العدد الثاني
المجلد 08 السنة 2023

الأفاق للدراسات الإقتصادية **ISSN:** 2571-9769, **EISSN:** 2602-5051
الصفحات 53ـــ68

دور ممارسات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار-دراسة حالة مؤسسة نفطال–غرداية–

The role of knowledge management practices in achieving creativity and innovation -a case study of the Naftal Corporation – Ghardaia

فتيحة عبد النبي •	رضا موسى
جامعة غرداية، الجزائر	جامعة غرداية، الجزائر
abdennebi.fatiha@univ-ghardaia.dz	moussa.ridha@univ-ghardaia.dz

تاريخ الاستلام: اليوم /الشهر/السنة تاريخ القبول: اليوم /الشهر/السنة تاريخ النشر : اليوم /الشهر/السنة

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور ممارسة إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بالمؤسسة الاقتصادية على ضوء مؤسسة نفطال-غرداية، من خلال تصميم استبانة وزعت على عينة من إطارات المؤسسة، حيث تم استخدام الجداول excel 2007 لتفريغ البيانات بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لمعالجة البيانات وتحليل وتفسير النتائج.

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لإدارة المعرفة وعملياتها في تحقيق الإبداع والابتكار في المؤسسة محل الدراسة، بالمقابل هناك تأثير للمتغيرات الديموغرافية على الإبداع والابتكار وتتمثل في الجنس وعدد سنوات الخبرة، كما أثبتت الدراسة عدم وجود تأثير للمتغيرات الأخرى المؤهل العملي والعمر المستوى الإداري على الابداع والابتكار.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة؛ إبداع؛ إبتكار؛ مؤسسة نفطال.

تصنيف JEL: D80 ; O31

Abstract:

This study aims to recognize the role of knowledge management practice in achieving creativity and innovation in the economic enterprise in the light of the NAFTAL Ghardaia Corporation, by designing a questionnaire distributed to a sample of the institution's frameworks, where excel 2007 tables were used to unload the data using the SPSS program for data processing, analysis and interpretation Results

The study concluded that there is an impact of Knowledge Management and its processes in achieving creativity and innovation in Naftal. On the other hand, there is an effect of demographic variables on creativity

• المؤلف المرسل: فتيحة عبد النبي

and innovation represented by gender and number of years of experience. t also indicated that there was no effect of other variables on job qualification, age and administrative Level on creativity and innovation.

Keywords: knowledge management; creativity; innovation; NAFTAL

Jel Classification Codes: : O31; D80

I. تمهيد:

أدت التغيرات الحاصلة في البيئة الاقتصادية المعاصرة التي تتسم بالتغيير والديناميكية الشديدة إلى الإهتمام بالاقتصاد المعرفي ورأس المال الفكري، والذي يعتبر من أهم الإستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تتبناها المنظمات من أجل تحقيق أهدافها ومساعدتها في تنمية قدراتها على مواكبة تطورات والاكتشافات الابتكارية الحديثة في ظل ثورة المعرفية والتكنولوجيا الحديثة.

فالمعرفة تتمثل في المهارات والخبرات الإنسانية والتي هي بمثابة الركيزة الأساسية في عملية الإبداعية وهذا ما دفع بمنظمات للاهتمام بالإدارة المعرفة وكيفية خلقها واستقطابها وإدارتها وتبادلها وتطبيقها فبدونها لا يمكن استمرار والارتقاء بالعمل الإبداعي ولابتكاري، فالمعرفة جوهر التفكير الإبداعي والابتكاري اللذان يعدان من المواضيع الهامة في المنظمات لما لهما من منافع وفوائد في تحقيق تنمية وتطور منظمة وموظفيها.

تواجه عملية الإبداع والإبتكار مجموعة من عوامل تؤثر بها ولعل أهمها إدارة المعرفة التي تلعب دور هاما في توفير مناخ ملائم ينمي ويشجع الإبداع والإبتكار، ونظرا لأهميتها في استقطاب أفراد ذوي قدرات إبداعية تساهم في خلق منتجات جديدة وتطويرها أو ابتكار أساليب وتقنيات حديثة، فالأفراد ذوي القدرات الإبداعية يساعدوا المنظمات على التكيف مع متغيرات وتصدي لحل للمشاكل التي تواجهها وهذا ما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية وريادة في الأعمال.

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

1.1 الإشكالية الرئيسية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال غرداية ؟

وتتفرع تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%؟
- ما مدى تباين أراء العاملين بمؤسسة تجاه تحقيق الإبداع والإبتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة)؟

2.1 فرضيات الدراسة:

❖ **الفرضية الرئيسية:**

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.

❖ **الفرضيات الجزئية:**

بغية الإجابة عن التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والإبتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية،

3.1 أهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع وتبيان أثر إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار، فضلا عن سعي المؤسسات الاقتصادية إلى تحسين أدائها وتطوير وتنمية قدراتها على الإبداع والابتكار وتعزيز قدرتها على الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات الموجودة لديها، فإدارة المعرفة هي التي تضمن لمؤسسات اليوم توليد وتجسيد أفكار جديدة في منتجات إبداعية ومبتكرة بتكاليف منخفضة وبأداء أمثل مما يساعدها في تعزيز الميزة التنافسية في السوق، وهذا ما أدى إلى زيادة اهتمام دول العالم بالأفكار الريادية والمبتكرة.

