

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

معزوز مختار
أستاذ التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

محمد بن موسى
باحث دكتوراه بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ملخص:

من خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف على أثر أنماط القيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، وذلك من خلال دراسة ميدانية باستخدام استمارة الاستبيان، والتي تم تطبيقها على عينة حجمها (27) فرداً. توصلت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على تواجد أنماط القيادة الإدارية في المؤسسة قيد الدراسة، ويعتبر النمط السائد هو (النمط القيادي الديمقراطي). كما تم استخلاص أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على توافر عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة قيد الدراسة. أما بالنسبة للعلاقة التآثرية بين المتغيرات فكانت نتائجها كالتالي:

- **عدم وجود** أثر دال إحصائياً للنمط القيادي الحر في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة قيد الدراسة؛
- **وجود** أثر دال إحصائياً للنمط القيادي الديمقراطي في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة قيد الدراسة؛
- **عدم وجود** أثر دال إحصائياً للنمط القيادي الأوتوقراطي في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة قيد الدراسة.

الكلمات المفتاحية: النمط القيادي الإداري، عمليات إدارة المعرفة التنظيمية، مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

Abstract

This study aimed to identify the effect of managerial leadership styles at the level of organizational knowledge management operations in electricity and gas distribution directorate in Djelfa, through a field study using the questionnaire, which was applied on a sample of (27) individuals.

Results of the study found that the study sample moderately agree on the presence of managerial leadership styles in the institution under study, and the dominant style is the (democratic style). The study also concluded that the study sample agree moderately on the availability of organizational knowledge management operations in the institution under study. Regard to the influential relationship between variables the results were as follows:

- **The lack** of statistically significant effect of the free-style leadership in the level of organizational knowledge management operations in the institution under study;
- **The existence** of statistically significant effect of democratic leadership style in the level of organizational knowledge management operations in the institution under study;

- The lack of statistically significant effect of the autocratic leadership style in the level of organizational knowledge management operations in the institution under study.

Keywords: Managerial Leadership Style, Organizational Knowledge Management Operations, Electricity and Gas Distribution Directorate in Djelfa.

المقدمة:

تعتبر المعرفة التنظيمية من أكثر وأنفس الموارد أهمية في حياة منظمات الأعمال المعاصرة، وإدارتها من طرف هذه الأخيرة، لا تعني فقط الاكتفاء بما لديها من رصيد معرفي ومكتسبات فكرية، بل الأمر يتعدى لذلك، ليشمل السعي إلى إغناء ذلك، من خلال إيجاد وتكوين المعرفة الجديدة المفيدة. وعليه، عُدَّت الأهمية المتنامية للمعرفة التنظيمية بالنسبة لمنظمات الأعمال، أمراً غير منوط بالمعرفة في حد ذاتها، وإنما في ما تشكّله من إضافة قيمة على أنشطة المنظمة، من خلال إدارتها بالكفاءة اللازمة، ووفق التصورات السليمة والنهج العلمية.

أضحت دراسة إدارة المعرفة التنظيمية وإفرادها بالعناية الأكاديمية والأمبيرقية ضرورة ملحة، وتوجهاً إلزامياً، وذلك بالنظر إلى التطور المتسارع للبيئة الإدارية إلى جانب تحوُّل أساليب العمل، وظهور قيم جديدة للمنظمات، تکرّس المساعي الفكرية، وتنبني الأسس المعرفية، وفي خضم هذه البيئة التنظيمية المعقدة، تتموضع القيادة الإدارية بمثابة أداء لتوثيق وتوطيد العلاقة بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمة، من خلال تشكيلها لنقطة توفيق مهمة وحاسمة جداً، بين مختلف الجوانب التنظيمية.

يتأكد هنا - ضمن مسار تبني وتطبيق النهج المعرفي (إدارة المعرفة) في المنظمة-، تدخل القيادة الإدارية بصفة جوهرية ضمن هذا المسار، وذلك على اعتبار أنها تشكل قطب الإدارة في المنظمة. ومن هذا المنطلق يتضح جلياً الدور الذي تمارسه القيادة الإدارية في التأثير على النهج المعرفي في المنظمة، حيث إن هذا الدور إما أن يكون مفعلاً ومشجعاً، وإما أن يكون مثبطاً ومحبطاً.

منهجية الدراسة:

أولاً: إشكالية الدراسة وأسئلتها:

أظهرت العديد من الدراسات أن القيادة الإدارية يمكن أن تُشكّل أحد الدعائم التي تستند إليها إدارة المعرفة التنظيمية من أجل القيام بدورها على أكمل وجه، ولاشك أن الأنماط القيادية السائدة في المنظمة تساهم في التأثير بشكل كبير على نجاح مشروع إدارة المعرفة التنظيمية.

انطلاقاً مما سبق، وأخذاً بعين الاعتبار خصوصية ميدان الدراسة والمتمثل في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، تبرز إشكالية بحثنا في السؤال الرئيس الآتي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإدارية من خلال أنماطها (النمط الحر، النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي) على مستوى إدارة المعرفة التنظيمية من خلال عملياتها (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

يتفرع عن هذه السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الحر على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الديمقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الأوتوقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإدارية من خلال أنماطها (النمط الحر، النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي) على مستوى إدارة المعرفة التنظيمية من

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

خلال عملياتها (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الحر على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الديمقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الأوتوقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي والجوهري لهذه الدراسة يتمثل في محاولة كشف تأثير أنماط القيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال تحقيق مجموعة الأهداف الآتية:

- عرض الإطار النظري الخاص بمتغيري الدراسة (أنماط القيادة الإدارية) و(عمليات إدارة المعرفة التنظيمية)، والوقوف عليها ميدانياً في المؤسسة محل الدراسة.

