

دور ممارسات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار-دراسة حالة مؤسسة
نפטال-غرداية-

**The role of knowledge management practices in achieving
creativity and innovation -a case study of the Naftal
Corporation – Ghardaia**

رضا موسى

جامعة غرداية، الجزائر

moussa.ridha@univ-ghardaia.dz

فتيحة عبد النبي*

جامعة غرداية، الجزائر

abdennebi.fatiha@univ-ghardaia.dz

تاريخ النشر: اليوم/الشهر/السنة

تاريخ القبول: اليوم/الشهر/السنة

تاريخ الاستلام: اليوم/الشهر/السنة

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور ممارسة إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بالمؤسسة الاقتصادية على ضوء مؤسسة نفطال-غرداية، من خلال تصميم استبانة وزعت على عينة من إطارات المؤسسة، حيث تم استخدام الجداول 2007 excel لتفريغ البيانات بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لمعالجة البيانات وتحليل وتفسير النتائج.

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لإدارة المعرفة وعملياتها في تحقيق الإبداع والابتكار في المؤسسة محل الدراسة، بالمقابل هناك تأثير للمتغيرات الديموغرافية على الإبداع والابتكار وتتمثل في الجنس وعدد سنوات الخبرة، كما أثبتت الدراسة عدم وجود تأثير للمتغيرات الأخرى المؤهل العملي والعمر المستوى الإداري على الإبداع والابتكار.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة؛ إبداع؛ إبتكار؛ مؤسسة نفطال.

تصنيف JEL: O31 ; D80

Abstract:

This study aims to recognize the role of knowledge management practice in achieving creativity and innovation in the economic enterprise in the light of the NAFTAL Ghardaia Corporation, by designing a questionnaire distributed to a sample of the institution's frameworks, where excel 2007 tables were used to unload the data using the SPSS program for data processing, analysis and interpretation Results

The study concluded that there is an impact of Knowledge Management and its processes in achieving creativity and innovation in Naftal. On the other hand, there is an effect of demographic variables on creativity

* المؤلف المرسل: فتيحة عبد النبي

and innovation represented by gender and number of years of experience. It also indicated that there was no effect of other variables on job qualification, age and administrative Level on creativity and innovation.

Keywords: knowledge management; creativity; innovation; NAFTAL

Jel Classification Codes: : O31; D80

I. تمهيد:

أدت التغيرات الحاصلة في البيئة الاقتصادية المعاصرة التي تتسم بالتغيير والديناميكية الشديدة إلى الإهتمام بالاقتصاد المعرفي ورأس المال الفكري، والذي يعتبر من أهم الإستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تتبناها المنظمات من أجل تحقيق أهدافها ومساعدتها في تنمية قدراتها على مواكبة تطورات والاكتشافات الابتكارية الحديثة في ظل ثورة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة.

فالمعرفة تتمثل في المهارات والخبرات الإنسانية والتي هي بمثابة الركيزة الأساسية في عملية الإبداعية وهذا ما دفع بمنظمات للاهتمام بالإدارة المعرفة وكيفية خلقها واستقطابها وإدارتها وتبادلها وتطبيقها فبدونها لا يمكن استمرار والارتقاء بالعمل الإبداعي والابتكاري، فالمعرفة جوهر التفكير الإبداعي والابتكاري للذنان يعدان من المواضيع الهامة في المنظمات لما لهما من منافع وفوائد في تحقيق تنمية وتطور منظمة وموظفيها.

تواجه عملية الإبداع والابتكار مجموعة من عوامل تؤثر بها ولعل أهمها إدارة المعرفة التي تلعب دور هاماً في توفير مناخ ملائم ينمي ويشجع الإبداع والابتكار، ونظراً لأهميتها في استقطاب أفراد ذوي قدرات إبداعية تساهم في خلق منتجات جديدة وتطويرها أو ابتكار أساليب وتقنيات حديثة، فالأفراد ذوي القدرات الإبداعية يسعدوا المنظمات على التكيف مع متغيرات وتصدي لحل للمشاكل التي تواجهها وهذا ما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية وريادة في الأعمال.

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

1.1 الإشكالية الرئيسية:

❖ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفتال غرداية ؟

وتتفرع تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفتال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفتال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفتال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفتال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
 - ما مدى تباين آراء العاملين بمؤسسة تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟
- 2.1 فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.

❖ الفرضيات الجزئية:

بغية الإجابة عن التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نפטال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعاً للمتغيرات الديموغرافية،

3.1 أهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع وتبيان أثر إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار،

فضلاً عن سعي المؤسسات الاقتصادية إلى تحسين أداؤها وتطوير وتنمية قدراتها على الإبداع والابتكار وتعزيز

قدرتها على الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات الموجودة لديها، فإدارة المعرفة هي التي تضمن لمؤسسات اليوم

توليد وتجسيد أفكار جديدة في منتجات إبداعية ومبتكرة بتكاليف منخفضة وبأداء أمثل مما يساعدها في تعزيز

الميزة التنافسية في السوق، وهذا ما أدى إلى زيادة اهتمام دول العالم بالأفكار الريادية والمبتكرة.

