

دراسة تحليلية لأثر توليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة: - مؤسسة CASNOS الوادي-

احمد بن خليفة¹، سعاد معاليم²

¹ جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، benkhalifa-ahmed@univ-elouad.dz

² جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، souad.malim@univ-biskra.dz

An analytical study of the impact of knowledge generation on enhancing organizational creativity in the economic institution. Case study: - Casnos wilaya of Eloued

Ahmed Ben Khalifa, Souad Malim

تاريخ الاستلام: 2020/03/15 تاريخ القبول: 2020/08/08 تاريخ النشر: 2020/12/30

الملخص:

تهدف الدراسة لاختبار العلاقة بين توليد المعرفة والإبداع التنظيمي، ثم تبيان أثر تبني توليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي لشركة CASNOS، أجرينا الدراسة بالاعتماد على أسلوبان متكاملان الأول وثائقي (وصفي) ذلك بالاطلاع على بعض الأدبيات لتوضيح الخلفية النظرية، أما الأسلوب الثاني مسحي (تحليلي) بدراسة استكشافية من خلال استخدام الاستبيان، باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS. V25) وأدوات إحصائية وصفية، ومن بين النتائج المتوصل إليها هو أن مستوى CASNOS متوسط فيما يخص بعملية توليد المعرفة، وهناك أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS (الوادي) وهذا بحسب الأبعاد المعتمدة في النموذج

الكلمات المفتاحية: توليد معرفة، الإبداع التنظيمي، التشارك، التجسيد، الاستيعاب، التجميع

تصنيف JEL: D83, D84

Abstract:

The study aims to test the relationship between knowledge generation and organizational creativity, then explain the effect of adopting knowledge generation on enhancing organizational creativity of CASNOS. The study was conducted using two integrated methods, the first is a documentary (descriptive), by reviewing some of the literature to clarify the theoretical background, while the second method is survey (analytical) through the use of the questionnaire, using (SPSS. V25) and descriptive statistical tools. The results showed that the CASNOS level is a valuable medium for the process of generating knowledge, and there is a statistically significant effect of knowledge generation on the organizational creativity.

Keywords: Knowledge Generation, Organizational Creativity, Socialization, Externalization, Combination, Internalization

JEL classification codes: D83, D84.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

احمد بن خليفة، سعاد معاليم (2020)، دراسة تحليلية لأثر توليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: - مؤسسة CASNOS الوادي-، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08 (العدد 02)، الجزائر: جامعة 20 اوت 1955 - سكيكدة-، ص 357-371.

1. مقدمة.

مع التغيرات الراهنة والتيارات الفكرية المعاصرة و بروز قوى أثرت على الاقتصاد العالمي، منها العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، بالإضافة إلى التوجه نحو الاقتصاد المعرفي، فقد شهد المنظور الاقتصادي والمؤسسي تحولاً نحو الموارد اللامادية وتزايد الاهتمام بها، وأضحت المعرفة مورداً أساسياً وعملاً مهماً لضمان بقاء المؤسسات واستمراريتها وتميزها، وفي ظل هاته التغيرات تجد المنظمات نفسها اليوم في بيئة قائمة على الموارد المعرفية، فلا يكفي خفض التكلفة أو تحسين جزئي للخدمات والمنتجات فقط، بل أصبح تميزها مرهوناً وبدرجة كبيرة على قدراتها في توليد تلك المعارف واستخدامها في ابتكار منتجات وخدمات جديدة، فعملية توليد المعرفة تعد من أبرز وأهم عمليات إدارة المعرفة إذ تساهم في اكتساب معارف جديدة ومساعدة المنظمات على إثراء رأس مالها الفكري، لهذا تعمل المؤسسات على استقطاب أفراد ذوي مهارات وكفاءات عالية؛ ومن جانب آخر وفي ظل كل هذه الظروف والتغيرات التي يعززها التطور التكنولوجي، تسعى جل المؤسسات إلى البحث عن الطرق والسبل الكفيلة التي من شأنها دعم مكانتها التنافسية، من هذا المنطلق يبرز نشاط الإبداع التنظيمي كأحد الأساليب الحديثة المعتمدة من طرف المؤسسات المعاصرة، ذلك من خلال تطبيق عملية توليد المعرفة باعتبارها المناخ المخفف لهذا النشاط، ولأن قيمة المنظمات الحديثة كما يؤكد أغلب الباحثين تكمن في الموجودات الغير المادية أي الموارد البشرية، الأمر الذي يحتم عليها الاهتمام بتوليد المعرفة المكتنزة في عقول هذه الموارد ووصولها للإبداع الذي تنشره المؤسسات المعرفية. وعليه، سعت هذه الدراسة لاختبار أثر توليد المعرفة على الإبداع التنظيمي في مؤسسة CASNOS، وبشكل محدد فان هذه الدراسة تحاول الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

- ما هو أثر تبني عملية توليد المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS؟

1.1. أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي من دراستنا يتمثل في التعرف على ما يمكن أن يحدثه تبني مؤسسة CASNOS لعملية توليد المعرفة وأثرها على الإبداع التنظيمي للمؤسسة من خلال تحقيق جملة من الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد إدراك أهمية عملية توليد المعرفة في مؤسسة CASNOS.
- توضيح أثر كل عنصر من عناصر عملية توليد المعرفة على الإبداع التنظيمي في مؤسسة CASNOS.
- تقديم توصيات لأصحاب القرار في مؤسسة CASNOS لبيان مدى فعالية توليد المعرفة على الإبداع التنظيمي.

2.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا من كونها تسلط الضوء على أهم عامل من عوامل نجاح المؤسسة في الوقت الراهن الا وهي عملية توليد المعرفة، باعتبارها من الموضوعات المهمة والحديثة التي تتطلب من القادة والعاملين على حد سواء الحصول على معارف جديدة وحفز الطاقات الإبداعية ما ينعكس على تحسين مستويات أدائهم، وتتركز الأهمية في النتائج التي تم التوصل إليها بخصوص العلاقة الترابطية بين توليد المعرفة والإبداع التنظيمي التي ستجعل متخذ القرار في مؤسسة CASNOS يدرك أهمية أثر توليد المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

3.1. فرضيات الدراسة:

دراستنا تنطلق من فرضية صفرية مفادها: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي لدى مؤسسة CASNOS (الوادي)؛

وتتفرع أربع فرضيات فرعية هي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجسيد على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإستيعاب على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS
 - لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتجميع على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS
 2. الأدبيات النظرية:

1.2. التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

أ. توليد المعرفة: هي عملية مستمرة من التعلم واكتساب معارف وأفكار جديدة من مصادر مختلفة لتوليد خدمة أو منتج أو عملية جديدة على مستوى عال من الأداء، من خلال مشاركة جماعات العمل والأفراد؛ ويمكن قياس توليد المعرفة من خلال 4 عناصر على النحو التالي:

- التشارك: هي عملية الاشتراك في الخبرات والمعارف من أجل إيجاد معرفة ضمنية، وسيقاس المفهوم من خلال الاجابة على البنود (1-4) من الاستبانة.

