

دراسة علاقة إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس بالبليدة

The Study of relationship of knowledge management with organizational
creativity at the Venus Foundation in Blida

عز الدين القيني

مخبر المقاومة، تسيير الموارد البشرية والتنمية المستدامة

جامعة البليدة 2- الجزائر

a.elkinai@univ-blida2.dz

تاريخ النشر: 2023/03/31

عبد الحق القيني*

مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر

جامعة البليدة 2- الجزائر

ab.elkinai@univ-blida2.dz

تاريخ الإستلام: 2023/01/14

تاريخ القبول: 2023/03/24

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة الدراسة والمكونة من 30 موظف من المؤسسة، وقد تم استخدام SPSS-V 26 لتحليل فقرات الاستبانة، وهذا من خلال اتباع المنهج الوصفي.

وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة طردية متوسطة ما بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة، تم التوصل إلى وجود علاقة طردية متوسطة فيما بين أبعاد إدارة المعرفة والمتمثل في توليد ونقل وتوزيع وتطبيق المعرفة بالإبداع التنظيمي، فحين تم تسجيل عدم وجود علاقة فيما بعد تنظيم وتخزين المعرفة بالإبداع التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة: الإبداع التنظيمي: التنظيم: تخزين: توزيع.

تصنيفات JEL: M12، 039.

Abstract:

The study aimed to know the relationship of knowledge management with organizational creativity at the Venus Foundation. to achieve this, the study sample was selected contained 30 employees from Venus Foundation, the SPSS-V 26 was used to analyse the questionnaire items, by following the descriptive approach.

some results were reached, the most important are : the existence of a moderate direct relationship between knowledge management and organizational creativity in the institution under study: it was found that there is an intermediate direct relationship between the dimensions of knowledge management, which is represented in the generation, transmission, distribution and application of knowledge in organizational creativity: when it was recorded that there was no relationship after organizing and storing knowledge of organizational creativity in the institution under study.

Keywords: knowledge management; organization creativity; Organization; storage; distribution.

Jel Classification Codes: M12;0 39.

* المؤلف المراسل.

يعد الإبداع أحد أسرار النجاح والتفوق والبقاء في السوق بما يحقق من حصص سوقية، في ظل ما يشهده العالم من تغيرات متسارعة ومتجددة ومنافسة شديدة على كسب عوامل التفوق والسيطرة على الأسواق المحلية والعالمية، والبحث عن عناصر والعوامل العملية الإنتاجية من موارد مالية ومواد أولية ومعدات والآلات وموارد بشرية، هذه العناصر لم تعد اليوم وحدها كافية دون وجود عنصر المعرفة، والتي أصبحت سمت العصر وعصب الحياة والمحرك الرئيسي للعناصر السابقة، حيث يشكل العنصر البشري حلقة وصل وربط وترجمة الأفكار والمعارف إلى أساليب وطرق وممارسات تنظيمية وإدارية، وطرح سلع جديدة أو خدمات جديدة أو تكنولوجيا جديدة...الخ.

إن البحث في مختلف المداخل الإدارية والتنظيمية والتنقيب على أي منها يمكن أن يدعم ويعزز عملية الإبداع وخاصة الإبداع التنظيمي، سوف نجد أكثر العوامل استخداما عمليات البحث والتطوير، وربما الحوافز المادية، إلا أن المنافسة الشديدة تدفع المنظمات بالبحث عن الموارد البشرية المبدعة التي تمتلك المعرفة الكافية بترجمة الأفكار والمعلومات إلى أشياء جديدة تسهل مختلف العمليات التنظيمية بالمؤسسات، وفي هذا الإطار نحاول معرفة علاقة إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي.

1.1. إشكالية الدراسة

تتمثل إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد مؤسسة فينوس بأولاد يعيش-البلدية؟.

2.1. الأسئلة الفرعية

بناء على التساؤل الرئيسي الذي تم تجزئته إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ❖ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة؟
- ❖ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تنظيم وتخزين المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة؟
- ❖ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نقل وتوزيع المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة؟
- ❖ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة.

3.1. فرضيات الدراسة

استنادا إلى السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية، تمت صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة.

4.1. الفرضيات الجزئية

انطلاقا من السؤال الرئيسي والذي تم تجزئته إلى الأسئلة الفرعية، وعليه نعرض الفرضيات الفرعية:

- ❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة؛
- ❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تنظيم وتخزين المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة؛

- ❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نقل وتوزيع المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة؛
- ❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد المؤسسة قيد الدراسة.

5.1. أهداف الدراسة

يسعى البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف نوجزها فيما يلي:

- ❖ تسليط الضوء على مصطلحي إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي باعتبارهما من المفاهيم الحديثة نسبيا في علوم التسيير؛
- ❖ محاولة إبراز العلاقة ترابطية ما بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي بالمنظمات الأعمال؛
- ❖ محاولة الخروج بجملة من التوصيات والاقتراحات للمؤسسة قيد الدراسة.

6.1. أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال النقاط التالية:

- ❖ نتيجة التحديات التي تواجهها منظمات الأعمال وقدرة إدارة المعرفة على تعزيز مستويات الإنتاجية والكفاءة والفاعلية في المنظمات؛
- ❖ كون إدارة المعرفة وسيلة إدارية حديثة للتكيف مع متطلبات العصر والمتغيرات؛ بالإضافة إلى القدرة على إدارتها للاستفادة منها في صناعة القرارات والمنافسة وتحقيق الأهداف المرجوة منها بأقل كلفة.

7.1. منهج الدراسة

اعتمد الباحث على المنهجين الوصفي والتحليلي في كتابة وسرد محاور الدراسة انطلاقا من الإطار النظري ثم الجانب التطبيقي وصولا إلى الخاتمة والخروج بالاستنتاجات والتوصيات.

8.1. إطار الدراسة

تم تحديد حدود الدراسة أساسا في إطارها الزمني والمكاني والبشري فيما يلي:

- ❖ الحدود المكانية: وقع الاختيار على المؤسسة فينوس (*Venus*) لتكون الحالة التي يتم إسقاط عليها الجانب النظري والتحقق من مدى صحة الفرضيات التي تم افتراضها على أساسها؛
- ❖ الحدود الزمنية: تحددت مدة الدراسة بالفترة الزمنية من 2022/11/15 إلى 2022/12/28، إذ تم جمع المراجع والبيانات والمعلومات، كذلك تم توزيع استمارة الاستبانة واسترجاعها وتحليلها.

9.1. محاور الدراسة

تتضمن الدراسة أربعة محاور رئيسية، تناولنا في الأولى إشكالية الدراسة والفرضيات ومنهجية الدراسة والأهداف والأهمية وحدود الدراسة أما في الثانية تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة والإبداع التنظيمي، أما في المحور الثالث المخصص للجانب التطبيقي للدراسة بالمؤسسة فينوس (*Venus*)، ثم في المحور الرابع والأخير والذي خصص إلى ما توصلت إليه الدراسة من الاستنتاجات والتوصيات.

2. الإطار النظري

1.2. مفهوم إدارة المعرفة (*Knowledge Management*):

يصعب إعطاء تعريف موحد حول إدارة المعرفة وهذا قد يرجع إلى كونها قضية ما تزال غامضة بالنسبة للكثيرين بالإضافة إلى تعدد مداخل دراستها ومعالجتها ونماذج وأساليب التعامل معها، إلا أنه سوف نحاول في هذه الفقرة سرد بعض من هذه التعاريف على النحو التالي:

يعرفها مالوترا (Malhotra): بأنها "ترتبط إدارة المعرفة ببعض القضايا الهامة للتكيف التنظيمي والكفاءة التنظيمية في مواجهة التغيير المستمر في بيئة التنظيم، وبصفة أساسية فإنها تتضمن العمليات التنظيمية التي تؤكد على ارتباط البيانات والمعلومات وكيفية معالجتها والاستثمار لتكنولوجيا المعلومات، وكذلك القدرات الابتكارية والابداعية للفرد" (البيلاوي و سلامة عبدالعظيم حسين 2007، ص 81).