4.1 أهداف الدراسة:

- التعرف على أثر إدارة المعرفة وعملياتها في تحقيق الإبداع والابتكار وتحديد العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع والابتكار في المؤسسة محل الدراسة؛
- لفت اهتمام المؤسسة بإدارة المعرفة وأهميتها في تحقيق وتنمية الإبداع والابتكار من أجل تحقيق ميزة تنافسية والارتقاء بأدائها.

5.1 منهج الدراسة: من اجل تحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي حيث تم إجراء مسح نظري في الأدبيات المتعلقة بإدارة المعرفة والإبداع والإبتكار، ومن اجل تحقيق نوع من الربط بين التراكم المعرفي (النظري) والعملي (الميداني) تم اعتماد أسلوب دراسة ميدانية بحيث تم تصميم إستبيان يتعلق بالجوانب الأساسية في الموضوع ويتم توزيعه على الموظفين بمؤسسة نفطال بولاية غرداية، للوصول إلى النتائج المرجوة.

6.1 محاور الدراسة:

المحور الأول: الإطار النظري لإدارة المعرفة وعلاقته بالإبداع والابتكار

المحور الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال –غرداية–

أولا: الإطار النظري لإدارة المعرفة وعلاقته بالإبداع والابتكار

1. مفهوم إدارة المعرفة

❖ **تعريف المعرفة:** هي مجموعة من الحقائق التي يحصل عليها الإنسان من خلال بحوثه حسب طرق البحث العلمي المنطقية، أو من خلال تجاربه السابقة خاصة العملية التي تراكمت لديه وتوجد على شكل تعاريف، نظريات (françoisbully, 1997, p. 12)

❖ **تعريف إدارة المعرفة:** إدارة المعرفة هي مجموعة من العمليات المتمثلة بالحصول على المعرفة وخلقها، اكتسابها، جمعها، تنظيمها، تكريرها، ونشرها، واستعمالها. (الغانمي، 2016، صفحة 60)

ومنه نستنتج أن إدارة المعرفة هي عبارة عن مجموعة من العمليات والإجراءات التي تتمثل في تحصيل معرفة واكتسابها وتوزيعها وإيصالها واستثمارها و توظيفها في تعزيز الابتكار والإبداع لتفوق المنظمة على منافسيها

2. مفهوم الابداع والابتكار

الإبداع هو بدع الشيء أو ابتداعه، والإبداع هو قيام بعمل شيء لم يتم عمله من قبل.بحيث يركز على تقديم أفكار مختلفة تتميز في نفس الوقت بقابليتها للتجسيد عبر أفعال ناجحة في الواقع العملي (مرداوي و بوفولة، 2012، صفحة 06).

كما يعرف أيضا الإبداع هو نشاط فردي أو جماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة، والجدة والفائدة من أجل المجتمع (أبوزريق، 2017، صفحة 28).

في حين عرف الابتكار عند شومبيتر على أنه عملية هدم خلاقة. (Mitzkus, 2022, p. 2). كما يمكن القول أن الابتكار لم يكن معنيا بالفكرة الجديدة فحسب بل أصبح يعني تطبيقا لفكرة جديدة أو منتج جديد أو خدمة جديدة أو ممارسة جديدة (الدوري، 2015، صفحة 20).

ولإعطاء مفهوم للابتكار لابد من الإشارة إلى الفرق بين الابتكار والإبداع حيث أنهما متكاملان فأبدع يعني خلق الفكرة أم الابتكار فيعني تنفيذ تلك الفكرة لتكون عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها المنظمة لزبائنها فقد يكون الإبداع متعلقا بالإفراد أما الابتكار فينفذ من قبل المنظمة وبذلك يكون الإبتكار مار بمحطة الإبداع ونتيجة له (الديب، 2006، صفحة 32).

من خلال التعاريف السابقة فإن الإبداع هو مجموعة من الأفكار الجديدة والمتطورة والتي تقوم على أسس علمية من أجل تقديم منتجات وخدمات جديدة ذات جودة مما يساعد على استمرارية وقدرة المؤسسة على منافسة، أما الابتكار يتضمن تنفيذ الأفكار بأسلوب جديد أو لتطوير فكرة موجودة بالفعل وهو يرتبط بالتنفيذ ويمكن قياسه.