- التجسيد: وتعرف أيضا بالاتجاه نحو الخارج، ويقصد بها عملية تحويل المعرفة من ضمنية إلى ظاهرة من خلال الحوار الجماعي مثلا أو الكتابة، و يقاس هذا المفهوم بالإجابة على البنود (5-8).

- الاستيعاب: هي عملية تحويل المعرفة الظاهرة إلى معرفة ضمنية من خلال التكرار لأداء المهمة لتصبح المعرفة الصريحة مستوعبة مثل المعرفة الضمنية، وسيقاس هذا المفهوم من خلال الاجابة على البنود (9-12).

- التجميع: هي عملية تنظيم منهجية للمعرفة الظاهرة المتوفرة، مع معارف ظاهرة ترتبط بأغراض العمل داخل المنظمة وتكون بشكل جديد، و يقاس هذا المفهوم بالإجابة على البنود (13-16).

ب. الإبداع التنظيمي: هي عملية توظيف المؤسسة لطاقاتها ومصادرها ومهاراتها لتطوير خدمات جديدة او تحسينها، و في هذه الدراسة سيتم قياس الإبداع التنظيمي من خلال مؤشرين وهما: تبني الإبداع في المنظمة وكذا القدرات الإبداعية للعاملين فيها، وسوف يتم قياس هذا المفهوم من خلال الإجابة على البنود (17-22).

2.2. الإطار النظري لتوليد المعرفة:

ان إدارة المعرفة تشكل نتيجة لعدد من العمليات التي تقدم المفتاح الذي يؤدي إلى فهمها، وكيف تنفذ وتطبق على أفضل وجه في المؤسسات، إذ يرى أغلب الباحثين أن المنظمات الناجحة هي تلك التي تولد باستمرار معارف جديدة وتوزعها على نطاق واسع في جميع أنحاء المنظمة وتجسدها في التكنولوجيات والمنتجات الجديدة.

أ. مفهوم توليد المعرفة: تناول عدة من الباحثين مفهوم عملية توليد المعرفة نذكر منهم:

- يعرفها Jashapara: " هي أحد عمليات المعرفة، وتعني بتوليد رأس مال معرفي جديد لقضايا جديدة، وتساهم في تحليل المشكلات وإيجاد حلول مبتكرة يتم حفظها في مستودعات المعرفة لدى المنظمة " (رشيد و قنور، 2017، ص413).

- يعرفها Nonaka: "هي عملية مستمرة من التعلم من خلال الحصول على سياق ورؤية جديدة للعالم، ومعارف جديدة للتغلب على الحدود الفردية والقيود" (علي، 2013، ص80).

- أيضا يعرفها كل من Buluthan & Kamask بأنها: "تعلم واكتساب معارف جديدة، حيث يتعين على الأفراد تبادل المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة" (صوالح، 2013، ص25).

فتوليد المعرفة هو تلك الأنشطة التي من خلالها تسعى المنظمة من خلالها إلى إيجاد المعرفة وتكوينها والحصول عليها من مصادرها، كما تقوم هاته العملية على تطوير محتوى معرفي جديد أو استبدال المحتوى المعرفي الموجود (اللطيف، 2018، ص15)، فقد أكد كل من Nonaka & Takeuchi أن توليد المعرفة يؤدي إلى توسيعها من خلال المجموعتين من الديناميكيات التي تدفع عملية توسيع المعرفة هما (عيسى والسامرائي، 2008، ص205):

أولاً: تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة؛

ثانياً: تحويل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي.

وقدما أربع طرائق التي تتولد بها المعرفة من خلال التفاعل والتحول بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة تتمثل في الاشتراك، التجسيد، الاستيعاب، التجميع.

ب. أهمية توليد المعرفة:

عملية توليد المعرفة أهمية كبيرة في المؤسسات تتمثل في (العال، 2014، ص17):

- تسمح للمؤسسة ببناء أفكار جديدة تخص المنتجات، الخدمات، الممارسات التنظيمية أو الإدارية، وبالتالي كسب ميزة تنافسية؛
- تساهم في تحسين الأداء، بحيث يصبح الأفراد أكثر قدرة في حل المشكلات في المنظمة؛
- تسرع من استجابة المنظمات للتغيرات الحادثة في السوق؛
- الرفع من كفاءة العمليات في عرض المنتجات الجديدة وبالتالي زيادة الأرباح والعوائد؛
- تساهم في تطوير وتنمية المعرفة الموجودة والحصول على معارف جديدة؛
- تعزز من قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالأداء المؤسسي الذي يعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه؛
- تعد عملية توليد المعرفة اداة المؤسسات الفاعلة لاستثمار الرأس المال الفكري لديها من خلال الوصول إلى جل المعارف المستحدثة؛
- تعد أداة لتحفيز المؤسسات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جديدة
- تساهم في تحفيز المؤسسات لتجديد ذاتها ومساعدتها في مواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة؛
- توفر للمؤسسة الفرصة في الحصول على الميزة التنافسية الدائمة عبر مساهمتها في تمكين المؤسسة من اكتسابها للمعارف.
- وحتى تتمكن المنظمة من توفير البيئة المناسبة لتوليد المعارف الجديدة يجب أن توفر العناصر التالية (منصور، 2011، ص190):
- بناء أنظمة معلومات متميزة تستطيع أن تحصل على البيانات والمعلومات من مصادر متعددة دون تكاليف عالية، اي أنظمة لها القدرة على العمل في مختلف الظروف.
- بناء موارد بشرية معرفية عالية التأهيل، تمثل موردا بشريا نادرا وذا قيمة.

ج. مبادئ توليد المعرفة:

- إن مشاركة المعرفة وإدارتها لضمان كفاءة وفعالية الأداء مع توليد معرفة جديدة في التدفق المستمر هو أحد أهم مبادئ عملية توليد المعرفة، حيث يرى Von Krogh بأن توليد المعرفة الجديدة يمكن أن يضم المبادئ التالية:
 - المشاركة الأولية في المعرفة والخبرات والمهارات والممارسات بين أعضاء الفرق داخل المنظمة.
 - تطبيق مفهوم الشراكة بالمعرفة واعتماده أساسا لتوليد الخدمة أو المنتج الجديد؛
 - ضبط تلك المفاهيم وتعميقها في مجالات عملية مثل دراسات السوق، دراسات الاتجاهات الاقتصادية؛
 - الإعداد لنموذج المنتج أو الخدمة الأساسية التي سوف تقدمها المؤسسة؛
 - الارتقاء بالمستوى العالمي للمعرفة من مفاهيم ونماذج، وعرضها من خلال الشبكة الخاصة بالمؤسسة.
- د. نماذج توليد المعرفة:**

هناك العديد من النماذج لتوليد المعرفة ومن أشهرها نموذجين نستعرضهما لقصد فهم عملية توليد المعرفة وهما كالآتي:

* **نموذج Nonaka et Takeuchi:** هو من أشهر النماذج عالميا التي طرحت في مجال توليد المعرفة والذي طبق في العديد من الدراسات في بيئات ثقافية مختلفة كونه يركز على التفاعل القائم بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة على حد سواء ويوضح طريقة تغييرها داخل المنظمة وكيفية إنتاجهما، كما يركز على تدفق المعرفة من خلال ثلاثة مستويات " الفرد، الجماعة، المؤسسة "؛ وتتلخص فكرة

