

دور إدارة المعرفة في تعزيز الابداع التنظيمي

دراسة ميدانية لاساتذة كلية العلوم الاجتماعية
والانسانية بجامعة الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

-يعقوب سالم

إعداد الطالبتين:

-أم هاني عمراوي

-فاطمة يوسف

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/07

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ مساعد	فتحي بوخاري
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضراً	يعقوب سالم
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ	رايح بن عيسى

السنة الجامعية : 2023/2022

دور إدارة المعرفة في تعزيز الابداع التنظيمي

دراسة ميدانية لاساتذة كلية العلوم الاجتماعية
والانسانية بجامعة الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

-يعقوب سالم

إعداد الطالبتين:

-ام هاني عمراوي

-فاطمة يوسف

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/07

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ مساعد أ	فتحي بوخاري
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر أ	يعقوب سالم
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ	رايح بن عيسى

السنة الجامعية : 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

التهنئة



نحمد الله ونشكره على فضله وامتنانه علينا انه أمدنا بعونه لانجاز هذا العمل المتواضع وأنا أهديه إلى روح

أبي الطاهرة رحمة الله عليه

إلى من أوصاني بها ربي خيرا إلى اعز وأغلى وأطيب ما املك في الدنيا إلى من أدين لها بما أنا عليه اليوم إلى
من حويت الجنة تحت قدميها منبع العطاء وموكب الدعاء ورمز العزيمة والإصرار أُمي الغالية والى من امن
بقدرتي ودعمي وشجعني ويسر لي الوصول إلى هدي في صبر على انشغالي زوجي الغالي

إلى أغلى هديه من عند الله ابني قرة عيني أصيل حفظه الله ورعاه

إلى كل إخوتي وأخواتي وزوجاتهم وأزواجهم وأولادهم

إلى عائلتي الثانية أهل زوجي أشكركم فردا فردا حفظكم الله ورعاكم لي .

الى امي الثانية التي ربتي وعلمتني وكانت مرشدتي لطريق العلم وناصحتي فريدة بن عوالي اللهم احفظها لي
وبارك في صحتها .

إلى كل أصدقائي وجيراني وأحبابي وكل من دعمني ولو بكلمة .

واهدي نجاحي اليوم الى روح صديقتي واختي رحمها الله واسكنها فسيح جنانه الاستاذة حليلة عمورية.

والى كل من حملتهم ذاكرتي ولم تحملهم مذكرتي اهدي عملي هذا

ام هاني

أَهْلَاءُ



أهدي ثمرة جهدي وتعبني إلى من تمنيت وجوده بجاني سندي وكبريائي
إلى روح زوجي الطاهرة ألف رحمة ونور عليه
إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها إلى من شاركتني أفراحي ومأساتي إلى منبع العطف والحنان
أمي الغالية
إلى من عرق جبينه ليعلو جبيني إلى من لم يبخل عليا بشيء ... أبي العزيز
إلى أحلى وأغلى هدية وهبني إياها المولى عز وجل إلى فلذة كبدي وقرة عيني ونور حياتي
أولادي الأعزاء " محمد أنيس وقصي " حفظهم الله وأرعاهم
إلى من كانت لي الدعم والسند إلى أحلى أخت إلى غاليتي
أختي الوحيدة "ياسمينه" وأولادها "سلسبيل، سراج الدين، كريم"
إلى من منحوني الثقة لأكمل مشواري الدراسي وأحقق حلمي وطموحي إلى مصدر قوتي .. إخواني
إلى من مدت يد العون وساندتني في تحقيق حلمي... "أم زوجي الغالية"
إلى رفيقة دربي وصندوق أسراري إلى عزيزتي... "سهيلة"
إلى زوجة أخي الغالية وابن أخي " جوجو "

فاطمة

شكر وتقدير

بعد أن أكرمنا الله عز وجل بإكمال هذه الرسالة وألهمنا الطموح والمثابرة نتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى جميع

من أحاطنا بالرعاية والتشجيع ونبدأ بمشرفنا الدكتور سالم يعقوب الذي كان عوناً لنا وما بخل علينا بمعلوماته

وإرشاداته القيمة ولا ننسى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية الذين كان لهم الفضل الكبير في الوصول إلى هذه المرحلة

وإنتاج هذا النتاج لما قدموه سلفاً من مواد علمية وكان لها دور كبير في بلوره وصقل هذه الرسالة كما اشكر أساتذتي

الأفاضل الذين أجابوا على استبيان الدراسة والحصول على أكبر عدد من المستجيبين

اللهم لا تجعلنا نصاب بالغرور إذا نجحنا ولا باليأس إذا أخفقنا

اللهم إذا أعطيتنا نجاحاً فلا تأخذ منا تواضعنا

نسأل الله التوفيق

"شكراً"

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الوادي، فانطلقت من التساؤل العام التالي:

*** كيف تساهم إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؟**

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لموضوع الدراسة وتم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة لجمع المعلومات والبيانات حول متغيرات الدراسة، وتم نشره بالموقع الإلكتروني لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة ليشمل مائة وسبعة وثلاثون (137) أستاذ دائم يمثلون مجتمع الدراسة، ولكن تم استرجاع 50 استبيان فقط تم اعتمادها كعينة دراسة ومن أجل اختبار الفرضيات تم استخدام التحليل الكمي.

أما بخصوص نتائج الدراسة فكانت كالتالي:

- لرأس المال البشري دور في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي
- للتطور التكنولوجي دور في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي
- يساهم تبادل المعلومات بين أفراد المنظمة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

الكلمات الافتتاحية: إدارة المعرفة، الإبداع التنظيمي، الرأسمال البشري، التطور التكنولوجي، تبادل المعلومات.

Summary

This study aimed to highlight the role of knowledge management in enhancing organizational creativity among professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences, El-Oued University. It started from the following general question:

*** How does knowledge management contribute to enhancing organizational creativity among professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at El-Oued University?**

The analytical descriptive approach was relied on as it is most appropriate for the subject of the study. The electronic questionnaire was used as a tool for collecting information and data about the variables of the study. It was published on the website of the College of Humanities and Social Sciences. The study relied on an intentional cross-sample to include one hundred and thirty-seven (137) permanent professors representing the study community. However, only 50 questionnaires were retrieved and used as a study sample, and in order to test the hypotheses, quantitative analysis was used. As for the results of the study, they were as follows:

- Human capital has a role in enhancing organizational creativity among professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at El-OuedUniversity
- Technological development has a role in enhancing organizational creativity among professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at El-OuedUniversity
- The exchange of information between the members of the organization contributes to enhancing the organizational creativity of the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at El-OuedUniversity.

Key Words: knowledge, creativity, knowledge management, organizational creativity, human capital, technological development, information exchange.

قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
V	الاهداء
VI	الشكر
VII	الملخص
IX	قائمة المحتويات
X	قائمة الجداول
XII	قائمة الاشكال
XIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
22	تمهيد
23	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
26	المبحث الثاني: العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي
27	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
34	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
36	تمهيد
37	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
39	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
68	الخاتمة
71	قائمة المصادر والمراجع

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	39
02	توزيع المبحوثين حسب متغير السن	40
03	توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي	42
04	توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية	43
05	سرعة وسهولة الحصول على المعلومات الكافية والدقيقة لأداء المهام	45
06	توزع الجامعة لأعباء التدريسية والمهام العلمية	45
07	تقيم الجامعة للأساتذة لتشجيعهم على استخدام طرق وأفكار جديدة	46
08	تمتلك الأساتذة خبرات كبيرة في مجال عملهم	46
9	تشجع الجامعة على استمرار التعلم والبحث وتطوير المهارات والقدرات	47
10	تقوم الجامعة بإجراءات محاكاة مع الجامعات العريقة لتعزيز مستويات المعرفية	48
11	تخصص الجامعة ميزانية لدعم أصحاب المعرفة	48
12	تستخدم الجامعة للأنترنت للحصول على المعرفة اللازمة لأداء مهام الأساتذة	49
13	تمتلك الجامعة برامج متخصصة للبحث والتطوير	50
14	توفر الجامعة شبكة اتصال رقمية	50
15	توفر الجامعة قواعد بيانات رقمية عن المنتسبين لها (طلبة، أساتذة، موظفين)	51
16	مصادر المعلومات التي توفرها الجامعة لمنتسبيها من الأساتذة فيما يخص التدريس والبحث العلمي	51
17	توفر المخابر على أحدث التجهيزات	52
18	تتوفر داخل الجامعة شبكة انترنت وتتيحها للجميع	53
19	تساعد الوسائل التكنولوجية المتوفرة في الحصول على المعرفة	53
20	تعتمد الجامعة في تنمية الرأسمال المعرفي لأعضاء هيئة التدريس	54
21	الآليات التي تستخدمها الجامعة في توزيع ونشر المعرفة المتعلقة بأدائهم المهني	55
22	تسعى الجامعة على تهيئة مناخ ملائم لتبادل المعارف بين الباحثين الأكاديميين	56
23	يساهم حرص الجامعة على تداول المعرفة بينها وبين منتسبيها	57
24	تشجع الجامعة أسلوب الحوار بين الأساتذة لتبادل الأفكار	58
25	تستخدم الجامعة المشاركة الجماعية للعمل الجماعي	58

59	تتيح جميع التسهيلات من أجل جلسات دورية لتبادل الأفكار والمعارف	26
59	الطرق المستخدمة في تبادل المعلومات	27
60	توفير الجامعة لبيئة محفزة تساعد على الإبداع التنظيمي	28
61	تشجيع الجامعة للأساتذة ذوي القدرات الإبداعية	29
62	تشجيع الجامعة لتطوير الأساليب الجديدة والابتعاد عن الأساليب القديمة لانجاز المهام	30
62	الجهود المبذولة من طرف الجامعة لإحداث تغييرات تمكن من تحقيق الإبداع التنظيمي	31
63	اهتمام الجامعة بتطوير البحث العلمي وبراءات الاختراع	32

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
هـ	نمذج الدراسة	أ
37	أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي	01
40	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	02
41	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	03
43	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي	04
44	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية	05

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
74	الاستمارة	01
83	الهيكمل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	02
84	الهيكمل التنظيمي لأقسام كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	03

مقدمة

1-توطئة

أدت التغييرات التي مست المنظمات باختلاف نشاطاتها نتيجة التطورات العالمية الحاصلة والتي أحدثت ثورة في العمليات الإدارية واستراتيجيات المنظمات فرض على المنظمة مواكبة هذه التطورات لأجل البقاء والاستمرارية في ظل متغيرات خارجية من المنافسة والتطورات التكنولوجية وبالتالي إدراك المنظمات لهذه المتغيرات مما ألزمها تبني أساليب إدارية حديثة أبرزها إدارة المعرفة باعتبارها المرتكز الحضاري للأمم والشعوب عبر التاريخ البشري وتداخلها في جميع المجالات.

شهد القرن الواحد والعشرون العديد من التغييرات والتحديات الكبيرة والمتنوعة في بيئة الأعمال حيث أصبح لإدارة المعرفة اليوم الدور الأساسي لقيام المنظمات من وجهة نظر الفكر الإداري المعاصر، فليست كل معلومة تمثل معرفة وليست كل المعارف ذات قيمة، مما يحتم على الإدارة تبني المعرفة المفيدة واستخدامها في عمليات المنظمة.

وهذا الأمر فرض على المنظمات إيجاد طرق وأساليب إبداعية من خلال توفير الإمكانيات والوسائل المناسبة لتعزيز الأداء الإبداعي، حيث أصبح الإبداع من الأمور الهامة وضرورة ملحة بالنسبة لجميع المنظمات لأن هذا الأخير يعد في جوهره تغيير، والتغيير مطلب حيوي للكثير من المنظمات من أجل ضمان استمراريتها وبقائها في ظل بيئة سريعة وكثيرة التغييرات.

لقد تزايد الاهتمام بالإبداع التنظيمي في الجزائر منذ أواخر القرن العشرين، فاعتبر أحد الفلسفات الإدارية الحديثة التي تقوم على تطبيق الإدارة المنفتحة داخل التنظيم في ظل التغييرات التنظيمية على اختلاف أهدافها كان لازما ومحتما على وجود ضرورة العمل بإدارة المعرفة وهذا ما ذهبت إليه العديد من المنظمات.

2-طرح الاشكالية

ومنه يمكننا طرح التساؤل التالي :

كيف تساهم إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

بجامعة الوادي؟

وانطلاقا من هذا التساؤل قمنا بطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- هل يساهم رأس المال البشري المؤهل في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؟

- هل يساهم التطور التكنولوجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؟

- كيف يساهم تبادل المعلومات بين أفراد المنظمة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؟

3-فرضيات البحث

أما فرضيات الدراسة فكانت كالتالي :

أ-الفرضية العامة:

-تساهم إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

ب-الفرضيات الفرعية

1/يساهم الرأسمال البشري المؤهل في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

2/يساهم التطور التكنولوجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

3/ يساهم تبادل المعلومات بين أفراد المنظمة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

4-مبررات اختيار الموضوع

-الموضوع يندرج في مجال تخصصنا علم اجتماع تنظيم وعمل.

-كون إدارة المعرفة موضوع لا نقول حديث الدراسة وإنما حديث التطبيق.

-التطورات والتغيرات الملحوظة التي مست جميع المجالات عامة و الجامعة الجزائرية بصفه خاصة .

-نقص الإبداع التنظيمي في الجامعة الجزائرية والتمسك بالطريقة التقليدية القديمة.

-نقص الدراسات خاصة الجزائرية في مجال إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي باعتبارهما مواضيع حديثة نسبيا.

-حاجه الجامعة الجزائرية إلى إصلاح إداري وتنظيم شامل لمواكبه العصرنة ومنافسه الجامعات العالمي.

5-أهداف البحث وأهميته

أ-أهداف البحث:

- إثراء الخلفية النظرية لموضوع الدراسة والتركيز على بعدي إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي.

- التعرف على مستوى تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية.
- التعرف على مستوى الإبداع التنظيمي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية.
- إبراز دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي.

ب-أهمية البحث

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة حيث أن المواضيع المرتبطة بمفهوم المعرفة وإدارتها، خصوصا عند ربطها بمتغير الإبداع التنظيمي، فهي تعد من أحدث الموضوعات في الإدارة المعاصرة، إذ أنها تشكل الثروة الحقيقية للمؤسسات والمنظمات بصفه عامة، والجامعة الجزائرية بصفه خاصة من خلال دعم نموها وتطورها وضمان استمراريته، ويمكن القول بأن تدفق المعرفة يعد القلب النابض للجامعة الجزائرية أهميتها من خلال إمداد الأساتذة بتوصيات ومقترحات ودعمهم بالتربصات والتدريب على بناء وتطوير خطط المعرفة، ودعم المعارف الجديدة البناء وبالتالي الوصول إلى تطوير ومواكبه العصر والقضاء على المعوقات التي تحول دون ذلك.

