

أثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية
 "دراسة حالة الشركات في شمال الضفة الغربية"

**The Impact of knowledge management on the organizational creativity of
 workers in Palestinian industrial companies.**

"A Case Study of Companies in the Northern West Bank"

سهير ابراهيم عبد الكريم شوملي¹

جامعة فلسطين التقنية خضوري، s.shumali@ptuk.edu.ps

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/02/28

تاريخ الاستلام: 2021/02/14

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعا لمداخل إدارة المعرفة (مدخل المركزية واللامركزية، مدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة، مدخل الرافعة- الإبداع)، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية والبالغ عددهم (21048) موظف وموظفة، وقد تم اختيار عينة مكونة من 379 وذلك وفق إحصائيات الغرف التجارية والصناعية في المحافظات الفلسطينية للعام (2020)، توصلت الدراسة الى انه توجد علاقة بين إدارة المعرفة وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية، وقد كانت هذه العلاقة طردية إيجابية، أي أنه كلما ازدادت إدارة المعرفة ازداد الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية واستنادا إلى النتائج فإن الدراسة توصي بالاهتمام بمفهوم إدارة المعرفة باعتبارها من المفاهيم الحديثة التي تحقق للمنظمة إمكانية الميزة التنافسية المستدامة من خلال الانجاز الفعال والأداء المتميز، وضرورة ابتعاد الإدارة عن أسلوب الإدارة البيروقراطية وتبني أنماط إدارية تتسم بالمرونة واللامركزية لتهيئة الاستقلالية للمبدعين والباحثين لتنمية إبداعاتهم.

كلمات مفتاحية: إدارة المعرفة، الابداع التنظيمي، المركزية، اللامركزية، الشركات الصناعية.

تصنيفات JEL : M1, O30, D8, L9

¹ استاذ مساعد في قسم الادارة الصناعية.

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between knowledge management and organizational creativity among workers in Palestinian industrial companies according to the approaches to knowledge management (centralization and decentralization approach, data entry to knowledge strategy, leverage-innovation approach). The researcher used the descriptive and analytical approach. All workers in the Palestinian industrial companies, whose number is (21048) employees, according to the statistics of the chambers of commerce and industry in the Palestinian governorates for the year (2020). The study concluded that there is a relationship between knowledge management and organizational creativity in Palestinian industrial companies, and this relationship was positive. That is, the more knowledge management increases, the organizational creativity increases in the Palestinian industrial companies. Based on the results, the study recommends paying attention to the concept of knowledge management as it is one of the modern concepts that achieve the organization's sustainable competitive advantage through effective achievement and outstanding performance, and the need for management to move away from the bureaucratic management method and adopt Flexible and decentralized management styles to create the independence of the principle Appointed researchers to develop their creativity.

Keywords: Knowledge management, organizational creativity, centralization, decentralization, Commercial Companies.

JEL Classification Cods: L9 ،D8 ،O30 ،M1

المؤلف المرسل: سهير ابراهيم عبد الكريم شوملي، الإيميل: s.shumali@ptuk.edu.ps

1 المقدمة

ثمة اتجاه متزايد في الشركات والمؤسسات عموماً وبشكل خاص في شركات الأعمال في الفترة الحالية يتمثل في تحويل أعمالها إلى أعمال قائمة على المعرفة وتحويل الشركات نفسها إلى شركات قائمة على المعرفة الكثيفة أو إلى شركات خلاقة للمعرفة، وهذا ما جعلها ترصد أموالها واستثماراتها الكبيرة لمشروعات إدارة المعرفة بما يشير بوضوح إلى تحول تركيزها من الأصول المادية إلى أصول المعرفة ورأس المال الفكري، وتحول اهتمامها من العمال المهرة وغير المهرة والكتبة وحفظ البيانات إلى أفراد المعرفة الذين هم الأصل الأكثر أهمية وقيمة، والأكثر تجدداً ومساهمة في تكوين القدرات الجوهرية للشركة عند قرارهم بمغادرة الشركة (نجم، 2008، ص79).

وتعني إدارة المعرفة إيجاد بيئة داخل المنظمة تعمل على تسهيل توليد ونقل المعرفة والتشارك فيها، وبالتالي فإن التركيز يكون على إيجاد ثقافة منظمية ملائمة، وعلى إيجاد القيادة الفعالة، وتصبح المعرفة هامة جداً، وتتمحور إدارة المعرفة حول توليد بيئة مثيرة داخل المنظمة من

شأنها العمل على تعزيز توليد المعرفة ونقلها، وهي أيضاً تتمحور حول تغيير ثقافة المنظمة، وحول القيادة المثالية كثيرة الرؤى، والأفراد المحفزين والزبائن المخلصين والنظم والعمليات التي من شأنها العمل على تسهيل وجود هذه الأشياء (كرماللي، 2005، ص 7-9).