النموذج في عدم مقدرة المنظمات على توليد المعرفة بدون الأفراد وبالتالي هي تقوم بجمع المعرفة الضمنية من الافراد ثم يتم توسيعها من خلال اربعة انشطة وهي (تركي و المشاقفة، 2010، ص41):

- **المعرفة المشتركة (التشارك):** تسمى أيضا بتأقلم الاجتماعي، وتنطوي هاته العملية على تبادل المعرفة والمعلومات الضمنية بين الأفراد في المنظمة، بحيث يكتسب الأفراد الخبرات والمهارات من بعضهم البعض من خلال تبادل الحديث عن العمل وطبيعته وكيفية إنجازها، كما يتم أيضا تبادل القيم والعواطف والمعتقدات ووجهات النظر مما يسهم في تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية لدى افراد التنظيم الواحد؛ فالمعرفة التشاركية تعني التشارك بين اعضاء مجموعة العمل بواسطة الحوار والتبادل وتعلم تقاسم معارفهم لتطوير معارف جديدة.

- **التجسيد:** وتسمى أيضا بالمعرفة الخارجية، وهنا يكون التعبير عن المعرفة الضمنية للفرد بشكل واضح ومفهوم، وبالتالي يقوم بإخراجها للعلن فتكون معرفة صريحة مشتركة مع الآخرين وتصبح واضحة المفهوم وتكون أساس معرفة جديدة من خلال الحوار والتفكير الجماعي، ويتم بعد ذلك تجسيدها على شكل مفاهيم، صور ووثائق يستطيع باقي الأفراد الاستفادة منها والرجوع إليها واختيار ما يناسبهم لاتخاذ القرارات وحل المشكلات، ومنه فان مرحلة التجسيد تسمح بالتفاعلات بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة من خلال المعتقدات وتشارك انماط التفسير الجماعي للتعبير عن معارفهم في شكل مفاهيم أساسية لتكتسب الشرعية من طرف المجموعة.

- **الاستيعاب:** تعرف أيضا بالمعرفة الداخلية، هو نشاط الادخال ويكون من خلال تحويل المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية مثل تحويل المعرفة التنظيمية إلى عمل روتيني يومي يؤديه العمال في المؤسسة، يتم ذلك من خلال التعلم عبر التطبيق العملي او التجربة والخطأ، بالمفهوم العام يعني ان العمال يباشرون في استخدام المعرفة التي تم التشارك بها لتوسيع المعارف الضمنية التي يملكونها وبذلك تتشكل معارف جديدة في عقولهم (مقداد، 2018، ص14).

- **المعرفة التجميعية (التجميع):** نشاط التجميع او المزج يتم عن طريق دمج المعرفة الصريحة المتوفرة مع المعارف صريحة أخرى متاحة ترتبط بأغراض العمل داخل المؤسسة وتكو في شكل جديد كدليل إجراءات مثلا، يتم هذا من خلال الاتصال بين الجماعات التنظيمية ونشر المعرفة وتداولها داخل المنظمة من خلال الاجتماعات او المحادثات الهاتفية أو الوثائق او شبكات الاتصالات وغير ذلك من تكنولوجيا المعلومات.

* **نموذج Boisot:** يبين هذا النموذج كيف يتم تحويل المعلومات المستخرجة من البيئة المعقدة إلى معرفة جديدة عن طريق دورة التعلم الاجتماعي، كما وضع كذلك ستة مراحل محددة لعملية توليد المعرفة وهي (سميرة، 2013/2012، ص30):

- مسح البيئة واستخراج معلومات محددة مثيرة للاهتمام.
- ترميز البيانات المستخرجة والمكتسبة من البيئة في هذه المرحلة مع التحديد والهيكلة للحد من حالة عدم اليقين.
- تجريد أو ببساطة تطبيق المعرفة الجديدة على نطاق واسع وفي حالات متعددة في المؤسسة.
- نشر المعارف الجديدة "مقبولة ومقننة" من قبل عدد كبير من الأفراد والجماعات.
- نشر المعارف الجديدة واستخدامها في المؤسسة.
- تأثير المعرفة الجديدة على الممارسات، المعتقدات، الأعراف المعايير للمجموعة والمؤسسة.

هـ. **عوامل مؤثرة في عملية توليد المعرفة:**

هناك مجموعة من العوامل التي تأثر في اكتساب المعرفة لدى المؤسسة وتوليد معارف جديدة في المجالات المختلفة ويمكن اجمالها في (مقداد، 2018/2017، ص12):

- مدى توافر مراكز البحث والتطوير؛
- مدى توفر الدعم المالي اللازم؛
- توفر الحوافز يؤثر إيجابيا على توليد وإنتاج المعارف الجديدة كما تساهم أيضا بلجب الكفاءات للمؤسسة.

3.2. الإبداع التنظيمي

أ. مفهوم الإبداع:

إن كلمة الإبداع لها كثير من التعريفات التي وردت في الدراسات و الأبحاث، فقد أورد ابن منظور تفسيراً له في كلمة إبداع وهي بدع، وبدع الشيء مبتدعه، وإبتدعه أي أنشأه و اخترعه واستنبطه، والبدع الشيء الذي يكون أو لا يكون (أسامة، 2013/2014، ص3)، ويرى تشير ميرهورن بأن الإبداع عبارة على إنشاء الأفكار الجديدة ووضعها في الممارسة، مؤكداً على أن أفضل المؤسسات هي التي تتوصل إلى الأفكار الخلاقة، ومن ثم تضعها في الممارسة (ياسين، 2013)، ويعرفه روجرز بأنه الإبداع هو ظهور إنتاج جديد ناتج عن التفاعل القائم بين الفرد والمادة المنحزة (بوبكر، 2008، ص4).

من خلال التعاريف السابقة فالإبداع هو قدرة الفرد على إيجاد أفكار، أو أساليب، أو مفاهيم جديدة، أو تنفيذها بأسلوب جديد غير مألوف لدى الأفراد الآخرين على إن تتناسب مع موقف معين، كما يعبر عن قدرة الفرد على استخدام أفكار و معلومات و أدوات موجودة بطريقة حديثة وفريدة.

ب. أنواع الإبداع:

وللإبداع تصنيفات متعددة تختلف باختلاف وجهات النظر للكتاب والباحثين إذ صنف الإبداع إلى ثلاثة أنواع كالتالي (عسكر، 2011، ص54):

- **إبداع المنتج:** ويعني تقديم منتج جديد ليحل محل منتج معطل بهدف اشباع حاجة قائمة أو كامنة في السوق.
- **إبداع العمليات:** ويعني استحداث عناصر جديدة أو تقديم معالجة وتحديد أفضل الطرائق للقيام بالأشياء أو لعمل الأشياء.
- **الإبداع التنظيمي:** ويعد أهم أنواع الإبداع، إذ يركز على سلوك المنظمة في اعتمادها على الأفعال والأساليب والعمليات الجديدة في أداء الأعمال.

