

أثر إدارة المعرفة في تحقيق الابداع، دراسة ميدانية: مؤسسة توزيع الكهرباء
والغاز- سونلغاز- تبسة-

**The impact of knowledge management on achieving
creativity, a field study: Electricity and Gas Distribution
Corporation - Sonelgaz - Tebessa -**

زرقين حمزة*

جامعة اكلي محند أولحاج البويرة ، الجزائر
h.zerguine@univ-bouira.dz

تاريخ القبول: 2023/03/03

تاريخ الاستلام: 2022/06/25

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر إدارة المعرفة على الابداع في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز- سونلغاز-تبسة، باعتبار أن الابداع هو عملية تحويل المعرفة الجديدة إلى منتجات جديدة، بما يجعله مصدرا لخلق القيمة، وتحقيق الميزة التنافسية، لذلك يمكن القول بأن إدارة المعرفة هي المصدر الرئيسي لتحقيق الابداع في مؤسسة سونلغاز-تبسة- وذلك من خلال مساهمتها في تحقيق الابداع بتأثيرها على الأبعاد المختلفة للمؤسسة، حيث تؤثر على أداء وتعلم العاملين، بمنحهم فرص أفضل للتعلم مقارنة بالمؤسسات الأخرى التي تعاني من نقص في المعرفة.

توصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير فعال لإدارة المعرفة على تطوير وتحسين العمليات المختلفة داخل مؤسسة سونلغاز-تبسة- خاصة ما يتعلق بأنشطتها الرئيسية، وكذلك على المنتجات والمخرجات النهائية التي تقدمها المؤسسة. الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، تشخيص واكتساب المعرفة ، توليد وتخزين المعرفة، توزيع و تطبيق المعرفة، الابداع

تصنيف JEL: M10، M12

Abstract:

This study aims to highlight the impact of knowledge management on creativity in the Electricity and Gas Distribution Corporation - Sonelgaz - Tebessa, considering that creativity is the process of converting new knowledge into new products, making it a source of value creation and achieving competitive advantage, so it can be said that knowledge management is The main source for achieving creativity in Sonelgaz-Tebessa- through its contribution to achieving creativity by affecting the various dimensions of the institution, as it affects the performance and learning of

* المؤلف المرسل: زرقين حمزة

employees, by giving them better opportunities to learn compared to other institutions that suffer from a lack of knowledge.

This study concluded that there is an effective impact of knowledge management on the development and improvement of various processes within the Sonelgaz-Tebessa institution, especially with regard to its main activities, as well as on the final products and outputs provided by the institution.

Keywords: Knowledge management, diagnosis and acquisition of knowledge, generation and storage of knowledge, distribution and application of knowledge, creativity.

Jel Classification Codes: M12·M10

I. تمهيد:

يشهد العالم المعاصر تطورات هائلة في مختلف الميادين، ومن ضمنها مجالات الأعمال و الاقتصاد، حيث أصبحت تمثل دورا كبيرا في كفاءة وفعالية أنشطة مؤسسات الاعمال، ومن أبرز هذه التطورات ظاهرة العولمة والتحول نحو اقتصاد المعرفة، ومن أجل مواكبة هذه التحولات جاءت ادارة المعرفة التي تعد من المواضيع الحديثة والمهمة في مجال ادارة الأعمال، لما تواجهه المؤسسات اليوم من ضغوطات وتحديات كبيرة في ظل التغيرات المستمرة والسريعة التي تجتاح العالم حاليا، و في مقدمتها الثورة المعرفية، الأمر الذي جعل المؤسسات تسعى الى تبني توجه جديد للعمل يستجيب لتلك الظروف، فكانت ادارة المعرفة هي الآلية التي اعتمدتها حتى تستطيع مجابهة تحديات القرن الحالي، إذ تعمل ادارة المعرفة على الاستغلال الأمثل للمعلومات والخبرات والمهارات لفهم وإدراك الظواهر والأحداث بوضوح، حيث يقترن نجاح أي مؤسسة بمدى قدرتها على استغلال المعرفة التي تمتلكها، ومحاولة تطويرها بغرض خلق معارف جديدة لتوظيفها في ابتكار سياسات وأساليب عمل جديدة تلبي الاحتياجات، حيث تشكل ادارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة التي تضمن مؤسسات اليوم توليد المعرفة وتوزيعها وتطبيقها للمساعدة في اتخاذ القرارات الادارية الرشيدة، وتشجيع الابداع وزيادة القدرة التنافسية و تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المؤسسات وزيادة قيمتها و الارتقاء بأدائها.

ومن هنا تمّ طرح إشكالية الدراسة وفرضياتها تبعا لما جاء سابقا والمتمثل في معرفة أثر ادارة المعرفة على الابداع، تم طرح الإشكالية والفرضيات التالية:

*** طرح إشكالية الدراسة:**

تمثلت اشكالية الدراسة في التساؤل الاتي :

- ما هو الأثر الذي تلعبه ادارة المعرفة في تحقيق الابداع داخل مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز- سونلغاز- تبسة ؟.

تنبثق من الإشكالية الرئيسية عدة تساؤلات فرعية كما يلي:

- ماذا نقصد بادارة المعرفة؟ وما هي عملياتها؟

- هل تؤثر ادارة المعرفة في تحقيق الابداع في مؤسسة سونلغاز -تبسة؟

***صياغة الفرضيات:**

بناءً على الإشكالية تم صياغة الفرضيات الآتية:

- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لعمليات ادارة المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).

- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص واكتساب المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).

- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتوليد و تخزين المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).

***أهداف البحث:**

تهدف هذه الدراسة الى تعميق الفهم بمفهوم ادارة المعرفة و التعرف على مدى استخدام ادارة المعرفة وتطبيقاتها في المؤسسات باعتبارها العمود الفقري للتفوق في مضمار المنافسة، بالإضافة إلى لفت انتباه المسيرين في المؤسسات الجزائرية إلى وجود أساليب علمية تسمح لهم بمسايرة التغيرات الاقتصادية و التحكم فيها و مواجهتها، حيث تتمحور هذه الطرق و الأساليب حول دور ادارة المعرفة في تحقيق الابداع.

***منهج البحث:**

من أجل دراسة موضوعنا، واعطاءه صفة الموضوعية، وللإجابة على الاشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الرئيسي، والمتمثل في المنهج الوصفي، بالإضافة إلى مناهج مساعدة، وهي: المنهج التحليلي، منهج دراسة حالة، أما بخصوص الأدوات المستعملة للبحث فقد اعتمدنا على: الاستبيان، البرنامج الاحصائي لتحليل المعطيات spss.

أولاً: الاطار النظري لادارة المعرفة

1. مفهوم ادارة المعرفة:

1.1. المفهوم الأول:

تعرف ادارة المعرفة بأنها: العمليات والأنشطة التي تساعد المؤسسة على توليد المعرفة من حيث اختيارها، تنظيمها، استخدامها، نشرها، تحويل المعلومات و الخبرات التي تمتلكها المؤسسة إلى معرفة وتوظيفها في انشطتها الادارية المختلفة مثل: اتخاذ القرارات، واجراءات العمل والتخطيط الاستراتيجي (الحاج محمد، 2014)

2.1. المفهوم الثاني :

تعرف أيضا بأنها: عملية نظامية للحصول على المعلومات واختيارها، تنظيمها، غربلتها، تحديثها وتقديمها بصورة تؤدي إلى تطوير فهم العاملين و إدراكهم في مجالات اهتمام محددة، وكذلك تساعد المؤسسة في امتلاك رؤية دقيقة وفهم واضح من واقع خبراتها و خبرات عاملها (عوض، 2012).