ويعد الإبداع والابتكار من أهم اهتمامات المنظمات الحديثة والتي يسعيان إلى تحقيق شيء رائع في أحد المجالات الموجودة مستقبلاً، كالتفوق والتميز في أي مجال من مجالات التنظيم والتنسيق الإداري، دون إضافة جديدة أو تنفيذ الشيء بامتياز، كذلك خلق شيء جديد أو فكرة جديدة، أي إضافة للشيء القديم، مما يجعله أكثر تميزاً أو ابتكاراً شيء جديد برمته (مسلم، 2015، ص 11).

فالإبداع يضم عمليتين أساسيتين هما التفكير والإنتاج، ويؤكد العلماء على أن الإبداع مرتبط بالمعرفة، فالإبداع يحتاج إلى قدر كاف ومعقول من المعرفة في الموضوع أو الفكرة التي يقع عليها التفكير، وبدون المعرفة لن يكون هناك ما يمكن إبداعه أو الإبداع فيه.

ويرى الباحث أن ربط إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي هو من الموضوعات الحديثة والحيوية حيث ظهرت محاولات جادة لقياسها وتطبيقها في ظل التغيرات والتقلبات البيئية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السريعة على المستويين المحلي والعالمي وانعكاس كل ذلك على مستويات الأداء في المنظمات.

فإدارة المعرفة هي العملية المنهجية لتوجيه رصيد المعرفة وتحقيق رافعتها في الشركة، فهي تشير بهذا المعنى إلى المعرفة الخاصة بعمل الأشياء بفاعلية وبطريقة كفؤة لا تستطيع الشركات الأخرى تقليدها أو استنساخها (نجم، 2008، ص 91).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تبرز مشكلة الدراسة من خلال التعرف على موضوعها وما تتناوله، حيث أصبح هاجس الشركات الفلسطينية في ظل المنافسة ليس البقاء فقط، وإنما التميز من خلال الإبداع التنظيمي، وحتى تصل هذه الشركات إلى استغلال إدارة المعرفة كي تعمل على تحقيق الإبداع التنظيمي يجب أن تستثمر من الجهد والمال والوقت الكثير، وتعتمد على التقنيات الحديثة في إدارة المعرفة كي تحقق التميز التنظيمي.

وتعتبر إدارة المعرفة عن مدى قدرة الشركة على توليد المعرفة من خلال خبراتها والعمل على حل ومواجهة المشكلات التي تقف أمامها من خلال ما تخطط له، وأصبحت الحاجة للإبداع

التنظيمي واضحة في الشركات الفلسطينية وذلك لأنه أداة مهمة لنمو هذه الشركات وبناءها وقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المحيطة.

ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما أثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية؟ ويتفرع عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية وهي:

1. ما هي العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعا لمداخل إدارة المعرفة (مدخل المركزية واللامركزية، مدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة، مدخل الرافعة- الإبداع)؟

2. ما أهمية إدارة المعرفة في زيادة الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية؟

3. ما دور إدارة المعرفة في زيادة الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية؟

4. ما هي العقبات التي تواجه إدارة المعرفة في الشركات الصناعية الفلسطينية؟

5. ما هي المقترحات التي يمكن من خلالها السعي لتطبيق إدارة المعرفة في زيادة الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية ؟
أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

1. التعرف على العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعا لمداخل إدارة المعرفة (مدخل المركزية واللامركزية، مدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة، مدخل الرافعة- الإبداع).

2. التعرف على أهمية إدارة المعرفة في زيادة الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية.

3. التعرف على دور إدارة المعرفة في زيادة الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية.

4. التعرف على العقبات التي تواجه إدارة المعرفة في الشركات الصناعية الفلسطينية.

5. التوصل إلى المقترحات التي يمكن من خلالها السعي لتطبيق إدارة المعرفة في زيادة الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية.
يتفرع منها الفرضيات التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدخل المركزية واللامركزية وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدخل الرافعة-الإبداع وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعا لمتغيرات (المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية، فمن الناحية النظرية: من المأمول أن تسهم هذه الدراسة في توجيه أنظار الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال الهام بما يشكل إضافة للأدب الإداري.