- التعرف على تأثير أنماط القيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة، واستخلاص أي الأنماط يشكل داعماً لعمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة.

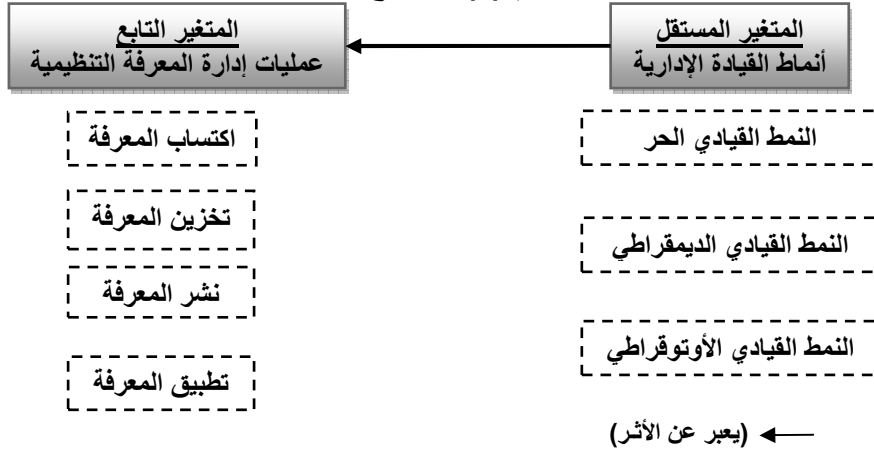
رابعاً: نموذج الدراسة:

يوضح الشكل رقم (1) نموذج الدراسة، حيث يتكون من متغيرين:

- متغير مستقل ممثلاً في (أنماط القيادة الإدارية) بأبعاده الثلاث (النمط الحر؛ النمط الديمقراطي؛ النمط الأوتوقراطي)؛

- متغير تابع ممثلاً في (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) بأبعاده الأربع (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة).

شكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

خامساً: منهج الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في عرض الإطار النظري للدراسة، وهذا باعتباره منهجاً يركز على وصف دقيق للظواهر المختلفة، ومن ثم تحليلها وتضمينها للدلالات المختلفة المستخدمة في ذلك التحليل، كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان لغرض جمع المعلومات الميدانية عن أهم أنماط القيادة الإدارية وعمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة، بهدف الوصول في الأخير إلى اكتشاف وجود أو عدم وجود أثر لأنماط القيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية.

سادساً: عينة الدراسة

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، قُدِّر حجمها بـ (30) فرداً. تم توزيع (30) استمارة استبيان، خلال شهر أكتوبر 2015، وتم استرجاعها في شهر نوفمبر من نفس السنة، حيث بلغ عدد المسترجع منها (27)، أي ما نسبته (90%) من استمارات الاستبيان الموزعة.

سادساً: أداة الدراسة

من أجل تحقيق غرض الدراسة، والمتمثل في محاولة التعرف على درجة تأثير أنماط القيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية، قام الباحث بتطوير استمارة استبيان مكون من قسمين: **القسم الأول**؛ يحتوي على المعلومات المعبرة عن خصائص عينة الدراسة (المؤهل العلمي، المستوى الإداري، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني؛ يتكون من محورين اثنين:

المحور الأول (أنماط القيادة الإدارية)، تم الاعتماد في بنائه على مقياس (فلاح السبيعي، 2010)، والذي يحتوي على (9) فقرات على مقياس (ليكرت Likert) الخماسي للخيارات المتعددة، وقد توزعت الفقرات لتشمل المتغير التابع (أنماط القيادة الإدارية) بأبعاده الثلاث: (النمط القيادي الحر، النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي الأوتوقراطي)؛

المحور الثاني (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية)، تم الاعتماد في بنائه أساساً على مقياس (بوادي، 2009)⁽¹⁾، ويحتوي على (12) فقرة على مقياس (ليكرت Likert) الخماسي للخيارات المتعددة، وقد توزعت الفقرات لتشمل المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) بأبعاده الأربع: (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة).

سابعاً: صدق أداة الدراسة

لغرض التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة، تم عرضها على عدد من المتخصصين من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، حيث تم الأخذ بملاحظاتهم، وإجراء التعديلات المطلوبة واللازمة.

ثامناً: ثبات أداة الدراسة

تم استخراج معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي (Alpha Cronbach) لفقرات متغيرات الدراسة ذات المقاييس متعددة الخيارات. يبين الجدول رقم (1) نتائج هذا الاختبار، ويتبين من نتائج هذا الاختبار الثبات النسبي لأداة الدراسة.

جدول رقم (1): معامل الثبات للاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة

معامل الثبات (الفا كرونباخ)	المتغير	رقم الفقرة في الاستبيان
0.523	المتغير المستقل (أنماط القيادة الإدارية)	9-1
0.902	المتغير التابع (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية)	21-10
0.873	الاستبيان ككل	21-1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تاسعاً: أدوات المعالجة الإحصائية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، عن طريق جمع البيانات وتحليلها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام برنامج (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية)* أو كما أصبح يسمى مؤخراً (الحلول الإحصائية للخدمات والمنتجات)** والذي يُرمز له اختصاراً (SPSS)، حيث تم استخدام الإصدار التاسع عشر لهذا البرنامج (version 19)، وفيما يلي المقاييس الإحصائية التي تم استخدامها:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور وأبعاد الاستمارة؛
- التكرارات والنسب المئوية من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه فقرات الأبعاد التي تضمنتها الدراسة؛

- المتوسط الحسابي، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة أو بُعد من فقرات وأبعاد محاور الدراسة؛

- الانحدار البسيط لقياس تأثير متغير مستقل واحد على المتغير التابع؛

- الانحدار المتعدد لقياس تأثير أبعاد المتغير المستقل مجتمعة على المتغير التابع.

الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

I/ أنماط القيادة الإدارية في المنظمة

من أجل التعرف على أهم أنماط القيادة الإدارية، سنحاول تعريف القيادة الإدارية، ومن ثمَّ سرد مختصر لأهم أنماط القيادة الإدارية في المنظمة.

1/ تعريف القيادة الإدارية

تعرف القيادة الإدارية بأنها سلوك فرد يوجه أنشطة جماعة باتجاه تحقيق هدف مشترك⁽²⁾. كما تعكس أيضاً النشاط الإيجابي الذي يباشره شخص معين في مجال الإشراف الإداري على الآخرين، من أجل تحقيق غرض معين بوسيلة الاستمالة والتأثير، أو باستعمال السلطة الرسمية عند الاقتضاء والضرورة، وينظر إليها آخرون على أنها عملية التأثير على أنشطة الأفراد والجماعات من أجل تحريكهم إرادياً تجاه تحقيق هدف مشترك في إطار ظروف موقف معين⁽³⁾.

القيادة الإدارية هي قمة التنظيم الإداري، والقائد هو المسؤول عن التوجيه والتنسيق بين العناصر الإنتاجية كافة، وعلى رأسها العنصر البشري، وتحقيق أهداف المنظمة من خلال قيادة الأفراد، حيث يعتبر المحك الرئيسي لفعالية القيادة الإدارية أو ضعفها. ومن خلال ذلك فإن أهمية القيادة الإدارية تنبع من النقاط:⁽⁴⁾

- أنها حلقة وصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية؛
- أنها البوتقة التي تنصهر في داخلها مجموعة المفاهيم والسياسات والاستراتيجيات؛
- أنها قيادة المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة؛
- تعميم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية بقدر الإمكان؛
- السيطرة على مشكلات العمل ورسم الخطط اللازمة لعملها؛
- تنمية الأفراد وتدريبهم ورعايتهم، إذ إنهم رأس المال الأهم والمورد الأعلى؛
- مواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة.

2/ أهم أنماط القيادة الإدارية:

يمكن تعريف نمط القيادة بأنه الأسلوب أو المدخل الذي يقدم التوجيه والتحفيز للعاملين من أجل إنجاز الأهداف. وأنماط القيادة هي أنماط أو نماذج سلوكية يستخدمها القادة عند العمل مع الآخرين. إن نمط القيادة هو مجموعة من الخصائص والاتجاهات الإدارية، السلوكيات، المهارات، والاهتمامات المتعلقة بالقيادة. وهو السلوك الأكثر شيوعاً الذي يمارسه القائد، للتأثير في الأعمال، السلوكيات، والمعتقدات الخاصة بالمرؤوسين.⁽⁵⁾

تختلف أنماط القادة الإداريين وأساليبهم حسب طبيعة أهدافهم، وهناك أساليب وأنماط قيادية متعددة ومختلفة، فبعض القياديين لديهم أكثر من نمط قيادي، فهذا الأخير يعتمد بدرجة كبيرة على ما تتطلبه ظروف العمل وطبيعته، وفي هذا الصدد يؤكد (Haimann, 1962) أن الدراسة التي قام بها كل من (White & Lippit) في الثلاثينات، تعد من أول الدراسات في هذا المجال، حيث أكدا في دراستهما على أن هناك ثلاث أنماط قيادية هي (النمط القيادي التسلطي "الأوتوقراطي"، النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي الحر "المتسيب").⁽⁶⁾

يمكن الإشارة إلى مضامين الأنماط القيادية آنفة الذكر في ما يلي:⁽⁷⁾

أ/ **النمط القيادي الحر:** يُشار فيه إلى ترك القائد السلطة للمرؤوسين دون وجود ضوابط ولا لوائح تحكم العمل، ويصبح دور القائد في هذا النمط مصدراً للأوامر، ولا يجري التركيز على الاجتماعات والتخطيط.

القائد باتباع هذا النمط يترك للمرؤوسين الحرية في إنجاز الأعمال دون ضبط ولا تنظيم، وبذلك يصبح كأنه مستشار للمنظمة؛

ب/النمط القيادي الديمقراطي: بناءً عليه يسمح القائد بمشاركة المرؤوسين في بعض القرارات ويتبادل الآراء معهم ويشركهم في خطط المنظمة ويأخذ مقترحاتهم، وهذا النمط يسمح بقيام علاقات بين القائد ومرؤوسيه بما يمكنه من الاطلاع على ظروفهم وحل الإشكاليات التي قد تعترضهم. يعد هذا النمط نمطاً فعالاً ومنتجاً ويؤدي إلى شعور المرؤوس بالمسؤولية، ومن ثمَّ زيادة الإنتاجية؛

ت/النمط القيادي الأوتوقراطي: هو تركيز السلطة بيد القائد فقط، ومن ثمَّ يرسم هذا الأخير السياسات ويتخذ القرارات، ولا يسمح بمشاركة المرؤوسين. إن القائد المتبع لهذا الأسلوب يستخدم الصرامة مع مرؤوسيه في ضرورة تنفيذ التعليمات دون مناقشة، فهو في الحقيقة نمط استبدادي يتسبب في عدم الرضا وعدم الارتياح بين المرؤوسين، وهو ما يعكس على الإنتاجية سلباً على المدى الطويل.

II/ مفهوم إدارة المعرفة التنظيمية

من أجل توضيح مفهوم إدارة المعرفة التنظيمية سنتعرض فيما يلي إلى كل من (تعريف، عمليات وأهمية إدارة المعرفة التنظيمية).

