

دور إدارة المعرفة في تنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية -

بالتطبيق على قطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

د. أسامة حسن حسنين الدميري
دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة والمحلية
Ossama_aldmari@yahoo.com

د. رشدى محمد أحمد
دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة والمحلية
roushdy.mohamed@eia.edu.eg

موبايل : 01274888963

موبايل : 01203020305

المستخلص

تهدف هذه الدراسة على معرفة دور إدارة المعرفة في تنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية، وتم التطبيق على قطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية، وتم تحقيق ذلك من خلال المتغيرات المستقلة في الحصول على المعرفة، وهي القدرة على تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة التي تمثل جميعها عناصر إدارة المعرفة وتأثيرها على المتغير التابع المتمثل في الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية والهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية، وتم اللإستقصاء بعينة قدرها 374 مفردة، وتم التوصل إلى نتيجة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري، وأوصت الدراسة بتتبع الإجراءات التي توصل إلى الإبداع الإداري من خلال آليات لتطبيق عناصر إدارة المعرفة.

Abstract

The objective of this study is to understand the role of knowledge management in developing the level of managerial creativity among the workers in the industrial establishments. This was achieved through the independent variables in acquiring knowledge, The ability to store knowledge, distribute knowledge, and apply knowledge, which are all elements of knowledge management, and their impact on the dependent variable of administrative creativity among workers in industrial, engineering and mineral establishments in Alexandria. A sample of 374 individuals was surveyed. For knowledge and administrative creativity

and recommended the study to follow the procedures that reach the administrative creativity through mechanisms to implement elements of knowledge management.

مقدمة:

يتصف العالم الحديث بالتغير السريع في كافة المجالات المتأثرة بالتغيرات العالمية¹ مما يظهر بوضوح أهمية وجود أساليب إدارية حديثة لإدارة المنظمات لتمكينها من الوصول إلى أهدافها المرجوة، ولذا تسعى المنظمات في وقتنا الحاضر إلى كل الوسائل الإدارية الحديثة لتطوير وتحسين أدائها ولذلك أصبح المورد البشري هو محور هذا التطوير، تُعرف إدارة تلك الموارد برأس المال البشري الذي من خلاله تتمكن المنظمة من الحفاظ على أدائها، ويهدف هذا البحث إلى التعرف على دور المعرفة الإدارية في تنمية مستوى الإبداع لدى العاملين بالمنشآت الصناعية والوصول إلى مستوى الإبداع كعنصر هام ترمي إليه إستراتيجية الموارد البشرية، لذا وجب على المنظمات أن تمتلك مصادر المعرفة وكيفية تطويرها وإستغلالها للإستخدام الأمثل، كما أن لدور المعرفة دور هام في الوصول إلى تطوير إدارة المعرفة لخدمة الإبداع الإداري².

المشكلة البحثية:

بعد إجراء دراسة إستطلاعية على قطاع المنشآت الصناعية وتشخيص وضعياتها تم إكتشاف وجود حاجة ماسة لدراسة منشآت الصناعات المعدنية وخاصة الحاجة إلى تفعيل ممارسات المعرفة للوصول إلي خدمات تمتاز بالإبتكارية والتجديد، لذا تكمن المشكلة البحثية في تحديد التأثيرات التي تحدثها المعرفة الإدارية بكل أشكالها في الخطوات والمراحل المختلفة للوصول إلى في تنمية مستوى الإبداع لدى العاملين بالمنشآت الصناعية ويمكن تلخيص المشكلة البحثية في السؤال التالي:

ما هو دور إدارة المعرفة في تنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية؟

¹ د. علي السلمي ، الإدارة بالمعرفة ، القاهرة : دار قباء للطباعة والنشر ، 1998، ص17
² م. م. زينه حمودي حسين، إدارة المعرفة وعلاقتها بالمهارات الإدارية لدى موظفي المديرية العامة لتربية بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، عدد يناير 2019، جامعة الأنبار، العراق. 2019. ص ص 486- 507

أهداف البحث:

- يهدف البحث بشكل رئيسي إلى تحديد أهم عناصر إدارة المعرفة في إقامة الإبداع الإداري للعاملين بالمنشآت الصناعية وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- تحديد ومعرفة العوامل التي تؤثر على إدارة المعرفة في مستوى الإدارة العليا والإدارة المتوسطة بالمنشآت الصناعية - قطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية -.
 - إختبار المتغيرات المتعلقة بالمدراء (الخصائص الفردية) على إدارة المعرفة والعوامل المتعلقة بالمنشآت الصناعية - بالتطبيق على قطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية
 - على الوصول لتنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين .
 - بيان أفضل الأساليب التي تؤدي بالمنظمة إلى تنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين مستعينة بوسائل تطبيق إدارة المعرفة للمدراء والعاملين.

أهمية البحث:

- تتبع أهمية البحث من خلال الإعتبارات الآتية:
- باعتبار البحث يتناول الإبداع الإداري للعاملين بالمنشآت الصناعية التي تؤثر على منظومة الأداء بالمنشآت الصناعية التي تتميز بوجود أعداد للعاملين لديها كبير نسبياً مما يجعله مورد بشري لا يستهان به.
 - أهمية دور قطاع الصناعات المعدنية في مصر لتحسين مستوى الإقتصاد القومي من خلال ما يوفره من فرص عمل وما ينتجه من منتجات إستراتيجية.
 - الإستفادة من تأثيرات إدارة المعرفة على الإدارة العليا والوسطى لإتجاه تطوير منظومة الأداء في المنشآت الصناعية - بالتطبيق على قطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية
 - وتحسين الحراك نحو التغيير للأفضل.

منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وتحليل العلاقة بين المتغيرات وتحديد شدة وإتجاه العلاقة وإستخدام الدراسة الإستقصائية للتعرف على آراء وإتجاهات مفردات مجتمع الدراسة في متغيرات البحث والعلاقة القائمة بينهما وأساليب وأدوات التحليل الإحصائي لإختبار الفروض وإستخلاص النتائج والمقترحات.

إعتمد الباحث في التأصيل النظري والمعلومات النظرية على أسلوب الدراسة المكتبية التي تم البحث عنها في المراجع والكتب والمنشورات والصحف والدوريات التي تصدرها الجامعات، كما تم العودة إلى الدراسات السابقة في ذات الموضوع مع مراعاة إختلاف ظروف التطبيق سواء من ناحية الإمكانيات أو مجال العمل وعلى المتاح من البيانات الثانوية المنشورة بتقارير قطاع الصناعات المعدنية بمحافظة الإسكندرية الممثلة لمجتمع البحث ومواقع الإنترنت المتعلقة بمجال ومتغيرات البحث.