ولهذا السبب فمن النادر توافر دراسات فلسطينية محلية – على حد علم الباحث- تبحث في هذا الإطار، بالرغم من جهود بعض الدراسات المحلية التي تناولت إدارة المعرفة ولكن لم تتناول انعكاسها على الإبداع التنظيمي.

ومن الناحية التطبيقية: تستمد أهميتها من كونها تجرى على قطاع هام وحيوي في الاقتصاد الفلسطيني، ألا وهو قطاع الشركات الصناعية الفلسطينية، لما يبذله هذا القطاع من جهود مؤثرة لتنمية المجتمع الفلسطيني في مختلف المجالات.

حيث أن هذا الموضوع ذو أهمية بالغة في دعم هذه الشركات وأداء العاملين بصفة خاصة، والتي من خلالها يتم دعم وتعزيز الاقتصاد الفلسطيني، وكذلك من خلالها التعرف على العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي عن طريق دراسة ميدانية.

الإطار النظري

إن مصطلح إدارة المعرفة جديد وغريب إلى حد ما، خلافاً لمصطلح إدارة المعلومات ونظم المعلومات الإدارية التي تعتبر شائعة نسبياً، ورغم تزايد الاهتمام بالعقدين الأخيرين في إدارة المعرفة فإنه لا زال هناك جدلاً حول المفهوم الحقيقي لإدارة المعرفة حيث إن البعض يتصور إن إدارة المعرفة مرادف لمصطلح إدارة المعلومات، في حين يرى آخرون أنها مفهوم يتركز على الجهود الخاصة عبر الشبكات، ويرى فريق ثالث أن إدارة المعرفة هي آخر صرعات منتجي تقنية المعلومات والاستشاريين بهدف بيع حلولهم المبتكرة إلى رجال الأعمال المتلهفين لأية أداة يمكن أن تسهم في تحقيق الربحية والتقدم التنافسي (عليان، 2015، ص151).

وعلى كل حال يمكننا أن نعرف إدارة المعرفة على أنها: فرع علمي يشجع الأسلوب المتكامل لتعريف وإدارة والمشاركة في جميع موارد المعلومات التي تمتلكها منظمة ما، والمنظمة في هذا السياق تعني أي تنظيم بضمنها المجتمع. وموارد المعلومات هذه قد تشمل على قواعد البيانات والوثائق، والسياسات والإجراءات، والخبرات القديمة غير الواضحة التي تتواجد في أعمال منتسبي المنظمة وأفرادها. (الظاهر، 2009، ص77).

وظائف إدارة المعرفة:

ويقصد بإدارة المعرفة على صعيد المنظمات والمجتمعات تلك الجهود التي تبذل من أجل إتمام واستكمال الخطوات والوظائف التالية وإن تعددت الأقسام والوحدات التي تهض بها: تحصيل

المعرفة واكتسابها، توزيع المعرفة وإيصالها، تفسير المعرفة، توظيف واستثمار المعرفة (الكبيسي، 2004، ص48-51).

أهمية إدارة المعرفة:

لما كان للحصيلة المعرفية الكامنة في عقول البشر الدور الرئيس في نجاح المنظمات لذلك باتت المنظمات في أمس الحاجة إلى إدارة هذه المعرفة عملياً بشكل فاعل وكفاء، وتنبع أهمية إدارة المعرفة التنظيمية من كونها موضوعاً حديثاً يتكامل مع غيره من المواضيع الحديثة الأخرى في حقل الإدارة لا سيما إدارة الجودة الشاملة، والتعليم التنظيمي وعمال المعرفة والمقارنة المرجعية، وإعادة هندسة نظم الأعمال، التي ساهمت جميعها في تطور المعرفة وخلق التراكم المعرفي في ظل تنامي العولمة وانتشار نظم الاتصالات الحديثة واتساع شبكة المعلوماتية مما سهل انتشار المعرفة وتبادلها (السالم، 2014، ص25).