4.1 أهداف الدراسة:

- التعرف على أثر إدارة المعرفة وعملياتها في تحقيق الإبداع والابتكار وتحديد العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع والابتكار في المؤسسة محل الدراسة؛
- لفت اهتمام المؤسسة بإدارة المعرفة وأهميتها في تحقيق وتنمية الإبداع والابتكار من أجل تحقيق ميزة تنافسية والارتقاء بأدائها.

5.1 منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي حيث تم إجراء مسح نظري في الأدبيات المتعلقة بإدارة المعرفة والإبداع والابتكار، ومن أجل تحقيق نوع من الربط بين التراكم المعرفي (النظري) والعملية (الميداني) تم اعتماد أسلوب دراسة ميدانية بحيث تم تصميم إستبيان يتعلق بالجوانب الأساسية في الموضوع ويتم توزيعه على الموظفين بمؤسسة نفطال بولاية غرداية، للوصول إلى النتائج المرجوة.

6.1 محاور الدراسة:

المحور الأول: الإطار النظري لإدارة المعرفة وعلاقته بالإبداع والابتكار

المحور الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال -غرداية-

أولاً: الإطار النظري لإدارة المعرفة وعلاقته بالإبداع والابتكار

1. مفهوم إدارة المعرفة

❖ تعريف المعرفة: هي مجموعة من الحقائق التي يحصل عليها الإنسان من خلال بحثه حسب طرق البحث العلمي المنطقية، أو من خلال تجاربه السابقة خاصة العملية التي تراكمت لديه وتوجد على شكل تعاريف، نظريات (françoisbully, 1997, p. 12)

❖ تعريف إدارة المعرفة: إدارة المعرفة هي مجموعة من العمليات المتمثلة بالحصول على المعرفة وخلقها، اكتسابها، جمعها، تنظيمها، تكريرها، ونشرها، واستعمالها. (الغانمي، 2016، صفحة 60)

ومنه نستنتج أن إدارة المعرفة هي عبارة عن مجموعة من العمليات والإجراءات التي تتمثل في تحصيل معرفة واكتسابها وتوزيعها وإيصالها واستثمارها و توظيفها في تعزيز الابتكار والإبداع لتفوق المنظمة على منافسيها

2. مفهوم الإبداع والابتكار

الإبداع هو بدع الشيء أو ابتداعه، والإبداع هو قيام بعمل شيء لم يتم عمله من قبل. بحيث يركز على تقديم أفكار مختلفة تتميز في نفس الوقت بقابليتها للتجسيد عبر أفعال ناجحة في الواقع العملي (مرداوي و بوفولة، 2012، صفحة 06).

كما يعرف أيضا الإبداع هو نشاط فردي أو جماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة، والجدة والفائدة من أجل المجتمع (أبوزريق، 2017، صفحة 28).

في حين عرف الابتكار عند شومبيتر على أنه عملية هدم خلاقة. (Mitzkus, 2022, p. 2). كما يمكن القول أن الابتكار لم يكن معنيا بالفكرة الجديدة فحسب بل أصبح يعني تطبيقا لفكرة جديدة أو منتج جديد أو خدمة جديدة أو ممارسة جديدة (الدوري، 2015، صفحة 20).

ولإعطاء مفهوم للابتكار لا بد من الإشارة إلى الفرق بين الابتكار والإبداع حيث أنهما متكاملان فأبداع يعني خلق الفكرة أم الابتكار فيعني تنفيذ تلك الفكرة لتكون عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها المنظمة لربائنها فقد يكون الإبداع متعلقا بالأفراد أما الابتكار فينفذ من قبل المنظمة وبذلك يكون الابتكار مار بمحطة الإبداع ونتيجة له (الديب، 2006، صفحة 32).

من خلال التعاريف السابقة فإن الإبداع هو مجموعة من الأفكار الجديدة والمتطورة والتي تقوم على أسس علمية من أجل تقديم منتجات وخدمات جديدة ذات جودة مما يساعد على استمرارية وقدرة المؤسسة على منافسة، أما الابتكار يتضمن تنفيذ الأفكار بأسلوب جديد أو لتطوير فكرة موجودة بالفعل وهو يرتبط بالتنفيذ ويمكن قياسه.

