها عمال المعرفة ، و يعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها ، او انها غير داخلية اصلا في نموذج الانحدار ، ومن خلال متابعة قيم معاملات (β) واختبار (t) لها وجد هنالك تأثير معنوي لعمال المعرفة في الابداع لاعتماد اكتساب المعرفة ، و يتضح ذلك من خلال قيمة (T) المحسوبة والبالغة (13.064) وهي معنوية لأنها اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.658) عند مستوى معنوية (0.05) و درجتي حرية (1، 66)

ج - تأثير عمال المعرفة في الابداع باعتماد تقاسم المعرفة :

يفصح الجدول (4) عن علاقات التأثير المعنوية لعمال المعرفة في الابداع باعتماد تقاسم المعرفة إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (273.525)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.9201) عند درجتي حرية (1.66)، وعند مستوى معنوية (0.05) ، وتدل هذه النتيجة على وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل، في المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) ما قيمته (0.899)، وهذا يعني ان (89.9%) من الاختلافات المفسرة في الابداع باعتماد تقاسم المعرفة يفسرها عمال المعرفة ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، او انها غير داخلية اصلا في نموذج الانحدار، ومن خلال متابعة قيم معاملات (β) واختبار (t) لها وجد هنالك تأثير معنوي لعمال المعرفة في الابداع باعتماد تقاسم المعرفة ، و يتضح ذلك من خلال قيمة (T) المحسوبة والبالغة (16.539) وهي معنوية لأنها اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.658) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1، 66). وتشير هذه النتيجة الى وجود علاقة تأثير معنوية بين عمال المعرفة والابداع من خلال تقاسم المعرفة، وهذا يشير الى تحقق الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسة الثانية.

الجدول (4)

تأثير عمال المعرفة في الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة على مستوى تربية محافظة نينوى

قيمة F		R ²	طرائق علاج عوائق تقاسم المعرفة		المتغير المستقل
					المتغير المعتمد
					الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة
الجدولية	المحسوبة		β ₁	β ₀	
3.9201	361.365	0.848	0.921	0.864 (19.010)*	الابداع من خلال خلق المعرفة
3.9201	170.672	0.724	0.851	0.877 (913.064)*	الابداع من خلال اكتساب المعرفة
3.9201	273.525	0.808	0.899	0.857 (16.534)*	الابداع من خلال تقاسم المعرفة

$p \leq 0.05$

df(1, 66)

() تشير إلى قيمة T المحسوبة

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V23)

المحور الرابع : الاستنتاجات و التوصيات :

اولا : الاستنتاجات :

1. فيما يخص الجانب النظري فقد حظي موضوع عمال المعرفة ، والابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة بالدراسات ، وهذا يشير الى اهمية الموضوعين الذين يمثلان مجالا مهما من مجالات ادارة المعرفة ، غير ان تناول الابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة ، لم يتم التطرق اليه بشكل كاف يعكس اهمية و حرجة هذا الموضوع الحيوي .

2. ظهر من خلال نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط معنية بين عمال المعرفة ، والابداع باعتماد عمليات ادارة المعرفة ، وكان الارتباط الاكبر بين عمال المعرفة ، و الابداع باعتماد خلق المعرفة ، و هذا يشير الى تمتع المعلمين عينة البحث بالخبرة و المعرفة الكافية التي تؤهلهم لإيجاد وخلق المعرفة التي تساعدهم في مواجهة متطلبات العمل .

3. ظهر من خلال نتائج البحث ان المعلمين يستفيدون من تجارب زملائهم في حل المشكلات التي تواجههم ، وهذه ظاهرة مهمة لأجل الارتقاء بمستوى التعليم في المدارس ، اذ انه دون الاستفادة من التجارب السابقة ، فانه لن يكون هناك امكانية مواجهة المشكلات و حلها ، فضلا عن تعذر بناء معرفة جديدة لعدم وجود قاعدة معرفية اساسية يمكن الاستناد عليها، وما يؤيد ذلك اتفاق عينة البحث على وجود الكثير من الاساليب التي يتعلمها المعلمون من زملائهم الاكثر خبرة.