وتعرفها جامعة كنتاكي (University of Kentucky): الأمريكية على أنها "موردا رئيسا للتنظيم، فهي بمثابة المادة الخام، والعمليات والمنتج النهائي لعملية صنع القرار، وتتضمن الأنواع المميزة للمعرفة والمعلومات والإجراءات والبيانات وبعض الأساليب على الحاسوب لإدارة المعرفة (تمثيل ومعالجة المعرفة)، وتهتم إدارة المعرفة باقتراح وتحسين وتكامل واستخدام وإدارة وتقييم أثر مثل هذه الأساليب" (الهوش 2016، ص 54)، يعرفها علي السلمي: على أنها "عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات تعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها وتنقسم إلى خطوات متعددة ومتشابكة مثل: خلق وجمع وتخزين وتوزيع المعرفة واستخدامها، بهدف مشاركة المعرفة في أكفاء صورة للحصول على أكبر قيمة للمنظمة" (سيدعلي 2013، ص 115).

وفي تعريف آخر لإدارة المعرفة "هي عملية منهجية لاكتساب وتنظيم واستدامة وتطبيق ومشاركة وتجديد المعرفة الضمنية والصريحة لتعزيز الأداء التنظيمي، وزيادة القدرة على التكيف التنظيمي، وزيادة قيم المنتجات والخدمات الحالية و/أو إنشاء منتجات وخدمات جديدة كثيفة المعرفة" (Gerami 2010, p 234).

وهناك عوامل أساسية للاهتمام بإدارة المعرفة: تتمثل فيما يلي (سيدعلي 2013، ص 105):

- ❖ التقدم السريع الذي حدث في الموارد المعرفية جعل عملية المشاركة بالمعرفة أكثر سهولة وسرعة إضافة لربط الأفراد بشبكات اتصالات كان الغرض منها اكتساب المعرفة والمشاركة فيها؛
- ❖ التحول الاقتصادي للدول من الموارد الطبيعية للموارد المعرفية، ومنها رأس المال المعرفي الذكائي أدى توجه تلك الدول لتقييم الموارد المعرفية وكيفية توظيفها واستخدامها استخداما أملا؛
- ❖ الاهتمام المتزايد بالموارد المعرفية يوضح مدى سعي الدول لإيجاد بيئة ونظام يبحثان عن معرفة جديدة وتوظيفها في المكان والزمان الصحيحين.

2.2. أهمية إدارة المعرفة

تتجسد أهمية إدارة المعرفة في جملة من النقاط الآتية (المحيوي والكبسي، 2004، صفحة 41):

- ❖ تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة؛
- ❖ تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها؛
- ❖ تعزيز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المرغوب والمعتمد على الخبرة والمعرفة والعمل على تحسينه؛
- ❖ تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها؛
- ❖ تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة؛
- ❖ تعد أداة تحفيزية للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم، ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة؛
- ❖ تساهم في توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية للمنظمات، وتعظيم قيمة المعرفة ذاتها.

3.2. أهداف إدارة المعرفة

لقد أشارت العديد من الدراسات إلى الأهداف التي ترمي إليها إدارة المعرفة وتسعى إلى تجسيدها، وهي (معتز 2015، ص ص 26-27):

- ❖ إعادة استخدام المعرفة وتعظيمها؛
- ❖ جذب رأس المال الفكري والعمل على وضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة؛
- ❖ خلق البيئة التنظيمية التي تشجع كل الأفراد على المشاركة بالمعرفة، وهذا لرفع المستوى المعرفي؛
- ❖ تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها وحمايتها؛
- ❖ العمل على بناء إمكانات التعلم وإشاعة ثقافة المعرفة والتحفيز لتطويرها والتنافس من خلال الذكاء البشري؛
- ❖ تنشيط وتفعيل تقنيات المنظمة خاصة في عملية تحويل وترجمة المعرفة الضمنية إلى المعرفة الظاهرة، ومن ثم تعظيم العوائد من الملكية الفكرية عبر استخدام الاختراعات والمعرفة التي بحوزتها والمتاجرة بالابتكارات؛
- ❖ العمل على تحول المنظمات من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد العالمي الجديد -اقتصاد المعرفة، حيث تعمل كشبكة للأنشطة والتي تساهم في التحول نحو الشبكات الاقتصادية الموسعة والتجارة الإلكترونية، وغيرها من الأنشطة ذات البعد المعرفي.

4.2. عمليات إدارة المعرفة

يطلق البعض من الباحثين والأكاديميين على عمليات إدارة المعرفة بالأبعاد، والتي تمثل أسس تبني عليها مختلف العمليات والأنشطة لإدارة المعرفة، على الرغم من اختلاف الباحثين والكتاب في عدها ووصف ما تتضمنه، لكنني المفضل الدراسات تتطرق إلى العمليات التالية:

- ❖ توليد المعرفة: ويطلق عليها اكتساب المعرفة وهي تتعلق بمختلف العمليات التي تركز على أسس شراء وابتكار واكتشاف وامتصاص واكتساب والاستحواذ على المعرفة، وخلقها من مصادرها كالخبراء والمختصون ومراكز البحث والمنافسون والعملاء وقواعد البيانات والعقول المبدعين، وهذا من خلال استخدام عدة وسائل وطرق منها المشاركة في ورشات المعرفة والمحاضرات والتدريب والتعليم (سيدعلي 2013، ص 204)؛
- ❖ تنظيم المعرفة: ويقصد بها تلك العمليات التي تهدف إلى تصنيف المعرفة وفهرستها وتبويبها، وتستقبل المنظمات يوميا كما من المعلومات والبيانات بأشكال مختلفة، فهي بذلك تحتاج إلى عملية التنظيم ومن ثم تخزينها إلى حين توظيفها في الوقت المناسب؛
- ❖ خزن المعرفة: باتت عملية خزن المعرفة والاحتفاظ بها مهمة جدا لا سيما للمنظمات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل الذين يأخذون معرفتهم الضمنية، والتي تعتمد على التوظيف بصيغة العقود المؤقتة والاستشارية لتوليد المعرفة فيها، أما المعرفة الصريحة فتبقى مخزونة وموثقة في قواعدها، كالذاكرة التنظيمية: الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية والنظم الخبيرة والإجراءات والعمليات، كما يتم تخزين المعرفة من خلال دليل التوثيق وترميز البيانات وتخزينها في البرمجيات (الباشا، الصاوي و سعد 2018، ص 174).
- ❖ نقل ومشاركة المعرفة: وتسمى كذلك بعملية توزيع المعرفة، وتوصف بأنها شيء موجود ويزداد بالاستخدام والمشاركة ويتبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأشخاص تنمو وتتعاظم، وقد حدد كل من (Heisig & Vorbeck) عدة أساليب لنقل وتوزيع المعرفة: فرق المشروع المتنوعة معرفيا للتوزيع الداخلي، شبكة المعلومات الداخلية، التدريب من

قبل زملاء الخبرة، وكلاء المعرفة، من خلال الوثائق الداخلية، بالإضافة إلى فرق الخبرة وحلقات المعرفة والتعلم (الكيسي 2005، ص ص: 75-76).

