

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري – دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

للتغيرات في البيئة المحيطة ، وفي هذه الورقة البحثية سنتطرق الى مدى مساهمة هذا الأسلوب في تنمية الإبداع والابتكار في مؤسسة سونطراك بسكرة

مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري - دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك (مديرية الصيانة) بسكرة

Abstract

The knowledge of the real and supplier nerve precious time to adapt to the requirements of the times, since that knowledge is the most important resource in the creation of wealth and the pursuit of excellence and innovation in light of the growing interest in human resources and intellectual capital and assets Not concrete, and that knowledge management has become one of the most modern management techniques to develop and change in the present era , where he was able to make a quantum leap in the performance level of the various institutions. And adopt the concept of knowledge management in organizations realize many benefits including, for example: greater efficiency and effectiveness, improving the decision-making process, increase productivity and improve, improve creativity, achieve a competitive advantage, the speed of responding to changes in the surrounding environment, and in this paper we will discuss the extent to which the contribution of this method in the development of creativity and innovation in Biskra Sonatrach Foundation

أولا : الإشكالية :

يشهد العالم في السنوات الأخيرة بيئة تنافسية شديدة تزداد اتساعا وتعقيدا في ظل

الدكتور حليلو نبيل
استاذ محاضر بكلية العلوم الاجتماعية
جامعة بسكرة - الجزائر
الاستاذ معمري محمد
استاذ متعاقد بكلية العلوم الاجتماعية
جامعة الجلفة- الجزائر

ملخص:

تعد المعرفة العصب الحقيقي والمورد الثمين للتكيف مع متطلبات العصر، إذ أن المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل تزايد الاهتمام بالموارد البشرية ورأس المال الفكري والأصول اللاملموسة ، ولهذا أصبحت إدارة المعرفة من أهم الأساليب الإدارية الحديثة للتطوير والتغيير في عصرنا الحالي، حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات. وأن تبني مفهوم إدارة المعرفة في المؤسسات يحقق العديد من الفوائد منها على سبيل المثال : زيادة الكفاءة والفعالية، تحسين عملية اتخاذ القرار، زيادة وتحسين الإنتاجية، تحسين الإبداع، تحقيق ميزة تنافسية، وسرعة الاستجابة

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

الإبداع الإداري؟

ومن خلال هذا التساؤل الرئيسي سنقوم بتفكيكه إلى تساؤلات فرعية التالية:

1- كيف يساهم توليد واستقطاب المعرفة

في تنمية الإبداع الإداري؟

2- كيف يساهم نشر وتخزين المعرفة في

تنمية القدرة على الإبداع الإداري؟

ثانيا - أهمية وأهداف الدراسة :

1- أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات المدروسة حيث أن إدارة المعرفة والإبداع الإداري ما يزالان موضوعين يحتلان الصدارة في الاهتمام من قبل الباحثين وان الحاجة لدراستهما تزداد مع الأيام ومع تطور التراكم المعرفي الكبير والحاجة إلى عمليات الإبداع الإداري في توظيف ذلك التراكم في العمل وتتجلى الأهمية لهذا البحث في انه احدى الدراسات التي تضاف للدراسات الامبريقية في مثل هذه المواضيع وذلك نظرا لنقص الدراسات المقدمة في هذا الموضوع خصوصا باللغة العربية لا سيما في شق ادارة المعرفة حسب ما هو موجود ، اضافة الى حداثة هذا الموضوع في حد ذاته لأنه يجمع بين متغيرين ذوي أهمية بالغة في وقتنا الحاضر بالإضافة الى إلقاء الضوء حول ماهية ادارة المعرفة في الابداع الاداري لدى الموظفين وكذا أهمية الابداع الاداري في وقتنا الحالي من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية والجودة المطلوبة .

2- أهداف الدراسة :

إن الاهتمام بادارة المعرفة في جميع

بروز قوى مؤثرة أدت الى إعادة تشكيل منظومة الاقتصاد والإدارة جراء التراكم المعرفي المهول الذي يستدعي تغيرا أساسيا في الاستراتيجيات التنظيمية وتتمثل أهم هذه القوى في الإفرازات اللامتناهية للعولمة والتكنولوجيا الجديدة ، مما انعكست هذه القوى على المؤسسات بكافة أشكالها مما أوجب أن تكون سريعة التكيف والاستجابة وأخذ زمام المبادرة حتى تستطيع أن تحافظ على استمرار التحديات التي تواجهها الأمر الذي كان بمثابة دافع رئيسي لنشوء اقتصاد جديد قائم على المعرفة ، حيث أصبحت تمثل المورد الاستراتيجي الأساسي لتحقيق النمو والاستمرار للمؤسسات في السوق اذ تسعى هذه الأخيرة إلى تحديد المعلومات ذات القيمة والتقاطها واستخدامها في العمليات وهذا ما عرف بإدارة المعرفة فهي تعد من المفاهيم الإدارية الحديثة ففي خضم كل هذه الظروف والتغيرات التي يفرزها التطور التكنولوجي تسعى جل مؤسسات الأعمال إلى البحث عن الطرق والسبل الكفيلة التي من شأنها دعم مكانتها التنافسية ومن هذا المنطلق يبرز نشاط الإبداع حيث ظل على مدى العصور جزء لا يتجزأ من خلال تطبيق إدارة المعرفة باعتبارها المناخ المحفز لهذا النشاط في ظل بزوغ نوع جديد من المنافسة يقوم على المنافسة بالإبداع قوامه تقديم كل ما هو جديد والذي من شأنه دعم وتفوق وتميز أداء المؤسسة .ومن هنا وصلنا إلى طرح التساؤل التالي الذي يمثل إشكالية بحثنا هذا:

كيف تساهم إدارة المعرفة في تنمية عملية

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

والمدارس الفكرية. وانطلاقا من أهمية تحديد المفاهيم سنحاول في هذا العنصر الوقوف على أهم المفاهيم المحورية في دراستنا:

1. المعرفة Knowledge :

تعد المعرفة العصب الحقيقي للمؤسسات اليوم ووسيلة إدارية هادفة ومعاصرة للتكيف مع متطلبات العصر، إذ أن المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية، كالعولمة والخصخصة وثورة المعلومات واتساع رقعة المجتمعات الإنسانية المختلفة. ومن هنا نذكر بعض التعريفات فيما يلي:

1 1-تعريف المعرفة:

تعرف المعرفة بأنها "مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي الأفعال والقرارات، أي بمعنى آخر هي عبارة عن معلومات ممتزجة بالتجربة والحقائق والأحكام والقيم التي يعمل بعضها مع بعض كتركيب فريد يسمح للأفراد والمؤسسات بخلق أوضاع جديدة وإدارة التغيير 1 ."

وهناك من يرى المعرفة بأنها " ذلك الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير والدراسات الميدانية وتطوير المشروعات الابتكارية، وغيرها من أشكال الإنتاج الفكري لإنسان عبر الزمان 2 ."