3.1. المفهوم الثالث :

كذلك تعرف على أنها: العملية المنظمة للبحث والاختيار والتنظيم وعرض المعلومات بطريقة تحسن فهم العاملين والاستخدام الأمثل لموجودات مؤسسات الأعمال (زرقي و جباري، 2011).

4.1. المفهوم الرابع :

على صعيد المؤسسات و المجتمعات يقصد بإدارة المعرفة: تلك الجهود التي تبذل من أجل اتمام و استكمال الخطوات والوظائف المختلفة في تحصيل المعرفة، اكتسابها، توزيعها، توصيلها، تفسيرها، توظيفها واستثمارها (ميلانة، 2010)

مما سبق يمكن القول أن إدارة المعرفة هي عملية تحليل ، تركيب، تقييم ، و تنفيذ التغيرات المتعلقة بالمعرفة لتحقيق الأهداف الموضوعية بشكل نظمي مقصود وهادف من أجل إيجاد قيمة للأعمال وتوليد الميزة التنافسية... **ملحظة**

2. عمليات إدارة المعرفة:

تستند إدارة المعرفة في انشطتها على سلسلة من العمليات المتصلة مع بعضها البعض وتتمثل أهم هذه العمليات فيما يلي:

1.2. تشخيص المعرفة:

يعد تشخيص المعرفة من الأمور المهمة في أي برنامج لإدارة المعرفة، وعلى ضوء هذا التشخيص يتم وضع سياسات وبرامج العمليات الأخرى، لأن من نتائج عملية التشخيص تحديد نوع المعرفة المتوفرة و مقارنتها بما هو مطلوب معرفته لتحديد الفجوة المعرفية و الجهد الذي تحتاجه المؤسسة وتحديد الأشخاص الحاملين لها و مواقعهم، وهذا تعد عملية تشخيص المعرفة مفتاحا لأي برنامج لإدارة المعرفة، وعملية جوهرية رئيسية تساهم مساهمة مباشرة في اطلاق و تحديد شكل العمليات الأخرى و عمقها (بدير، 2010).

2.2. اكتساب المعرفة:

إن المرحلة الثانية بعد عملية تشخيص المعرفة تأتي عملية اكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة، وقد أشار العديد من الكتاب إلى أن مصادر اكتساب المعرفة قد تكون داخلية مثل مستودعات المعرفة، أو من خلال المشاركة في الخبرات والممارسات وحضور المؤتمرات والندوات والنقاش والحوار و الاتصال بين جماعات العمل و المدير الأقدم و الزبائن والعاملين أو من بيانات أساسية مثل البيانات المالية و الاقتصادية والتي يتم من خلالها نقل المعرفة و تحويلها من ضمنية إلى واضحة والعكس، وينتج عن ذلك ابداع المعرفة التنظيمية، وقد تكون من مصادر خارجية تتولى إدارة المعرفة احضارها عبر الحدود التنظيمية أو المشاركة فيها ويساعدها في ذلك التطورات التكنولوجية وما تقدمه من تسهيلات مثل المؤتمرات الفيديوية والشبكة العالمية (الأنترنت)

وغيرها، كما تحصل المؤسسة على المعرفة من خلال الاستخبارات التسويقية وتحليلها، ومن الأبحاث عن الصناعة و الأبحاث الأكاديمية ومن الخبراء و المختصين في مجال الصناعة (العلي و اخرون، 2009).

3.2. توليد المعرفة:

توليد المعرفة هو خلق و ابداع وابتكار معارف جديدة من خلال العمل و مشاركة جماعات العمل في المؤسسة لتوليد رأس مال معرفي جديد و ايجاد حلول لمشاكل تعاني منها المؤسسة، وقد تزود المؤسسة بقدرات تميزها عن غيرها في تحقيق انجازات، وخطوط عمل جديدة والشروع في حل المشكلات ونقل الممارسات الأفضل وتطوير مهارات الفنيين ومساعدة الادارة في توظيف المواهب و الاحتفاظ بها، وبذلك تعود المعرفة إلى الابتكار الذي يخلق معرفة جديدة (بدير، 2010).

4.2. تخزين المعرفة:

هي المحافظة على البيانات و إدامتها، وتشير عملية خزن المعرفة إلى الذاكرة التنظيمية، وعلى المؤسسة أن تحافظ على المعرفة، لأن فقدانها يعرضها للخسارة المعنوية و المادية، وفقدان المعرفة الذي يتم عن طريق الأفراد الذين يغادرون المؤسسة لأسباب مختلفة فيأخذون معهم معرفتهم الضمنية غير الموثقة، أما الموثقة فتبقى للمؤسسة، لذلك لابد من توزيع المعرفة و اكتسابها بين أفراد المؤسسة عن طريق التدريب لتعزيز معرفة المستخدمين (بدير، 2010).

5.2. توزيع المعرفة:

على المؤسسة أن تقوم بتوزيع المعرفة التي لديها ولدى الأفراد بشكل كفاء لتوليد معارف جديدة منها الضمنية الموجودة لدى عقول العاملين وخبراتهم، حيث أدركت المؤسسات أهمية المعرفة الضمنية لذلك بادرت على فكرة توزيع قصص النجاح المقنعة للعاملين مما يمكنهم من استخلاص القيمة في سلوكيات الأفراد ويسمح بابداع قصص جديدة. وبن (alavi and leidner) أن المؤسسات تعمل على استخدام قنوات توزيع للمعرفة، منها ماهو رسمي مثل: جلسات التدريب والاتصال الشخصي والبعض الآخر غير رسمي مثل: حلقات الدراسة (علي و بوسهوه، 2011).

6.2. تطبيق المعرفة:

إن هدف ادارة المعرفة يتمثل في العمل على تطبيقها في المؤسسة وهي من أهم عملياتها من أجل انتاج معارف جديدة و استخدامها في الوقت المناسب قبل أن تفقد فرصة استثمارها، وقد أشار (burk) الى أن المؤسسات الساعية للتطبيق الجيد للمعرفة عليها تعيين مدير للمعرفة الذي يقع عليه واجب تطبيق المعرفة، وأن يسعى لتكريس ومشاركة المعرفة، وأن يؤكد على استخدام و اعادة استخدام تتضمن الاتصالات غير الرسمية والحصول على تقارير لتفادي الفجوات، وقد وفرت التكنولوجيا والتقنيات خاصة في الأنترنت وسائل وأساليب لتطبيق المعرفة مما يسمح بالتعلم الفردي و الجماعي، مما يؤدي الى الابتكار (بدير، 2010).

مما سبق يمكن القول أن عمليات ادارة المعرفة تعمل بشكل متابعي و تتكاملا فيما بينها، فكل منها تعتمد على سابقتها وتدعم العملية التي تليها، حيث تبدأ بتشخيص المعرفة الموجودة في المؤسسة ثم اكتسابها ثم

توليدها وتخزينها ومن ثم تطويرها ومشاركتها، وفي الأخير تأتي عملية تطبيق هذه المعرفة في المؤسسة على كافة مستوياتها وموجوداتها ووظائفها المختلفة.