❖ **تطبيق المعرفة:** أن الهدف الأساسي والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة، وهي مرحلة جوهرية في إحداث التغيير بتحويلها لواقع ملموس مطبق على الأرض (إلى عمليات تنفيذية)، ويقوم بها أفراد مؤهلون يتصفون بصفات قيادية، على أن تساهم المعرفة في تحسين جودة الأداء التنظيمي وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

5.2. مفهوم الإبداع التنظيمي

الإبداع من أبداع إذا أوجد شيئاً لا على مثال سابق أي أول لم يسبقه له أحد، والإبداع صفة في غاية الأهمية في الحياة اليومية للإنسان، ويعد مصطلح الإبداع من المصطلحات المتداخلة مع مصطلحات أخرى كالابتكار والاكتشاف والاختراع، فالإبداع الأدبي والفلسفي والفني يختلف عما هو إبداعاً تنظيمياً مؤسساً للأعمال الاقتصادية والإنتاجية، وهو ما نسعى لمحاولة إعطاء تعريفاً له.

يعرف شتاين: الإبداع بأنه "عملية ينتج عنها عمل جديد يرضي جماعة ما أو تقبله على أنه مفيد" أما والاس فيعرف الإبداع من خلال المراحل الأساسية التي يمر بها المبدع ويحددها في أربع مراحل وهي: الإعداد، والاختيار، والإشراق والتحقيق" (رمزي 2005، ص 17)، ويعرف الإبداع على أنه "عملية خلق الأفكار، مما يؤدي إلى ظهور عنصر جديد قادر على إنشاء أوضاع اجتماعية واقتصادية جديدة، توج في النهاية بالابتكار" (Muzzio et Fernando Gomes 2018, p 925)، وبذلك ينظر إلى الإبداع على أنه عملية تسبق الابتكار، على الرغم من وجود علاقة بين هذين المفهومين، حيث يرتبط الإبداع بتوليد الأفكار والابتكار مرتبط بتطبيق لهذه الأفكار.

ويعرف الإبداع كذلك على أنه "فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين، وعلى أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة، سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة، وهي جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقها" (داود 2020، ص 9).

وفقاً للعديد من العلماء (*Madjar , Yun , Huang , Gong, Tomic*): فالإبداع التنظيمي هو "القدرة على توليد أفكار جديدة ومفيدة تتعلق بالمنتجات، و العمليات والممارسات الإدارية وكذلك الاستراتيجيات التنافسية، ويتم التعامل معها على أنها وسيلة رئيسية للتطوير التنظيمي" (M.olszak et Jeezy 2016, p 104)، ويعرف الإبداع التنظيمي على أنه "التوصل إلى مفاهيم جديدة قابلة للتحويل إلى سياسات وطرق لتجسيد الأفكار الإبداعية في شكل منتجات، بإحداث تغييرات تقنية تساهم في خلق منتجات جديدة، تحتوي على إضافات جديدة تختلف عن باقي المنافسين، ويظهر الإبداع المؤسسي في ثلاثة أشكال (أنواع) هي (عبدالفتاح 2018، ص 49):

❖ **الإبداع الإداري:** ويشمل كافة التغييرات في الهيكل التنظيمي وتصميم العمل وعمليات وسياسات واستراتيجيات المؤسسة والهدف وراء ذلك كله استغلال المعارف الجديدة حول الأسواق، والتمركز الجيد في السوق التنافسية؛

❖ **الإبداع التقني:** يشمل تطوير السلع وخدمات المنظمة، أو إدخال تغييرات في التقنيات المستخدمة، أو تغييرات في أساليب الإنتاج، حيث تولد الابتكارات وتدعم من قبل فريق المعرفة الذين يملكون الخبرة لذلك؛

❖ الإبداع الإضافي: يركز على الاهتمام برضا الزبون بتقديم خدمات إضافية.

6.2. مراحل العملية الإبداعية التنظيمية

تعد نظرية كل من *Hang & Aiken* من أكثر النظريات الشمولية والتي عرفت الإبداع على أنه تغيير حاصل في برامج المنظمة ويتمثل في إضافة خدمات جديدة، كما تطرقت لمراحل العملية الإبداعية، والتي يتفق فيها أغلب المفكرين على أنها (حسين و عامر علي حمد 2018، ص 318):

❖ مرحلة الإعداد: المرحلة التي يحصل فيها الفرد على المعرفة والمهارات الوظيفية المطلوبة والتدريب والدعم المالي:

❖ المرحلة الاختبار: وهي تتميز بالجهد الكبير الذي يبذله المبدع في سبيل وضع حلول لمشكلة ما؛

❖ مرحلة الإشراف والمتابعة: وتنبثق في هذه المرحلة الومضة الإبداعية، والتي تتولد فيها فكرة جديدة، مع احتمالية ظهور عملية المقاومة؛

❖ مرحلة التطبيق والتقييم: وهي مرحلة تجسيد الأفكار الإبداعية، ثم تقييم مدى تحقيق الأهداف.

7.2. قدرات إدارة الإبداع التنظيمي

قد يتفق أغلب الكتاب والباحثين والمفكرين في مجال الإدارة على أن الشخص المبدع والقادر على التفكير الإبداعي يتميز بجملة من الخصائص والمقدرات، والتي نحاول التطرق إلى أبرزها، وبنوع من الاقتصار في شرحها، وهي كما يلي (أمينة و علي 2015، ص ص: 183-185):

❖ الطلاقة: وهي تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار، وهي بذلك القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين، وهي بنك القدرة الإبداعية؛

❖ المرونة: هي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفا أو وجهة نظر معينة، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا وبأبعاد مختلفة، ومن ثم الربط بينها للخروج بأفكار جديدة؛

❖ الحساسية للمشكلات: الوعي بوجود مشكلة، ويعني ذلك بأن بعض الأفراد لديهم سرعة أكبر في كشف مكامن الخلال والضعف (اكتشاف المشكلات) والعمل على البحث عن حلول لها، وهذا ما يدفعهم نحو الإبداع الخلاق؛

❖ الأصالة: وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير مألوف وتهتم بقيمة الأفكار وجديتها؛

❖ قبول المخاطرة: وهي تعبر عن مدى شجاعة الفرد لتعرض للفشل أو النقد والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة، وأخذ زمام المبادرة في تبني أساليب جديدة مع تحمل المخاطرة والمسؤولية لمواجهة العقبات؛

❖ القدرة على التحليل والربط: التحليل هو القدرة على تفتيت المركبات إلى عناصرها الأولية، أي تحليل المادة المجمععة ومن ثم تنحل المشكلة، أما الربط فهو القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج علاقات جديدة.

3. الدراسة التطبيقية

1.3. منهجية الدراسة التطبيقية

❖ المجتمع الإحصائي والعينة: تم اختيار مؤسسة فينوس موقعا لإجراء الدراسة التطبيقية، وقد شمل المجتمع الإحصائي على الإطارات والمسؤولين ورؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة والبالغ عددهم 34 إطار موظف، وعليه فقد تم اختيار أسلوب المسح الشامل، وتوزيع الاستبانة على كل الأفراد، وبعد توزيع الاستبانة تم استرداد 31 استمارة من أصل 34

دراسة علاقة إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس بالبلدية

وبعد تفحصها تبين لنا أنه توجد استبانة واحدة غير مكتملة المعلومات بحيث تم إلغاؤها، ليصبح عدد الاستبانات 30 استبانة أي بنسبة (80%) من حجم المجتمع.