وتعرف أيضا المعرفة بأنها " تعبر عن تجارب الفرد المؤثرة في تفكيره، ولذلك نجدها في الأعمال الحرفية، وكذلك في الصناعات

المؤسسات مهما كان تصنيفها أصبح الشغل الشاغل بالنسبة للمسؤولين في المؤسسات حيث تأمل أن تساهم هذه الدراسة خاصة من جانبها التطبيقي في الكشف عن بعض المعطيات والرؤى العملية للموظفين بالمؤسسة وكذا مدى وعي الموظفين بمدى مساهمة ادارة المعرفة في تحقيق الابداع الاداري والكشف عن الاهمية التي تحظى بها ادارة المعرفة داخل المؤسسة في توليد المعرفة ، خزن المعرفة ، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة ، كما يعد البحث مساهمة تجعل المؤسسة محل الدراسة تتجه نحو تشجيع الموظفين بها على الابداع وتوفير المناخ الملائم الذي يمكنهم من اظهار كل ما لديهم من قدرات ابداعية واستغلالها الاستغلال الأمثل .

من خلال ما جاء في الاشكالية واهمية الدراسة نحاول الوصول الى الأهداف التالية :
التعرف على مستوى ادارة المعرفة بمؤسسة سونطراك (مديرية الصيانة) بسكرة
التعرف على مستوى الابداع الاداري لدى الموظفين بمؤسسة سونطراك (مديرية الصيانة) بسكرة

ثالثا:تحديد المفاهيم:

إذا كانت الرموز والمصطلحات في مجال العلوم الطبيعية تتسم غالبا بالثبات والحصص والوضوح، فإن الأمر في العلوم الاجتماعية على خلاف ذلك. فالعلوم الاجتماعية تعج بالعديد من المفاهيم والمصطلحات التي تتباين، وتعدد التعريفات والتصورات التي تعطى لها باختلاف المواقع الإيديولوجية والمذاهب السياسية،

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

المتقدمة، وأصبحت المعرفة مصدرا من مصادر من مصادر الثروة للمؤسسات³.

ومن خلال المفاهيم السابقة نرى بأن المعرفة هي نتاج المعلومات والمفاهيم والثقافة المتكونة في عقول الأفراد. وقبل التطرق إلى مفهوم إدارة المعرفة سنقف عند نقطة مهمة وجوهرية في البحث وهي أن نميز بين المعرفة وبعض المفاهيم حيث أن بعض البحوث والدراسات أشارت إلى أنه يوجد نوع من الخلط في مفهوم كل من المعرفة، البيانات والمعلومات لدى بعض الباحثين حتى أن الكثيرين يعتبرون المعرفة والمعلومات والبيانات شيئا واحدا، لذلك ينبغي التعرف أولا على البيانات والمعلومات وما طبيعة العلاقة بينهما وبين المعرفة:

2-1- البيانات والمعرفة :

تعرف البيانات على أنها " :الحقائق والأرقام والخرائط والكلمات والإشارات التي تعبر عن فكرة ما يتم معالجتها وحفظها بواسطة الإنسان أو الآلة لتحويلها إلى إنتاج يمكن الاستفادة منها"⁴.

-ومنه البيانات ((Data هي مواد وحقائق خام أولية (Raw facts) ليست ذات قيمة بشكلها الأولي هذا ما لم تتحول إلى معلومات مفهومة ومفيدة.

من خلال ما سبق لتعريف البيانات يتضح لنا أنها اللبنة الأساسية لتكوين المرحلة التالية من الحلقة المكونة المعرفة بمعنى أنها حيز الزاوية الذي يمكن من خلالها بناء المعرفة.

3-1- المعلومات والمعرفة:

أما المعلومات فتعرف بأنها " :نتائج

عمليات المعالجة التي تجرى على البيانات أو بمعنى آخر هي بيانات تم معالجتها بحيث أصبحت في صورة صالحة للاستفادة منها في اتخاذ القرار."⁵

-إذن المعلومات عبارة عن مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة مناسبة، بحيث تعطي معنى خاص، وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم، تمكن الإنسان من الاستفادة منها في الوصول إلى المعرفة واكتشافها.

2- إدارة المعرفة Knowledge Management :

Manag

2-1- تعريف إدارة المعرفة:

يعد مفهوم إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة والتي تزايد الاهتمام بها خلال العقدين الأخيرين مما أدى إلى ظهور العديد من التعاريف التي اختلفت باختلاف تخصصات الباحثين واختلاف وجهات نظرهم ومن بين هذه التعاريف نذكر:

تعريف إدارة المعرفة بأنها " :تلك الإدارة التي تعمل على التعرف على ما لدى الأفراد (سواء موظفين أو مستشارين أو المستفيدين) من معارف كاملة في عقولهم وأذهانهم، أو جمع وإيجاد المعرفة الظاهرة في السجلات والوثائق وتنظيمها بطريقة تسهل استخدامها والمشاركة فيها بين منسوبي المؤسسة بما يحقق رفع مستوى الأداء وإنجاح العمل بأفضل الأساليب وبأقل التكاليف الممكنة."⁶

كما تعرف أيضا بأنها " :العملية المنهجية المنظمة للاستقدام الخلاق للمعرفة وإنشائها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

كما يمكن تعريفها بأنها " الاستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية، من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجية تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وإعادة استخدام المعرفة بهدف إيجاد قيمة جديدة من خلال تحسين الكفاءة والفعالية الضرورية والتعاون في عمل المعرفة لزيادة الابتكار واتخاذ القرار". 11.

كما يعرفها كارل وينج بأنها " تخطيط وتنظيم ومراقبة وتنسيق وتوليد المعرفة والأصول المرتبطة برأس المال الفكري والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية، وبشكل يتم معه إنجاز أكبر قدر من الأثر الإيجابي في نتائج الميزة التنافسية ". 12.

كما تعرف إدارة المعرفة أيضا بأنها " الفهم الواعي والذكي لثقافة المؤسسة والقدرة على اكتساب ومشاركة الخبرة الجماعية للمجتمعات في تحقيق وإنجاز رسالتها ". 13.

ركزت هذه التعاريف في فهمها لإدارة المعرفة على دورها في خلق قيمة من المعرفة التي تعد نتاجا لها ومدى مساهمتها في توليد واكتساب قيمة مضافة وباعتبارها القوة التي يمكن من خلالها تحقيق الميزة التنافسية.

من خلال التعريفات السابقة سنحاول أن نضع تعريفا إجرائيا لدراستنا وهو أن إدارة المعرفة هي " كل العمليات المتعلقة بتوليد المعرفة وتخزينها ونقلها ومشاركتها بين الأفراد وتطبيقها بغرض تحقيق أهداف المؤسسة وذلك من خلال إتاحة موارد المعرفة المتوفرة للجميع".