ثانيا: الاطار النظري للابداع

1. مفهوم الابداع:

1.1. المفهوم الأول:

يعرف الابداع بأنه: تلك الجهود المبرمجة و المنتظمة التي تعتمدها المؤسسة لتطوير منتجات سواء كانت سلع أو خدمات أو اجراء تحسينات عليها أو تطوير استخدامات جديدة لها (منصور و الخفاجي، 2010).

2.1. المفهوم الثاني :

الابداع هو: التفوق في فهم الأمور و القدرة على تقديم حلول غير مسبقة لمشكلات قائمة أو ابتكار و انجاز أساليب و طرق التوصل الى نتائج متفوقة و متميزة (خير الله، 2009).

3.1. المفهوم الثالث :

يعرف الابداع أيضا على أنه: القدرة على خلق و ايجاد أشياء جديدة لم تكن موجودة و قد تكون أفكارا، أو حلولا، أو خدمات، أو طرق أو أساليب عمل يستفاد منها في المؤسسة (خصاونة، 2011).

4.1. المفهوم الرابع :

الابداع هو: عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألفة و العمل الخلاق، تمس شتى مجالات الحياة و تتعامل مع الواقع و تسعى نحو الأفضل، فضلا على أن الابداع ناتج تفاعل متغيرات ذاتية، أو موضوعية، أو شخصية، أو بيئية أو سلوكية يقودها أشخاص متميزون (خيري، 2012).

2. عناصر الابداع:

يتكون الابداع من عناصر معينة، و التي لا بد من توافرها لاعطاء ناتج جديد و منفرد، ويمكن دمجها في مجموعة القدرات العقلية و المتمثلة فيمايلي: (قنديل، 2010).

1.1. الطلاقة: تتضمن الجانب الكمي للأفكار، أي تعدد الأفكار الملائمة للبيئة الواقعية، و أن تكون هناك قدرة على انتاج عدد أكبر من الأفكار، ويمكن ابراز ثلاث أنواع من الطلاقة كمايلي:

1.1.1. الطلاقة الفكرية: و تكون مرتبطة بالقدرة العقلية للشخص كالقدرة على التخيل و الفهم.

2.1.1. الطلاقة الترابطية: وهي القدرة على اكمال العلاقات و اعطاء التماثل أو التناقض.

3.1.1. الطلاقة التعبيرية: أي السهولة في بناء الجمل.

2.2. المرونة: تتضمن الجانب النوعي للابداع، ويقصد بها تنوع الأفكار التي يأتي بها الشخص المبدع، أي النظر إلى الموضوع في أكثر من زاوية وعدم التفكير في اطار محدود، و هناك نوعين من المرونة كما يلي:

1.2.2. المرونة العفوية: تتعلق بمرونة الفرد في التفكير.

2.2.2. المرونة التكيفية: توجي الى قدرة الفرد على اجراء التغييرات المناسبة.

3.2.الأصالة: هي التجديد أو الانفراد بالأفكار، فالمبدع هنا يأتي بأفكار جديدة عن أفكار زملائه و بالطبع لا يعني ذلك أن يهمل الأفكار المألوفة و السابق التوصل اليها، فقد تساعده في التوصل الى ماهو جديد.

4.2.تفاصيل الاكمال (التوسع): يقصد بها التوسع وقدرة المبدع على تقديم اضافات جديدة لفكرة معينة، ويمكنه من خلال فكرة بسيطة أن يوسع فيها.

5.2.التحسس للمشكلات: تتجسد هذه الفكرة بوصفها عنصرا هاما من خلال توظيف القدرات العقلية للفرد وكل معارفه السابقة و مهاراته في حل المشكلات و معالجتها بايجاد حلول مبدعة لها، أي أينما وجدت مشكلة يسعى الفرد المبدع إلى حلها.

6.2.القدرة على التحليل: هي التحليل وفهم عناصر الأشياء وفهم العلاقات بينها، وامتلاك القدرة في الحصول على المعلومات، تجميعها، تبويبها والاحتفاظ بها إلى حين الحاجة إليها، كما يمكنه اعادة تنظيم الأفكار و الأشياء وفق أسس مدروسة و امكانية احداث تغيير أو تجديد للواقع العملي.

من خلال ماسبق يمكن القول بأنه اذا توافرت هذه العناصر في الشخص الاداري، فبماكانه التوصل إلى أفكار ابداعية تتضمن أساليب ادارية حديثة، أو اجراءات متطورة، أو حلولاً ايجابية لمشكلات قائمة.

II. الطرق والأدوات:

يمكن توضيح مجتمع وعينة الدراسة وتبيان الأداة المستخدمة، بالاضافة إلى التحقق من جودة البيانات كمايلي:

1. مجتمع وعينة الدراسة:

1.1.مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي "مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز - سونلغاز- تبسة" بمختلف مستوياتهم الإدارية والمقدر عددهم بـ(141) موظف موزعين على مختلف المصالح و الأقسام الإدارية.

2.1.عينة الدراسة :

استهدفت عينة عشوائية قدرت بـ(40) موظف من مجتمع الدراسة، ويعود سبب عدم الاعتماد على مجتمع الدراسة كاملا لصعوبة الوصول إلى بعض الموظفين لأن أغلبهم يعملون في الفروع التابعة للمؤسسة و كذلك خارجها، حيث تم توزيع 40 استمارة استبيان، وتم استردادها بالكامل.

2.أداة الدراسة :

للتأكد من صحة الفرضيات تم استعمال الاستمارة كأداة للدراسة من خلال مجموعة من الأسئلة المتدرجة والمتسلسلة بالاعتماد على لغة بسيطة، حيث اشتملت الاستمارة على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، طبيعة الوظيفة)، وكانت التكرارات و النسب لأفراد عينة الدراسة كما يلي:

1.2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول 01: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	% النسبة
ذكر	30	75
أنثى	10	25
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يلاحظ من خلال الجدول (01) أن مانسبته 75% من عينة الدراسة يمثل الذكور، بينما باقي العينة أي مانسبته 25% يمثل الاناث، ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل في المؤسسة، والتي تتطلب مجهودات وخرجات ميدانية، وهو ما يصب في صالح الذكور.

2.2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

جدول 02: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	% النسبة
أقل من 30 سنة	11	27
من 30 سنة الى أقل من 40 سنة	14	35
من 40 سنة الى أقل من 50 سنة	6	15
من 50 سنة فأكثر	9	23
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يتضح من خلال الجدول (02) أن الفئة العمرية الأقل من 30 سنة تمثل مانسبته 27%، فيما حصلت الفئة (من 30 سنة الى أقل من 40 سنة) على مانسبته 35%، و يلاحظ أن الفئتين العمريتين (أقل من 30 سنة) و (من 30 سنة الى 40 سنة) تمثلان مانسبته 72%، 35% على التوالي، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من أوساط الفئات العمرية، أما الفئتين العمريتين (من 40 سنة الى أقل من 50 سنة) و (من 50 سنة فأكثر) تمثلان مانسبته 15%، 23% على التوالي، و هو ما يشير إلى تمسك المؤسسة بالخبرات الموجودة لديها.

