

تفعيل إدارة المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية لتنمية القدرة على الإبداع دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات

### Activating knowledge management in economic businesses to develop creativity. Empirical on a sample of businesses

صدوقي غريسي<sup>1</sup> ، بوشيكخي محمد رضا<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة معسكر ، [ghrissi.sadouki@univ-mascara.dz](mailto:ghrissi.sadouki@univ-mascara.dz)

<sup>2</sup> جامعة معسكر ، [rbouchikhi@univ-mascara.dz](mailto:rbouchikhi@univ-mascara.dz)

تاريخ النشر: 2021/04/30

تاريخ القبول: 2020/12/25

تاريخ الاستلام: 2020./11/13

#### ملخص:

تعتبر مقارنة التطور وإدارة المعرفة للمؤسسات الاقتصادية والتي عرفها العالم في الآونة الأخيرة ذات أهمية بالغة بالنسبة لعملية الدفع بالإبداع و التميز للمؤسسات في الأسواق المحلية و الدولية. وعليه فقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهمية إدارة المعرفة في المؤسسات محل الدراسة في تفعيل الإبداع الإداري. ولتحقيق ذلك تم توزيع 160 استبيان على مدراء و إطارات المؤسسات المستجوبة و تم استعادة 141 استبيان مكتمل البيانات. باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط و أسلوب الانحدار الخطي المتعدد أظهرت النتائج عدم وجود تأثير لتوليد و اكتساب المعرفة، و تطبيق المعرفة على الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة ، بالمقابل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة من خلال كل من محور تخزين المعرفة ( $\alpha = 0.045$ ) و محور نشر و توزيع المعرفة ( $\alpha = 0.000$ ) على الإبداع الإداري. **الكلمات المفتاحية:** المعرفة ، إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، المؤسسة .

**تصنيف JEL:** D83. ، O32. ، M21.

#### Abstract:

The approach of development and knowledge management of economic businesses, which the world has known recently, is of great importance for advancing creativity process and distinction in the local and international markets. This study aimed to determine the importance of knowledge management in businesses studied to activating administrative creativity. To achieve this, 160 questionnaires were distributed to the managers and frameworks of the businesses questioned, and 141 completed questionnaires were retrieved.

Using simple linear regression method and multiple linear regression method, the results showed that there was no effect for the generation and acquisition of knowledge, and application of knowledge to administrative creativity in the businesses studied, in contrast there is a statistically significant effect of knowledge management through each of knowledge storage axis ( $\alpha = 0.045$ ) And focus of disseminating and distributing knowledge ( $\alpha = 0.000$ ) on administrative creativity.

**Keys words:** knowledge, knowledge management, administrative creativity, businesses

**JEL classification codes:** D83; O32 ;M21.

المؤلف المرسل: صدوقي غريسي ، الإيميل: [ghrissi.sadouki@univ-mascara.dz](mailto:ghrissi.sadouki@univ-mascara.dz)

## **1- تمهيد:**

تعد المعرفة الأساس في تحقيق الازدهار و التنمية الاقتصادية لأي بلد حيث تعد البوابة الأساسية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة و التي تركز على مجموعة من القواعد منها أن المعرفة تتجاوز عمليات امتلاك المعلومات و الحقائق ليشمل كل العمليات الذهنية و القدرات و المهارات الإجرائية المتعلقة بالبحث و التمحيص ثانيا أن التنمية تتخطى حدها الجانب المادي إلى استيعاب كل الجوانب المحيطة بالإنسان . (مؤسسة مُجد بن راشد المكتوم، 2016)

في عالم الأعمال اليوم أصبح امتلاك المعرفة و العمال المعرفيون الحجر الأساس لتطور و امتلاك هذه المؤسسات لميزة تنافسية في الأسواق المحلية و الدولية على أساس أن المعرفة هي عبارة عن تراكمات من المعلومات صيغت في شكل مجموعات و مبادئ لإيجاد قاعدة معلوماتية في هذه المؤسسات و التي تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية و تشجيع الإبداع الإداري و فرصة كبيرة لتخفيض التكاليف.

وضمن هذا السياق تبلورت لدينا الإشكالية التي يمكن صياغتها في التساؤل التالي :

**إلى أي مدى يؤدي تبني المؤسسات محل الدراسة لإدارة المعرفة في تفعيل الإبداع الإداري ؟**

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية يمكن طرح بعض الإشكاليات الفرعية على النحو الآتي:

- ما هي مكونات إدارة المعرفة و ما هي الاستراتيجيات المتبعة لتكوين العمال المعرفيون ؟
- ما أهمية الإبداع الإداري في المؤسسة ؟
- كيف تساهم إدارة المعرفة في تنمية الإبداع داخل المنظمة ؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة ؟

## **1-1- أهداف الدراسة :**

هدفت الدراسة في شقيها النظري و العملي إلى دراسة المتغيرين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري و معرفة العلاقة بينهما هذا مع محاولة تحقيق الأهداف التالية :

- لفت الأنظار إلى المفاهيم المعاصرة في إدارة المعرفة و مكوناتها و أهمية تنمية مهارات العمال المعرفيون في المؤسسات محل الدراسة .
- التعرف على مستوى الإبداع الإداري في العينة المختارة من المؤسسات محل الدراسة .
- هناك أهمية تطبيقية لهذه الدراسة في قطاع الأعمال ، حيث ستحاول لفت القائمين على المؤسسات حول أهمية تبني إدارة المعرفة لزيادة الإبداع الإداري ، وهذا من أجل زيادة فرص تحقيق أعلى معدلات للتنافسية.
- تعرف مدى تطبيق القيادات الإدارية لمبادئ إدارة المعرفة في المؤسسات محل الدراسة.