كما تم الإعتماد في جمع البيانات الأولية على المقابلات الميدانية التي أسهمت في بناء إطار عملي للبحث، وكذلك إعتمد على أسلوب الإستقصاء والذي تم توزيعه على العاملين بالشركات التابعة للصناعات الهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية والأساس في إختبار الفروض وإستخلاص النتائج والمقترحات.

الدراسات السابقة وأدبيات البحث:

تشير نتائج الدراسات العلمية إلى تعاضد دور الإبداع الإداري للعاملين بالمنشآت الصناعية إعتماً على محورين أساسيين: أولهما مفهوم وأبعاد الإبداع الإداري للعاملين بالمنشآت الصناعية وثانيهما تأثير إدارة المعرفة على الإدارة العليا والإدارة الوسطى بالمنظمات، وفيما يلي:

أولاً: إستعراض لأهم النقاط المتعلقة بالبحث:

مفهوم المعرفة:

أن توليد المعرفة وإيجادها وإستقطابها وتشجيعها وتبادلها تسمح بتهيئة المناخ المناسب للإبداع، والمعرفة هي رأس المال الذي يفوق في أهميته وقيمه الموارد الطبيعية وأنا نمتلك المعارف في مختلف العلوم ونمتلك الأفكار التي يمكن الإستفادة منها في صياغة أفضل النظريات التي تصلح أن تكون أساساً تطبيقياً لرسم سياسات تطور المجتمع، فالمعرفة هي سبيل الوصول لبلوغ الغايات وتعد المحرك الأساس لأية تحولات إقتصادية أو إجتماعية أو سياسية، وأن المعرفة هي عبارة عن معلومات ممزوجة بالتجارب والحقائق والأحكام والقيم التي تعمل مع بعضها لتمكين العاملين من إبتكار أوضاع جديدة وإدارة التغيير، وتعتبر المعرفة مرتكز نشاطات المنظمات والأساس في عمليات إتخاذ القرارات والتنبؤ وعمليات التصميم والتخطيط، فالمعرفة تعبر عن تجارب الفرد المؤثرة في تفكيره، فهي مجموعة من الأفكار والقيم والإرشادات والبيانات والمعلومات وهي نتاج المعلومات والمفاهيم والثقافة المتكونة في عقول الافراد³.

³ تقياري العربي، ساوس الشيخ، عزيزي أحمد عكاشة، أثير عمليات إدارة المعرفة على الإبتكارات التنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، مجلد 27، عدد 2 (2019)

مفهوم إدارة المعرفة:

إن الإهتمام بإدارة المعرفة أصبح ضرورة ملحة لمواكبة التطور السريع في العلوم المختلفة ويعمل على تعزيز التميز بين المنظمات خصوصا المنظمات الصناعية وأن اعتماد الإدارة الفاعلة للمعرفة من قبل القيادة العليا تضيف قيمة حقيقية للمنظمة العلمية ومكانتها في السوق وذلك من خلال إدارة وتفعيل القاعدة الفكرية لمنظماته.

من أهم تعريفات إدارة المعرفة ما يلي⁴ :

- هي عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات وتعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها وتنقسم إلى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة (مثل خلق وجمع وتخزين وتوزيع المعرفة وإستخدامها)، والهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفأ صورة للحصول على أكبر قيمة للمنظمة.
- هي ناتج التفاعل بين الفرد والمنظمة من ناحية والتكامل بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية من ناحية أخرى.
- هي العمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعلومات وإختيارها وتنظيمها وإستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كإتخاذ القرارات وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي.
- هي العملية المنظمة للبحث والإختيار والتنظيم وعرض المعلومات بطريقة تحسن فهم العاملين والإستخدام الأمثل لموجودات منظمات الأعمال.
- هي عملية تجميع وإبتكار المعرفة بكفاءة وإدارة قاعدة المعرفة وتسهيل المشاركة فيها من أجل تطبيقها بفاعلية في المنظمة⁵ .
- هي " الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما من أجل إنقراط وجمع وتصنيف وتنظيم وتخزين كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المنظمة وجعلها

⁴ عبد الستار حسن يوسف، " إدارة المعرفة من أجل البقاء والنمو " ، وقائع المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع " إدارة المعرفة في

العالم العربي " جامعة الزيتونة الأردنية ، عمان ، الأردن 26-28 نيسان 2004م ص 5

⁵ العربي عمران، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات بتبسة،

نشرت في مجلة دي سببوس مجلد4، عدد1، 2019، [http://dspace.univ-](http://dspace.univ-setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3345)

setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3345

جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد وأقسام ووحدات المنظمة بما يرفع من مستوى كفاءة إتخاذ القرارات والأداء التنظيمي⁶

- هي " التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل المنظمة وخارجها وتحليلها وتفسيرها وإستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات في المنظمة وتحقيق تحسين في الأداء والارتفاع إلى مستويات أعلى من الإنجاز سواء بالنسبة لإنجازات المنظمة ذاتها في فترات سابقة أو قياسا إلى إنجازات المنافسين⁷

عناصر إدارة المعرفة:

المعرفة نتاج لعناصر متعددة، والتي من أهمها⁸ :

- **البيانات:** البيانات مجموعة من الحقائق الموضوعية الغير مترابطة يتم إبرازها وتقديمها دون أحكام أولية مسبقة، وتصبح البيانات معلومات عندما يتم تصنيفها، تنقيحها، تحليلها ووضعها في إطار واضح ومفهوم للمتلقي.
- **المعلومات:** هي في حقيقة الأمر عبارة عن بيانات تُمنح صفة المصادقية ويتم تقديمها لغرض محدد، فالمعلومات يتم تطويرها وترقى لمكانة المعرفة عندما تُستخدم لغرض المقارنة وتقييم نتائج مسبقة ومحددة أو لغرض الإتصال أو المشاركة في حوار أو نقاش، فالمعلومات هي بيانات توضع في إطار ومحتوى واضح ومحدد وذلك لامكانية إستخدامها لإتخاذ قرار، ويمكن تقديم المعلومات في أشكال متعددة ومنها الشكل الكتابي، صورة، أو محادثة مع طرف آخر.
- **القدرات:** المعرفة بجانب المعلومات تحتاج لقدرة على صنع معلومات من البيانات التي يتم الحصول عليها لتحويلها إلى معلومات يمكن إستخدامها والاستفادة منها، وقد منح الله بعض الأفراد القدرة على التفكير بطريقة إبداعية والقدرة على تحليل وتفسير المعلومات ومن ثم التصرف بناءً على ما يتوفر من معلومات، إذا لم يتوافر لدى الأفراد القدرات

⁶ Mona Abdullah Saleh Samhan, The reality of knowledge management and its impact on institutional performance applied study on the Faculty of Applied Studies and Community Service at King Saud University. International Journal of research in Educational Sciences. (IJRES), Vol 2, No 3, (2019): July 2019.