3. **أشكال الإبداع والإبتكار:** تتمثل أشكال الإبداع والابتكار في المنظمة فيما يلي:

- **الإبداع في العملية:** يظهر في صورة عمليات مطورة داخل المؤسسة مثل عمليات التشغيل، إدارة الموارد البشرية أو المالية ويركز هذا الإبداع على تحسين الكفاية والفعالية مثلما حدث مع شركة جونسون عندما أدركت أن الأسعار منتجاتها مرتفعة عن أسعار منتجات المنافسين فبدأت في دعم برامج تطوير العمليات والابتكارية التي ساعدتها على تحقيق التكلفة الفعلية بما سمح لها باختراق الأسواق والتميز على منافسيها، حيث أنشأت مراكز خدمة العملاء التي ساعدت على تسهيل عمليات التوزيع والبيع وتلافي التضارب والتكرار في خدمات العملاء (فتان، 2015، صفحة 35).
- **الإبداع في المنتج:** يظهر في صورة منتجات أو خدمات جديدة أو تطوير في منتجات أو خدمات قديمة.
- **الإبداع في التسويق:** يرتبط بوظائف التسويق أو بالمزيج التسويقي ماعدا تطوير المنتج حيث يتعلق الأمر بالترويج، التسعير والتوزيع مثل الحرص على أعلى مستويات الجودة في خدمة العملاء في تجارة التجزئة وهو ما يمكن من تحقيق ميزة تنافسية.
- **الإبداع في التسيير:** يظهر في صورة التحسين في طريقة أداء المؤسسة من خلال الوظائف الأساسية، التخطيط، التنظيم، التوجيه أو المراقبة كإعادة النظر في أحد أهم عناصر التنظيم وهو الهيكل التنظيمي حتى يصبح مساعدا على الإسراع في عمليات التطوير والابتكار في المنتجات لان الثقل البيروقراطي من شأنه تعطيل عملية الابتكار (بن طاطة، 2017، صفحة 125).

4. **علاقة إدارة المعرفة بالإبداع والابتكار**

أ. **علاقة إدارة المعرفة والإبداع:** تختلف آراء الباحثين في توضيح العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع كما يلي:

- أشار (Duffy) أن استراتيجيات المعرفة تدعم الجهود للاستفادة من الموجودات الملموسة للمنظمة والتي تشجع الإبداع وترويج للمعرفة كأساس للأفكار الجديدة كما أشار إلى التي يحسن الأداء ويساعد المنظمة على التأكد من أن المعرفة قد تم استخدامها في إسناد وتعزيز الإبداع(DUFFY, 2000, p. 64) .
- حسب دراسة قام بها كل من(Pascal Le Masson, Benoit Weil et Armand Hatchuel) يرون أن إدارة المعرفة أصبح هاجس أكبر المنظمات وتعتبر الثروة الجذرية في تسيير المنظمات لها أهمية حاسمة وأساسية في الإبداع، وتظهر إدارة المعرفة كتجديد للقواعد التنظيمية على مستوى المنظمات المبدعة.
- دراسة (رفعت عبد الحليم الفاعوري) العملية الإبداعية لها عناصر ومقومات عديدة، لكن تبقى المعرفة هي المكون الأساسي، وهي عصب العملية الإبداعية كما تعتبر المعرفة من حيث إدارتها وعملياتها هي حل العملية الإبداعية فلا يمكن أن نرتقي بالعمل البداية ولا يكون نمط تفكري وأسلوب عمل بلا معرفة وعملياتها، والمعرفة أساس وجوهر التفكير الإبداعي ،ومهما تطورت العملية الإبداعية وتوسعت فلا يمكن أن يكتب لها الديمومة إلا إذا قامت على أساس معرفي واضح (قديد، 2007، صفحة 15).

ب. **علاقة إدارة المعرفة بالابتكار:** تساهم إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار للمنظمة من خلال تأثيرها على الأبعاد المختلفة كالأفراد والعمليات والمنتجات (المخرجات):

- **أثر إدارة المعرفة على أداء وتعلم العاملين:** تؤثر إدارة المعرفة على العاملين بطرق مختلفة الأولى تستطيع إدارة المعرفة توصيل عملية التعلم لديهم وذلك من خلال بعضهم البعض وكذلك من خلال المصادر الخارجية وبالتأكيد أن هذا التعلم يفضي تأثيره على عملية نمو المنظمة ويمدها بقدرة كبيرة على التغير استجابة لمتطلبات السوق والتطور التكنولوجي، الطريقة الثانية التي تمارس بها إدارة المعرفة تأثيرها على العاملين في المنظمة وجعلهم أكثر مرونة إضافة إلى تدعيمها لرضا العمل لديهم، هناك فوائد عديدة لإدارة المعرفة التي تؤثر مباشرة على الأفراد العاملين:
  - أنه يصبح بمقدور العاملين التعلم أفضل مقارنة بالمنظمات الأخرى التي تعاني من نقص في المعرفة.
  - تهيئة الظروف الأفضل والمناسبة للتعامل مع المتغيرات المفاجئة (عبد الله و بوسهوة، 2011، صفحة 12).
- **أثر إدارة المعرفة على العمليات:** تمارس إدارة المعرفة تأثيرا واضحا وفعالا على تطوير وتحسين العمليات والفعاليات داخل المنظمة خاصة أنشطتها الرئيسة مثل: الإنتاج والتسويق، الأفراد، المالية إضافة إلى الأنشطة الثانوية مثل العلاقات العامة، الصيانة والخدمات والبحث والتطوير.. كما نوجز أثر إدارة المعرفة على كفاءة العمليات من خلال الأتي: (فراح و قنور، 2017، صفحة 423).
  - تحفيز العاملين على المشاركة في المعرفة والانفتاح أكثر في الاستفادة من هذه المشاركة في مواجهة تحديات السوق؛
  - تجنب الدخلاء الذين يسعون على الحصول على معرفة من دون مساعدة الآخرين وتطويرهم؛
  - تقليل ذات العلاقة بالمنتجات والوصول إلى الأنماط المختلفة من المعرفة القيمة (REZAEI, KHALILZADEH, & Soleimani, 2021, p. 04)