## **1-2- فرضيات البحث :**

يسعى البحث في سبيل تحقيق أهدافه وفي ضوء دراسة مشكلة البحث السابق عرضها إلى التحقق من صحة الفرضية

التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة .

1-3-3- الدراسات السابقة :

1-3-3-1 دراسة تحت عنوان: إدارة المعرفة: العمليات والأنظمة ( Magnus O. Igbinoia Iguehi J. )  
(Ikenwe, 2017)

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مفاهيم إدارة المعرفة . و طبيعة دورة حياة إدارة المعرفة. كما استعرض العمليات المختلفة التي ينطوي عليها اكتساب المعرفة وتوليدها ، والتقاط المعرفة ، وتخزينها ، وتبادل وتطبيق المعرفة. كما ناقشت الدراسة أيضاً الأشكال المختلفة لاستنباط المعرفة لتشمل الاستبيان والمقابلة والملاحظة بالإضافة إلى أشكال تمثيل المعرفة لتشمل كتابة التقارير ونظام إدارة قواعد البيانات والمستودعات المؤسسية. كما وقفت الدراسة على مختلف التقنيات التي تساعد في ممارسة إدارة المعرفة ومن أهمها المجموعات ، والبريد الإلكتروني ، ونظام إدارة قواعد البيانات ، وسوق البيانات ، ومستودع البيانات وغيرها.

1-3-3-2 دراسة تحت عنوان: إدارة المعرفة و دورها في تفعيل الإبداع في المنظمات. (فلاق على , شبوطي حكيم، 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى مساهمة إدارة المعرفة في تفعيل الإبداع لدى العاملين ومن اجل تحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي، و ذلك من اجل وصف متغيرات البحث فتم التطرق إلى مفاهيم عامة حول إدارة المعرفة و كذا الإبداع ، إضافة إلى إبراز كيفية تأثير إدارة المعرفة على الإبداع في المنظمات، و أبرز ما تم التوصل إليه من نتائج أن إدارة المعرفة باتت ضرورة حتمية كوننا نحيا في اقتصاد مبني على المعرفة ، كما أن تبنيتها من قبل المنظمات يوفر المناخ الملائم والمشجع على الإبداع من قبل العاملين نظرا لانها تحرص و تهدف إلى اكتشاف وتوليد المعارف الجديد ليتم تجسيدها لتتحول في الاخير إلى إبداع يكون سببا في تميز المنظمات.

1-3-3-3 دراسة تحت عنوان : إدارة المعرفة وأثرها في تحقيق الإبداع التنظيمي . (عباس مشرف مزعل، 2008)

زاد الاهتمام بالمدخل المعرفي وتحديد الأطر النظرية المنبثقة عنه و التي تعالج موضوعات إدارية أو اقتصادية مع تنامي ظاهرة التغير المتسارع في بيئة الأعمال بسبب تضائل النظريات و المداخل التي كانت سائدة في وضع الحلول لمواجهة هذا التغير و لاسيما بعد إدراك أهمية المعرفة بوصفها موجودا مهما في تحقيق أهداف المنظمة و دورها في التحول الكبير نحو اقتصاد المعرفة و الذي يركز على الاستثمار في الموجودات الفكرية و المعرفية غير الملموسة أكثر من تركيزه على الموجودات المادية الملموسة .هذا و لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على التحليل الإحصائي في معرفة التشابه و التباين في إجابات عينة البحث .هذا و قد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الإبداع في عموم الكليات محل الدراسة في مستوى مقبول مقارنة بإدارة المعرفة كما ان هناك رغبة واضحة لإدارة الكليات في تبني المعرفة و أهميتها في كافة المجالات .

1-3-3-4 دراسة تحت عنوان : إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الإبداع الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطين.  
(جمعة ، 26-27-2006 افريل 2006)

## عنوان المقال: تفعيل إدارة المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية لتنمية القدرة على الإبداع دراسة ميدانية على...

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطين، ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد استبانة وزعت على 129 مديراً واسترجع منها 56 استبانة صالحة. حيث توصلت الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطين مرتفع جداً كما أكدت النتائج على أهمية إدارة المعرفة في العمل الإداري في تلك البنوك ومساهمتها في نشر الوعي وتحقيق أهداف البنوك، وقد أظهرت الدراسة أن تطبيق إدارة المعرفة في البنوك العاملة في فلسطين ساهم في تحقيق الإبداع الإداري ويعززه. وأخيراً أتضح أن أهم الخطوات التي تفعل دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري هي تشجيع العمل الجماعي وتنمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية والثقافية التنظيمية المشجعة على نقل المعرفة والمشاركة فيها بالإضافة إلى عقد الدورات التدريبية حول إدارة المعرفة والإبداع وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في نقل المعرفة، فمن شأن كل ذلك أن يزيد من تبادل المعرفة في البنوك وبالتالي ينعكس إيجابياً على القيام بأعمال مبدعة.