⁷ علي السلمي ، إدارة التميز (نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة) ، مرجع سابق ، ص 208

⁸ الساعد ، رشاد محمد ، حريم ، حسين محمود ، " علاقة إدارة المعرفة وتقنيات المعلومات والميزة التنافسية في المنظمة (بحث ميداني على قطاع الصناعات) ، دورية المجلة الأردنية ، مجلد 8 ، عدد 1 ، مجموعة 14 ، 2014 ، ص 83.

والكفاءات الأساسية للتعامل مع المعلومات عندئذ نستطيع القول أن أحد المحاور الأساسية للمعرفة مفقودة.

- **الإتجاهات:** فوق كل هذا وذلك المعرفة وثيقة الصلة بالإتجاهات، إذ إنه في حقيقة الأمر الإتجاهات هي التي تدفع الأفراد للرجبة في التفكير والتحليل والتصرف، لذا، يشكل عنصر الإتجاهات عنصراً أساسياً لإدارة المعرفة وذلك من خلال حفز فضول الأفراد، وإيجاد الرغبة وتحفيزهم للإبداع، وهذا بالتأكد ينقص العديد من المنظمات.

لذا فقد عُرفت إدارة المعرفة بأنها الإدارة المنوط بها إدارة المعرفة والعمليات المرتبطة بها والخاصة بجمعها والإحتفاظ بها وتنظيمها ونشرها وإستغلالها لتحسين الأداء، وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة يمكن أن يستفاد منها الآخرون من خلال المنظمة، وهي مدخلاً لإضافة قيمة من خلال الجهود الهادفة للبحث الدائم عن راس المال المعرفي لتحسين فاعلية إستخدام الخبرات والمهارات الموجودة عند الأفراد داخل المنظمة لجعله منظماً ويسيراً، فضلا عن إيجاد البيئة المناسبة التي تحفز المشاركة بالمعرفة التي تمتلكها المنظمة⁹، والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة، كاتخاذ القرارات، حل المشكلات، والتخطيط الاستراتيجي .

تأسيساً على ما تقدم يمكن القول بان إدارة المعرفة تتضمن تحليل موارد المعرفة المتوافرة والعمليات المتعلقة بهذه الموارد والتخطيط والسيطرة على الأفعال الخاصة بإستخدامها وتطويرها والمحافظة عليها ونشرها بما يُسهم في تحقيق أهداف المنظمة.

وعندما نتحدث عن إدارة المعرفة فإننا نتحدث عن إدارة الموارد الذين يمتلكون المعرفة، إنهم أشخاص يمتلكون تخصصات عالية في مجالات معينة، هم خبراء في مجال عملهم لديهم معرفة، هم الأشخاص المبدعون للمعرفة المبتكرة وهم الذين يمهدون الطريق للآخرين¹⁰ .

إن إدارة موظفي المعرفة ليست بالأمر السهل كونهم يعشقون الإستقلالية في العمل وإكتساب المعرفة ويحبون التحدي ولا يفضلون أن يوجههم الآخرون في العمل، وطموحين ولديهم تصور جيد للمستقبل ولا تحركهم الحوافز المادية، لأنهم يعتبرون التعلم نشاطهم المتواصل على مدى الحياة ويمتازون بسلوكهم الحر غير المقيد بعلاقات التنظيم الرسمي.

⁹ محمد كنوش، دور إدارة المعرفة في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية المستدامة : دراسة ميدانية على بعض مؤسسات قطاع الإلكترونيات في ولايتي سطيف وبرج بوعريبيج، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سنطيف، الجزائر 2012، نشرت في مجلة دي سيبس، مجلد 4، عدد 1، 2019، <http://dspace.univ-setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3256>

¹⁰ مريم مهشي، واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد 16، عدد 1، الجزائر، 2019.

ولذا وجب إطلاق العنان للإبتكارات والإبداعات التي ينتجها موظفو المعرفة مع ضرورة العمل على تجنب تقييدهم بالنظريات الإدارية التقليدية كون هذه النظريات تُشكل عامل إحباط لإبداعاتهم ولا توفر عامل دفع بإتجاه أفكارهم.

من أجل ذلك فعلى إدارة المنظمات أن تعمل على تهيئة الفرص التي تُسهم في خلق المعرفة وأن تعمل على تفهم حاجاتهم وتوفير المناخ المناسب لهم¹¹ ، وان تعمل على زيادة إستقلاليتهم حيث إنهم يفضلون الإبداع وعدم تقييدهم بإجراءات الرقابة الإدارية الصارمة، وعلى الإدارة أن تعيد النظر بالهيكل التنظيمي ليتلاءم مع خصائص المنظمات التي تملك إدارة المعرفة والكوادر العلمية العاملة فيها، وأن تهيئ لهم بيئة عمل تتسم بالثقة بقدراتهم المعرفية وتعمل على تبني فلسفة إدارية جديدة تساعدهم على ممارسة التفكير الحر وتجريب أفكارهم الجديدة، وان تنظر إلى هذا الموضوع كإستثمار وليس تكلفة أو أعباء على المنظمة¹² .

أنواع إدارة المعرفة:

اتفق كل من (Takeuchi & Nonaka, 1995¹³) و (كوركتيل وقاسمي¹⁴ ، ٢٠٠٦)، و(الحراشة¹⁵ ، ٢٠٠٦)، على تصنيف المعرفة إلى صنفين هما :

المعرفة الظاهرة (الصريحة)، والمعرفة الضمنية.

• **المعرفة الظاهرة (الصريحة):** (Explicit Knowledge) وهي المعرفة الشائعة والمنتشرة بين الناس والمعروف مستودعها، ومتاح الوصول إليها لكل من يعلم عنها أو يبحث عنها، ومثل هذه المعرفة مخزونة في الكتب والوثائق المختلفة ومتاحة في وسائط متعددة الأشكال، توفرها تقنيات الإتصالات والمعلومات، ويتم التعامل فيها بالتبادل والتحديث والإستخدام بمختلف الوسائل وحسب رغبات ومتطلبات المستخدمين.