1/ تعريف إدارة المعرفة التنظيمية ومصدر أهميتها:

هناك الكثير من التعاريف التي تحاول أن تحدد معالم إدارة المعرفة التنظيمية بدقة، فنجد أن (Allee 1997)، يُعرِّفها بأنها إدارة نظامية معلنة وواضحة للأنشطة، الممارسات، السياسات والبرامج الخاصة بالمعرفة داخل المنظمة، أما (السلمي، 1998) فعرفها بأنها "نتائج التفاعل بين الفرد والمنظمة من ناحية، والتكامل بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية من ناحية أخرى"، ومن ثمَّ فإن إدارة المعرفة تتطلب القدرة من الأفراد في سياق عملية خلق الأفكار وتحقيق مستويات عالية من الجودة والإبداع التقني، من أجل تنفيذ الأنشطة الإدارية بكفاءة وفاعلية.⁽⁸⁾

أكد كل من (Swan, 2009) و(أبو خضور، 2009) قدرة إدارة المعرفة على تقديم العديد من الإسهامات الرئيسية اللازمة للنجاح والنمو في المؤسسات، وهذه الإسهامات هي:⁽⁹⁾

- المساعدة في تنفيذ القرارات التي يتم اتخاذها بصورة أفضل؛ إذ إنه ليست هناك حاجة كبيرة لشرح هذه القرارات بشكل مطول، ولأن حلقات الاتصال ستكون أقصر؛

- مساعدة المستخدمين على أن يكونوا أكثر قدرة على المعرفة فيما يتعلق بوظائف عملهم، وبالوظائف الأخرى ذات الصلة بوظائفهم، وهذا يفتح المجال لجعلهم أكثر قدرة على طرح مبادرات لإجراء تحسينات أفضل، وتعلم إجراءات جديدة أسرع، تتعلق بعمليات إدارة الأعمال؛

- مساعدة المستخدمين على أن يكونوا أكثر وعياً وأفضل خبرة؛ مما يفتح المجال أمامهم لتحقيق إنجاز أكبر؛

- المساعدة على التقليل من نسبة غياب العاملين والدوران الوظيفي، ويصبح مكان العمل أكثر إيجابية؛

- تحقيق التعاون بين العاملين، إذ يصبح لديهم فهم أكثر لكيفية اعتماد كل منهم على الآخر؛

- تحسين العمليات الداخلية في المنظمة من خلال إدارة جيدة للوقت، الجهد والتكلفة؛

- تحسين الإبداع والابتكار داخل المنظمة؛ خاصة أن الإبداع والابتكار هما الاستجابة الرئيسة للمنافسة الشديدة الإحتدام. الإبداع والابتكار لا يعينان فقط توليد منتجات وخدمات جديدة، ولكنهما يعينان أيضاً رؤية الأشياء القديمة بمنظور جديد، ومن ضمن ذلك تحسين العمليات؛

- زيادة النمو؛ فجميع المنظمات تسعى نحو تحقيق النمو في أعمالها كهدف استراتيجي رئيس، ويقصد بالنمو هنا تحسين الأداء وتوكيد الجودة.

2/ عمليات إدارة المعرفة التنظيمية:

من خلال تتبع الأدب النظري الذي تطرق لموضوع إدارة المعرفة التنظيمية، يمكن استخلاص أهم العمليات الجوهرية التي تشكل دورة إدارة المعرفة في ما يلي:

أ/اكتساب المعرفة: يقصد بها العملية التي تسعى من خلالها المنظمة للحصول على المعرفة، فهي تعني مدى قدرة المنظمة على إبداع المعرفة، ويشير هذا الأخير إلى قدرة المنظمة على تطوير أفكار وحلول مبتكرة، عن طريق إعادة ترتيب ومزج المعرفة الصريحة والضمنية من خلال التفاعلات التي من شأنها تكوين حقائق ومعان جديدة، فضلاً على أنها تمثل الثقة بين الأفراد داخل المنظمة، والتي تعد عاملاً مهماً في تقاسم المعرفة واكتسابها، حيث يسهل التعاون القوي تقاسم المعرفة، وأوضح (Hanley, 2000) أن قنوات اكتساب المعرفة تعمل على استقطاب العاملين الجدد، وخاصة المتميزين منهم، من خلال الشبكات الخارجية والتعاونية بين المنظمة والوكالات المؤسسية، مثل مؤسسات البحث العلمي. ويشير (ياسين، 2007) إلى أن هنالك تقنيات لاكتساب المعرفة تتوزع على فئتين رئيسيتين، الأولى فئة التقنيات التقليدية مثل المقابلات (مقابلات هيكلية، مقابلات شبه الهيكلية، ومقابلات غير هيكلية) وكذلك الملاحظة والمعايشة في ميدان العمل، والثانية فئة التقنيات الغير التقليدية والتي يستخدمها مهندس المعرفة بهدف جمع المعرفة الضمنية واستقطابها، وهي العصف الذهني التقليدي والعصف الذهني الإلكتروني وإعداد خرائط المعرفة.⁽¹⁰⁾

ب/تخزين المعرفة: هي عبارة عن تنظيم وتجميع البيانات المتعلقة بأنشطة المنظمة وأعمالها وخبزها في قواعد معينة، بحيث يسهل الوصول إليها من قبل العاملين في المنظمة. فهي تعبر عن الطرق والوسائل المختلفة التي تستخدمها المنظمة لتخزين المعرفة وعرضها للأفراد العاملين فيها، مثل: قاعدة المعرفة وقواعد البيانات وقاعدة الحالات والوثائق الرقمية. وعرف (المحاميد، بني عطا، 2013) تخزين المعرفة وتوثيقها واسترجاعها إجرائياً بأنه: مجموعة من الطرق والوسائل المختلفة التي تستخدمها المنظمات لتخزين المعرفة وتوفيرها للعاملين عند الحاجة إليها من خلال توافر قواعد بيانات تحتوي على جميع أنواع المعرفة المتاحة وسهولة الدخول إليها، واسترجاع ما يلزم من محتوياتها.⁽¹¹⁾