3- الإبداع الإداري :

تعاونية يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المؤسسة". 7

كما تعتبر إدارة المعرفة بأنها " :الجهود التي تبذل من أجل إتمام واستكمال الخطوات والوظائف التالية، تحصيل وتوزيع وتفسير وتوظيف المعرفة ". 8

نلاحظ أن هذه التعريفات اعتبرت إدارة المعرفة تهتم بتشجيع التبادل المعلوماتي وتقوم بتوليد المعرفة وتوظيفها وتبادلها في مختلف الأنشطة والعمليات فهي تعتبر القلب النابض للمؤسسة والركيزة الأساسية التي تظهر النتائج بشكل ملموس.

وتعرف أيضا بأنها " :عملية إبداع واكتساب المعرفة واستخدامها لتحسين الأداء التنظيمي". 9

من خلال هذا التعريف نلاحظ بأنه يعبر عن براعة العنصر البشري في إيجاد المعارف المتنوعة ومن ثم توظيفها واستخدامها لتحسين الإنتاجية والأداء داخل المؤسسة.

وتعرف إدارة المعرفة عند بعض علماء التكنولوجيا بأنها " :استنباط المعرفة من الأشخاص والعمل على تحليلها وتطويرها وصياغتها في وثائق إلكترونية ليتمكن الآخريين من الحصول عليها وفهمها وتطبيقها بسهولة". 10

إذن من خلال هذا التعريف يمكن القول بأن تجسيد إدارة المعرفة يستلزم الاستعانة بمختلف الأساليب والأدوات التقنية التي توفرها تكنولوجيا المعلومات خاصة في بعض الجوانب المعقدة والغامضة التي تتطلب السرعة والدقة في معالجتها.

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

هو الناتج الذي يأتي من خلال ارتباط جديد لعناصر كانت موجودة من قبل. كما عرفه العالم بول تورانس بأنه " : عملية البحث العلمي أي أنه عملية التحسس بالمشكلات والنقائص والمتغيرات في المعرفة والعناصر المفتقدة وعدم التناسق ثم تحديد الصعوبة وبيان هويتها، ثم البحث عن حلول وإجراء التخمينات أو الفرضيات، ثم اختيار هذه الفرضيات وصياغة النتائج ونقلها".15

نلاحظ أن العالم بول تورانس عرف الإبداع الإداري على أنه عملية بحث أو استخدام ارتباطات غير مألوفة بين المواضيع والناس والأفكار.

أما عبد الرحمان أحمد الهيجان فعرفه بأنه " :قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة وهو عبارة عن عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمؤسسات.16

نلاحظ أن الهيجان فقد أضاف إلى التعريف عدة جوانب حيث أنه جمع بين مستويات الإبداع الإداري ومراحله والخصائص التي يتميز بها الشخص المبدع.

ومن خلال مما سبق من التعريفات يمكن أن نعتبر الإبداع الإداري على أنه " :قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة تنتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والأصالة والحساسية

3-1- تعريف الإبداع الإداري :

تتعدد مفاهيم الإبداع وتباين وجهات النظر حول تحديد ماهيته فلا يوجد اتفاق بين العلماء حول تعريفه وماهيته ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى، مما أدى إلى اختلاف المنطلقات النظرية لموضوع الإبداع بسبب التباين في اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم وكذا مناهجهم العلمية ومدارسهم الفكرية. ومن بين هذه التعاريف نذكر:

يعتبر الإبداع الإداري من أحد المتطلبات الأساسية لمواكبة التطور ومواجهة المنافسة الشديدة، حيث أعطى الباحثون اهتماما كبيرا له نظرا لأهميته داخل المؤسسة، وبغرض تحديد مفهوم له سوف نتطرق لجملة من المفاهيم التي صاغها الباحثون في هذا المجال لتحديد الملامح الأساسية لهذا المفهوم، ومن بين هذه التعاريف نجد:

حدد مارك روجرز الإبداع الإداري بأنه " : بداية الأخذ بمنتج جديد نسبياً، نشأ عن التفاعل بين القدرات التي ينفرد بها فرد معين وبين ظروف حياته والأحداث والمواد والشعب التي ينتمي إليه".

وذهب جيرارد إلى أن الإبداع الإداري هو " : فن يطبق على أية محاولة إبداعية وعلى عملية تجسيد هذه المحاولة في الواقع، وعلى المحصلة المادية لهذه العملية، وعلى تقدير هذه المحصلة".14

يعتبر هذين التعريفين أن الإبداع الإداري

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

التحليلي لجمع البيانات وتحليلها كمنهج مناسب لمثل هذه الدراسات كما استخدمنا في تحليل بيانات الدراسة أسلوب spss وذلك من خلال الأسلوب الاحصائي الخاص بالنسب المئوية
4- عينة الدراسة :

يتمثل مجال الدراسة في الإدارة المركزية التي تضم في مجموعها 46 عاملا، وعند التقرب منها بغرض توزيع الاستمارة علمنا بأن 11 من العمال في مرحلة تدريب خارج الوطن. لذلك اقتصر العدد النهائي لأفراد الدراسة على 35 عامل، بهذه الطريقة تكون العينة المختارة تدخل ضمن العينة القصدية العمدية تتكون من مفردات تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا جيدا وهنا يقوم الباحث باختيار مناطق معينة تتميز بتمثيلها

لخصائص المجتمع ومزاياه وذلك يعطيه نتائج أقرب ما تكون الى الناتج التي قد يحصل عليها عند مسح المجتمع بأكمله فان اختيار الباحث للعينة يقوم على خبرته بالخصائص والمميزات التي تتمتع به تلك العينة من تمثيل صحيح للمجتمع الأصلي وبالتالي فهو يوفر كثيرا من الوقت والجهد.

تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة:

في هذا الجزء سيتم عرض توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب خصائصهم الشخصية والوظيفية متمثلة في الجنس والمستوى التعليمي.

للمشكلات، ويمكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وامكانيات الأفراد والجماعات والمؤسسات".
رابعا- مجالات الدراسة واجراءاتها
المنهجية :

1- المجال المكاني للدراسة :
يتمثل المجال المكاني للدراسة في مؤسسة الصيانة التابعة لشركة سوناطراك فرع بسكرة
2- المجال البشري :

يقصد بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث ويتضمن المجتمع البشري لمديرية الصيانة بمؤسسة سوناطراك على 205 عامل مقسمين الى :

عدد الذكور 177 عاملا

عدد الاناث 28 عاملة

3- المجال الزماني للدراسة :
انقسم المجال الزماني للدراسة الى ثلاثة مراحل ، تمثلت المرحلة الأولى في الزيارة الاستكشافية للمؤسسة حيث زودتنا الادارة ببعض المعلومات عن المؤسسة والهيكل التنظيمي ، أما المرحلة الثانية فتمثلت في الالتقاء بمسؤولة التريصات واعطاء نظرة شاملة على المؤسسة وبعض الاستفسارات حول موضوع الدراسة وكذلك بعض التوجيهات حول العينة التي تتطابق مع الدراسة ، أما المرحلة الثالثة فتمثلت في زيارتنا للمؤسسة وتوزيع الاستمارة وكان ذلك بتاريخ 2016-03-01

4- منهج الدراسة :

اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي

بالخصوص، ومن جهة أخرى طبيعة وخصوصية المهام الموكلة للمديرية مجال الدراسة، والتي تتطلب شريحة بعينها دون أخرى. وبهاذين العاملين وجدت نسبة الذكور أكثر من الإناث.

الجدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة

حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
14%.37	13	ليسانس
30.%14	05	ماجستير
60.%28	10	مهندس
20%	07	تقني سامي
%100	35	المجموع

بالرجوع إلى بيانات هذا الجدول فإنه من الوهلة الأولى نلاحظ أن مجموع مجتمع البحث المدروس مستواهم التعليمي مرتفع، وهي ميزة تتطلبها مديرية الصيانة، حيث أن الوظائف المنوطة إليها كالتخطيط وتسيير الموارد البشرية، وإعطاء الأوامر والتعليمات وغيرها من الوظائف التي تحتاج إلى مستوى تعليمي عالي، خصوصا في هذه المديرية بالذات وذلك لما لها من ارتباطات وعلاقات ليس على المستوى الداخلي للمؤسسة فقط وإنما يتعدى ذلك إلى علاقاتها الخارجية سواء على المستوى المحلي داخل الجزائر، أو بدرجة أخص وأدق على المستوى الخارجي مع الشركات العالمية، وهذه الشبكة العلائقية الكبيرة والمتشعبة تحتاج المديرية إلى أشخاص ذو كفاءة ومستوى تعليمي مرتفع.

الجدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة

حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
68.60%	24	ذكر
31.40%	11	أنثى
100%	35	المجموع

بالنظر إلى معطيات الجدول أعلاه تتضح لنا ملاحظة قلما أصبحنا نجدها في الكثير من الدراسات والبحوث

الميدانية التي أجريت في العديد من المؤسسات، وهي أن نسبة الذكور أعلى وأكبر من نسبة الإناث، وهذا ما لم نعد نلمسه في السنوات الأخيرة، لاسيما بالرجوع إلى النسب المرتفعة للإناث مقارنة بالذكور في المجتمع ككل، وكذلك نسب المسجلين في الأقسام الدراسية بمختلف مستوياتها، ونسب الوظائف مقارنة مع الذكور في أغلب المؤسسات إن لم نقل في جملها. وعندما نريد الوقوف عند هذا التفاوت في النسبة بين الإناث والذكور من خلال هذا الجدول نجد أن مرد ذلك

هو طبيعة التخصصات المطلوبة للتوظيف في المديرية وهي في غالبيتها تخصصات تقنية بحتة، وهي التخصصات التي يلتحق بها شريحة الذكور في الجامعة وهو ما نقف عنده إمبريقيا في الجامعة الجزائرية، وجامعة بسكرة

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري – دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

اليوم على استقطاب أفضل الكفاءات من أجل استثمار معارفها وخبراتها في مجال عملية توليد المعرفة، وذلك بغية الحصول على معارف جديد لاستخدامها في أداءها البشري ومنه العمل على تحسينه من خلال عملية توليد المعرفة، إذ أن المؤسسات في زمن المنافسة الشديدة مع الشركات العالمية الكثيرة والمتنوعة تسعى إلى التميز وتهدف إلى أن تكون لها القدرة على البقاء والمنافسة. وهذا كله لا يأتي من لا شيء، بل يكون باستقطابها موارد بشرية ذات كفاءة ومهارة عالية وفي نفس الوقت لديها القدرة على المنافسة والتميز.

الجدول رقم 04 السعي للحصول على المعرفة

من الأمور المهمة بالنسبة للمؤسسة

النسبة المئوية%	التكرارات	الفئات
91,40%	32	نعم
08,60%	03	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ أن إجابات أفراد عينة البحث كانت إيجابية حيث ترى هذه الفئة بأن المؤسسة تسعى للحصول على

المعرفة المصادر الداخلية للمؤسسة المتمثلة في الأفراد العاملين بها الذين لديهم معارف وخبرات كافية في كيفية انجاز الأعمال ذات الطبيعة الخاصة التي تتطلب إبداعاً في العمل، وفرق العمل الذين يمثلون مجموعة من العاملين ضمن مجال وظيفي معين أو مجالات

فوجد 14.30 بالمئة منهم حاصلون على شهادة ماجستير و شهادة تقني سامي 20 بالمئة، في حين كانت نسبة

حملة شهادة ليسانس 37.14 بالمئة أما نسبة الحاصلين على شهادة مهندس 28.60 بالمئة وذلك بغية التعامل مع مختلف التغيرات البيئية

خامسا : عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية :

عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول :

التساؤل الأول : كيف يساهم توليد واستقطاب المعرفة في تنمية الابداع الاداري ؟ وللإجابة على هذا السؤال سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجداول التالية .

الجدول رقم 03 تعتمد المؤسسة في توليد

المعرفة على استقطاب الأفراد ذوي الخبرات والمهارات

العالية

النسبة المئوية%	التكرارات	الفئات
80%	28	نعم
20%	07	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 أن غالبية الإجابات كانت إيجابية، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم على

هذه العبارة ب 20 % ، وهي نسبة تنتمي إلى مجال موافقة، وباعتبار المورد البشري المصدر الأساسي للمعرفة تعمل المؤسسات

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

نسبة الإجابة بنعم على هذه العبارة ب63 ، % 00، وهي نسبة تنتمي إلى مجال موافقة، يعني بأن المؤسسة تولي أهمية لتدعيم الأفكار الجديدة التي تتعلق بطرق تحسين العمل، إذ أنها تستخدم المعرفة التي تم الوصول إليها وتتداولها في عملية اتخاذ القرار. وهذا يتشابه مع ما توصلت إليه دراسة طالب أصغر دوسة بعنوان: المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع التنظيمي، حيث أن 10 وهم كل أفراد العينة أجابوا المعرفة تساهم في تحسين طرق العمل وتدعم الأفكار الجديدة خاصة عملية اتخاذ القرارات.)

