

دور إدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية

دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية فرع زليتن - ليبيا

د. شعبان هدية كريم - كلية الاقتصاد مسلاتة - الجامعة الأسمرية الإسلامية

E-mail: shaban.ahmed022@gmail.com

الملخّص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة بإبعادها (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) في تنمية قدرات القيادة الإبداعية، كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واختارت عينة عشوائية بسيطة من العاملين بمصرف الجمهورية فرع زليتن - ليبيا مكونة من (50) مفردة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وخلصت إلى نتائج منها:

أن تطبيق المعرفة يتميّز بأعلى مستوى بين أبعاد إدارة المعرفة، مما يُشير إلى استخدام متقدّم للتكنولوجيا، وتشجيع التطبيق من خلال فرق العمل، وتحويل المعرفة إلى خدمات قيمة للعملاء، إن أداء عملية نشر المعرفة يعاني من عدة تحديات، مثل قلة الدعم للاستمرارية في النشر وعدم توفير الحوافز الملائمة، وعدم وجود قنوات فعّالة للتواصل، وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بأبعادها مجتمعة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الدعم لعملية النشر والتبادل من خلال توفير حوافز مادية ملائمة وتطوير قنوات فعّالة للتواصل بين الموظفين بالمصرف، ضرورة تعزيز التواصل بين الإدارات والأقسام المختلفة لتسهيل عملية نشر المعرفة وتبادلها، مما يساهم في تعزيز التفاعل والتعاون بين الموظفين بالمصرف، ضرورة تعزيز برامج تبادل المعرفة داخل المصرف، مثل إقامة جلسات تفاعلية وورش عمل لتشجيع التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار بين الموظفين.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، القيادة الإبداعية، مصرف الجمهورية فرع زليتن - ليبيا.

The Role of Knowledge Management in Developing Creative Leadership Capacities

A Field Study at Al-Jumhuriya Bank, Zliten Branch – Libya

Dr. Shaban Hadiya Kareem

Alasmarya Islamic University - Faculty of economics – Msalata – Libya

E-mail: shaban.ahmed022@gmail.com

Abstract

The study aimed to explore the role of knowledge management, including its dimensions (knowledge generation, storage, dissemination, application), in developing creative leadership capacities. An analytical descriptive methodology was employed, and a simple random sample of employees at Al-Jumhuriya Bank, Zliten Branch - Libya, consisting of 50 individuals, was selected. A questionnaire was used as the data collection tool. The findings revealed that the application of knowledge exhibits the highest level among the dimensions of knowledge management, indicating advanced use of technology, encouragement of application through teamwork, and transformation of knowledge into valuable services for customers. The performance of the knowledge dissemination process faces several challenges, such as inadequate support for continuous dissemination, lack of appropriate incentives, and ineffective communication channels. There is a statistically significant impact of knowledge management, collectively with its dimensions, on the development of creative leadership capacities at Al-Jumhuriya Bank, Zliten Branch. The study recommended the necessity of enhancing support for the dissemination and exchange process by providing appropriate financial incentives and developing effective communication channels among employees at the bank. It emphasized the importance of enhancing communication between different departments to facilitate the dissemination and exchange of knowledge, thereby promoting interaction and collaboration among bank employees. Furthermore, it stressed the necessity of enhancing knowledge exchange programs within the bank, such as organizing interactive sessions and workshops to encourage creative thinking and idea exchange among employees.

Keywords: Knowledge Management, Creative Leadership, Al-Jumhuriya Bank, Zliten Branch - Libya.

المقدمة:

أصبحت إدارة المعرفة أحد أهم الجوانب التي تحدد نجاح المؤسسات واستدامتها في سوق العمل المتنافس. إدارة المعرفة تُمثل العملية التي تهدف إلى تحويل المعرفة والخبرات الفردية داخل المنظمة إلى موارد ملموسة وقيمة مضافة ، وتشمل هذه العملية جمع المعرفة ، وتنظيمها، وتخزينها، ومشاركتها، واستخدامها بطريقة تعزز الأداء والابتكار والتطور المستمر.

إن تنمية قدرات القيادة الإبداعية تتطلب تفكيراً استراتيجياً ومرونة وقدرة على التحفيز والتحفيز للابتكار ، وتتضمن تلك القدرات القدرة على تحليل المشكلات بشكل إبداعي، وتوليد الأفكار الجديدة، وتحفيز التعاون وتشجيع التفكير الابتكاري في جميع مستويات المؤسسة. القادة الإبداعيون يمتلكون القدرة على رؤية الفرص في المواقف الصعبة وتحويلها إلى حلول مبتكرة وفرص جديدة للنمو والتطوير، وإدارة المعرفة تلعب دوراً حيوياً في تنمية قدرات القيادة الإبداعية من خلال تسهيل التعليم المستمر، وتوفير الأدوات والتقنيات اللازمة ودعم عمليات التفكير الابتكاري من خلال إنشاء بيئة ثقافية تشجع على الابتكار والتجديد، يمكن لإدارة المعرفة تعزيز قدرات القيادة الإبداعية عن طريق تشجيع التفكير الابتكاري وتبني الحلول الإبداعية للتحديات المؤسسية.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

تعاني المصارف الليبية من تحديات متعددة ، بدءاً من التطور التكنولوجي السريع وصولاً إلى تغييرات تفضيلات العملاء، مما زاد من حاجة المصارف الليبية لتعزيز قدرات قادتها وتحفيز الإبداع وتنمية المهارات القيادية الإبداعية لديهم من خلال تسهيل جمع وتبادل المعرفة داخل المصرف لتطوير استراتيجيات جديدة وابتكار حلول فعّالة للتحديات المستجدة في سوق الخدمات المالية، مما يضمن لهي الاستمرارية والنجاح في مسيرتها التنافسية. بناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: هل تؤثر إدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن؟ ، ويتفرع عن هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:

1- ما واقع إدارة المعرفة وتنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن؟

2- هل يؤثر توليد المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن؟

3- هل يؤثر تخزين المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن؟

4- هل يؤثر نشر المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن؟

5- هل يؤثر تطبيق المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- الوقوف على واقع إدارة المعرفة وتنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن.

2- التعرف على أثر إدارة المعرفة بأبعادها (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن.

3- تقديم توصيات تساهم في تحسين ممارسات إدارة المعرفة لتنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن. وتتفرع عنها الفرضيات الآتية:

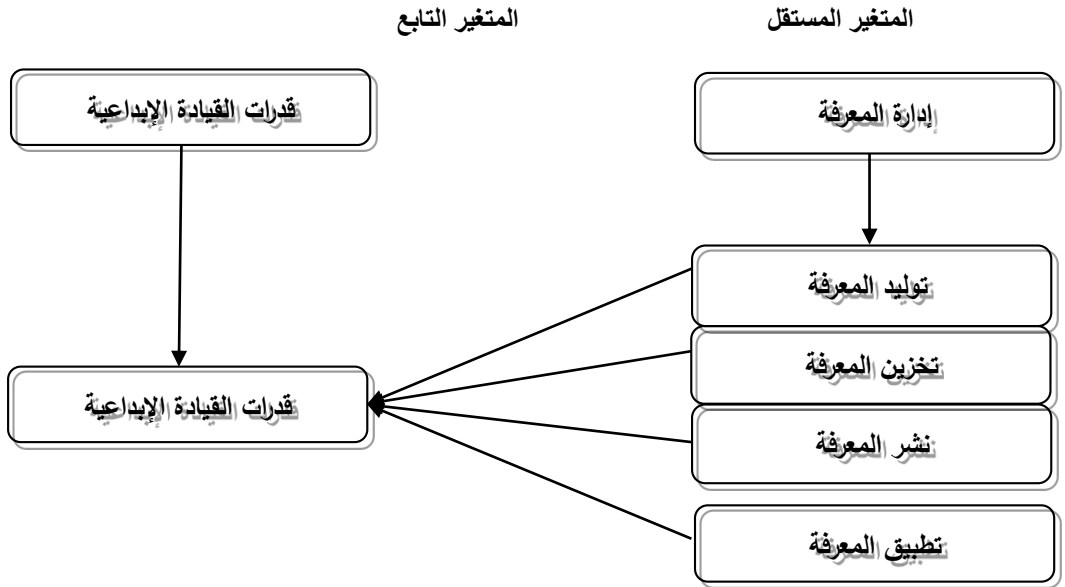
1- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن.

2- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن.

3- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن.

4- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن.

نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحث، 2024. - شكل (1): نموذج الدراسة

منهجية الدراسة:

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت الدراسة بالمنهج التاريخي.

مصادر وأدوات جمع بيانات الدراسة :

تعتمد الدراسة على المصادر الأولية: وتستخدم الاستبانة لجمع البيانات، بالإضافة إلى المصادر الثانوية: الكتب، البحوث العلمية، الدراسات، التقارير، المجلات والصحف، الندوات والمؤتمرات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أهمية الدراسة:

نبتت أهمية الدراسة من الحاجة لتحقيق التطور والتحديث في بيئة العمل المصرفي، وتسليط الضوء على دور إدارة المعرفة في تطوير قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن. من خلال فهم كيفية استخدام إدارة المعرفة بشكل فعال، مما

يمكن المصرف من تعزيز التفكير الإبداعي لقادته وموظفيه، وبالتالي، تعزيز تنافسيته واستدامته في سوق الخدمات المصرفية المتنامية.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

أ. **الحدود المكانية:** مصرف الجمهورية فرع زليتن - ليبيا.

ب. **الحدود الزمانية:** 2024م.

ج. **الحدود البشرية:** العاملين بمصرف الجمهورية فرع زليتن - ليبيا.

الدراسات السابقة:

1-دراسة: القبي، (2020): هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع إدارة المعرفة في المصارف التجارية العاملة بمدينة سرت، والتعرف على الدور الذي يمكن أن تمارسه عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المصارف التجارية العاملة في مدينة سرت، واتخذت الدراسة من المدراء ورؤساء الأقسام العاملين في هذه المصارف المبحوثة، والبالغ عددهم 55 فرداً عينة لها. وقد سلكت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة في الأداء المؤسسي. كما بينت هذه الدراسة أيضاً إلى أن مستوى إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالمصارف التجارية العاملة بمدينة سرت من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً.

2-دراسة: الفهد، (2020): هدفت الدراسة بشكل عام إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية لمهارات الإبداع الإداري، وفي سبيل تحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها المتمثل في جميع القيادات الإدارية في الجامعة السعودية الإلكترونية، والبالغ عددهم (56) فرداً. توصلت الدراسة للعديد من النتائج أبرزها: أن درجة ممارسة القيادات الجامعية لمهارات الإبداع الإداري في الجامعة السعودية الإلكترونية جاءت عالية.

3-دراسة: حيان، (2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة العملية الإبداعية وإدارة المعرفة لها تأثير على الإبداع والتحكم ويعكس إيجاباً على تحسين أداء المنظمات والأدوات والتقنيات التقنية في تحقيق التميز والنمو

وتطبيقها للمنظمات. تمثل مجتمع الدراسة البنوك الإسلامية في المنطقة الوسطى (حمص وحما)، تكونت عينة الدراسة من (68) مفردة، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. خلصت الدراسة أن عمليات إدارة المعرفة في المصارف محل الدراسة جاءت بدرجة مرتفعة، وجود تأثير معنوي وعلاقة ارتباط قوية وطرده بين المتغير المستقل توليد المعرفة والتغيير الإداري في المنظمات محل الدراسة.

4- دراسة: البليهد والخضير، (2023): هدف الدراسة إلى التعرف على واقع تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء ممارسة أبعاد القيادة الإبداعية لقائدات المدارس الحكومية في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، من وجهة نظر مشرفات القيادة المدرسية ووكيلات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي باستخدام استبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (30) مشرفة قيادة مدرسية، و(81) وكيلة مدرسة للمرحلة الثانوية. ومن أبرز نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على أن هناك تحديات تواجه تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء القيادة الإبداعية بمتوسط (3.58 من 5.0)، وأن أفراد عينة الدراسة موافقات تمامًا بدرجة عالية جدًا على متطلبات القيادة الإبداعية لدى قائدات مدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط (4.47 من 5.00).

5- دراسة: الجواد، (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على التميز التنظيمي لدى موظفي المصرف التجاري الوطني بأمانة البيضاء - ليبيا. تم اختيار عينة مكونة من (195) مفردة، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن المصرف يعمل ضمن بيئة تنظيمية تتضمن العديد من العناصر والمتغيرات التي تساعد في تطبيق إدارة المعرفة في المصرف التجاري الوطني كانت مرتفعة، وكانت متطلبات إدارة المعرفة، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الإدارية، قيادة وتكنولوجيا المعلومات لها أثر إيجابي على التميز التنظيمي.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال مراجعات الدراسات السابقة يتضح بعض الدراسات تتشابه مع الدراسة الحالية في تداول موضوع إدارة المعرفة وكيفية الاستفادة منها مثل دراسة (القبلي، 2020) ودراسة (حيان، 2021) ودراسة (الجواد، 2023)، وتتشابه مع البعض الآخر في

تناولها للقيادة الإبداعية مثل دراسة (الفهد، 2020) ودراسة (البلهد، والخضير، 2023)، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، كما استفاد الباحث من النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في بيان مدى اتفاقها أو اختلافها مع الدراسة الحالية، وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لدور إدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بالمصارف الليبية.

أولاً - الإطار النظري :

1. إدارة المعرفة : عرفها عليان (2012) بأنها عملية تهدف إلى جمع وتنظيم وتخزين ومشاركة واستخدام المعرفة والخبرات داخل المؤسسة بطريقة تعزز الأداء والابتكار والتطوير المستمر. كما عرفها (الجنابي، 2013) بأنها الجهود والممارسات التي تهدف إلى تحويل المعرفة الفردية والجماعية داخل المؤسسة إلى موارد ملموسة وقيمة مضافة، وذلك من خلال توفير الهياكل والعمليات والتقنيات المناسبة لتبادل وتخزين واستخدام المعرفة. يرى (شارد، 2017) بأنها الجهود الاستراتيجية والتكتيكية التي تهدف إلى تحسين عمليات جمع وتنظيم واستخدام المعرفة داخل المؤسسة، بهدف تعزيز الابتكار والتنافسية وتحقيق الأهداف التنظيمية. كما يرى (الحربي، 2023) بأنها عملية مستمرة تركز على تحليل المعرفة المتاحة، وتحديد الحاجة إلى المعرفة، وجمع المعرفة المناسبة، وتنظيمها وتخزينها ومشاركتها واستخدامها بطريقة فعالة واستراتيجية لتعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف المحددة.

ويمكن للباحث تعريفها بأنها الجهود والممارسات التي تهدف إلى تحويل المعرفة الفردية والجماعية داخل المؤسسة إلى موارد ملموسة وقيمة مضافة، وذلك من خلال جمع وتنظيم وتخزين ومشاركة واستخدام المعرفة بطريقة تعزز الأداء والابتكار والتطوير المستمر.

ذكر كلاً من الدخيل والقرني (2018) و(أبوالنصر، 2021) إن أهمية إدارة المعرفة تكمن في العديد من الجوانب داخل المؤسسات والمنظمات تتمثل في:

1- زيادة التنافسية : من خلال جمع وتنظيم ومشاركة المعرفة، يمكن للمؤسسات تعزيز قدرتها على التنافس في السوق وتحقيق المزيد من الابتكار والتطور.

2 - تحسين الأداء التنظيمي: تسهم إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي عن طريق تحسين استخدام المعرفة في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

3 - **تطوير المهارات والقدرات:** تعزز إدارة المعرفة عملية التعلم المستمر داخل المؤسسة، مما يساهم في تطوير مهارات وقدرات الموظفين وتعزيز كفاءتهم.

4- **تحسين التواصل والتعاون:** تسهل إدارة المعرفة عملية التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يعزز التفاعل والتبادل الفعّال للمعرفة والخبرات

5- **تقليل فقدان المعرفة:** بفضل إدارة المعرفة، يمكن للمؤسسات تقليل فقدان المعرفة الناجم عن انتقال الموظفين أو الانتقالات التنظيمية، من خلال توثيق ومشاركة المعرفة المهمة.

6- **تعزيز الابتكار:** تساهم إدارة المعرفة في تعزيز الابتكار من خلال توفير بيئة تشجيعية لتطوير الأفكار الجديدة وتبادل الخبرات والتجارب.

إن إدارة المعرفة تلعب دوراً حيوياً في تعزيز الأداء التنظيمي وزيادة التنافسية وتطوير مهارات الموظفين، وتعزيز الابتكار داخل المؤسسة. وفقاً لغانم (2019) فإن عمليات إدارة المعرفة تهدف لتحقيق التطوير المستمر وزيادة التنافسية والابتكار، وتعتبر هذه العمليات أساسية لتحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز أدائها في السوق، وتتضمن ما يلي :

أ- **توليد المعرفة:** يشير إلى عملية إنشاء وتطوير المعرفة الجديدة داخل المؤسسة، ويتم ذلك من خلال البحث والتجارب والتحليل والابتكار، مما يساهم في توسيع قاعدة المعرفة وتطويرها بشكل مستمر.

ب - **تخزين المعرفة:** تتعلق بعملية تنظيم وتخزين المعرفة بشكل منظم ومناسب، سواء كان ذلك عبر قواعد البيانات أو المكتبات الرقمية أو أية وسائل أخرى، وهذا يسهل الوصول إلى المعرفة في المستقبل ويسهم في استفادة المؤسسة منها بشكل فعّال.

ج - **نشر المعرفة :** يشمل عملية مشاركة المعرفة الموجودة مع الأشخاص المعنيين داخل المؤسسة، ويتم ذلك عبر مختلف الوسائل مثل الندوات وورش العمل والمنصات الرقمية الداخلية، مما يساهم في نشر الثقافة المعرفية وتعزيز التعاون والتفاعل بين أفراد المؤسسة.

د- **تطبيق المعرفة:** يشير إلى استخدام المعرفة المولدة والمخزنة في حل المشكلات واتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف التنظيمية، مما يساهم في تحسين الأداء والابتكار داخل المؤسسة وتحقيق النتائج المرجوة.

إن عمليات إدارة المعرفة تشكل دورة مستمرة لإدارة المعرفة داخل المؤسسات، حيث يتم توليد المعرفة، ثم تخزينها، ومن ثم نشرها وأخيراً تطبيقها لتحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة الأداء والابتكار.

القيادة الإبداعية : عرفها السويد (2014) إنها نوع من القيادة التي تركز على تحفيز التفكير الابتكاري وتعزيز القدرة على إثارة التغيير وتوليد الأفكار الجديدة داخل المنظمة. يتميز القائد الإبداعي بقدرته على تحفيز الابتكار وتشجيع الفريق على تحقيق الأهداف بطرق جديدة وفعّالة. ويرى (نجم، 2015) بأنها تعني قدرة القائد على تشجيع التفكير الإبداعي وتحفيز الابتكار داخل المؤسسة، وذلك من خلال توفير البيئة المناسبة التي تشجع على التجديد والتفكير المبتكر وتحقيق الأهداف المستقبلية.

كما يرى (العوين، 2019) بأنها تعبر عن القدرة على التفكير خارج الصندوق واستخدام الخيال والإبداع في تحقيق الأهداف وحل المشكلات، وذلك من خلال تحفيز التفكير الإبداعي وتوجيه الجهود نحو الابتكار والتغيير الإيجابي في المؤسسة.

ويمكن للباحث تعريف القيادة الإبداعية بأنها نمط من أنماط القيادة يركز على تشجيع التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة والمبتكرة داخل المؤسسة، وتحفيز الابتكار والتغيير الإيجابي من خلال توفير البيئة المناسبة وتحفيز التعاون والتفاعل بين أفراد الفريق. ووفقاً للعوين (2019) فإن تنمية قدرات القيادة الإبداعية تعني تعزيز القدرة على التفكير الابتكاري وتوليد الأفكار الجديدة وتحفيز التغيير والتطوير داخل المؤسسة. كما أوضح أن تنمية قدرات القيادة الإبداعية يكمن من خلال:

أ - تشجيع التفكير الابتكاري: يمكن تحفيز التفكير الإبداعي من خلال إنشاء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتجديد، مثل تشجيع الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة واستكشاف الحلول البديلة.

ب - توفير الموارد والدعم: يجب توفير الموارد اللازمة والدعم للقادة لتنمية قدراتهم الإبداعية، سواء من خلال التدريب وورش العمل أو توفير الأدوات والتقنيات اللازمة لتحقيق الأفكار الإبداعية.

ج - تحفيز التعاون والتفاعل: تعزيز التعاون بين أفراد الفريق وتشجيع التفاعل الإيجابي يمكن أن يساهم في تنمية قدرات القيادة الإبداعية، حيث يتيح هذا النوع من البيئة الفرصة لتبادل الأفكار والتعلم من بعضهم البعض.

د- تطوير مهارات التحليل والتفكير النقدي: يجب تشجيع القادة على تطوير مهارات التحليل والتفكير النقدي، وذلك من خلال التحليل العميق للمشكلات والتفكير الابتكاري في إيجاد الحلول المناسبة.

د- تعزيز الثقة والتسامح للفشل: يجب تشجيع القادة على التجربة والابتكار دون خوف من الفشل، حيث يعتبر الفشل جزءاً من عملية التعلم والنمو الإبداعي.

يمكن للمؤسسات تنمية قدرات القيادة الإبداعية وتعزيز الابتكار والتطور داخل المنظمة، مما يساهم في تحقيق الأهداف المحددة وزيادة التنافسية في السوق.

3. مساهمة إدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية: إدارة المعرفة تلعب دوراً حيوياً في تنمية قدرات القيادة الإبداعية في المؤسسات، حيث تساهم بشكل فعال في توفير البنية والبيئة المناسبة لتطوير وتعزيز هذه القدرات، وذلك من خلال: (الصقهان، والمستادي، 2021)

أ - توفير المعرفة اللازمة: تساهم إدارة المعرفة في جمع وتنظيم وتخزين المعرفة والخبرات المتاحة داخل المؤسسة، مما يوفر للقادة إمكانية للوصول إلى المعلومات والخبرات المهمة التي تساعدهم في اتخاذ القرارات الإبداعية.

ب - تشجيع التفاعل والتبادل: توفر إدارة المعرفة منصات وفرصاً للتفاعل والتبادل بين أفراد المؤسسة، مما يساعد في تعزيز التفكير الإبداعي وتحفيز توليد الأفكار الجديدة والمبتكرة.

ج- تحفيز الابتكار: تشجع إدارة المعرفة على الابتكار والتجديد من خلال توفير الدعم والتشجيع على التجارب الجديدة والمخاطرة المحسوسة، وذلك لتحفيز القيادة على استكشاف مسارات جديدة وتحقيق التغيير الإيجابي.

د- تطوير مهارات القيادة: توفر إدارة المعرفة الفرص لتطوير مهارات القيادة الإبداعية من خلال برامج التدريب وورش العمل والتوجيه الفردي، مما يساهم في تعزيز قدرات القادة على الابتكار وإدارة التغيير بشكل فعال.

هـ- تشجيع الثقافة الإبداعية: تعزز إدارة المعرفة الثقافة الإبداعية داخل المؤسسة من خلال تعزيز قيم مثل التعاون والتجريب وقبول الفشل كجزء من عملية التعلم، مما يساهم في تعزيز الروح الإبداعية للقادة والموظفين.

إن إدارة المعرفة تسهم في تنمية قدرات القيادة الإبداعية من خلال توفير المعرفة الضرورية، وتشجيع التفاعل والتبادل، وتحفيز الابتكار، وتطوير مهارات القيادة، وتعزيز الثقافة الإبداعية داخل المؤسسة.

ثانياً - الدراسة الميدانية :

1. الإجراءات المنهجية للدراسة :

مجتمع وعينة الدراسة : يتمثل مجتمع الدراسة في مصرف الجمهورية فرع زليتن. أما عينة الدراسة فقد تم اختيار عشوائية بسيطة بلغ حجمها (60) مفردة من العاملين بمصرف الجمهورية فرع زليتن. تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة، تم استرجاع (50) استبانة، بنسبة استرجاع بلغت (83.3%)، وهي عينة الدراسة الفعلية الخاضعة للتحليل. والجدول (1) يبين وصف أفراد عينة الدراسة المبحوثة.

جدول (1) خصائص الأفراد المبحوثين في المصرف عينة الدراسة

النسبة	العدد	الفئات العمرية
4.0	2	30-20
26.0	13	40-31
48.0	24	50-41
22.0	11	50 سنة فأكثر
النسبة	العدد	المستوى التعليمي
6.0	3	دبلوم
72.0	36	بكالوريوس
0.00	0	دبلوم عالي
16.0	8	ماجستير
6.0	3	دكتوراه
النسبة	العدد	الخبرة العملية
6.0	3	5-1
26.0	13	10-6
44.0	22	15-11
10.0	5	20-16
14.0	7	21 سنة فأكثر

يلاحظ من الجدول (1) ما يلي:

1- أن الفئة العمرية (41-50 سنة) أحتلت المرتبة الأولى بنسبة بلغت (48.0%)، تليها الفئة (31-40 سنة)، بنسبة (36.0%) من إجمالي العينة الكلية المبحوثة، ثم تليها الفئة

50 سنة فأكثر)، بنسبة (22.0%)، وأخيراً جاءت الفئة العمرية (20-30 سنة)، بنسبة (4.0%) من إجمالي العينة المبحوثة.

2- المؤهل العلمي: أن غالبية أفراد عينة الدراسة من حملة المؤهل العلمي (بكالوريوس)، حيث كانوا بنسبة (72.0%)، تليها الفئة (ماجستير)، بنسبة (16.0%)، وأخيراً جاءت الفئتان (دبلوم، دكتوراه) جاءت بنسبة (6.0%) لكل فئة على حدا من إجمالي العينة الكلية المبحوثة.

3- الخبرة العملية : أن غالبية أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم العملية ضمن الفئة (11-15 سنة)، وبنسبة (44%)، وهو أمر منطقي يتوافق مع ما جاء في الفئة العمرية لأفراد العينة المبحوثة، تليها الفئة (6-10 سنة)، وبنسبة (26%)، أما الفئة من (21 سنة فأكثر)، كانت بنسبة (14.0%)، أما الفئة (16-20 سنة) فقد جاءت بنسبة (10%)، وأخيراً جاءت الفئة (1-5 سنة)، بنسبة (6.0%) من إجمالي العينة الكلية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم تفرغ وتحليل بيانات الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أ- أدوات التحليل الإحصائي الوصفي الذي تستخدم فيه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بما يفيد في وصف عينة الدراسة واتجاهاتها.

ب - اختبار (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

ج - تحليل الانحدار: تم استخدام تحليل الانحدار (المتعدد) لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة.

الثبات والصدق الإحصائي لأداة الدراسة

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس الثبات والصدق الإحصائي حيث أن القيمة الإحصائية المقبولة له 60% وبالتالي فإن القيمة التي تزيد عنه هي قيمة جيدة جداً، وتلاحظ من الجدول (2) أن معامل الثبات الكلي بلغ (0.835). كذلك قيمة الصدق كانت مرتفعة لكل مجال حيث قيمة الصدق لجميع فقرات الاستبانة (0.913)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

جدول (2): معاملات صدق وثبات الأداة

المتغيرات	عدد الفقرات	الفكرونباخ	التجزئة النصفية
توليد المعرفة	5	0.833	0.912
تخزين المعرفة	5	0.899	0.948
نشر المعرفة	5	0.835	0.913
تطبيق المعرفة	5	0.816	0.903
تنمية قدرات القيادة الإبداعية	5	0.790	0.888
المجموع	25	0.835	0.913

2. نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يشتمل هذا الجزء على تحليل محاور الدراسة للتمكن من مناقشة فرضياتها من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وترتيب مجالات الدراسة على النحو التالي:

المحور الأول - أبعاد إدارة المعرفة :

لمعرفة مستوى أبعاد إدارة المعرفة بالمصرف موضع الدراسة، حسب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات ومحاور أبعاد إدارة المعرفة، كما مبينة بالجدول (3)

جدول (3): الإحصاء الوصفي لموافقة الباحثين حول أبعاد إدارة المعرفة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات القياس	المتغير
4	0.91	4.07	يعمل المصرف على رصد المعرفة من مصادر مختلفة	توليد المعرفة
2	0.74	4.16	يمتلك المصرف الوسائل التكنولوجية الحديثة لمساعدة الموظفين على اكتساب المعرفة	
5	0.94	3.75	يوجد بالمصرف خبراء يعملون على توليد المعرفة	
3	0.83	4.15	يشجع المصرف الموظفين على توليد الأفكار الإبداعية	
1	0.62	4.19	يعمل المصرف على تحويل المعرفة الضمنية الكامنة إلى معرفة معلنة	
2	0.81	4.06	المؤشر الكلي	
1	1.1	3.93	تتوفر بالمصرف وسائل تكنولوجية مناسبة لتخزين المعرفة	تخزين المعرفة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات القياس	المتغير
5	1.1	3.80	يتوفر لدى موظفي المصرف الخبرة الكافية لتخزين المعرفة	
4	0.91	3.80	يراعي المصرف في عملية تخزين المعرفة سهولة استرجاعها من قبل العاملين	
2	1.1	3.91	يوفر المصرف قنوات اتصال سريعة للحصول على المعرفة المطلوبة	
3	1.0	3.84	تتميز الأجهزة المستخدمة لتخزين المعرفة بالمصرف بدرجة عالية من الأمان	
4	1.04	3.86	المؤشر الكلي	
1	0.84	4.10	يستخدم المصرف طرق مختلفة لنشر المعرفة	نشر المعرفة
2	0.76	4.04	يعقد المصرف دورات متخصصة لضمان نشر المعرفة إلى المستفيدين	
5	0.99	3.60	يدعم المصرف استمرارية نشر المعرفة بين الموظفين	
4	0.86	3.85	يوفر المصرف حوافز مادية للقائمين على نشر المعرفة	
3	0.82	4.0	يعقد المصرف اجتماعات دورية لضمان تبادل المعرفة والاستفادة منها	
3	0.85	3.92	المؤشر الكلي	
5	0.68	4.19	يسعى المصرف إلى تطبيق معارفه المكتسبة وتحويلها إلى خطط عمل	تطبيق المعرفة
4	0.79	4.23	يستخدم المصرف وسائل متطورة لتسهيل تطبيق المعرفة	
3	0.73	4.36	يشجع المصرف تطبيق المعرفة من خلال فرق العمل	
2	0.69	4.48	يحول المصرف المعرفة إلى خدمات ذات قيمة لعملائه	
1	0.54	4.64	يوفر المصرف متطلبات تطبيق المعرفة	
1	0.69	4.38	المؤشر الكلي	
	0.85	4.06	المؤشر الكلي لأبعاد إدارة المعرفة	

يلاحظ من الجدول (3) أن المتوسط الكلي للمتغير المستقل (إدارة المعرفة) جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.06) وانحراف معياري (0.85) وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.86- 4.38) على مقياس ليكرت الخماسي، والذي يشير إلى وجود مستوى مرتفع لأبعاد إدارة المعرفة بمصرف الجمهورية فرع

زليتن، أما على مستوى الأبعاد فكانت النتائج كالآتي: جاء في المرتبة الأولى بعد (تطبيق المعرفة) بمتوسط حسابي (4.38) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (4.06) وبانحراف معياري (0.69)، ويعزى ذلك إلي أن المصرف يستخدم وسائل متطورة لتسهيل تطبيق المعرفة، مما يساعد في تحويل المعرفة إلى خطط عمل فعّالة، فيما حصل بعد تخزين المعرفة على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.86)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (4.06) وبانحراف معياري (1.04)، ويعزى ذلك إلي عدم توفير حوافز مادية ملائمة للقائمين على نشر المعرفة قد يقلل من الحماس والاهتمام بعملية نشر المعرفة، كما يتبين من التشتت المنخفض (الانحراف المعياري) وجود تقارب في وجهات نظر أفراد العينة المبحوث حول أبعاد إدارة المعرفة. تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (القيبي، 2020)، ودراسة (حيان، 2021)، ودراسة (الجواد، 2023) التي أشارت إلي وجود مستوى مرتفع لإدارة المعرفة.

المحور الثاني - تنمية قدرات القيادة الإبداعية:

لمعرفة مستوى تنمية قدرات القيادة الإبداعية بالمصرف موضع الدراسة، حسب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات تنمية قدرات القيادة الإبداعية، كما مبينة بالجدول (4).

جدول (4): الإحصاء الوصفي للمتغير التابع تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات القياس
1	0.62	4.58	تتمتع قيادة المصرف بقدرة عالية على حل المشكلات
3	0.66	4.55	تتقابل القيادة الأفكار الجديدة لتطوير العمل بالمصرف
4	0.72	4.45	تتبنى القيادة المقترحات الإبداعية المقدمة من العاملين
5	0.67	4.42	تعمل القيادة على توفير بيئة عمل جيدة بالمصرف
2	0.66	4.56	تستطيع القيادة توصيل أفكارها بسهولة للعاملين بالمصرف
-	0.67	4.51	المؤشر الكلي

يلاحظ من الجدول (4) أن تنمية قدرات القيادة الإبداعية كمتغير تابع جاءت بمتوسط حسابي قدره (4.51)، بانحراف معياري (0.67)، وجاءت الفقرة (1) (تتمتع قيادة المصرف بقدرة عالية على حل المشكلات) بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.58) وبانحراف معياري (0.62)، ويعزى ذلك إلي أن القيادة تتمتع بقدرة استثنائية على التفكير التحليلي وحل المشكلات بفعالية، في حين احتلت الفقرة (4) (تعمل القيادة على

توفير بيئة عمل جيدة بالمصرف) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.42)، بانحراف معياري (0.67)، ويعزى ذلك إلى أن القيادة تسعى لتوفير بيئة عمل جيدة، إلا أنه يمكن أن يكون هناك بعض الجوانب التي لا تزال تحتاج إلى تحسين، كما يلاحظ أن هناك اختلاف في متوسطات فقرات محور تنمية قدرات القيادة الإبداعية، إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت موجبة ويعزى ذلك إلى جود بيئة عمل إيجابية تساعد على تعزيز التطور والابتكار في مصرف الجمهورية فرع زليتن. تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الفهد، 2020) ودراسة (البليهد والخضير، 2023) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع تنمية قدرات القيادة الإبداعية.

3. اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار الفرضيات تم استخدام توفيقات لنماذج الانحدار المتعدد حيث المتغير المستقل إدارة المعرفة بأبعاده (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة)، والمتغير التابع: تنمية قدرات القيادة الإبداعية ولغرض التحقق من وجود أثر لكل متغير مستقل على المتغير التابع، على النحو التالي:

جدول (5) - أثر إدارة المعرفة بأبعاده في تنمية قدرات القيادة الإبداعية:

المتغيرات	B0	B1	معامل التحديد R ²	قيم F المحسوبة	مستوى الدلالة
توليد المعرفة	0.945	0.720	0.518	39.72	يوجد تأثير
تخزين المعرفة	1.206	0.709	0.503	37.46	يوجد تأثير
نشر المعرفة	2.415	0.436	0.290	8.70	يوجد تأثير
تطبيق المعرفة	1.112	0.774	0.598	55.12	يوجد تأثير
أبعاد إدارة المعرفة مجتمعة	0.422	0.822	0.675	77.0	يوجد تأثير

df= (1,48)

N=50

P<0.05

يلاحظ من الجدول (5) وجود تأثير لأبعاد إدارة المعرفة كمتغيرات مستقلة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية كمتغير تابع على النحو التالي:

1- الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أن يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوافر توليد المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن، ويتضح ذلك من خلال الجدول (5) والخاص بتحليل نموذج اثر توليد المعرفة في تنمية

قدرات القيادة الإبداعية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (39.72) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00) عند درجتي حرية (48,1) وعند مستوى معنوية (0.05) وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.518) ويشير ذلك إلى إن قدرة المتغير المستقل تفسر التأثير الذي يطرأ على تنمية قدرات القيادة الإبداعية بنحو (51.8%) وان حوالي (48.2%) من المتغيرات لم يتضمنها الأنموذج الحالي.

2- الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على إن " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية مصرف الجمهورية فرع زليتن" ، حيث تشير نتائج الجدول (5) والخاص بتحليل أنموذج أثر تخزين المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية من أن هناك أثر معنوي لتخزين المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (37.46) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00) عند درجتي حرية (48,1) وعند مستوى معنوية (0.05) وقد كانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.503) ويشير ذلك إلى أن قدرة المتغير المستقل يفسر التأثير الذي يطرأ على تنمية قدرات القيادة الإبداعية بنحو (39%)، وان حوالي (49.7%) من المتغيرات لم يتضمنها الأنموذج الحالي .

3- الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أن " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن" ، إذ يوضح الجدول (5) والخاص بتحليل أنموذج اثر نشر المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية على أن هناك اثر معنوي لنشر المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية وذلك وفقا لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (8.70) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00) عند درجتي حرية (48,1) وعند مستوى معنوية (0.05) وكانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.290) إذ يشير ذلك المؤشر إلى أن قدرة المتغير المستقل تفسر التغيير الذي يطرأ على تنمية قدرات القيادة الإبداعية بنحو (29.0%)، بينما حوالي (71%) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي.

4- الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على أن " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوافر تطبيق المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية مصرف الجمهورية فرع زليتن" ، إذ تبين نتائج الجدول (5) والخاص بتحليل أنموذج اثر إدارة المعرفة والاتصال في تنمية قدرات القيادة الإبداعية إلى أن هناك اثر معنوي لإدارة المعرفة والاتصال في تنمية قدرات القيادة الإبداعية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (55.12) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00) عند درجتي حرية (48,1) وذلك عند مستوى معنوية (0.05)

(وقد كانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.598) وهذا يوضح إن قدرة المتغير المستقل يفسر التأثير الذي يطرأ على تنمية قدرات القيادة الإبداعية بنحو (59.8%)، بينما حوالي (40.2%) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي.

5- الفرضية الرئيسية والتي تنص على أن " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية مصرف الجمهورية فرع زليتن"، إذ تبين نتائج الجدول (5) والخاص بتحليل أنموذج اثر إدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية إلى أن هناك اثر معنوي لإدارة المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (77.0) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00) عند درجتي حرية (48,1) وذلك عند مستوى معنوية (0.05) وقد كانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.675) وهذا يوضح إن قدرة المتغير المستقل يفسر التأثير الذي يطرأ على تنمية قدرات القيادة الإبداعية بنحو (67.5%)، بينما حوالي (32.5%) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي.

ثالثاً - النتائج والتوصيات والمقترحات

1. النتائج

يمكن تلخيص أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة بما يأتي:

- 1- أن تطبيق المعرفة يتميز بأعلى مستوى بين أبعاد إدارة المعرفة، مما يشير إلى استخدام متقدم للتكنولوجيا، وتشجيع التطبيق من خلال فرق العمل، وتحويل المعرفة إلى خدمات قيمة للعملاء.
- 2- إن أداء عملية نشر المعرفة يعاني من عدة تحديات، مثل قلة الدعم للاستمرارية في النشر وعدم توفير الحوافز الملائمة، وعدم وجود قنوات فعالة للتواصل.
- 3- أن وسائل التكنولوجيا المستخدمة في تخزين المعرفة تتميز بدرجة عالية من الأمان والفعالية، وهذا يعكس التزام المصرف بتوفير بيئة آمنة ومناسبة لتخزين المعرفة.
- 4- موظفو مصرف الجمهورية فرع زليتن يثقون ويتفاعلون بشكل إيجابي مع قيادتهم، ويشعرون بالارتياح تجاه قدرتها على حل المشكلات وتبني المقترحات الإبداعية.
- 5- أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بأبعادها مجتمعة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن. مما يشير إلى أهمية تكامل الجهود في تطبيق ممارسات إدارة المعرفة.

- 6- أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن
- 7- بينت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن
- 8- أشارت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنشر المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن
- 9- أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بمصرف الجمهورية فرع زليتن

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- 1- تعزيز الدعم لعملية النشر والتبادل من خلال توفير حوافز مادية ملائمة وتطوير قنوات فعّالة للتواصل بين الموظفين بالمصرف.
- 2- تعزيز التواصل بين الإدارات والأقسام المختلفة لتسهيل عملية نشر المعرفة وتبادلها، مما يساهم في تعزيز التفاعل والتعاون بين الموظفين بالمصرف.
- 3- الاستفادة من التكنولوجيا لتحسين عملية النشر والتبادل، وتسهيل التواصل بين الموظفين بالمصرف.
- 4- العمل على تعزيز مهارات القيادة وتحفيز الموظفين على المشاركة الفعّالة وتقديم المقترحات الإبداعية بالمصرف.
- 5- تعزيز برامج تبادل المعرفة داخل المصرف، مثل إقامة جلسات تفاعلية وورش عمل لتشجيع التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار بين الموظفين.
- 6- زيادة الاهتمام بقاعدة بيانات المعرفة وتحسين آليات التخزين لضمان سهولة الوصول إلى المعرفة ومشاركتها بين الموظفين بالمصرف.
- 7- تعزيز القنوات والمنصات لنشر المعرفة، مثل إنشاء منصات رقمية لتبادل الأفكار والتجارب بين الموظفين بالمصرف.

8- تعزيز ثقافة التطبيق العملي للمعرفة، مثل إقامة برامج تدريبية تفاعلية لتحفيز الموظفين على تطبيق المعرفة في العمل اليومي بالمصرف.

9- دعم التكامل والتفاعل بين مختلف أبعاد المعرفة، من خلال إنشاء منهجيات شاملة لإدارة المعرفة تشجع على التفاعل والتكامل بين الأبعاد المختلفة بالمصرف.

3. المقترحات المستقبلية:

يقترح الباحث إجراء بعض الدراسات المستقبلية حول:

1- دور التدريب في تنمية قدرات القيادة الإبداعية بالمصارف الليبية.

2- دور التقييم الإداري في تطوير قدرات القيادة الإبداعية بالمصارف الليبية.

3- العوامل المؤثرة على أداء القيادة الإبداعية بالمصارف الليبية.

الهوامش :

1. القبلي، الطيب محمد (2020): دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي دراسة استطلاعية على المصارف التجارية العاملة بمدينة سرت الليبية، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المجلد8، العدد4.
2. البليهد، نوره بنت محمد، الخضير، ابتسام بنت عبد الرحمن زيد (2023): تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء القيادة الإبداعية، مجلة الفتح، العدد24، العدد4
3. الجنابي، أكرم سالم (2013): إدارة المعرفة في بناء الكفايات الجوهرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
4. الجواد، عبدالسلام محمد عبد (2023): أثر متطلبات إدارة المعرفة في تحقيق التفوق التنظيمي دراسة استطلاعية على المصرف التجاري الوطني في ليبيا، مجلة آفاق اقتصادية، المجلد9، العدد17 .
5. الحربي ، مريم عبد الله فرج راشد (2023): دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي "دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي المتميز بدولة الكويت"، المجلة العلمية والبحوث المالية والإدارية، المجلد15، العدد1.
6. الدخيل، هيفاء منصور والقرني، سمية صالح (2018): واقع عمليات إدارة المعرفة (اكتشاف المعرفة، خزن المعرفة، مشاركة المعرفة، استخدام المعرفة) في جامعة الملك سعود: دراسة مسحية على موظفي وموظفات كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد2، العدد الأول.
7. السويد، عبد الله (2014). القيادة الإبداعية أسس ونظريات. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.
8. الصقهان، غدير عبد الرحمن، المستادي، ولاء عبد الله (2021): دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية – دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمنطقة الرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد5، العدد20.
9. العوين، عبد اللطيف بن عبد الرحمن (2019). واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى قيادات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر المشرفين التربويين. مجلة البحث العلمي في التربية (20).
10. الفهد، زهوة فوزان فهد (2020): تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى القيادات الجامعية، المجلة العلمية-جامعة أسيوط، المجلد36، العدد7.
11. أبو النصر، مدحت محمد (2021): إدارة المعرفة والإدارة بالمعرفة، المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، العدد4.
12. حيان، حمدان (2021): اثر عمليات إدارة المعرفة على عملية الإبداع الإداري (دراسة مسحية على البنوك الإسلامية في المنطقة الوسطى)، مجلة جامعة البعث، المجلد43، العدد41.
13. شارد، هاني علي (2017): إدارة المعرفة، المجمع الثقافي المصري، القاهرة.
14. عليان، ربحي مصطفى (2012): إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر، عمان.
15. غانم، إكرام عبدالستار محمد دياب (2019): إدارة المعرفة: مدخل لتعزيز الاستدامة المالية للجامعات المصرية، مجلة الإدارة التربوية، المجلد6، العدد24.
16. نجم، نجم عبود (2015). القيادة وإدارة الابتكار. ، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.