**1-3-5- دراسة تحت عنوان:** إدارة المعرفة كمقاربة فكرية في تطوير الإبداع الإداري، دراسة حالة: مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية عين الدفلى . (يوسف, طرفة, مجّد بومدين, 2018)

استهدفت الدراسة اختبار العلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة كمقاربة فكرية و تطوير الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر ، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم توزيع مجموعة من الاستبيانات التي تم تصميمها لفحص متغيرات الدراسة على عينة مكونة من 70 موظف وموظفة يعملون في وكالة مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية عين الدفلى ، وقد بلغ عدد الاستبيانات المستردة و الصالحة للتحليل 95 استبانة ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها :

- مؤسسة اتصالات الجزائر تتبنى تطبيق مقارنة إدارة المعرفة على معظم المصالح و الأقسام الإدارية .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة و عمليات إدارة المعرفة و تطوير الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر .

### الإطار النظري للدراسة .

#### 1-2- مدخل لإدارة المعرفة .

#### 1-1-2- مفهوم المعرفة .

هي مجموعة من البيانات والمعلومات والإرشادات و الأفكار التي يحملها الإنسان أو يمتلكها المجتمع في سياق دلالي وتاريخي محدد، وتوجه السلوك البشري فردياً و مؤسسياً في مجالات النشاط الإنساني كافة في إنتاج السلع والخدمات، وفي نشاط المجتمع المدني و السياسة وفي الحياة الخاصة. (فراح رشيد , قنور خالد، 2017، صفحة 409)

المعرفة هي مزيج من الخبرة و القيم و المعلومات ، فهي متأصلة و متضمنة في المنظمة و المجتمع و ليس في الوثائق و مستودعات المعرفة وحسب لكنها أيضا في الممارسات التنظيمية للمنظمة. (عبد الستار علي , عامر ابراهيم قنديلجي، 2006، صفحة 26)

#### 1-2- خصائص المعرفة .

تتميز المعرفة بعدة خصائص و مميزات حيث أن مصدر المعرفة مركزي داخل المنظمة و التي يمكن تقسيمها إلى نوعين :

**المعرفة الضمنية :** بأنها القدرات والخبرة للعمال داخل المنظمة هذا و من الصعب جداً الحصول على المعرفة الضمنية لأنها مدججة في شكل قدرات ومهارات وأفكار يحملها الأفراد في أذهانهم. ولهذا السبب من الصعب التقاط المعرفة الضمنية واستغلالها تنتشر بين أعضاء المنظمة (بن لباد ، 2020) .

**المعرفة الصريحة:** المعرفة الصريحة أنها بخلاف الضمنية حيث يمكن نشر المعرفة الصريحة وتقاسمها في شكل بيانات ثابتة ، و مجموعة من الإجراءات المحددة جيداً ومبادئ قياسية. كما تعد من السهل التقاطها وإدارتها ومشاركتها نشرها على الناس (قنادزة، 2016).

### 2-1-3- مفهوم إدارة المعرفة .

ومفهوم إدارة المعرفة وفقاً لهذا الاتجاه يشير إلى أنها استخلاص لمعرفة من الأفراد والقيام بتحليلها وإعادة تشكيلها وتطويرها إلى وثائق مطبوعة أو إلكترونية فيركز على تقديم وصفات ملموسة عن الطرائق التي يجب أن تسير بها المنظمات قاعدتها المعرفية مثل: تقانة المعلومات، ونظم المعلومات (الإنترنت، قواعد البيانات، صناعة البرمجيات) وفقاً لهذا فإدارة المعرفة هي عملية إدارة المعلومات المخزنة بصورة نظامية و كفؤة . (سليمان الفارس، 2010، صفحة 68)

هي المنهجية لتوجيه رصيد المعرفة و تحقيق رافعتها في الشركة فهي تشير بهذا المعنى إلى المعرفة الخاصة بعمل الأشياء بفاعلية و بطريقة كفؤة لا تستطيع الشركات الأخرى تقليدها أو استنساخها لتكون المصدر الرئيسي للربح . (واضح فواز ، نويري مجدي، 2017، صفحة 222)

ادارة المعرفة هي عملية الجمع والإدارة ومشاركة رأس المال المعرفي للموظفين في جميع أنحاء المنظمة و الذي يعزز عمليات الأعمال التنظيمية الحالية ، حيث ان أولوية إدارة الشركة هي جميع الأحجام للحصول على المعرفة قيمة للشركة وتوزيعها . (Bhojaraju G، 2005، الصفحات 37-50)

### 2-1-4- أبعاد إدارة المعرفة .

تنفيذ إدارة المعرفة له أبعاد عديدة منها: (Emil Hajric, 2018, p. 05)