❖ **أثر إدارة المعرفة على المنتج:** تؤثر إدارة المعرفة على المنتجات والمخرجات النهائية المختلفة التي تقدمها المنظمة وخاصة في سوق المنافسة الحادة والتي يمكن مشاهدة هذه الآثار في محورين هما: المنتجات ذات القيمة المضافة والمنتجات المستندة على المعرفة هذا مع العلم أن الآثار على هذه الأبعاد تأتي من خلال المعرفة أو مباشرة من إدارة المعرفة (بن حجوبة، 2021، صفحة 06).

كما تؤثر إدارة المعرفة من جانب آخر على المنتجات المستندة على المعرفة من خلال قواعد المعرفة التي تمتلكها الشركات الاستشارية والمتخصصة في تطوير صناعة البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات والوسائل التقنية الأخرى (عبد الله و بوسهوة، 2011).

من خلال ما تم تقديمه تظهر لنا العلاقة الطردية بين إدارة المعرفة والإبداع والابتكار، حيث أن إدارة المعرفة من خلال اكتساب وتوليد المعرفة، وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها يساعد على تحقيق وتحسين مستويات الإبداع والابتكار مما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة وخلق ميزة تنافسية للمنظمة.

ثانيا: دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال فرع بغرداية

تقديم عام لمؤسسة نفطال-غرداية-: تعد وحدة نفطال بغرداية ذات طابع حيوي تتفرع إلى ثلاث مراكز:(مركز الغاز،مركز تسويق الزيوت والوقود إلى المحطات، مركز تسويق وتكرير الزفت)، أنشا المركز محل الدراسة أي مركز تسويق وتكرير الزفت بموجب المرسوم 98/339 بتاريخ 3 نوفمبر 1998 بالمنطقة الصناعية النوميرات، ويتمثل نشاطه الأساسي في تصنيع وتكرير الزفت، حيث يعتبر الزفت أخر فضلات البترول، تنحصر مجالات استخدامه في البناءات والطرقات، ومن مهامه نقل الزفت الخام بالشاحنات بعد تكريره، وذلك لاحتوائها على الشوائب حيث تقوم بإضافة الكيروزان إلى مادة الزفت الخام وذلك بنسبة متفاوتة وتحت مستوى درجة حرارة معين غالبا ما يكون مرتفع وذلك لاستخراج عدة أنواع من الزفت، إضافة إلى تخزين الزفت الخام وتحويله إلى زفت مميع، وبيع مشتقات الزفت.

II. الطرق والأدوات

❖ **خصائص عينة الدراسة:** تتكون عينة الدراسة من مجموعة من الإطارات لمؤسسة نفطال-غرداية- الذين لديهم القدرة على الإجابة على فقرات الإستبيانة وإستعابهم لها، ولقد تم توزيع 31 استبيان وبلغ عدد الاستبيانات التي تم استردادها 29 استمارة، وعليه تحصلنا على 29 استمارة صالحة تم اعتمادها للدراسة، والجدول رقم (01) الذي يبين خصائص عينة الدراسة.

❖ **أداة الدراسة:** تعتمد الإستبيانة على استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة مجهزة مسبقاً بناءً على متطلبات البحث العلمي، تُقدّم تلك الأسئلة لعيّنة الدراسة للإجابة عنها وبالتالي جمع البيانات والمعلومات التي تساعد على إيجاد الحلول لفرضية البحث وذلك عن طريق تبويب تلك البيانات والمعلومات ثم دراستها وتحليلها، وتم تقسيمها إلى ثلاثة محاور:

- المحور الأول: يتعلق بمعلومات الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة.
- المحور الثاني: يتعلق بعمليات إدارة المعرفة ويحتوي على 18عبارة.

- المحور الثالث: يتعلق بأبعاد الإبداع والابتكار ويحتوي 12عبارة.

❖ **قياس الإستبانة:** من اجل تفسير البيانات وللإجابة على العبارات الخاصة بالمحور الثاني والثالث تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي (من 1 إلى 5)، بحيث كلما اقتربت الإجابة من (5) كلما كانت الموافقة بشكل اكبر، ونظرا لاستخدامه في كثير من الدراسات السابقة في هذا المجال.