3. أشكال الإبداع والابتكار: تتمثل أشكال الإبداع والابتكار في المنظمة فيما يلي:

- الإبداع في العملية: يظهر في صورة عمليات مطورة داخل المؤسسة مثل عمليات التشغيل، إدارة الموارد البشرية أو المالية ويركز هذا الإبداع على تحسين الكفاية والفعالية مثلما حدث مع شركة جونسون عندما أدركت أن الأسعار منتجاتها مرتفعة عن أسعار منتجات المنافسين فبدأت في دعم برامج تطوير العمليات والابتكارية التي ساعدتها على تحقيق التكلفة الفعلية بما سمح لها باختراق الأسواق والتميز على منافسيها، حيث أنشأت مراكز خدمة العملاء التي ساعدت على تسهيل عمليات التوزيع والبيع وتلافي التضارب والتكرار في خدمات العملاء (فتان، 2015، صفحة 35).

- الإبداع في المنتج: يظهر في صورة منتجات أو خدمات جديدة أو تطوير في منتجات أو خدمات قديمة.

- الإبداع في التسويق: يرتبط بوظائف التسويق أو بالمزيج التسويقي ماعدا تطوير المنتج حيث يتعلق الأمر بالترويج، التسعير والتوزيع مثل الحرص على أعلى مستويات الجودة في خدمة العملاء في تجارة التجزئة وهو ما يمكن من تحقيق ميزة تنافسية.

- الإبداع في التسيير: يظهر في صورة التحسين في طريقة أداء المؤسسة من خلال الوظائف الأساسية، التخطيط، التنظيم، التوجيه أو المراقبة كإعادة النظر في أحد أهم عناصر التنظيم وهو الهيكل التنظيمي حتى يصبح مساعدا على الإسراع في عمليات التطوير والابتكار في المنتجات لان الثقل البيروقراطي من شأنه تعطيل عملية الابتكار (بن طاطة، 2017، صفحة 125).

4. علاقة إدارة المعرفة بالإبداع والابتكار

أ. علاقة إدارة المعرفة والإبداع: تختلف آراء الباحثين في توضيح العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع كما يلي:

- ❖ أشار (Duffy) أن استراتيجيات المعرفة تدعم الجهود للاستفادة من الموجودات الملموسة للمنظمة والتي تشجع الإبداع وترويج للمعرفة كأساس للأفكار الجديدة كما أشار إلى التي يحسن الأداء ويساعد المنظمة على التأكد من أن المعرفة قد تم استخدامها في إسناد وتعزيز الإبداع (DUFFY, 2000, p. 64).
- ❖ حسب دراسة قام بها كل من (Pascal Le Masson, Benoit Weil et Armand Hatchuel) يرون أن إدارة المعرفة أصبح هاجس أكبر المنظمات وتعتبر الثروة الجذرية في تسيير المنظمات لها أهمية حاسمة وأساسية في الإبداع، وتظهر إدارة المعرفة كتجديد للقواعد التنظيمية على مستوى المنظمات المبدعة.
- ❖ دراسة (رفعت عبد الحليم الفاعوري) العملية الإبداعية لها عناصر ومقومات عديدة، لكن تبقى المعرفة هي المكون الأساسي، وهي عصب العملية الإبداعية كما تعتبر المعرفة من حيث إدارتها وعملياتها هي حل العملية الإبداعية فلا يمكن أن نرتقي بالعمل البدائية ولا يكون نمط تفكري وأسلوب عمل بلا معرفة وعملياتها، والمعرفة أساس وجوهر التفكير الإبداعي، ومهما تطورت العملية الإبداعية وتوسعت فلا يمكن أن يكتب لها الديمومة إلا إذا قامت على أساس معرفي واضح (قديم، 2007، صفحة 15).
- ب. علاقة إدارة المعرفة بالابتكار: تساهم إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار للمنظمة من خلال تأثيرها على الأبعاد المختلفة كالأفراد والعمليات والمنتجات (المخرجات):
- ❖ أثر إدارة المعرفة على أداء وتعلم العاملين: تؤثر إدارة المعرفة على العاملين بطرق مختلفة الأولى تستطيع إدارة المعرفة توصيل عملية التعلم لديهم وذلك من خلال بعضهم البعض وكذلك من خلال المصادر الخارجية وبالتأكيد أن هذا التعلم يفضي تأثيره على عملية نمو المنظمة ويمدها بقدرة كبيرة على التغير استجابة لمتطلبات السوق والتطور التكنولوجي، الطريقة الثانية التي تمارس بها إدارة المعرفة تأثيرها على العاملين في المنظمة وجعلهم أكثر مرونة إضافة إلى تدعيمها لرضا العمل لديهم، هناك فوائد عديدة لإدارة المعرفة التي تؤثر مباشرة على الأفراد العاملين:
- أنه يصبح بمقدور العاملين التعلم أفضل مقارنة بالمنظمات الأخرى التي تعاني من نقص في المعرفة.
- تهيئة الظروف الأفضل والمناسبة للتعامل مع المتغيرات المفاجئة (عبد الله و بوسهوه، 2011، صفحة 12).
- ❖ أثر إدارة المعرفة على العمليات: تمارس إدارة المعرفة تأثيرا واضحا وفعالا على تطوير وتحسين العمليات والفعاليات داخل المنظمة خاصة أنشطتها الرئيسية مثل: الإنتاج والتسويق، الأفراد، المالية إضافة إلى الأنشطة الثانوية مثل العلاقات العامة، الصيانة والخدمات والبحث والتطوير.. كما نوجز أثر إدارة المعرفة على كفاءة العمليات من خلال الأتي: (فراح و قنور، 2017، صفحة 423).
- تحفيز العاملين على المشاركة في المعرفة والانفتاح أكثر في الاستفادة من هذه المشاركة في مواجهة تحديات السوق؛
- تجنب الدخلاء الذين يسعون على الحصول على معرفة من دون مساعدة الآخرين وتطويرهم؛
- تقليل ذات العلاقة بالمنتجات والوصول إلى الأنماط المختلفة من المعرفة القيمة (REZAEI, KHALILZADEH, & Soleimani, 2021, p. 04)