- **الإستراتيجية:** يجب أن تعتمد إستراتيجية إدارة المعرفة على الشركات حيث أن الهدف هو إدارة الأصول المعرفية ذات الصلة ومشاركتها وإنشائها التي ستساعد في تلبية المتطلبات التكتيكية والاستراتيجية.
  - **الثقافة التنظيمية:** تؤثر الثقافة التنظيمية على طريقة التفاعل ، والسياق الذي يتم فيه إنشاء المعرفة ، وفي النهاية الطريقة التي يشاركون بها العمال في خلق المعرفة .
  - **العمليات التنظيمية:** العمليات والبيئات والأنظمة الصحيحة التي تمكن المؤسسة في تنفيذ استراتيجيتها .
  - **الإدارة والقيادة:** تتطلب إدارة المعرفة إدارة كفؤة وذات خبرة على جميع المستويات. هناك مجموعة متنوعة من الأدوار المتعلقة ب إدارة المعرفة والتي قد تقوم بها المنظمة
- التكنولوجيا: الأنظمة والأدوات والتقنيات التي تناسب المؤسسة المتطلبات - مصممة وتنفيذها بشكل صحيح.

3-1- الإبداع الإداري .

1-2-2- مفهوم الإبداع الإداري .

هي العملية الخاصة بإعادة التصميم للعمليات الإدارية بالمؤسسة لتحقيق تحسينات جديدة في الأداء. (بوشيخي مُجد رضا , يعقوب مُجد, صدوقي غريسي، 2018، صفحة 05)

يَعرف الإبداع الإداري على انه القدرة على ابتكار أساليب ووسائل و أفكار مفيدة للعمل بحيث تلقى هذه الأفكار و الأساليب التجاوب الأفضل من طرف العاملين تحفز ما لديهم من قدرات و مواهب لتحقيق الأهداف الإنتاجية و الأدائية الأفضل. (بركات ربيعة، 2016، صفحة 74) .

2-2-2- مراحل الإبداع الإداري .

إن الإبداع ليس بالشيء العفوي و إنما نتيجة لأربع مراحل أساسية : (اطحاحين غانية، صفحة 213)  
مرحلة التشبع: و هي التعرف على المشكلة بصورة مفصلة من جميع أبعادها و الظروف المحيطة بها و الأسباب التي دعت الى ظهورها و كافة الأفكار التي ترتبط بها .

التفكير العميق : و هو التفكير المركز على المشكلة و تحليلها و تفحص جميع جوانبها و دراسة الأفكار و الافتراضات المتعلقة بها و تنظيم هذه الأفكار و العلاقات القائمة بينها بأشكال مختلفة .

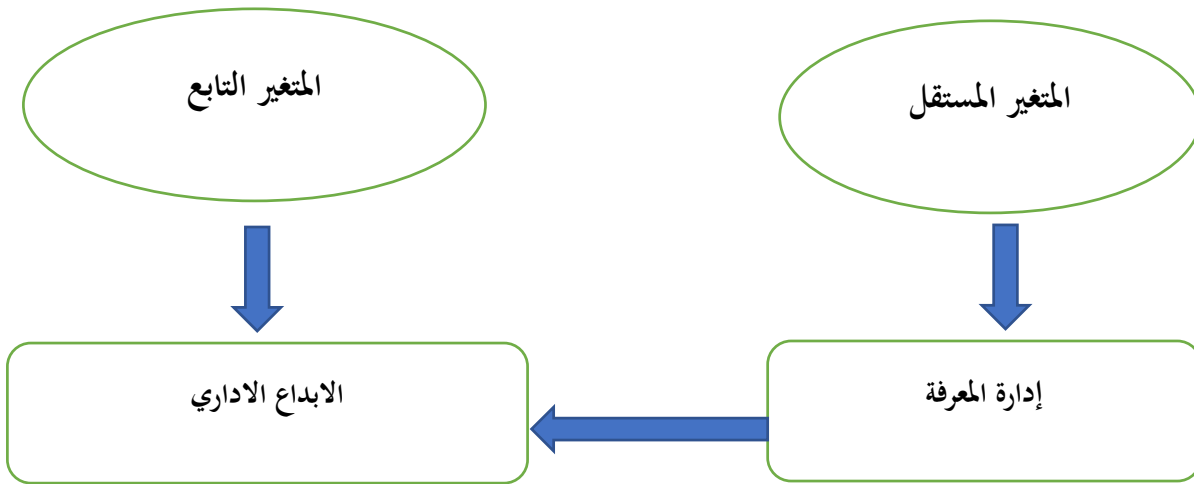
التأمل : و يشمل اختبار المشكلة في العقل الباطن حتى تتفاعل المعلومات مع بعضها البعض .  
التحقيق : و هنا يتم توضيح الفكرة الناتجة عن مرحلة الإلهام و تفحص ملائمتها لخصائص المشكلة و تكيفها بصورة تلاؤم تلم الخصائص و عرضها بصورة نهائية على المختصين لأخذ رأيهم فيها قبل وضع الفكرة موضع التنفيذ .

2-2-3- مقومات الإبداع الإداري.