مجالات إدارة المعرفة:

للمعرفة مجالات كثيرة منها:

1. مسح وتطوير الموارد الفكرية والمعرفية التي تمتلكها المنظمة، وتعزيز هذه الموارد وحمايتها.
2. تعزيز توليد المعرفة والإبداع لدى كل فرد.
3. تحديد المعرفة والخبرة المطلوبتين لتنفيذ مهام العمل وتنظيمها وإتاحة مستلزمات المعرفة أمام الجميع.
4. تغيير وإعادة هيكلة المشروع من أجل استخدام المعرفة بشكل أكثر فاعلية، واغتنام الفرص لاستغلال موجودات المعرفة، والتقليل من فجوات المعرفة واختناقاتها وتعظيم محتوى معرفة القيمة المضافة الخاصة بالمنتجات والخدمات.
5. توليد النشاطات والاستراتيجيات المستندة إلى المعرفة المتسلسلة ومراقبتها والسيطرة عليها والبحوث والتطوير والتحالفات الإستراتيجية وغير ذلك.
6. حماية المعرفة التنافسية التي تمتلكها المنظمة، ومراقبة استخدام المعرفة للتأكد من أنه يتم استخدام أفضل ما تمتلكه المنظمة ومراقبة استخدام المعرفة للتأكد من أنه يتم استخدام

أفضل ما تمتلكه المنظمة من المعرفة، ومن أن المعرفة الضمنية غير آخذة بالتلاشي والضمور، وأنه لا يتم لإفشاء هذه المعرفة إلى المنافسين.

7. قياس أداء موجودات المعرفة الشاملة يتطلب العديد من الوظائف التي يمكن أن يكون بعضها مندمجاً مع البعض الآخر، في حين أن هناك وظائف أخرى يمكن أن تعمل ككينونات منفصلة (الظاهر، 2009، ص 96-97).

مفهوم الإبداع:

تعددت تعريف الإبداع واختلف الخبراء في الوصول إلى تعريف محدد، ويذكر أن هناك المئات من التعاريف التي يمكن تصنيفها من وجهة نظره إلى أربع أنواع، الأول يتناول العملية الإبداعية أو الكيفية التي يبدع بها المبدع عمله، والثانية تركز على الإنتاج الإبداعي، أما الثالث فيتحدث عن السمات الشخصية للمبدعين، والأخير فيتناول الإمكانيات الإبداعية (العتيبي، 2011، ص 36).

يتلخص أهمية إدارة وتبني الإبداع في إكساب الإدارة المزيد من الثقة والاحترام من قبل العاملين، زيادة مستوى قبول المنظمة لدى الجمهور الداخلي والخارجي، إكساب المنظمة المزيد من الأرباح المادية والمعنوية، تحسين الإنتاج والأداء، يزيد من مستوى الولاء الوظيفي والانتماء المؤسسي، المساعدة في التقليل من دوران العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي والحد من الهجرات، تمنح المنظمة المزيد من قوة البقاء والكيان والديمومة، تساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة المبدعة (خصاونة، 2011، ص 43).

أثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي:

فمن الواضح أن إدارة المعرفة تستطيع أن تسهم في إرساء أسس المجتمع المعلوماتي من خلال تبادل الأفكار مما يتيح استفادة أكبر من الموارد الذهنية المتاحة وإمكانية أحسن للابتكار والتطور (الظاهر، 2009، ص 96).

ويؤمن الكثيرون أن الأفكار الإبداعية لا تأتي دائماً نتيجة قرار لحظي أو آني أو في كل الأوقات، ولكنه قد يظهر بين الحين والآخر أو بين فترات متفاوتة، أو بمعنى آخر قد نبذل مزيد من الجهود للحصول على أفكار جديدة في اجتماع ما، ولكن في نهاية الاجتماع يمكن أن يؤجل لعدم التمكن

من الوصول إلى أفكار جديدة، ولكن ربما يمكن لكل فرد من الأعضاء أن يأتي بالعديد من الأفكار في اليوم التالي (خصاونة، 2011، ص112).

ولتحقيق النجاح في الإبداعات المتولدة عن المعرفة، لابد من إدارة للإبداع تتضمن تحليل دقيق لأنواع المختلفة من المعرفة، التي تدخل في إبداع المنتج أو الخدمة المتحققة عن توظيف تلك المعرفة، فضلاً عن تحديد احتياجات السوق، ثم تقديم الإبداعات التي تلبى تلك الاحتياجات. فالمنظمة الناجحة هي التي تستثمر ما تعرفه، وتنقل معرفتها عبر قنوات المنظمة، وتستخدمها في تجديد المنظمة، وبما يجعلها قادرة على الوثوب في الساحة التنافسية، والتكيف مع التغيرات البيئية من خلال إستغلال مبدعيها (العمال المعرفيون) في صنع إبداعات وابتكارات جديدة لم تكن من قبل أو إعطاء تحسينات جوهرية على المنتج أو الخدمة الحالية لتكون في الأخير المنظمة سباقة في إعطاء آخر صرخة لهذا المنتج أو الخدمة.