ج. مفهوم الإبداع التنظيمي: عبارة عن تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة سواء كان منتجاً جديداً أو خدمة جديدة أو تكنولوجيا جديدة أو ممارسة إدارية جديدة، وتعتمد على سرعة المنظمة في تبني أكثر من نوع واحد من تلك الأنواع (مرهم، 2015/2016، ص3). وقد عرفه (Robbins.1993) على أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها من أجل تطوير عملية الإنتاج أو الخدمة ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المؤسسات من إحداث تحسينات تقود إلى خلق شيء ذي قيمة (أسامة، 2013/2014، ص3). من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن الإبداع التنظيمي يتمثل في المقدرة على خلق أسلوب أو فكرة جديدة للعمل داخل المنظمة تسمح بتطوير وتحسين العمليات الإدارية فيها.

د. أهمية الإبداع التنظيمي: يمكن إجمال أهمية الإبداع التنظيمي على النحو التالي (محمد، 2017، ص22):

- حسن استغلال الموارد البشرية للمؤسسة والاستفادة من قدراتهم من خلال إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع المتغيرات المحيطة.
- يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعده في الوصول إلى الحل الناجح للمشكلة بطريقة أصيلة. وتنمية المواهب وتحقيق الذات الإبداعية، وتطوير وتنمية المهارات.
- يزيد الإبداع من تقدم وتطور المنظمات وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية كما يساهم في بناء الثقة لدى الأفراد العاملين.

- يساعد الأفراد في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل وبالتالي قدرتهم على الظهور بصور إبداعية متجددة ومستمرة.

هـ. أبعاد الإبداع التنظيمي:

فيما يلي نعرض على أهم أبعاد الإبداع التنظيمي (مرهم، 2015/2016، ص3):

- **الأصالة:** تعني إنتاج ما هو غير مألوف، ما هو بعيد المدى، ما هو ذكي وحاذق من الاستنتاجات، وهناك من العلماء من يقول ان الفكرة لا تكون اصيلة الا إذا لم يسبق لها سابق وكانت غير عادية وبعيدة المدى.
- **الطلاقة:** المقصود بها ان نتج أكبر قدر من الأفكار الممكنة حول موضوع معين في وحدة زمنية.
- **الحساسية للمشكلات:** تتجلى في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يمكنه رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد.
- **المخاطرة:** يقصد بالمخاطرة على انها اخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها.
- **المرونة:** يقصد بها تنوع او اختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع في المؤسسة وقدرته على التغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف.

4.2. الدراسات السابقة

أ. دراسة بعنوان: دور توليد المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي، طاهر محسن منصور الغالي، دراسات إدارية، المجلد 4، العدد 7، سبتمبر 2011: يهدف البحث إلى استكشاف مدى الاهتمام بمبادئ المصطلحين على صعيد الواقعي في المؤسسة المبحوثة، إذ تم جمع المعلومات باستخدام الاستبانة كأداة. مبعى هذه الدراسة إلى التعرف على دور توليد المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي، بحيث توصلت إلى النتائج التالية:

- أصبحت المعرفة المولد الاستراتيجي و الأساسي والحرز للمؤسسات في بيئة العمل المعاصرة.
 - ان المنظمات قادرة على توليد منتجات وخدمات إبداعية هي منظمات رائدة في مجال توليد المعرفة واستخدمتها. - بالنسبة للمقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية نجد أن كلاهما اعتمدت توليد المعرفة متغير مستقل واختلفتا في المتغير التابع والمنهج الوصفي وأداة الاستبانة والاختلاف في مكان دراسة الحالة.

ب. دراسة بعنوان: دور إدارة المعرفة في الإبداع والابتكار، الحراحشة، 2006: توصلت هذه الدراسة إلى أن اعتماد إدارة المعرفة لابتكار فنون وأساليب إنتاجية جديدة يعزز امكانيات نجاح المنظمات، فالمدراء من خلال إدارة المعرفة يمكنهم إضافة قيمة حقيقية لسمعة وكفاءة مؤسساتهم وذلك بتحديد وإدارة وتفعيل القاعدة الفكرية، وأن استخدام إدارة المعرفة تسهل على المنظمات توليد وتبادل المعرفة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات. بالنسبة للمقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية نجد ان الدراسة السابقة هو أن كلاهما اعتمدت الابداع متغير تابع والمنهج الوصفي وأداة الاستبانة واختلفتا في المتغير المستقل ومكان دراسة الحالة.

ج. دراسة بعنوان: أثر راس المال الفكري في الإبداع النظمي، جواد ومحمد، جامعة بابل، 2006: هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري و الإبداع النظمي وتألف مجتمع الدراسة من عينة مكونة من 122 فردا من الاساتذة في جامعة بابل وجاءت لتبيان مدى تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي وقد أظهرت نتائج الدراسة ضعف اهتمام الجامعة بالأفراد المتميزين واستقطابهم للعمل فيها، وميل إدارة الجامعة وميل الجامعة إلى صناعة رأس مالها الفكري داخليا وتنشيطه فضلا عن توفير التقنيات الحديثة والحاسوب، وكشفت الدراسة إلى أن هناك أثرا لراس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة . بالنسبة للمقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية نجد ان الدراسة السابقة هو أن كلاهما اعتمدت الإبداع متغير تابع والمنهج الوصفي وأداة الاستبانة واختلفتا في المتغير المستقل (توليد المعرفة وأثر رأس المال) و مكان دراسة الحالة

د. دراسة بعنوان: أثر إدارة المعرفة في الإبداع والتنافسية، محمد، دراسة تشخيصية، مقارنة في الشركة العامة للصناعات الجلدية والمركز الوطني للاستشارات والتطوير الاداري، 2006:

جاءت هذه الدراسة لإظهار مدى مساهمة إدارة المعرفة وأثرها على كل من الإبداع التنظيمي والتنافسية واختبارها عن طريق اجراء مقارنة بين الشركة العامة للصناعات الجلدية والمركز الوطني للاستشارات والتطوير الإداري، وبناء على أساسيات الدراسة فقد تم تحديد عينة الدراسة والتي تتكون من 60 إطار من كل منظمة تم اخذ 30 عينة تم اختيار الاستمارة ذات الخيارات المتعددة كأداة لجمع البيانات والتي تستخدم للقضايا التي تتباين فيها الآراء، توصل الدراسة الميدانية من خلالها إلى أن هناك تأثير لإدارة المعرفة في التنافسية من خلال الإبداع التنظيمي وأوصت الدراسة على ضرورة التركيز على التحول باتجاه موجودات المعرفة بدلا من زيادة الموجودات المادية. كلا الدراستين اعتمدت الإبداع متغير تابع والمنهج الوصفي وأداة الاستبانة واختلقتا في المتغير المستقل (إدارة المعرفة وتوليد المعرفة) ومكان دراسة الحالة.

الدراسة الميدانية:

أولا: الطريقة والأدوات

أ. **منهج الدراسة:** هذه الدراسة تعتبر من الدراسات القليلة التي تناولت حالة مؤسسة CASNOS والتي تهدف إلى تقييم فعالية توليد المعرفة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين في هذه المؤسسة سواء كانوا إطارات أو رؤساء أقسام.