3.2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول 03: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	% النسبة
نهائي	16	40
بكالوريا	4	10
ليسانس	9	22
ماستر أو ماجستير	11	28
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يوضح الجدول (03) أن أكبر نسبة كانت للعمال ذوي المؤهل العلمي (نهائي)، إذ بلغ عددهم 16، و بنسبة بلغت 40%، تليها نسبة العمال ذوي المؤهل العلمي (مستر أو ماجستير) و الذين بلغ عددهم 11 عامل ، بنسبة 28%، في حين بلغ عدد العمال ذوي المؤهل العلمي (ليسانس) 9 أفراد ، وبنسبة بلغت 22 % من مجموع عينة الدراسة ، أما عدد العمال ذوي المؤهل العلمي (بكالوريا) قدر ب 04 أفراد، وبنسبة بلغت 10%، و من الملاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من الحاصلين على مؤهل علمي نهائي، و مؤهل علمي ماستر أو ماجستير .

4.2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول 04: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

السنوات	التكرار	النسبة %
أقل من 05 سنوات	21	52
من 05 الى أقل من 10 سنوات	8	20
من 10 الى أقل من 15 سنة	3	08
من 15 سنة فأكثر	8	20
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يوضح الجدول (04) أن مانسبته 52% من حجم عينة الدراسة يمثلها الأفراد ذوي الخبرة الأقل من 05 سنوات ، كما أن عدد الأفراد الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم (من 05 الى أقل من 10 سنوات)، والذين تتجاوز سنوات الخبرة لديهم 15 سنة لديهم نفس النسبة و المقدرة ب 20%، أما الفئة (من 10 سنوات الى أقل من 15 سنة) فتمثل نسبة 08%، وبالتالي فإن المؤسسة تعتمد على العمال ذوي الخبرة ، وذلك للاستفادة من التجارب السابقة.

5.2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة الوظيفة:

جدول 05: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة الوظيفة

طبيعة الوظيفة	التكرار	النسبة %
رئيس قسم	2	5
رئيس مصلحة	2	5
مكلف بالدراسات	11	27
ممثل قانوني	4	10
عون تسيير	14	35
اطار	7	18
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يوضح الجدول (05) أن مانسبته 35% من حجم عينة الدراسة تمثل أعوان التسيير ، في حين يمثل المكلفين بالدراسات ما نسبته 27% ، في حين أن مانسبته 18 % تمثل الاطارات ، ونسبة 10% تمثل الممثلين القانونيين ، أما مانسبته 05 % فيمثل رؤساء الأقسام ، ويمثل نفس تلك النسبة رؤساء المصالح.

واشتمل الاستبيان أيضا على محورين عبر المحور الأول على إدارة المعرفة حيث شمل 16 عبارة، أما المحور الثاني فقد تم تخصيصه للابداع وهذا من خلال 16 عبارة، وبالتالي كان مجموع العبارات المكونة للاستمارة 32 عبارة، تم إفراغها وفق مقياس "ليكارت الخماسي" المعتمد إحصائيا والذي يأخذ الدرجات الآتية: غير موافق بشدة (01 درجة)، غير موافق (02 درجة)، محايد (03 درجة)، موافق (04 درجة)، موافق بشدة (05 درجة)، ولتحديد طول خلايا مقياس "ليكارت الخماسي" (الحدود الدنيا والعليا).

تم حساب المدة (1-5)=4، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.80=4/5)، وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1 إلى أقل من 1.80 (غير موافق بشدة)
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 (غير موافق)
- من 2.6 إلى أقل من 3.40 (محايد).
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 (موافق).
- من 4.20 إلى 5 (موافق بشدة).

3. أساليب المعالجة الإحصائية:

1.3. التكرارات والنسب المئوية: حيث استخدمت في وصف خصائص عينة الدراسة، وتحسب بالقانون التالي:

تكرار المجموعة $\times 100$

النسبة المئوية = —————

المجموع الكلي للتكرارات

2.3. معامل ألفا كرونباخ: تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة الآتية:

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{v_i} \right)$$

3.3. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر يقيس مدى التشتت في التغيرات، ويحسب بالعلاقة الآتية:

$$\delta = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

أما المتوسط الحسابي فيستخدم لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية، مع العلم أنه يفيد في ترتيب الأسئلة حسب أعلى متوسط حسابي.

4.3. معامل ارتباط بيرسون: تم استخدامه لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها.

4. صدق وثبات أداة الدراسة:

قبل عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستمارة حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية.

1.4. صدق أداة الدراسة:

لمعرفة مدى اتساق عبارات الاستمارة وصدقها، تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation) بين كل محور وآخر.

جدول 06: معامل ارتباط بيرسون بين كل محور وآخر

المحور	المحور 01	المحور 02
معامل ارتباط بيرسون المحور 01	01	0.95
معامل ارتباط بيرسون المحور 02	0.95	01

المصدر: اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين كل محور وآخر موجبة، وعند مستوى دلالة (0.01)، وهذا ما يشير إلى أن جميع محاور الاستمارة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، وهذا يشير إلى وجود ارتباط قوي بين إدارة المعرفة والابداع.

2.4. ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات أداة الدراسة تم استخدام ألفا كرونباخ (Cranbach Alpha)، كما هو مبين في الجدول

التالي:

جدول 07: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحور (قيمة ألفا)	الترتيب
المحور الأول	16	0.890	02
المحور الثاني	16	0.937	01

المصدر: اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS).

يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ تتمتع بدرجة عالية من الثبات عند مستوى دلالة (0.60)، حيث يشير إلى مستوى مقبول، ما يعني أن عبارات المحاور ذات ثبات عالي، وهذا يشير إلى أن الاستبيان يقيس ما وضع لقياسه، ومنه يمكن الاعتماد عليه في التحليل والوثوق في النتائج المتوصل إليها.

III. نتائج الدراسة:

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور على حدى وذلك لاختبار فرضيات عينة الدراسة.

1. محاور إدارة المعرفة:

يوضح الجدول الموالي التوزيع النسبي للإجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

جدول 08: إجابات أفراد العينة لمحور ادارة المعرفة.

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					رقم العبارات	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق	4	1.017	3.80	10	19	4	7	0	ت	1
				25	47.5	10	17.5	0	%	
موافق	2	0.686	3.87	4	30	3	3	0	ت	2
				10	75	7.5	7.5	0	%	
موافق	3	0.780	3.82	5	27	4	4	0	ت	3
				12.5	67.5	10	10	0	%	
موافق	13	1.080	3.25	3	17	10	7	3	ت	4
				7.5	42.5	25	17.5	7.5	%	
موافق	15	1.163	3.07	3	16	5	13	3	ت	5
				7.5	40	12.5	32.5	7.5	%	
غير موافق	16	0.986	2.72	1	9	11	16	3	ت	6
				2.5	22.5	27.5	40	7.5	%	
موافق	12	0.921	3.35	3	17	11	9	0	ت	7
				7.5	42.5	27.5	22.5	0	%	
موافق	8	1.037	3.52	6	18	8	7	1	ت	8
				15	45	20	17.5	2.5	%	
موافق	6	1.026	3.65	6	23	3	7	1	ت	9
				15	57.5	7.5	17.5	2.5	%	
موافق	10	1.150	3.40	6	18	3	12	1	ت	10
				15	45	7.5	30	2.5	%	
موافق	1	0.875	3.95	9	24	4	2	1	ت	11
				22.5	60	10	5	2.5	%	
موافق	5	0.933	3.72	6	23	6	4	1	ت	12
				15	57.5	15	10	2.5	%	
محايد	14	1.090	3.12	5	8	17	7	3	ت	13
				12.5	20	42.5	17.5	7.5	%	
موافق	11	1.104	3.40	4	20	7	6	3	ت	14
				10	50	17.5	15	7.5	%	
موافق	7	1.084	3.55	7	18	6	8	1	ت	15
				17.5	45	15	20	2.5	%	
موافق	9	1.062	3.50	6	18	7	8	1	ت	16
				15	45	17.5	20	2.5	%	
موافق	/	0.617	3.48	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري الكلي						