ثانيا : التوصيات :

1. ضرورة التأكيد على تحفيز المعلمين و تشجيعهم على الابداع باعتماد خلق المعرفة ، واكتسابها ، وتقاسمها ، لان هذا الامر سيسهم بشكل مباشر في زيادة خبراتهم ، ومهاراتهم ، مع التلاميذ ، وانجاز اعمالهم التدريسية والتربوية ، فضلا عن تمكنهم من مواجهة المشكلات التي تعترض سير العملية التعليمية .

2. ضرورة اشراك المعلمين بالدورات التدريبية التي تساعدهم على زيادة خبراتهم ، من خلال اكتسابهم المعرفة ، فضلا عن ضرورة تدريبهم على الاستفادة من الشبكة العنكبوتية العالمية (الانترنت) ، فضلا عن الاطلاع على التجارب الرائدة على المستوى الاقليمي ، والوطني ، والعالمي .

3. يجب اشراك المعلمين ذوي الخبرة و المهارة في المدارس مع المعلمين حديثي التعيين ، لأجل توفير بيئة تساعد على تقاسم المعرفة و اكتسابها ، و من ثم بناء قاعدة معرفية تسهم في اتاحة امكانية خلق و ايجاد معرفة جديدة استنادا الى هذه القاعدة المعرفية .

4. تفعيل نظام مجموعات المعلمين ، اذ ان المجموعة تتألف من عدد من المعلمين ذوي الخبرة والمهارة ، والممارسة الطويلة للعمل التعليمي ، مع مجموعة من المعلمين حديثي التعيين ، وذلك بهدف امداد المعلمين الجدد بالخبرات ، والمهارات اللازمة لأجل انجاز مهامهم التعليمية .

References:-

- 1- Mládková , Ludmila (2011) "Knowledge Management for Knowledge Workers" The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 9 Issue 3 (248-258), available online at www.ejkm.com.
- 2-El-Farr , Hadi K , (2009) , " Knowledge Work and Workers A Critical Literature Review", LEEDS UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL WORKING PAPER SERIES , A Critical Literature Review.
- 3- Benson, J., & Brown, M. (2007). Knowledge workers: What keeps them committed; what turns them away. Work, Employment & Society, 21(1), 121-141 ,
- 4- Mohrman, S., Cohen, S. and Mohrman, A. (1995) Designing Team-Based Organizations.San Francisco: Jossey-Bass.
- 5-Kidd , Alison (1994)" The Marks are on the Knowledge Worker" , Human factors in Computing systems.
- 6- Ferro, Toni (2016) , " Knowledge Workers and Associative Activity An Examination of Knowledge Work Systems and Settings " , University of Washington , Doctor of Philosophy.
- 7- Drucker, P. F. (1954) Landmarks of Tomorrow. A Report on the New 'Post-Modern'World. Transaction Publisher London. ISBN 1-56000-622.
- 8- Davenport, T.(2005) Thinking for Living. HVB School Publishing, 2005, ISBN 1-59139-423-6.
- 9-Widmann , Bruce Scott ,(2013) " INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON WORK ENGAGEMENT OF KNOWLEDGE WORKERS IN AN ENGINEERING ORGANIZATION" Wesleyan University , Indiana , USA.
- 10- Westgeest , Eveliene , (2011) " EMPLOYEE EMPOWERMENT AND ITS RELATION TO AFFECTIVE COMMITMENT " , RSM Erasmus University , Amsterdam (www.erim.eur.nl).
- 11 - he New Oxford Dictionary of English, Oxford University Press, 1998. Ed. Judy Pearsall. ISBN 0-19-860441-6).
- 12 - Godin Benoît (2016) " Innovation and Imitation Why is Imitation not Innovation" Project on the Intellectual History of InnovationMontréal, Québec Canada , Working Paper No. 25.
- 13- O'Sullivan D., Dooley L. (2009). Applying Innovation // Sage Publications, Inc.Pan T.W., Hung S.V., Lu W.M. (2010). DEA Performance Measurement of the National Innovation System in Asia and Europe // Asia-Pacific Journal of Operational Research, Vol. 27, No. 3, pp. 369–392.