ت/نشر المعرفة: عرفت الجمعية الأمريكية لعلم المعلومات نشر المعرفة على أنه عملية تتجاوز مجرد نقل المعلومات والبيانات. فمن الضروري أن يصحب عملية نشر المعرفة نقل، أو توصيل للمعلومات عبر وسائط متعددة، حيث نجد هناك نوعين من أنواع توزيع المعرفة (الإيجابي؛ وهو عندما تكون المعرفة المخزنة جيدة بحيث يمكن تطبيقها واستخدامها في الوقت الحاضر، والسلبى؛ هو تلك المعرفة التي تمثل الماضي ولكنها مختلفة عن احتياجات الحاضر).⁽¹²⁾ يمكن أن يتم نشر المعرفة على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، فعلى مستوى الفرد تتمثل في الحديث إلى زملاء العمل من أجل مساعدتهم في عمل الأشياء بشكل أفضل وأسرع وأكثر فاعلية. أما على مستوى المنظمة فتشير إلى خلق المعرفة وتنظيمها وإعادة استخدامها ونقل المعرفة المبنية على الخبرة الموجودة داخل المنظمة وإتاحتها لمنظمات أخرى. ويرى (المعاني، 2009) أنها تتمثل في تداول المعرفة ونقلها بين العاملين في المنظمة، أما (كراسنة، الخليلي، 2009) فوصفاها بأنها "قدرة المنظمة على توظيف الطرق والوسائل المتنوعة واستخدامها لنشر المعرفة وتبادلها بين أعضاء المنظمة".⁽¹³⁾

ث/تطبيق المعرفة: إن الهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة، وهذا التطبيق هو أبرز عملياتها، وتنطوي هذه العملية على عدة مصطلحات مثل: الاستعمال (Use)، وإعادة الاستعمال (Reuse)، والاستفادة (Utilization)، والتطبيق (Application). إن المعرفة تأتي من العمل، وكيفية تعليمها للآخرين يتطلب التعلم والشرح، والتعلم يأتي عن طريق التجريب والتطبيق، مما يحسن من مستوى المعرفة ويعمقها، وعلى ضوء ذلك فإنه يجب أن يؤخذ تطبيق المعرفة في المقام الأول، وأنه لا يوجد عمل بدون أخطاء، وما على المنظمة إلا أن تستوعب ذلك، وتطبق مفهوم التسامح كثقافة تنظيمية، ذلك لأن الوحيد الذي لا يخطئ هو الذي لا يعمل، وبذلك فإنها تستوجب الاحترام والإعجاب وليس الخوف.⁽¹⁴⁾

3/أهمية إدارة المعرفة التنظيمية:

تتجلى أهمية إدارة المعرفة في الدور الذي تقوم به من خلال عملياتها وممارستها التي تحقق نتائج إيجابية في السياق التنظيمي، إذ يتم بموجبها إغناء العمل وتعزيز الإنتاجية، كما تجعل الزبون مبتهجاً في تعامله مع المنظمة، والأهم من كل هذا القيمة المضافة المتحققة من المستويات المختلفة في أنشطة المنظمة

والتي تزداد من خلال اكتساب، تخزين وتطبيق المعرفة، مما يضمن للمنظمة فرص المشاركة المستقبلية وتبوءها في مقدمة المنافسين.⁽¹⁵⁾

III / القيادة الإدارية وأثرها على مستوى إدارة المعرفة في المنظمة

المعرفة وظيفة منوطة بالإنسان فهي متعلقة بالموارد البشري، لذلك يقتضي الأمر من القادة الأذكياء أن يعرفوا ويركزوا على الطرق التي تستخدم بها المعرفة، وتبنى بها النظم والآليات التي تساعد على التعبير عنها، وتشارك في تطبيقها. يواجه القادة الفاعلون تحديات العولمة والتكنولوجيا الجديدة، حيث يركزون على القيم، المصادقية، القوة والجدارات المعرفية لدى العاملين، ويعملون على تحفيزهم نحو المشاركة فيها، وتعميق عملية نقلها، خاصة في المنظمات المعتمدة على المعرفة والتي تتجسد مهمة قادتها في الآتي:

- تدريب العاملين.
- تشجيع حرية وحركة المعلوماتية وتوليد المعرفة؛
- توفير الآليات المختلفة لزيادة الالتزام التنظيمي؛
- يقودون المنظمة من خلال ثقافتها المسؤولة؛
- يكافئون جهود العاملين المتميزين؛
- يسهلون عمل الأفراد وتنمية فرق العمل.⁽¹⁶⁾
- يتطلب العمل المعرفي قيادة رشيدة قادرة على تسهيل فعالية استخدام المعرفة في الوقت الحرج من أجل المنافسة وذلك من خلال تأمين توافر المتطلبات الآتية:⁽¹⁷⁾
- تقدير الجدارات المعرفية في المنظمة: ويشمل ذلك تقدير مخزون المهارات والقابليات والمواهب التي لا يمكن استبدالها، ولا تتعزز الإنتاجية إلا بوجودها؛
- الاستجابة لتعويض النقص الحاصل في البيئة الداخلية للمنظمة لمواجهة متطلبات البيئة الخارجية من خلال التنسيق والتغيير؛
- المعرفة النشطة والحيوية للسوق الخارجي وللطبيعة المخادعة للمنافسة في سوق العمل، والتأكيد على دور الابتكار والأداء المتميز لمقابلتها؛
- الاستجابة المباشرة لبيئة الشركة الخارجية، وخاصة الزبائن، الموردين، الحكومة، المجتمع، وفرص وتهديدات هذه البيئة؛
- قياس العائد على الوقت، من خلال الإبداع في تصميم المنتج وإعادة تصميمه، ويمثل ذلك التغذية العكسية التي تحكم على فاعلية المعرفة الجديدة عبر الوقت.