❖ **ثبات وصدق الاستبيان:** لقياس ثبات وصدق أداة الدراسة تم التأكد من ذلك من خلال الجدول رقم (02) الذي يشير إلى معاملات الصدق والثبات لوحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ 96.2% مرتفع جدا، ويعبر عن مستوى ممتاز من الثبات والثقة وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات، وهي قيمة مقبولة لأنها تزيد عن 60%، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاور البحث وأبعادها مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث.

❖ **دراسة التوزيع الطبيعي للبيانات:** من اجل معرفة ما إذا كانت البيانات تتبع توزيعا طبيعيا، تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov)، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (03) الذي يشير إلى إختبار التوزيع الطبيعي حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور اكبر من (0,05) وبما أن قيمة sig أكبر مستوى الدلالة فهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

دراسة اتجاهات عينة الدراسة المتعلقة بإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار

أ- **دراسة اتجاهات عينة الدراسة لمحور إدارة المعرفة:** من خلال الجدول رقم (04) الذي يشير إلى إجابات أفراد العينة عن محور إدارة المعرفة نلاحظ اتجاهات أراء عينة الدراسة بالنسبة لمحور إدارة المعرفة كانت بانحراف معياري 0.82897 ومتوسط حسابي 4.5172 الذي يقع في المجال 4.2 –5 بالنسبة للمتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي وبالتالي فإن اتجاهات أراء عينة الدارسة كانت بموافق جدا مما يدل على أن المؤسسة تجسد المعرفة بشكل صحيح وفعال، وهي من الأمور المهمة في برنامج المؤسسة بحيث حظيت بأعلى قيمة، وعليه نستنتج أن مستوى إدارة المعرفة عالي جدا.

ب- **حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الإبداع والابتكار:** من خلال الجدول رقم (05)) الذي يشير لإجابات أفراد العينة عن محور الإبداع والابتكار نلاحظ اتجاهات أراء عينة الدراسة بالنسبة لمحور الإبداع والابتكار كانت بانحراف معياري 0.69923 ومتوسط حسابي ومتوسط حسابي 3.8966 الذي يقع في المجال 3.4-4.2 بالنسبة للمتوسط الحسابي لمقياس ليكارت وبالتالي فإن اتجاهات أراء عينة الدراسة كانت بموافق ،أي أن قدرت موظفي مؤسسة نفطال على الإبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول إبتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم كانت عالية، بحيث تسعى مؤسسة إلى تطوير منتجاتها بما يتلاءم مع احتياجات العملاء بحيث حظيت هذه العبارة بنسبة عالية جدا وهذا ما يدل على اهتمام المؤسسة على الإبداع والابتكار بمختلف أبعاده.

ج- **إختبار فرضيات البحث**

❖ **إختبار الفرضية الرئيسية الأولى:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%،"تم دراسة الفرضية الرئيسية باستخدام تحليل الانحدار

البسيط عند مستوى الثقة 95%، ومن خلال الجدول رقم (06) الذي يشير إلى تحليل الانحدار لاختبار أثر أبعاد إدارة المعرفة على الإبداع والابتكار نلاحظ قيمة المعنوية الإحصائية لمعلمة إدارة المعرفة بلغت 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن معلمة إدارة المعرفة لها معنوية إحصائية عند درجة الثقة 95%، وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%، أي أن قدرة مؤسسة نفطال على تشخيص وتوليد وتخزين ونشر وتطبيق المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب وحلول إبتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أدائهم.

❖ **اختبار الفرضيات الفرعية:**

- **اختبار الفرضية الفرعية الأولى:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%". يتضح لنا من خلال الجدول الخاص بتشخيص أن قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا مايدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، وبالتالي لا نقبل بفرضية العدم، ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بالمؤسسة عند مستوى دلالة 5%. "أي أن قدرة مؤسسة نفطال على تشخيص المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أدائهم.
- **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%". يتضح لنا من خلال الجدول أن توليد المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا مايدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، وبالتالي لا نقبل فرضية العدم، ونقبل فرضية البديلة على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.
- **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:**"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.

يتضح لنا من خلال الجدول أن تخزين المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا مايدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، ومنه لا نقبل بفرضية العدم ، ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%.

- **اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%. من خلال الجدول يتضح لنا أن نشر المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، ومنه لا نقبل بفرضية