في ضوء ما تقدم يتضح لنا العلاقة الوثيقة بين الإبداع والموجودات المعرفية المنظمة، كما أصبح واضحاً أن القدرة على إدارة الفكر الإنساني هي مهارة تنفيذية حاسمة عززت من أهمية المعرفة بالنسبة للمنظمات، كما أوجبت عليها صقل وتهذيب هذه المعرفة وتحديثها باستمرار، وبما يؤمن توظيفها لتعزيز مستويات الإبداع المنظمي (محمد، بشير، 2011، ص169-180).

الدراسات السابقة

دراسة الدرديري (2017) بعنوان دور إدارة المعرفة في تنمية الإبداع التنظيمي هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في تنمية الإبداع التنظيمي وبقاء ونمو المؤسسات ومحاولة الرفع من فعاليتها وأدائها في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها، حيث تبرز أهمية إدارة المعرفة من خلال إضافة قيمة للمؤسسة وخلق ميزة تنافسية وجعل المؤسسة أكثر مرونة، واعتماد أشكال التنسيق والتصميم والهيكل، وتتمثل مشكلة الدراسة في السؤال هل يؤدي تطبيق إدارة المعرفة الى تنمية الإبداع التنظيمي في مؤسسات الأعمال، وأظهرت الدراسة أنه لا يمكن الاستغناء عن إدارة المعرفة في المنظمات المعاصرة لأن الإبداع التنظيمي يعتمد على إدارة ناجحة للمعرفة.

دراسة ابو زريق (2017) بعنوان دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة (توليد ، تخزين ، توزيع ، تطبيق) في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين (208) في المحاكم النظامية في قطاع غزة. وتم اختيار (135) فرد تم اختيارهم بواسطة عينة عشوائية طبقية بسيطة بنسبة استجابة (77.8%). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: 1. أظهرت النتائج أن مستوى عمليات إدارة المعرفة مجتمعة (التوليد ، التخزين ، التوزيع ، التطبيق) كان متوسطاً، وبوزن نسبي 63.93%. 2. أظهرت النتائج أن مستوى الإبداع التنظيمي في المحاكم العادية كان عالياً ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجال "الإبداع التنظيمي" 3.90 والوزن النسبي 77.90%. 3. أظهرت النتائج وجود ارتباط متوسط مع معامل ارتباط (0.323) مع دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي ، كما تبين وجود تأثير إيجابي. كما اوصت الدراسة العمل على تقديم الدعم المادي والمعنوي للأفراد من خلال نظام الحوافز والمكافآت بجميع أنواعها لتشجيع اكتساب المزيد من المعرفة. تطوير إجراءات وتقنيات العمل وبعيداً عن روتين العمل، وإيجاد طريقة جديدة لحل المشكلة الرئيسية التي تواجه المحاكم، والنظر في المشاكل من زوايا مختلفة، وإعطاء فرص أكبر لإيجاد حلول مبتكرة.

دراسة الباشا وبايكرو والعتيبي (2018) بعنوان أثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في شركات الطيران العاملة في السودان

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في شركات الطيران العاملة في السودان. تمت صياغة الفرضيات على النحو التالي: وجود علاقة موجبة فروق ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة (التشخيص ، الاستحواذ ، التخزين ، التوزيع والتطبيق) والإبداع التنظيمي. تم اعتماد قياس المتغيرات من الدراسات السابقة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والأسلوب الإحصائي التحليلي لبناء النموذج وبرنامج SPSS لتحليل البيانات ، وقد تم اختيار إجراء العينة الموجبة وتم تطوير استبيان منظم. من أصل 215 استبيان تم إرجاع 174 استمارة تمثل 80.9% من معدل الاستجابة. لاختبار الموثوقية تم إجراء اختبار ألفا ، اختبار الارتباط. متبوعاً بتحليل الانحدار لاختبار الفرضية. وكشفت النتائج أن العلاقة غير ذات دلالة إحصائية بين العمليات المعرفية (التشخيص ، الاستحواذ ، التخزين ، التوزيع) والإبداع التنظيمي. إلا أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة

والإبداع التنظيمي. الخلاصة والتوصيات المقدمة. أوصت الدراسة بضرورة إنشاء وحدة إدارة المعرفة في الشركات المعنية ، وتدريب موظفيها في مجال المعرفة أمر لا بد منه. دراسة حمادو وطيقاني وسائوس (2020) بعنوان دور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة والاداء التنظيمي