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول يتبين ما يلي:

حسب مقياس ليكارت الخماسي بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور ادارة المعرفة 3.48 أي بدرجة موافق، وبانحراف معياري بقيمة 0.617 ، مما يدل على أنه هناك توافق حول فقرات المحور الأول، وقد بلغ المتوسط الحسابي اعلى قيمة له 3.95 بانحراف معياري قدره 0.875 عند اتلفقرة رقم 11، مما يدل على انه عندما تريد المؤسسة الوصول الى العمل الجيد يجب عليها توفير المعرفة لجميع العاملين من اجل الاستفادة منها في مجال العمل ، كما بلغ المتوسط الحسابي المرتبة الثانية بقيمة 3.87 عند الفقرة رقم 02 ، بانحراف معياري قدره 0.686 ، و بدرجة موافق ، هنا يجب على المؤسسة أن تسعى جاهدة دوما نحو جذب الخبرات والمهارات العالية التي تراها تتماشى و تخدم ادارة المؤسسة ، أما المرتبة الثالثة للمتوسط الحسابي قدرت ب 3.82 في الفقرة رقم 03 ، و بانحراف معياري قدره 0.780 ، و من خلاله يتضح أن للمؤسسة وحدات مكلفة بمتابعة المعرفة الجديدة ، و الذي يتطلب منهم تقديم النصح و المشورة للاداريين في وسائل التنظيم و طرق العمل ، اذ يخلق وعي لدى العاملين بهدف زيادة الكفاءة الادارية في العمل ، و ياتي في المرتبة الرابعة المتوسط الحسابي بمقدار 3.80 ضمن الفقرة رقم 01 ، بانحراف معياري قدره 1.017 ، ليتضح أنه يجب على المؤسسة تبني وسائل خاصة و أساليب متعددة تساعد على اكتساب المعرفة للوصول الى ادارة فعالة ، أما القيمة الموالية في المرتبة الخامسة قدرت ب 3.72 في الفقرة رقم 12 ، بانحراف معياري قدره 0.933 ، مما يدل على أن المؤسسة مثلها مثل باقي المؤسسات و الادارات تعمل على اعلام العاملين فيها بكل ماهو جديد من خلال قيامها بعقد المؤتمرات و الاجتماعات و حلقات النقاش ، و المتوسط الحسابي في المرتبة السادسة قدره 3.65 ضمن الفقرة رقم 09 ، بانحراف معياري قدره 1.026 ، مما يدل على توفر المناخ الملائم في المؤسسة و الذي يناسب جميع العاملين ، ويمكنهم من تبادل معارفهم و أفكارهم مع بعضهم البعض ، بما يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسة ، كما حصلت الفقرة رقم 15 على متوسط حسابي قدره 3.55 ، بانحراف معياري قيمته 1.084 ، مما يدل على أن المؤسسة تعتمد بالدرجة الأولى على الأفراد العاملين ذوي الكفاءات و المهارات العالية في التصدي للمشاكل التي تواجهها ، مما يحسن من أدائها ، أما المتوسط الحسابي للفقرة رقم 08 فقد بلغ 3.52 ، وبانحراف معياري قدره 1.037 ، والخاص بالمرتبة الثامنة ، حيث اتضح أن المؤسسة تسعى جاهدة لجعل المعرفة المتوفرة في متناول جميع العاملين ، وهذا من أجل الاستفادة منها بالشكل المطلوب ، أما المرتبة التاسعة فكانت ضمن الفقرة رقم 16 ، بمتوسط حسابي قدر ب 3.50 ، و بانحراف معياري قيمته 1.062 ، مما يدل على أنه للحصول على النتائج المرجوة يجب على المؤسسة الاعتماد على أسس و عمليات خاصة حتى تصل الى تطبيق المعرفة بالشكل الصحيح ، و بلغ المتوسط الحسابي للمرتبة العاشرة قيمة 3.40 ، بانحراف معياري قدره 1.150 عند الفقرة رقم 10 ، و هذا مايدل على أن المؤسسة تتمتع بسمات بناء و قدرة كبيرة على ايصال المعرفة للأفراد العاملين ، و بذلك يكون الاتصال فعال بينهم ، وهذا ما يؤثر ايجابيا على أدائها ، كما بلغ المتوسط الحسابي للمرتبة الحادية عشر قيمة 3.40 ، و بانحراف معياري قدره 1.104 عند الفقرة رقم 14 ، مما يدل على أنه هناك اهتمام كبير بالأفكار و الآراء التي يبديها العاملون في المؤسسة ، حيث يتم استخدامها و الاعتماد عليها في مواجهة

مختلف العقبات و المشاكل التي تعترض نشاط المؤسسة ، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمرتبة الثالثة عشر قيمة 3.25 ، بانحراف معياري بقيمة 1.080 عند الفقرة رقم 04 ، و هذا ما يدل على أن المؤسسة تعطي فرص لعاملها باكمال دراستهم من أجل تطوير آدائهم و مهاراتهم ، وذلك من خلال اكتسابهم معارف جديدة تساعدهم على حل المشكلات، وتحسين آدائهم في العمل ، أما المرتبة الرابعة عشر فتضمنت الفقرة رقم 13 ، بمتوسط حسابي قدره 3.12 ، وبانحراف معياري قيمته 1.090 ، مما يدل على أن حرية العاملين في تطبيق معارفهم محدودة نوعا ما ، و كذلك بلغ المتوسط الحسابي للمرتبة الخامسة عشر عند الفقرة رقم 05 ، قيمة 3.07 ، و بانحراف معياري قيمته قدرت ب 1.163 ، مما يدل على أن المؤسسة تعتمد في تخزين المعرفة التي تحتاجها في نشاطها على الارشيف و المستندات الورقية ، في حين بلغ المتوسط الحسابي أدنى قيمة له 2.72 ، بانحراف معياري قدره 0.986 ، بدرجة غير موافق ضمن الفقرة رقم 06 ، مما يدل على أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على جهاز الحاسوب في حفظ المعرفة التي تحتاجها سواء أثناء عملها ، أو لمواجهة المشاكل التي قد تعترضها في بيئة عملها.