العدم، ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بالمؤسسة عند مستوى دلالة 5%.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%. من خلال الجدول بأن تطبيق المعرفة لها قيمة المعنوية 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يدل على أن النموذج معنوي عند درجة الثقة 95%، وبالتالي لا نقبل بفرضية العدم، ونقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية عند مستوى دلالة 5%. من خلال النتائج السابقة حول أثر عمليات إدارة المعرفة على تحقيق الإبداع والابتكار حيث يتضح أن مختلف المتغيرات المستقلة تؤثر على تحقيق الإبداع والابتكار. وقد تم استخدام تحليل ANOVA à 1 facteur لدراسة الفروق الجوهرية ذات الدلالة الإحصائية في آراء موظفي مؤسسة نفطال تجاه الإبداع والابتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية، وحسب الجدول رقم (07) الذي يشير لاختبار تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأخيرة توصلنا إلى ما يلي:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يتضح من الجدول أن قيمة (Sig) الجدولية للجنس (0.031) وهي أقل من (0.05) وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:"توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية الجنس، أي أن الإبداع والابتكار يختلف بين موظفي مؤسسة سواء كانوا ذكورا أو إناث.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** يتضح من الجدول أن قيمة (Sig) الجدولية للعمر (0.116) وهي أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل فرضية العدم، ونرفض الفرضية البديلة "لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية العمر".أي أن الإبداع لا يختلف بين موظفي المؤسسة مهما كانت أعمارهم.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يتضح من الجدول أن قيمة (Sig) الجدولية للمؤهل العلمي (0.576) وهي أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل فرضية العدم، ونرفض الفرضية البديلة."لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغير الديموغرافي المؤهل العلمي"أي أن الإبداع لا يختلف بين موظفي المؤسسة مهما كان المؤهل العلمي تجاه تحقيق الإبداع والابتكار.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** يتضح من الجدول أن قيمة الجدولية للمسمي الوظيفي (Sig) الجدولية (0.234) وهي أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل فرضية العدم، ونرفض الفرضية البديلة."لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغير الديموغرافي المسمي الوظيفي"أي أن الإبداع لا يختلف بين موظفي المؤسسة مهما كان المسمي الوظيفي تجاه تحقيق الإبداع والابتكار.

- **الفرضية الفرعية الخامسة:** يتضح من الجدول أن القيمة الجدولية (Sig) للعدد سنوات الخبرة (0.031) وهي أقل من (0.05) وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة." توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغير الديموغرافي عدد سنوات الخبرة أي أن الإبداع والابتكار يختلف بين موظفي المؤسسة بإختلاف عدد سنوات الخبرة.

III. نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج سنحاول مناقشتها وتفسيرها كمايلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في مؤسسة نفطال على تحقيق الإبداع والابتكار،أي أن قدرة مؤسسة نفطال على تشخيص وتوليد وتخزين ونشر وتطبيق المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وإبتكار أساليب جديدة وحلول إبتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أدائهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتشخيص وتوليد المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية ،أي أن قدرة مؤسسة نفطال على تشخيص المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول ابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أدائهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين ونشر المعرفة في تحقيق الإبداع والابتكار بمؤسسة نفطال بغرداية،أي أن قدرة مؤسسة نفطال على تخزين المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول إبتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أدائهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع والإبتكار بمؤسسة نفطال بغرداية، أي أن قدرة مؤسسة نفطال على تطبيق المعرفة يؤثر على قدرة موظفين بها على إبداع وابتكار أساليب جديدة وحلول إبتكارية لمختلف المشاكل التي تواجههم، وهذا ما يفسر على أن موظفين يستفيدون من معرفة مما يساهم بالإبداع في أدائهم.
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بمؤسسة نفطال تجاه تحقيق الإبداع والابتكار تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة)،أي أن الإبداع والابتكار يختلف بين موظفي مؤسسة سوءا كانوا إناث أو ذكور، ويختلف كذلك بإختلاف سنوات الخبرة.

IV. الخلاصة:

من خلال هذه الدراسة ومن خلال التحليلات النظرية والعملية ونظرا لأهمية إدارة المعرفة في المؤسسات ومدى مساهمتها في خلق قيمة مضافة تساعد على تطوير وتحقيق ميزة تنافسية من خلال الإبداع والإبتكار في استعمال واستغلال المعرفة الجديدة في خلق وتطوير منتجات جديد بطرق وأساليب إبتكارية.

نتائج الدراسة: من خلال هذه الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

- تم توصل إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 05% لإدارة المعرفة على تحقيق الإبداع والابتكار.
- كما هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة (تشخيص، توليد، تخزين، نشر، تطبيق) على تحقيق الإبداع والابتكار، وذلك من خلال مساهمة المؤسسة استقطاب موظفين مبدعين وعمل على تخزين وأرشفة معرفة كما تعمل المؤسسة على نشر وتبادل المعارف والخبرات بين الموظفين.
- كما يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية في آراء الموظفين على تحقيق الإبداع والابتكار تبعا لمتغير ين الجنس وعدد سنوات الخبرة.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية يفي آراء الموظفين على تحقيق الإبداع والابتكار تبعا لمتغيرات الديموغرافية العمر، مستوى العلمي، والمستوى الإداري.

التوصيات: من خلال النتائج يمكن صياغة التوصيات التالية:

- العمل على تنمية مهارات ومعرفة العاملين لتحقيق الإبداع والابتكار ومواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية خاصة في ظل الاقتصاد الرقمي الجديد؛
- الاهتمام بتطوير جوانب التسيير والتحول الرقمي وتوفير وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال لتسهيل تبادل المعارف ولتهيئة أرضية مناسبة لتنمية الإبداع والابتكار؛
- تشجيع العمل ضمن فريق واحد لحل المشاكل مما يولد حلول إبداعية وأساليب إبتكارية جديدة؛
- توفير بيئة عمل محفزة للإبداع والإبتكار والعمل على استقطاب موظفين ذو كفاءات وخبرات.