الجدول رقم 06 تعتمد إدارة المؤسسة في توليد المعرفة على تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض لإيجاد الحلول وتوليد الأفكار

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	35	100%
لا	00	00%
المجموع	35	%100

نلاحظ من خلال الجدول 06 أن غالبية الإجابات كانت إيجابية، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم على هذه العبارة ب 100 بالمئة، وهي نسبة موافقة عالية جدا، يعني بأن المؤسسة تشجع تبادل المعرفة والأفكار والمعارف بين الأفراد وجعلها شائعة ومتاحة لدى الجميع، وتشجع أيضا استخدامها في حل المشاكل التي تواجههم أثناء تأدية أعمالهم الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تطوير

مختلفة ويتميزون بقدرات إبداعية ويعملون معًا لابتكار معارف جديدة في مجال عملهم، كما تعد البحوث والدراسات مصدراً هاماً لإنتاج المعرفة إذ تساهم جميعها في خلق معرفة جديدة يكون لها دور فعال في تطوير أنشطة المؤسسات، إضافة إلى المصادر الخارجية المتمثلة في البيئة العامة (الانترنت، المكتبات) ... وبيئة المهمة (المجهزون، المنافسون، الزبائن، الجامعات، مراكز البحث)، إذ قدرت نسبة الإجابة بنعم على هذه العبارة ب93، % 00، أما بالنسبة للإجابة بلا فقد كانت نسبتها ضئيلة 02 ، % 20 هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة جدا يعني بأن المؤسسة تعتبر المعرفة أساسية من أساسياتها. وهذا يتشابه مع ما توصلت إليه دراسة بوراوي ثامر بعنوان: دور إدارة المعرفة في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسة الاقتصادية، حيث أن 22 من أصل 20 من أفراد العينة أجابوا أن المعرفة من أهم ما تسعى الحصول إليه إدارة المؤسسة.)

الجدول رقم 05 تولي المؤسسة أهمية لتدعيم الأفكار الجديدة التي تتعلق بتحسين طرق العمل

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	71.40%
لا	10	28.60%
المجموع	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 أن غالبية الإجابات كانت إيجابية، حيث قدرت

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

00%	00	لا
100%	35	المجموع

يتضح من الجدول رقم 08 أن أفراد العينة كانت إجاباتهم متطابقة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 100 بالمئة وهي نسبة موافقة عالية جدا، أي أن أفراد العينة يرون بأن إدارة المؤسسة تسعى إلى استقطاب المعرفة الخارجية واقتناءها إذ تهتم الإدارة باستقطاب المعارف المتميزة التي تساعد على توليد معارف جديدة

الجدول رقم 09 تحرص الإدارة على تشجيع

العاملين الذين يثرون المعرفة بإضافات ملموسة

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
100%	35	نعم
00%	00	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول بأن أفراد العينة كانت إجاباتهم متطابقة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 100 بالمئة وهي نسبة موافقة عالية جدا، وهذا يعني بأن هناك مبادرة من الإدارة على تشجيع العاملين الذين يثرون المعرفة بإضافات ملموسة، إذ يجب على المؤسسة استثمار المعرفة الضمنية للعمال وتحويلها إلى معرفة ظاهرة من خلال تحفيزهم لإظهار قدراتهم العقلية والذهنية وخبراتهم عبر الحوار والتدريب

في ممارسة عمليات إدارة المعرفة داخل المؤسسة

الجدول رقم 07 لديكم القدرة على تطبيق

المعارف الجديدة في العمل والإشراف والبحث العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
100%	35	نعم
00%	00	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 أن أفراد العينة كانت إجاباتهم متطابقة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم

100 بالمئة وهي نسبة موافقة عالية جدا، إذ أن أفراد العينة لديهم القدرة في تطبيق المعارف الجديدة وأن نظرتهم لعملية التغيير تحدث في المؤسسة دون الخوف على مستقبلهم، إضافة إلى الاستعانة بالمعارف في الإشراف والعمل، بهذا فإن المؤسسة توفر المراكز البحثية وفتح أبوابها أمام جميع المهتمين على مدار الساعة وتزويدها بيد عاملة مؤهلة تتولى الإشراف عليها. فالمراكز البحثية من العوامل المؤثرة ايجابيا في إنتاج وتوليد المعرفة ومعرفة كيفية استخدامها وتطبيقها.

الجدول رقم 08 تسعى إدارة المؤسسة إلى

استقطاب المعرفة الخارجية واقتناءها

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
100%	35	نعم

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

يتعايشون معها يوميا، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق توظيف القدرات العقلية للأفراد وما يمتلكونه من معارف وخبرات ومهارات، إذ تكتسب المعرفة من خلال توليد رأس مال معرفي جديد يساهم في إيجاد الحلول للمشكلات بصورة إبداعية مستمرة (وهذا يتشابه مع ما توصلت إليه دراسة طالب أصغر دوسة بعنوان: المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع التنظيمي، حيث أن 10 من أصل 10 من أفراد العينة أجابوا بأن المعرفة تشجع الإبداع وذلك عن طريق تطبيق عمليات إدارة المعرفة).

عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني :

التساؤل الثاني : كيف تساهم نشر وتخزين المعرفة في تنمية عملية الابداع الاداري ؟

وللاجابة على هذا السؤال سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجداول التالية

الجدول رقم 11 تعتمد المؤسسة على

المنشورات الداخلية لتوزيع المعرفة على العاملين

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
85,72%	30	نعم
14,28%	05	لا
%100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية الإجابات كانت إيجابية، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم على هذه العبارة ب 85.72 بالمئة ،بينما قدرت الإجابة بلا 14.28 بالمئة وهي نسبة تنتمي إلى

المباشر، ومنح لهم التمكين عن طريق إتاحة الفرصة له لتقديم أفضل ما عندهم من خبرات ومعلومات لأنه يؤدي إلى التفوق والإبداع في العمل، إضافة إلى تقديم التحفيز المادية والمعنوية لما لها من دور في خلق روح المبادرة وإحساس العامل بأنه جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة.

الجدول رقم 10 تركز إدارة المؤسسة على

المعرفة لتعزيز حالات الإبداع فيها.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
100%	35	نعم
00%	00	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول أعلاه بأن أفراد العينة كانت إجاباتهم متطابقة، حيث بلغت نسبة الإجابة

بنعم 100 بالمئة وهي نسبة موافقة عالية جدا، يعني بأن إدارة المؤسسة تركز على المعرفة لتعزيز حالات الإبداع فيها من خلال توفير رصيد معرفي حقيقي ومناسب يتيح لها أن تدمج بشكل فعال هذه المعرفة في مجمل عمليات الإبداع، فمثلا الشخص المبدع هو الذي يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية وواضحة وتحديدها تحديدا دقيقا، فهو يعي الأخطاء، ونواحي القصور، ويحس بالمشكلات إحساسا م رهفا لنظرتة للمشكلة من زاوية أخرى غير مألوفة، بحيث يرى فيها النواقص والثغرات بدرجة لا يدركها الأفراد الذين

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

للمؤسسة، التي تقوم بتجهيز العاملين في داخل المؤسسة باحتياجاتهم من المعلومات وموارد المعرفة المختلفة فإن الشبكة الخارجية للمؤسسة تصمم لتلبية احتياجات المستفيدين من خارج المؤسسة من زبائن وموردين....