2.محور الابداع:

يوضح الجدول التالي توزيع إجابات عينة الدراسة لمحور الابداع:

جدول 09:إجابات أفراد العينة لمحور الابداع

رقم العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
17	ت	7	10	8	14	2.80	1.181	10	موافق
	%	17.5	25	20	35				
18	ت	2	14	5	16	3.10	1.127	6	موافق
	%	5	35	12.5	40				
19	ت	3	9	9	18	3.12	1.042	5	موافق
	%	7.5	22.5	22.5	45				
20	ت	2	10	14	12	3.05	0.985	7	محايد
	%	5	25	35	30				
21	ت	3	12	15	8	2.85	1.001	9	محايد
	%	7.5	30	37.5	20				
22	ت	7	12	12	7	2.62	1.125	16	محايد
	%	17.5	30	30	17.5				
23	ت	1	2	7	28	3.70	0.757	1	موافق
	%	2.5	5	17.5	70				
24	ت	4	13	8	12	2.92	1.163	8	غير موافق
	%	10	32.5	20	30				
25	ت	5	15	10	8	2.67	1.095	13	غير موافق
	%	12.5	37.5	25	20				

26	ت	2	9	7	20	2	3.27	1.037	3	موافق
	%	5	22.5	17.5	50	5				
27	ت	3	9	6	21	1	3.20	1.066	4	موافق
	%	7.5	22.5	15	52.5	2.5				
28	ت	2	11	3	22	2	3.27	1.085	2	موافق
	%	5	27.5	7.5	55	5				
29	ت	5	17	7	9	2	2.65	1.122	15	غير موافق
	%	12.5	42.5	17.5	22.5	5				
30	ت	6	9	18	5	2	2.70	1.042	12	محايد
	%	15	22.5	45	12.5	5				
31	ت	7	13	8	11	1	2.65	1.144	14	غير موافق
	%	17.5	32.5	20	27.5	2.5				
32	ت	4	13	12	9	2	2.80	1.066	11	غير موافق
	%	10	32.5	30	22.5	5				
المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري الكلي										
							2.96	0.768	/	موافق

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يلاحظ من الجدول أن:

- بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الابداع 2.96 بدرجة موافق حسب مقياس ليكرت الخماسي، و بانحراف معياري قدره 0.768 ، مما يدل على وجود توافق بين فقرات المحور الثاني.
- حصلت كل من الفقرات 23، 26، 28، أي المرتبة الأولى ، الثانية ، الثالثة ، على متوسط حسابي قدره: 3.70 ، 3.27 ، 3.27 ، و بانحراف معياري قدره: 0.757 ، 1.085 ، 1.037 ، على التوالي ، بدرجة موافق ، مما يدل على أنه حتى تبقى المؤسسة محافظة على استقرارها و مكانتها وجب عليها الاحتفاظ بالكفاءات ، مما يستوجب عليها تجديد و تحديث لمختلف الأنظمة و الاجراءات الادارية التي تراها مناسبة ، و تماشى و ادارة المؤسسة.
- حصلت كل من الفقرات : 27 ، 19 ، 18 ، على متوسط حسابي بقيمة : 3.20 ، 3.12 ، 3.10 ، و بانحراف معياري قدره : 1.066 ، 1.042 ، 1.127 ، على التوالي ، بدرجة موافق ، مما يدل على أنه حتى تصل المؤسسة الى العمل الجيد لا بد عليها من الاعتماد على توافق الخبرة العلمية الكافية لتحقيق القدرة على الابداع ، بالاضافة الى التركيز بشكل كبير على آراء زبائنها ، والتي تصب كلها في مصلحة المؤسسة ، في حين بلغ المتوسط الحسابي 3.05 ، و بانحراف معياري قدره 0.985 ، بدرجة محايد ، في الفقرة رقم 20 ، مما يدل على أن المؤسسة نادرا ماتجعل الابداع من بين أولوياتها ، كما حصلت الفقرة رقم 24 ، على متوسط حسابي قدره 2.920 ، و بانحراف معياري قدره 1.163 ، مما يدل على عدم وجود تغييرات تقوم بها المؤسسة للتخلص من الاجراءات الروتينية للعامل ، مما يقلص من قدرته على اطلاق أفكار جديدة ، كما بلغ المتوسط الحسابي 2.85 ، عند الفقرة رقم 21 ، بانحراف معياري قدره 1.001 ، بدرجة محايد ، مما يدل على أن هناك نقص في التواصل بين مختلف المبدعين ، لغياب التشجيع على ذلك أو انخفاضه ، و بلغ المتوسط الحسابي 2.80 ، و بانحراف معياري قدره 1.181 ، عند الفقرة رقم 17 ، بدرجة موافق ، و هذا مايدل على توفر المناخ الملائم الذي يدعم الثقة بالنفس لدى العمال و

يحفزهم على الابداع في حالة ماتوافرت العوامل اللازمة لذلك ، في حين بلغ المتوسط الحسابي للفقرة رقم 32، قيمة 2.80 ، و بانحراف معياري قدره 1.066 ، بدرجة غير موافق ، حيث اتضح أن هناك اهمال لجانب الابداع و عدم الاهتمام به ، أما القيمة المئوية للمتوسط الحسابي هي 2.70 ، و بانحراف معياري قدره 1.042 ، و هذا ضمن الفقرة رقم 30 ، مما يدل على أن المؤسسة لا تعتمد بشكل كبير في حل مختلف المشاكل و العراقيل التي تواجهها على مايسمى بجلسات العصف الذهني ، و حصلت كل من الفقرات : 25 ، 31 ، 29 ، على متوسط حسابي قيمته : 2.67 ، 2.65 ، 2.65 ، و بانحراف معياري قدره : 1.095 ، 1.144 ، 1.122 ، على التوالي ، بدرجة غير موافق ، و هذا يدل على عدم وجود تشجيع للآداء الابداعي ، مع العلم أن المؤسسة لاتعاني من أي نقص في مختلف الامكانيات ، و الذي يكون لها عائقا أمام تشجيع و تنمية الابداع لدى العاملين ، في حين بلغ المتوسط الحسابي قيمة 2.62 ، و بانحراف معياري قدره 1.125 ، عند الفقرة رقم 22 ، بدرجة محايد ، مما يدل على قلة التحفيز لدى الافراد المبدعين ، و الذي بدوره يؤدي الى انخفاض التنافس بينهم في تقديم الأفكار الابداعية.

3. نتائج اختبار الفرضيات:

1.3. اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموجروف- سيمرنوف) :

تم اجراء اختبار كولموجروف- سيمرنوف من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار أو بعبارة أخرى التحقق من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ، و قد تم اجراء الاختبار بعد توزيع كل من الاستمارات و جمعها من قبل أفراد عينة الدراسة ، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي :

جدول 10: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	قيمة الاختبار z	مستوى الدلالة (sig)
المحور 1	0.512	0.960
المحور 2	0.470	0.981
الاستبيان	0.620	0.837

المصدر: اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS).

من خلال الجدول أعلاه تبين أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور أكبر من 0.05 ، أي sig أكبر من 0.05 ، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ، و بالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعلمية .

2.3. اختبار الفرضيات :

لاختبار الفرضيات تم الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط ($y=ax+b$) ، الذي يسمح بدراسة إمكانية وجود علاقة تأثير المتغير التابع و تأثير المتغيرات المستقلة ، كما تم الاعتماد على معاملا الارتباط بيرسون (p) لمعرفة طبيعة العلاقة (طردية أو عكسية) ، و معامل التحديد R^2 ، لمعرفة نسبة التغير في المتغير التابع و التي تعود الى المتغير المستقل ، كما تم الأخذ بعين الاعتبار لمستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) عند تحليل فرضيات الدراسة أي بمستوى ثقة 95%.

1.2.3. الفرضية الرئيسية:

سيتم اختيار إحدى الفرضيتين الآتيتين:

- الفرضية الصفرية: H_0

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعمليات ادارة المعرفة على الابداع.

- الفرضية البديلة: H_1

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعمليات ادارة المعرفة على الابداع.

جدول 11: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية.