❖ أثر إدارة المعرفة على المنتج: تؤثر إدارة المعرفة على المنتجات والمخرجات النهائية المختلفة التي تقدمها المنظمة وخاصة في سوق المنافسة الحادة والتي يمكن مشاهدة هذه الآثار في محورين هما: المنتجات ذات القيمة المضافة والمنتجات المستندة على المعرفة هذا مع العلم أن الآثار على هذه الأبعاد تأتي من خلال المعرفة أو مباشرة من إدارة المعرفة (بن حجوبة، 2021، صفحة 06).

كما تؤثر إدارة المعرفة من جانب آخر على المنتجات المستندة على المعرفة من خلال قواعد المعرفة التي تمتلكها الشركات الاستشارية والمتخصصة في تطوير صناعة البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات والوسائل التقنية الأخرى (عبد الله و بوسهوه، 2011).

من خلال ما تم تقديمه تظهر لنا العلاقة الطردية بين إدارة المعرفة والإبداع والابتكار، حيث أن إدارة المعرفة من خلال اكتساب وتوليد المعرفة، وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها يساعد على تحقيق وتحسين مستويات الإبداع والابتكار مما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة وخلق ميزة تنافسية للمنظمة.

ثانياً: دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال فرع بغرداية

تقديم عام لمؤسسة نפטال-غرداية:- تعد وحدة نפטال بغرداية ذات طابع حيوي تتفرع إلى ثلاث مراكز:(مركز الغاز، مركز تسويق الزيوت والوقود إلى المحطات، مركز تسويق وتكرير الزفت)، أنشأ المركز محل الدراسة أي مركز تسويق وتكرير الزفت بموجب المرسوم 98/339 بتاريخ 3 نوفمبر 1998 بالمنطقة الصناعية النوميترات، ويتمثل نشاطه الأساسي في تصنيع وتكرير الزفت، حيث يعتبر الزفت آخر فضلات البترول، تنحصر مجالات استخدامه في البناء والطرق، ومن مهامه نقل الزفت الخام بالشاحنات بعد تكريره، وذلك لاحتوائها على الشوائب حيث تقوم بإضافة الكيروسان إلى مادة الزفت الخام وذلك بنسبة متفاوتة وتحت مستوى درجة حرارة معين غالبا ما يكون مرتفع وذلك لاستخراج عدة أنواع من الزفت، إضافة إلى تخزين الزفت الخام وتحويله إلى زفت مميع، وبيع مشتقات الزفت.

II. الطرق والأدوات

❖ خصائص عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من مجموعة من الإطارات لمؤسسة نפטال-غرداية- الذين لديهم القدرة على الإجابة على فقرات الإستبيان وإستجابهم لها، ولقد تم توزيع 31 استبيان وبلغ عدد الاستبيانات التي تم استردادها 29 استمارة، وعليه تحصلنا على 29 استمارة صالحة تم اعتمادها للدراسة، والجدول رقم (01) الذي يبين خصائص عينة الدراسة.

❖ أداة الدراسة: تعتمد الإستبيانية على استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة مجهزة مسبقاً بناءً على متطلبات البحث العلمي، تُقدّم تلك الأسئلة لعينة الدراسة للإجابة عنها وبالتالي جمع البيانات والمعلومات التي تساعد على إيجاد الحلول لفرضية البحث وذلك عن طريق تبويب تلك البيانات والمعلومات ثم دراستها وتحليلها، وتم تقسيمها إلى ثلاثة محاور:

- المحور الأول: يتعلق بمعلومات الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة.
- المحور الثاني: يتعلق بعمليات إدارة المعرفة ويحتوي على 18 عبارة.