• **المعرفة الضمنية (Tacit Knowledge):** وهي المعرفة التي يختزنها أصحابها في عقولهم ولم يعبروا عنها بأي صيغة من الصيغ، ومن ثم فهي غير معلومة ولا متاحة للآخرين، وتظل

¹¹ سعيدة ضيف، القيادة التحويلية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة لبناء منظمات متعلمة : دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، المكتبة المركزية، جامعة الجلفة، الجزائر. رسالة دكتوراه 2019، <http://dspace.univ-djelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/1473>

¹² علي ميار، عامر شمه، دور أبعاد إدارة المعرفة في تحسين الميزة التنافسية، مجلة جامعة تشرين للدراسات والمقالات العلمية والاقتصادية، مجلد 41 عدد 2، 2019.

¹³ Nonaka, I. and Takeuchi, H., (1995), The Knowledge creating Company, Oxford University Press, New York, NY.

¹⁴ كوركتيل والقاسمي، فريد، يوسف، (٢٠٠٦) ، إدارة المعرفة ودورها في تجسيد مجتمع المعلومات، جامعة سكيكدة، الجزائر.

¹⁵ محمد أحمد الحراشة، (٢٠٠٦) ، دور إدارة المعرفة في الإبداع والابتكار، جامعة مؤتة، الأردن.

حبيسة عقول أصحابها، وقد تموت معهم ولا يُقدر لها الظهور، وفي أحيان أخرى قد تنهياً لأصحاب تلك المعرفة المختزنة الفرص والحوافز التي تدفعهم للتصريح بها وإظهارها للآخرين بدرجات مختلفة من الوضوح والإستكمال، ويشير دافت (daft) إلى إن 80% تقريبا من المعرفة في المؤسسة هي معرفة ضمنية (أي المعرفة التي تكمن في عقول الأفراد العاملين) والذي يطلق عليهم رأس المال الفكري.

مراحل عملية إدارة المعرفة:

دراسة (Gonzalez martins, 2017)¹⁶ بعنوان knowledge management process: a theoretical conceptual research حددت أن عملية إدارة المعرفة تتكون من أربع مراحل إكتساب - تخزين - توزيع - وإستخدام المعرفة.

بينما دراسة (paliszkievicz et al, 2017)¹⁷ بعنوان knowledge management process: a theoretical conceptual المعرفة، وتخزين المعرفة والحصول على المعرفة والمعرفة المنتشرة.

وقد إستخدم الباحث المراحل الآتية الحصول على المعرفة: (تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة) وهي أقرب للواقع المطبق بقطاع الصناعات المعدنية.

ثانياً: تنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية:

مفهوم الإبداع:

يُمثل الإبداع الإداري أحد الضرورات الأساسية في إدارة المؤسسات، وأصبح الإبداع الإداري سمة العصر للمنظمات المتميزة والمديرين الناجحين، وخاصة الإبداع المؤسسي نجده هام في منظمات الأعمال التي تسعى إلى الربح والتي لا تسعى إليه، حيث إستطاعت هذه المنظمات تحقيق التفوق والتميز والتنافس من خلال الإبداع في جميع مجالاته سواء في الإدارة أو المنتج أو تقديم الخدمة¹⁸.

¹⁶ Rodrigo Valio Dominguez Gonzalez, Manoel Fernando Martins, Knowledge Management Process : a theoretical-conceptual research, Gest. Prod., São Carlos, v. 24, n. 2, p. 248-265, 2017
<http://dx.doi.org/10.1590/0104-530X0893-15>.

¹⁷ Joanna Paliszkievicz, The role of knowledge management processes on organizational culture, Online Journal of Applied Knowledge Management, Volume 5, Issue 2, 2017.
<https://www.researchgate.net>.

¹⁸ أحمد مرسي الخواص، محددات الإبداع الإداري للعاملين بالأجهزة الحكومية - دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد 3، القاهرة، ديسمبر 2003.

يشير الإبداع إلى شيء جديد يتم تقديمه لأول مرة للإستفادة من الخصائص المميزة للشيء الجديد سواء كان سلعة أو خدمة أو أسلوب إداري في شكل فكرة، والفكرة عندما تتحول الفكرة إلى التنفيذ تعتبر إبداعاً والإبداع الإداري عندما يتعلق الأمر بعناصر الإدارة¹⁹ ويعرف الإبداع على أنه قدرة عقلية تظهر مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عبارة عن عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جيد يتميز بالمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات ويمكن تنميته وتطويره حسب قدرات الأفراد، ولذا يمكن إدارة الإبداع من خلال التدريب وتوفير المناخ الملائم²⁰ .

فالإبداع مورد قيم ينبغي رعايته وتطويره في ضوء التكاليف العالية المرتبطة بالإبداع والبنية التحتية لمساندة العمل الإبداعي²¹

وعرف الإبداع الإداري على انه قدرة الأفراد العاملين في المنشأة على إستخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية وإبتكار وإيجاد طرق وأساليب لم تسبق وتتسم بتحقيق المنفعة العامة للمنشأة ولها صفة الحداثة والتجديد وتنشأ نتيجة الخبرة الإدارية ومعرفة واقع المنظمة والمستند إلى معلومات شاملة لأجزاء المنظمة وتحليلها بما يتطلب قدرات إبداعية للوصول لما هو جديد²² .

وعرف الإبداع بأنه عملية البحث العلمي، أي أنه عملية التحسس بالمشكلات والنقائص والتغيرات في المعرفة والعناصر المفقدة وعدم التناسق، ثم تحديد الصعوبة وبيان هويتها، ثم البحث عن الحلول وإجراء التخمينات أو الفرضيات، ثم إختبار هذه الفرضيات، وصياغة النتائج ونقلها، وأنه القدرة على جمع الأفكار وتحويلها بأسلوب فريد من نوعه، أو صنع ترابطات غير إعتيادية بين هذه الأفكار وأنه قفزة من فوق المؤلف نحو أفق جديد وأرض جديدة لم تكن موجودة سابقاً²³ .

¹⁹ توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة ، رسالة ماجستير كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين، 2009.
²⁰ بابر، كمال الدين حسن علي، القيادة التحويلية والإبداع الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج 34 ، ع 2، ديسمبر 2014، ص 317-320.

²¹ حسين حريم إدارة المنظمات منظور كلي دار الحامد للنشر، عمان، الأردن ، 2010.
²² محمود حسن جمعة و حيدر شاكر نوري ، 2011 ، تأثري القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري : دراسة تطبيقية لأراء القيادات العليا في جامعة ديالى ، مجلة الإدارة والاقتصاد السنة الرابعة والثلاثون العدد 90، 2011.
²³ محمد عبد الرحمن عمرو وروش إبراهيم محمد، عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسيت الأداء دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك، المجلة الأكاديمية لجامعة نيروز أقاليم كردستان العراق، مجلد 6 ، عدد 2 ، 2017.