❖ أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة بهدف جمع البيانات، بحيث تم تصميم الاستبانة لتكون من النوع المغلق، وتمت صياغة فقراتها بأسلوب واضح ومفهوم لأفراد العينة، وهذا لقياس مدى مساهمة إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي، وعليه تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين: القسم الأول يشمل البيانات الشخصية للمستجوبين، أما في القسم الثاني فقد تم تخصيصه لمتغيرات الدراسة (المتغير المستقل والمتغير التابع) إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي.

❖ مقياس الأداة: لقد تم استخدام مقياس ليكرت (*Likert*) الخماسي، والسبب في هذا لأنه يعتبر من أكثر المقاييس المستخدمة لقياس الآراء ولسهولة تطبيقه، وقد ترجمت الاستجابات على النحو الآتي:

| الدرجات | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق إطلاقا |
|---------|-------------|-------|-------|-----------|------------------|
| الأوزان | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ويتم تحديد درجة الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة من خلال استخدام المعادلة التالية: (الحد الأعلى للمقياس (5)- الحد الأدنى للمقياس (1)) مقسوم على عدد الفئات المطلوبة (3) نحصل على 1,33 ، ومن ثم نضيف 1,33 إلى الحد الأدنى لنحصل على الحد الأعلى وهكذا نحصل على مقياس لتحليل الإجابات كما يلي:

الجدول 1: مستوى الأهمية النسبية للإجابات أفراد العينة

| المجال | الأهمية النسبية للإجابة |
|-----------|-------------------------|
| 2.33-1 | مستوى منخفض |
| 3.66-2.34 | مستوى متوسط |
| 5-3.67 | مستوى مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثان.

❖ الصدق الظاهري للاستبانة: لقد تم عرض مسودة استبانة على عدد من المحكمين المختصين في مجال الدراسة، وقد تم الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم من خلال حذف وإضافة بعض الفقرات، وتم الخروج بالاستبانة بصيغتها النهائية ومن ثم توزيعها على عينة الدراسة واستكمال باقي الخطوات.

❖ ثبات الاستبانة: بهدف اختبار ثبات الاستبانة إلى قياس مدى الاعتماد على نتائج التحليل ومن ثم تعميم نتائج الدراسة وذلك من خلال حساب معامل الفا كرونباخ (*Cornback – Alpha*)، الذي يركز على اختبار الصدق للمحتوى والثبات الخاص بالاتساق الداخلي، وإذا تجاوزت القيمة 60 بالمئة فهذا يعبر عن وجود ارتباط إيجابي بين أسئلة الاستبانة.

الجدول 2: قيم معامل ألفا كرونباخ لأداة جمع البيانات

| المحور | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ | معامل الصدق |
|-------------------------------------|-------------|--------------------|-------------|
| المتغير المستقل أبعاد إدارة المعرفة | 16 | 0,615 | 0,8742 |
| المتغير التابع الإبداع التنظيمي | 10 | 0,606 | 0,7785 |
| المحتوى الكلي للاستبانة | 26 | 0,732 | 0,8555 |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

نلاحظ من الجدول أعلاه بأن قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة لكل من إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي بحيث تساوي على الترتيب (0,615)، (0,606)، كما أن معامل ثبات الاستبانة ككل يساوي (0,732)، ومعامل الصدق

لجميع فقرات الاستبانة يساوي (0,855) وهي جميعها تمثل معدلات ثبات وصدق موجبة ومقبولة جدا لاستمارة الاستبانة، وهو ما يشير إلى بقوة إلى مصداقية وثبات فقرات الاستبانة.

2.3. عرض وتحليل نتائج الدراسة

1.2.3 خصائص عينة الدراسة

يهدف هذا الجزء من البحث إلى حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة: الجنس والعمر؛ ومدة العمل بالمؤسسة/الخبرة المهنية؛ والمؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول 3: تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة

| المتغير | البيانات | التكرارات | النسبة المئوية | المتغير | البيانات | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------------|--------------|-----------|----------------|---------------|--------------|-----------|----------------|
| الجنس | ذكر | 14 | 46,7 % | العمر | أقل من 30 | 9 | 30 % |
| | أنثى | 16 | 53,3 % | | من 30 إلى 39 | 19 | 63,3 % |
| الخبرة المهنية | أقل من 5 | 7 | 23,3 % | | من 40 إلى 49 | 2 | 6,7 % |
| | من 5 إلى 14 | 14 | 46,7 % | 50 فأكثر | 0 | 0 % | |
| | من 15 إلى 24 | 8 | 26,7 % | المؤهل العلمي | تقني سامي | 6 | 20 % |
| | أكثر من 24 | 1 | 3,3 % | | ثانوي | 2 | 6,7 % |
| | | | | | ليسانس | 15 | 50 % |
| | | | | ماستر | 7 | 23,3 % | |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن عدد الذكور والإناث تقريبا نفس العدد 14 ذكور و 16 إناث أي (47,7%) و (53,3%) على الترتيب، وهذا قد يرجع إلى سياسات التوظيف وطبيعة الوظائف الإدارية التي قد نجد فيها جنس الإناث أكبر من الذكور، أما بالنسبة لسن أفراد عينة الدراسة فكانت غالبيتها من 30 إلى 39 سنة بنسبة تقدر (63,3%)، أما الفئة الثانية فكانت أقل من 30 سنة بحوالي (30%)، فحين الفئة الثالثة من 40 إلى 49 سنة نجد ما نسبته (6,7%) أما الأفراد الذين يفوق سنهم 50 سنة لم نسجل أي فرد، وعليه ما يميز عينة الدراسة من حيث السن فإن غالبيتها من عنصر الشباب والذي يتميز بالنشاط والحيوية في العمل.

أما بالنسبة للخبرة المهنية فنلاحظ بأن غالبية الأفراد لديهم خبرة مهنية تتراوح ما بين 5 إلى 14 سنة من العمل بنفس المؤسسة بنسبة تقدر بـ (46,7%)، فحين نجد الأفراد الذين لديهم خبرة من 15 إلى 24 سنة (26,7%) أما الذين لديهم أقل من 5 سنوات ما نسبته (23,3%) أما الذي الذين لديهم أكثر من 24 سنة (3,3%).

أما بالنسبة للمؤهل العلمي فإن (50%) من الأفراد لديهم مستوى ليسانس، كما نجد ما نسبته (23,3%) لديهم مؤهل ماستر، أما بالنسبة للأفراد الذين لديهم مؤهل تقني سامي فنسبتهم تقدر بـ (20%)، أما الذين لديهم مستوى ثانوي فنسبتهم (6,7%) وهو ما يفسر بأن غالبية الأفراد لديهم مستوى علمي بما يؤهلهم لإدارة وظائف وأنشطة المؤسسة بكفاءة عالية.

سوف نقوم بعرض نتائج آراء أفراد عينة الدراسة وهذا بالتطرق لكل بعد من أبعاد إدارة المعرفة (توليد المعرفة وتنظيم وتخزين المعرفة، نقل ومشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة) وهذا لمعرفة مدى وأهمية إدارة المعرفة بالمؤسسة قيد الدراسة.

❖ تحليل نتائج توليد المعرفة

يتناول الجدول الموالي إجابات أفراد العينة المستهدفة حول بعد توليد المعرفة، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات هذا البعد ثم ككل الفقرات، على أن يتم تحديد مستوى الأهمية لكل فقرة، وهذا لمعرفة مستوى توليد المعرفة بالمؤسسة قيد الدراسة.