- المحور الثالث: يتعلق بأبعاد الإبداع والابتكار ويحتوي 12 عبارة.
 - ❖ قياس الاستبانة: من أجل تفسير البيانات وللإجابة على العبارات الخاصة بالمحور الثاني والثالث تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي (من 1 إلى 5)، بحيث كلما اقتربت الإجابة من (5) كلما كانت الموافقة بشكل أكبر، ونظرا لاستخدامه في كثير من الدراسات السابقة في هذا المجال.
 - ❖ ثبات وصدق الاستبيان: لقياس ثبات وصدق أداة الدراسة تم التأكد من ذلك من خلال الجدول رقم (02) الذي يشير إلى معاملات الصدق والثبات لوحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ 96.2% مرتفع جدا، ويعبر عن مستوى ممتاز من الثبات والثقة وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات، وهي قيمة مقبولة لأنها تزيد عن 60%، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاور البحث وأبعادها مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث.
 - ❖ دراسة التوزيع الطبيعي للبيانات: من أجل معرفة ما إذا كانت البيانات تتبع توزيعا طبيعيا، تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov)، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (03) الذي يشير إلى اختبار التوزيع الطبيعي حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور أكبر من (0,05) وبما أن قيمة sig أكبر مستوى الدلالة فهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- دراسة اتجاهات عينة الدراسة المتعلقة بإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار
- أ- دراسة اتجاهات عينة الدراسة لمحور إدارة المعرفة: من خلال الجدول رقم (04) الذي يشير إلى إجابات أفراد العينة عن محور إدارة المعرفة نلاحظ اتجاهات آراء عينة الدراسة بالنسبة لمحور إدارة المعرفة كانت بانحراف معياري 0.82897 ومتوسط حسابي 4.5172 الذي يقع في المجال 4.2- 5 بالنسبة للمتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي وبالتالي فإن اتجاهات آراء عينة الدراسة كانت بموافق جدا مما يدل على أن المؤسسة تجسد المعرفة بشكل صحيح وفعال، وهي من الأمور المهمة في برنامج المؤسسة بحيث حظيت بأعلى قيمة، وعليه نستنتج أن مستوى إدارة المعرفة عالي جدا.
- ب- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الإبداع والابتكار: من خلال الجدول رقم (05) الذي يشير لإجابات أفراد العينة عن محور الإبداع والابتكار نلاحظ اتجاهات آراء عينة الدراسة بالنسبة لمحور الإبداع والابتكار كانت بانحراف معياري 0.69923 ومتوسط حسابي ومتوسط حسابي 3.8966 الذي يقع في المجال 3.4- 4.2 بالنسبة للمتوسط الحسابي لمقياس ليكارت وبالتالي فإن اتجاهات آراء عينة الدراسة كانت بموافق، أي أن قدرت موظفي مؤسسة نفطال على الإبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول إبتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم كانت عالية، بحيث تسعى مؤسسة إلى تطوير منتجاتها بما يتلاءم مع احتياجات العملاء بحيث حظيت هذه العبارة بنسبة عالية جدا وهذا ما يدل على اهتمام المؤسسة على الإبداع والابتكار بمختلف أبعاده.
- ج- اختبار فرضيات البحث
- ❖ اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%"، تم دراسة الفرضية الرئيسية باستخدام تحليل الانحدار

البسيط عند مستوى الثقة 95%، ومن خلال الجدول رقم (06) الذي يشير إلى تحليل الانحدار لاختبار أثر أبعاد إدارة المعرفة على الإبداع والابتكار نلاحظ قيمة المعنوية الإحصائية لمعلمة إدارة المعرفة بلغت 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن معلمة إدارة المعرفة لها معنوية إحصائية عند درجة الثقة 95%، وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%، أي أن قدرة مؤسسة نפטال على تشخيص وتوليد وتخزين ونشر وتطبيق المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أداؤهم.

❖ اختبار الفرضيات الفرعية:

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%". يتضح لنا من خلال الجدول الخاص بتشخيص أن قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، وبالتالي لا نقبل بفرضية العدم، ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بالمؤسسة عند مستوى دلالة 5%". أي أن قدرة مؤسسة نפטال على تشخيص المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أداؤهم.
- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%". يتضح لنا من خلال الجدول أن توليد المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، وبالتالي لا نقبل بفرضية العدم، ونقبل فرضية البديلة على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%".
- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%". يتضح لنا من خلال الجدول أن تخزين المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، ومنه لا نقبل بفرضية العدم، ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية عند مستوى دلالة 5%". من خلال الجدول يتضح لنا أن نشر المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، ومنه لا نقبل بفرضية

العدم، ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بالمؤسسة عند مستوى دلالة 5%.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار

بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%. من خلال الجدول بأن تطبيق المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00

وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، وبالتالي لا نقبل بفرضية العدم،

ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع

والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%. من خلال النتائج السابقة حول أثر عمليات إدارة

المعرفة على تحقيق الإبداع والابتكار حيث يتضح أن مختلف المتغيرات المستقلة تؤثر على تحقيق الإبداع