– **<u>الاحالات والمراجع:</u>**

1. إبراهيم الديب. (2006). *أسس ومهارات الإبداع والإبتكار وتطبيقاتها فى منظومة التربية والتعليم*. القاهرة (مصر): مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.
2. الطيب فتان. (2015). دور إدارة الإبداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية. *أطروحة دكتوراه* ، 01-303. سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة جيلالي ليابس.
3. إيمان محمد جواد الغانمي. (2016). توظيف عمليات إدارة المعرفة في تعزيزإدارة موارد البشرية. *رسالة ماجستير في علوم إدارة الأعمال* ، 60. كلية الإدارة والاقتصاد، العراق: جامعة كربلاء.
4. جمال احمد الدوري. (2015). أثر عمليات إدارة المعرفة في الابتكار التنظيمي في شركات الصناعات الدوائية في الأردن. *المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع عشر للأعمال- إدارة الابتكار في الأعمال* (الصفحات 01-21). الأردن: كلية العلوم الاقتصادية والادارية جامعة الزيتونة الاردنية.
5. حميد بن حجوبة. (2021). إدارة المعرفة، الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي كتطبيقات لتمكين العاملين في المؤسسات الاقتصادية - دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية. *مجلة الاقتصاد والبيئة ، 04* (02)، الصفحات 121-139.
6. رشيد فراح، و عادل قنور. (2017). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية ، 04* (02)، الصفحات 01-13.
7. عتيقة بن طاطة. (2017). أثر تفاعل نظم المعلومات وإدارة المعرفة على تحقيق المزايا التنافسية – دراسة ميدانية مقارنة بين منظمات القطاع الصناعي والخدمي بالجزائر. *أطروحة دكتوراه* ، 01-341. تلمسان، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسير، الجزائر: جامعة أبي بكر بلقايد.

8. علي عبد الله، و ندير بوسهوة. (2011). دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع للمنظمة. *الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة* (الصفحات 01-17). البليدة: جامعة سعد دحلب.
9. فاتن نبيل أبوزريق. (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية. *رسالة ماجستير* . أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة: جامعة الأقصى.
10. فوزية قديد. (2007). دور إدارة المعرفة في تفعيل الإبداع - دراسة ميدانية في كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير (جامعة الجزائر3). *مجلة دراسات اقتصادية ، 01* (01)، الصفحات 198-216.
11. كمال مرداوي، و نبيلة بوفولة. (2012). الإبداع في المنظمات الخدمية. *المؤتمر العلمي الرابع حول الإبداع والتميز في منظمات الأعمال*. عمان (الاردن): جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.

12. DUFFY, J. (2000). Knowledge management: to be or not to be *Information management journal , 34* (01), pp. 64-64.
13. françoisbully, J. (1997). capitaliser et transmettre les savoirs de l'entreprise. 12. Paris: ed,eurolles.
14. Mitzkus, S. (2022, march 20). *Creative Destruction in Economics Definition & Examples*. Consulté le 06 15, 2022, sur digitalleadership: https://mawdoo3.com
15. REZAEI, F., KHALILZADEH, M., & Soleimani, P. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction* , pp. 01-16.

الملاحق:

الجدول رقم (01): يوضح خصائص عينة الدراسة

المتغير	البيان	التكرار	النسب المؤية
الجنس	ذكور	24	%82,8
	إناث	05	%17,2
	المجموع	**29**	**%100**
العمر	أقل من 30 سنة	00	% 00,0
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	08	% 27,6
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	17	% 58,6
	من 50 سنة فما أكثر	04	% 13,8
	المجموع	**29**	**%100**
المؤهل العلمي	تقني سامي	07	%24,1
	ليسانس	14	%48,3
	مهندس/ماستر	06	%20,7
	دكتوراه	02	%06,9
	المجموع	**29**	**%100**
المسى الوظيفي	رئيس مصلحة	11	%37,9
	إطار	15	%51,7

	تقني	**03**	%10,3
	المجموع	**29**	**%100**
الخبرة المهنية	اقل من 5 سنوات	01	%03,4
	من 5 إلى 10سنوات	07	%24,1
	من 10 إلى 20 سنة	14	%48,3
	20 سنة فما أكثر	07	%24,1
	المجموع	**29**	**%100**

المصدر: من إعداد الباحثين

الجدول رقم (02): يوضح معاملات الصدق والثبات

البيان		عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق
المحور الأول	إدارة المعرفة	18	0.943	0.954
المحور الثاني	الإبداع والإبتكار	12	0.926	0.937
الإستبانة ككل		30	0.962	0.972

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (03): يوضح إختبار التوزيع الطبيعي