الجدول 4: المتوسطات والانحرافات المعياري لإجابات أفراد العينة حول توليد المعرفة

| رقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الأهمية للإجابات |
|-----|---|-----------------|-------------------|------------------------|
| 01 | تستقطب المؤسسة الخبراء والمختصون من خارج المؤسسة لمساعدتها. | 4,37 | 0,96 | مرتفع |
| 02 | تهتم المؤسسة بالمشاركة في المؤتمرات والورشات العلمية والتدريبية لكسب المعرفة. | 4,10 | 0,48 | مرتفع |
| 03 | تشجع المؤسسة الأفراد على المساهمة بالأفكار والتجارب والخبرات المتراكمة لديهم. | 4,53 | 0,68 | مرتفع |
| 04 | تقوم المؤسسة بالاستثمار في مشاريع البحث والتطوير أو شراء برمجيات جديدة ومتطورة. | 4,17 | 0,74 | مرتفع |
| | الإجمالي | 4,29 | 0,35 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الأول كانت على الترتيب (4,53) , (4,17) (4,37) , (4,10) وجميعها بمستوى الأهمية مرتفعة، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (0,48) و(0,96)، بصفة عامة يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول يساوي (4,29) وبانحراف معياري (0,35) مما يدل على أن آراء أفراد عينة الدراسة تشير إلى أن مستوى الأهمية مرتفع نحو توليد المعرفة من خلال استقطاب الخبراء والمختصين من خارج المؤسسة، واهتمام المؤسسة بالمشاركة في المؤتمرات والورشات التدريبية والتكوينية بالإضافة إلى قيام المؤسسة بالاستثمار في المشاريع البحثية والبرمجيات وتشجيع الأفراد على المساهمة بأفكارهم وخبراتهم المعرفية.

ودائما وفي إطار تعزيز التكوين والخبرة فقد استعدت المؤسسة بعض الإطارات الذين تم إحالتهم على التقاعد من ذوي الخبرة وعددهم ثلاثة من مؤسسة فينوس، وعامل من مؤسسة صيدال، ومحاسب كان يعمل لدى مؤسسة أخرى، مما يسمح للموظفين الاستفادة من خبرتهم المهنية وتجاربهم السابقة، كما تشارك وتثبت حضورها مؤسسة فينوس في العديد من المؤتمرات والورشات العلمية التي يتم تنظيمها بجامعة البلدية 1 و 2، وهذا قصد توطيد العلاقة بين الطرفين وكسب المعارف أو نقل ما تم توصل إليه من تجارب ميدانية للطلبة الباحثين، وفي نفس الإطار تعمل المؤسسة على منح مكافآت مادية ومعنوية للعمال والموظفين ذوي المهارات العالية، وهذا قصد تشجيعهم وزيادة الفعالية، بالإضافة إلى تخصيص ميزانية معتبرة في مجال البحث والتطوير بالمخابر والورشات.

كما قامت مؤسسة فينوس ببرمجة عدة برامج تدريبية لإطاراتها لزيادة كفاءتهم ومهارتهم في استعمال التكنولوجيا وإدارة الجودة، والرفع من مهارتهم في تعلم اللغات خاصة الإنجليزية؛ ومهارات التفاوض وإدارة العلاقات مع الزبائن... الخ.

❖ تحليل نتائج تنظيم وتخزين المعرفة

أما الجدول أدناه يبين لنا نتائج آراء المستجوبين حول البعد الثاني لإدارة المعرفة وهو تنظيم وتخزين المعرفة، بحيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرات هذا البعد ولمجموع الفقرات؛ ومن ثم تحديد مستوى الأهمية لكل فقرة، وهذا معرفة مستوى تنظيم وتخزين المعرفة بالمؤسسة قيد الدراسة.

الجدول 5: المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول تنظيم وتخزين المعرفة

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الأهمية للإجابات |
|-------|---|-----------------|-------------------|------------------------|
| 05 | تقوم المؤسسة بتسجيل وتوثيق كل المعلومات في سجلات خاصة للاحتفاظ بها. | 4,37 | 0,76 | مرتفع |
| 06 | تحتفظ المؤسسة بالوثائق والمستندات الورقية بأرشيفها بصورة آمنة. | 4,50 | 0,68 | مرتفع |
| 07 | تستخدم المؤسسة الأنظمة الإلكترونية والبرمجيات في تخزين المعلومات. | 4,40 | 0,79 | مرتفع |
| 08 | تحفز المؤسسة الأفراد الذين يمتلكون الخبرة والمهارة والمعرفة على البقاء بالمؤسسة دون مغادرتها. | 3,47 | 0,98 | متوسطة |
| | الإجمالي | 4,18 | 0,38 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS –V26.

تشير نتائج الجدول أعلاه بأن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الثاني كانت على الترتيب (4,40) ، (3,47) ، (4,37) ، (4,50) وجميعها بمستوى الأهمية مرتفعة إلا الفقرة الرابعة التي جاءت بمستوى الأهمية المتوسطة، وانحراف معياري يتراوح ما بين (0,68) و(0,98)، بصفة عامة يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول يساوي (4,18) وانحراف معياري (0,38) مما يدل على أن آراء أفراد عينة الدراسة تشير إلى أن مستوى الأهمية مرتفع نحو البعد الثاني لإدارة المعرفة، والذي يتمثل في تنظيم وتخزين المعرفة وهذا من خلال التسجيل والتوثيق لكل المعلومات والأفكار في السجلات؛ ومن خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال والبرمجيات في تخزينها. تقوم مؤسسة فينوس كغيرها من المؤسسات الرائدة في قطاعها بتسجيل وتوثيق كل المعلومات في سجلات خاصة للاحتفاظ بها، وهذا لتسهيل عملية استردادها وتوظيفها عند الحاجة والمراجعة والتدقيق العمليات والحسابات في كل الوظائف الإدارية، فالمؤسسة لها ما يمكنها من الاحتفاظ بسجلتها ووثائقها في سرية تامة وأمنة دون أن يمسه شيء من العطب والتخريب، كما تقوم بتخزينها في أقراص مضغوطة وصلبة وأجهزتها الإلكترونية، كما تعمل المؤسسة على المحافظة على عمال وموظفيها المهرة دون الهروب منها إلى مؤسسات أخرى، ولذلك فهي تضع سياسة أجرية تعادل وتفوق الأجور التي تمنحها بعض المؤسسات في قطاعات أخرى خاصة في المناصب الحساسة، إلا أن الأمر قد يؤدي في بعض الحالات إلى نزع أو توقيف من طرفها بعض العمال المؤقتين نتيجة لتدني مردوديتهم أو لعدم رضاهم عن العمال بالمؤسسة مما يتطلب تسريحهم.

❖ تحليل نتائج نقل ومشاركة المعرفة

فيما يأتي عرض لنتائج آراء أفراد العينة حول البعد الثالث لإدارة المعرفة والمتعلق بنقل ومشاركة المعرفة، كما سوف نقوم بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرات هذا البعد ولمجموع الفقرات؛ ومن ثم الخروج بنتيجة حول الأهمية النسبية لكل الفقرة والبعد ككل، وهذا لمعرفة مدى ومستوى نقل ومشاركة المعرفة بين الموظفين داخل المؤسسة قيد الدراسة.