- 14 - Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W. (1993), "Toward a theory of organizational creativity", *Academy of Management Review*, Vol. 18, pp. 293-321.
- 15- Machlup, F. (1962), *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- 16- Reiche , B. Sebastian , (2011) , " INNOVATION AS A KNOWLEDGE-BASED OUTCOME Eric Quintane, R. Mitch Casselman, B. Sebastian Reiche & Petra Nylund" , *Journal of Knowledge Management*.
- 17 – Kjos , Kenneth Michael , (2013) , " The Drivers of Service Innovation A study of the drivers of service innovation in a startup firm versus an established firm in the Norwegian healthcare sector" , *Master's Thesis* , University of Agder .
- 18 - Alharithy, Mohammed, (2015) , "Knowledge Management Process in several organizations: Analytical Study of modeling and several processes", *International Conference on Communication, Management and Information Technology (www.sciencedirect.com)* , (ICCMIT 2015*).
- 19 - Rasoulinezhad , Ehsan , (2011) , " Measuring the Role of Knowledge Management Processes in the Commercial Banks of Iran " *The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 9 Issue 4 (pp353-364 , www.ejkm.com)* .
- 20- GUPTA, A. K. – GOVINDARAJAN, V. (2000): *Knowledge Management's Social Dimension: Lessons from Nucor Steel Sloan* *Management Review*, No.12, pp.71-80.
- 21- Herkema, S. (2003), "A complex adaptive perspective on learning within innovation projects", *The Learning Organization*, Vol. 10 No.6, pp.340-6.
- 22- CEPTUREANU , Sebastian ,& CEPTUREANU , Eduard , (2011) , " Knowledge Creation / Conversion Process" , *Review of International Comparative Management* , Volume 11, Issue 1.
- 23- Nadayama , Naoto , (2010) " Knowledge Creation in Innovative Projects: Comparison between the Planning and Implementation Phases using Multiple Case Studies" , *Master's thesis* , Aalto University , School of Economics , Department of Marketing and Management Interviews with Knowledge Engineers." *Industrial* ".
- 24 - Byrd,T.A. (1995). "Expert Systems Implementation: Management and Data Systems, Vol. 95, No. 10 .
- 25 - Gholami , Mohamad H , Asli , Mehrdad Nazari , Shirkouhi , Salman Nazari , Noruzy , Ali , (2013) " Investigating the Influence of Knowledge

Management Practices on Organizational Performance: An Empirical Study",
Acta Polytechnica Hungarica Vol. 10, No. 2,.

26 – Akram , Kashif , Siddiqui , Suleman Hafeez , Nawaz , Muhammad Atif , Ghauri , Tauqir Ahmad , Cheema , Amjad Khawar Hayat , (2011) , " Role of Knowledge Management to Bring.

الملحق (1) استمارة الاستبانة

جامعة الموصل / كلية الادارة والاقتصاد

قسم الادارة الصناعية

م/استمارة استبانة

المعلم والمعلمة المحترمين

نهديكم اجمل تحياتنا و وافر امتنانا

تمثل استمارة الاستبانة هذه جزء من البحث الموسوم (دور عمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة / دراسة استطلاعية لآراء عينة من المعلمين في مديرية تربية نينوى) وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات اثر ايجابي في اخراج هذا البحث بالشكل المطلوب .
لذا نرجو تفضلكم باختيار الاجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال ، علما بأن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية ، و الامانة العلمية ، ولا داع لتثبيت الاسم ، نشكر لكم حسن استجابتكم مع تمنياتنا بالنجاح الدائم في اعمالكم

الباحث

الاستاذ المساعد الدكتور علي عبد الستار الحافظ

اولا:- بيانات عامة

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

العمر :

سنوات الخدمة:

المؤهل العلمي : ☐ معهد اعداد معلمين ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐

دكتوراه ☐

ثانيا- عمال المعرفة:

الاشخاص الذين يمكنهم استخدام المعرفة في عمل المنظمة

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يعتمد المعلمون على خبراتهم ومهاراتهم في مجال عملهم					
2	يمتلك المعلمون معرفة خاصة بحسب خبرتهم عن متطلبات					