ثانياً: الدراسات السابقة

- قام الباحث في حدود ما تم الحصول عليه من مادة علمية بمراجعة بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، ويمكن إيجازها فيما يلي:
- دراسة (المطيري، 2011) بعنوان (مستوى ممارسة القيادة الإبداعية وعلاقته بدرجة تطبيق إدارة المعرفة)⁽¹⁸⁾، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى القيادة الإدارية وعلاقته بتطبيق إدارة المعرفة في إدارات المناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى القيادة الإبداعية ودرجة تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات محل الدراسة.
 - دراسة (مشرقي وآخرون، 2013) بعنوان (أثر وجود قيادة إدارية تحويلية ونظم معلومات في عملية اكتساب المعرفة في المصارف: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في القطاع المصرفي السوري)⁽¹⁹⁾، هدف البحث إلى التعرف على وجود أثر وجود كل من القيادة الإدارية التحويلية ونظم المعلومات بشكل عام في عملية اكتساب المعرفة في المصارف، ومن أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الإدارات العامة للمصارف الحكومية السورية ومقرها دمشق، حيث تم تصميم وتوزيع استبيان على (130) موظفاً في هذه الإدارات، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية من مجتمع البحث المؤلف من المديرين العاملين ومعاونيهم، والمديرين المركزيين ورؤساء الدوائر

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

والشعب، وباستخدام الإحصاءات الوصفية ومعامل (T-Student) لاختبار الفرضيات وتحليل الانحدار من حزمة البرامج الإحصائية (SPSS). توصل البحث إلى وجود تأثير للقيادة الإدارية التحويلية ونظم المعلومات في عملية اكتساب المعرفة في المصارف.

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي أُتيح للباحث الاطلاع عليها، يُلاحظ عدم التطرق بصفة مباشرة وواضحة إلى اثر أنماط القيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية، ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لمحاولة معرفة الأثر المباشر لأنماط القيادة الإدارية (النمط القيادي الحر؛ النمط القيادي الأوتوقراطي؛ النمط القيادي الديمقراطي) على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة؛ نشر المعرفة؛ تطبيق المعرفة).

مناقشة نتائج الدراسة

1/ خصائص المبحوثين:

جدول رقم (2): خصائص المبحوثين

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	مستوى ثانوي وأقل	10	37
	جامعي	15	55.6
	دراسات عليا	2	7.4
المستوى الإداري	إدارة عليا	3	11.1
	إدارة وسطى	10	37
	إدارة دنيا	14	51.9
عدد سنوات الخبرة	خمسة سنوات فأقل	11	40.7
	سنة سنوات فأكثر	16	59.3

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (2) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من ذوي الدراسات الجامعية والعليا بنسبة بلغت (63%)، في حين شكل الأفراد المستجوبون والمتوضعون ضمن المستويين الإداريين الأوسط والأعلى نسبة قاربت (89%)، أما فيما يتعلق بالخبرة داخل المؤسسة فأغلب الأفراد المستجوبين (59.3%) تفوق مدة خبرتهم الستة سنوات.

2/ وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها:

تعد عملية الوصف والتشخيص مطلباً ضرورياً للتعرف على مدى توافر كل متغير من المتغيرات المبحوثة، وتمت عملية الوصف والتشخيص على النحو الآتي:

أ/ وصف متغير (أنماط القيادة الإدارية) وتشخيصه

جدول رقم (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأنماط القيادة الإدارية

الفقرات	درجة الموافقة					متوسط	انحراف معياري
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
النمط القيادي الحر							
1/ يتردد المدير كثيراً في اتخاذ قراراته.	تلك	2	7	14	4	0	0.813
	%	7.4	25.9	51.9	14.8	0	3.259
2/ المدير غير مبالي بالالتزام بالمواعيد الرسمية للعمل	تلك	2	3	12	7	3	1.050
	%	7.4	11.1	44.4	25.9	11.1	2.778
3/ يتساهل المدير مع العاملين المهملين في أداء واجباتهم	تلك	5	1	16	3	2	1.099
	%	18.5	3.7	59.3	11.1	7.4	3.148
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للنمط القيادي الحر							
		3.061		0.832			

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

الفرقة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					تكرار	الفرقات
		موافق بشدة	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة		
النمط القيادي الديمقراطي								
1.063	3.148	2	5	9	9	2	تكرار	4/ المدير يهتم برفع الروح المعنوية للعاملين
		7.4	18.5	33.3	33.3	7.4	%	
1.144	3.185	2	6	7	9	3	تكرار	5/ يأخذ المدير اقتراحات العاملين بعين الاعتبار
		7.4	22.2	25.9	33.3	11.1	%	
1.022	3.259	1	6	7	11	2	تكرار	6/ يعمل مدير المؤسسة مع العاملين كفريق واحد
		3.7	22.2	25.9	40.7	7.4	%	
1.042	3.198	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للنمط القيادي الديمقراطي						
النمط القيادي الأوتوقراطي								
0.687	2.629	0	13	11	3	0	تكرار	7/ يتبع المدير أسلوب التهديد والتخويف من أجل إنجاز العمل
		0	48.1	40.7	11.1	0	%	
0.934	2.778	2	9	9	7	0	تكرار	8/ يراقب المدير العاملين رقابة شديدة.
		7.4	33.3	33.3	25.9	0	%	
0.541	2.864	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للنمط القيادي الأوتوقراطي						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير معطيات الجدول رقم (3) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفرقات أنماط القيادة الإدارية والتي تم قياسها باستخدام ثمانية فقرات. بالرغم من تباين متوسطات الموافقة على الفقرات المتعلقة بمتغير (أنماط القيادة الإدارية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، إلا أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على تواجد هذه الأنماط، ويعتبر النمط السائد هو (النمط القيادي الديمقراطي) من خلال حصوله على أكبر نسبة موافقة وأعلى متوسط.