والابتكار. وقد تم استخدام تحليل ANOVA à 1 facteur لدراسة الفروق الجوهرية ذات الدلالة الإحصائية في

آراء موظفي مؤسسة نفطال تجاه الإبداع والابتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية، وحسب الجدول رقم (07)

الذي يشير لاختبار تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأخيرة توصلنا إلى ما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يتضح من الجدول أن قيمة (Sig) الجدولية للجنس (0.031) وهي أقل من (0.05) وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية الجنس، أي أن الإبداع والابتكار يختلف بين موظفي مؤسسة سواء كانوا ذكورا أو إناث.
- الفرضية الفرعية الثانية: يتضح من الجدول أن قيمة (Sig) الجدولية للعمر (0.116) وهي أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل فرضية العدم، ونرفض الفرضية البديلة "لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية العمر". أي أن الإبداع لا يختلف بين موظفي المؤسسة مهما كانت أعمارهم.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يتضح من الجدول أن قيمة (Sig) الجدولية للمؤهل العلمي (0.576) وهي أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل فرضية العدم، ونرفض الفرضية البديلة. "لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغير الديموغرافي المؤهل العلمي" أي أن الإبداع لا يختلف بين موظفي المؤسسة مهما كان المؤهل العلمي تجاه تحقيق الإبداع والابتكار.
- الفرضية الفرعية الرابعة: يتضح من الجدول أن قيمة الجدولية للمسي الوظيفي (Sig) الجدولية (0.234) وهي أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل فرضية العدم، ونرفض الفرضية البديلة. "لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغير الديموغرافي المسي الوظيفي" أي أن الإبداع لا يختلف بين موظفي المؤسسة مهما كان المسي الوظيفي تجاه تحقيق الإبداع والابتكار.

- الفرضية الفرعية الخامسة: يتضح من الجدول أن القيمة الجدولية (Sig) للعدد سنوات الخبرة (0.031) وهي أقل من (0.05) وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة. "توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نפטال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعاً للمتغير الديموغرافي عدد سنوات الخبرة أي أن الإبداع والابتكار يختلف بين موظفي المؤسسة باختلاف عدد سنوات الخبرة.

III. نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج سنحاول مناقشتها وتفسيرها كما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في مؤسسة نפטال على تحقيق الإبداع والابتكار، أي أن قدرة مؤسسة نפטال على تشخيص وتوليد وتخزين ونشر وتطبيق المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أداءهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص وتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية، أي أن قدرة مؤسسة نפטال على تشخيص المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أداءهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين ونشر المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية، أي أن قدرة مؤسسة نפטال على تخزين المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أداءهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نפטال بغرداية، أي أن قدرة مؤسسة نפטال على تطبيق المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أداءهم.
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نפטال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة)، أي أن الإبداع والابتكار يختلف بين موظفي مؤسسة سواء كانوا إناث أو ذكور، ويختلف كذلك باختلاف سنوات الخبرة.

IV. الخلاصة:

من خلال هذه الدراسة ومن خلال التحليلات النظرية والعملية ونظراً لأهمية إدارة المعرفة في المؤسسات ومدى مساهمتها في خلق قيمة مضافة تساعد على تطوير وتحقيق ميزة تنافسية من خلال الإبداع والابتكار في استعمال واستغلال المعرفة الجديدة في خلق وتطوير منتجات جديد بطرق وأساليب ابتكارية.

نتائج الدراسة: من خلال هذه الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

- تم توصل إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 05% لإدارة المعرفة على تحقيق الإبداع والابتكار.
- كما هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة (تشخيص، توليد، تخزين، نشر، تطبيق) على تحقيق الإبداع والابتكار، وذلك من خلال مساهمة المؤسسة استقطاب موظفين مبدعين وعمل على تخزين وأرشفة معرفة كما تعمل المؤسسة على نشر وتبادل المعارف والخبرات بين الموظفين.
- كما يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية في آراء الموظفين على تحقيق الإبداع والابتكار تبعاً لمتغيرين الجنس وعدد سنوات الخبرة.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية في آراء الموظفين على تحقيق الإبداع والابتكار تبعاً لمتغيرات الديموغرافية العمر، مستوى العلمي، والمستوى الإداري.
- التوصيات: من خلال النتائج يمكن صياغة التوصيات التالية:
 - العمل على تنمية مهارات ومعرفة العاملين لتحقيق الإبداع والابتكار ومواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية خاصة في ظل الاقتصاد الرقمي الجديد؛
 - الاهتمام بتطوير جوانب التسيير والتحول الرقمي وتوفير وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال لتسهيل تبادل المعارف ولتهيئة أرضية مناسبة لتنمية الإبداع والابتكار؛
 - تشجيع العمل ضمن فريق واحد لحل المشاكل مما يولد حلول إبداعية وأساليب ابتكارية جديدة؛
 - توفير بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار والعمل على استقطاب موظفين ذو كفاءات وخبرات.