الجدول 6: المتوسطات والانحرافات المعياري لإجابات أفراد العينة حول نقل ومشاركة المعرفة

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الأهمية للإجابات |
|-------|---|-----------------|-------------------|------------------------|
| 09 | تتعامل المؤسسة بالوسائل الإلكترونية لنقل المعلومات. | 3,97 | 0,66 | مرتفع |
| 10 | يتم عقد ندوات واجتماعات وورشات عمل فيما بين الأفراد لتقاسم المعارف والخبرات والمعلومات. | 3,93 | 0,78 | مرتفع |
| 11 | يتم تنظيم دورات تدريبية وتكوينية للأفراد داخل المؤسسة لكسب معارف وخبرات ومهارات. | 4,10 | 0,88 | مرتفع |
| 12 | الحرص على ضمان وصول المعارف في الوقت المناسب باستخدام النشرات والتقارير والكتيبات. | 3,53 | 0,74 | متوسطة |
| | الإجمالي | 3,88 | 0,38 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الثالث كانت على الترتيب (4,10) , (3,53) (3,97) , (3,93) وجميعها بمستوى الأهمية مرتفعة إلا الفقرة رقم (12) التي جاءت بمستوى الأهمية المتوسطة، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (0,66) و(0,88)، بصفة عامة يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الثالث يساوي (3,88) وبانحراف معياري (0,38) مما يدل على أن آراء أفراد عينة الدراسة تشير إلى أن مستوى الأهمية مرتفع نحو نقل ومشارك المعرفة فيما بين أفراد المؤسسة قيد الدراسة، وهذا من خلال اجتماعات وورشات العمل والوسائل الإلكترونية نقل ومشارك المعلومات والأفكار فيما بين الأفراد داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تنظيم دورات تدريبية وتكوينية لضمان كسب المعارف وتبادلها بين الأفراد كما تستخدم المؤسسة الكتيبات والنشرات لضمان وصول المعارف.

تتوفر المؤسسة على عدة وحدات والتي تتوزع عبر تراب ولاية البلدية؛ أما الإدارة المركزية فتتواجد بالمنطقة الصناعية ولاد يعيش، فالمؤسسة قصد التنسيق والتواصل تستخدم كل الوسائل الإلكترونية من الهاتف إلى الفاكس والبريد الإلكتروني، فكل المكاتب مجهزة بالحواسيب الإلكترونية والمرتبطة بشبكة الانترنت.

أما فيما يخص مسألة عقد الندوات والاجتماعات وورشات العمل، بحيث تقوم المؤسسة بذلك كل مرة حالة ما تطلب الامر عقد اجتماعا، أما فيما يخص مجال التكوين فقد استفادة المؤسسة من عدة برامج لتحسين وتطوير الإنتاج وزيادة كفاءتها التسيرية، وفي هذا الإطار استفادة المؤسسة سنة 2002 من برنامج تطويري لتحسين الأداء من طرف الأمم المتحدة، كما تحصلت المؤسسة على مساعدات من طرف وزارة الصناعة سنة 2004 في إطار تطوير التنافسية الصناعية للمؤسسات المحلية، من خلال تلقي تكوين في مجال التسويق لأعوان المؤسسة.

وفي إطار التكوين تم ابرام اتفاقية ما بين مؤسسة فينوس وجامعة البلدية 1 وهذا لضمان كفاءة إطارات وموظفين المؤسسة، فقد تم اقتراح من مدير المؤسسة كمال مولا على مدير الجامعة فتح تخصص ضمن شعبة الكيمياء "تخصص مواد التجميل".

❖ تحليل نتائج تطبيق المعرفة

أما في هذا الجزء من الدراسة فسوف نعرض نتائج آراء أفراد العينة حول مدى تطبيق المعرفة، وهذا من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرات وللبعد ككل، ثم نعرض مستوى الأهمية النسبية، والجدول التالية يعرض هذه النتائج كالاتي:

الجدول 7: المتوسطات والانحرافات المعياري لإجابات أفراد العينة حول تطبيق المعرفة

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الأهمية للإجابات |
|-------|--|-----------------|-------------------|------------------------|
| 13 | ترجم المؤسسة المعارف إلى طرق وأساليب حديثة في مجال نشاطها. | 3,97 | 0,71 | مرتفع |
| 14 | ترجم المؤسسة المعارف والأفكار الجديدة إلى سياسات وبرامج وإجراءات وتقوم بتنفيذها. | 3,57 | 0,77 | متوسطة |
| 15 | تستخدم المؤسسة مهارات وخبرات وأفكار أفرادها في حل المشكلات التي تحدث لها. | 4,07 | 0,73 | مرتفع |
| 16 | تحرص المؤسسة على متابعة مدى تطبيق وتنفيذ الأفراد للمعارف والخبرات المكتسبة خلال العمل. | 4,20 | 0,84 | مرتفع |
| | الإجمالي | 3,95 | 0,45 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS –V26.

اشتمل البعد الرابع على الفقرات من (13) إلى (12) أي أربعة فقرات كباقي الأبعاد السابقة، وجاءت المتوسطات الحسابية على النحو التالي (3,97), (3,57), (4,07), (4,20) وجميعها بمستوى الأهمية مرتفعة إلا الفقرة رقم (14) التي جاءت بمستوى الأهمية المتوسطة. وانحراف معياري يتراوح ما بين (0,71) و(0,84)، بصفة عامة يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الثالث يساوي (3,95) وانحراف معياري (0,45) مما يدل على أن آراء أفراد عينة الدراسة تشير إلى أن مستوى الأهمية مرتفع نحو ترجمة الأفكار والمعارف إلى طرق وأساليب حديثة في ممارسة الأنشطة والعمليات، واستخدام الأفكار والمعارف المتراكمة في حل المشكلات التي تحدث داخل المؤسسة قيد الدراسة. تقوم المؤسسة بترجمة كل الأبحاث والمعارف التي تتم على مستوى مخابرها إلى منتجات وعمليات وأساليب عمل وهذا في حالة ما تم استراد آلة جديدة فيتم تخصيص لها عامل ويتم تكوينه عليها، كما يتم حل جميع المشكلات والأحداث العمل التي تقع بالمؤسسة بتظافر كل الجهود والتنسيق فيما بين وحدات العمل لتحديد الخلل ومكمن المشكلة بالضبط ومن ثم رصد المعلومات ووضع البدائل لاختيار أفضلها صوب تحسين عمليات وظروف العمل والإنتاج وهذا تحت إشراف رؤساء الورشات والمصالح، حتى لا يترك مجال للمفجآت، كما يتم إعداد تقارير دورية حول وضعية المؤسسة والتي ترفع إلى المدير العامة وتتم مناقشتها وتحليلها وتحديد مدى التطبيق والتنفيذ كل البرامج المسطرة.

3.2.3. تحليل نتائج الإبداع التنظيمي

أما الجدول أدناه يعرض نتائج آراء أفراد العينة حول المتغير التابع وهو الإبداع التنظيمي، وهذا من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل الفقرات والبعد ككل، ثم نعرض الأهمية النسبية لمستوى ممارسة وتطبيق الإبداع التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة.