الجدول رقم 13 تقوم الإدارة بتصنيف

البيانات والمعلومات بطرق علمية للاستفادة منها في الحصول على المعرفة

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
65,70%	23	نعم
34,30%	12	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية الإجابات كانت إيجابية، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم على هذه العبارة ب65.70 بالمئة بينما قدرت الإجابة بلا ب34.30 بالمئة وهي نسبة تنتهي إلى مجال موافقة، يعني بأن الإدارة تعتمد على طرق علمية في تصنيف البيانات والمعلومات للاستفادة منها في الحصول على المعرفة لأن توفر البيانات والمعلومات المدمجة في العمل تساهم في تطوير مهارات وقدرات الأفراد والتي تساعد على تأدية الأعمال بشكل أفضل، لأن بيانات هي المادة الأولية التي نستخلص منها المعلومات فهي ما ندركه مباشرة بحواسنا، وبما أن المعلومات هي ناتج عن معالجة البيانات تحليلا أو تركيبيا لاستخلاص ما تتضمنه البيانات، فإنها الركيزتان الأساسيتان التي تتكون

مجال الموافقة، يعني بأن المؤسسة تعتمد على المنشورات الداخلية لتوزيع المعرفة على العاملين بها مثل تقارير الاجتماعات والقوانين....، أما الفئة التي كانت إجابتها لا فهي الفئة التي تعتمد على الأنترنت والبريد الإلكتروني في تبادل المعارف فيما بينها

الجدول رقم 12 توفر الإدارة للعاملين مصادر

معلومات (الأنترنت، الأنترنت، الإكسترنال) تساعدهم

في اكتساب المعرفة.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
100%	35	نعم
00%	00	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 أن أفراد العينة كانت إجاباتهم متطابقة، وهي نسبة موافقة عالية، يعني بأن إدارة المؤسسة توفر للعاملين مصادر معلومات تساعدهم في اكتساب المعرفة ونشرها فيما بينهم عن طريق اعتمادهم على الوسائل الحديثة كالأنترنت لأنها تمثل فضاء رقميا رحبا لتبادل المعلومات والمعرفة، والأنترنت هي الشبكة الخاصة التي تصمم لتلبية احتياجات العاملين من موارد المعلومات والمعرفة من خلال هذه الشبكة تتم أنشطة المشاركة بالمعرفة المرمزة إلكترونيا بين القسم والوحدات التنظيمية بما يضمن تحقيق أفضل مستوى ممكن من التكامل المعلوماتي والمعرفي، والإكسترنال على عكس الشبكة الداخلية

المعلومات بين العمال بكفاءة وفعالية

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
85,72%	30	نعم
14,28%	05	لا
%100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية الإجابات كانت إيجابية، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم على هذه

العبرة ب 85.72 بالمئة وهي نسبة تنتمي إلى مجال الموافقة، أي أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يرون بأن إدارة المعرفة تساهم في نشر المعلومات بكفاءة وفاعلية لأن المزيد من المعلومات يقود إلى زيادة الإمكانيات المعرفية وفرص زيادة الأعمال المعلوماتية، في حين ترى نسبة 14.28 بالمئة من العينة المبحوثين بأن المعرفة لا تساهم في نشر المعلومات بين العمال بكفاءة وفاعلية، وهذا راجع إلى عدم فهم هذه الفئة لبعض قواعد نشر المعرفة.

الجدول رقم 16 توفر المؤسسة مناخ ملائم

لتبادل المعرفة

%النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
91,04%	32	نعم
08,06%	03	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية الإجابات كانت إيجابية، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم على هذه

العبرة ب 91.04 بالمئة يعني بأن مجمل

منهما المعرفة لأنها حصيلة الامتزاج الخفي بين المعلومة والخبرة والمدرجات الحسية والقدرة على الحكم، إذ نتلقى المعلومات ونخرجها بما تدركه حواسنا، فالمعلومات وسيط لاكتساب المعرفة ضمن وسائل عديدة كالحدس والتخمين والممارسة الفعلية

الجدول رقم 14 تستخدم الإدارة اساليب

متنوعة لتحويل المعلومات إلى معرفة وتوزيعها على

العاملين.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
88,57%	31	نعم
11,43%	04	لا
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الإجابة على هذه العبارة متناسبة تقريبا بين أفراد العينة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 88.57 بالمئة وهي نسبة قبول مرتفعة جدا، إذ أن نسبة 11.43 بالمئة من المبحوثين الذين يرون بأن الإدارة لا تنوع في أساليب تحويل المعلومات إلى معرفة وتوزيعها على العاملين، وهذه الفئة تتمثل في عمال الإدارة الوسطى لأن المعرفة يتم توزيعها بعد إدخال الأساليب عليها، أما 13 من أفراد العينة المبحوثة يقرون بأن الإدارة تستخدم أساليب متنوعة لتحويل المعلومات إلى معرفة وتوزيعها على العاملين لأنهم المسؤولين بالدرجة الأولى على بلورة المعلومات وتسهيل فهمها من طرف العمال.

الجدول رقم 15 تساهم المعرفة في نشر

الفئات	التكرارات	% النسبة المئوية
نعم	35	100%
لا	00	00%
المجموع	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة كانت إجاباتهم متطابقة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 100 بالمئة ، يعني بأن إدارة المؤسسة تعتمد في تخزين المعرفة على الأرشيف والمستندات الورقية والوسائل الإلكترونية، إذ يتمتع الأرشيف بأهمية كبرى في حياة الأفراد والدول؛ فهو يلعب دوراً مهماً على صعيد جميع المجالات العلمية والاقتصادية والثقافية؛ إذ به يمكن استشراف جميع الأمور الإدارية أو العلمية؛ فهو بذلك يشكل قيمة إثباتية، وعليه عملت كل القطاعات الإدارية ومنها المؤسسة قيد الدراسة على إعطاء أهمية كبرى للأرشيف الذي أصبحت تعتمد عليه في تسييرها الإداري، باعتمادها على الوثائق والمستندات الناتجة عن التراكم، فتعمل على مقارنتها وتقويمها كيميائياً وكمياً؛ وذلك من أجل اتخاذ مواقف صائبة، حيث يقوم أفراد العينة بتخزين وحفظ كل المعارف مهما كان نوعها للحرص على أن لا تضيع أي معارف أو معلومات جديدة إذ تتوفر وسائل التخزين في المؤسسة بين السجلات والوثائق المكتوبة والبرامج المتوفرة في الحاسوب، لأن تخزين المعارف في الوثائق والسجلات هو عملية مرحلية أو من أجل التأكد من عدم

أفراد العينة يرون بأن المؤسسة توفر مناخ ملائم لتبادل المعرفة إذ لا يكفي المؤسسة أن تولد المعرفة فقط، وإنما عليها أن تتيح المناخ الملائم للتشارك في هذه المعرفة بين أفرادها، لأن هذا التشارك يعمل على جعل الأفراد العاملين بالمؤسسة يستفيدون من المعرفة المتاحة والمناسبة بالشكل الصحيح والظروف والمواقف المناسبة في الوقت المناسب، لأن بيئة العمل اليومية تؤثر على العملية الإبداعية للأفراد، فالفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين و النظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين وبالتالي إطلاق القدرات الإبداعية لديهم، كما أن تبسيط إجراءات العمل و قتل الجمود و الروتين سيؤديان أيضاً إلى هذه النتيجة، في حين ترى فئة قليلة من أفراد العينة والمقدرة نسبتها ب 08.06 بالمئة بأن المؤسسة لا تتيح مناخ لتبادل المعارف بين العاملين بها .وهذا يتشابه مع ما توصلت إليه دراسة طالب أصغر دوسة بعنوان : المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع التنظيمي، حيث أن 10 من أصل 10 من أفراد العينة أجابوا بأن المؤسسة توفر مناخ ملائم لتبادل المعارف والاستفادة منها وتسعى إلى خلق جو من الرضا الوظيفي يشجع على الإبداع)

الجدول رقم 17 تعتمد الإدارة في تخزين

المعرفة على الأرشيف والمستندات الورقية والوسائل

الإلكترونية.