6-حدود البحث

تمثلت حدود دراستنا في:

- الحدود الموضوعية: تمثلت في دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة المعرفة) والمتغير التابع (الإبداع التنظيمي).
- الحدود البشرية: تمثل مجتمع الدراسة فيالأساتذة الدائمين كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي.
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة من شهر مارس إلى شهر ماي من سنة 2023.

7-منهجية البحث:

من اجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة كونه أكثر المناهجاستخداما في الدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب الظاهرة موضوع الدراسة، ويصفها، كما هي في الواقع، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر وآالأحداث المعاصرة، آالراهنة فهو احد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهره آو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينه في الواقع، ويتطلب معرفه المشاركين في الدراسة والظواهر التي تدرسها والأوقات التي نستعملها لجميع البيانات. وتم استخدام مصدرين للمعلومات:

- أ- المصادر الثانوية: والتي تشمل الكتب والمراجع العربية ذات العلاقة، والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة، التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.

ب- المصادر الأولية: والتي تتمثل في الاستبيان كأداة للدراسة، صممت وخصصت لهذا الغرض.

8- صعوبات البحث :

- صعوبة عدم رد بعض الأساتذة على استبيان الدراسة في الوقت المحدد واستغرق وقت طويلا.
- وقوع خلل الكتروني على مستوى الاستبيان مما استدعى إعادة تحميله في الموقع الالكتروني.
- عدم توفر نماذج تطبيقية تطرقت لموضوع إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي.
- صعوبة الاختيار الصحيح المعلومة المطلوبة التي تخدم موضوعنا في مجال التخصص وسط كم هائل من المراجع والدراسات التي تطرقت إلى الموضوع في تخصصات أخرى.
- نقص المراجع المتعلقة بالموضوع على مستوى مكتبة الكلية.

9- هيكلية البحث:

تتكون الدراسة الى فصلين، فضلا عن مقدمة:(توطئة، مشكلة الدراسة وأسئلتها، فرضيات الدراسة، مبررات اختيار الموضوع، أهداف البحث وأهميته، حدود البحث، منهجية البحث، صعوبات البحث، هيكل البحث)، إضافة إلى خاتمة قسمنا موضوع بحثنا على النحو التالي: الفصل الأول: جاء بعنوان " الأدبيات النظرية والتطبيقية، حيث تضمن المبحث الأول الأدبيات النظرية (يتضمن المفاهيم الأساسية لموضوع الدراسة المعرفة، إدارة المعرفة، الإبداع، الإبداع التنظيمي، الرأسمال البشري المؤهل، التطور التكنولوجي، تبادل المعلومات). المبحث الثاني: تناولنا فيه العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي. المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية تناولنا فيه (الدراسات السابقة، القيمة المضافة) حيث قسمناه الى مبحثين اذ يحتوي المبحث الأول على: الطريقة (مجتمع وعينه الدراسة، تحديد المتغيرات، وطرق قياسها)، والأدوات (الاستبيان / الملاحظة)، أما بالنسبة للمبحث الثاني فقد شمل عرض النتائج ومناقشتها (تحليل وتفسير المعطيات، ربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها، التوصل إلى استنتاجات وحلول) .

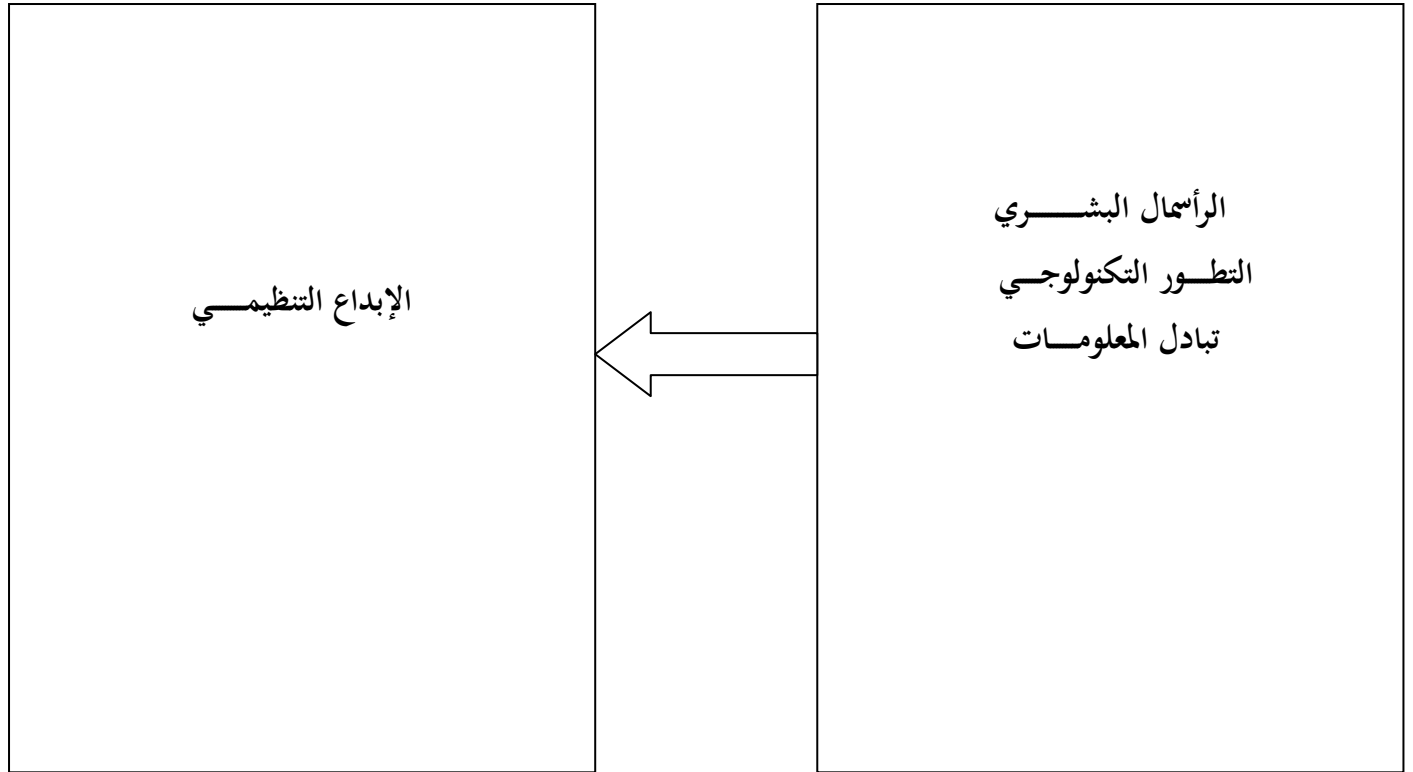
نموذج الدراسة:

الإبداع التنظيمي

إدارة المعرفة

المتغير التابع

المتغير المستقل



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفصل الأول:
الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

يشهد العالم اليوم جملة من التحولات والتغيرات والتطورات التي تؤثر على مختلف مجالات الحياة وتتأثر المنظمات بشقيها العامة والخاصة، وتعتبر الجامعة كغيرها من المنظمات تسعى إلى مواكبة هذه التطورات والتغيرات كون أنها لا تعيش في منأى عن البيئة هذا ما حتم عليها الاطلاع على كل كبيرة وصغيرة موجودة في ميدان نشاطها عن طريق الاعتماد على المعرفة التي هي مورد حيوي مهم، مما يدفع بالجامعة إلى تبني إدارة المعرفة التي تقوم على استخدام الأدوات وصياغة استراتيجيات تؤدي إلى تحصيل وبناء موجودات معرفية.