وذهب Tedesco إلى الوصول بمفهوم الإبداع إلى أعمق من كون الإبداع ينحصر بالإختراعات وتحويل التقنيات الجديدة وتبنيها، بل في كيفية تشجيع روح الإبداع في المنظمة بهدف تقديم المزيد من الأعمال الإبداعية مؤكداً على أن نشاط إدارة الإبداع يمثل إبداعاً بحد ذاته²⁴.

ومن تحليل المفهوم السابق يصل الباحث إلى أن يكون الإبداع بسيطاً وفعالاً، ويركز على أهداف محددة، وأن يسعى الإبداع لاحتلال مراكز القيادة ضمن أفكار المنظمة، وأن يتحدد مستوى الإبداعي الإداري بمحصلة التفاعل بين القدرة على الأداء الإبداعي والرغبة في الإبداع، والبيئة المحيطة المشجعة على الإبداع، ويتم تنفيذ الإبداع بأساليب تحليلية علمية.

خصائص الإبداع:

ليس من السهولة تحديد خصائص معينة للإبداع، إلا أن هناك ظواهر معينة جرى تصنيفها ضمن الخصائص التالية تدل على الإبداع وهي: العقل المتساهل والخلاق والقدرة على التحليل والتجميع والقدرة على التخيل والحدس والشجاعة والثقة بالنفس التمرد على النمطية والنزوع إلى التجريب والنقد الذاتي، ويوصف أيضاً بميله إلى الفضول والبحث الدائم عن الحقيقة، فضلاً عن الإنفتاح على الآراء الخارجية والقدرة على تقديم أفكار جديدة تتصف بالأصالة، كما أن لديهم تفهماً لحل المشكلات، ويتصفون بوضوح الرؤيا ويمثل العمل بالنسبة إليهم متعة لقوة الشعور لديهم بالإنجاز حتى يخلدوا أنفسهم، وينتزعون الاعتراف بجهودهم من المجتمع²⁵.

العوامل المؤثرة في الإبداع:

اختلف المنظرون والباحثون في تحديد العوامل المؤثرة في الإبداع فمنهم من إجتهد بأنها: التحصيل العلمي، الهيكل التنظيمي، والدعم التنظيمي للإبداع²⁶.

ومنهم (Ibarra, 1993) من إعتبر أن العوامل هي التحصيل العلمي، ونمط التفكير، والمنصب الوظيفي، والثقافة، والمركزية واللامركزية، ونمط القيادة²⁷.

²⁴ John, Teresko, (2001), Leveraging Innovation, Industry Week, IW.

²⁵ شافان عبد الرحمن. وآخرون. دور الذكاء العاطفي في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية لعينة من مدراء ورؤساء أقسام في جامعتي نوروز ومجمع حيهان دهوك المجلة الأكاديمية لجامعة نيروز أقاليم كردستان العراق. مجلد 6 , عدد 2 , 2017

²⁶ رجب بن علي بن عبيد العويسي، ثقافة الإبداع الإداري بالمؤسسات، اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم، عدد7, 104-107.

²⁷ Ibarra, Herminia., (1993), Net Work Centrality, Power & Innovation: Involvement: Determinates of Technical & Administrative Roles. Vol. 36, N 3, June 1993.

أما (Amabile, 1998) فإنه يرى هذه العوامل: نمط التفكير، الرسمية والمركزية، نمط القيادة، الثقافة التنظيمية، والدعم التنظيمي²⁸.

في حين أشار (المغربي، ١٩٩٥) أن هذه العوامل هي: الهيكل التنظيمي، فلسفة الإدارة، نمط القيادة، نظم الاتصالات، والسياسات العليا²⁹.

فيما يرى (العزاوي، ٢٠٠٠) أن العوامل المؤثرة في الإبداع هي: الثقافة التنظيمية، الرسمية والمركزية، نمط القيادة، والخبرة والمهارة³⁰.

أما (جواد ومحمد، ٢٠٠٦) فإنه يعتمد على ثقافة الإبداع، نمط القيادة، الدعم التنظيمي للإبداع³¹.

ومنهم من يرى الدور الاستراتيجي للموارد البشرية هي المحرك الأساسي في تكوين الإبداع الإداري³².

ويرى البعض الآخر أن عناصر الذكاء العاطفي كالوعي بالذات وتنظيم الذات والتعاطف مع الآخرين والمهارات الاجتماعية والدافعية الداخلية الذاتية دور في تكوين الإبداع الإداري³³ ويتفق هذا مع رأي الباحث³⁴ في أن عناصر الذكاء الانفعالي وخصائص المنظمة المتعلمة تؤدي بالعاملين إلى مستوي من المعرفة يمكنهم من تحسن الإبداع الإداري لديهم.

ثالثاً: الدراسة الميدانية:

تمثلت الدراسة الميدانية في تحليل الاستقصاء الموجه للعاملين بالشركات محل الدراسة والتابعة للصناعات الهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية وكانت كالتالي:

مجتمع وعينة الدراسة:

لقد كان لمجتمع البحثي مكوناً من جميع العاملين بالشركات التابعة للصناعات الهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية، طبقاً للجدول التالي:

28- Amabile, Treesam, (1998): Assessing The War Environment For Creativity, Academy Of Management Journal, vol.391, No. 5, 1998.

29 كامل محمد المغربي، سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، عمان، ١٩٩٥.

30 بشرى هاشم العزاوي، سياسة تحفيز الموارد البشرية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ٢٠٠٠.

31 عباس حسين جواد، وخولة عبد الحميد محمد، أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي، مجلة أهل البيت، العدد الرابع، العراق، ٢٠٠٦.

32 عبدالحليم، أحمد محمد أحمد، الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية الإبداع دراسة بالتطبيق على هيئة البريد المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس - كلية التجارة، عدد 1، 2015، ص ص 231-257.

33 شافان عبد الرحمن، وآخرون، دور الذكاء العاطفي في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية لعينة من مدراء ورؤساء أقسام في جامعتي نوروو ومجمع جيهان دهوك المجلة الأكاديمية لجامعة نبروز أقاليم كردستان العراق، مجلد 6، عدد 2، 2017.

34 أسامة حسن الدميري وصلاح عبد القادر، دور الذكاء الانفعالي في الوصول إلى المنظمات العامة المتعلمة بالتطبيق على شركة صرف صحي الإسكندرية، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 17، العدد الرابع، الجزء الأول، 2016، ص ص 259 - 281.