تهدف هذه الدراسة الى معرفة دور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي. حيث تعتبر إدارة المعرفة من التوجهات الحديثة في اقتصاديات إدارة الاعمال. ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة. اما الجانب التطبيقي فقد طبقت الدراسة بجامعة احمد درار عن طريق توزيع استبانة صممت لغرض الحصول على بيانات الدراسة المطلوبة، حيث تمت معالجتها باستخدام منهجية تحليل المسار بطريقة المربعات الصغرى *PLSMP* وباستخدام برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*. توصلت الدراسة الى ان هناك تأثير غير مباشر لعمليات إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي في ظل وجود الابداع التنظيمي كوسيط. كما خلصت بتقديم توصيات تهدف الى تطبيق إدارة المعرفة على مستوى جامعة ادراة والاهتمام بها مما يساهم في الرفع من مستوى أدائها.

دراسة شوملي وعواد (2019) بعنوان ادارة المعرفة في القطاع العام الفلسطيني. هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات دولة فلسطين، وقد توصلت الدراسة الى ان العاملين في السلطة الوطنية بحاجة الى دورات وتحفيز من اجل تطوير معرفتهم في كيفية توليد المعرفة واستخدامها ومن ثم تخزينها واسترجاعها عند اللزوم. منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدارسة والبيانات المراد الحصول عليها استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، فهو المنهج المناسب لهذه الدراسة، وذلك لأن المنهج الوصفي يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً، وذلك باستخدام مقاييس كمية، ومن أغراض المنهج الوصفي وصف العلاقات بين المتغيرات، لهذا فقد رأى الباحث أن هذا المنهج هو الأنسب لهذه الدراسة ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية والبالغ عددهم (21048) موظف وموظفة، وفق إحصائيات الغرفة التجارية والصناعية في محافظات شمال الضفة الغربية للعام (2020)، تكونت عينة الدراسة الفعلية من (379) موظف وموظفة من العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية (Sakaran, 2003)، وقد تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية غير الاحتمالية، والجدول (1) يبين خصائص عينة الدراسة والتكرارات والنسب المئوية حسب متغيراتها.

الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	81	21.3%
	بكالوريوس	216	56.9%
	ماجستير فأعلى	82	21.6%
	المجموع	379	100%
مستوى الوظيفة	مدير عام	117	30.8%
	رئيس قسم	173	45.6%
	موظف	89	23.4%
	المجموع	379	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	63	16.6%
	5-10 سنوات	169	44.5%
	أكثر من 10 سنة	147	38.8%
	المجموع	379	100%

صدق الأداة:

تم استخراج دلالات الصدق الظاهري للأداة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة، بهدف التحقق من مناسبة الأداة لما أعدت من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه، وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم إجراء

التعديلات المناسبة. حيث توصلت فريق البحث إلى الصياغة النهائية للأداة بأقسامها وبصورتها الحالية.

ثبات الأداة.

من أجل قياس مدى ثبات الأداة استخدمت الباحث معادلة كرونباخ الفا ومعادلة جتمان ومعادلة التجزئة النصفية والجدول (2) يبين ثبات مقياس الأداة:

جدول (2) يبين معاملات ثبات المقياس

الترتيب	الثبات	عدد العبارات	مقياس الثبات
1	0.76	30	معادلة ألفا كرونباخ
2	0.75	30	معادلة التجزئة النصفية
3	0.74	30	معادلة جتمان

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات ثبات الأداة كانت مناسبة حيث بلغ معامل الثبات (0.76) حسب معادلة كرونباخ الفا (*Cronbach's Alpha*) وبلغ (0.75) حسب معادلة التجزئة النصفية (*Split-Half*) وبلغ (0.74) حسب معادلة (*Guttman*)، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق النهائي للدراسة، وهي نسب أعلى من الحد الأدنى المقبول وهو (60%)، وبالتالي هي نسبة كافية من الناحية الإحصائية للاستمرار في إجراءات البحث، وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة البحث، مما يجعل فريق البحث على ثقة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج.

اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف-سمرنوف) (*1-Sample K-S*)

يستخدم اختبار كولمجروف - سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعي.