حتى يحقق الإبداع غايته في تطوير العمل الإداري وترقيته إلى الأفضل والحصول على نتائج إيجابية من خلال تطبيقه في المنظمة من الضروري توفر مجموعة من المقومات الإدارية ولعل أهمها ما يلي : (بوسعدة سعيدة، 2018، الصفحات 288-289)

- **البناء التنظيمي:** يعد البناء التنظيمي أحد المجالات الرئيسية في إطار نظرية التأثير الموقفية، حيث هناك علاقة بين الإبداع وحرية الفرد في اختيار الكيفية التي سوف يقضي بها وقته في معالجته المشكلات التي سوف تواجهه في أداء عمله والتي لها تأثير إيجابي على مجال الأداء الإبداعي.
- **الإجراءات ونظم العمل:** إن تبسيط الإجراءات التنظيمية عامل مهم في تنمية الروح الإبداعية لدى العاملين، ذلك أن تلك الإجراءات والقوانين والتعليمات مجرد وسائل، ولا تعتبر غايات في حد ذاتها، إلا أنه في الكثير من المنظمات تعتبر معايير لتقييم الموظفين ومدى انضباطهم والتزامهم بالقواعد والإجراءات والأنظمة اللازمة لسير العمل.

- الاتصالات: حتى يمكن قبول وتبرير الأعمال الإبداعية يجب أن تبلغ صعودا ونزولا وهذا ما يتطلب وجود قنوات اتصال فعالة داخل المنظمة تساعد على انتقال المعلومات والأفكار بين الأقسام المختلفة .
- **نمط القيادة:** يبدأ الإبداع من الأعلى وصولا نحو الأسفل، والقيادة هي جوهر العملية الإدارية وتنبع أهمية مكانتها من كونها تقوم بدور أساسي يسري في كامل جوانب العملية الإدارية فتجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفعالية .

**2-2- الدراسة التطبيقية .****2-1- متغيرات الدراسة :****الشكل رقم 01: متغيرات الدراسة**

المصدر : من اعداد الباحثين .

**2-2- وصف مجتمع وعينة الدراسة:**

من أجل إسقاط المفاهيم التي تعرضنا لها في الجانب النظري على واقع تبنى المؤسسات الاقتصادية في الجزائر لإدارة المعرفة لتنمية إبداعها الإداري ، قمنا باختيار عينة الدراسة و المكونة من مجموعة من المؤسسات الاقتصادية و هي عينة عشوائية طبقية من المجتمع الإحصائي . حيث تم اختيار العينة من مجتمع بحث يقدر 160 موظف من القيادات العليا لهذه المؤسسات تم استعادة 141 استبيان مكتمل البيانات من المجتمع الأصلي للدراسة. حيث اعتمدت الدراسة على الاستبيان والذي وزع كالتالي :

**الجدول رقم 01: توزيع أفراد عينة الدراسة .**

النسبة المئوية (%)	عدد الاستبيانات	
100	160	العدد الكلي للاستبيانات الموزعة
11.87	19	الاستبيانات غير الصالحة للدراسة
88.12	141	الاستبيانات الصالحة للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين.

## عنوان المقال: تفعيل إدارة المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية لتنمية القدرة على الإبداع دراسة ميدانية على...

الجدول رقم 02: توزيع أفراد عينة الدراسة .

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	70
	أنثى	30
المجموع	141	100
المؤهل العلمي	تكوين مهني	22
	ثانوي	26
	جامعي	52
المجموع	141	100
السن	30-20	06
	40-31	34
	50-41	41
	60-51	19
المجموع	141	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	13
	من 6 إلى 10 سنوات	26
	من 11 سنة إلى 15 سنة	31
	أكثر من 15 سنة	30
المجموع	141	100
نوع المؤسسة	صغيرة	21
	متوسطة	28
	كبيرة	51
المجموع	141	100
نوع النشاط	صناعي	28
	تجاري	30
	خدمي	38
	فلاحي	04
المجموع	141	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)



يتضح من الجدول السابق أن نسبة الذكور هي الفئة الغالبة في التوظيف بنسبة 70% في المؤسسات محل الدراسة ، أما بالنسبة للإناث فقد قاربت نسبة 30% من مجموع عينة الدراسة وقد يمكن تفسير هذه النتائج على أساس طبيعة نشاط المؤسسات المبحوثة .

أما من حيث طبيعة المؤهلات العلمية يتضح أن أغلب الموظفين في المؤسسات محل الدراسة من حملة الشهادات الجامعية من ليسانس ، دكتوراة وماستر بنسبة 52% أما حملة مستوى الثانوي بنسبة 26% بتكرار قدره 37 وهم من موظفين أعوان الإدارة أما بالنسبة لحملة شهادات الأخرى فقدرت نسبتهم ب22% . بالنسبة للخبرة المهنية فيمكن القول أن أغلب الموظفين و الاطارات في المؤسسات محل الدراسة من الذين تتجاوز خبرتهم 10 سنوات وذلك بنسبة 61% ، أما الذين تتراوح خبرتهم من 6 إلى 10 سنوات فيقارب عددهم 36 اطار بنسبة 26% لتليها فئة أقل من 05 سنوات خبرة ب 18 اطار بنسبة 13% . من الجدول أعلاه يتضح لنا بأن أغلبية المؤسسات المستجوبة هي مؤسسات كبيرة و هذا بنسبة 51% منها الخاصة و العمومية ، كما أن النشاط السائد في الفئة المستجوبة فهو قطاع الخدمات بنسبة 38% و يليه القطاع التجاري بنسبة 30% .