ب. **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من المديرين ورؤساء الأقسام العاملين في CASNOS بحيث بلغت عينة الدراسة 46 إطار على مستوى المؤسسة محل الدراسة.

ج. **عينة الدراسة:** لتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع 72 استبانة على المديرين ورؤساء الأقسام العاملين في CASNOS. وتم استعادة (60) استبانة بنسبة استجابة بلغت 83.33%، وتم استبعاد 14 استبانة ليصل عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (46) استبيان تمثل 63.88% من العدد الكلي للاستبيانات الموزعة.

د. **حدود الدراسة:** تقتضي منهجية البحث العلمي بهدف الاقتراب من الموضوعية، وتيسير الوصول إلى استنتاجات منطقية ضرورة التحكم في إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة النظرية، وذلك بضبط الإطار الذي يسمح بالفهم الصحيح للمسار المقترح لتحليلها ومنهجية اختبار فرضياتها، ولتحقيق ذلك سوف نحاول إنجاز هذا البحث ضمن الحدود والأبعاد التالية:

- **البعد النظري:** رغم أن القيمة المضافة للبحث تتجلى في جزئه التطبيقي إلا أن الإحاطة بجوانب معرفية ذات الصلة بمجمل توليد المعرفة في المنظمة ضرورية جدا، حيث كانت الدعامة الأساسية لطرح إشكالية البحث وصياغة فرضياته والوصول إلى استنتاجات منطقية.

- **البعد التطبيقي:** يصنف هذا البحث ضمن البحوث التطبيقية والتي تهدف إلى دراسة وقائع ميدانية من خلال مسح ميداني على عينة من مجتمع الدراسة ومحاولة الإجابة على الإشكالية المقدمة واختبار الفرضيات من خلال التحليل العلمي، وبغية التركيز على جوانب القيمة المضافة المحتملة في البحث.

- **البعد المفاهيمي:** بسبب خصوصية الدراسة النظرية التي تتطلب تحديد الإطار المفاهيمي للإشكالية، سنتعرض في البحث إلى مجموعة من المفاهيم والتي لا يمكن الاستغناء عنها كونها تعتبر مفاتيح للفهم، وسوف نتناول في بحثنا هذا أهم المفاهيم وهي: توليد المعرفة، الاشتراك، التجسيد، الاستيعاب، التجميع، الإبداع التنظيمي.

- **البعد الزمني:** يتوافق سياق التحليل في بحثنا هذا في مجاله الزمني مع تحولات العولمة المتشابكة والمتسارعة والمتداخلة فيما بينها والتي برزت بداية القرن العشرين ومازالت تدفع بالتحول نحو اقتصاد عالمي مبني على المعرفة، والذي تتسم بيبته بالتنافسية وبروز: المعلومات والمعرفة كمصادر جديدة لتحقيق للميزة التنافسية.

- **البعد المكاني:** تقتضي الإجابة على الإشكالية المقدمة ربط تطبيق توليد المعرفة جانبها المتعلق بالتفاعل المعرفي وانعكاساتها الإيجابية على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS.

هـ. **أداة الدراسة:** تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية وتم تطوير هذه الاستبانة بالاعتماد على مجموعة من الدراسات، قد تضمنت الاستبانة 3 أجزاء كما يلي:

- الجزء الأول: معلومات العامة والخصائص الديمغرافية من خلال 4 عبارات.

- الجزء الثاني: توليد المعرفة تم قياسها من خلال 16 عبارة.

- الجزء الثالث: الإبداع التنظيمي تم قياسه من خلال 6 عبارات.

تم استخدام مقياس ليكرت الحماسي المتدرج (Likert scale) وقد تم مراعاة التدرج في مقياس المستخدم كما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

واعتماد على ما تقدم فإن كل المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها على النحو الآتي:

($\mu > 3.68$ = مرتفع)، ($2.34 < \mu < 3.67$ = متوسط)، ($\mu < 2.33$ = منخفض) حيث (المتوسط الحسابي: μ) وفق للمعادلة

التالية: القيمة العليا - القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات. وبذلك يكون المستوى المتوسط المنخفض من

$2.33 = 1.33 + 1$ ، ويكون المستوى المتوسط من $3.67 = 1.33 + 2.34$ ، ويكون المستوى المرتفع من $(3.68 - 5)$

و. صدق أداة الدراسة وثباتها

اعتمدت هذه الدراسة على مصادر متعددة (الكتب، الدوريات، الأبحاث المنشورة، أطروحات الدكتوراه،...) من أجل إعداد الاستبانة،

من أجل تطويرها تم إجراء مقابلات شخصية مع ذوي الاختصاص في العلوم الإدارية والتسويق، ومنهجية البحث العلمي وتحليل البيانات.

تحقق الصدق الظاهري للمقياس بالاستعانة بالمحكمين من أعضاء هيئة التدريس حيث تم إجراء التعديلات اللازمة حسب المقترحات

المقدمة من قبل المحكمين.

الجدول رقم (01): معامل الثبات للاتساق الداخلي للفقرات المتغير المستقل والمتغير التابع.

اسم المتغير	كروناخ ألفا
المتغير المستقل (توليد المعرفة)	0.674
	0.831
	0.912
	0.740
المتغير التابع	0.801

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V25)

من أجل التأكد من ثبات واتساق أداة الدراسة تم استخدام اختبار Cronbach's Alpha بينت نتائج القياس ارتفاع معامل ألفا

للاستبانة ككل (0.791) وبالتالي فالدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات جيد.

4.3 معالجة وتحليل البيانات: لمعالجة البيانات لغرض اختبار نموذج الدراسة وفرضيتها فقد جرى استخدام أساليب وأدوات إحصائية

مختلفة من خلال الاستعانة ببرنامج SPSS25، كما تم استخدام الأدوات والأساليب الإحصائية الوصفية: التوزيع التكراري والنسب

المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الخطي المتعدد والانحدار المتعدد.

ثانيا: تحليل نتائج الدراسة

تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة:

يلاحظ من الجدول (2) أن الفئة الشباب تمثل أكبر نسبة تقدر بحوالي 73.90% التي تتدرج في الفئة العمرية من 20 إلى أقل من 40

سنة وهذا يعكس استراتيجية الشركة في استقطاب فئة الشباب وتدريبهم والاحتفاظ بهم. في حين لم تتعدى الفئة العمرية من 40 إلى أكثر

من 50 سنة (26.10%)، وبذلك تكون غالبية عينة الدراسة هم من فئة الشباب.