تمكن إدارة المعرفة في إرساء أسس المجتمع المعلوماتي من خلال تبادل أفضل الأفكار، مما يتيح الاستفادة أكثر من الموارد الذهنية المتاحة وإمكانية أحسن في التطور والابتكار من أجل تعزيز الإبداع التنظيمي داخلها، هذا الأخير الذي أصبح يحث على تفعيل قدرات المنظمة من خلال الأنشطة المختلفة للوصول إلى تقديم كل ما هو جديد.

وفي هذا الفصل سنسلط الضوء على إدارة المعرفة من خلال ثلاثة مباحث.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

تحديد المفاهيم:

1/ مفهوم المعرفة:

أ- لغة:

المعرفة من الفعل "عرف" يعرفه معرفة وعرفانا، أي الشيء علمه، أدركه (ابن منظور، ص 820) كما عرفها قاموس أكسفورد على أنها: "الخبرة والمهارات التي يمكن للشخص أن يكتسبها من خلال الخبرة والتعليم" (سيدي علي، 2013، ص 37)

ب- اصطلاحا:

عرفها احمد زكي على أنها مجموعة من المعاني والأحكام والانساق الفكرية التي تتكون لدى الإنسان نتيجة تفاعله مع بيئته (الطيبي، 2002، ص 25)

ان المعرفة هي مزيج من الخبرات المتراكمة والقيم والمعلومات وبصيرة الخبراء التي تقدم إطارا عاما لتقديم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة (المدلل، 2012، ص 22)

كما تعرف على أنها القدرة على التعامل مع المعلومات من حيث جمعها وتبويبها وتصنيفها وتوظيفها لتحقيق أهداف المنظمة (الملكاوي، 2007، ص 32)

كما عرفها آخرون بأنها تعد رأس مال فكري وقيمه مضافة ولا تعد كذلك إلا إذا اكتشفت من قبل المنظمة ويتم تحويلها إلى قيمة لخلق الثروة من خلال التطبيق. (حسن، 2008، ص 14)

ت- التعريف الإجرائي:

تعتبر المعرفة هي الفهم الراقي والإدراك الصحيح لظواهر والحقائق من خلال الخبرات والثقافات والمهارات والقدرات الكامنة المكتسبة لدى الفرد والمنظمة.

2/ مفهوم إدارة المعرفة:

عرفها دافيت بأنها: "هي الجهود التي يبذلها المدراء من اجل التنظيم وبناء رأس مال المنظمة من الموارد والمعلوماتية أو ما يمكن أن نسميه بالرأس المال الفكري الذي تمتلكه المنظمة" (السالم، 2005، ص 137)

كمت عرفها "mcrtinse etel" كل الوسائل والأدوات والأساليب التي تسهم في تكامل عمليات المعرفة الجوهرية والمتضمنة أربع عمليات جوهرية هي: توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة، تقييم الأداء في كافة المستويات التنظيمية". (الياسري، حسن، 2013، ص 243)

وعرفت أيضا بأنها: "استنباط المعرفة من الأشخاص والعمل على تحليلها وتطويرها وصياغتها في وثائق الكترونية يتمكن الآخرون من الحصول عليها وفهمها وتطبيقها بسهولة" (نجم، 2007، ص 92)

التعريف الإجرائي:

مما سبق يمكن استخلاص التعريف الإجرائي لإدارة المعرفة إذ تعتبر إحدى دعائم ومرتكزات الإدارة المعاصرة من خلال عملياتها الجوهرية وهي: توليد المعرفة، وتجميعها، وتخزينها، وتوزيعها، وتطبيقها، وترجمتها إلى مؤشرات تساعد المنظمة على حل مشاكلها، وتعمل على تطوير وتحسين الأداء، وتحقيق أعلى المستويات من الكفاءة والإنتاجية.

3/ مفهوم الإبداع :

تعددت مفاهيم الإبداع وتباينت وجهات النظر حول وضع تعريف متفق عليه، وهذا راجع إلى المجالات التي تناولته سواء كانت علمية أو إدارية أو علوم سلوكية أو علم الاجتماع، وسنعرض هنا بعض المفاهيم من أجل إزالة بعض الغموض:

أ- الإبداع لغة :

كما جاء في لسان العرب: (من بدع وبدع الشيء أو ابتدعه تعني أنشأه وبدأه)، وجاء في المعجم الوسيط: (بدعه بدعا أي أنشأه على غير مثال سابق، والإبداع عند الفلاسفة إيجاد الشيء من العدم).

ب- اصطلاحاً:

عرفته الموسوعة البريطانية على: أنه القدرة على إيجاد حلول لمشكلة أو أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد.

أن الإبداع ليس بعداً منفرداً من الأبعاد كما يقصد به توليد لأفكار جديدة والمقيدة من طرف الفرد أو المجموعة من الأشخاص المتعاونين.

كما عرفه أندرسون وكينج: "الإبداع هو قدرة عقلية فردية أو جماعية وهي عبارة عن عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية بالمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه موصلته".

وعرفه سعد الدين إبراهيم: "علأنه استجابة مستحدثة وأكثر جدوى وفعالية لمنبه قائم في البيئة الاجتماعية أو الطبيعية، ويتجلى في هذا الاستجابة التعبير عن النفس بتلقائية تخلو من الاتباعية للمعايير السائدة في مجال معين والتغلب على ضغوط الامتثال والمحاكاة".

أما في العلوم الاجتماعية فيمكن القول بأنه من الصعب الوصول الى تعريف محدد يقبل به جميع الباحثين أو معظمهم في هذا المجال، وفي هذا يقول الكسندر روشكا في مؤلفه عن الإبداع الخاص العام "إن الإبداع ظاهرة معقدة جدا، ذات وجوه وأبعاد متعددة، وقد سارت الأبحاث في مجال الإبداع على جبهة عريضة من التشعب والتنوع، ولهذا يبدو من الصعب أن ننتظر إيجاد تعريف محدد ومتفق عليه، فقد نجد تعريفا يركز على بعد محدد بينما نجد تعريفا يركز على بعد آخر". (مراكشي، 2011، ص 28-29)

ت-التعريف الإجرائي :

مما سبق نستنتج أن الإبداع يعني اختراع الشيء أو إنشاؤه على غير مثال سابق، واستحداث أساليب جديدة بدل الأساليب القديمة أو المعارف عليها، فهو الخروج عن المألوف عكس للتقليد والمحاكاة.

4/تعريف الإبداع التنظيمي:

عرفه المطيري (أنه الأفكار والعمليات والأنشطة الإبداعية التي تهدف إلى تحسين أداء الأفراد والتفاعل بالقواعد والإجراءات والأدوار والأساليب الإبداعية والحديثة المتعلقة بعمليات التفاعل والاتصال بين الأفراد وفرق العمل والبيئة التي يعملون بها)(بلبلولة، لشهب، 2011، ص 07)

عرفه (EVAN) على أنه: "عبارة عن الاستجابة للتغيرات البيئية أو البيئة الداخلية للمنظمة بهدف تحسين مستوى انجاز الأهداف"(الفاعوري، 2005، ص 03)

وعرفه روجز على أنه: كل عملية ينشأ عنها ناتج جديد، نتيجة التفاعل بين الأفراد في المنظمة باستخدام أسلوب جديد يحقق التميز والتفوق ويعطي مرونة أكبر داخل المنظمة"(خراز، 2011، ص 64)

-التعريف الإجرائي:

الإبداع التنظيمي هو أسلوب إداري يعتمد على طرق عمل واستراتيجيات جديدة وحديثة تعتمد على العمل الجماعي وتبادل الأفكار الإبداعية من أجل تبليغ الأهداف والرسالة داخل الجامعة.