### 2-3- صدق وثبات المقياس .

من أجل أن تكون الدراسة هادفة وذات بعد علمي صادق وصحيح تم عرضها واختبارها باستعمال معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ عن طريق برنامج SPSS .

### جدول رقم 03: نتائج ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة .

الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
إدارة المعرفة	0.794
الإبداع الإداري	0.895
الاستمارة	0.859

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) .

من خلال الجدول السابق بينت نتائج القياس ارتفاع معامل ألفا كرونباخ (0.859) بالنسبة للاستمارة ككل و هو معامل ثبات مرتفع حيث بلغت قيمة المعامل بالنسبة لمحور إدارة المعرفة (0.794)، و محور الإبداع الإداري (0.895). ويلاحظ أن جميع فقرات قيم ألفا أكبر من النسبة المقبولة (60%) مما يعكس ثبات أداة القياس، وهذا يمثل نسبة مقبولة لأغراض ثبات الاتساق الداخلي، وبنسبة مقبولة لأغراض التحليل بحيث تجاوزت بكثير الحد الأدنى المتفق عليه للثبات.

### 2-4- اختبار الفرضيات:

سيتم قياس اثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد. لكن في المرحلة الأولى سندرس قوة الارتباط من عدمه بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع.

## عنوان المقال: تفعيل إدارة المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية لتنمية القدرة على الإبداع دراسة ميدانية على...

جدول رقم 04: اختبار معامل الارتباط بين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة.

تطبيق المعرفة	توزيع المعرفة	تخزين المعرفة	توليد و اكتساب المعرفة	
0.223	0.425	0.521	0.324	الإبداع الإداري
0.325	0.042	0.002	0.032	مستوى المعنوية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

من خلال الجدول السابق يتضح ان درجة الارتباط بين محور توليد و اكتساب المعرفة و الإبداع الإداري للمؤسسات كانت 32.4% عند مستوى المعنوية 0.032 كما ان نسبة الارتباط بين تخزين المعرفة و الإبداع الإداري للمؤسسات كانت 52.1% عند مستوى المعنوية 0.002 كما نجد ان نسبة درجة الارتباط بين نشر و توزيع المعرفة و الإبداع الإداري للمؤسسات كانت 42.5% عند مستوى المعنوية 0.042 . أيضا نسبة الارتباط بين تطبيق المعرفة و الإبداع الإداري كانت 22.3% عند مستوى المعنوية 0.325 .

**2-5- نتائج معامل الارتباط للدراسة .**

الجدول رقم 05 : الانحدار الخطي المتعدد لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع الإداري

معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التحديد المصحح	مستوى الدلالة المنوية F Sig
0.628	0.978	0.340	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.628 و هي علاقة ارتباط إيجابية مرتفعة بين توليد و اكتساب المعرفة ، تخزين المعرفة ، نشر و توزيع المعرفة ، تطبيق المعرفة و الإبداع الإداري ، و من خلال معامل التحديد ( $R^2$ ) يتبين لنا أن 97.8% من الانحرافات و التباين الحاصل تفسره العلاقة الخطية أما الباقي من الانحرافات تفسره عوامل أخرى ، و بما أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية أصغر من  $(\alpha = 0.05)$  أي 5% فبالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  (لا توجد علاقة) و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  (توجد علاقة) أي :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي  $(\alpha = 0.05)$  ( لتوليد و اكتساب المعرفة ، تخزين المعرفة ، نشر و توزيع المعرفة ، تطبيق المعرفة ) على الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة

الجدول رقم 06: تحليل نتائج الانحدار الخطي المتعدد

مستوى الدلالة المعنوية TSig	قيمة المحسوبة T	Beta	A	
0.000	3.846	معامل التأثير	24.22	الثابت
0.061	2.443	/	/	توليد و اكتساب المعرفة
0.045	2.765	0.325	/	تخزين المعرفة
0.000	2.653	0.621	0.844	توزيع المعرفة
0.345	1.214	0.621	/	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

الجدول 07: المتغيرات المستبعدة من تحليل الانحدار المتعدد

مستوى الدلالة المعنوية TSig	قيمة المحسوبة T	Beta معامل التأثير	
0.061	2.443	0.287	توليد و اكتساب المعرفة
0.345	1.214	0.073	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

بخصوص المتغيرات الفرعية ( توليد و اكتساب المعرفة ، تطبيق المعرفة ) استبعدهم تحليل الانحدار الخطي المتعدد و ذلك لأن مستوى الدلالة المعنوية TSig للبعدين على التوالي (  $0.05 < 0.061$  ) ، (  $0.05 < 0.345$  ) و بالتالي مستوى الدلالة المعنوية أكبر من  $( \alpha = 0.05 )$  و منه نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  ( لا توجد علاقة ) و نرفض الفرضية البديلة  $H_1$  ( توجد علاقة ) و عليه :

- نرفض الفرضية الفرعية الأولى إذا لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوليد و اكتساب المعرفة على الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوي  $( \alpha = 0.05 )$ .