ويوضح جدول رقم (3) نتائج اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة لكل حالة (اختبارات معلمية-اختبارات لامعلمية) حيث يتبين أن قيمة مستوى المعنوية لكل من مجالات الدراسة أكبر من

0.05 ($sig. > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية:

جدول رقم (3) اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample K-S)

المجال	عنوان المجال	عدد الفقرات	قيمة الاختبار Z
الأول	مدخل المركزية واللامركزية	10	1.042
الثاني	مدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة	10	1.070
الثالث	مدخل الرافعة- الإبداع	10	1.249

نتائج تحليل فرضيات الدراسة:

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية. ومن أجل الإجابة عن السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والجدول (4) يبين ذلك: جدول (4) نتائج معامل ارتباط إدارة المعرفة وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية.

تطبيق رأس المال الفكري		تحقيق الميزة التنافسية		معامل ارتباط بيرسون		مستوى الدلالة
المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	*6170.	0.00**	
4.0657	0.28180	4.0896	0.38539			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) **دال إحصائيا عند مستوى

($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (4) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بينهما (0.617) بينما بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوب من العينة (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه فقد تم رفض الفرضية

الصفريّة، وقد كانت هذه العلاقة طردية إيجابية، أي أنه وكلما ازداد إدارة المعرفة ازداد الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية.

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدخل المركزية واللامركزية.

من أجل اختبار الفرضية تم استخدام اختبار (T) للمجتمع الواحد (*One Sample T test*) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية التقديرية لمدخل المركزية واللامركزية، وكانت النتائج كما في الجدول (5):

جدول (5): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمدخل المركزية واللامركزية.

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النسبة المئوية التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	السلسلة
	*0.00	41.943	81.16	0.30409	4.0582	الدرجة الكلية لمدخل المركزية واللامركزية	

*دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح أن الدرجة الكلية لمدخل المركزية واللامركزية كانت مرتفعة جدا حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (4.06) وانحراف معياري (0.30)، ومستوى دلالة (0.00) ونسبة مئوية تقديرية بلغت (81.16%). ويعني ذلك رفض الفرضية الصفريّة.

نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة.

من أجل اختبار الفرضية تم استخدام اختبار T للمجتمع الواحد (*One Sample T test*) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية التقديرية لمدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة، وكانت النتائج كما في الجدول (6):

جدول (6): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لمدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة.

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	الدرجة الكلية لمدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة	4.0731	0.35869	81.46	35.899	*0.00

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح أن الدرجة الكلية لمدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة كانت مرتفعة جدا حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (4.07) وانحراف معياري (0.35)، ومستوى دلالة (0.00) وبنسبة مئوية تقديرية بلغت (81.46%). ويعني ذلك رفض الفرضية الصفرية. نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدخل الرافعة- الإبداع.

من اجل اختيار الفرضية تم استخدام اختبار ($\bar{T}$) للمجتمع الواحد (One Sample T test) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية التقديرية لمدخل الرافعة- الإبداع، وكانت النتائج كما في الجدول (7) :

جدول (7): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لمدخل الرافعة- الإبداع.

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	الدرجة الكلية لمدخل الرافعة- الإبداع	4.0896	0.38539	81.79	33.761	*0.00

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح أن الدرجة الكلية لمدخل الرافعة- الإبداع كانت مرتفعة جدا حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (4.08) وانحراف معياري (0.38)، ومستوى دلالة (0.00) ونسبة مئوية تقديرية بلغت (81.79%). ويعني ذلك رفض الفرضية الصفرية.

نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة).

ولاختبار هذه الفرضية فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين المتعدد *Analysis of Variance* ويبين الجدول رقم (9) نتائج تحليل التباين لأثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية بحسب متغيرات (المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة).

جدول (9) يبين نتائج تحليل التباين لأثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية بحسب متغيرات (المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات <i>SS</i>	درجات الحرية <i>DF</i>	متوسط مجموع مربعات الانحرافات <i>MS</i>	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	0.065	2	0.033	0.383	0.68
مستوى الوظيفة	0.137	2	0.069	0.806	0.45
عدد سنوات الخبرة	0.000	2	0.000	0.001	0.99
الخطأ (البواقي)	5.098	372	0.014		
الكلية	1117.216	378			

يتضح من الجدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب من العينة على متغيرات المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة، قد بلغت على التوالي (0.68، 0.45، 0.99) وهذه

القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) أي أننا نقبل الفرضية الصفرية على هذه المتغيرات، ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة. بعد عرض نتائج تحليل سؤال الدراسة وفرضياتها، وسيتم عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي وضحتها تحليل محاور وفقرات الدراسة كما يلي:

1. توجد علاقة بين إدارة المعرفة وبين الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية، وقد كانت هذه العلاقة طردية إيجابية، أي أنه كلما ازداد إدارة المعرفة ازداد الإبداع التنظيمي في الشركات الصناعية الفلسطينية.