5/الرأسمال البشري المؤهل: هو مجموعة المعارف والمهارات وكل القدرات التي تمكن من زيادة انتاجية العمل لدى الفرد أو جماعة معينة. (بسهوة، بوفقة، 2010، 149).

6/ التطور التكنولوجي: يعرف بأنه التغيير والتطوير الذي يستخدم المعرفة العلمية لأغراض وتطبيقات عملية، وهي تشمل كافة الصناعات ومجالات الحياة المختلفة.(فضيل دليو، 2010)

7/ تبادل المعلومات: هي عملية إرسال البيانات واستقبالها بأسلوب خاص بحيث لا تتغير المعلومات التي تدل عليها هذه البيانات أثناء النقل.(همشري، 2013، 55)

المبحث الثاني: العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي

أصبح العالم اليوم ونتيجة للتطورات الهائلة التي مست جميع مجالات الحياة يعيش ضمن نظام جديد مبني على أساس المعرفة، بحيث أصبح يطلق على مجتمعات اليوم بـ "مجتمعات المعرفة" كنتيجة لما تحتله المعرفة من مكانة مهمة في عملية التنمية والتقدم للمجتمعات لأن هذه الأخيرة تعتبر محركا لبلوغ كافة التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية لأن العالم اليوم أصبح يركز على تجميع المعرفة وليس على الموارد والطاقة وهذا ما أكد للمنظمات ضرورة التركيز على خلق المعارف بدل التركيز على الكم.

وتعتبر الجامعة شأنها شأن هذه المنظمات تسعى إلى مواجهة وتحدي التطورات والتغيرات التي مست العالم مما أدى إلى ضرورة تبنيها للمعرفة فأصبحت الجامعة اليوم لا تقاس بالأرقام وإنما تقاس بأعداد الأبحاث العلمية وبراءات الاختراع المتوصل إليها، ولكن هذه المعرفة وحدها لا تكفي إذ لابد من فعل الإدارة، لأن المعرفة في أغلبها ضمنية تحتاج للكشف عنها وتشخيصها وتوليدها من جديد وخزنها وتوزيعها ونشرها ثم تطبيقها وهنا يأتي دور إدارة المعرفة، التي أصبحت من أهم المداخل الإدارية والاستراتيجية التي تبنتها الجامعة من أجل الاستفادة من المعرفة القديمة والعمل على توليد معارف جديدة وهذا ما سيفتح باب أمام الموارد البشرية للإبداع، وهذا ما أكدته ديفي: "أن الاستراتيجيات المعرفة تدعم الجهود للاستفادة من الموجودات الملموسة للمنظمة والتي تشجع الإبداع، وتروج للمعرفة القائمة كأساس للأفكار الجديدة كما أشار إلى ضرورة توزيع المعرفة التي تحسن الأداء ويساعد المنظمة على التأكد من أن المعرفة قد تم استخدامها في إسناد وتعزيز الإبداع." هذا الأخير الذي يعتبر الطريق إلى التطوير والتميز ونجاح تنافسية المنظمات.

وهذا ما أشار إليه رفعت عبد الحليم الفاعوري: "أن العملية الإبداعية لها عناصر ومقومات عديدة لكن تبقى المعرفة هي المكون الأساسي، وهي عصب العملية الإبداعية كما تعتبر المعرفة من حيث إدارتها وعملياتها (تشخيصها، نشأتها، تخزينها، توزيعها، تطبيقها) هي حل العملية الإبداعية فلا يمكن أن نرتقي بالعمل منذ البداية ولا يكون نمط تفكيرنا وأسلوب عمل بلا معرفة وعملياتها، والمعرفة أساس وجوهر التفكير الإبداعي ومهما تطورت العملية الإبداعية وتوسعت فلا يمكن أن يكتب لها الديمومة إلا إذا قامت على أساس معرفي واضح. (الفاعوري، 2005، ص 85)

وبالتالي فإن إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي هما وجهان لعملة واحدة، وهو الإبداع المعرفي وميزة فعالة للمنظمة، لأن إدارة المعرفة تساعد في تنوع المعارف العلمية، فهناك ما يكون على مستوى الفرد والجماعة وآخر على مستوى المنظمة ككل وهنا يكمن سر العلاقة بين المتغيرين.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

الدراسات السابقة

1/دراسات تتعلق بإدارة المعرفة

أ/ الدراسة الأولى:دراسة زلماط مريم بعنوان: دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية،عبارة عن رسالة ماجستير دراسة ميدانية بجامعة أبو بكر بلقايد،2009 .

تمثلت مشكلة البحث في السؤال التالي: كيف تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية؟

وهدف الدراسة إلى:

- إثبات أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال وإدارة المعرفة من أهم الأنشطة لأي مؤسسة تريد الاستمرار والنجاح. ومن أجل بلوغ هدف الدراسة صاغت الباحثة ثلاثة فرضيات واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، كما تمثل مجتمع البحث في الأفراد العاملين (رؤساء ومرؤوسين) في مختلف الإدارات ومراكز المؤسسة الذي بلغ عددهم 263 عامل.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- اهتمام المؤسسة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال وإدارة المعرفة يتضح مثلا من خلال:

*استقطاب كفاءات وكوادر أجنبية.

* الاتصال بين المعلومات باستعمال الأنترنت وبقية فروع سونطراك باستعمال الاكسترنات.

وبالتالي:تكنولوجيا الإعلام والاتصال وإدارة المعرفة من أهم الأنشطة لاستمرار ونجاح أي مؤسسة.

ب/ الدراسة الثانية: دراسة انتصار عريوات بعنوان متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية، عبارة على رسالة ماجستير دراسة ميدانية بجامعة باتنة، 2018.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: إلى أي مدى تتوفر الجامعة الجزائرية على متطلبات تطبيق

إدارة المعرفة؟

تهدف الدراسة إلى:تجسيد العلاقة بين متغير متطلبات إدارة المعرفة واستراتيجية النهوض بالتعليم الجامعي في الجزائر.

واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة على عينة عشوائية بلغت(200 فردا) واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك وجود اختلاف بين إدراك أهمية إدارة المعرفة وتطبيقها في الجامعة الجزائرية.

ج/الدراسة الثالثة: دراسة بن عمرآسيا تحت عنوان: "مساهمة تطبيقات إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك الجزائرية" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه 2020، انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي: **مامدى مساهمة تطبيقات إدارة المعرفة في بناء وتعزيز الميزة التنافسية في البنوك الجزائرية؟**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة وإبراز دورها في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك الجزائرية.

حيث تبنت الباحثة ثلاثة فرضيات، ومن أجل اختبار صحة أو كذب هذه الفرضيات استهدفت الدراسة موظفي ستة البنوك العمومية بالجزائر، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي أما بالنسبة للأدوات استخدمتها الباحثة الاستبيان وتمت معالجته ببرنامج SPSS23 بالإضافة إلى برنامج AMOS21 لاختبار نموذج القياس.

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق إدارة المعرفة له دور كبير في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك الجزائرية وذلك لأن النتائج أثبتت أن تطبيق إدارة المعرفة تعد من الاستراتيجيات الفعالة لإكساب البنوك ميزة تنافسية من خلال تكوين رأسمال زبوني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

* بالنسبة للدراسة الأولى: فعلاقة الدراسة السابقة بالدراسة الحالية يكمن في أن كلاهما تسعيان إلى دراسة إدارة المعرفة لكن تختلفان في أن الدراسة السابقة تسعى إلى دراسة إدارة المعرفة من وجهة نظر عمال سونطراك والدراسة الحالية من وجهة نظر الأساتذة أي أنهما تختلفان في مجتمع الدراسة والإطار المكاني أن الدراسة السابقة كانت من وجهة نظر اقتصادية والدراسة الحالية كانت من وجهة نظر اجتماعية.