المتغير المستقل	عمليات ادارة المعرفة	ثابت الانحدار a	معامل الانحدار b	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة T	القيمة المحسوبة F	مستوى الدلالة Sig
المتغير التابع	الابداع	0.943	- 0.321	0.760	0.577	7.144	51.032	0.000

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط تبين وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لعمليات ادارة المعرفة على الابداع ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.321) (-) ، في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.760) ، و هذان المعاملان ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وهذا ماوضحه اختبار T ، مما يدل على أن عمليات ادارة المعرفة تحقق الابداع في المؤسسة ، أما معامل التحديد R^2 ، فبلغت قيمته (0.577) ، مما يعني أن نسبة 57.7 % من التغيرات في الابداع تعود لعمليات ادارة المعرفة ، و قد أظهر اختبار F ، بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة إحصائية ، كما أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.000$) أقل من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه ترفض الفرضية الرئيسية لتحل محلها الفرضية البديلة ، وبالتالي من خلال تحليل نتائج التحليل الاحصائي و اختبار الفرضية الرئيسية تم التأكد من وجود أثر لعمليات ادارة المعرفة على الابداع في المؤسسة محل الدراسة .

2.2.3. الفرضية الفرعية الأولى:

سيتم اختبار الفرضيتين الآتيتين:

- الفرضية الصفرية: H_0

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لتشخيص و اكتساب المعرفة على الابداع.

- الفرضية البديلة: H_1

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لتشخيص و اكتساب المعرفة على الابداع.

جدول 12: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى.

العملية	تشخيص و اكتساب المعرفة	ثابت الانحدار a	معامل الانحدار b	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة T	القيمة المحسوبة F	مستوى الدلالة Sig
المتغير	الابداع	0.801	0.545	0.915	0.840	13.943	194.39	0.000

								التابع
--	--	--	--	--	--	--	--	--------

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما اذا كان هناك أثر لتشخيص و اكتساب المعرفة على الابداع بالمؤسسة محل الدراسة ، تبين وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة احصائية ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.545) ، في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.915) ، و هذان المعاملان ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) ، وهذا ماوضحه اختبار T ، مما يدل على أن عمليتي تشخيص و اكتساب المعرفة تساهمان في تحقيق الابداع بالمؤسسة ، ففي حالة الحصول على هذه المعرفة فان المؤسسة تستفيد من حيث الانتاجية و تعزيز الابداع و تحسين عملية اتخاذ القرار ، أما معامل التحديد R^2 ، فبلغت قيمته (0.840) ، مما يعني أن نسبة 84 % من التغيرات في الابداع تعود لعمليتي تشخيص و اكتساب المعرفة ، و قد أظهر اختبار F ، بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة احصائية ، كما أن مستوى الدلالة (sig=0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه ترفض الفرضية الصفرية لتحل محلها الفرضية البديلة ، وبالتالي من خلال تحليل نتائج التحليل الاحصائي و اختبار الفرضية الفرعية الاولى تم التأكد من وجود أثر لتشخيص و اكتساب المعرفة على الابداع في المؤسسة محل الدراسة .

3.2.3. الفرضية الفرعية الثانية:

سيتم اختبار إحدى الفرضيتين الآتيتين:

- الفرضية الصفرية: H_0

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) لتوليد و تخزين المعرفة على الابداع.

- الفرضية البديلة: H_1

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) لتوليد و تخزين المعرفة على الابداع.

جدول 13: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

العملية	توليد وتخزين المعرفة	ثابت الانحدار a	معامل الانحدار b	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة T	القيمة المحسوبة F	مستوى الدلالة Sig
المتغير التابع	الابداع	0.900	0.252	0.935	0.875	16.315	266.163	0.000

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما اذا كان هناك أثر لتوليد و تخزين المعرفة على الابداع بالمؤسسة محل الدراسة ، تبين وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة احصائية ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.252) ، في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.935) ، و هذان المعاملان ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) ، وهذا ماوضحه اختبار T

، مما يدل على أن عمليتي توليد و تخزين المعرفة تساهمان في تحقيق الابداع بالمؤسسة ، فالميزة التنافسية الحقيقية تأتي من قدرة المؤسسة على توليد و تخزين المعرفة الجديدة ، و ذلك من خلال استبدال أو تنمية المعرفة القديمة بالمعرفة الجديدة ، كما يعني مدى قدرة المؤسسة على ابداع المعرفة باعطاء العاملين فرصة لتوسيع معارفهم للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة بنشاطها ، حيث أن المعلومات المخزنة سواء في شكل مستندات ورقية أو في حواسيب مركزية ، والتي تكون متاحة للاستغلال من قبل العاملين و سهولة الوصول اليها ، و هذا مايمكن من اثارة الفكر ، مما يزيد من فرص تنمية الابداع بشكل فعال ، أما معامل التحديد R^2 ، فبلغت قيمته (0.875) ، مما يعني أن نسبة 87.5 % من التغيرات في الابداع تعود لعمليتي توليد و تخزين المعرفة ، و قد أظهر اختبار F ، بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة احصائية ، كما أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.000$) أقل من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه ترفض الفرضية الصفرية لتحل محلها الفرضية البديلة ، وبالتالي من خلال تحليل نتائج التحليل الاحصائي و اختبار الفرضية الفرعية الثانية تم التأكد من وجود أثر لعمليتي توليد و تخزين المعرفة على الابداع في المؤسسة محل الدراسة .

4.2.3. الفرضية الفرعية الثالثة:

سيتم اختبار الفرضيتين الآتيتين:

- الفرضية الصفرية: H_0

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعملية توزيع المعرفة على الابداع..

- الفرضية البديلة: H_1

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعملية توزيع المعرفة على الابداع..

جدول 14: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

العملية	توزيع المعرفة	ثابت الانحدار	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة T	القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة
المتغير التابع	الابداع	a	b	R	R^2		F	Sig
		0.821	0.412	0.911	0.830	13.625	185.636	0.000

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما اذا كان هناك أثر لتوزيع المعرفة على الابداع بالمؤسسة محل الدراسة ، تبين وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة احصائية ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.412) ، في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.911) ، و هذان المعاملان ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ، وهذا ماوضحه اختبار T ، مما يدل على أن عملية توزيع المعرفة تساهم في تحقيق الابداع بالمؤسسة ، حيث تمتلك المؤسسة قدر كاف من القدرات لايصال المعرفة للأفراد العاملين التي تساهم في اثارة الفكر و توليد روح الابداع و تقديم أفكار جديدة ،

اذ يتم نقل المعرفة فيما بينهم من خلال تبادل الأفكار و المفاهيم و الخبرات المتعلقة بالعمل من أجل تقديم الأفضل، أما معامل التحديد R^2 ، فبلغت قيمته (0.830)، مما يعني أن نسبة 83 % من التغيرات في الابداع تعود لعملية توزيع المعرفة، و قد أظهر اختبار F، بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة احصائية، كما أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.000$) أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه ترفض الفرضية الصفرية لتحل محلها الفرضية البديلة، وبالتالي من خلال تحليل نتائج التحليل الاحصائي و اختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم التأكد من وجود أثر لعملية توزيع المعرفة على الابداع في المؤسسة محل الدراسة.

5.2.3. الفرضية الفرعية الرابعة:

سيتم اختبار الفرضيتين الآتيتين:

- الفرضية الصفرية: H_0

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعملية تطبيق المعرفة على الابداع..