البيان	قيمة Z	قيمة Sig
المحور الأول: إدارة المعرفة	0,6790	0,746
المحور الثاني: الإبداع والإبتكار	0,7280	0,664
جميع المحاور	0,579	0,964

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (04): يشير لإجابات أفراد العينة عن محور إدارة المعرفة

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
-	أ- تشخيص إدارة المعرفة	4.3103	0.73696	1	عالي جدا
01	يعتبر تشخيص المعرفة من الأمور المهمة في برنامج المؤسسة	4.5172	0.82897	1	عالي جدا
02	تستعين المؤسسة بخبراء في تحديد المعارف اللازمة لأداء مهامها	4.1034	0.97632	2	عالي
03	تمتلك المؤسسة أدوات تمكنها من اكتشاف حاجاتها من المعرفة	4.1034	0.72431	2	عالي
-	ب- توليد المعرفة	4.0345	0.65371	2	عالي
04	تقوم المؤسسة بالحصول على معارف جديدة من توظيف عاملين جدد	4.1034	0.81700	2	عالي
05	يتفاعل العاملون بالمؤسسة مع بعضهم من خلال العصف الذهني لتوليد حلول للمشاكل المطروحة	3.6897	1.07250	3	متوسط
06	تدعم المؤسسة الأفكار الجديدة للعاملين من خلال نظام الحوافز	3.4828	1.02193	4	متوسط

	والمكافئات				
07	تقوم المؤسسة بتوليد المعرفة من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالعمل	3.9655	0.73108	1	عالي
-	ج- تخزين المعرفة	4.1034	0.72431	3	عالي
08	يتم تخزين المعرفة بالمؤسسة بطريقة يسهل الوصول إليها	4.1034	0.72431	2	عالي
09	تستخدم المؤسسة في عملية تخزين المعرفة الحاسوب ووسائل الرقمنة	4.2414	0.78627	1	عالي جدا
10	تسعى المؤسسة إلى المحافظة على العاملين الذين يمتلكون الخبرة	3.9655	1.11748	3	عالي
	د- نشر المعرفة	4.1724	0.53911		عالي
11	تشجع المؤسسة على نشر المعرفة بين العاملين	4.1724	0.53911	2	عالي
12	توجد شبكة اتصال داخل المؤسسة تساعد في تبادل المعرفة	4.4483	0.63168	1	عالي جدا
13	تعتمد مؤسسة على الانترنت لنشر المعرفة	4.1724	0.75918	2	عالي
14	تسود بين الموظفين في المؤسسة ثقافة تشارك في المعرفة	3.6207	0.86246	3	متوسط
-	هـ- تطبيق المعرفة	3.9655	0.59658	4	عالي
15	تعمل المؤسسة على تحويل المعرفة إلى خطة عمل	3.8966	0.85960	3	عالي
16	يتم تطبيق المعرفة بالمؤسسة لإدارة العلاقات مع المتعاملين الخارجين	3.8966	0.77205	3	متوسط
17	تستخدم المؤسسة المعرفة المتاحة في تطوير المنتجات المقدمة	3.9655	0.62580	2	عالي
18	تستخدم المؤسسة التكنولوجيات الحديثة لتطبيق المعرفة	4.0345	0.42112	1	عالي
-	محور إدارة المعرفة بشكل عام	4.5172	0.82897	5	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (05): يشير لإجابات أفراد العينة عن محور الإبداع والابتكار

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	بين مجموعة	1.438	4	0.359	3.195	0.031
	داخل المجموعة	2.700	24	0.113		
	المجموع	4.138	28			
العمر	بين مجموع	2.940	4	0.735	2.073	0.116
	داخل مجموعة	8.508	24	0.355		
	المجموع	11.448	28			
المؤهل العلمي	بين مجموعة	3.296	4	0.824	0.737	0.576
	داخل المجموعة	26.842	24	1.118		
	المجموع	30.138	28			
المسمى الوظيفي	بين المجموعة	5.082	4	1.270	1.497	0.234
	داخل المجموعة	20.367	24	0.849		
	المجموع	25.448	28			
عدد سنوات الخبرة	بين مجموعة	3.495	4	0.874	1.460	0.245
	داخل المجموعة	14.367	24	0.599		
	المجموع	17.862	28			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss

الجدول رقم (06): يشير لتحليل الانحدار لاختبار أثر أبعاد إدارة المعرفة على الإبداع والابتكار

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	BETA	قيمة T المحسوبة	مستوى T المجدولة	مستوى الدلالة
تشخيص المعرفة	0.913	0.179	0.203	0.078	2.045	0.000
توليد المعرفة	0.719	0.152	0.672	4.718	2.045	0.000
تخزين المعرفة	0.634	0.140	0.657	4.523	2.045	0.000
نشر المعرفة	0.801	0.196	0.617	4.079	2.045	0.000
تطبيق المعرفة	0.642	0.189	0.548	3.401	2.045	0.000
إدارة المعرفة بشكل عام	0.023	0.162	0.028	0.144	2.045	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي spss