## عنوان المقال: تفعيل إدارة المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية لتنمية القدرة على الإبداع دراسة ميدانية على...

- نرفض الفرضية الفرعية الرابعة إذا لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة على الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوي ( $\alpha = 0.05$ ).

و بالتالي يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (05) و من متابعة معاملات التأثير  $B\acute{e}ta$  و القيمة المحسوبة  $T$  أن المتغير الفرعي نشر و توزيع المعرفة الذي بلغت قيمة معامل التأثير  $B\acute{e}ta$  لهذا المتغير **0.621** و هي نسبة تأثير كبيرة في المتغير التابع و بالنظر إلى مستوى الدلالة (0.000) و هي أصغر من ( $\alpha = 0.05$ ) فهي دالة إحصائية وهناك تأثير كبير جدا لإدارة المعرفة من خلال نشر و توزيع المعرفة على الإبداع الإداري بالمؤسسات محل الدراسة و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  ( لا توجد علاقة ) و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  (توجد علاقة ) . كما أن متغير إدارة المعرفة من خلال تخزين المعرفة و الذي بلغت قيمة معامل التأثير  $B\acute{e}ta$  لهذا المتغير **0.325** و هي نسبة تأثير كبيرة في المتغير التابع و بالنظر إلى مستوى الدلالة (**0.045**) و هي أصغر من ( $\alpha = 0.05$ ) فهناك علاقة ذات دلالة إحصائية

نقبل الفرضية الفرعية الثالثة إذا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنشر و توزيع المعرفة على الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوي ( $\alpha = 0.05$ ).

و بما أنه تأكدت الفرضية الثالثة بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية لنشر و توزيع المعرفة على الإبداع الإداري يمكننا كتابة نموذج الانحدار الخطي المتعدد بالاعتماد على الجدول رقم (05) .

$$\text{الإبداع الإداري} = 24.22 + 0.325 \text{ تخزين المعرفة} + 0.621 \text{ نشر و توزيع المعرفة}$$

### 2-6- تحليل النتائج، مناقشتها و حدودها .

لقد تم التوصل إلى العلاقة التطبيقية لمتغيرات الدراسة من خلال إجابة العينة على الاستبيانات المعدة لهدف الربط بين المتغيرات و باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط و أسلوب الانحدار الخطي المتعدد أظهرت النتائج عدم وجود تأثير لتوليد و اكتساب المعرفة ، و تطبيق المعرفة على الإبداع الإداري في المؤسسات محل الدراسة ، بالمقابل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) لإدارة المعرفة من خلال محور تخزين المعرفة على الإبداع الإداري ( $\alpha = 0.045$ ) حيث أن المؤسسات المستجوبة تعتمد في تخزين المعرفة على الأرشيف و المستندات الورقية، كما تستخدم المؤسسات أجهزة الكمبيوتر و أنظمة المعلومات الخبيرة في تخزين المعرفة .

و جدنا أيضا أن متغير نشر و توزيع المعرفة يؤثر على الإبداع الإداري ، ويمكن تفسير ذلك بأن إدارة المؤسسة تعمل على تبادل المعرفة في جميع مستوياتها ، كما أن نظام العمل داخل المؤسسة يساعد على نشر المعرفة ، بالإضافة إلى أن المعرفة الموجودة في المؤسسة متاحة لجميع العاملين للاستفادة منها . ما يعني أن المؤسسات محل الدراسة تتيح المعرفة الموجودة فيها لكل العاملين لتحقيق أقصى استفادة و نشر لهذه المعرفة ، كما توفر المؤسسات مناخ ملائم لنشر المعرفة ، فالمؤسسات المستجوبة تعمل على تبادل المعرفة و توزيعها في جميع مستوياتها ، بالإضافة إلى تشجيع العاملين فيها على التواصل مع بعضهم لتبادل المعرفة ،

حيث تعمل جاهدة على تحقيق مرحلة نشر و توزيع المعرفة سواء المكتسبة أو المولدة سابقا أو المخزنة منها و هذا ما فسرتة الموافقة التي تحصلت عليها معظم العبارات باستثناء عدم اعتمادها على الإعلام كوسيلة لذلك أو اعتمادها بدرجة متوسطة ، مما يتوجب عليها إدخاله كعنصر أساسي لنشر المعرفة باعتمادها وسائل الإعلام المختلفة سواء المرئية المكتوبة أو المسموعة منها لنشر المعرفة خاصة في البيئة الخارجية للمؤسسة و عليها أيضا العمل على استخراج المعرفة الضمنية الكامنة في خبرات و تجارب عمالها و العمل على نشرها و ذلك باستعمالها لاستراتيجيات خاصة لذلك .