الاحالات والمراجع:

1. إبراهيم الديب. (2006). *أسس ومهارات الإبداع والابتكار وتطبيقاتها في منظومة التربية والتعليم*. القاهرة (مصر): مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.
2. الطيب فتان. (2015). دور إدارة الإبداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية. *أطروحة دكتوراه*، 01-303. سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة جيلالي ليايس.
3. إيمان محمد جواد الغانمي. (2016). *توظيف عمليات إدارة المعرفة في تعزيز إدارة موارد البشرية*. رسالة ماجستير في علوم إدارة الأعمال، 60. كلية الإدارة والاقتصاد، العراق: جامعة كربلاء.
4. جمال احمد الدوري. (2015). أثر عمليات إدارة المعرفة في الابتكار التنظيمي في شركات الصناعات الدوائية في الأردن. *المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع عشر للأعمال- إدارة الابتكار في الأعمال* (الصفحات 01-21). الأردن: كلية العلوم الاقتصادية والإدارية جامعة الزيتونة الأردنية.
5. حميد بن حجوبة. (2021). إدارة المعرفة، الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي كتطبيقات لتمكين العاملين في المؤسسات الاقتصادية - دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية. *مجلة الاقتصاد والبيئة*، 04 (02)، الصفحات 121-139.
6. رشيد فراح، و عادل قنور. (2017). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية*، 04 (02)، الصفحات 01-13.
7. عتيقة بن طاولة. (2017). أثر تفاعل نظم المعلومات وإدارة المعرفة على تحقيق المزايا التنافسية - دراسة ميدانية مقارنة بين منظمات القطاع الصناعي والخدمي بالجزائر. *أطروحة دكتوراه*، 01-341. تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة أبي بكر بلقايد.

8. علي عبد الله، و ندير بوسهوه. (2011). دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع للمنظمة. *الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة* (الصفحات 01-17). البليدة: جامعة سعد دحلب.
9. فاتن نبيل أبوزريق. (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية. *رسالة ماجستير*. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة: جامعة الأقصى.
10. فوزية قديد. (2007). دور إدارة المعرفة في تفعيل الإبداع - دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير (جامعة الجزائر3). *مجلة دراسات اقتصادية*، 01 (01)، الصفحات 198-216.
11. كمال مرداوي، و نبيلة بوفولة. (2012). الإبداع في المنظمات الخدمية. *المؤتمر العلمي الرابع حول الإبداع والتميز في منظمات الأعمال*. عمان (الأردن): جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
12. DUFFY, J. (2000). Knowledge management: to be or not to be *Information management journal*, 34 (01), pp. 64-64.
13. françoisbully, J. (1997). capitaliser et transmettre les savoirs de l'entreprise. 12. Paris: ed,eurolles.
14. Mitzkus, S. (2022, march 20). *Creative Destruction in Economics Definition & Examples*. Consulté le 06 15, 2022, sur digitalleadership: <https://mawdoo3.com>
15. REZAEI, F., KHALILZADEH, M., & Soleimani, P. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, pp. 01-16.

الملاحق:

الجدول رقم (01): يوضح خصائص عينة الدراسة

المتغير	البيان	التكرار	النسب المئوية
الجنس	ذكور	24	82,8%
	إناث	05	17,2%
	المجموع	29	100%
العمر	أقل من 30 سنة	00	00,0%
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	08	27,6%
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	17	58,6%
	من 50 سنة فما أكثر	04	13,8%
	المجموع	29	100%
المؤهل العلمي	تقني سامي	07	24,1%
	ليسانس	14	48,3%
	مهندس/ماستر	06	20,7%
	دكتوراه	02	06,9%
	المجموع	29	100%
المسعى الوظيفي	رئيس مصلحة	11	37,9%
	إطار	15	51,7%

تقني	03	10,3%
المجموع	29	100%
أقل من 5 سنوات	01	03,4%
من 5 إلى 10 سنوات	07	24,1%
من 10 إلى 20 سنة	14	48,3%
20 سنة فما أكثر	07	24,1%
المجموع	29	100%

المصدر: من إعداد الباحثين

الجدول رقم (02): يوضح معاملات الصدق والثبات

البيان	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق
المحور الأول	18	0.943	0.954
المحور الثاني	12	0.926	0.937
الإستبانة ككل	30	0.962	0.972

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (03): يوضح إختبار التوزيع الطبيعي

البيان	قيمة Z	قيمة Sig
المحور الأول: إدارة المعرفة	0,6790	0,746
المحور الثاني: الإبداع والابتكار	0,7280	0,664
جميع المحاور	0,579	0,964