* أما بالنسبة للدراسة الثانية: فتتشابهان في أن كلاهما كانتا في الجامعة وهذا ما ساعدنا على بناء فكرة أولية عن موضوع بالإضافة إلى التعرف على طريقة بناء أسئلة الاستبيان، ولكن يكمن الاختلاف في بيئة الدراسة الميدانية ومجتمع الدراسة فالأولى كانت على مستوى جامعة باتنة والدراسة الحالية كانت في جامعة الوادي إضافة إلى أن الدراسة السابقة ركزت على الجانب النظري أكثر من الميداني عكس الدراسة الحالية.

* وبالنسبة للدراسة الثالثة: فعلاقتها بالدراسة الحالية أنها تتشابه مع الدراسة الحالية فان كلاهما تسعيان إلى دراسة مدى مساهم إدارة المعرفة في المؤسسة أو المنظمة ولكن تختلفان في مجتمع الدراسة والإطار المكاني والإطار الزمني.

2/دراسات تتعلق بالإبداع التنظيمي

ب/ الدراسة الأولى: دوح التجاني، دراسة حول القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي دراسة حالة جامعة غرداية، أطروحة دكتوراه طور ثالث في العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير تخصص إدارة وتسيير المنظمات، 2020.

انطلقت الدراسة من التساؤل التالي: مامدى تأثير كل سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المؤسسة؟

حيث كان هدف الدراسة تحليل العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي بجامعة غرداية

اعتمدت الدراسة على أربعة (04) فرضيات رئيسية وقصد الإجابة على اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

كما تم منهج التحليل نتائج الاستبيان وكذلك اختبار فرضيات الدراسة، كما تم الاستعانة بالأدوات الإحصائية قصد تحليل الاستبيان منها مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون ومعاملات الثبات لقياس صدق وثبات أداة الدراسة وصولاً إلى الانحدار البسيط التأثير المثالي، أو التعدد وتحليل التباين أحادي الطرف واستخدام برنامج الإحصاء SPSS قصد استخراج النتائج وتحليلها.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

الجامعة محل الدراسة تعتمد أسلوب القيادة التحويلية بالأبعاد التالية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي هيئة التدريس في جامعة غرداية أبعاد الإبداع التنظيمي بأبعادها.

ب/ الدراسة الثانية: دراسة الباحث جقبوب عبد الحليم تحت عنوان "أثر الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري" أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث دراسة مسحية من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة الجلفة، 2021.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ماهو أثر الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري من وجهة نظر الأساتذة الإداريين؟

وهذه الدراسة تهدف إلى: إبراز أثر الإدارة الفعالة للوقت في تعزيز الإبداع الإداري.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي واختار الأساتذة الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة كمجتمع للدراسة واستخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التي كان مفادها: أن هناك أثر إيجابي ومحفز نحو تطبيق الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري ألا أن هناك بعض النقائص التي يجب أخذها بعين الاعتبار إذا ما أرادت الجامعة الارتقاء بمستواها.

-التعقيب على الدراسات السابقة:

*أما بالنسبة لعلاقة هذه الدراسة بموضوع الدراسة الحالية فقد شملت ((الإبداع التنظيمي)) وبالتالي أفادتنا من الناحية الإثراء النظري بالإضافة إلى بناء الاستبيان أما من الناحية التطبيقية فتشابهت الدراستين في مجتمع الدراسة "الأساتذة الإداريين" لكن مع اختلاف طبعاً في بيئتي الدراستين بالإضافة إلى الاختلاف في أن الدراسة السابقة ركزت على الجانب النظري أما الدراسة الحالية ركزت على الجانب التطبيقي.

3/دراسات تتعلق بإدارة المعرفة والإبداع التنظيمي معاً:

أ/الدراسة الأولى: من إعداد الباحثة فاتن نبيل محمد أبو رزيق بعنوان "دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية" أطروحة للحصول على الماجستير تخصص القيادة والإدارة جامعة الأقصى غزة فلسطين، 2017.

هدفت هذه 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، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المحاكم النظامية في قطاع غزة والبالغ عددهم (208) موظفاً وموظفة، وتم توزيع الاستبيان على (135 مفردة) تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية البسيطة، وتم استردا (105) إستبيانة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

1/أظهرت النتائج أن مستوى استخدام عمليات إدارة المعرفة مجتمعة (توليد، تخزين، توزيع، تطبيق) كان متوسطاً.

2/أظهرت النتائج أن مستوى الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية مرتفع.

3/ تبين وجود تأثير موجب لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي.

ب/الدراسة الثانية: من إعداد الباحثان ماجد عبد المهدي محمد، خالد عبد الوهاب هلال الزيدتين، تحت عنوان "تطبيق إدارة المعرفة في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية" دراسة حالة جامعة الزرقاء، 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تطبيق متطلبات إدارة المعرفة في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء والبالغ عددهم (251 عضواً)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبيان وزعها على مجتمع الدراسة، وللوصول إلى النتائج استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، في حين تم استخدام اختبار (T) وأسلوب تحليل التباين الأحادي، لاختبار فرضيات الدراسة وقد تولت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن تطبيق متطلبات إدارة المعرفة في التدريس الجامعي في جامعة الزرقاء كانت مرتفعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تطبيق متطلبات إدارة المعرفة في التدريس الجامعي ترجع إلى سنوات الخبرة في التدريس الجامعي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تطبيق متطلبات إدارة المعرفة في التدريس الجامعي تعود إلى جنس عضو هيئة التدريس وتخصصه.

الدراسة الثالثة: دراسة "بلعيد سمية، إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق الإبداع التنظيمي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، العدد الخامس من مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية"

هدفت الدراسة إلى وصف تأثيراً دارة المعرفة على تحقيق الإبداع التنظيمي ومحاولة معرفة إمكانية تطبيقها، حيث شمل مجتمع الدراسة الأساتذة الإداريين في كلية الاقتصاد جامعة باتنة، وكون العدد غير كبير تم استخدام منهج المسح الشامل (11 استمارة) واسترجعت كلها، وتم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور تضمنت:

المحور الأول: يهدف إلى معرفة منصب وأقدمية الأستاذ في الإدارة.

المحور الثاني: غرضه معرفة إمكانية تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة ومعيقاتها.

المحور الثالث: يهدف إلى معرفة إمكانية وجود الإبداع في الجامعة ومعيقاتها.

ومن أجل الوصول إلى أهداف الدراسة تم استخدام مجموعة من أدوات الدراسة تمثلت في الأساليب الإحصائية: التكرارات، النسب المئوية، اختبار X^2 .

وبعد تحليل البيانات ومناقشة النتائج تولت الدراسة إلى:

- يجب اعطاء العنصر البشري وربطه بالواقع لكونه أساس تطور البحث الجامعي الذي يخدم قضايا المجتمع والإبداع في العلوم التطبيقية.

- إمكانية الإبداع على المستوى الإداري تتطلب بدوات عمل، رسكلة الموظفين، تخصص الموظفين، توزيع النشاطات الإدارية والكف عن مركزية الإدارة إضافة إلى وجوب انسجام الموظفين في أعمالهم.

- للوصول الى تطبيق إدارة المعرفة يجب القيام بالتدريب للإداريين على شكل تربصات وهذا من أجل تأهيلهم ورفع مستواهم إلى حد مطلوب.