الجدول رقم (02): توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الشخصية والتنظيمية (حجم العينة 45)

المستوى التعليمي			العمر		
الفئات	التكرارات	النسبة	الفئات	التكرارات	النسب
اقل من ثانوي	14	30.4	من 20 الي 30	18	39.1
ثانوي	16	34.8	من 31 الي 40	16	34.8
جامعي	16	34.8	أكثر من 40	12	26.1
المجموع	46	100%	المجموع	46	100%
طبيعة الوظيفة			سنوات الخبرة		
الفئات	التكرارات	النسبة	الفئات	التكرارات	النسبة
قيادية	14	30.4	اقل من 5	17	37.0
فنية ادارية	19	41.3	من 5 إلى 10	12	26.1
خدمات مساندة	13	28.3	أكثر من 10	17	37.0
المجموع	46	100%	المجموع	46	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V25)

ويوضح الجدول رقم (02) أن حوالي (34.80%) من أفراد العينة هم من حملة الشهادات الجامعية وذو المستوى الثانوي، أي ان هناك تساوي بين الفئتين، بينما وحسب ما يبين الجدول أن (30.40%) مستواهم اقل من الثانوي هذا يشير إلى تركيز الشركة على استقطاب حملة الشهادات الجامعية والثانوية لضمان الحد الأدنى من المعرفة اللازمة للقيام بالمهام، وتبلغ نسبة من لديهم خبرة في الشركة من 5 إلى أكثر من 10 سنوات حوالي (63.10%) وهي تعبر عن الرصيد المعرفي والمهني للشركة، بحيث يجب استغلاله من خلال التقاسم والتشارك المعرفي بين مختلف الطاقات الشابة للشركة والتي تمثل (73.90%).

تحليل النتائج المتعلقة بالمتغيرات الرئيسية

أ. توليد المعرفة

وضحت نتائج التحليل الموضحة في الجدول رقم (03) بأن الأهمية النسبية لتوليد المعرفة في المؤسسة محل الدراسة كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.195) و انحراف معياري (0.997) قياسا بأعلى قيمة للمقياس والبالغة (5)، وجاءت الفقرة (5): "تسعى المؤسسة إلى تبادل المعرفة وتحويلها من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.206) وبأهمية نسبية مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (10): بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (1.291)، وهذا يفسر أن توليد المعرفة ذات مستوى متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة هذا يعكس مدى تقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول عملية توليد المعرفة.

الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوليد المعرفة

رقم العبارة	توليد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التشارك			
1	تدعم وتشجع إدارة مؤسسة الاجتماعات والتفاعلات بين افرادها لمناقشة القضايا المتعلقة بتطوير الاداء التنظيمي بشكل مستمر	3.22	1.052
2	تحرص إدارة المؤسسة على توجيه الموظفين للطرق الصحيحة في أداء الاعمال بشكل دوري	3.17	1.305
3	الثقافة التنظيمية للمؤسسة تدعم المشاركة في المعارف بين العاملين	3.33	1.283
4	تشجع إدارة المؤسسة فرق العمل الجماعي	3.02	1.513

التجسيد		
1.206	3.52	تسعى المؤسسة إلى تبادل المعرفة وتحويلها من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي
1.300	3.00	تسعى المؤسسة إلى توسيع نطاق المعرفة وتحويلها من ضمنية إلى مكتوبة
1.435	2.83	تشجع المؤسسة التفاعل الإيجابي بين افراد العمل لتحويل المعرفة الكامنة إلى معرفة واضحة
1.337	2.89	تحفز المؤسسة على تقديم المبادرات لتحسين المستويات الادارية
الإستيعاب		
1.534	3.22	تشجع المؤسسة وتحفز العاملين للمشاركة في المؤتمرات والندوات غير الرسمية لإكتساب معارف جديدة
1.291	2.39	تمتع المؤسسة بعمليات البحث عن المعارف المرتبطة بنشاطها من مصادر متعددة
1.490	2.85	تتيح المؤسسة نظام اتصال تفاعلي بين الإدارة والعاملين
1.353	2.65	تعمل المؤسسة على دمج المعارف والمهارات الجديدة بكامل الادارات
التجميع		
1.334	2.67	تستفيد المؤسسة من البحوث والدراسات العلمية لتطوير سياساتها وتوسيع مجالها المعرفي
1.381	2.78	تسعى المؤسسة إلى تجميع ودمج المعارف المكتسبة في نظام معرفي يسمح بتبادلها وتطبيقها
1.228	3.04	تعمل المؤسسة على تنظيم المعارف للاستفادة منها وتعزيز ادائها التنظيمي
1.305	3.17	تولي المؤسسة اهتماما بالذاكرة التنظيمية وتقوم بتحديثها باستمرار
0.997	3.195	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لتوليد المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V25)

ب. الإبداع التنظيمي في المؤسسة

وضحت نتائج التحليل الموضحة في الجدول رقم (04) أدناه ان مستوى أهمية الإبداع التنظيمي محل الدراسة نسبي بمتوسط حسابي (3.152) وانحراف معياري (1.079)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة بالإبداع التنظيمي (2.83-4.484) ويتضح من الجدول أيضا التششت المتوسط في استجابات أفراد عينة الدراسة وهو ما يعكس تقارب في وجهات نظر حول الإبداع التنظيمي في المؤسسة.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة

رقم العبارة	الإبداع التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
17	تشجع المؤسسة مساهمة الافراد في إنتاج افكار جديدة في مجال العمل	4.484	0.675
18	تشجع المؤسسة افرادها على اكتشاف المشكلات التي يمكن ان تحدث في العمل	3.33	1.283
19	اجرت المؤسسة تغييرات جذرية في أداء مختلف العمليات	3.02	1.513
20	اعتمدت المؤسسة أنماط جديدة في الإدارة (المشاركة في اتخاذ القرارات واللامركزية)	3.52	1.206
21	للمؤسسة أفكار تنظيمية واستراتيجية تمكنها من تجاوز الازمات في وقتها	2.98	1.308
22	أدخلت المؤسسة تعديلات على برامجها الحاسوبية ونظام المعلومات فيها	2.83	1.435
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للإبداع التنظيمي	3.152	1.079

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V25)

اختبار الفرضيات:

أ. الفرضية الرئيسية **H0.1**: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)"; تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر مكونات توليد المعرفة على الإبداع التنظيمي، كما هو موضح في الجدول رقم (05).

الجدول رقم (05): نتائج التحليل الخطي المتعدد لمكونات توليد المعرفة والإبداع التنظيمي

المتغير	(R)	(R ²)	F	Sig*
توليد المعرفة	0.674	0.454	8.525	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V25)

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

توضح نتائج أن أثر مكونات توليد المعرفة الأربع مجتمعة قد استطاعت تفسير 45.4% من التغير في الأداء، حيث كانت قيمة معامل التفسير (0.454)، كما أن قيمة (Sig=0.000) و (F=8.525)، أي أن 45.4% من التغيرات الحاصلة في عنصر الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS راجعة إلى عملية توليد المعرفة، إلا أن هذه النسبة تعتبر ضئيلة نسبياً وهذا راجع إلى أحد مكونات توليد المعرفة ألا وهو التجميع بعلاقته ضعيفة ومن ثم تأثيره على الإبداع التنظيمي - سنتطرق إليه في الجدول (06)، ويمكن تفسير ذلك بأن الشركة لا تمتلك الوقت الكافي لتجميع وتنظيم المعارف التي تولدها، فهي بحاجة إلى إدارة تنظم لها المعارف المكتسبة والمولدة التي تأتي من خلال توظيف أساليب الاتصال والحوار والتفاعل بين أفراد المؤسسة محل الدراسة لتحويل البيانات المتاحة إلى معلومات ومن ثم إلى معرفة جاهزة للعمل تكون متوفرة لكل الموظفين من أجل تطبيقها والعمل بها والاهتمام بها، والسعي إلى تجسيد هذه المعرفة في استراتيجية المؤسسة. وعليه ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: " يوجد أثر لتوليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي في مؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

تبين نتائج الجدول رقم (06): أن عنصر الإستيعاب كان له الأثر الأكبر بين مكونات توليد المعرفة الأربعة في الإبداع التنظيمي حيث (Sig=0.000) و ($\beta=0.511$) يليه في الأثر عنصر التشارك (Sig=0.081) و ($\beta=0.262$)، ومن ثم عنصر التجسيد (Sig=0.091) و ($\beta=0.240$) وأخيراً جاء عنصر التجميع (Sig=0.454) و ($\beta=-.121$).

الجدول رقم (06): يبين معاملات الانحدار المتعدد ومستوى المعنوي لمكونات توليد المعرفة

مكونات إدارة معرفة العملاء	β	الخطأ المعياري	T-value	Sig*
الحدث الثابت	0.589	.4970	1.185	.2430
التشارك	.2520	.1410	1.788	.0810
التجسيد	.2520	.1460	1.730	.0910
الإستيعاب	.4770	.1260	3.782	.0000
التجميع	-.1400	.1850	-.756	.4540

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V25)

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

$$250.2 + 0.589Y =$$

يمكن التعبير عن العلاقة بين متغيرات توليد المعرفة والإبداع التنظيمي كما يلي:

$$40 X_4 + 0.1 X_3 - 477 X_2 + 0.2 X_1 +$$

بـحيث: b_0 قيمة الثابت

X_1 : المتغير المفسر الأول (التشارك)

X_2 : المتغير المفسر الثاني (التجسيد)

X_3 : المتغير المفسر الثالث (الإستيعاب)

X_4 : المتغير المفسر الثالث (التجميع)

Y : المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) وجود علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية بين الاستيعاب والإبداع التنظيمي حيث أن قيمة β بلغت (0.511) وبما أن قيمة t المحسوبة تساوي (3.782) عند مستوى دلالة (0.000) هذا يشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للاستيعاب على الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، كما بينت نتائج وجود علاقة إحصائية ولكنها ضعيفة بين كل من " التشارك والإبداع التنظيمي" وكذا بين " التجسيد والإبداع التنظيمي" حيث أن قيمة β بلغت (0.252) لكليهما وبما أن قيمة t المحسوبة تساوي لكل منهما (1.788) و (1.730) على التوالي عند مستوى دلالة (0.081) و (0.091) هذا يشير إلى وجود أثر مباشر ذي دلالة إحصائية لكل من التشارك والتجسيد على الإبداع التنظيمي، في حين تظهر نتائج عدم وجود علاقة إحصائية بين التجميع والإبداع التنظيمي، حيث أن قيمة β بلغت (-0.140) وبما أن قيمة t المحسوبة تساوي (-0.756) عند مستوى دلالة (0.454)، فهذا يشير إلى عدم وجود أثر مباشر ذا دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على الإبداع التنظيمي، بين نموذج الدراسة ككل وجود أثر ضعيف لتوليد المعرفة على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS من خلال المؤشرات الأربع.

ب. الفرضية الفرعية الأولى **H0.1**: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)"; تظهر نتائج الجدول رقم (6) وجود علاقة لكن ضعيفة ذات دلالة معنوية بين عنصر التشارك والإبداع التنظيمي، حيث أن قيمة β بلغت (0.262) وبما أن قيمة t المحسوبة تساوي (1.788) عند مستوى دلالة (0.081). هذا يشير إلى وجود أثر مباشر للتشارك على الإبداع التنظيمي. وعليه تقبل فرضية العدم وترفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر للتشارك على الإبداع التنظيمي للمؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.10$)".

ج. الفرضية الفرعية الثانية **H0.2**: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجسيد على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)"; بينت نتائج الجدول رقم (6) أيضا وجود علاقة لكن ضعيفة هي الأخرى بين التجسيد والإبداع التنظيمي، حيث أن قيمة β بلغت (0.240) وبما أن قيمة t المحسوبة تساوي (1.730) عند مستوى دلالة (0.091). هذا يشير إلى وجود أثر مباشر ذا دلالة إحصائية للتجسيد والإبداع التنظيمي. وعليه تقبل فرضية العدم وترفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر للتجسيد على الإبداع التنظيمي عندي مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.10$)".

د. الفرضية الفرعية الثالثة **H0.3**: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستيعاب على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)"; في حين تظهر نتائج وجود علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية بين الاستيعاب والإبداع التنظيمي، حيث أن قيمة β بلغت (0.511) وبما أن قيمة t المحسوبة تساوي (3.782) عند مستوى دلالة (0.000). وعليه ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر للإستيعاب على الإبداع التنظيمي في مؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

الفرضية الفرعية الرابعة **H0.4**: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجميع على الإبداع التنظيمي لمؤسسة CASNOS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)"; حسب النتائج المتحصل عليها في الدول رقم (06) تظهر أنه لا يوجد أثر للتجميع على الإبداع التنظيمي حيث بلغت قيمة β (-0.121) وبما أن قيمة t المحسوبة تساوي (-0.756) عند مستوى دلالة (0.454). فهذا يشير إلى عدم وجود أثر للتجميع على الإبداع التنظيمي.

من اجل تحديد أي من مكونات توليد المعرفة له تأثير الأكبر في الإبداع التنظيمي. فقد تم تطبيق الانحدار المتدرج في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): نتائج تحليل الانحدار المتدرج لمكونات لمحددات توليد المعرفة والإبداع التنظيمي

المتغير	(R)	(R ²)	F	Sig*	النموذج
الاستيعاب	.5590	.3130	20.040	0.000	1
التشارك & الإستيعاب	.6420	.4120	7.244	0.01	2

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V25)

تشير نتائج الجدول رقم (7) أن النموذج الأول المكون من الاستيعاب يفسر 31.3% من التغيرات في الإبداع التنظيمي حيث ($\text{Sig}=0.000$ و $F=20.04$ و $R^2=0.313$)، بينما يشير النموذج الثاني إلى الاستيعاب والتشارك مجتمعين يفسران 41.2% من التغير في الأداء ($\text{Sig}=0.000$ و $F=7.244$ و $R^2=0.412$)، بناء على ذلك فإن النموذج الثاني يثبت أن التشارك يزيد فقط بنسبة (0.099%) لتفسير التغير عن النموذج الأول الذي يحتوي على الاستيعاب فقط وعليه يثبت الانحدار المتدرج أن الاستيعاب له الأثر الأكبر في الإبداع الوظيفي، يليه التشارك.

4. خاتمة:

تجد المنظمات نفسها اليوم في بيئة العمل المعاصرة أمام منافسة شديدة قائمة على اسس غير تقليدية، لكن رغم تنوع مصادر التميز التي تمكن المؤسسات من تحقيق مزايا تنافسية إلا ان من اهمها هي المعرفة، ففي مجمل ما تطرقت اليه هذه الدراسة من مفاهيم حول المعرفة ومع تزايد اهميتها والحاجة اليها بشكل مستمر لاعتبارها المورد الاستراتيجي لمؤسسات اليوم، زادت معها اهمية عملية توليد المعرفة التي تعتبر محور دراستنا فهي تعد من ابرز عمليات إدارة المعرفة لكونها تقوم على كسب وخلق معارف جديدة بحيث تساهم تلك المعارف في إثراء المخزون المعرفي لدى الأفراد والمؤسسة ككل، كما يعتبر الإبداع التنظيمي من احد اهم العوامل التي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها من خلال تفجير الافكار الإبداعية لأفرادها، إذ أن الإبداع التنظيمي يحظى باهتمام كبير من قبل المنظمات بغية رفع كفاءتها وضمنان استمراريتها وربحيتها.

قد حاولت هاته الدراسة إبراز العلاقة بين توليد المعرفة والإبداع التنظيمي في مؤسسة CASNOS بالوادي، حيث تبين من خلال هذه الدراسة وجود علاقة قوية بينهما بلغت 45.4% وأن مساهمة عملية توليد المعرفة وأثرها على الإبداع التنظيمي تختلف باختلاف ابعادها.

✓ نتائج الدراسة:

- اظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسة CASNOS تهتم وبدرجة أولى بعنصر الاستيعاب من ثم تحويل المعرفة من المعرفة الظاهرة إلى المعرفة الضمنية، وفي المرتبة الثانية عملية التشارك من حيث الاشتراك في الخبرات من أجل إيجاد معرفة ضمنية، تلتها في المرتبة عملية التحسيد من حيث عملية التحديد اللفظي للمعرفة الضمنية ومن ثم تحويلها إلى مفاهيم ظاهرة في مؤسسة CASNOS، وأخيرا مجال التجميع من حيث عملية التنظيم المنهجية للمعرفة الظاهرة المتوفرة مع معارف ظاهرة سابقة مرتبطة بأغراض العمل داخل المؤسسة محل الدراسة.
- من خلال هذه الدراسة تبين أن مؤسسة CASNOS تتمتع بمستوى متوسط للإبداع التنظيمي مقارنة مع منافسيها وهذا بمتوسط حسابي قدر ب (3.152).
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على الإبداع التنظيمي في مؤسسة CASNOS من خلال المؤشرات الأربع: "التشارك التحسيد، الاستيعاب، التجميع بنسبة 45.4%، ما يعني أن بنسبة 54.6% هي عبارة عن عوامل أخرى تأثر في الإبداع التنظيمي خارج نطاق دراستنا.
- تفسر نتائج البحث في ظل المحددات التالية: استخدام أداة الدراسة وهي الاستبانة على أفراد الدراسة عينة الدراسة في وقت زمني محدد، مما يعني بأن الدراسة سوف تكون منسوبة إلى تاريخها ووقت إجرائها فقط، كما أن هذه الدراسة جرت على مؤسسة CASNOS، مما يعني وجوب الحذر من تعميم النتائج على الشركات أخرى أو على الدول الأخرى.

✓ **التوصيات المقترحة:** استنادا إلى نتائج ومحددات الدراسة، فقد تم تحديد مجموعة من التوصيات المقترحة، وهي كالتالي:

- وجوب اهتمام المؤسسة بعملية توليد المعرفة خاصة التجميع وهذا من خلال العمل على جمع وتصنيف وتنظيم المعرفة وتوزيعها إلى مختلف مستويات الإدارية لاتخاذ القرارات المختلفة.
- لا بد من إدراك مديري المؤسسة لقوة توليد المعرفة التحليلية والأهمية الاستراتيجية لكسب المعرفة والتي شأنها دعم تطوير الخدمات الجديدة مقارنة مع المنافسين، وهكذا يعتمد على ما تملكه المؤسسة من مهارات وخبرات والقدرات على كسب وتوليد معارف جديد، وهذا يجسد من خلال حرص المؤسسة على استقطاب الموظفين الموهوبين في مجال تقديم توليد المعارف.
- ينبغي إعادة تنظيم منهجية المعرفة الظاهرة المتوفرة مع معارف ظاهرة ترتبط بأغراض العمل داخل المؤسسة.
- يجب إدراك العناصر الضعيفة في العمل، وأوجه القصور في الإبداع التنظيمي من أجل مساعدة العمال في توليد أفكار جديدة او حل جديد لمشكلة معينة في المؤسسة.

قائمة المراجع

- أسامة محمد سيد علي، (2013)، إدارة المعرفة " اتجاهات ادارية معاصرة"، الجزء الاول، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، مصر.
- غسان عيسى العمري، سلوى امين السامرائي، (2008)، نظم المعلومات الاستراتيجية " مدخل استراتيجي معاصر"، دار المسيرة، عمان.
- محمد تركي البطاينة، زياد محمد المشاقفة، إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق. لطبعة 1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن 2010.
- المقالات.
- رشيد فراح، عادل قنور، (2017)، إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار لدى منظمات الاعمال، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية، الجزائر، العدد الثامن.
- طاهر محسن منصور الغالي، (2011)، دور توليد المعرفة في تعزيز الابداع التنظيمي، مجلة الأكاديمية، العدد 8، ص 190.
- سهى عبد العال، (2014)، أثر العبء الشخصي على وظيفتي توليد المعرفة والتشارك بما في الشركات الصناعية، مجلة لبقاء للبحوث والدراسات، الأردن، العدد 1.
- المذكرات.
- سميرة صولح، (2013)، دور توليد المعرفة في تحسين الأداء البشري " دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة"، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- صهيب عبد اللطيف العمراوي، (2018)، أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري "الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الاردنية"، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة اعمال، جامعة الشرق الاوسط، الأردن.
- مقداد بن خضر، (2018)، أثر التفكير الابداعي على توليد المعرفة لدى الأستاذ الباحث " دراسة ميدانية بالقطب الجامعي الثاني بجامعة ورقلة"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- سميرة صولح، (2013)، دور توليد المعرفة في تحسين الأداء البشري "دراسة حالة مركز البحث العملي والتقني للمناطق الجافة"، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- أسامة محجوبي، (2014)، أثر الابداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مشروع مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة ورقلة.
- ياسين، (2013)، بحث تبني وتطبيق الابتكارات الادارية والتنظيمية، الفصل الرابع.
- بوبر نعرورة، (2008)، الابداع والابتكار، بحث مقياس الاقتصاد الحديث المبني على المعرفة، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، السنة أولى مدرسة الدكتوراة، اقتصاد تطبيقي وتسيير المنظمات، الوادي.
- إيمان عسكر حاوي، (2011)، الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة، المعهد التقني بصره، العراق.
- فانن نبيل محمد أبو زريق، (2017)، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الابداع التنظيمي في المحاكم النظامية، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- مرم عمراوي، (2016/2015)، أثر الابداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاع المطاحن بولايي ورقلة وتقرت"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة.