

مقومات تطبيق إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع الإداري (دراسة ميدانية على مصرف شمال أفريقيا فرع صرمان)

أ. عمر عياد الغليظ - كلية التقنية الهندسية صرمان
أ. المهدي علي الهوش - جامعة طرابلس الأهلية
د. رواد الهادي عبد السيد - المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة.

الملخّص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى العلاقة بين تطبيق مقومات إدارة المعرفة والابداع الإداري بمصرف شمال أفريقيا صرمان , ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمادة النظرية المتعلقة بالموضوع ، وصياغة بعض الفرضيات لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها, تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك بتصميم وتوزيع استبانة علمية محكمة على مجتمع الدراسة ، ومن ثم تحليل بيانات الاستبانة من خلال البرنامج الإحصائي (Spss), وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمصرف شمال أفريقيا فرع صرمان, والبالغ عددهم 38 عاملاً، واعتمد الباحثين على طريقة المسح الشامل لجميع العاملين بالمصرف قيد الدراسة ، وتم توزيع عدد 38 استبانة، أستردها منها 33 استبانة خضعت للتحليل، أي بنسبة 86.8 % وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- 1- أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة كان متوسط في المصرف قيد الدراسة .
- 2- وجود علاقة أثر و ارتباط بين المتغير الفرعي المستقل الأول (الاحتياجات المعرفية) والإبداع الإداري.
- 3- وجود علاقة أثر و ارتباط بين المتغير الفرعي المستقل الثاني (الوعي والالتزام المعرفي) والإبداع الإداري.

كما قدمت الدراسة بعض التوصيات من أهمها :

- 1- العمل على توفير قاعدة بيانات مرتبة بطريقة علمية للاستفادة منها في الحصول على المعرفة .
- 2- ضرورة الاهتمام بتوفير المعلومات المعرفية للعاملين في الوقت المناسب .
- 3- تشجيع العاملين على اكتساب المعرفة من خلال تشكيل فرق عمل متخصصة .

المقدمة :

يشهد العالم اليوم كثيرا من التغيرات والتطورات التي تؤثر في مختلف مجالات الحياة ، وبما أن المنظمة هي جزء من هذا العالم فلا يمكن أن تعيش بمعزل عن هذه التغيرات ، وعليها التعامل مع التطورات والتغيرات البيئية العلمية والتكنولوجية التي ظهرت على شكل أفكار ونماذج فكرية تعبر عن تطور الفكر الإداري ، وذلك لفت الانتباه إلى أهمية المعرفة ودورها في إتمام مختلف الأنشطة بالمنظمة، وزادت معها أهمية الإبداع الإداري .

وبما أن عناصر العملية الإبداعية ومقوماتها عديدة ، تبقى المعرفة هي المكون الأساسي للعملية الإبداعية، الأمر الذي جعل المنظمات تبدأ بالتفكير بصيغة جديدة لإدارة المعرفة من خلال بناء قاعدة معرفية بها ، هذا وأن العديد من المقالات التي تناولت إدارة المعرفة أكدت أن المعرفة لا يمكن انتزاعها إلا بالممارسة الأفضل ، وبالتالي يمكن القول أن المعرفة هي أساس وجوهر التفكير الإبداعي.

مشكلة الدراسة :

تعد إدارة المعرفة والإبداع الإداري من الموضوعات الحديثة المهمة في العمل الإداري لما لها من تأثير إيجابي يعود بالنفع على المنظمات والعاملين فيها ، وفي بيئة عمل المنظمات الخدمية التي تتسم بالتغيير التقني والتكنولوجي السريع ، وأصبح من الضروري تطوير العمل الإداري بما يتلاءم مع التطورات المتسارعة في عالمنا، وذلك في ظل الخبرات والمعرفة والمهارات التي يمتلكها موظفو هذه المنظمات ، ومن هذا المنطلق فإن مشكلة الدراسة تمثلت في التساؤل الرئيسي التالي :

هل توجد علاقة بين مقومات إدارة المعرفة (الاحتياجات المعرفية، الوعي المعرفي) والإبداع الإداري بالمصرف قيد الدراسة ؟

ويتفرع منه التساؤلات التالية :

- 1- هل توجد علاقة بين الاحتياجات المعرفية والابداع الإداري بالمصرف قيد الدراسة ؟
- 2- هل توجد علاقة بين الوعي والالتزام المعرفي والابداع الإداري بالمصرف قيد الدراسة ؟

فرضيات الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة المعرفة والابداع الإداري بالمصرف قيد الدراسة. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات المعرفية كأحد مقومات إدارة المعرفة والابداع الإداري بالمصرف قد الدراسة .

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي والالتزام المعرفي كأحد مقومات إدارة المعرفة والابداع الإداري بالمصرف قد الدراسة .

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على مقومات إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع الإداري .
- 2- تحديد الفروق الجوهرية ذات الدلالة الإحصائية في آراء العاملين بمصرف شمال أفريقيا صرمان حول الإبداع الإداري لديهم تبعاً (الجنس ، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستويات الإدارية، وعدد سنوات الخبرة)
- 3- محاولة التوصل لتوصيات في مجال إدارة المعرفة يمكن الاستفادة منها بالمؤسسات المصرفية.

أهمية الدراسة

- 1- تكمن أهمية الدراسة من الدور المهم لإدارة المعرفة في تحقيق وتنمية الإبداع الإداري في ظل التراكم المعرفي الكبير للمؤسسات المصرفية .
- 2- تكمن أهمية الدراسة من كون إدارة المعرفة موضوع فلسفي لإدارة وتنمية الموارد الملموسة وغير الملموسة لتحقيق الأبداع الإداري .
- 3- تساهم الدراسة في مساعدة إدارة المؤسسات المصرفية في تصنيف القدرات التي تمتلكها والتي تقود إلى نجاح استراتيجي طويل الأمد .
- 4- توفر هذه الدراسة قاعدة معلومات يمكن توظيفها في مختلف المجالات .

مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمصرف شمال أفريقيا فرع صرمان ، والبالغ عددهم 38 عاملاً ، واعتمد الباحثين على طريقة المسح الشامل لجميع العاملين بالمصرف قيد الدراسة ، وتم توزيع عدد 38 استبانة، أستردها منها 33 استبانة خضعت للتحليل ، أي: بنسبة 86.8 % .

حدود الدراسة

- 1- الحدود المكانية : تمثلت حدود لدراسة المكانية في مصرف شمال أفريقيا فرع صرمان .
- 2- الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة خلال عام 2022م .

3- الحدود الموضوعية : اقتصرت هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين مقومات تطبيق إدارة المعرفة والابداع الإداري .

مصطلحات الدراسة :

1- إدارة المعرفة : هي عملية يتم بموجبها استخراج واستثمار رأس المال الفكري الخاص بالمنظمة ، بهدف الوصول إلى قرارات تتصف بالكفاءة والفعالية والابتكارية من أجل إكساب المنظمة ميزة تنافسية والحصول على ولاء والتزام العملاء .

2- الابداع الإداري : هو القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكاراً أو حلولاً أو منتجات أو خدمات أو طرق وأساليب عمل مفيدة ، مع الإشارة إلى أن الإبداع الإداري لا بد وأن يبنى على تميز الفرد في رؤيته للمشكلات وحلها ، وعلى قدراته العقلية وطلاقته الفكرية ومعارفه التي يمكن تنميتها وتطويرها بوجود المناخ المناسب والقيادة القدوة وعلاقات العمل المتفاعلة التي تنمي القدرة في الوصول إلى الافكار والحلول الجديدة بطريقة مبتكرة .

الدراسات السابقة

1- دراسة بعنوان : دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات "دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق" ، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تحسين مستوى الأداء وتعزيزه، وقد طبقت الدراسة على عشر شركات حديثة أنشئت وفقاً لقانون تشجيع الاستثمار 1991 ، وقد جمعت البيانات بصورة أساسية عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض مع بعض المقابلات المحدودة وشملت مدة زمنية قدرها خمس سنوات .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أقرت بوجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة المعرفة والأداء؛ مما سمح للباحث أن يستنتج استنتاجات قابلة للتطبيق والانتفاع منها سمحت له بتقديم توصيات يرى أنها تسهم بكفاءة وفاعلية في تحسين أداء الشركات موضع الدراسة، وكل الشركات المماثلة تنظيمياً وتقنياً⁽¹⁾.

2- دراسة : بعنوان : إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية بدولة الكويت ، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأداء الإداري بمؤسسات التعليم في دولة الكويت ، كما استهدفت التعرف على الإطار المفاهيمي ومداخل وعمليات ومحددات إدارة المعرفة ، وكذلك التعرف على واقع الأداء الإداري لمديري المؤسسات التعليمية بدولة الكويت ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة الموضوع في تفسير الظاهرة وتحليلها وتطويرها ومقارنتها بغيرها من الظواهر ، واقتصر البحث على إدارة التربية والتعليم بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت ، وكانت أهم نتائج

البحث وأهم التوصيات التي توصل إليها : الاستفادة من الثورة التكنولوجية وما نتج عنها من انفجار معرفي , تكيف الأداء الإداري مع المتغيرات الخارجية اجتماعية أو ثقافية أو اقتصادية أو تكنولوجية , جعل أداء المدارس يحقق الميزة التنافسية بتطبيقها لمفهوم اقتصاد المعرفة , تشجيع العمل التعاوني داخل المؤسسة على شكل حلقات معرفية (2).

الجانب النظري

أولاً / إدارة المعرفة

1- تعريف إدارة المعرفة

أ- هي عبارة عن العمليات والنشاطات التي تساعد المنظمة على توليد المعرفة والحصول عليها ما يتبع ذلك من اختيارها , وتنظيمها واستخدامها ونشرها , وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة وتوظيفها في أنشطتها الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وإجراءات العمل والتخطيط الاستراتيجي . (3)

ب- هي العملية التي تكفل استغلال المعرفة استغلالاً منظماً تشاركياً حفظاً وتطبيقاً يجعل أفراد المنظمة العاملين يتقاسمون الأفكار والخبرات عن طريق الاستخدامات الحديثة للتكنولوجيا . (4)

ج- هي العمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعلومات والحصول عليها واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة لاتخاذ القرارات , وحل المشكلات . (5)

2- أهمية المعرفة (6)

بدأت أهمية إدارة المعرفة تحتل مكانتها المتصاعدة بعد أن أدركت المجتمعات والمؤسسات أن المعرفة هي مورد مهم, يستوجب تطبيق عمليات لإدارته والحفاظ عليه وتطويره . إن العهد الجديد من إدارة المعرفة يعزز التوقع القائل بأن مبادرات إدارة المعرفة قابلة للتطبيق في ميادين متنوعة , وتمكن من بلوغ نتائج ثمينة ضمن معظم أصناف المؤسسات, بصرف النظر عن المستوى التكنولوجي أو قطاع السوق المعني, ويمكن توضيح أهمية إدارة المعرفة فيما يلي :

أ- زيادة حدة المنافسة في الأسواق وسرعة وازدياد الابتكارات والاكتشافات الجديدة أدى إلى وجود ما يسمى حديثاً إدارة المعرفة, كما أن هذه المنافسة قلصت أعداد العاملين في المنظمات ذات المعرفة المتميزة وهنا كان لا بد من المنافسة على كيفية استقطاب هذه الكفاءات أو الاستعانة بها كمعرفة أخرى بديلة .

ب- التحجيم والتقليص في التوظيف أدى إلى ظهور المعرفة التقنية بدلاً من المعرفة الفردية، وكذلك التقاعد المبكر أدى إلى انتقال الأيدي العاملة إلى الخارج وبالتالي نقصان المعرفة الفردية .

ج- تتيح إدارة المعرفة للمؤسسة تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها، وهي تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى .

د- تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمؤسسات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة، وهي أداة تحفيز للمؤسسات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والتعرف على الفجوات في توقعاتهم .

هـ- تدعم إدارة المعرفة الاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة، وتعتبر أداة فاعلة للمؤسسات لاستثمار رأسمالها الفكري، وذلك من خلال تسهيل وصول المعرفة المتولدة عنها إلى الأطراف المحتاجة إليها .

3- مقومات ومتطلبات إدارة المعرفة (7)

إن تبنى وتطبيق مفهوم إدارة المعرفة يتطلب توافر مجموعة من المقومات والمتطلبات الأساسية بالمنظمة، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي :

أ- **الاحتياجات المعرفية** : وتشمل الآتي :

- **البيانات والمعلومات** : أكد الباحثين في حقل المعرفة على ضرورة فهم العلاقة بين (البيانات والمعلومات، والمعرفة) تلك العلاقة التي تحدد كيف تؤخذ المعرفة من مصادرها الحقيقية . حيث أن المعلومات "هي مجموعة من البيانات ذات معنى جمعت مع بعضها لتصبح مهمة يمكن الاستفادة منها، وأن المعرفة ما هي إلا تجميع للمعلومات ذات المعنى ووضعها في نص للوصول إلى فهم يمكننا من الاستنتاج .

المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة : وهي المعرفة المعقدة، المركبة وغير المصقولة والمتراكمة على شكل معرفة الكيف والفهم في عقول الناس الذين يتمتعون باطلاع واسع .

أما المعرفة الصريحة فتعرف بأنها المعرفة التي يمكن تقاسمها مع الآخرين وتتعلق هذه المعرفة بالبيانات والمعلومات الظاهرية الموجودة والمخزنة في ملفات وسجلات المنظمة، التي يمكن الحصول عليها وتخزينها، والتي تتعلق بسياسات المنظمة وإجراءاتها وبرامجها وموارنتها ومستنداتها، وأسس ومعايير التقييم والتشغيل والاتصال .

أن نوعي المعرفة السابق ذكرهما متكاملان بغض النظر عن خصائص كل منها وقابليته للإدارة فكلاهما على درجة كبيرة من الأهمية لأي منظمة، مما يستدعي وضع برامج

ملائمة لإدارتها ، أي بمعنى أن تجد المنظمة الطرق والأساليب المناسبة لنقل هذين لنوعين من المعرفة أي كيفية تحويل المعرفة الضمنية (الفردية) إلى معرفة صريحة (منظمة) .
توفير البنية التحتية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات : البنية التحتية هي التطبيق المنظم للمعرفة العلمية ومستجداتها من الاكتشافات في تطبيقات وأغراض عملية . وقد تم تصنيف البنية التحتية والتقنية إلى ثلاثة عناصر رئيسية هي:

▪ **الأجهزة والمعدات :** وهي عبارة عن الأجهزة والمعدات ومكوناتها المادية الصلبة والتي تستخدم في نقل وتخزين ومعالجة المعلومات والبيانات ، ومن الأمثلة على ذلك أجهزة الحاسوب وملحقاتها ، والخطوط والشبكات التي تقوم بنقل المعلومات والبيانات .

▪ **البرمجيات :** وهي عبارة عن تعليمات تفصيلية تضبط عمليات نظام المعلومات، وتحقق ثلاث وظائف رئيسية هي: إدارة موارد الحاسوب في المنظمة ، وتزويد العاملين بمزايا هذه الموارد، والتوسط بين المنظمة والمعلومات المخزنة . ومن أمثلة ذلك أنظمة التشغيل المختلفة ، والبرمجيات المساندة، إضافة للبرمجيات المتخصصة .

▪ **الموارد المعرفية :** وهي عبارة عن المصادر التي يمكن من خلالها الحصول على المعلومات والبيانات، ومن أمثلة ذلك : المكتبات بأنواعها، شبكة المعلومات العالمية الإنترنت ، مراكز مصادر المعلومات، والموارد البشرية .

أما تكنولوجيا المعلومات فهي : الاستخدام والاستثمار المفيد والأمثل لمختلف المعارف والبحث عن أفضل الوسائل والسبل التي تسهل الحصول على المعلومات التي تفودنا إلى المعرفة وكذلك جعل هذه المعلومات متاحة للمستفيدين منها، وتبادلها وإيصالها بالسرعة المطلوبة والفاعلية والدقة التي تتطلبها أعمال وواجبات الإنسان المعاصر .

- **توفير رأس المال البشري اللازم :** يعد الجانب البشري الجزء الأساسي في إدارة المعرفة، ومن أهم المقومات التي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها ، لكونه يتضمن الأساس الذي تنتقل عبره المعرفة . وهؤلاء يعرفون " بأفراد المعرفة " التي تقع عليهم مسؤولية القيام بالنشاطات اللازمة لتوليد المعرفة وتخزينها وتوزيعها ، إضافة إلى القيام بإعداد البرمجيات اللازمة ، لذا تعتبر عقول العاملين أعظم قواعد البيانات والمعلومات مما يستوجب على أي منظمة أن تسمح لكل فرد فيها أن يتحدث مباشرة ويستفيد من أكثر الأفراد وأحدثهم خبرة فيها ويساهم ذلك في أن يشعر الأفراد الذين يقدمون مثل تلك المعلومات بالأهمية والاحترام . كما من الضروري أن توفر المؤسسة لذوي المعرفة والكفاءة المتميزة الحوافز المناسبة ، التي تحفزهم على إشراك غيرهم بما لديهم من معارف وخبرات .

ب- الوعي المعرفي : ويشمل الآتي :

- التخطيط والتنفيذ : يعتبر التخطيط والتنفيذ الركيزة الأساسية في إعداد الاستراتيجيات بشكل عام ، إلا انه فيما يختص بإدارة المعرفة يعتبر أكثر أهمية وأكثر إشكالية ذلك أنه من الصعوبة بمكان قياس مدى تحقق الأهداف ، وقياس مدى تأثير إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي بشكل عام وعليه فقد تم دراسة هذا الأمر بصورة علمية ودراسة التجارب العالمية في هذا المجال للوصول إلى بناء قاعدة لتقييم أثر المعرفة على تحقيق النتائج ودراسة قياس تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطوات على أرض الواقع للوصول إلى صياغة استراتيجية مناسبة لتبني وتطبيق إدارة المعرفة داخل المؤسسة ، وقد تتضمن الاستراتيجية ما يلي :

- نشر الوعي وترسيخ ثقافة المشاركة بالمعرفة داخل المؤسسة .
- تحديد مصادر المعرفة داخل المؤسسة وخارجها ورصد خرائط المعرفة .
- توفير سبل الوصول للخدمات والأنظمة والسياسات والتعليمات داخليا وخارجيا .
- توفير الجاهزية الالكترونية لعمليات إدارة المعرفة .
- إدارة الاتصالات المفتوحة وتبادل المعلومات داخليا وخارجيا .

- أمن المعلومات : يخزن الحاسوب كثيراً من المعلومات الحساسة عن الأفراد والمؤسسات ويجري تبادل هذه المعلومات بين المستخدمين من خلال أنواع الشبكات المختلفة، لذا يقتضى الأمر حماية هذه المعلومات والمحافظة عليها .

ويمكن تعريف أمن المعلومات بأنه : العلم الذي يعمل على توفير الحماية للمعلومات من المخاطر التي تهددها أو من الاعتداء عليها ، وذلك من خلال توفير الأدوات والوسائل اللازمة لحماية المعلومات من المخاطر الداخلية والخارجية ، ووضع المعايير والإجراءات اللازمة لمنع وصول المعلومات إلى أيدي أشخاص غير مخولين عبر الاتصالات ، ولضمان أصالة وصحة هذه الاتصالات .

ثانياً الأبداع الإداري

1- تعريف الأبداع الإداري

أ- هو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية ، التي إن وجدت في بيئة مناسبة، فأنها تجعل الفرد أكثر إحساساً بالمشكلات ومرونة في التفكير وإنتاجاً للأفكار التي تميز بالجزارة والاصالة مقارنة بخبراته الشخصية أو خبرات أقرانه (8)

ب- هو القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكاراً، أو حلولاً، أو منتجات ، أو خدمات، أو طرق وأساليب عمل مفيدة . (9)

ج- هو الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون والتي تقضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف الشركات والمؤسسات والدوائر، وأكثر خدمة للمجتمع . (10)

2- أهمية الإبداع الإداري (11)

يعتبر الإبداع الإداري هو أحد وسائل التجديد والتغير، فالتغيير ما هو إلا أحد مظاهر الإبداع التي تعبّر عنه، ومع النظر للتطورات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي ومع زيادة حدة المنافسة بين الشركات، وتنوع حاجات الافراد وزيادة طموحهم، وقد أحدثت ووجدت مشكلات عديدة، لذلك على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التغييرات والتعديلات التي تتواكب مع هذه التطورات .

ويصعب تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغييرات المستمرة، حيث أنها تتطلب مهارات إبداعية، ويمكن إجمال أهم الإيجابيات من توافر ظاهرة الإبداع في المنظمات على النحو التالي :

أ- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر، حيث يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغييرات بشكل لا يؤثر على سير العملية التنظيمية .

ب- أن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يساعد على تطور وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد .

ج- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات .

د- الاستغلال الأمثل للموارد المالية، عن طريق استخدام أساليب عملية تتواكب مع التطورات الحديثة .

هـ - القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة، والإمكانات المادية والبشرية المتاحة.

و- حسن استغلال الموارد البشرية، والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل، والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغييرات المحيطة .

3- مستويات الإبداع (12)

أ- الإبداع التعبيري: ويعني تطوير فكرة أو نواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها، ومثال هذا النوع من الإبداع الرسومات العفوية للأطفال .

ب- الإبداع المنتج أو التقني : ويشير إلى البراعة في التواصل إلى نواتج من الطراز الأول دونما شواهد قوية على العفوية المعبرة عن هذه النواتج , ومثال ذلك تطوير آلة موسيقية معروفة, أو لوحة فنية, أو مسرحية شعرية .

ج- الإبداع الابتكاري : ويشير إلى البراعة في استخدام المواد لتطوير استعمالات جديدة دون أن يمثل ذلك إسهاماً جوهرياً في تقديم أفكار, أو أساسية جديدة . ويتميز هذا المستوى من الإبداع بأنه غالباً ما يخضع إلى معايير ومواصفات تحددها عادة دوائر تسجيل براءات الاختراعات التي تشترط أن يكون العمل غير مسبوق وناجحاً معاً مثل ابتكارات أديسون وماركوني وبل .

د- الإبداع التجديدي : ويشير إلى القدرة على اختراق قوانين ومبادئ, أو مدارس فكرية ثابتة وتقديم منطلقات وأفكار جديدة كتلك التي قدمها يونج وأدلر في نظريتهما المبنية على سيكولوجية فرويد .

هـ - الإبداع التخيلي : وهو أعلى مستويات الإبداع وأندرها ويتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلياً, كما يظهر ذلك في أعمال آينشتاين وفرويد في العلوم وبيكاسو ورايت في الفنون .

الجانب العملي :

أولاً / مقياس الدراسة (مقياس ليكرت الخماسي)

بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، والأرقام التي تدخل في البرنامج تعبر عن الأوزان وهي (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد=3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة =1). يتم حساب المتوسط الحسابي(المتوسط المرجح) ويتم ذلك بحساب المدى أولاً، حيث يساوي $5-1=4$ وبعد ذلك يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات (الخيارات) $4/5=0.80$ ، فتكون الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي من $1+0.80$ وهكذا بالنسبة إلى بقية المتوسطات الحسابية، والجدول رقم (1) يبين طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية :

جدول رقم (1) قيم المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس ليكرت الخماسي

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
غير موافق	من 1.81 إلى 2.60
محايد	من 2.61 إلى 3.40
موافق	من 3.41 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.21 إلى 5

ثانياً/ ثبات استمارة الاستبانة (معامل ألفا كرونباخ)

تم تحليل وحساب معامل ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (ChronbackAlpha) , والجدول رقم (2) يوضح نتائج الثبات :

جدول رقم (2) نتائج ألفا كرونباخ للصدق وثبات عبارات محاور الاستبانة

ت	محاور الدراسة	عدد العبارات	مؤشر الثبات	مؤشر الصدق
1	الاحتياجات المعرفية	10	0.743	0.816
2	الوعي ووالالتزام المعرفي	9	0.702	0.837
3	الإبداع الإداري	19	0.697	0.834
	ألفا كرونباخ الإجمالي	38	0.808	0.897

تم حساب مؤشر الصدق بأخذ الجذر التربيعي لمؤشر الثبات من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة بلغت 0.897 وهي قيمة مرتفعة أي أن الثبات بين الإجابات ممتاز إحصائياً، وبالتالي يمكن الاعتماد على المجموعة بأكملها دون حذف أي مفردة من المفردات للوصول إلى نتائج مجدية في هذه الدراسة .

ثالثاً / وصف متغيرات الدراسة

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة (مقومات تطبيق إدارة المعرفة والإبداع الإداري) وترتيبها أهميتها كما في الجدول الآتي:

جدول رقم(3) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية الخاص بمحورين الدراسة

المتطلبات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التطبيق
الاحتياجات المعرفية	3.00	0.442	2	متوسط
الوعي والالتزام المعرفي	2.89	0.450	3	منخفض
الإبداع الإداري	3.26	0.347	1	متوسط

يتبين من الجدول رقم (3) أن محور المتغير التابع جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.26) وانحراف معياري (0.347)، يليه أبعاد المتغير المستقل حيث جاء البُعد الاحتياجات المعرفية بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.442) ويليه البُعد الوعي والالتزام المعرفي بمتوسط حسابي (2.89) و انحراف معياري (0.450) .

1. التحليل الوصفي للمتغير المستقل المتمثل ببُعد (الاحتياجات المعرفية)

جدول رقم (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الاحتياجات المعرفية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	مدى التوفر
1	براعي المصرف رغبة العاملين وقدرتهم في الأداء عند توزيع الأعمال في المجالات المعرفية	2.41	0.889	منخفض
2	يهتم المصرف بالأفكار التي يقترحها العاملون لمعالجة وحل مشكلات العمل .	2.96	1.110	منخفض

3	دى المصرف قاعدة بيانات مرتبة بطريقة علمية للاستفادة منها في الحصول على المعرفة.	2.48	0.724	منخفض
4	دى المصرف الخبرات الفنية والإدارية الكافية .	3.74	1.210	مرتفع
5	دى المصرف القدر الكافي من الخبرات لنقل المعرفة الآخرين .	3.61	1.145	مرتفع
6	يمتلك المصرف أفراد لديهم القدرة على حل المشاكل المرتبطة بأعماله.	4.09	0.870	مرتفع
7	دى المصرف معرفة بمتطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة.	3.16	0.969	متوسط
8	دى المصرف معرفة عالية بدور التكنولوجيا في تطوير أعماله ونشاطاته.	3.54	0.767	مرتفع
9	يقوم المصرف بتوفير المعلومات المعرفية للعاملين في الوقت المناسب .	2.45	0.850	منخفض
10	يقوم المصرف بتوفير الاتصالات الفعالة لنقل الأفكار والمعرفة بين كافة الوحدات الإدارية به .	2.51	0.889	منخفض
	المتوسط الحسابي العام (الاحتياجات المعرفية)	3.10	0.524	متوسط

يتضح من الجدول رقم (4) أن المعدل العام لعبارات متطلب الاحتياجات المعرفية جاءت بمتوسط حسابي بلغ (3.10) وانحراف معياري (0.524) وهي درجة متوسطة على حسب مقياسي ليكرت الخماسي المعتمد في دراسة، وكان آراء أفراد العينة للعبارة 6 والتي تنص على (يمتلك المصرف أفراد لديهم القدرة على حل المشاكل المرتبطة بأعماله)، والتي جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (4.09) وانحراف معياري بلغ (0.870)، بدرجة مرتفعة وتعبّر عن الموافقة، أما العبارة رقم 4 جاءت في الترتيب الثاني لدى المصرف (الخبرات الفنية والإدارية الكافية)، بمتوسط حسابي بلغ (3.74) بدرجة مرتفعة وهي تعبّر عن درجة الموافقة، ونلاحظ من خلال الأرقام المعبرة عن الانحرافات المعيارية أنها منخفضة ويدل على عدم وجود اختلاف كبير في آراء أفراد المجتمع لهذا المطلب ، وهذا يشير إلى أن متطلب الاحتياجات المعرفية متوسط على حسب المقياس المعتمد.

2. التحليل الوصفي (الوعي والالتزام المعرفي)

جدول رقم (5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الوعي والالتزام المعرفي

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى التوفر
1	توفر بالمصرف رؤية واضحة نحو استراتيجيات تنفيذ إدارة المعرفة .	2.38	0.803	منخفض
2	لمصرف استراتيجية واضحة لإدارة المعلومات والمعرفة .	2.54	0.888	منخفض
3	ساليب صياغة ووضع الأهداف الاستراتيجية في المصرف تستند على إدارة المعرفة .	2.61	0,803	متوسط
4	يقوم إدارة المصرف بتشجيع العاملين على اكتساب المعرفة من خلال تشكيل فرق عمل متخصصة .	2.03	0.314	منخفض

متوسط	0.919	3.61	5 استخدام المعرفة يساعد العاملين على رفع مستوى الخدمات المقدمة للعملاء .
متوسط	0.950	3.35	6 لدى المصرف ثقافة تنظيمية تساعد على نشر وتعميم المعرفة بين العاملين .
متوسط	1.006	3.29	7 يوفر المصرف الأجهزة والبرمجيات المتطورة لتشغيل ومعالجة و تخزين المعلومات .
منخفض	0.836	2.03	8 لدى المصرف دليل خاص بالأعمال ذات العلاقة بإدارة المعرفة .
مرتفع	0.734	4.16	9 تتوفر حماية كافية للبيانات والمعلومات الخاصة بالمصرف .
متوسط	0.450	2.89	المتوسط الحسابي العام الوعي والالتزام المعرفي

يتضح من الجدول رقم (5) أن أغلب العبارات جاءت بمتوسطات بين المنخفضة والمتوسطة ونلاحظ أن العبارة 9 والتي تنص على (تتوفر حماية كافية للبيانات والمعلومات الخاصة بالمصرف) جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.16) وهي درجة مرتفعة وتعبّر عن الاتجاه نحو الموافقة حسب المقياس ليكرت الخماسي المعتمد للدراسة، وتم تليها العبارة رقم 5 والتي تنص على (استخدام المعرفة يساعد العاملين على رفع مستوى الخدمات المقدمة للعملاء)، بمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارتين رقم 4 و 8 والتي تنص على (تقوم إدارة المصرف بتشجيع العاملين على اكتساب المعرفة من خلال تشكيل فرق عمل متخصصة) بمتوسط حسابي (2.02) و العبارة (لدى المصرف دليل خاص بالأعمال ذات العلاقة بإدارة المعرفة) وهي درجات منخفضة وتعبّر عن درجة عدم الموافقة، وبصفة عامة نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام بلغ (2.89)، وهي درجة متوسطة وتعبّر عن درجة المحايد أي موافق ، ، و يشير إلى أن متطلب الوعي والالتزام المعرفي متوسط.

3. التحليل الوصفي للمتغير التابع (الإبداع الإداري)

استخدم الباحثين التحليل الوصفي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكانت النتائج على النحو التالي :

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأداء
1	يشارك العاملون في وضع حلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم .	3.00	1.234	متوسط
2	لا أقوم بتقليد الآخرين في إنجاز ما أكلف به من أعمال .	3.90	0.789	مرتفع
3	لدي شعور بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال .	2.93	1.062	متوسط
4	لدي القدرة على حل المشاكل التي تواجهني عند أداء العمل للموكلة إلي .	3.74	0.815	مرتفع
5	لدي العديد من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة .	3.19	0.980	متوسط
6	أقترح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	3.25	0.964	متوسط

مرتفع	0.562	4.12	7	استثمر خبراتي السابقة في التعامل مع المواقف الجديدة المختلفة.
متوسط	1.154	3.00	8	قوم بتعديل أسلوب عملي عند مواجهة المشاكل الطارئة التي تحدث معي أثناء قيامي بالأعمال الموكلة لي .
متوسط	1.237	2.74	9	حرص دائما على معرفة الرأي المخالف لرأيي والاستفادة منه .
متوسط	0.843	3.38	10	دي القدرة الكافية على رؤية المواضيع ذات العلاقة بالعمل من زوايا مختلفة .
متوسط	0.929	2.74	11	أقوم دائما بطرح أفكار أو طرق عمل جديدة .
مرتفع	0.894	4.00	12	رغب في الحصول على ترفيات وتحقيق مكانة وامتيازات على .
مرتفع	0.588	4.29	13	دي الخبرة المعرفية الكافية التي تجعلني أتمسك بوجهة نظري عند حل المشاكل التي تواجه أداء العمل .
منخفض	0.889	2.48	14	تمتع بقدرة كبيرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل وقوعها .
متوسط	0.956	3.25	15	دي درجة عالية من الوعي بنقاط القوة والضعف المتعلقة بأنظمة العمل .
متوسط	1.220	2.90	16	رغب في تجربة أساليب جديدة في العمل وفق الخبرة بالمهارات الشخصية لدي .
منخفض	1.360	2.14	17	رغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة .
مرتفع	0.701	3.67	18	دي القدرة على تحليل العلاقة بين الأشياء وتفسيرها عند حدوث المشكلات .
متوسط	0.978	3.03	19	ستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة .
متوسط	0.347	3.26		لمتوسط الحسابي العام للإبداع الإداري

يتضح من الجدول من الجدول رقم (6) أن العبارة رقم 13 والتي تنص على (لدي الخبرة المعرفية الكافية التي تجعلني أتمسك بوجهة نظري عند حل المشاكل التي تواجه أداء العمل)، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.558) بمستوى موافقة مرتفعة، وجاءت العبارة رقم 7 التي تنص (أستثمر خبراتي السابقة في التعامل مع المواقف الجديدة والمختلفة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وهي تعبر عن درجة الموافقة على حسب مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في الدراسة، في حين جاءت العبارة رقم 17 والتي تنص على (أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة) في المرتبة الأخيرة من بين جميع عبارات الإبداع الإداري بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (1.360) بمستوي منخفض ويعبر على عدم الموافقة، ونلاحظ أن تقييم مستوى أفراد مجتمع الدراسة حول الإبداع الإداري كانت منخفضة، وبانحرافات صغيرة أقل من الواحد في أغلب الفقرات، مما يشير إلى عدم تشتت اتجاهات المجتمع، وأخيراً بلغ المتوسط الحسابي العام للإبداع الإداري (3.26) وبانحراف معياري (0.347)

مما يشير أن تقييم مستوى أفراد المجتمع للإبداع الإداري، بمستوى متوسط حسب المقياس المعتمد للدراسة.

رابعاً / اختبار فرضيات الدراسة

قبل الخوض في اختبار الدراسة تم تحديد بعض القواعد والتمثلة في الآتي:

أ. درجة الثقة المتبعة في هذه الدراسة 95%، ومستوى المعنوية لهذه الدراسة يساوي 0.05.

ب. تم الاختيار من خلال المقارنة بين مستوى المعنوية لهذه الدراسة والذي يساوي (0.05) قيمة مستوى المعنوية المشاهد.

ج. يتم اتخاذ القرار الإحصائي بقبول الفرضية البديلة ورفض الصفرية في حالة أن قيمة مستوى المعنوية المشاهد أقل من مستوى المعنوية لهذه الدراسة ويساوي (0.05).

1. اختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص على:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات تطبيق إدارة المعرفة والإبداع الإداري في مصرف شمال إفريقيا فرع صرمان.

ولاختبار هذه الفرضية فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

(H₀): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات تطبيق إدارة المعرفة و الإبداع الإداري.

(H₁): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات تطبيق إدارة المعرفة و الإبداع الإداري لمعرفة ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمقومات إدارة المعرفة كمتغير مستقل على الإبداع الإداري كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (7) يبين ذلك.

جدول رقم (7) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد لمقومات إدارة المعرفة في الإبداع الإداري.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهدة
مقومات تطبيق إدارة المعرفة	0.374	0.14	4.717	0.038

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيمة معدل الارتباط يساوي (0.374) بإشارة موجبة، وهذا يدل بأن العلاقة بين مقومات إدارة المعرفة والإبداع الإداري علاقة طردية، أي كلما زاد مقومات إدارة المعرفة زاد معها الإبداع الإداري (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R²) يساوي (0.14)، مما يعني أن مقومات إدارة المعرفة مسؤولة عن تفسير (14%) من المتغيرات التي تحدث في الإبداع الإداري، وهناك ما نسبته (86%) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث ن قيمة (F) المحسوبة تساوي (4.717) بمستوي معنوية مشاهد أقل من (0.05) ويساوي (0.038)، وهذا يشير إلى أن النموذج معنوي في تفسير العلاقة وقياس الأثر، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك تعميم النتائج على المجتمع قيد الدراسة، أي أن مقومات إدارة المعرفة (المتغير المستقل) لها القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغيير في الإبداع الإداري (المتغير التابع) مستقبلا، أي يوجد أثر (قوي) ذو دلالة إحصائية لمقومات إدارة المعرفة في الإبداع الإداري، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمقومات إدارة المعرفة على الإبداع الإداري.

2. اختبار الفرضية الفرعية الأولى (الاحتياجات المعرفية)

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات المعرفية و الإبداع الإداري بالمصرف شمال إفريقيا فرع صرمان.

ولاختبار هذه الفرضية فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

(H₀): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات المعرفية و الإبداع الإداري.

(H₁): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات المعرفية و الإبداع الإداري.

جدول رقم (8) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد أثر لاحتياجات المعرفية في الإبداع الإداري.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهدة
الاحتياجات المعرفية	0.485	0.210	7.699	0.010

يتضح من الجدول رقم (8) أن قيمة معدل الارتباط يساوي (0.485) بإشارة موجبة، وهذا يدل بأن العلاقة بين الاحتياجات المعرفية و الإبداع الإداري علاقة طردية، أي كلما زاد متطلبات الاحتياجات المعرفية زاد معها الإبداع الإداري (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R²) يساوي (0.210)، مما يعني أن الاحتياجات المعرفية مسؤولة عن تفسير (21%) من المتغيرات التي تحدث في الإبداع الإداري، وهناك ما نسبته (79%) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث ن قيمة (F) المحسوبة تساوي (7.699) بمستوي معنوية مشاهد أقل من (0.05) ويساوي (0.010)، وهذا يشير إلى أن النموذج معنوي في تفسير العلاقة وقياس الأثر، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك تعميم النتائج على المجتمع قيد الدراسة، أي أن الاحتياجات المعرفية (المتغير المستقل) لها القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغيير في الإبداع الإداري (المتغير التابع) مستقبلا، أي يوجد أثر (قوي) ذو دلالة إحصائية لاحتياجات المعرفية في الإبداع الإداري، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول

الفرضية البديلة، التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بالاحتياجات المعرفية على الإبداع الإداري.

3. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (الوعي والالتزام المعرفي)

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي والالتزام المعرفي و الإبداع الإداري بالمصرف شمال إفريقيا فرع صرمان.

ولاختبار هذه الفرضية فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

(H₀): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي والالتزام المعرفي في الإبداع الإداري.

(H₁): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي والالتزام المعرفي في الإبداع الإداري.

جدول رقم (9) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد أثر الوعي والالتزام المعرفي في الإبداع الإداري.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهدة
الوعي والالتزام المعرفي	0.555	0.30	182.267	0.003

يتضح من الجدول رقم (9) أن قيمة معدل الارتباط يساوي (0.555) بإشارة موجبة، وهذا يدل بأن العلاقة بين الوعي والالتزام المعرفي الإبداع الإداري علاقة طردية، أي كلما زاد متطلبات الوعي والالتزام المعرفي زاد معها الإبداع الإداري (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R²) يساوي (0.30)، مما يعني أن الوعي والالتزام المعرفي مسؤولة عن تفسير (30%) من المتغيرات التي تحدث في الإبداع الإداري، وهناك ما نسبته (0.70) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث ن قيمة (F) المحسوبة تساوي (182.267) بمستوي معنوية مشاهد أقل من (0.05) ويساوي (0.003)، وهذا يشير إلى أن النموذج معنوي في تفسير العلاقة وقياس الأثر، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك تعميم النتائج على المجتمع قيد الدراسة، أي أن متطلبات الوعي والالتزام المعرفي (المتغير المستقل) لها القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغيير في الإبداع الإداري (المتغير التابع) مستقبلا، أي توجد علاقة (قوي) ذو دلالة إحصائية الوعي والالتزام المعرفي في الإبداع الإداري، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي والالتزام المعرفي على الإبداع الإداري.

النتائج

أظهرت نتائج التحليل الوصفي الآتي :

1- أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة كان متوسط في المصرف قيد الدراسة .

- 2- أن مستوى الإبداع الإداري في بمصرف شمال أفريقيا فرع صرمان كأن متوسط .
- 3- وجود علاقة طردية موجبة بين مقومات تطبيق إدارة المعرفة والإبداع الإداري
- 4- هناك علاقة أثر و ارتباط بين المتغير الفرعي المستقل الأول (الاحتياجات المعرفية) والإبداع الإداري.
- 5- هناك علاقة أثر و ارتباط بين المتغير الفرعي المستقل الثاني (الوعي والالتزام المعرفي) والإبداع الإداري.

التوصيات :

يوصي الباحثين بالآتي :

- 1- ضرورة ان يراعي المصرف رغبة العاملين وقدرتهم في الأداء عند توزيع الأعمال في المجالات المعرفية.
- 2- ضرورة وجود قاعدة بيانات مرتبة بطريقة علمية للاستفادة منها في الحصول على المعرفة .
- 3- ضرورة الاهتمام بتوفير المعلومات المعرفية للعاملين في الوقت المناسب .
- 4- العمل على تشجيع العاملين على اكتساب المعرفة من خلال تشكيل فرق عمل متخصصة .
- 5- العمل على تجهيز دليل خاص بالأعمال ذات العلاقة بإدارة المعرفة بالمصرف .

الهوامش :

- 1- الفارسي , سليمان (2010), دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات(دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق), مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية, المجلد 26, العدد الثاني, 2010, دمشق, سوريا .
- 2- الرشدي, نايف فايد(2020), إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدراج التعليمية بدولة الكويت, المجلة العربية للتوعية النوعية, المجلد الرابع, العدد 11, الكويت .
- 3- الملكاوي, إبراهيم الخلوف (2007), إدارة المعرفة(الممارسات والمفاهيم), ط1, مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع, عمان .
- 4- الرشدي, نايف فايد(2020), مرجع سبق ذكره .
- 5- السلمي, علي (1998), الإدارة بالمعرفة, دار قباء للطباعة والنشر, القاهرة, مصر .
- 6- الاصباشي, غسان ممدوح(2016), رسالة ماجستير بعنوان: واقع وتحديات تطبيق إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي في سورية, الجامعة الافتراضية السورية, سوريا .
- 7- الزطمة, نضال محمد (2011) , رسالة ماجستير بعنوان : إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء (دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة), الجامعة الإسلامية , غزة, فلسطين .
- 8-النشمي, مراد محمد, الدعيس , هدى أحمد (2017), الأبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن, المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي, المجلد العاشر, العدد 29, اليمن .
- 9- أيوب, نادية (2000),العوامل المؤثرة على السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية, مجلة الإدارة العامة, مجلد 40, الرياض, السعودية .
- 10- القاسمي, أميمة (2002), مفهوم الإبداع الإداري وتنميته, المؤتمر العربي الثالث في الإدارة القيادية الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية, بيروت, لبنان .
- 11- شقورة , منير حسن أحمد (2012), رسالة ماجستير بعنوان: إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين, جامعة الأزهر, غزة, فلسطين .
- 12- جروان, فتحي عبدالرحمن(2008), الموهبة والتفوق والإبداع, ط 3, دار الفكر للنشر والتوزيع, الأردن .