جدول (1)

عدد العاملين بالشركات محل الدراسة والتابعة للصناعات الهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية

الشركة	العدد
شركة عز الدخيلة بالإسكندرية	6023
شركة حديد المصريين بالإسكندرية	1047
شركة النحاس المصرية بالإسكندرية	2414
شركة لورد للصناعات الدقيقة بالإسكندرية	2019
الإجمالي	11503

المصدر: من سجلات الموارد البشرية للشركات
عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، وتم تحديد حجم العينة بالمعادلة التالية:

$$n = \frac{N z^2_{\alpha/2} p q}{d^2 (N-1) + z^2_{\alpha/2} p q}$$

حيث n = حجم العينة المطلوب اختيارها

N = حجم مجتمع الدراسة

$z^2_{\alpha/2}$ = مربع الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة (استخدم الباحث 95%)

P = هي نسبة الحدوث في المجتمع وفي حالة عدم العلم بها تفرض 0.5

Q = هي نسبة الحدوث في المجتمع وفي حالة عدم العلم بها تفرض 0.5

d^2 = مربع الخطأ المسموح به من خلال الدراسات السابقة في ذات مجال الدراسة 0.05

$$11503(1.96)^2(0.5)(0.5)$$

$$n = \frac{11503(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(11503-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 371.7763$$

$$(0.05)^2(11503-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)$$

تم توزيع 400 إستمارة وتم الحصول على 374 إستمارة ذات بيانات صالحة بنسبة إستجابة 93.5%، وهو عدد يفوق المحسوب طبقاً للمعادلة.

أساليب التحليل الإحصائي:

بعد تفرغ بيانات الإستمارات الصالحة وإستخدام البرنامج الإحصائي (S.P.S.S.) الإصدار رقم

(17) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية على النحو الآتي:

1. حساب معاملي الصدق والثبات:

أُجري حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha) لأسئلة الإستقصاء لبحث مدى الإعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم نتائجها - وكذلك - حساب معامل الصدق.

جدول رقم (1)

التكرارات والنسب والأهمية النسبية لمتغيرات دور إدارة المعرفة في تنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية والهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية

م	العبارات	موافق تماماً		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق مطلقاً		ترتيب الأهمية النسبية
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
1	الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.6	6	15.2	57	0.5	2	18.4	69	64.3	240	85.7%
2	القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.5	6	15.4	58	0.7	3	26	97	56.4	211	84.1%
3	توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.8	7	15.1	56	0.37	1	20	75	62.73	235	85.4%
4	تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.3	5	15.3	57	1.2	4	26.3	98	55.9	209	84.0%
5	الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية والهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية	0.9	3	15.9	59	0.8	3	20	75	62.4	233	85.4%

جدول رقم (2)

التحليل الوصفي لقياس الاتجاه العام لمتغيرات دور إدارة المعرفة في تنمية مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية والهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	التوصيف	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	التوصيف
1	الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.71	رفض تام	1.0894 5	63.5%	حادة
2	القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.80	رفض	1.0651 7	59.2%	متوسطة
3	توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.74	رفض تام	1.1005 8	63.4%	حادة
4	تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة	1.80	رفض	1.0578 4	58.9%	متوسطة
5	الإبداع الإداري لدى العاملين بالمنشآت الصناعية والهندسية والمعدنية بمحافظة الإسكندرية	1.73	رفض تام	1.0760 5	62.2%	حادة

اختبارات الفروض

1- إختبار مدى صحة الفرض العلمي الأول:

ينص الفرض العلمي الأول على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

ولإختبار صحة الفرض أُجري تحليل الإرتباط كما يأتي:

أ- تحليل الارتباط:

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان، لقياس معنوية الارتباط بين متغير الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

الجدول رقم (3)

معامل ارتباط سبيرمان بين الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

Correlations		X1	Y		
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.239**	معامل ارتباط سبيرمان رو
		Sig. (2-tailed)		.000	
		N	374	374	
	Y	Correlation Coefficient	.239**	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	374	374	

** تكون النتيجة المحسوبة معنوية عندما تكون القيمة الاحتمالية المحسوبة في الجدول أقل من 0.05. يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بلغت 0.239 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.05؛ إذ أن قيمة (sig= 0.000)؛ مما يعني أن هناك علاقة ارتباطاً طردياً بين الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

ب- تحليل كا²:

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار كا²؛ لقياس معنوية العلاقة بين الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

الجدول رقم (4)

نتائج تحليل كا² لتحديد معنوية العلاقة بين الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية

Test Statistics	X1	كا ²
Chi-Square(a)	505.786a	21
Df	8	درجة الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 41.6

يتضح من الجدول السابق أن قيمة χ^2 عند مستوى معنوية 0.05 بلغت (sig= 0.000)؛ مما يدل على معنوية العلاقة بين الحصول على المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

2- إختبار مدى صحة الفرض العلمي الثاني:

ينص الفرض العلمي الثاني على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

ولاختبار صحة الفرض الثاني أُجري تحليل الارتباط كما يأتي:

أ- تحليل الارتباط:

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان لقياس معنوية الارتباط بين القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية."

الجدول رقم (5)

معامل ارتباط سبيرمان بين القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية ."

		Correlations	X2	Y	
Spearman's rho	X2	Correlation Coefficient	1.000	.817**	معامل ارتباط سبيرمان رو
		Sig. (2-tailed)		.000	
		N	374	374	
	Y	Correlation Coefficient	.817**	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	374	374	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) **

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بلغت 0.817 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.05؛ إذ إن قيمة (sig= 0.000)؛ مما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردية بين القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

ب- تحليل χ^2 :

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار χ^2 لقياس معنوية العلاقة بين القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

الجدول رقم (6)

نتائج تحليل كاس² لتحديد معنوية العلاقة بين القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

Test Statistics	X2	
Chi-Square(a)	347.529a	2كا
Df	10	درجة الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

a 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5.