					توضيح و شرح المنهج الدراسي
3					سنوات الخدمة ليست العامل الوحيد المؤثر في زيادة خبرة المعلم
4					هناك تفاوت في خبرات المعلمين في المدرسة الواحدة
5					يمتاز بعض المعلمين بقدرتهم على تقاسم المعرفة التي يمتلكونها مع المعلمين الآخرين
6					الفروقات الفردية بين المعلمين تعود معظمها الى سنوات الخبرة في قطاع التربية
7					يعتمد المعلمون التقانات الحديثة في ايصال افكارهم للطلبة
8					يوجد معلمين يتم الاستفادة من خبراتهم دونا عن الآخرين
9					يعالج المعلمون المشكلات غير المتكررة استنادا الى خبرتهم
10					يمتلك المعلمون معرفة و خبرة في مجالات استخدام التقانات الحديثة (كالإنترنت ، و برامجيات الحاسوب ، و البريد الالكتروني)
11					يستفيد المعلمون من الامثلة الواقعية في ايصال الافكار الى التلاميذ

ثالثا :- الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة:

عبارة عن مجموعة جديدة من المعارف ، المواد او المعدات الجديدة او الموجودة بالفعل ، اوجد لها استخدامات جديدة . ويتألف من :-

1- الابداع من خلال خلق المعرفة :

هو عملية الابداع من خلال خلق او ايجاد معرفة جديدة ، تتيح للمنظمة اضافة رصيد معرفي متميز

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق بشدة	لا اتفق
12	لدى المعلمين افكار جديدة دائما لإيصال المنهج الدراسي الى التلاميذ بصورة صحيحة					
13	يتمتع المعلمون بتجارب واسعة على امتداد سنوات خدمتهم					
14	يبتكر المعلمون طرائق و اساليب لمعالجة حالات التلاميذ الذين لديهم مشكلات في الاستيعاب					
15	تتفاوت قابليات المعلمين في ايصال فكرة المنهج بنجاح الى التلاميذ					
16	يستفيد المعلمون من ملاحظات اولياء الامور لمعرفة مشكلات عرض و تقديم المنهج					
17	بناء على حالة التلميذ يحدد المعلم اسلوب التعامل معه					
18	للمؤهل العلمي دور بارز في ابداع المعلم لأساليب جديدة في شرح المنهج العلمي					

2- الابداع من خلال اكتساب المعرفة:

و هو استقاء المعرفة من الخبراء (الذين يمتلكون المعرفة المطلوبة) ، او الكتب و الوثائق ، او الملفات المخزونة ، لأجل الاستفادة منها لحل المشكلات التي تواجه سير العمل ، سواء كانت هذه المعرفة داخلية ام خارجية

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
19	هناك العديد من الدورات التي تقيمها مديرية التربية لتطوير معارف المعلمين و مهاراتهم في مختلف المجالات					
20	يستفيد المعلمون من تجارب زملائهم في حل المشكلات التي تواجههم					
21	يعتمد المعلمون اسلوب الملاحظة في تعاملهم مع التلاميذ					
22	يدرك المعلمون ماهي المعارف التي يحتاجونها في عملهم					
23	يهدف المعلمون من سعيهم لاكتساب المعرفة الى بناء قاعدة معرفية تسهل انجاز مهام عملهم					
24	توجد الكثير من الاساليب التي يتعلمها المعلمون من زملائهم الاكثر خبرة					

3- الابداع من خلال تقاسم المعرفة :

هي الوسيلة التي يتم من خلالها تبادل المعرفة لقضايا اساسية تخص كل ما له علاقة بالعمل ، اذ تعد هذه العملية المورد الاكثر قيمة للمنظمة لأنها تعنى بالاصول غير الملموسة ، و العمليات الابداعية التي يتعذر تقليدها

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
25	يتبادل المعلمون الاكثر خبرة بجزء محدود جدا من الخبرات و المهارات التي يمتلكونها مع زملائهم بعضهم البعض					
26	ان الهدف من تبادل المعرفة بين المعلمين مواجهة المشكلات غير التقليدية					
27	يسهم تقاسم المعرفة في تحسين الاداء الكلي للمعلمين ضمن المدرسة الواحدة					
28	على اساس تقاسم المعرفة تتولد معرفة جديدة يتعامل من خلالها المعلمون مع الحالات غير التقليدية لبعض الطلبة					
29	هناك حالة من التبادل المستمر للمعلومات و المعرفة بين المعلمين ضمن المدرسة الواحدة					
30	توجد حالة من عدم الرغبة في تقاسم بعض المعلمين لما يمتلكونه من معرفة					