- الفرضية البديلة: H^1

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعملية تطبيق المعرفة على الابداع..

جدول 15: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

العملية	تطبيق المعرفة	ثابت الانحدار a	معامل الانحدار b	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة T	القيمة المحسوبة F	مستوى الدلالة Sig
المتغير التابع	الابداع	0.832	0.715	0.900	0.810	12.539	157.220	0.000

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما اذا كان هناك أثر لتطبيق المعرفة على الابداع بالمؤسسة محل الدراسة، تبين وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة احصائية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.715)، في حين بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.900)، وهذان المعاملان ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا ماوضحه اختبار T، مما يدل على أن عملية تطبيق المعرفة تساهم في تحقيق الابداع بالمؤسسة، حيث توفر المؤسسة للأفراد العاملين حرية تطبيق معارفهم وأفكارهم الجديدة و الاستفادة منها في مواجهة مختلف المشاكل و العقبات التي تعترضها، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأسس و العمليات للحصول على نتائج مرجوة، من خلال التركيز على أهمية استخدام المعرفة و تطبيقها بالشكل المناسب، لأن استخدامها الأمثل هو الذي يحقق للمؤسسة ميزتها التنافسية و يساعدها على اتخاذ القرارات و تنفيذ المهام و تحسين العمليات و الاجراءات و البحث و التطوير، أما معامل التحديد R^2 ، فبلغت قيمته (0.810)، مما يعني أن نسبة 81 % من التغيرات في الابداع تعود لعملية تطبيق المعرفة، و قد أظهر اختبار F، بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة احصائية، كما أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.000$) أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه ترفض الفرضية الصفرية لتحل محلها

الفرضية البديلة ، وبالتالي من خلال تحليل نتائج التحليل الاحصائي و اختبار الفرضية الفرعية الرابعة تم التأكد من وجود أثر لعملية تطبيق المعرفة على الابداع في المؤسسة محل الدراسة .

IV. الخلاصة:

لقد تم في هذه الدراسة التعرف على أثر ادارة المعرفة على الابداع بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز - سونلغاز - تبسة ، حيث تسعى هذه المؤسسة للاستجابة و التكيف مع كل الظروف في ظل التطورات المستمرة و السريعة التي تشهدها البيئة ، وذلك بوضع استراتيجية واضحة تسمح باكتشاف أهم الفرص و تجنب التهديدات لتتمكن من البقاء و الاستمرار ، ويكون ذلك من خلال تطبيق ادارة المعرفة لما لها من آثار في ظل اقتصاد جديد يعتمد على المعرفة التي تعد كمولد أساسي لنشاط الابداع .

فادارة المعرفة أصبحت من أهم الأنشطة لأي مؤسسة تريد الاستمرار و النجاح في الأسواق ، وتسعى إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين ، حيث يكون بمقدورها التجسيد الميداني و التوصل الى عنصر التفوق و الابداع الذي يمكنها من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة ، وعلى هذا الأساس يعتبر الابداع عامل ضروري لتدعيم تنافسية المؤسسة و احتلال مركز الريادة ، حيث تبحث المؤسسات عن مكان لها في الصدارة دائما ، وتسعى لتكون في المقدمة و قادرة على مواجهة المنافسة وتحقيق النتائج المرجوة. ومن خلال هذه الدراسة تم الوصول إلى النتائج و الاقتراحات الآتية:

* النتائج :

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات ادارة المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص و اكتساب المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد و تخزين المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة على الابداع بمؤسسة سونلغاز-تبسة ، عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).

* الاقتراحات:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل الى الاقتراحات التالية:

- يجب العمل على توفير المعرفة بصورة أكبر ، أي تطوير قواعد البيانات و المعلومات و المعرفة و الأنظمة ، و ذلك لتمكين العاملين من الوصول إليها و الى مصادرها وقت الحاجة .

- ضرورة توفير بنية تقنية تحتية داعمة لعمليات ادارة المعرفة ، و اعتماد سياسة واضحة للابداع داخل المؤسسة و تعزيزه و جعله جزء من ثقافة المؤسسة.
- استقطاب و تعيين مديري معرفة قادرين على أداء أدوارهم المعرفية.
- مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات و استخدام نظم المعلومات الادارية الحديثة.
- مراجعة الهيكل التنظيمي باستمرار ، و تعديله ان تطلب الأمر ، و ايجاد نوع من المرونة الكافية بما يضمن تهيئة مناخ مناسب لتنمية الابداع.
- زيادة التركيز على التحفيز المادي و المعنوي للعاملين لزيادة الدافعية لديهم وتحقيق الرضا الوظيفي .
- تعظيم الموجودات المعرفية و الاستفادة منها للوصول الى التميز في الأداء.
- ضمان نشر و تعميم و تبادل المعرفة داخليا و خارجيا من خلال توفير قنوات و آليات اتصال فعالة.
- زيادة تقوية علاقة المؤسسة بزبائناتها ، من خلال اشراكهم في الندوات و الملتقيات التي تقيمها، من أجل التعرف على مقترحاتها و اعتماداتها.
- تشجيع العاملين على تطبيق المعرفة المكتسبة، وذلك عن طريق فرق عمل متخصصة بادارة المعرفة، لتطبيقها بفعالية و نجاح.

- الاحالات والمراجع:

- أحمد علي الحاج محمد. (2014). *اقتصاد المعرفة و اتجاهات تطويرها*. الأردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة. ص 135
- أسامة خيري. (2012). *ادارة الابداع و الابتكارات*. الأردن: دار الراهية للنشر و التوزيع. ص 39
- الياس ميلانة. (2010). *ادارة المعرفة*. سوريا: جامعة دمشق. ص 11
- جمال خير الله. (2009). *الابداع الاداري*. الأردن: دار أسامة للنشر و التوزيع. ص 7
- جمال يوسف بدير. (2010). *اتجاهات حديثة في ادارة المعرفة و المعلومات*. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر و التوزيع. ص - ص 61-62 :
- طاهر محسن منصور، و نعمة عباس الخفاجي. (2010). *نظرية المنظمة:مدخل العمليات*. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع. ص 193
- عاطف محمود عوض. (2012). دور ادارة المعرفة وثقافتها في تحقيق التطوير التنظيمي. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية* ، المجلد 28، العدد 1، ص 408.
- عاكف لطفي خصاونة. (2011). *ادارة الابداع و الابتكار في منظمات الأعمال*. الأردن: دار حامد للنشر و التوزيع. ص 34
- عبد الستار العلي، و اخرون. (2009). *المدخل الى ادارة المعرفة*. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع. ص 42
- عبد الله علي، و نذير بوسهولة. (2011). دور ادارة المعرفة في تعزيز الابداع للمنظمة. *الابداع و التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة*. الجزائر: جامعة سعد دحلب البلدة. ص 8
- عبود زرقين، و شوقي جباري. (2011). اشكالية ادارة الموارد البشرية في ضوء ادارة المعرفة. *استراتيجيات التدريب في ظل ادارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية*. الجزائر: جامعة الطاهر مولاي سعيدة. ص 2
- علاء محمد سيد قنديل. (2010). *القيادة الادارية و ادارة الابتكار*. الأردن: دار الفكر ناشرون و موزعون. ص 144