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

الرئيسي المتمثل في: كيف تساهم إدارة المعرفة في تنمية عملية الإبداع الإداري؟ وهي أن المعرفة تكتسب من خلال توليد رأس مال معرفي جديد يساهم في إيجاد الحلول للمشكلات بصورة إبداعية مستمرة، وأيضاً من خلال تنمية المؤسسة لمواردها البشرية أي تنمية قدراتهم ومهاراتهم المعرفية.

ومن خلال هذه النتيجة العامة يمكننا الإجابة على السؤال الفرعي الأول:

1- كيف يساهم توليد واستقطاب المعرفة في تنمية الإبداع الإداري؟

تولي المؤسسة اهتمام كبير بالموارد البشري وتعتبره المصدر الأساسي للمعرفة، لأنها تعتمد في توليد المعرفة على استقطاب الأفراد ذوي الخبرات والمهارات العالية بغية الحصول على معارف جديدة، إذ نجد أن نسبة 80 بالمئة من عينة البحث أقرروا بأن المؤسسة تسعى إلى استقطاب الأفراد ذوي الخبرات والمهارات العالية من أجل توليد معارفها إضافة إلى تشجيع المؤسسة التشارك في المعرفة بين العمال المؤسسة وتعتبره أمر ضروري، فهو يساعد على تعزيز الإبداع وتقليل جهود التعلم، ويتم تشجيع ثقافة التشارك في المعرفة داخل المؤسسة من خلال وضع المعرفة في استراتيجية عمل المؤسسة، ويؤدي التشارك في المعرفة إلى إنشاء الفرص لتعظيم قدرة المؤسسة على تلبية حاجاتها، إذ نجد أن 35 من المبحوثين والتي تمثل نسبة 100 بالمئة أجابوا بأن إدارة المؤسسة تعتمد في توليد المعرفة على تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض لإيجاد الحلول وتوليد الأفكار،

الضياح، أما استخدام البرامج المتوفرة في الحاسوب فهو لغرض تسهيل استرجاع المعلومات وتوفير الوقت والجهد

نتائج الدراسة:

على الرغم من صعوبة قياس الأصول اللاملموسة أو الفكرية وآثارها على العديد من الجوانب بالنسبة للمؤسسة، حاولنا من خلال هذه الدراسة إبراز مساهمة إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين وقد تبيننا هذا الطرح من خلال الاعتماد على عمليات إدارة المعرفة المتعلقة أساساً بتوليد المعرفة، نقل والمشاركة في المعرفة، وتخزين المعرفة. وللوقوف على هذه المساهمة قمنا بإسقاط هذه الدراسة النظرية التي تحدد مساهمة إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري من خلال الدراسة الميدانية في مديرية صيانة الأنابيب الناقلة للغاز والبتروول على مستوى ولاية بسكرة (مديرية الصيانة بمؤسسة سوناطراك)، إذ نستنتج بأن إدارة المعرفة تساهم في تنمية الإبداع الإداري لدة الموظفين الإداريين وذلك

كون المؤسسة قيد الدراسة تولي أهمية كبيرة لتوليد المعرفة باعتمادها على عدة طرق جديدة وتدعيم الأفكار الجديدة وتشجيع العمل الجماعي والتركيز على المعرفة لتعزيز حالات الإبداع وتشجيعه.

ومن خلال تحليل وتفسير نتائج الدراسة نخلص إلى نتيجة عامة للإجابة على التساؤل

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

والأنترنت) نظرا لإدراك المؤسسة بالدور الذي تقوم به هذه الوسائل في سرعة اكتساب المعارف ونشرها بين العمال، إذ نجد أن نسبة 100 بالمئة من عينة البحث أقرروا بأن المؤسسة توفر كل هذه الوسائل لجميع أقسامها والعاملين بها، وترتكز المؤسسة على المخزون المعرفي والذي يعتبر بدوره جسرا بين التقاط المعرفة واسترجاعها والذي يعود إلى الذاكرة التنظيمية ويحفز الإبداع وذلك من خلال تسيير المخزون المعرفي كمتطلب لمواجهة التحديات الخارجية حيث أن المخزون المعرفي يحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما فيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية، والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية، والمعرفة الضمنية المكتسبة من الأفراد كل هذا له دور فعال في إيجاد الحلول السريعة للمشكلات التي يمكن أن تحدث وذلك من خلال مقارنة المؤسسة للمعرفة المخزنة لديها والمواقف الجديدة التي يمكن أن تواجهها، إذ بلغت نسبة الإجابة على أن الإدارة بالمؤسسة تعتمد في تخزين المعرفة على الأرشيف والمستندات الورقية والوسائل الإلكترونية 100 بالمئة.

خاتمة

إذا كانت المعرفة هي الأصل الأكثر قيمة في المؤسسات القائمة على المعرفة، فإن المهمة الأساسية لهذه المؤسسات تتمثل في كيفية المحافظة على هذا الأصل أولاً، وكيفية استخدامه لتوليد معرفة جديدة من أجل خلق القيمة وتحقيق الميزة التنافسية ثانياً، والواقع

كما تعتمد المؤسسة الأسلوب الفرقي في العمل هذا ما يمكنها من زيادة فرص الإبداع لديها، شريطة أن تضم الفرق أفراد بمهارات متنوعة، وخلفيات ومعرفة متباينة، بغية التوصل إلى طرق جديدة غير مبتكرة في حل المشكلات، فقد كانت نسبة 91.40 بالمئة من أفراد العينة الذين أجابوا بأن الإدارة تستعين بفرق العمل ذات التنوع المعرفي لتوليد المعرفة واكتشافها، وتشجع المؤسسة العاملين ذوي المبادرات الإبداعية الذين يضيفون لأفكار جديدة للمعرفة، من خلال منحهم تحفيزات مادية ومعنوية، وذلك بغية إبراز قدراتهم العقلية والذهنية للاستفادة منها، حيث أن نسبة 100 بالمئة من المبحوثين أقرروا بأن الإدارة تحرص على تشجيع العاملين الذين يثرون المعرفة بإضافات ملموسة.