ب/ وصف متغير (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) وتشخيصه:

جدول رقم (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد عمليات إدارة المعرفة التنظيمية

الفرقة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					تكرار	الفرقات
		موافق بشدة	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة		
اكتساب المعرفة								
0.891	3.111	2	3	12	10	0	تكرار	9/ تهتم المؤسسة بالبحث والتطوير المستمر لكل أنشطتها ومنتجاتها.
		7.4	11.1	44.4	37	0	%	
1.118	2.592	6	6	8	7	0	تكرار	10/ تكافئ المؤسسة العاملين على الأفكار والمبادرات الجديدة والمفيدة.
		22.2	22.2	29.6	25.9	0	%	
1.091	3.037	4	3	8	12	0	تكرار	11/ تعمل المؤسسة على الاستفادة من التجارب السابقة من أجل تحسين المشاريع المقبلة.
		14.8	11.1	29.6	44.4	0	%	
تخزين المعرفة								
0.813	3.740	1	2	1	22	1	تكرار	12/ تقوم المؤسسة بتوثيق

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					الفقرات	
		موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
		3.7	7.4	3.7	81.5	3.7	% وتخزين المعارف والمعلومات التي تمتلكها.	
0.791	3.370	0	5	7	15	0	تاك 13/ تحتفظ المؤسسة بإطاراتها وعمالها ذوي المهارة والخبرة والمعرفة.	
		0	7	6	14	0	تاك 14/ يوجد في المؤسسة نظام معلومات يحفظ أمن وسريّة المعلومات والمعارف	
0.859	3.259	0	25.9	22.2	51.9	0	%	
نشر المعرفة								
1.086	2.777	5	4	10	8	0	تاك 15/ تشجع المؤسسة كل العاملين على تشارك ما يعرفونه مع بعضهم البعض.	
		18.5	14.8	37	29.6	0	%	
1.192	3.037	3	8	2	13	1	تاك 16/ تتوفر لدى المؤسسة الوسائل الحديثة لنشر المعرفة (مثل الانترنت) والانترنت).	
		11.1	29.6	7.4	48.1	3.7	%	
1.071	3.074	4	2	9	12	0	تاك 17/ يلتقي العاملون في المؤسسة مع بعضهم البعض خارج أوقات العمل.	
		14.8	7.4	33.3	44.4	0	%	
تطبيق المعرفة								
0.962	3.186	2	4	8	13	0	تاك 18/ يستخدم العاملون معرفة المؤسسة من أجل تحسين أداء أعمالهم.	
		7.4	14.8	29.6	48.1	0	%	
0.960	3.000	3	3	12	9	0	تاك 19/ تستفيد المؤسسة من المعرفة المتولدة من الزبائن من أجل تطوير العمل.	
		11.1	11.1	44.4	33.3	0	%	
0.917	2.925	3	3	14	7	0	تاك 20/ تعمل المؤسسة على استغلال المعرفة الموجودة لديها من أجل إنتاج منتجات رائدة.	
		11.1	11.1	51.9	25.9	0	%	
0.684	3.092	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لعمليات إدارة المعرفة التنظيمية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير معطيات الجدول رقم (4) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات عمليات إدارة المعرفة التنظيمية والتي تم قياسها باستخدام اثنتي عشرة فقرة. بالرغم من تباين متوسطات الموافقة على الفقرات المتعلقة بمتغير (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، إلا أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على توافر هذه العمليات.

3/ اختبار الفرضيات:

- الفرضية الأولى:

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (النمط القيادي الحر) في (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

جدول رقم (5): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (النمط القيادي الحر) في (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

المتغير المستقل	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T
النمط القيادي الحر	0.170	0.029	0.140	0.162	0.170	0.860	0.398
المتغير التابع: عمليات إدارة المعرفة التنظيمية							

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (5) تأثير النمط القيادي الحر في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الحر في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

بناءً على هذه النتائج، نرفض الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الحر على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة".

-الفرضية الثانية:

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (النمط القيادي الديمقراطي) في (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

جدول رقم (6): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (النمط القيادي الديمقراطي) في (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

المتغير المستقل	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T
النمط القيادي الديمقراطي	0.440	0.194	0.289	0.118	0.440	2.450	0.022
المتغير التابع: عمليات إدارة المعرفة التنظيمية							

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (6) تأثير النمط القيادي الديمقراطي في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير النمط القيادي الديمقراطي في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.440) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R² (0.194)، أي أن ما قيمته (0.194) من التغيرات في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة ناتج عن التغير في مستوى النمط القيادي الديمقراطي. كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.440) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في النمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى زيادة مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

بالجلفة بقيمة (0.440)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة والتي بلغت (2.450) وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

بناءً على هذه النتائج، نقبل الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الديمقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة".

- الفرضية الثالثة:

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (النمط القيادي الأوتوقراطي) في (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

جدول رقم (7): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (النمط القيادي الأوتوقراطي) في (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T
النمط القيادي الأوتوقراطي	0.043	0.002	-0.054	0.253	-0.043	-0.213	0.833
المتغير التابع: عمليات إدارة المعرفة التنظيمية							

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (7) تأثير النمط القيادي الأوتوقراطي في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الأوتوقراطي في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

بناءً على هذه النتائج، نرفض الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الأوتوقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة".