### 3- خاتمة :

خلصت الورقة البحثية إلى مجموعة من النتائج النظرية و خاصة التطبيقية أهمها :

- الإبداع هو عملية تحويل المعرفة الجديدة إلى منتجات جديدة و بما يجعله مصدرا لخلق القيمة و تحقيق الميزة التنافسية .
- الهدف الرئيسي لإدارة المعرفة هو توفير المعرفة المنظمة بشكل دائم و تحويلها إلى قيمة مضافة للمؤسسة باستعمال رأس المال الفكري و تكنولوجيا المعلومات
- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0.05$  ) لإدارة المعرفة من خلال محور تخزين المعرفة على الإبداع الإداري (  $\alpha = 0.045$  ) حيث أن المؤسسات المستجوبة تعتمد في تخزين المعرفة على الأرشيف و المستندات الورقية، كما تستخدم المؤسسات الحاسبات و أنظمة المعلومات الخبيرة في تخزين المعرفة.
- متغير نشر و توزيع المعرفة يؤثر على الإبداع الإداري (  $B\acute{e}ta = 0.621$  ) لأن إدارة المؤسسة تعمل على تبادل المعرفة في جميع مستوياتها ، كما أن نظام العمل داخل المؤسسة يساعد على نشر المعرفة و تشجيع الأفراد لعرض أفكارهم الجديدة المرتبطة بالعمل و التواصل مع بعضهم لتبادل الخبرات و الآراء.

### التوصيات :

- ضرورة اهتمام المؤسسات محل الدراسة بتكوين و تنمية مهارات و معرفة العاملين على أساس أنها العامل المركزي في تنمية الإبداع الإداري لهذه المؤسسات .
- توفير بيئة العمل المساعدة على الإبداع عن طريق توفير إمكانيات مادية و بنية اتصالات قادرة على توفير المعلومات و استعابها بسرعة عالية .
- زيادة الاهتمام بتطوير تكنولوجيا الإعلام و الاتصال لتدعيم انتقال المعارف و المهارات .

### 4- الهوامش والمراجع:

- Bhojaraju G .(2005). knowledge management: why do need it for corporate .*Malaysian Journal of Library & Information Science* ,Vol. 10, no.2.
- Emil Hajric. (2018). *Knowledge Management System and Practices*. Kindle Edition.
- Magnus O. Igbinovia Iguehi J. Ikenwe .(2017) .Knowledge management: processes and systems .*Journal of Information and Knowledge Management* ,Vol. 8 No. 3.

## عنوان المقال: تفعيل إدارة المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية لتنمية القدرة على الإبداع دراسة ميدانية على...

- اطحاحين غانية. (بلا تاريخ). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء و تطور المنظمة . مجلة افاق لعلم الاجتماع، المجلد الخامس العدد الثاني.
- بركات ربيعة. (2016). دور الثقافة التنظيمية في تشجيع الإبداع لدى العاملين . مجلة الباحث الاقتصادي، العدد السادس.
- بوسعدة سعيدة. (2018). الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبيليس للهاتف النقال . مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد الرابع عشر العدد التاسع عشر.
- بوشیخي مُجد رضا , يعقوب مُجد, صدوقي غريسي. (2018). دور الابداع في اثراء العمل الإداري لاكتساب الميزة التنافسية في المؤسسات دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. مجلة اقتصاديات المال و الأعمال.
- جمعة . (26-27-2006). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الإبداع الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطين. بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- جميلة قنادرة. (2016). نظام التعليم والتدريب والإبتكار والإقتصاد القائم على المعرفة. مجاميع المعرفة، 2(2)،.
- سليمان الفارس. (2010). دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات دراسة ميدانية على شركات الصناعة التحويلية الخاصة بدمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 26 العدد الثاني.
- عباس مشرف مزعل. (2008). إدارة المعرفة وأثرها في تحقيق الإبداع التنظيمي . مجلة آداب الكوفة، العدد الأول.
- عبد الستار علي , عامر ابراهيم قنديلجي. (2006). المدخل إلى إدارة المعرفة. تأليف المدخل إلى إدارة المعرفة. عمان: دار المسيرة.
- فراح رشيد , فنور خالد. (2017). إدارة المعرفة و دورها في تحقيق الابتكار. مجلة دراسات مالية محاسبية و إدارية، العدد الثامن.
- فلاق على , شبوطي حكيم. (2016). إدارة المعرفة و دورها في تفعيل الابداع في المنظمات . مجلة الإبداع، المجلد السادس العدد السادس.
- مُجد بن لباد . (2020). ترشيد نفقات التعليم في ظل تبني ركائز اقتصاد المعرفة دراسة قياسية باستخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات. مجاميع المعرفة، 6(1)، 336-348.
- مسعي مُجد سليمة, بن خليفة احمد. (جوان 2020). إدارة المعرفة و دورها في تفعيل الإبداع في المؤسسات الخدمية مؤسسة اتصالات الجزائر الوادي. مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد الثالث العدد الأول.
- مؤسسة مُجد بن راشد المكتوم. (2016). مؤشر المعرفة العربي 2016 . دبي الإمارات العربية المتحدة : دار الغرير للطباعة و النشر .
- واضح فواز , نويري مجدي. (2017). إدارة المعرفة أسلوب متكامل للإدارة الحديثة. مجلة اقتصاديات المال و الاعمال، المجلد 01 العدد الأول.
- يوسف طرفة, مُجد بومدين. (2018). إدارة المعرفة كمقاربة فكرية في تطوير الإبداع الإداري، دراسة حالة: مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية عين الدفلى. مجلة إستراتيجية و تنمية، المجلد الثامن العدد الأول.