أما الإجابة على السؤال الفرعي الثاني المتمثل في:

2- كيف يساهم نشر وتخزين المعرفة في

تنمية عملية الإبداع الإداري ؟

تعمل المؤسسة على تشجيع الاتصال بين الأقسام الإدارية لتسهيل وصول المعلومات والمعارف لجميع مستويات الإدارة في المؤسسة وذلك من خلال على المنشورات الداخلية لتوزيع المعرفة على العاملين حيث نجد أن الإجابة بالموافقة على هذه العبارة قدرت بنسبة 85.72 بالمئة. توفر الإدارة المصادر الحديثة للمعلومات التي تساعد عاملها في اكتساب المعرفة ونشرها بطرق سهلة وسريعة ومواكبة العصر ومن بين الوسائل المتوفرة نجد (الأنترنت والإكسترنات

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

بعد الاستخدام تمارس هذه المعرفة تأثيرها الواضح على فاعلية و كفاءة المؤسسة ودرجة الإبداع والابتكار في العمليات الإنتاجية ، أي من خلال تطبيقات الإدارة المعرفية ممكن أن تنجز المؤسسة عملياتها الإنتاجية بشكل ملائم ومناسب ووفقا لقراراتها المخططة مسبقا كما يمكنها التطبيق المعرفي من انجاز هذه العمليات بسرعة و بأقل تكلفة ممكنة، وبالتأكيد أن انجاز هذه العمليات يمكن أن يتم بصورة مبدعة و حديثة بما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية. مما سبق نلاحظ أن المؤسسات تعتمد البحوث والتكنولوجيا لتوليد المعرفة التي تدعم قوتها التنافسية وتبني لها هيكل يحفز الإبداع بما يوصلها إلى مرتبة تسمى فيها بالمؤسسة المتعلمة وهذا يوضح لنا العلاقة الوثيقة بين الإبداع والموجودات المعرفية كما يوضح أن القدرة على إدارة الفكر الإنساني هي مهارة تعزز من أهمية المعرفة بالنسبة للمؤسسات وتوجب عليها صقل وتهذيب هذه المعرفة وتحديثها باستمرار بما يؤمن توظيفها لتعزيز مستويات الإبداع

التهميش:

- 1 ياسين سعد الرفاعي غالب، دور إدارة المعرفة في تقليل مخاطر الإنتمان، دراسة ميدانية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع، جامعة الزيتونة ، الأردن ، 26-28-04-2004، ص25.
- 2 المغربي عبد الفتاح، نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية للطباعة والتوزيع، جامعة المنصورة، مصر، 2002 ، ص 182.

أن هاتين المهمتين الكبيرتين هما جوهر إدارة المعرفة التي من خلالهما تساهم إدارة المعرفة في تحقيق أهداف المؤسسة.

وباعتبار أن الإبداع هو عملية تحويل المعرفة الجديدة إلى منتجات جديدة، وبما يجعله مصدراً لخلق القيمة وتحقيق الميزة التنافسية، يمكن القول بأن إدارة المعرفة هي المصدر الرئيسي لخلق وتحقيق الإبداع في المؤسسة. إذ تساهم إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع للمؤسسة من خلال تأثيرها على الأبعاد المختلفة: كالأفراد وذلك لأن إدارة المعرفة تساعد العاملين في المؤسسة على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة في مجال حقولهم وتخصصاتهم المختلفة ويتم هذا بطرق مختلفة بما في ذلك تجسيد المعرفة ودمج المعرفة وجعلهم متفاعلين اجتماعياً ومتشاركين في التطبيقات، وفي الوقت الذي تساعد فيه إدارة المعرفة على تشجيع العاملين في المؤسسة على التعلم المستمر الواحد من الآخر، فإن كافة العاملين سوف يستخدمون المعلومات والمعرفة التي حصلوا عليها في حل المشكلات التي تواجهها المؤسسة خلال عملها اليومي ومواجهة التغيرات الكبيرة التي قد تحدث مستقبلاً. أما بالنسبة لتأثيرها على العمليات أن تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات أصبح الآن واحد من أهم استراتيجيات الإدارة، إذ أن رأس مال المؤسسة أصبح اليوم المعرفة التي تلتقطها من بيئتها الخارجية والتي تقوم بعملية تحويلها من معرفة ضمنية يمتلكها الأفراد وتخزينها نظمها إلى معرفة واضحة موثقة قابلة للتشارك والتداول، حيث

— مساهمة ادارة المعرفة في تنمية الابداع الاداري — دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -بسكرة

- 3 الخناق سناء عبد الكريم: توظيف تكنولوجيا المعلومات في ابتكار المعرفة، جامعة العلوم التكنولوجية، عمان، 2008، ص28.
- 4 أحمد فوزي ملوخية: نظم - المعلومات الإدارية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006، ص43.
- 5 عيسى - عيسى عفاسين: تكنولوجيا المعلومات " دراسة لمفهومها وأبعادها ومشاكل نقلها إلى الدول العربية"، مجلة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية، مج 12، ع2، 2006، ص 5، 6.
- 6 الأكلبي علي ذيب: إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص26.
- 7 الكبيسي صلاح الدين وكاظم خضير: إدارة المعرفة، المنظمة العربية للإدارة، القاهرة، 2004، ص48.
- 8 عبد الستار حسين يوسف: إدارة المعرفة كأداة من أجل البقاء والنمو، بحث مقدم في إطار الملتقى الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28-أفريل-2004، ص8.
- 9 الفاعوري رفعت عبد الحليم: إدارة الإبداع المنظم، ط3، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2005، ص55، 56.
- 10 العاني صفاء أحمد والبشتاوي سليمان حسين: دور إدارة المعرفة في تعزيز أداء المدقق المالي، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع حول " إدارة المعرفة في العلم العربي"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، 2004، ص18.
- 11 وهيبة حسين داسي: إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة تطبيقية في المصارف الحكومية السورية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سورية، 2007، ص42، 43.
- 11 هيثم علي حجازي: إدارة المعرفة " مدخل نظري"، ط3، الدار الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص21، 22.
- 12 معتز - سلمان عبد الرزاق الدوري: تحليل بعض العوامل المؤثرة في مستوى صناعة الضيافة في ظل عالم إدارة المعرفة"، ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العربي، جامعة الزيتونة، عمان، 26-28-أفريل-2004.
- 13 علي عبد الرزاق جلي: الإبداع والمجتمع (دراسات في النقد الاجتماعي)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص23.
- 14 محمد كامل المغربي: السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط5، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1995، ص341.
- 15 رفعت عبد الحليم الفاعوري: مرجع سابق، ص3.
- 16 عبد الرحمان أحمد الهيجان: المدخل الإبداعي لحل المشكلات، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص24، 25.