4/النتائج والخلاصة:

أ/النتائج المتعلقة بتأثير النمط القيادي الحر في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الحر على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؛

ب/النتائج المتعلقة بتأثير النمط القيادي الديمقراطي في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الديمقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؛

ت/النتائج المتعلقة بتأثير النمط القيادي الأوتوقراطي في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط القيادي الأوتوقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

خلاصة:

تعكس النتائج السابقة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأنماط القيادة الإدارية في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، وذلك من خلال تأثير النمط القيادي الديمقراطي في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة من حيث الارتفاع والانخفاض.

يشكل النمط القيادي الديمقراطي فضاءاً يساهم فيه المدير في رفع الروح المعنوية للعاملين، وتشجيع النسق التشاركي فيما بينهم، حيث يعمل على أخذ اقتراحات العاملين بعين الاعتبار في اتخاذ قراراته، وتحديد أولوياته، مما يجعل العمل في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة يتسم بالجماعية، ويميل إلى الطابع التشاركي، الأمر الذي يشكل أحد الأسباب التي تساهم في التأثير إيجاباً في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية (اكتساباً، تخزيناً، نشرًا وتطبيقاً)، الأمر الذي يدفعنا إلى الوصول لنتيجة نهائية، مفادها وجود تأثير إيجابي لأنماط القيادة الإدارية من خلال النمط القيادي الديمقراطي على مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

الهوامش والإحالات

(1) أنس أيوب محمد بوادي، علاقة إدارة المعرفة بتحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات العاملة في الأردن، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2009.

* Statistical Package for Social Science.

** Statistical Product and Service Solutions.

(2) Gary Yukl, Leadership In Organizations, seventh edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, USA, 2010, P3.

(3) عبد اللطيف عياض مصلح محمد، دور القيادة الإدارية في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا في تطبيق إدارة الجودة الشاملة فيه، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي، الأمانة العامة لإتحاد الجامعات العربية، اليمن، العدد 11، 2013، ص 102.

(4) أبو بكر غلبون عقيل، محمد يوسف خالد، خصائص القيادة الإدارية الحديثة وتأثيرها على أداء المرفوسين: دراسة تطبيقية على جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق في ليبيا، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، فلسطين، العدد 20، 2013، ص 45-46.

(5) عاطف عبد العزيز محمود تايب، العلاقة بين أنماط القيادة وأنماط اتصالات القادة وتأثيرها على الالتزام التنظيمي للعاملين والرضا عن القائد بالتطبيق على الشركة القابضة للصناعات الغذائية في ج.م.ع، المجلة العلمية، كلية التجارة جامعة أسيوط، مصر، العدد 54، 2012، ص 90-91.

(6) سامي بن عبد الله الباحسين، القيادة الإدارية العربية ومتطلبات التغيير، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، المجلد 29، العدد 1، 2005، ص 467.

(7) فلاح بن فرج السبيعي، تأثير أنماط القيادة الإدارية على حوكمة الشركات، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، المجلد 36، العدد 2، 2010، ص 198.

(8) راشد بن مسلط الشريف، تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمات الإدارية من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية للمنظمات الإدارية الخدمية بجددة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، السنة 38، العدد 144، 2012، ص 99.

(9) سلطان غالب الديحاني، تقييم مدى استخدام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت لمهارات إدارة المعرفة وأساليب اتخاذ القرار والعلاقة بينهما من وجهة نظر المديرين المساعدين، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، السنة 39، العدد 148، 2013، ص 70-71.

(10) أنوار هادي طه، جلييلة كوركيس يوحنا، تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي: دراسة استطلاعية لعينة من منتسبي المكتبة المركزية جامعة الموصل، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد 35، العدد 112، 2013، ص 227-228.

أثر أنماط القيادة الإدارية في مستوى عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسة (دراسة ميدانية)

- (11) اسعود محمد المحاميد، إبراهيم بني عطا، أثر ممارسة عمليات إدارة المعرفة على الإبداع الفني والإداري: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع الصحي في محافظة معان، المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، المجلد 20، العدد 3، 2013، ص 464.
- (12) العربي تيقاوي، الشيخ ساوس، التأصيل المفاهيمي لعمليات إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة من منظور العاملين: دراسة ميدانية تحليلية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، العدد 3، 2014، ص 80.
- (13) نمر عبد الحميد سليحات، اسعود محمد المحاميد، أثر ممارسة إدارة المعرفة في استخدام بطاقة الأداء المتوازنة: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية متوسطة وصغيرة الحجم، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 9، العدد 1، 2013، ص 3-4.
- (14) خالد يوسف الزعبي، زينب حسين الزبيدي، أثر نظم المعلومات الإدارية في عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 8، العدد 4، 2012، ص 660.
- (15) إسراء طارق الملاح، صالح شيماء محمد، دور الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل، مرجع سابق، ص 186.
- (16) فريد كورتل، صبري مقيح، قيادة المعرفة ودورها في تنمية رأس المال الفكري للمؤسسة الإقتصادية: دراسة تجربة المؤسسة الوطنية لإنتاج وتسويق المحروقات- سوناطراك، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، مخبر التنمية الإقتصادية و البشرية، جامعة البلدة، الجزائر، العدد 2، 2010، ص 16.
- (17) نفس المرجع السابق، ص 17-18.
- (18) عبد الله سعود حنيفة المطيري، مستوى ممارسة القيادة الإبداعية وعلاقته بدرجة تطبيق إدارة المعرفة في إدارات المناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.
- (19) حسن علي مشرقي وآخرون، أثر وجود قيادة إدارية تحويلية ونظم معلومات في عملية اكتساب المعرفة في المصارف: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في القطاع المصرفي السوري، مجلة تنمية الرافين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد 35، العدد 111، 2013.