الجدول 8: المتوسطات والانحرافات المعياري لإجابات أفراد العينة حول تطبيق المعرفة

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الأهمية للإجابات |
|-------|---|-----------------|-------------------|------------------------|
| 17 | تقوم المؤسسة بإجراء تعديلات وتحسينات على تركيب بعض المواد الأولية التي تدخل في عملية الإنتاج. | 4,50 | 0,68 | مرتفع |
| 18 | تقوم المؤسسة بتجسيد/تحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات مبتكرة. | 4,20 | 0,45 | مرتفع |
| 19 | تسعى المؤسسة إلى تقديم خدمات جديدة فريدة ومتميزة لعملائها. | 4,37 | 0,49 | مرتفع |
| 20 | تقوم المؤسسة بابتكار وتطوير أساليب وعمليات تساعد في العملية الإنتاجية. | 4,07 | 0,58 | مرتفع |
| 21 | تقوم المؤسسة بتقديم تحسينات على الخطط والبرامج والأنظمة الإدارية | 4,10 | 0,80 | مرتفع |

دراسة علاقة إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس بالبيدة

| الهيكل التنظيمية. | | | | |
|-------------------|--|------|------|--------|
| 22 | تخصص المؤسسة ميزانية خاصة لعملية البحث والتطوير. | 4,27 | 0,69 | مرتفع |
| 23 | تقوم المؤسسة باستقطاب وتوظيف الأفراد المؤهلين للعمل لديها. | 3,57 | 0,71 | متوسطة |
| 24 | تقوم المؤسسة بتحفيز الموظفين على طرح أفكار وعمليات جديدة. | 4,37 | 0,69 | مرتفع |
| 25 | تحصلت المؤسسة نظير جهودها الإبداعية على شهادات تقديرية وأوسمة من طرف هيئات وطنية ودولية. | 4,27 | 0,45 | مرتفع |
| 26 | بيئة التنظيمية وظروف العمل تشجع الأفراد على الإبداع وطرح الأفكار الجديدة. | 4,00 | 0,83 | مرتفع |
| | الإجمالي | 4,17 | 0,30 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

أما فيما يتعلق بالمتغير التابع الإبداع التنظيمي والذي يتكون من الفقرات 17 إلى غاية الفقرة 26 أي عشرة فقرات والجدول أعلاه يبين لنا بأن المتوسطات الحسابية تتراوح قيمتها ما بين (4,00) و(4,50) وبمستوى الأهمية مرتفعة، إلا الفقرة رقم 23 والتي بلغ متوسطها الحسابي (3,57) وبمستوى الأهمية متوسطة. بصفة عامة فإن المتوسط الحسابي العام ولجميع الفقرات هذا المحور يساوي (4,17) وبانحراف معياري (0,30)، مما يدل على أن مستوى الإبداع التنظيمي ومن وجهة نظر الأفراد المستجوبين كان مرتفع الأهمية النسبية بالمؤسسة قيد الدراسة.

تمتلك مؤسسة فينوس مخبرين خاصين بها للقيام بالتحليلات حول جودة المواد الأولية المستخدمة في العملية الإنتاجية، لإنتاج مختلف المساحيق والطور وكريمات للشعر... الخ، بحيث يشتغل بالمخبرين عدد من الكيميائيين. وهي تقوم بعملية بها بعملية قياس جودة منتجاتها، كما قامت مؤسسة فينوس بشراكة مع مؤسسة صوفيا كوسميتيك الفرنسية لمراقبة جودة منتجاتها، وهذا في إطار التحسين المستمر لمنتجاتها.

تحصلت المؤسسة على عدة جوائز تقديرية نظير جهودها ومكانتها في السوق الجزائرية: في سنة 2003 تحصلت على جائزة الجزائرية للأداء، وفي سنة 2011 تحصلت على جائزة التشجيع على التصدير؛ فهي تصدر منتجاتها إلى كل من: المغرب وتونس، سوريا مدغشقر، فرنسا ومالي وجزيرة السيشل، وفي سنة 2012 تحصلت على جائزة الابتكار، أما في سنة 2015 تحصلت على جائزة الجزائرية للجودة، وهي جوائز وطنية تدل على مدى سعي واهتمام المؤسسة بالتطوير والابتكار والذي تجسد في منتجاتها ومكانتها.

تأسست مؤسسة فينوس سنة 1981 وكانت وقتها تقوم بإنتاج ثلاثة منتجات فقط من غسول الشعر، إلى أن أصبحت اليوم تقوم بإنتاج أكثر من 150 منتج، وهذا ما يدل على التحسين والتطوير المستمر، بحيث تحصلت المؤسسة على شهادة الجودة ISO 9001، وشهادة إدارة البيئة ISO 14001.

3.3. نتائج اختبار الفرضيات

1.3.3 اختبار الفرضية الرئيسية

يهدف الباحثان إلى اختبار الفرضية الرئيسية التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة، وهذا من خلال استخدام الانحدار المتعدد بين أبعاد المتغير المستقل (إدارة المعرفة) والمتغير التابع الإبداعي التنظيمي، والجدول التالي ويوضح نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

الجدول 9: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

| البيانات | R الارتباط | المحسوبة F | sig مستوى الدلالة |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|
| أبعاد المتغير المستقل | 0,5710 | 3,010 | 0,037 |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة تساوي ($sig = 0,037$) وهي أقل من ($0,05$) مما يدل على معنوية النموذج المستخدم وصلاحيته، ومن جهة ثانية يظهر وجود علاقة طردية متوسطة بين أبعاد إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي، حيث قيمة معامل الارتباط تساوي ($0,571$)، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,325$) والتي تعني أن إدارة المعرفة تفسر ما قيمته ($32,5\%$) من الإبداع التنظيمي، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى. وعليه نحكم بقبول الفرضية الرئيسية التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

2.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها: وجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة والإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

الجدول 10: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

| البيانات | الارتباط R | معامل التحديد R^2 | المحسوبة F | مستوى الدلالة Sig |
|------------------|------------|---------------------|------------|-------------------|
| الأجهزة والوسائل | 0,362 | 0,131 | 4,210 | 0,045 |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة ($sig = 0,045$) وهي أقل من ($0,05$) مما يدل على معنوية النموذج المستخدم وصلاحيته، ومن جهة ثانية يظهر وجود علاقة طردية ضعيفة بين بعد توليد المعرفة والإبداع التنظيمي حيث قيمة معامل الارتباط تساوي ($0,362$)، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,131$) والتي تعني أن توليد المعرفة تفسر ما قيمته ($13,10\%$) من الإبداع التنظيمي، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى. وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد توليد المعرفة والإبداع التنظيمي لدى مؤسسة فينوس، بمستوى ضعيف وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

3.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الثانية

وفيما يلي عرض لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تنظيم وتخزين المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

الجدول 11: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

| البيانات | الارتباط R | معامل التحديد R^2 | المحسوبة F | مستوى الدلالة Sig |
|-----------|------------|---------------------|------------|-------------------|
| البرمجيات | 0,215 | 0,046 | 1,352 | 0,255 |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة ($sig = 0,255$) وهي أكبر من ($0,05$) مما يدل على عدم معنوية النموذج المستخدم وعدم صلاحيته، ومن جهة ثانية يظهر وجود علاقة طردية ضعيفة جدا بين بعد تنظيم وتخزين المعرفة بالإبداع التنظيمي؛ حيث قيمة معامل الارتباط تساوي ($0,215$)، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,046$) والتي تعني أن بعد تنظيم وتخزين المعرفة تفسر ما قيمته ($4,60\%$) من الإبداع التنظيمي، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

وعليه نحكم برفض الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تنظيم وتخزين المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

يشير الجدول أدناه إلى نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقل وتوزيع المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

الجدول 12: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

| البيانات | الارتباط R | معامل التحديد R^2 | المحسوبة F | مستوى الدلالة Sig |
|-------------------|------------|---------------------|------------|-------------------|
| الشبكات والبيانات | 0,377 | 0,142 | 4,628 | 0,040 |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة ($sig = 0,040$) وهي أقل من ($0,05$) مما يدل على معنوية النموذج المستخدم وصلاحيته، ومن جهة ثانية يظهر وجود علاقة طردية متوسطة بين بعد نقل وتوزيع المعرفة بالإبداع التنظيمي، حيث قيمة معامل الارتباط تساوي ($0,377$)، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,142$) والتي تعني أن نقل وتوزيع المعرفة تفسر ما قيمته ($14,20\%$) من الإبداع التنظيمي، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقل وتوزيع المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

5.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

أما الجدول أدناه يوضح نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة والإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

الجدول 13: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

| البيانات | الارتباط R | معامل التحديد R^2 | المحسوبة F | مستوى الدلالة Sig |
|-------------------|------------|---------------------|------------|-------------------|
| التحكم في استخدام | 0,549 | 0,301 | 12,078 | 0,002 |

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-V26.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة ($sig = 0,002$) وهي أقل من ($0,05$) مما يدل على معنوية النموذج المستخدم وصلاحيته، ومن جهة ثانية يظهر وجود علاقة طردية متوسطة بين بعد تطبيق المعرفة والإبداع التنظيمي، حيث قيمة معامل الارتباط تساوي ($0,549$).

كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,301$) والتي تعني أن تطبيق المعرفة تفسر ما قيمته ($30,1\%$) من الإبداع التنظيمي، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة والإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين.

4. الخاتمة:

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية تم التوصل إلى النتائج والتوصيات التالية:

1.4. نتائج الدراسة: تتمثل في النقاط التالية:

- ❖ برزت إدارة المعرفة للوجود نتيجة التراكم الكمي والنوعي من المعارف والخبرات الموجودة في الوظائف الأساسية للمنظمة وإدارتها؛
- ❖ بالإضافة إلى ذلك يمكن القول بأن إدارة المعرفة ليست وظيفة إدارية مستقلة أو عملية منفصلة عن النشاطات التنظيمية الأخرى، بل هي حزمة من النشاطات والعمليات المتغلغلة والعابرة للمستويات الإدارية والوظائف الإدارية والتنظيمية للمنظمات؛
- ❖ يتجسد الإبداع التنظيمي في توليد الأفكار التي تتميز بالجدية وسهولة التطبيق، وهو وسيلة رئيسية لتطوير التنظيمي داخل المنظمة؛
- ❖ يساهم الإبداع في تحسين الخدمات والسلع وزيادة القدرة التنافسية وتحسين صورة المؤسسة... الخ؛
- ❖ أظهرت الدراسة بوجود علاقة طردية متوسطة ما بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة؛ وهذا من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0,5710) أما معامل التحديد يساوي (33 %) وهي نسبة ضعيفة التي تفسر علاقة الارتباط بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي؛
- ❖ وجود علاقة طردية ضعيفة بين بعد توليد المعرفة والإبداع التنظيمي، حيث كان معامل الارتباط يساوي (0,36) أما معامل التحديد يساوي (13 %) وهي نسبة ضعيفة جدا التي تفسر علاقة الارتباط بين توليد المعرفة والإبداع التنظيمي؛
- ❖ عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تنظيم وتخزين المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين، حيث كان معامل الارتباط يساوي (0,215) أما معامل التحديد يساوي (4,6 %) وهي نسبة ضعيفة جدا وهي ما تفسر لنا نتيجة اختبار الفرضية الثانية؛
- ❖ أوضحت الدراسة إلى وجود علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين نقل وتوزيع المعرفة بالإبداع التنظيمي بمؤسسة فينوس، وهذا من وجهة نظر الأفراد المستجوبين، بحيث تم تسجيل معامل الارتباط (0,377) أما معامل التحديد يساوي (14,2 %) وهي نسبة ضعيفة تفسر علاقة نقل وتوزيع المعرفة بالإبداع التنظيمي؛
- ❖ كما بينت الدراسة إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين بعد تطبيق المعرفة والإبداع التنظيمي، حيث قيمة معامل الارتباط يساوي (0,549)، أما ما يفسر علاقة تطبيق المعرفة بالإبداع التنظيمي يساوي ما قيمته (30,1 %)، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

2.4. التوصيات: بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالتوصيات التالية:

- ❖ ضرورة العمل على تحفز المؤسسة للأفراد الذين يمتلكون الخبرة والمهارة والمعرفة على البقاء بالمؤسسة دون مغادرتها؛
- ❖ الحرص على ضمان وصول المعارف والمعلومات في الوقت المناسب باستخدام النشرات والتقارير والكتيبات ومختلف الوسائل؛
- ❖ العمل على ترجمة المعارف والأفكار الجديدة إلى سياسات وبرامج وإجراءات وتقوم بتنفيذها؛
- ❖ يجب عقد ندوات واجتماعات وورشات عمل فيما بين الأفراد لتقاسم المعارف والخبرات والمعلومات داخل المؤسسة؛

- ❖ ضرورة العمل على استقطاب وتوظيف الأفراد المؤهلين للعمل بالمؤسسة؛
- ❖ ضرورة العمل على توفير بيئة عمل تجشع على تقديم أفكار ومقترحات إبداعية وابتكارية في مجالات تنظيمية أو حتى تقديم منتجات جديدة وأساليب وطرق عمل وأنماط تسييرية...الخ؛
- ❖ الاهتمام بوظيفة البحث والتطوير من خلال رفع الميزانية وتقديم تسهيلات وحوافز مالية ومعنوية.

5. قائمة المراجع:

1. حسن حسين البيلاوي و سلامه عبدالعظيم حسين، 2017، إدارة المعرفة في التعليم، ط 1، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ص 81.
2. أبو بكر محمود الهوش، 2016، إستراتيجيات إدارة المعرفة، ط 1، مصر: دار النشر مجموعة النيل العربية، ص 54.
3. سيدعلي أسامة محمد، 2013، إدارة المعرفة، ج 1، مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ص 115.
4. Gerami, Mohsen, 2010, «Knowledge Management.» (International Journal of Computer Science and Information Security) Vol 7, n° NO 2, p 234.
5. سيدعلي أسامة محمد، 2013، إدارة المعرفة، ج 1، مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ص 105.
6. المحياوي سعد وصلاح الدين الكبسي، 2004، إدارة المعرفة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 41.
7. معتز عبدالله حسن، 2015، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، ط 1، الأردن: دار المعتز للنشر والتوزيع، ص ص 26-27.
8. سيدعلي أسامة محمد، 2013، إدارة المعرفة، ج 1، مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ص 204.
9. العتيبي سعد بن معتاد وأحمد الصاوي محمد بن باكر وموسى الصديق محمد الباشا، 2018، أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في شركة الطيران العاملة بالسودان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق، المجلد 24، العدد 105، ص 174.
10. صلاح الدين الكبسي، 2005، إدارة المعرفة -بحوث ودراسات، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ص 75-76.
11. عبدالقادر هاشم رمزي، 2005، مفهوم الإبداع في النسقية الإسلامية، مجلة الفكر الإسلامي المعاصر، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الولايات المتحدة الأمريكية، المجلد 11، العدد 41، ص 17.
- 12- Muzzio Henrique et Fernando Gomes, 2018, Organizational Creativity Management: Discussion Elements, (RAC, Rio de Janeiro) 22, n° 6: p 925.
13. داود محمد، 2020، إدارة التميز والإبداع الإداري، ط 3، الأردن: دار إين النفيس للنشر والتوزيع، ص 9.
- 14- M.olszak Celina et Kisielnicki Jeezy, 2016, Organizational Creativity and IT-based Support, (the International Journal of an Emerging Transdiscipline) 19: p 104.
15. عبدالفتاح رضوان محمود، 2018، القائد المتميز بين الموهبة والإبداع، ط 3، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص 49.
16. وسام علي حسين وعامر علي محمد، 2018، إدارة الهواهب البشرية ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي-دراسة استطلاعية في جامعة صلاح الدين أربيل العراق، مجلة كلية التراث الجامعة العدد 24، ص 318.
- 17- أمينة عبدالقادر علي وعلي عبدالله الحاكم، 2005، العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، السودان، المجلد 16، العدد 01، ص ص 183-185.