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (04): يشير لإجابات أفراد العينة عن محور إدارة المعرفة

رقم	العبرة	المتوسط الحسا بي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
-	أ- تشخيص إدارة المعرفة	4.3103	0.73696	1	عالي جدا
01	يعتبر تشخيص المعرفة من الأمور المهمة في برنامج المؤسسة	4.5172	0.82897	1	عالي جدا
02	تستعين المؤسسة بخبراء في تحديد المعارف اللازمة لأداء مهامها	4.1034	0.97632	2	عالي
03	تمتلك المؤسسة أدوات تمكها من اكتشاف حاجاتها من المعرفة	4.1034	0.72431	2	عالي
-	ب- توليد المعرفة	4.0345	0.65371	2	عالي
04	تقوم المؤسسة بالحصول على معارف جديدة من توظيف عاملين جدد	4.1034	0.81700	2	عالي
05	يتفاعل العاملون بالمؤسسة مع بعضهم من خلال العصف الذهني لتوليد حلول للمشاكل المطروحة	3.6897	1.07250	3	متوسط
06	تدعم المؤسسة الأفكار الجديدة للعاملين من خلال نظام الحوافز	3.4828	1.02193	4	متوسط

				والمكافئات	
عالي	1	0.73108	3.9655	تقوم المؤسسة بتوليد المعرفة من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالعمل	07
عالي	3	0.72431	4.1034	ج- تخزين المعرفة	-
عالي	2	0.72431	4.1034	يتم تخزين المعرفة بالمؤسسة بطريقة يسهل الوصول إليها	08
عالي جدا	1	0.78627	4.2414	تستخدم المؤسسة في عملية تخزين المعرفة الحاسوب ووسائل الرقمنة	09
عالي	3	1.11748	3.9655	تسعى المؤسسة إلى المحافظة على العاملين الذين يمتلكون الخبرة	10
عالي		0.53911	4.1724	د- نشر المعرفة	
عالي	2	0.53911	4.1724	تشجع المؤسسة على نشر المعرفة بين العاملين	11
عالي جدا	1	0.63168	4.4483	توجد شبكة اتصال داخل المؤسسة تساعد في تبادل المعرفة	12
عالي	2	0.75918	4.1724	تعتمد مؤسسة على الانترنت لنشر المعرفة	13
متوسط	3	0.86246	3.6207	تسود بين الموظفين في المؤسسة ثقافة تشارك في المعرفة	14
عالي	4	0.59658	3.9655	ه- تطبيق المعرفة	-
عالي	3	0.85960	3.8966	تعمل المؤسسة على تحويل المعرفة إلى خطة عمل	15
متوسط	3	0.77205	3.8966	يتم تطبيق المعرفة بالمؤسسة لإدارة العلاقات مع المتعاملين الخارجين	16
عالي	2	0.62580	3.9655	تستخدم المؤسسة المعرفة المتاحة في تطوير المنتجات المقدمة	17
عالي	1	0.42112	4.0345	تستخدم المؤسسة التكنولوجيات الحديثة لتطبيق المعرفة	18
عالي	5	0.82897	4.5172	محور إدارة المعرفة بشكل عام	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (05): يشير لإجابات أفراد العينة عن محور الإبداع والابتكار

مستوى الدلالة	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.031	3.195	0.359	4	1.438	بين مجموعة	الجنس
		0.113	24	2.700	داخل المجموعة	
			28	4.138	المجموع	
0.116	2.073	0.735	4	2.940	بين مجموع	العمر
		0.355	24	8.508	داخل مجموعة	
			28	11.448	المجموع	
0.576	0.737	0.824	4	3.296	بين مجموعة	المؤهل العلمي
		1.118	24	26.842	داخل المجموعة	
			28	30.138	المجموع	
0.234	1.497	1.270	4	5.082	بين المجموعة	المسمى الوظيفي
		0.849	24	20.367	داخل المجموعة	
			28	25.448	المجموع	
0.245	1.460	0.874	4	3.495	بين مجموعة	عدد سنوات الخبرة
		0.599	24	14.367	داخل المجموعة	
			28	17.862	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (06): يشير لتحليل الانحدار لاختبار أثر أبعاد إدارة المعرفة على الإبداع والابتكار

مستوى الدلالة	T المجدولة	قيمة T المحسوبة	BETA	الخطأ المعياري	B	المتغيرات المستقلة
0.000	2.045	0.078	0.203	0.179	0.913	تشخيص المعرفة
0.000	2.045	4.718	0.672	0.152	0.719	توليد المعرفة
0.000	2.045	4.523	0.657	0.140	0.634	تخزين المعرفة
0.000	2.045	4.079	0.617	0.196	0.801	نشر المعرفة
0.000	2.045	3.401	0.548	0.189	0.642	تطبيق المعرفة
0.000	2.045	0.144	0.028	0.162	0.023	إدارة المعرفة بشكل عام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss