

أثر إدارة المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين

ربيع عطايث الله^{1*}

¹ دكتور، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، rabie.ateitallah@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2023/04/15 ؛ تاريخ القبول : 2023/04/29

ملخص تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى تأثير إدارة المعرفة بعملياتها الجوهرية (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) في تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين بالمديرية العامة بالجزائر والتعرف على مدى استخدام تطبيق إدارة المعرفة ومستوى القدرات الإبداعية لدى القيادات، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في الدراسة، حيث تم توزيع 110 استبانة على الإطارات العليا للمديرية العامة، استرجع منها 97 استبانة صالحة للدراسة، تم الاستعانة ببرنامج SPSS في التحليل. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن قيادات الشركة تدرك أهمية تبني استخدام إدارة المعرفة نموذجاً، وان هناك استخدام وتطبيق لإدارة المعرفة بمستوى متوسط كما أن القيادات بالشركة تتمتع بقدرات إبداعية متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد هناك تأثير لإدارة المعرفة في تنمية القدرات الإبداعية لقيادات الشركة الوطنية للتأمين.

الكلمات المفتاح : إدارة معرفة ؛ ابداع ؛ قدرات إبداعية ؛ الشركة الوطنية للتأمين.

تصنيف JEL : O30 ؛ O31 ؛ M12 ؛ D83 ؛ D80

* Corresponding author, e-mail: rabie.ateitallah@gmail.com

The impact of knowledge management on developing the creative capabilities of leaderships of the National insurance Company

Ateitallah Rabie^{1,*}

¹ University Kasdi Merbah Ouargla (Algeria), Rabie.ateitallah@gmail.com

Received: 15/04/2023; **Accepted:** 29/04/2023

Summary: This study aims to reveal the impact of KM in developing creative capabilities of the leaderships of the Company in the Directorate General of Alger, and to identify the level of application of KM processes and the level of creative capabilities they have leaderships, the researcher relied on the descriptive analytical approach in the study, 110 questionnaires were distributed on the leaderships of this company, 97 of which were valid for study with the SPSS program was used in the analysis. The study reached results, the most important of which is that the medium level for both applying KM and creative capacities, and there is an impact of KM in developing the creative capacities of the leaderships.

Keywords: Knowledge Management; innovation; creative capabilities; National Insurance Company.

Jel Classification Codes : O30;O31; M12; D83;D80

يشهد العالم اليوم عهداً جديداً يعتمد أساساً على المعرفة أدى إلى بروز مصطلحات جديدة منها مجتمع المعرفة والمنظمات المتعلمة التي تتشكل أساساً من برامج إدارة المعرفة كل هذا لتحقيق الإبداع وتنمية مدارك الأفراد و المؤسسات من خلال تزويدهم بالتجارب، المعرفة، الخبرة والتشارك فيها لغرض توليد معارف جديدة تساهم في عمليات التغيير والتطور والنمو، حتى أصبح اليوم اعتبار المعرفة ورأس المال الفكري مورداً أساسياً من أهم موارد المؤسسة، لهذا بات لزاماً على المؤسسات الوطنية رفع التحدي لتساير التطورات والتأقلم معها لتستطيع منافسة المؤسسات العالمية وكسب الرهان من خلال تبني مشاريع من هذا النوع، ولعل الشركة الوطنية للتأمين خير دليل على ذلك، فهي تأمل في نجاحه وتحقيق التحدي لضمان كفاءة أداؤها والتفوق على بقية المنافسين المحليين والإقليميين استجابة للتغيرات الإقليمية والعالمية.

إشكالية الدراسة: تتمحور إشكالية الدراسة حول أثر ومدى مساهمة إدارة المعرفة من خلال عملياتها الأساسية (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) في تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين بالمديرية العامة، وبناء على ما تقدم تتبلور إشكالية الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

"ما مدى تأثير إدارة المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين؟"

في ظل هذه الإشكالية تم وضع الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى إدراك قيادات الشركة الوطنية للتأمين أهمية تبني تطبيق إدارة المعرفة؟
2. ما هو واقع تبني واستخدام الشركة الوطنية للتأمين لإدارة المعرفة؟
3. ما مدى توفر القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين؟
4. هل يوجد هناك تأثير لإدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

للإجابة على هذه الأسئلة الفرعية والإشكالية تم وضع الفرضيات التالية:

1. تدرك قيادات الشركة الوطنية للتأمين أهمية تبني تطبيق إدارة المعرفة؟
2. تستخدم الشركة الوطنية للتأمين وتبني نموذج إدارة المعرفة؟
3. قيادات الشركة الوطنية للتأمين تتوفر على قدرات إبداعية متوسطة؟
4. يوجد هناك تأثير لإدارة المعرفة من خلال عملياتها الرئيسية (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف منها: التعرف على الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة ومختلف عملياتها الأساسية إضافة إلى التعرف على السمات والقدرات الإبداعية الواجب توافرها لدى القيادات والشخصيات المبدعة التي تساهم بالتغيير والتطوير؛ معرفة مدى إدراك واهتمام قيادات الشركة الوطنية للتأمين بتبني نموذج إدارة المعرفة لتحقيق الإبداع؛ إبراز واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة كبعد من عناصر إدارة المعرفة ومستوى القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة؛ التعرف على أثر إدارة المعرفة من خلال عملياتها على تنمية القدرات الإبداعية للقيادات؛ الخروج بنتائج واقتراحات قد تساهم في مساعدة الشركة في الجراح تطبيق إدارة المعرفة لمواجهة عديد التحديات والصعوبات وكذا المساهمة الفعالة في حل المشاكل واتخاذ القرارات الصائبة.

منهجية الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح وتحليل المفاهيم الأساسية النظرية لموضوع الدراسة، من خلال جمع البيانات من مصادرها الثانوية بالاستعانة بالمراجع العلمية والكتب والمجلات والبحوث العلمية ومواقع الأنترنت ومختلف النشرات التي لها علاقة بالموضوع. أما في الجانب الميداني استخدمنا أسلوب دراسة حالة لمعرفة واقع تبني وتطبيق الشركة الوطنية للتأمين لإدارة المعرفة وتقييم مستواها ومدى تأثيرها على تنمية القدرات الإبداعية للقيادات، وهذا من خلال جمع البيانات من مصادرها الأولية باستخدام أداة الاستبانة ثم إفراغها في نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 22 قصد التحليل الإحصائي.

الدراسات السابقة:

لقد اهتمت عديد الدراسات السابقة بموضوع إدارة المعرفة وعلاقته بالإبداع كل منها عالج جانباً معيناً بطريقة مميزة نذر من بينها:

- **دراسة بوسهوة نذير (2017)¹** تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي من خلال دراسة ميدانية على البنوك العمومية الجزائرية، والتعرف على مستوى تطبيقهما وطبيعة العلاقة بينهما في البنوك العمومية محل الدراسة ممثلة بستة بنوك وطنية، حيث اعتمد الباحث في دراسته الميدانية على متغير مستقل ممتلا في عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، تحديد أهداف المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة)، والمتغير التابع ممتلا في الإبداع بنوعيه (الإبداع التقني والإبداع التنظيمي)، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، اعتمد على أداة الإستبانة لجمع المعلومات من مصادرها الأولية والتي أعدت خصيصا لغرض البحث، وقد قام الباحث بتوزيع 306 استمارة على أفراد عينة تمت تحليلها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS. وقد توصلت هذه الدراسة إلى عديد النتائج أهمها أن البنوك العمومية الجزائرية تتبنى إدارة المعرفة بدرجة عالية من خلال ممارسة عمليات إدارة المعرفة، وتحقق بذلك الإبداع المنظمي بشكل مرتفع من خلال تحقيق الإبداع التقني والتنظيمي، كما أظهرت الدراسة أنه توجد علاقة ارتباط وتأثير قوية بين إدارة المعرفة والإبداع المنظمي في البنوك محل الدراسة مما يؤهلها بشكل كبير في جذب أكبر عدد ممكن من العملاء ويساعدها على القدرة على النمو والإستمرار إضافة إلى التفوق التنافسي على البنوك الخاصة. وفي النهاية خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات خصص بها الباحث منظمات الأعمال منها أنه لتحقيق الإبداع والنجاح والتفوق التنافسي يجب عليها أن تواكب تطور الفكر الإداري الحديث وتتبنى وتطبق عمليات إدارة المعرفة وكذا صياغة استراتيجيات.

- **دراسة دهام بن هجرس الجبلي (2015)²**: تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع في كل من المديرية العامة للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية وشركة أرامكو السعودية كما يراه العاملون فيهما، من خلال دراسة مقارنة بين المنظمين سالفتا الذكر، كما بينت الدراسة مستوى الإبداع بماتين المنظمين والكشف عن مدى وجود علاقة بين مستوى تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الإبداع للمنظمين محل الدراسة، إضافة إلى كل هذا تطرقت إلى السبل والمقترحات التي يمكن أن تزيد من دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع، وقد اعتمد الباحث في دراسته على المتغيرين: المستقل ممتلا في تطبيق إدارة المعرفة بأبعاده (تشخيص المعرفة، اكتساب المعرفة، حفظ المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة)، أما المتغير التابع مستوى الإبداع فممتلا بالأبعاد الآتية (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات). وللوصول إلى أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن، حيث أجريت الدراسة على عينة من مجتمع مكون من مجتمعين الأول ممتلا في الضباط العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني بالرياض من رتبة رائد إلى رتبة عقيد والجمع الثاني الموظفون بإدارة الوقاية من الحريق بشركة أرامكو السعودية والحاصلين على برنامج نقل المعرفة، وقد اعتمد الباحث في جمع البيانات على أداة الإستبانة والتي وزعها على عينة الدراسة من العاملين في المنظمين محل الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج نذكر أهمها أن أفراد عينة الدراسة من المنظمين موافقون بدرجة متوسطة على تطبيقات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع، إضافة إلى أنهم موافقون بشدة على السبل والمقترحات التي تزيد من دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع، وأنه توجد علاقة طردية بين المستويين في المنظمين محل الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك تباين بين آراء العاملين بالمنظمين حول مدى تطبيق إدارة المعرفة وأبعاده ومستوى الإبداع وأبعاده لصالح شركة أرامكو السعودية، على العكس تماما لإتجاهات العينة حول السبل والمقترحات التي تزيد من دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع.

- **دراسة أنوار هادي طه وآخرون (2011)³**: تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي في المكتبة المركزية لجامعة الموصل بالعراق فقد بينت الباحثان الأساليب والطرائق العلمية التي تساعد المكتبة المركزية في تعزيز أدائها من خلال تحسين قدرات التفكير الإبداعي لأفرادها، تمكن بذلك المنظمة من مواجهة وحل المشكلات التي تعترضها، حيث قدمت الدراسة تشخيص لقدرات التفكير الإبداعي في المنظمة من خلال عينة البحث والوقوف على مدى تطبيق عمليات إدارة المعرفة فيها، اعتمدت الباحثان نموذج افتراضي للبحث يعكس طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث، عمليات إدارة المعرفة كمتغير مستقل ممتلا في (اكتساب، تخزين، نقل و تطبيق المعرفة)، وقدرات التفكير الإبداعي كمتغير تابع بأبعاده المتمثلة في (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات والأصالة). اعتمدت الباحثان المنهج الوصفي الذي يتناسب مع موضوع البحث كما استخدمتا في الجانب التطبيقي أداة جمع المعلومات من مصادرها الأولية باعتمادها على استمارة الاستبانة التي أعدت وصممت لغرض البحث لتوزيعها على عينة عشوائية من منتسبي للمكتبة المركزية لجامعة الموصل، وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS لإنجاز التحليل الإحصائي. وخلصت الدراسة بعدة استنتاجات نوجزها في أن عمليات إدارة المعرفة ذات أهمية في المكتبة المركزية حيث أظهر معظم أفراد العينة اهتمام فعلي بمهذ العمليات بغية مواكبة المستجدات المتسارعة في بيئة العمل، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة في المنظمة أي أن هناك علاقة طردية بين عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الإبداعي مما يفسر أهمية هذه العمليات في تنمية وتحسين قدرات التفكير الإبداعي في المنظمة المدروسة، تبين في الخير أن هناك تأثير لعمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي، ولقد توصلتا الباحثان إلى مجموعة من المقترحات نوجزها في انه على المنظمات توفير كافة الآليات التي تسهم في نقل وتطبيق المعرفة لزيادة وتنمية قدرات التفكير الإبداعي للأفراد، كما يجب على المنظمات تبني سياسات التحسين المستمر لخدماتها، وعلى المنظمة كذلك مساندة الأفراد المبدعين ماديا ومعنويا لغرض تحسين قدراتهم الإبداعية.

-دراسة كامل شكير الوظيفي (2009)⁴: تحدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة وأثر إدارة المعرفة في تنمية وتعزيز القدرة على الإبداع، إبراز كيفية استخدام إدارة المعرفة لتعزيز وتنمية القدرة على الإبداع في جامعة كربلاء بالعراق، واستخدم الباحث نموذج افتراضي من مكون من إدارة المعرفة كمتغير مستقل بأبعاده الثلاثة (استقطاب وتوليد المعرفة، خزن المعرفة ونشر المعرفة وتعميمها)، وتنمية القدرة على الإبداع كمتغير تابع ببعديه (توجه القيادة للإبداع والتشجيع المنظمي للإبداع). وتوصلت الدراسة إلى عديد النتائج أهمها أن إدارة المعرفة هي مصدر معين ودائم يعمل على تعزيز الميزة التنافسية بين المنظمات والمعرفية خصوصا وأن هناك ضرورة ملحة هي الاهتمام بإدارة المعرفة من قبل القيادات العليا تضيف قيمة حقيقية لسمعة المنظمة العلمية ومكانتها في حين أن عمليات إدارة المعرفة تسمح بتهيئة المناخ للإبداع، ومن جهة أخرى توصلت الدراسة إلى وجود أثر وعلاقة ارتباط موجبة وقوية بين عمليات إدارة المعرفة منفردة مع تنمية القدرة على الإبداع في جامعة كربلاء. ختم الباحث الدراسة بتقديم عديد الاقتراحات يراها قد تساهم في تعزيز الإبداع أكثر في الجامعة المدروسة منها الاهتمام بتهيئة وتحسين المناخ التنظيمي المناسب لاستثمار الأفكار الإبداعية وتنميتها وتطويرها من خلال تبني استراتيجيات مولدة للبنى التحتية وتعزيزها مثل الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصال التي من شأنها المساهمة في تنمية الإبداع والابتكار.

يلاحظ من خلال هذه الدراسات السابقة ان في مجملها عاجلت علاقة إدارة المعرفة بأبعاد ممثلة في عملياتها الأساسية مع الإبداع او تعزيز القدرة على الإبداع، فقد تشابهت كثيرا مع دراستنا من حيث الأبعاد المستقلة مع بعضها ومن حيث البعد التابع في بعض الدراسات كما تشبه كثيرا دراسة انوار هادي طه من حيث الأبعاد ومن أوجه التشابه اختيار المنهج الوصفي وأداة الدراسة الاستبانة غير أن النتائج ومجتمع وعينة الدراسة تختلف عن دراستنا بالإضافة إلى المكان والزمان مختلف، وكما أن دراستنا تعبر من أولى حسب علمنا وما جمعنا من مراجع ودراسات سابقة في ميدان التأمينات ممثلة في الشركة الوطنية للتأمينات في الجزائر، هذا القطاع الذي يعتبر قطاع خدماتي واقتصادي بامتياز يحتاج إلى دراسات وبحوث علمية تزيد من تطوير القطاع من خلال المساهمة في تنمية قدرات الأفراد واختيار الاستراتيجيات التي تهتم بزيادة فاعلية الموارد البشرية من مهارات وقدرات إبداعية والعمل على تنميتها من خلال تبني إدارة المعرفة.

1.I - مفهوم إدارة المعرفة :

قبل التطرق لمفهوم إدارة المعرفة لابد من تحديد تعريف لمفهوم للمعرفة، حيث عرفها دروكر بأنها القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد، وهذه القدرة لا تكون إلا سوى عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية وهي مجموع الحقائق، ووجهات النظر، والآراء والأحكام وأساليب العمل والخبرات والتجارب، والمعلومات والبيانات والمفاهيم والاستراتيجيات والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المنظمة وتستخدم المعرفة لتفسير المعلومات المتعلقة بظرف معين أو حالة معينة ومعالجة هذا الظرف وهذه الحالة⁵.

أما عن مفهوم إدارة المعرفة فيعرفها ويج Wiig بأنها مجموعة المدخل والعمليات الواضحة والمحددة على نحو جيد، تحدف إلى اكتشاف وظائف المعرفة الهامة، الإيجابية والسلبية، في مختلف أنواع العمليات وإدارتها، وتحديد المنتجات الاستراتيجية، كما عرفها بأنها تخطيط وتنظيم ومراقبة وتنسيق وتوليف المعرفة والأصول المرتبطة برأس المال الفكري والعمليات، والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية، بشكل يتم معه إنجاز أكبر قدر ممكن من الأثر الإيجابي في نتائج الميزة التنافسية. ووفق نوناكا وتاكنشي عرفها إلى أنها قدرة المنظمة على توليد معرفة جديدة، ونشرها في مختلف أنحاء المنظمة وجعلها جزءا لا يتجزأ من منتجاتها وخدماتها ونظمها. إضافة إلى ذلك فقد عرفها هيثم علي حجازي بأنها عملية تحليل وتركيب وتقييم وتنفيذ التغيرات المتعلقة بالمعرفة لتحقيق المهدف الموضوعية بشكل نظمي مقصود وهادف. وهي عملية لإدارة مخزون الذي تملكه المنظمة من اجل إيجاد قيمة لأعمال وتوليد الميزة التنافسية⁶.

عمليات إدارة المعرفة: لقد أسهم عديد الباحثين في هذا المجال لأنها تعتبر أحد العناصر الأكثر أهمية في إدارة المعرفة ونقصد بها تلك العمليات التي تعنى بأفضل طرق توليد المعرفة، خزنها، توزيعها والتشارك فيها واستخدامها وتطبيقها بفعالية كما هي مترابطة ببعضها بشكل مترامن، نستعرض أهم العمليات المتفق عليها من قبل الباحثين وهي:

أ. **توليد المعرفة:** وتدخل ضمنها كل من الأسر، الشراء، الابتكار، الاكتشاف، الاكتساب والاستحواذ للمعرفة ممثلة في الأفكار الجديدة والطرق والأساليب المبتكرة لتنفيذ المهام والأفراد الجدد حاملو الخبرات والمهارات وكذا المعارف الجديدة المتحصل عليها من قراءة الكتب والمجلات، والمكتسبات من المعارف الضمنية من خلال عمليات التدريب والتكوين والمكتبات والندوات والمؤتمرات.

ب. **تخزين المعرفة:** تعتبر عملية خزن المعرفة من أوليات إدارة المعرفة ونقصد بها كل من الذاكرة التنظيمية في المنظمة وخاصة التي يحملها الأفراد في عقولهم، وكذا عمليات الترميز ووضع خرائط للمعرفة وتصنيفها وتخزينها وتوثيقها في مستودعات آمنة ومتاحة لأفراد المنظمة في كل وقت بتصريح

للمشاركة فيها وقت الحاجة، والحفاظ عليها بطريقة ملائمة، بالإضافة إلى التخزين في قواعد البيانات الإلكترونية وتلعب تكنولوجيا المعلومات دورا مهما في توسيع وتحسين الذاكرة التنظيمية واسترجاع المعلومات والمعرفة المخزنة.

ج. **توزيع المعرفة:** وتشمل مصطلحات التوزيع، النشر، التشارك، التدفق، النقل والتحرك للمعرفة بطرق متنوعة وسائل آمنة، فالمعرفة تتعاضد من خلال الاستخدام والتشارك فيها وتبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأفراد لهذا على المنظمة تشجيع التشارك فيها بالتحفيز وإذلال الصعوبات المعوقات التي تحول دون توزيع المعارف.

د. **تطبيق المعرفة:** استخدام واستثمار جميع أنواع المعرفة في الأداء التنظيمي كوسيلة لتحقيق الأهداف والاستراتيجيات التنظيمية وتحسينها على أرض الواقع، إن التعلم يأتي من التجريب والتطبيق مما يحسن مستوى المعرفة ويعمقها فعلى المنظمات ان تعي أن تطبيق المعرفة أكثر أهمية من المعرفة نفسها لأنه يقودنا إلى الاستخدام الكفء لما تعلمناه من مهارات وخبرات ومعارف يمكن أن تتولد من هذه العملية ابتكار معارف جديدة تساهم في تحقيق الجودة العالية للمنتجات والخدمات وكذا الطرق والأساليب تسهل العمل وبأقل التكاليف⁷.

I.2- مفهوم القدرات الإبداعية:

هناك عديد التعريفات للإبداع من قبل الباحثين فمنهم من يراه العملية التي تؤدي إلى الإتيان بمنتج أو خدمة أو عملية جديدة غير مسبوقة، ويعرفه Smith على انه عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقا، أما Robbins فيعرفه بأنه القدرة على جمع الأفكار بطريقة فريدة لإيجاد ارتباط غير عادي، إذن يمكن القول أن الإبداع هو الإتيان بالجديد غير المسبوق لحل مشكل معين ذو فائدة ومقبول أو هو القدرة على التفكير بشكل مختلف للوصول لحل مناسب ، كما ان الإبداع يكون على مستوى الفرد، مستوى الجماعة و على مستوى المنظمة .

لقد أصبحت اليوم منظمات الأعمال تهتم بالإبداع والأفراد المبدعين لما لهم من أهمية بالغة في تحقيق الميزة التنافسية والتميز وتحقيق الريادة في الأعمال، انطلاقا من أهمية المورد البشري المولد والمنتج للإبداع من خلال قدراته الإبداعية كما يقول henry ford في مقولته الشهيرة وفي تحدي كبير "خذوا مني كل شيء وتركوا لي الأفراد وأضمن لكم أني سأعود بقوة من جديد"⁸.

القدرات الإبداعية: هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها في الشخصيات المبدعة تمكنهم من انتهاج السلوك الإبداعي الذي عادة ما تكون نتائجه منتجات او خدمات أو أساليب ابداعية، وهي السمات والقدرات التي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي، ومن بين هذه القدرات الإبداعية المتفق عليها من قبل الباحثين في هذا المجال نذكر:

- أ. **القدرة على تحسس المشكلات:** وهي أن الشخص المبدع لديه القدرة على رؤية والتنبؤ بالكثير من المشكلات قبل حدوثها والإمام بنواحي النقص والقصور لأن لديه نظرة للمشكلة من زاوية أخرى غير مألوفة، يعني أن المبدعين يرون الغموض فيما يراه الآخرون واضحا، وهي درجة الوعي بوجود المشكلات او عناصر الضعف في البيئة؛
 - ب. **الأصالة:** القدرة على انتاج الأفكار التي تتسم بالجدة غير المألوفة لها ارتباطات بالمشكلات في البيئة، فالشخص المبدع لديه الرغبة في عدم تقليد الآخرين ولا يكرر أفكارهم ولا يلجأ للحلول التقليدية والإتيان بالجديد الأصيل؛
 - ج. **الطلاقة:** قدرة الفرد على توليد عديد الأفكار في فترة معينة لحل المشكلات أي سيولة وغزارة في الأفكار المتنوعة بسهولة في زمن واحد لموقف واحد، ونلمسها عند الأفراد المبدعين في عدم الاستسلام وإيجاد سبل أخرى واقتراح الحلول والأفكار؛
 - د. **المرونة:** قدرة الفرد على تغيير اتجاه تفكيره لأكثر من زاوية، وعدم الإصرار على اتجاه واحد، الشخص المبدع لا يجعل تفكيره أسيرا لنهج معين وهو يمتلك القدرة على التكيف مع الظروف ومعطيات التغيير المتجدد واستيعابه بطريقة تتصف بالتححرر من أنماط التفكير التقليدي واتباع طرق جديدة عند إنجاز المهام من خلال قدرة على التحليل والربط بين الأشياء المتباعدة والتي لم يستطع الآخرون رؤيتها⁹.
- تعتبر هذه السمات الشخصية والقدرات التي يتميز بها الأفراد المبدعين ونجدها بدرجات متفاوتة من شخص لآخر ويمكن للشخص أو المنظمة تنميتها بالتعلم والتدريب والحوار، كما أن من الباحثين من زاد عن هذه السمات الأربعة نذكر منها: الاحتفاظ بالاتجاه، القدرة على التحليل والربط وروح المجازفة.

II - الطريقة والأدوات :

1. عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية قدرت ب 110 من أصل مجتمع مكون من 130 من مديري وإطارات المديرية العامة للشركة الوطنية للتأمين بالجزائر العاصمة، حيث تم توزيع 110 استمارة استبانة على مدراء ونواب مدراء مركزيين وإطارات سامية بالشركة تم استرجاع منها 97 استمارة صالحة للتحليل والدراسة.

2. أدوات طرق جمع المعلومات: اعتمدنا أساسا في دراستنا في جمع المعلومات على أداة الاستبيان وفق مقياس ليكارت الخماسي، مقسما إلى أربع محاور الأول به 07 عبارات تخص الإدراك والاهتمام لمديري الشركة بإدارة المعرفة، المحور الثاني به 16 عبارة مقسمة إلى 4 ابعاد لعمليات إدارة المعرفة كل بعد به 04 عبارات، المحور الثالث به 16 عبارة تخص القدرات الإبداعية، والمحور الأخير خصص للبيانات الشخصية والوظيفية، كما هو مبين في الشكل رقم 01 بالإضافة إلى استخدامنا لأداة المقابلة لتفسير النتائج.

للإجابة على عبارات المحاور الثلاثة الأولى من الاستبيان، تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي (موافق تماما(5)، موافق(4)، محايد(3)، غير موافق(2)، غير موافق تماما(1))، كما تم اعتماد المتوسطات المرجحة للمجالات الخمسة للفقرات كما في الجدول رقم (1)، كما تم اعتماد المتوسطات المرجحة لمجالات تحديد المستوى لأبعاد ومحاور الدراسة إلى ثلاث مستويات كما في الجدول رقم (2).

3. الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية منها المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، والنسب المئوية واختبار T test للعينة الواحدة، كما استخدمنا تحليل التباين Anova ومعامل الارتباط الخطي بيرسون لمعرفة العلاقات وقوة ارتباط المتغيرات الدراسة كما استخدمنا اختبار الانحدار الخطي البسيط والمتعدد التدريجي لاختبار تأثير المتغير المستقل أو المتغيرات المستقلة على التابع، كما تم استخدام معامل الفا كرونباخ لقياس صدق وثبات الأداة، اختبار التوزيع الطبيعي K-Lomogorov-Smirno، وكان ذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.22.

4. صدق وثبات الأداة: للتأكد من صدق الأداة قمنا باختبارات الصدق الظاهري من خلال عرضه محكمين متخصصين، والصدق الداخلي من خلال اختبار حساب معامل الارتباط بيرسون بين الفقرات وأبعادها وبين كل بعد ومحوره كما هو مبين في الجدول رقم 3 مما يتضح ان معاملات الارتباط موجبة ودالة عند مستوى الدلالة 0.05، مما يعكس صدق الأداة المرتفع للاستمارة بأبعادها.

أما عن ثبات الأداة كما هو مبين في الجدول رقم 4 فإن قيمة ألفا كرونباخ لجميع العبارات الإستانة مرتفعة وقدرت 0.945 وكذا قيمته لجميع عمليات إدارة المعرفة والمحاور الثلاثة الرئيسية جاءت قوية 0.699 و 0.912 و 0.921 على الترتيب لكل من محور الإدراك لأهمية إدارة المعرفة ومحور إدارة المعرفة ومحور القدرات الإبداعية مما يدل على ثبات أداة الدراسة.

5. الخصائص الديمغرافية والوظيفية لعينة الدراسة:

يتبين لنا من خلال الجدول رقم 5 ان الذكور يمثلون نسبة 71.10% من أفراد عينة الدراسة في حين الإناث يمثلون 28.9%، أما بالنسبة لمتغير العمر فإن أغلبية العينة هم من فئة الشباب يتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة بنسبة 60.8% من إجمالي العينة، مما يظهر أن عنصر الشباب يطغى على إطارات الشركة فهي قوة محركة للعمل، تليها فئة لا تقل أهمية من الأولى تتراوح اعمارها بين 41 و 50 سنة بنسبة لا تقل أهمية مقدرة ب 23.7% من الإطارات الحكيمة القائدة الشبابية تزيد من قوة وكفاءة المسيرين في المراكز العليا للشركة، وبالنسبة للمستوى التعليمي نجد ان اغلب إطارات الشركة حاملين لشهادة جامعية مهندس او ليسانس او دراسات معمقة بنسبة 60.8% من أفراد العينة تليها فئة حاملة لشهادة الماستر بنسبة 20.6% اما حاملي شهادة الدكتوراه والمجستير تقدر نسبتهم ب6.2% وهي نسبة ضعيفة جدا مقارنة بحجم ومكانة الشركة في السوق وإمكاناتها المالية المعتبرة، اما بالنسبة للمتغير الاخير سنوات الأقدمية او الخبرة المهنية نجد ان الفئة الغالبة هي ذات الخبرة تتراوح بين 11 إلى 20 سنة بنسبة 46.4% مما يدل على قوة الشركة في امتلاكها لأفراد لها خبرة وذات مستوى عال من التعليم وشابة، تليها الفئة ذات الخبرة بين 6 إلى 10 سنوات أقدمية بنسبة 28.9، كلها مؤشرات قوية تساعد في تطبيق برامج إدارة المعرفة من اجل تحقيق الإبداع والقدرة على تنميته.

6. إختبار التوزيع الطبيعي: يتبين من خلال اختبار التوزيع الطبيعي K-Lomogorov-Smirno كما هو مبين في الجدول رقم 06 فان مستوى الدلالة قدر ب 0.200 وهو أكبر من 0.05 وبالتالي البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

III- النتائج ومناقشتها :

في هذا الجزء سوف نتطرق إلى عرض مختلف النتائج التي توصلنا إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها قصد تأكيد أو نفي الفرضيات

1- إختبار الفرضية الأولى: تدرك قيادات الشركة الوطنية للتأمين أهمية تبني تطبيق إدارة المعرفة.

H0: لا تدرك قيادات الشركة الوطنية للتأمين أهمية تبني تطبيق إدارة المعرفة.

H1: تدرك قيادات الشركة الوطنية للتأمين أهمية تبني تطبيق إدارة المعرفة.

لاختبار هذه الفرضية اعتمدنا على حساب المتوسطات و اختبار T لعينة واحدة، ويوضح الجدول رقم 7 اتجاه إجابات أفراد العينة المدروسة لمحور إدراك واهتمام قيادات الشركة بأهمية تبني إدارة المعرفة ويتبين من هذا الجدول ان الإتجاه العام للإجابات أفراد العينة جاءت كلها موافقة وموافقة تمام بمتوسطات حسابية مرتفعة، مما يدل على وعي وإدراك إطارات الشركة بأهمية تبني إدارة المعرفة لتحقيق الأهداف المرجوة، وكما جاء المستوى العام لهذا المحور مرتفعا بمتوسط حسابي قدر ب 4.13 وانحراف معياري ب 0.535 ليؤكد ويعكس ثقافة الإطارات وإدراكهم للأهداف الأهمية السامية والاستراتيجية نتيجة تبني إدارة المعرفة كنموذج استراتيجي لتحقيق الإبداع والاستمرار في الريادة من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمنتجاتها في الأسواق وخلق قيمة للأعمال وزيادة رضا الزبائن.

ومن خلال اختبار T لعينة واحدة كما هو مبين في الجدول رقم 10 حيث بلغت T المحسوبة 20.833 بمستوى معنوية 0.000 وهو اقل من 0.05 مما يدل على وجود دلالة معنوية وانه توجد فروق ذات دلالة بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الفرضي 3 وجاءت T موجبة مما يعكس ان المتوسطات أكبر من المتوسط الفرضي .

وبناء على ما سبق ومن خلال نتائج المتوسط العام لإدراك واهتمام القيادات بأهمية تبني إدارة المعرفة الذي جاء بمستوى مرتفع، ونتائج اختبار T نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: تدرك قيادات الشركة الوطنية للتأمين أهمية تبني تطبيق إدارة المعرفة.

2- إختبار الفرضية الثانية: تستخدم الشركة الوطنية للتأمين وتتبنى نموذج إدارة المعرفة.

H0: لا يوجد استخدام وتبني الشركة الوطنية للتأمين لنموذج إدارة المعرفة.

H1: يوجد استخدام وتبني الشركة الوطنية للتأمين لنموذج إدارة المعرفة .

لاختبار هذه الفرضية اعتمدنا على حساب المتوسطات و اختبار T لعينة واحدة، كما يوضح الجدول رقم 8 اتجاه إجابات أفراد العينة المدروسة لمحور إدارة المعرفة بمختلف عملياتها الأساسية.

بالنسبة لبعده توليد المعرفة حسب الجدول رقم 8 نجد كل فقراته اتجاهها العام حسب أفراد العينة موافقون عليها بمتوسطات حسابية جاء بالمرتبة الأولى الفقرة رقم 8 بمتوسط 3.92 وآخرها الفقرة رقم 11 بمتوسط حسابي قدر ب 3.46، أما عن المستوى العام لبعده توليد المعرفة جاء بمستوى متوسط، حسب ما يظهره المتوسط الحسابي المقدر ب 3.65 وانحراف معياري قدر ب 0.851، مما يدل على أن إطارات غير راضون بمستوى توليد المعرفة بالشركة وان أداءها الاستراتيجي متوسط ودون فاعلية أو مقنع وينقصه إعادة النظر في كثير عمليات استكشاف وتوليد معارف من خلال الدورات التكوينية تكثيف التدريب وتشجيع المسؤولين على الإبداع وتطوير أفكارهم وتحديثها والعمل استقطاب كفاءات مميزة ذات مهارات عالية يمكنها احداث ثورة في مجال الابتكار والتحديث، والاحتكاك أكثر بالخبراء الخارجيين والاستفادة من الممارسات الأفضل.

بالنسبة لبعده تخزين المعرفة كان الاتجاه العام موافقون على كل الفقرات ولكن المستوى العام للبعده جاء بمستوى متوسط وقدر متوسطه الحسابي 3.60 وانحراف معياري 0.796، إذ يدل على أن إطارات الشركة ترى ان شركتهم لا تقوم بالتخزين للمعارف بالشكل المطلوب معبرين عن عدم رضاهم التام بأسلوب الشركة في المحافظة على المعرفة وخاصة الضمنية منها وحمايتها، ولا توفر سبل تحصيل معارف جديدة ذات قيمة نوعية، والدورات التدريبية وتبادل الخبرات بمستوى متوسط لا ترقى لتطلعاتهم، إضافة إلى عدم تنظيم وتصنيف المعرفة من قبل المسؤولين بالشكل الكاف.

بالنسبة لبعده توزيع المعرفة حسب نتائج الجدول كلن الاتجاه العام لكل الفقرات موافقون عليها ولكن المستوى العام جاء متوسطا، بمقدار متوسط حسابي 3.66 وانحراف معياري 0.858 هذا المستوى يدل كذلك على أن المسؤولين بالشركة غير مقتنعين بطريقة التشارك بالمعرفة وعمليات التشجيع عليها، إضافة إلى نقص الدورات الخاصة بتبادل المعارف الضمنية منها وكيفية تنظيم الاجتماعات لحل المشاكل، وعدم استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال المتاحة في توزيع المعرفة.

بالنسبة لآخر بعد وهو تطبيق المعرفة فكان مخيبا وواضحا من خلال اتجاه الإجابات فكانت بين موافق ومحامد وهو البعد الأكثر أهمية لكن المستوى العام جاء متوسطا عموما بمتوسط حسابي قدر ب 3.49 وانحراف معياري 0.699 مما يدل على تأكيد الإطارات على أن تطبيق واستغلال المعارف لم يكن كافيا في أداء مهامهم كنتيجة حتمية للتقصير الموجود بالعمليات السابقة ويبدو ان البيئة غير مشجعة على الاستخدام وعدم وجود الحرية الكافية لدعم المبادرات فالشركة حسب أفراد العينة ترى أن الشركة لا تستغل معارفها بالشكل السليم في حل مشاكلها والمعرفة المكتسبة في الندوات والحوار غير كافية للأداء الفعال للمهام المنوطة منهم .

يتضح لدينا مما سبق أن المتوسط العام لأبعاد إدارة المعرفة ممثلاً في عملياتها الأربعة الأساسية جاء بمستوى عام متوسط وقدر المتوسط الحسابي لإدارة المعرفة ككل بـ 3.60 وانحراف معياري 0.699 ومن هذا يمكن القول إن أفراد العينة غير راضية نسبياً على مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة مع الإمكانيات المتاحة لها المادية والبشرية التي تمكنها من الإستغلال الأمثل لمواردها.

ومن خلال اختبار T لعينة واحدة كما هو مبين في الجدول رقم 10 حيث بلغت T المحسوبة 8.465 وهي أكبر من الجدولية بمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يدل على وجود دلالة معنوية وأنه توجد فروق ذات دلالة بين المتوسطات الحسابية لعمليات إدارة المعرفة والمتوسط الفرضي 3 وجاءت T موجبة مما يعكس أن المتوسطات جيدة وأكبر من المتوسط الفرضي مما يدل على المستوى الإيجابي والذي يعتبر قريب من المتوسط مما يبين أن هناك استخدام وتطبيق لعمليات إدارة المعرفة ولكن بمستوى متوسط .

وبناء على ما سبق ومن خلال نتائج المتوسط العام لتطبيق عمليات إدارة المعرفة الذي جاء بمستوى متوسط ونتائج اختبار T نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: تستخدم الشركة الوطنية للتأمين وتبني نموذج إدارة المعرفة.

3- اختبار الفرضية الثالثة: قيادات الشركة الوطنية للتأمين تتوفر على قدرات إبداعية متوسطة.

H0: لا تتوفر قيادات الشركة الوطنية للتأمين على قدرات إبداعية.

H1: تتوفر قيادات الشركة الوطنية للتأمين على قدرات إبداعية.

لاختبار هذه الفرضية اعتمدنا على حساب المتوسطات و اختبار T لعينة واحدة، كما يوضح الجدول رقم 9 الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة المدروسة لهذا المحور، حيث أن أغلب الإجابات عن الفقرات تراوحت بين موافقة ومحايمة ولم ترقى ولا عبارة إلى موافقة تماماً وكان أكبر متوسط حسابي من نصيب الفقرة رقم 30 بقدر 3.71 وانحراف معياري قدر بـ 0.841 وآخرها متوسط حسابي بـ 3.05 للفقرة رقم 25 وهي متوسطات غير مقنعة لمستوى القدرات الإبداعية لإطارات الشركة حيث أن المستوى العام للمحور جاء بمستوى متوسط، وقدر متوسطه الحسابي بـ 3.42 وانحراف معياري بـ 0.663 مما يعبر عن الإطارات غير راضية بشكل متوسط عن مستوى القدرات الإبداعية والتي تعتبر المحرك الفعلي والعامل الرئيسي للتغيير من خلال تحقيق مستويات مهمة من الإبداع والخروج بالشركة من قوقعة التقليد والروتين إلى تطلعات الشباب الذي ميز أغلب عينة الدراسة الحامل للأفكار الجديدة وخاصة وأنه تلقى مستوى تعليمي جامعي وله من الخبرة ما يكفي لتحقيق الإبداع، ويبدو أن ممارسات الإدارة ينقصها بعث روح المبادرات وتشجيع الإبداع والاهتمام بالمبدعين وحاملي الأفكار وخلق بيئة إبداعية قادرة على تحقيق الأهداف السامية لإدارة المعرفة من خلال تنمية القدرات الإبداعية للقيادات.

ومن خلال اختبار T لعينة واحدة كما هو مبين في الجدول رقم 10 حيث بلغت T المحسوبة 6.239 وهي أكبر من الجدولية بمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يدل على وجود دلالة معنوية وأنه توجد فروق ذات دلالة بين المتوسطات الحسابية للقدرات الإبداعية للقيادات والمتوسط الفرضي 3 وجاءت T موجبة مما يعكس أن المتوسطات جيدة نوعاً ما وأكبر من المتوسط الفرضي مما يدل على المستوى الإيجابي والذي يعتبر قريب من المتوسط مما يبين أن مستوى القدرات الإبداعية ليس سلبياً أو ضعيفاً بل هو مستوى متوسط .

وبناء على ما سبق ومن خلال نتائج المتوسط العام للقدرات الإبداعية لقيادات الشركة الذي جاء بمستوى متوسط ونتائج اختبار T نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: قيادات الشركة الوطنية للتأمين تتوفر على قدرات إبداعية متوسطة.

4- اختبار الفرضية الرابعة: يوجد هناك تأثير لإدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

H0: لا يوجد هناك تأثير لإدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

H1: يوجد هناك تأثير لإدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

لاختبار هذه الفرضية والتي تعتبر هدف الدراسة ارتأينا أن نقوم بأكثر تحليل من خلال اختبار العلاقة وتحليل التباين وتحليل الانحدار الخطي البسيط لكل من عمليات إدارة المعرفة منفردة لإبراز دور كل عملية من عمليات إدارة المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية وبعدها تجري اختبار تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لمعرفة أي العمليات التي تدخل في معادلة الانحدار والأكثر تأثيراً أي مجتمعة

-بالنسبة لأثر توليد المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية يتضح لنا من خلال الجدول رقم 11 يتبين أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة بين توليد المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الارتباط الخطي $R=0.638$ ، كما أن معامل التحديد R^2 المقدر بـ 0.407 ويعني أن توليد المعرفة يؤثر بما نسبته 40.7% في تنمية القدرات الإبداعية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 65.255 أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى

دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى 0.05 مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين توليد المعرفة وتنمية القدرات الإبداعية. كما يتبين من الجدول رقم 12 لتحليل الانحدار البسيط أن قيمة T المحسوبة المقدرة بـ 8.078 أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود تأثير معنوي موجب بين توليد المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الانحدار 0.479.

- بالنسبة لأثر تخزين المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية يتضح لنا من خلال الجدول رقم 11 يتبين أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة بين تخزين المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الارتباط الخطي $R=0.605$ ، كما ان معامل التحديد R^2 المقدر بـ 0.365 ويعني أن تخزين المعرفة يؤثر بما نسبته 36.5% في تنمية القدرات الإبداعية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 54.721 وهي أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى 0.05 مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين تخزين المعرفة وتنمية القدرات الإبداعية. كما يتبين من الجدول رقم 12 لتحليل الانحدار البسيط أن قيمة T المحسوبة المقدرة بـ 7.397 أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود تأثير معنوي موجب بين تخزين المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الانحدار 0.504.

- بالنسبة لأثر توزيع المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية يتضح لنا من خلال الجدول رقم 11 يتبين أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة بين توزيع المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الارتباط الخطي $R=0.680$ ، كما ان معامل التحديد R^2 المقدر بـ 0.462 ويعني أن تخزين المعرفة يؤثر بما نسبته 46.2% في تنمية القدرات الإبداعية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 81.678 وهي أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى 0.05 مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين توزيع المعرفة وتنمية القدرات الإبداعية. كما يتبين من الجدول رقم 12 لتحليل الانحدار البسيط أن قيمة T المحسوبة المقدرة بـ 9.038 أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود تأثير معنوي موجب بين توزيع المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الانحدار 0.526.

- بالنسبة لأثر تطبيق إدارة المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية يتضح لنا من خلال الجدول رقم 11 يتبين أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة بين تطبيق إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الارتباط الخطي $R=0.686$ ، كما ان معامل التحديد R^2 المقدر بـ 0.470 ويعني أن تخزين المعرفة يؤثر بما نسبته 47% في تنمية القدرات الإبداعية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 84.378 وهي أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى 0.05 مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين تطبيق المعرفة وتنمية القدرات الإبداعية. كما يتبين من الجدول رقم 12 لتحليل الانحدار البسيط أن قيمة T المحسوبة المقدرة بـ 9.186 أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود تأثير معنوي موجب بين تطبيق المعرفة والقدرات الإبداعية حيث بلغ معامل الانحدار 0.602.

ولاختبار الفرضية الرئيسية الرابعة للاختبار وجود أثر لعمليات إدارة المعرفة مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية للقيادات قمنا باختبار الانحدار المتعدد التدريجية كما هو مبين في الجدول رقم 14

يتبين من الجدول رقم 13 ان نتائج التحليل علاقة الارتباط الخطي والتباين أن قيمة معامل الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية قدر بـ $R=0.767$ مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين حيث قدر معامل التحديد $R^2=0.588$ كما بلغت قيمة F المحسوبة بـ 44.320 وهي أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى دلالة قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يدل على وجود العلاقة الطردية بين عمليات إدارة المعرفة مجتمعة والقدرات الإبداعية وصلاحيية النموذج لاختبار الفرضية

يتبين من الجدول رقم 14 لاختبار الانحدار المتعدد التدريجي بين المتغيرات المستقلة ممثلة في عمليات إدارة المعرفة والمتغير التابع القدرات الإبداعية للقيادات. حيث قدرت T المحسوبة لتوليد المعرفة وتوزيع المعرفة وتطبيق المعرفة على التوالي 2.151، 2.689 و 4.279 بمستويات دلالة قدرت بـ 0.034، 0.008 و 0.000 وكلها أقل مستوى المعنوية 0.05، كما استبعد الاختبار عملية تخزين المعرفة من معادلة الانحدار المتعدد لعدم وجود دلالة معنوية رغم وجود علاقة طردية وتأثير معنوي مع القدرات الإبداعية. ومن خلال الجدول رقم 14 يتضح لنا معادلة الانحدار المتعدد كما يلي: $0.166 = \text{توليد المعرفة} + 0.218 \text{ توزيع المعرفة} + 0.335 \text{ تطبيق المعرفة} + 0.85$

مما سبق تبين من خلال الاختبارات السابقة أنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد هناك تأثير لإدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين.

5- مناقشة النتائج

توصلت الدراسة إلى أن قيادات الشركة الوطنية تدرك أهمية تطبيق إدارة المعرفة بمستوى مرتفع جدا حيث قدر متوسطه الحسابي العام 4.13 وانحراف معياري قدر بـ 0.535 وهذا ما أكدته إختبارات T للعينة الواحدة مما يدل على المستوى العام لإطارات الشركة وما تتميز به ثقافة تنظيمية راقية ووعي بضرورة تبني تطبيق نموذج إدارة المعرفة لتحقيق الأهداف المشتركة بين الشركة واطاراتها مما يكسبهم قدرة على استغلال المعرفة وتبادل الخبرات والتشارك في المعارف لتحقيق الإبداع ويؤهلهم للريادة في نشاطهم التأميني، كما توصلت الدراسة إلى المستوى المتوسط العام

إستخدام عمليات إدارة المعرفة مما يثبت تبني الشركة لنموذج إدارة المعرفة في استراتيجيتها لكن كان بمستوى متوسط قدر المتوسط العام بـ 3.60 وانحراف معياري قدر بـ 0.699 مما يدل على عدم رضا الإطارات بعمليات إدارة المعرفة حيث قدر المستوى العام وعلى الترتيب لكل من توليد المعرفة ، تخزين المعرفة ، توزيع المعرفة و تطبيق المعرفة بمتوسطات 3.65، 3.60، 3.66 و 3.49 حيث جاءت كلها بمستوى متوسط مما يدل على أن هناك إشكالية في استراتيجية الشركة من حيث الإستخدام لعمليات إدارة المعرفة نظرا لقلة الدورات والإجتماعات والإحكاك بالمستشارين الخارجيين واستقطاب كفاءات من خارج الشركة وعدم استغلال تكنولوجيا الإعلام والإتصال الحديثة وتوفير سبل تحصيل معارف جديدة مما أدى كنتيجة منطقية إلى مستوى متوسط للقدرات الإبداعية الذي توصلت إليه الدراسة حيث قدر المتوسط العام لها بـ 3.42 وانحراف معياري 0.663 مما يدل على المستوى المتواضع فوق المتوسط للقدرات الإبداعية لإطارات الشركة مما يجعلها عرضة للتهديدات الخارجية خاصة في بيئة متغيرة بسرعة فالإطارات ترى انه هناك نقص من الإدارة في توفير المناخ المناسب لتحقيق الإبداع ونقص في بعث روح مبادرات وتشجيع المبدعين خاصة وانها تملك موارد بشرية جامعية تمكنها من رفع التحدي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لعمليات إدارة المعرفة منفردة و مجتمعة على تنمية القدرات الإبداعية للقيادات كما أن وجود العلاقة الارتباطية الطردية القوية حيث قدر معامل الارتباط بـ 0.767 بين إدارة المعرفة و تنمية القدرات الإبداعية يدل على ان إدارة المعرفة كاستراتيجية ناجحة يمكن ان تستثمرها الشركة وتوليها الدعم الكافي من القيادة العليا وان الاستثمار في تنمية المهارات والمعارف من خلال برامج إدارة المعرفة لإطاراتها وتوفير سبل التحصيل والتشجيع وتوفير بيئة تكنولوجية مساعدة لهم في القيام بمهامهم سيزيد من ابداعهم وتحقيق امالهم الوظيفية والشخصية ويوفر للشركة مكاسب من جميع النواحي من خلال التطوير والتغيير نحو الفضل لتحقيق الريادة والاستمرارية.

IV- الخلاصة :

من خلال ما تم تقديمه وعرضه وبعد دراسة ومعرفة مدى إدراك ووعي إطارات الشركة بأهمية تبني إدارة المعرفة، ومعرفة مستوى تطبيق إدارة المعرفة ممثلة في عملياتها الجوهرية (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، بالإضافة إلى دراسة مستوى القدرات الإبداعية وبعدها دراسة العلاقة بينها ومدى تأثير إدارة المعرفة في تنمية القدرات الإبداعية لقيادات الشركة الوطنية للتأمين بالمديرية العامة الأم، توصلت الدراسة النتائج التالية:

4.13 - إن قيادات الشركة تدرك أهمية تبني تطبيق إدارة المعرفة وتعلم أنه يحقق أهدافها الاستراتيجية حيث كان المتوسط الحسابي العام كان مرتفعا وبلغ الأهداف.

- أن هناك استخدام وتطبيق إدارة المعرفة ممثلة في عملياتها الجوهرية ولكن بمستوى عام متوسط وقدر متوسطه الحسابي 3.60 نتيجة لعدم رضاهم وقناعتهم على سياسات الشركة التي تتبناها في إدارة المعرفة وطريقة تطبيق عمليات إدارة المعرفة مما يفسر هذا المستوى المتوسط وخاصة لما تتوفر عليه الشركة من إمكانيات تكنولوجية ومالية إضافة إلى القوة الشبابية الجامعية ذات الخبرة لمعتبرة حسب عينة الدراسة.

- تتمتع قيادات الشركة الوطنية للتأمين بمستوى قدرات الإبداعية غير أنه متوسطا بتقدير متوسط حسابي 3.42 وهو متوسط غير مريح مما سينعكس بالسلب على الأداء الإبداعي لإطارات الشركة كما يفسر عدم وضع استراتيجية واضحة لتنمية القدرات الإبداعية من خلال اعتماد وتبني إدارة المعرفة نموذجاً لتحقيق الإبداع وتوفير البيئة الإبداعية المساعدة على توليد الأفكار والمشاركة في الممارسات الأفضل لتحقيق التغيير نحو الأفضل بالاعتماد على القدرات الفكرية الإبداعية.

- توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لإدارة المعرفة في تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين، بمعامل ارتباط قوي قدر بـ 0.767 ومعامل تحديد 0.588 مما يجعل تبني إدارة المعرفة نموذجاً ناجحاً يحقق الأهداف الاستراتيجية لزيادة وخلق الميزة التنافسية من خلال تنمية معارف إطاراتها لزيادة القدرات الإبداعية وخلق بيئة إبداعية تساهم في التغيير والحلول الابتكارية للمنتجات والعمليات والخدمات.

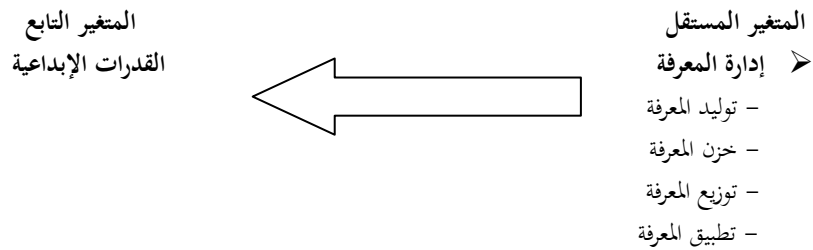
- في الأخير يمكن أن نوجز بعض المقترحات يمكن أن ترفع من مستوى تطبيق إدارة المعرفة قصد تنمية القدرات الإبداعية كما يلي:
- على الشركة وقياداتها العليا أن تدرج استراتيجية إدارة المعرفة ضمن استراتيجيتها العامة؛
 - يجب ان يكون لإدارة المعرفة فريق عمل يعمل على تشخيص المعرفة ووضع الأهداف بعيدة ومتوسطة المدى؛
 - على الشركة استغلال مواردها المتاحة من شباب وإطارات جامعيين وتحفيزهم على التشارك المعرفي ونشر ثقافة المشاركة وروح الفريق؛
 - اعتماد برامج التعلم المنظمي والاستفادة من التكنولوجيات الإعلام والاتصال؛

- توفير بيئة مشجعة على التواصل بين الإطارات والخبراء والمستشارين واستخدام الحوار وتقبل الرأي الآخر؛
- تنظيم الندوات والملتقيات مع الخبراء الخارجيين والاستفادة من الممارسات الأفضل.

- ملاحق :

- الجداول و الأشكال:

الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الدراسات السابقة

الجدول(01): المتوسطات المرجحة للفقرات والاتجاه العام الموافق لها

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق تماما	(1.79-1)
غير موافق	(2.59-1.8)
محايد	(3.39-2.60)
موافق	(4.19-3.4)
موافق تماما	(5-4.2)

المصدر: من إعداد الباحث

الجدول(02): المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

المستوى	المتوسط المرجح
منخفض	(2.33-1)
متوسط	(3.67-2.34)
مرتفع	(5-3.68)

المصدر: من إعداد الباحث

الجدول رقم(3): صدق أداة الدراسة

الملاحظة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	البعد
دال	0.000	0.875	توليد المعرفة

دال	0.000	0.849	خزن المعرفة
دال	0.000	0.893	توزيع المعرفة
دال	0.000	0.805	تطبيق المعرفة
دال	0.000	0.677	إدراك واهتمام القيادات بأهمية إدارة المعرفة
دال	0.000	0.895	إدارة المعرفة
دال	0.000	0.890	القدرات الإبداعية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول رقم(4): إختبار ثبات أداة الدراسة

قيمة ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد
0.699	7	إدراك واهتمام القيادات بأهمية إدارة المعرفة
0.779	4	توليد المعرفة
0.786	4	خزن المعرفة
0.808	4	توزيع المعرفة
0.678	4	تطبيق المعرفة
0.912	16	محور إدارة المعرفة
0.921	16	محور القدرات الإبداعية
0.945	39	الإتجاه العام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول(5) توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	البيان	المتغير
71.10%	69	ذكر	الجنس
28.9%	28	أنثى	
3.1%	3	أقل من 30 سنة	العمر
60.8%	59	من 31 إلى 40 سنة	
23.7%	23	من 41 إلى 50 سنة	
12.4%	12	أكبر من 51 سنة	
7.20%	7	تقني سامي أو أقل	المستوى التعليمي
66%	64	مهندس، ليسانس، دراسات معمقة	
20.6%	20	ماستر	
6.2%	6	ماجستير أو دكتوراه	
10.3%	10	أقل من 05 سنوات	سنوات الأقدمية
28.9%	28	من 06 إلى 10 سنة	
46.4%	45	من 11 إلى 20 سنة	
14.4%	14	أكبر من 21 سنة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول (6): إختبار التوزيع الطبيعي لمجال الدراسة

العبارات	مستوى الدلالة Sig.
اختبار K Lomogorov-Smirno	0.200

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور إدراك واهتمام القيادات بأهمية إدارة المعرفة والمستوى العام لكل بعد ومحور

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	تساعد إدارة المعرفة في خلق الأفكار والحلول لمشاكل التسيير والعمليات وتدعم المسؤولين في اتخاذ قراراتهم	4.39	0.638	1	موافق تماما
02	تعمل إدارة المعرفة على توليد معارف جديدة تساعد في تحقيق الأهداف	4.26	0.696	2	موافق تماما
03	تعمل إدارة المعرفة على تنظيم وخزن المعرفة لاسترجاعها وقت الحاجة إليها	4.13	0.897	4	موافق
04	أهم موارد الشركة هو المعرفة الموجود بها	4.10	0.895	5	موافق
05	تحقق إدارة المعرفة وتسهم في التشارك في الممارسة الأفضل والاستفادة من التجارب والخبرات	3.80	1.124	7	موافق
06	تسهم إدارة المعرفة في تحقيق ميزة تنافسية لمنتجات الشركة في الأسواق	4.04	1.010	6	موافق
07	تتم إدارة المعرفة بتطوير مهارات الأفراد والتعلم المؤسسي، قصد خلق قيمة للأعمال لزيادة رضا الزبائن وتحقيق رغباتهم	4.20	0.920	3	موافق تماما
المتوسط العام محور إدراك واهتمام القيادات بأهمية إدارة المعرفة (المستوى العام)		4.13	0.535		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور إدارة المعرفة والمستوى العام للمحور

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
8	تعمل الشركة على تنظيم دورات تكوينية وملتقيات وندوات لمسؤوليها فيما بينهم، ومع خبراء خارجيين لاكتساب معارف جديدة للتعرف على الممارسات الأفضل لمنافسيها	3.92	1.017	1	موافق
9	تشجع الشركة مسؤوليها على الإبداع وتوليد أفكار ومعارف مفيدة وجديدة أو تحديثها قصد تطوير الأعمال	3.61	1.046	2	موافق
10	تدعم الشركة مسؤوليها وتحثهم وتشجعهم على تزويد الآخرين بما لديهم من خبرات وتجارب السابقة	3.60	1.178	3	موافق
11	تعمل الشركة على استقطاب وجذب مسؤولين وكفاءات مميزة ذات خبرة ومهارات عالية	3.46	1.137	4	موافق
المتوسط العام لبعث توليد المعرفة (المستوى العام)		3.65	0.851		متوسط
12	تعمل الشركة على استخدام التقنيات التكنولوجية في تخزين المعرفة وحمايتها وتأمين الوصول الآمن إليها	3.77	0.930	1	موافق

أثر إدارة المعرفة على تنمية القدرات الإبداعية لدى قيادات الشركة الوطنية للتأمين

ربيع عطابت الله

موافق	2	1.007	3.60	تتمتع الشركة بتنظيم وتصنيف المعرفة من قبل مسؤوليها، لتسهيل استرجاعها مرة أخرى لاستخدامها في عملياتها المختلفة	13
موافق	4	1.070	3.44	تحفز وتدعم الشركة الحاملين للمعرفة من ذوي الخبرات والمهارات في المساهمة الفعالة في خزن المعرفة الضمنية والحفاظ عليها	14
موافق	2	1.067	3.60	توفر الشركة لمسؤوليها سبل تحصيل معارف جديدة من خلال التشارك فيها مع زملائهم وتبادل الخبرات من خلال الحوار في الاجتماعات والندوات	15
متوسط		0.796	3.60	(المستوى العام)	
موافق	1	0.949	3.93	تستخدم الشركة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في نقل وتوزيع المعلومات والمعارف والاتصال بين الأقسام وتشجع العمل بها	16
موافق	2	1.063	3.74	تنظم الشركة ملتقيات ودورات تدريبية وتكوينية لتبادل المعرفة الضمنية بين المسؤولين	17
موافق	4	1.155	3.45	تعمل الشركة على إصدار المنشورات وتحديث دليل الاعمال وضمان وصوله لجميع الأفراد والأقسام	18
موافق	3	1.128	3.51	تشجع الشركة مسؤوليها على الحوار وتنظيم الاجتماعات الدورية لتبادل المعلومات والخبرات والتجارب لحل مشكلات العمل	19
متوسط		0.858	3.66	(المستوى العام)	
موافق	2	1.023	3.64	تستغل الشركة المعرفة المتاحة في حل المشاكل أو توليد معارف جديدة	20
محايد	3	1.161	3.28	تضمن الشركة الحرية الكافية للمسؤولين لتطبيق معارفهم وتحقيق الإبداع وخلق معارف مطلوبة	21
محايد	4	1.160	3.20	المعرفة المكتسبة من الملتقيات والندوات والحوارات التشاورية كافية للأداء الفعال للمهام التشغيلية والتشغيلية	22
موافق	1	0.862	3.87	تحرص الشركة على اعتماد الوسائل التكنولوجية الحديثة التي توفرها لمسؤوليها في التواصل مع الزبائن	23
متوسط		0.755	3.49	(المستوى العام)	
متوسط		0.699	3.60	المتوسط العام لمحور إدارة المعرفة (المستوى العام)	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور القدرات الإبداعية والمستوى العام

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
24	لدى المسؤولين في الشركة القدرة على اكتشاف المشكلات والتنبؤ بما قبل حدوثها	3.26	1.092	13	محايد
25	لدى المسؤولين القدرة على التنبؤ بأوجه القصور والنقص والحس في عديد المشكلات في الموقف الواحد	3.05	1.074	16	محايد
26	يقوم المسؤولون بوضع الخطط لمواجهة المشاكل قبل وقوعها	3.10	1.104	15	محايد

موافق	3	1.070	3.57	يحرص المسؤولون في الشركة ويهتمون لإيجاد الحلول لمشاكل العمل بسرعة	27
موافق	7	0.914	3.51	لدى المسؤولين القدرة على طرح عديد الأفكار والحلول السريعة لمختلف المشكلات التي تواجه الشركة	28
موافق	2	0.787	3.67	المسؤولون لديهم القدرة على التعبير عن أفكارهم بشكل واضح ومفهوم	29
موافق	1	0.841	3.71	لدى المسؤولين القدرة على استرجاع واستحضار معلومات وخبرات سابقة لاستغلالها لحل المشاكل	30
موافق	8	0.891	3.51	يتمتع المسؤولون بالقدرة على الربط بين المواقف والقدرة على التحليل بالتفصيل الدقيق عند تقديم الحلول	31
موافق	6	0.902	3.53	لدى المسؤولين القدرة على التكيف السريع مع التطورات وتغيير المواقف	32
موافق	5	0.891	3.53	لدى المسؤولين القدرة على التفكير من عدة زوايا وتحليل الأمور في حل مشكلات	33
محايد	12	1.060	3.29	يحرص المسؤولون على معرفة الرأي الآخر والمخالف لهم في نظرهم قصد التقييم والاستفادة منه في حل المشكلات	34
موافق	10	0.876	3.42	يميل المسؤولون إلى عمل الأشياء بطرق وأساليب مختلفة وإحداث تغييرات عليها بشكل مستمر	35
محايد	11	1.066	3.39	يتمتع المسؤولون بالشركة بالقدرة على طرح أفكار جديدة فريدة من نوعها وغير مألوفة في مجالات العمل	36
موافق	9	1.020	3.43	لدى المسؤولين القدرة على تقديم أفكار تتميز بالحدثة ومواكبة التغير والارتباط بواقع المشكلة	37
موافق	4	0.969	3.53	يسعى المسؤولون بالشركة لاكتشاف الجديد والمتميز في أداء مهامهم	38
محايد	14	1.028	3.24	لدى المسؤولين الرغبة في عدم تقليد الآخرين في حل مشاكلهم وأثناء القيام بمهامهم	39
متوسط		0.663	3.42	المتوسط العام لمحور القدرات الإبداعية (المستوى العام)	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول (10): نتائج اختبار T-test للعينة الواحدة لمحاور الدراسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى Sig	الدلالة T ل
محور إدراك واهتمام القيادات بأهمية إدارة المعرفة	4.133	0.535	20.833	0.000	
محور إدارة المعرفة	3.600	0.698	8.465	0.000	
محور القدرات الإبداعية	3420	0.663	6.239	0.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول (11): نتائج تحليل علاقة الارتباط الخطي وتحليل التباين للإندثار بين عمليات إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية

عمليات إدارة المعرفة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل F	مستوى Sig	الدلالة F ل

0.000	65.255	0.407	0.638	توليد المعرفة
0.000	54.721	0.365	0.605	تخزين المعرفة
0.000	81.678	0.462	0.680	توزيع المعرفة
0.000	84.378	0.470	0.686	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول(12) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار أثر عمليات إدارة المعرفة منفردة على القدرات الإبداعية

مستوى Sig	معامل الانحدار			عمليات إدارة المعرفة
الدلالة ل T	قيمة T	قيمة الثابت	قيمة B	
0.000	8.078	1.606	0.497	توليد المعرفة
0.000	7.397	1.605	0.504	تخزين المعرفة
0.000	9.038	1.498	0.526	توزيع المعرفة
0.000	9.186	0.315	0.602	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول(13) : نتائج تحليل علاقة الارتباط الخطي وتحليل التباين للانحدار المتعدد التدريجي بين المتغيرات المستقلة عمليات إدارة المعرفة و المتغير التابع القدرات الإبداعية

مستوى Sig	معامل		معامل	عمليات إدارة المعرفة
الدلالة ل F	قيمة F	التحديد R^2	الارتباط R	
0.000	44.320	0.588	0.767	توليد المعرفة وتوزيع المعرفة وتطبيق المعرفة

تم استبعاد تخزين المعرفة حسب طريقة تحليل التباين للانحدار المتعدد التدريجي Stepwise

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول(14) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise لإختبار تأثير عمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية

مستوى Sig	معامل الانحدار		عمليات إدارة المعرفة
الدلالة ل T	قيمة T	قيمة B	
0.000	3.727	0.850	الثابت
0.034	2.151	0.166	توليد المعرفة
0.008	2.689	0.218	توزيع المعرفة
0.000	4.279	0.335	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

- الإحالات والمراجع :

- 1 بوسهوية نذير(2017)، إدارة المعرفة وأثرها على الإبداع المنظمي، أطروحة دكتوراه علوم تخصص إدارة أعمال وتسويق غير منشورة، جامعة الجزائر 3، الجزائر.
- 2 دهام بن هجرس الجبلي(2015)، إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الإبداع، أطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الأمنية غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 3 أنوار هادي طه وآخرون(2014)، تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي، مجلة تنمية الرفادين 35(112)، العراق، جامعة الموصل، ص.ص 222-239.
- 4 كامل شكير الوظيفي(2009)، أثر إدارة المعرفة في تنمية القدرة على الإبداع، مجلة كلية الإدارة والإقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية 322 (1)، العراق، جامعة بابل، ص.ص 239-276.
- 5 هيثم علي حجازي(2014)، المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات، الطبعة الأولى، عمان الأردن، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ص.19.
- 6 هيثم علي إبراهيم حجازي، مرجع سابق، ص.ص 51-53.
- 7 رحي مصطفى عليان(2015)، إدارة المعرفة، الطبعة الثانية، عمان الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، ص.214.
- 8 محمد السعيد جوال(2015)، التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه علوم تخصص علوم التسيير، غير منشورة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، ص.170.
- 9 محمد السعيد جوال(2015)، مرجع سابق، ص.184.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا ل **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للدراسات الاقتصادية والادارية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Algerian Journal of Economics and Business studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.