The minimum expected cell frequency is 22.5.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كاس² عند مستوى معنوية 0.05 بلغت (sig= 0.000)؛ مما يدل على معنوية العلاقة بين القدرة على تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

3- إختبار مدى صحة الفرض العلمي الثالث:

ينص الفرض العلمي الثالث على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

ولإختبار صحة الفرض الثالث أُجري تحليل الارتباط كما يأتي:
أ- تحليل الارتباط:

يوضح الجدول الآتي نتائج إختبار معامل إرتباط سبيرمان لقياس معنوية الارتباط بين توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية

الجدول رقم (7)

معامل ارتباط سبيرمان بين متغير توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية

		Correlations	X3	Y	
Spearman's rho	X3	Correlation Coefficient	1.000	.765**	معامل ارتباط سبيرمان رو
		Sig. (2-tailed)		.000	
		N	374	374	
	Y	Correlation Coefficient	.765**	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	374	374	

Correlation is significant at the 0.01 level - 2-tailed **

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بلغت 0.765 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.05؛ إذ أن قيمة (sig= 0.000)؛ مما يعني أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بين متغير توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية .
ب- تحليل كا²:

يوضح الجدول الآتي نتائج إختبار كا² لقياس معنوية العلاقة بين متغير توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

الجدول رقم (8)

نتائج تحليل كا² لتحديد معنوية العلاقة بين متغير توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية

Test Statistics	X3	
Chi-Square(a)	464.294a	كا ²
Df	10	درجة الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5.

The minimum expected cell frequency is 34.0.

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الإحتمالية لإختبار كا² عند مستوى معنوية 0.05 بلغت (sig= 0.000)؛ مما يدل على معنوية العلاقة بين توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

4- إختبار مدى صحة الفرض العلمي الرابع:

ينص الفرض العلمي الرابع على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

ولإختبار صحة الفرض الرابع أُجري تحليل الارتباط كما يأتي:

أ- تحليل الارتباط:

يوضح الجدول الآتي نتائج إختبار معامل ارتباط سبيرمان لقياس معنوية الارتباط بين متغير تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

الجدول رقم (9)

معامل ارتباط سبيرمان بين متغير تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية

		Correlations	X4	Y	
Spearman's rho	X4	Correlation Coefficient	1.000	.618**	معامل ارتباط سبيرمان رو
		Sig. (2-tailed)		.000	
		N	374	374	
	Y	Correlation Coefficient	.618**	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	374	374	

Correlation is significant at the 0.01 level - 2-tailed **

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بلغت 0.618 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.05؛ إذ إن قيمة (sig= 0.000)؛ مما يعني أن هناك علاقة ارتباطاً طردياً بين تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية " .
ب- تحليل كا²:

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار كا² لقياس معنوية العلاقة بين متغير تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.

الجدول رقم (10)

نتائج تحليل كا² لتحديد معنوية العلاقة بين متغير تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية

Test Statistics	X4	
Chi-Square(a)	336.182a	كا ²
Df	11	درجة الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5.

The minimum expected cell frequency is 34.0.

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الإحتمالية لإختبار كا² عند مستوى معنوية 0.05 بلغت (sig= 0.000)؛ مما يدل على معنوية العلاقة بين تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية.
5- اختبار مدى صحة الفرض العلمي الرئيس:

ينص الفرض العلمي الرئيس على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية " .
ولإختبار صحة الفرض العلمي الرئيسي أجري تحليل الارتباط كما يأتي:

أ- تحليل الارتباط:

يوضح الجدول الآتي نتائج إختبار معامل ارتباط سبيرمان لقياس معنوية الارتباط بين متغير إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية

الجدول رقم (11)

معامل ارتباط سبيرمان بين إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية ."

		Correlations	X	Y	
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.817**	معامل ارتباط سبيرمان رو
		Sig. (2-tailed)		.000	
		N	374	374	
	Y	Correlation Coefficient	.817**	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	374	374	

Correlation is significant at the 0.01 level - 2-tailed **

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بلغت 0.817 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.05؛ إذ أن قيمة (sig= 0.000)؛ مما يعني أن هناك علاقة ارتباطاً طردياً قوية بين إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية ."

ب- تحليل كا²:

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار كا² لقياس معنوية العلاقة بين المتغير الرئيس إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية ."

الجدول رقم (12)

نتائج تحليل كا² لتحديد معنوية العلاقة بين إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية ."

Test Statistics	X	
Chi-Square(a)	522.984a	كا ²
Df	11	درجة الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5.

The minimum expected cell frequency is 31.2.

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الإحتمالية لإختبار كا² عند مستوى معنوية 0.05 بلغت (sig= 0.000)؛ مما يدل على معنوية العلاقة بين إدارة المعرفة وبين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الصناعات المعدنية بالإسكندرية ."

النتائج:

توصل البحث إلى إثبات صحة الفروض الإحصائية بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة ومستوى الإبداع الإداري، وتم أيضاً وجود نفس العلاقة بين كل عنصر من عناصر إدارة المعرفة (الحصول على المعرفة، وهي القدرة على تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) كل على حدة ومستوى الإبداع الإداري.

مقترحات البحث:

توصل البحث إلى التوصيات الآتية:

- 1- تكوين فريق عمل تابع للإتحاد الصناعات المعدنية يكون متخصص في مجالات وضع إستراتيجية لآليات إدارة المعرفة بالقطاع تقوم على نشر ثقافة المعرفة وتأسيس نظم شبكية معرفية تعتمد على خرائط المعرفة
- 2- تبني منهجية علمية لتدريب العاملين بالقطاع على الإستفادة من إدارة المعرفة بما يحقق الإبداع الإداري.
- 3- الربط المتواصل بين مؤسسات القطاع - المؤسسات البحثية - ومؤسسات المجتمع لتحقيق خدمة المجتمع بالمبدعين الإداريين.
- 4- ضرورة إطلاق العنان للإبداعات أو الابتكارات التي يقدمها المبدعون وذلك بالإهتمام بتهيئة المناخ التنظيمي المناسب وتهيئة الوسائل والأدوات لإستثمار الأفكار لجميع العاملين بالمنظمة لتطوير إمكاناتهم العلمية وإستثمارها.
- 5- ضرورة تعزيز الدعم المادي والتنظيمي لفرق العمل المكلفة بإنجاز المهام الإبداعية وإبتعاد الإدارة عن أسلوب الإدارة البيروقراطية وتبني أنماط إدارية تتسم بالمرونة واللامركزية لتهيئة الإستقلالية للمبدعين والباحثين لتنمية إبداعاتهم.
- 6- زيادة إهتمام المنظمات بتكنولوجيا المعلومات والعمل على ابتكار أساليب لقياس الناتج الفكري من أجل تهيئة أرضية مناسبة لتنمية الإبداع والابتكار.
- 7- عدم التفكير ضمن الحدود المعروفة، والاهتمام بمجالات خارج تلك الحدود باستغلال فرص الابتكارات عبر سلسلة القيمة المضافة وعدم التقيد بالميزانية المحدودة.

المراجع:

- علي السلمي ، الإدارة بالمعرفة ، القاهرة : دار قباء للطباعة والنشر ،1998، ص17.
- زينه حمودي حسين، إدارة المعرفة وعلاقتها بالمهارات الإدارية لدى موظفي المديرية العامة لتربية بغداد، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، عدد يناير 2019، جامعة الأنبار، العراق، 2019، ص ص 486 - 507.
- تيقاوي العربي، ساوس الشيخ، عزيزي أحمد عكاشة، أثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 27، عدد 2، 2019.
- عبد الستار حسن يوسف، " إدارة المعرفة من اجل البقاء والنمو " ، وقائع المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع " إدارة المعرفة في العالم العربي " جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن 26-28 نيسان 2004م ص 5 .
- العربي عمران، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات بتبسة، نشرت في مجلة دي سبببس مجلد4، عدد1، 2019.
<http://dspace.univ-setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3345>
- Mona Abdullah Saleh Samhan, The reality of knowledge management and its impact on institutional performance applied study on the Faculty of Applied Studies and Community Service at King Saud University. International Journal of research in Educational Sciences. (IJRES), Vol 2, No 3, (2019): July 2019.
- علي السلمي، إدارة التميز (نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة)، مرجع سابق، ص 208
- الساعد رشاد محمد ، حريم ، حسين محمود ، " علاقة إدارة المعرفة وتقنيات المعلومات والميزة التنافسية في المنظمة (بحث ميداني على قطاع الصناعات) ، دورية المجلة الأردنية ، مجلد8 ، عدد 1، مجموعة 14، 2014، ص 83.
- محمد كنوش، دور إدارة المعرفة في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية المستدامة: دراسة ميدانية على بعض مؤسسات قطاع الإلكترونيات في ولايتي سطيف و برج بوعرييج، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سنطيف، الجزائر 2012، نشرت في مجلة دي سبببس، مجلد4، عدد1، 2019.

<http://dspace.univ->

[setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3256](http://dspace.univ-setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3256)

- مريم مهشي، واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد 1، عدد 1، الجزائر، 2019.
- سعيدة ضيف، القيادة التحويلية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة لبناء منظمات متعلمة: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة دكتوراه، المكتبة المركزية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2019.

<http://dspace.univ->

[djelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/1473](http://dspace.univ-djelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/1473)

- علي ميا، عامر شمّه، دور أبعاد إدارة المعرفة في تحسين الميزة التنافسية، مجلة جامعة تشرين للدراسات والمقالات العلمية والاقتصادية، مجلد 41 عدد 2، 2019.
 - Nonaka, I. and Takeuchi, H., (1995), The Knowledge creating Company, Oxford University Press, New York, NY.
 - كورتيل والقاسمي، فريد، يوسف، (٢٠٠٦)، إدارة المعرفة ودورها في تجسيد مجتمع المعلومات، جامعة سكيكدة، الجزائر.
 - محمد أحمد الحراشنة، (٢٠٠٦)، دور إدارة المعرفة في الإبداع والابتكار، جامعة مؤتة، الأردن.
 - Rodrigo Valio Dominguez Gonzalez, Manoel Fernando Martins, Knowledge Management Process : a theoretical-conceptual research, Gest. Prod., São Carlos, v. 24, n. 2, p. 248-265, 2017,
- <http://dx.doi.org/10.1590/0104-530X0893-15>.
- Joanna Paliszkiwicz, The role of knowledge management processes on organizational culture, Online Journal of Applied Knowledge Management, Volume 5, Issue 2, 2017,
- <https://www.researchgate.net>.
- أحمد مرسي الخواص، محددات الإبداع الإداري للعاملين بالأجهزة الحكومية - دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد 3، القاهرة، ديسمبر 2003.

- توفيق عطية توفيق العجلة, الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة , رسالة ماجستير كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة , فلسطين, 2009.
- بابكر، كمال الدين حسن علي، القيادة التحويلية والإبداع الإداري، المنظمة العربية للتمية الإدارية، مج 34، ع ، ديسمبر 2014، ص ص317-320.
- حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2010.
- محمود حسن جمعة و حيدر شاكر نوري، 2011 ، تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالي، مجلة الإدارة والإقتصاد السنة الرابعة والثلاثون، العدد 90، 2011.
- محمد عبد الرحمن عمرو وروش إبراهيم محمد، عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسيت الأداء، دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك، المجلة الأكاديمية لجامعة نيروز أقاليم كردستان، العراق، مجلد 6، عدد 2، 2017.
- John, Teresko, (2001), Leveraging Innovation, Industry Week, IW.
- شافان عبد الرحمن، وآخرون، دور الذكاء العاطفي في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة ميدانية لعينة من مدراء ورؤساء أقسام في جامعتي نوروز ومجمع حيهان، دهوك المجلة الأكاديمية لجامعة نيروز، أقاليم كردستان العراق، مجلد 6، عدد 2، 2017.
- رجب بن علي بن عبيد العويسي، ثقافة الإبداع الإداري بالمؤسسات، اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم، عدد، 104-107 .
- Ibarra, Herminia., (1993), Net Work Centrality, Power & Innovation: Involvement: Determinates of Technical & Administrative Roles. Vol. 36, N 3, June 1993.
- Amabile, Treesam, (1998): Assessing The War Environment For Creativity, Academy Of Management Journal, vol.391, No. 5, 1998.
- كامل محمد المغربي، سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، عمان، 1995.
- بشرى هاشم العزاوي، سياسة تحفيز الموارد البشرية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 2000.
- عباس حسين جواد، وخولة عبد الحميد محمد، أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي، مجلة أهل البيت، العدد الرابع، العراق، 2006.

- أحمد محمد أحمد عبدالحليم، الدور الإستراتيجي للموارد البشرية في تنمية الإبداع، دراسة بالتطبيق على هيئة البريد المصرية، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس - كلية التجارة، عدد 1، 2015، ص ص 231-257.
- شافان عبد الرحمن، وآخرون، دور الذكاء العاطفي في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة ميدانية لعينة من مدراء ورؤساء أقسام في جامعتي نورو ومجمع جيهان دهوك المجلة الأكاديمية لجامعة نورو أقاليم كردستان العراق، مجلد 6 ، عدد 2 ، 2017.
- أسامة حسن الدميري وصلاح عبد القادر، دور الذكاء الإنفعالي في الوصول إلى المنظمات العامة المتعلمة بالتطبيق على شركة صرف صحي الإسكندرية، مجلة البحوث المالية والتجارية المجلد، العدد الرابع، الجزء الأول، 2016، ص ص 259 - 281.