2. يوجد أثر لإدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعاً لمتغير مدخل المركزية واللامركزية، ويفسر ذلك بأن المعرفة تتركز في يد الإدارة العليا كي تستطيع اتخاذ القرارات الإستراتيجية،

3. يوجد أثر لإدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعاً لمتغير مدخل من البيانات إلى إستراتيجية المعرفة، ويفسر ذلك بأن المنظمة تساهم في تحسين الإبداع داخل الشركة.

4. يوجد أثر لإدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعاً لمتغير مدخل الرافعة- الإبداع، ويفسر ذلك بأنه يتم الاعتماد بشكل مباشر على مداخل اتخاذ القرارات بناء على التأكد من خلال المعرفة المتوفرة

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة). ويفسر ذلك بأن جميع أفراد العينة باختلاف (المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة) يرون أن هناك أثر لإدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي من خلال عدة مجالات ومنها المركزية واللامركزية حيث يتم تقاسم المعلومات المعرفية بين الموظفين كل حسب احتياجه لها لانجاز المهمات، كما أن الموظفون في الإدارات العليا قادرين على طرح مبادرات لإجراءات تحسينات أفضل لطرق العمل.

التوصيات:

استنادا إلى النتائج فإن الدراسة توصي بما يأتي:

1. الاهتمام بمفهوم إدارة المعرفة باعتبارها من المفاهيم الحديثة التي تحقق للمنظمة إمكانية الميزة التنافسية المستدامة من خلال الانجاز الفعال والأداء المتميز.
 2. ضرورة ابتعاد الإدارة عن أسلوب الإدارة البيروقراطية وتبني أنماط إدارية تتسم بالمرونة واللامركزية لهيئة الاستقلالية للمبدعين والباحثين لتنمية إبداعاتهم.
 3. توجيه مشاركة فرق وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات تسهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة بهدف الوصول إلى حالات متنوعة من الإبداع المنظمي.
 4. وجود قيادة داعمة لإستراتيجية إدارة المعرفة وبحيث يكون لها رؤية واضحة لتشخيص المعرفة بأنواعها المختلفة، واختيار أفراد مؤهلين وخبراء يمتلكون المعرفة.
 5. زيادة اهتمام الشركات بتكنولوجيا المعلومات لتهيئة أرضية مناسبة لتنمية الإبداع والابتكار.
- شكر خاص لجامعة فلسطين التقنية خضوري على المساعدة في اتمام هذه الدراسة.

المراجع

- الأنغا، ناصر، وأبو الخير، أحمد، (2012)، "واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها"، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) المجلد السادس عشر، العدد الأول، غزة، فلسطين.
- الخشالي، شاكر، (2009) "إدارة المعرفة وأثرها في الأداء التنظيمي - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الأردنية"، المجلة العربية للإدارة مجلد (29)، عدد (1)، عمان.
- خصاونة، عاكف، (2011)، "إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال"، مؤسسة دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السالم، مؤيد، (2014)، إدارة المعرفة التنظيمية، مؤسسة دار الكتب الجامعي، بيروت، لبنان.
- لظاهر، نعيم، (2009)، إدارة المعرفة، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن.

العتيبي، محمد (2011)، الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العلول، سمر (2011)، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

عليان، ربيعي (2015) إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الكبيسي، عامر، (2004)، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

كرماللي، سلطان، (2005)، إدارة المعرفة مدخل تطبيقي، مؤسسة الأهلية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.

مسلم، عبد الله، (2015)، الإبداع والإبتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

محمد، فلاح، وبشير، عامر (2011)، أثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، م 2، ع 1، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.

مدا الله، ناجي (2010) مدى توافر إدارة المعرفة وأثرها على التطوير التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المعاني، أيمن، (2009) اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 3، عمان.

نجم، عبود نجم، (2008)، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

Girard, J. (2005). Knowledge management modeling in public sector organization, KMPRO Journal, 23(1): 71-77.

Sakaran, Uma. (2003), Research Methods for Business, A skill-building approach, John Wiley & Sons, 4th addition.

Shumali, Awwad, (2019), Knowledge Management in the Palestinien Public Sector, Handbook of Research on Implementing Knowledge Management Strategy in the Public Sector, book-chapter, DOI: [10.4018/978-1-5225-9639-4.ch022](https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9639-4.ch022).