-التعقيب على الدراسات السابقة:

-تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في كون أنهما تسعيان إلى دراسة المتغيرين مع بعضهما إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي.

لكن تختلفان في:

- أن الدراسات السابقة تطرقت للموضوع من الجانب النظري وأهملت البعد الكمي.

-تمت الدراسة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي وبالتالي تم التطرق إلى الموضوع بكل موضوعية على مستوى الجامعة.

4-المقاربة النظرية

إن التوجه النظري يعتبر من أهم الركائز التي تقوم عليها أي دراسة إذ تعد المقاربة السوسولوجية في البحث مرحله مهمة تضع الباحث على المسار الصحيح وتجعله يتحكم في موضوعه ودراسته. وبما أن التنظيم يعتبر مجموعة من الانساق تتحد فيما بينها من خلال تبادل المعارف والمهام من اجل ضمان استمرار المنظمة وتحقيق الأهداف. ومن هذا المنطلق واستنادا على أدبيات الدراسة والاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي توصلنا أن النظرية البنائية الوظيفية هي التي تخدم موضوع إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي.

وتستند البنائية الوظيفية الى مفهومي البناء Structure والوظيفة Function في تفكيكها لبنية المجتمع والوظائف التي يقوم بها، وفي تحليلها ظواهر الاجتماعية وترباط الوظائف المتولدة عن ذلك حيث يشير مفهوم الأول الى الجزء والعنصر الذي يتكون منه أي نظام ووحدة وبناء اجتماعي. أما الوظيفية؛ يشيد بها إلى الدور والإسهام الذي يقدمه كل جزء ضم البناء الكلي (علي، الحوات، 1998، ص96).

بما ان الظاهرة الاجتماعية حسب رواد النظرية هي نتاج أجزاء البنوية التي تظهر في وسطها، ولها وظيفة اجتماعية مرتبطة بدورها بوظائف الظواهر الناتجة عن بقية أجزاء المكونة للبناء الاجتماعي، فإنه يستحيل فصل

الوظائف عن البنى والعكس. فالمجتمع بناء ووظيفة وأن هناك كاملاً بين الجانب البنيوي للمجتمع والجانب الوظيفي، إذ أن البناء يكمل الوظيفة والوظيفية تكمل البناء (الصاوي، 1997، ص 256).

- مبادئ النظرية البنائية:

تعتقد النظرية البنائية الوظيفية التي كان روادها كل من هريبرت سينسر، تالكوتبارسونز، وروبرت ميرتون، وهانز كيرث، بعشرة مبادئ أساسية متكاملة، حيث كل مبدأ يكمل المبدأ الآخر، وهذه المبادئ هي:

- يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة، مهما يكن غرضها وحجمها من أجزاء ووحدات مختلفة عن بعضها البعض، فعلى الرغم من اختلافها إلا إنها مترابطة ومتساندة ومتجاوبة وحداتها مع الأخرى.

- إن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية، إنما هي أجزاء متكاملة، فكل جزء يكمل الجزء الآخر، وفي حالة حدوث تغيير يطرأ على أحد الأجزاء، لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء، وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغير الاجتماعي.

- المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلًا بنيويًا وظيفيًا، إلى أجزاء وعناصر أولية، أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية.

- الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو التي يؤديها المجتمع، إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية، أو حاجات اجتماعية أو حاجات روحية.

- الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناء أو وظائف هدامة.

- وجود نظام قيمى أو معيارى تسيّر البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله، فالنظام القيمى هو الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه، كما يحدد أساليب اتصاله وتفاعله مع الآخرين، بالإضافة إلى تحديده لماهية الأفعال التي يكافئ عليها الفرد أو يعاقب.

- تعتقد النظرية البنيوية الوظيفية بنظام اتصال أو علاقات إنسانية، تمرر عن طريقه المعلومات والتوجيهات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية أو من المراكز الأخيرة إلى المراكز القيادية.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال معالجتنا للموضوع نستنتج الدور الكبير والأهمية واضحة لإدارة المعرفة على كفاءة وفعالية أنشطة المنظمة وعلى هذا الأساس يستوجب على المنظمة أن تتبنى نظام إدارة المعرفة لتعزيز قدرات أفرادها الإبداعية ومنه تتحقق الميزة التنافسية وهذا يظهر من الإبداع التنظيمي ولما له من دور فعال في قيادة المنظمات نحو طريق التميز والتفوق والنجاح، وعليه لابد للمنظمات الاستثمار في رأسمها الفكري من أجل تشجيع الإبداع والأفكار الجديدة من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

وهذا ما سوف نتطرق إلى مدى تطبيقه من خلال النزول إلى الميدان .

الفصل الثاني:
الدراسة الميدانية التطبيقية

تمهيد:

تتصف الدراسات والبحوث الاجتماعية مهما كانت مجالاتها بعدم اكتفائها بالتفسيرات النظرية، فهي إضافة إلى ذلك تحاول من خلال إجرائها للدراسات الميدانية التقرب من الواقع لأجل الوصول إلى تفسيرات علمية لمختلف الظواهر قيد الدراسة، الأمر الذي يمكن الباحث من الحصول على كافة المعلومات والبيانات التي تساعد على تحليل وتفسير الظاهرة المدروسة، فالميدان الذي يختاره الباحث كمجال لدراسته يساعده على تأكيد أو نفي الفروض التي قام بصياغتها انطلاقاً من الجانب النظري والدراسات الاستطلاعية كإجابات أولية لمشكلة الدراسة التي قام بطرحها.

وقد قمنا بعملية الانتقال من الجانب النظري إلى الميداني واختارنا ميدان الدراسة الذي تمثل في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي ومن أجل استكمال الدراسة الميدانية لابد من التزامنا بمجموعة من الإجراءات والخطوات المنهجية التي خصصنا هذا الفصل للتطرق إليها، وقد قسمناه إلى مبحثين :

المبحث الأول: تحديد مجتمع وعينة الدراسة وتحديد المتغيرات مع ذكر طرق قياسها .

المبحث الثاني: عرض النتائج وتحليل البيانات ومناقشتها وتحليل وتفسير المعطيات.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة:

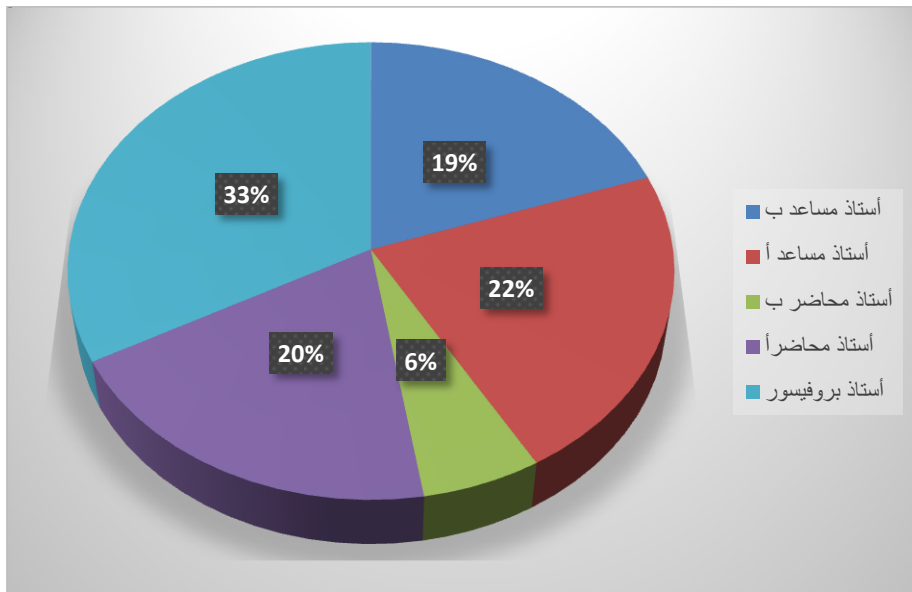
1/مجتمع وعينة الدراسة: لكي تكون الدراسة مقبولة لا بد من تحديد مجتمع الدراسة الذي نريد دراسته.

ويقصد بمجتمع الدراسة جميع العناصر التي يتكون منها هذا المجتمع المراد دراسته والتي يسعى الباحث تعميم نتائج دراسته عليها، إذ تتكون عناصر هذه الدراسة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجميع اقسامها: (قسم العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية، قسم التاريخ، قسم اعلام واتصال، قسم علم النفس وعلوم التربية).

ونظرا إلى اعتمادنا على الاستبيان الالكتروني فقد اعتمدنا أسلوب عينة عشوائية بسيطة والتي تعرف بأنها مجموعة محصورة مختارة من مجتمع محل الدراسة بحيث يكن لكافة عناصرها فرص متكافئة في ان تصبح جزءا من العينة الممثلة للمجتمع. (عبيدات، 1992، 31)، تتكون جامعة الوادي حمى لخضر من سبع كليات: التكنولوجيا، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية علوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الدقيقة، كلية العلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية التي تعمر ميدان دراستنا.

وقد شمل مجتمع الدراسة أساتذة جامعة الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية تحديدا، حيث يتكون من: 27 أستاذ مساعد ب، 30 أستاذ مساعد أ، 08 أستاذ محاضر ب، 27 أستاذ محاضر أ، 45 أستاذ بروفيسور، والعدد الكلي للأساتذة في الكلية هو 137، وفيما يلي شكل يوضح ذلك:

الشكل رقم (01): عدد أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي:



2/ تحديد المتغيرات وطرق قياسها: لكل دراسة مجموعة من المتغيرات

المتغير المستقل: إدارة المعرفة والتي لها ثلاث أبعاد: الرأسمال البشري، التطور التكنولوجي، تبادل المعلومات.

المتغير التابع: الإبداع التنظيمي.

- طرق قياسها:

التحليل الكمي: هو الدراسة المنهجية للظواهر الاجتماعية من خلال الأساليب الإحصائية الرياضية أو الحاسوبية.

(سبعون، 2013، ص 135).

ثانيا: الأدوات

1/ أدوات جمع البيانات

أ/ تعريف الاستبيان

هو الإبانة عما هو في الذات هو صيغته محدد من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات بين

أفراد الدراسة حيث يطلب منهم الإجابة عنها بكل حرية. (دياب، 2023، ص 52)

تم جمع البيانات في هذه الدراسة باستخدام أداة الاستبانة، وذلك بهدف التعرف على عمليات إدارة

المعرفة وعلاقتها بتحسين الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، حيث تعتبر

الاستبانة الأداة الرئيسية الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يجري تعبئتها من قبل

المبحوثين، حيث تم إعدادها بالاعتماد على دراسات سابقة، وتم عمل إجراءات ضبط الأداة من حيث صدقها

وثباتها وكانت الاستبانة على النحو التالي:

- المحور الأول: البيانات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الأقدمية، الوضعية الاجتماعية).

- المحور الثاني: يتكون من مجموعة من الفقرات لقياس مكونات إدارة المعرفة (رأس المال البشري المؤهل، التطور

التكنولوجي، تبادل المعلومات). بالاعتماد على الدراسات السابقة مثل دراسة (عاطف عوض، 2016) ودراسة

(عباس مزعل مشرف، د.ت) على النحو التالي:

- البعد الأول: الرأس مال البشري المؤهل، ويتكون من 07 فقرات.

- البعد الثاني: التطور التكنولوجي، ويتكون من 08 فقرات.

- البعد الثالث: تبادل المعلومات، ويتكون من 08 فقرات.

- المحور الثالث: ويتكون من مجموعه من الفقرات لدراسة الإبداع التنظيمي. وقد تكون هذا الجزء من 07 فقرات.

خطوات بناء الاستبيان: قمنا بإعداد الاستبيان من خلال إتباع عدة خطوات وكان منها:

أ- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.

ب- تحديد المجالات التي شملتها الإستبانة.

ج- تحديد الفقرات التي يتضمنها كل المجال من مجالات الدراسة.

د- مراجعة الإستبانة وتصحيحها من قبل المشرف.

هـ- تصميم الإستبانة في صورتها الأولية.

و- تم تعديل بعض فقرات الاستبانة وفق بعض التغييرات التي طرأت على الاستبيان حتى وصلت إلى صورتها النهائية وفق الملحق رقم 01.

وفي الأخير تم نشر الاستبيان في الموقع الإلكتروني لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية شمل 137 أستاذ دائم، ولكن تم استرجاع 50 استبانة فقط.

ب/الملاحظة: هي الانتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي أو جماعي معين يقصد بمتابعه ورصد التغييرات ليتمكن البحث من وصف السلوك فقط أو وصفه وتحليله أو وصفه وتقويمه. (وحيد، 2006، ص 17)

ج/الأساليب الإحصائية المستخدمة: (التحليل الكيفي في الجانب النظري) والتحليل الكمي (الجانب الميداني) أسلوب إحصائي يدوي، حيث تم التفريغ بطريقة يدوية من طرف الباحثين.

المبحث الثاني: النتائج وتحليل البيانات

أولاً: النتائج

1/ عرض النتائج

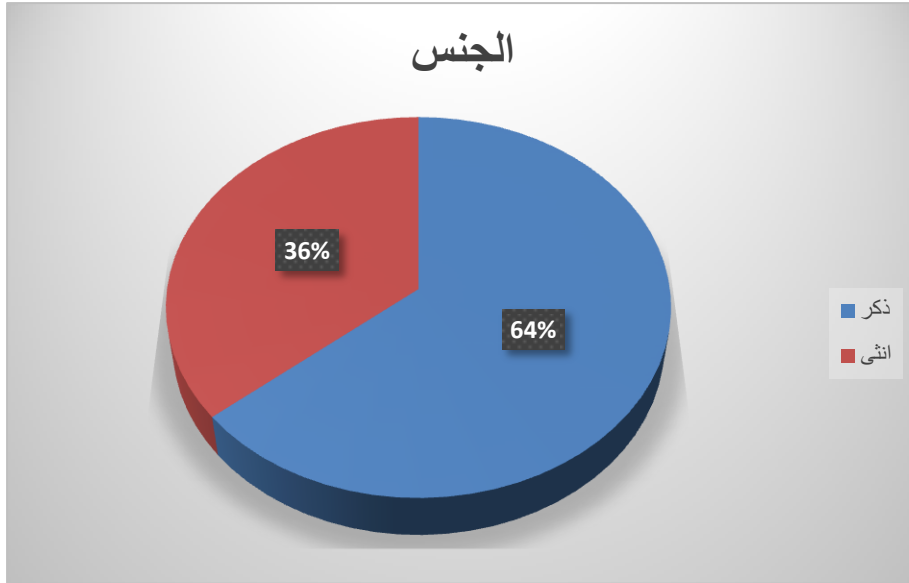
تحليل البيانات على ضوء الفرضيات

أولاً: محور البيانات الشخصية

جدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	الجنس
64	32	ذكر
36	18	أنثى
100	50	المجموع

الشكل رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

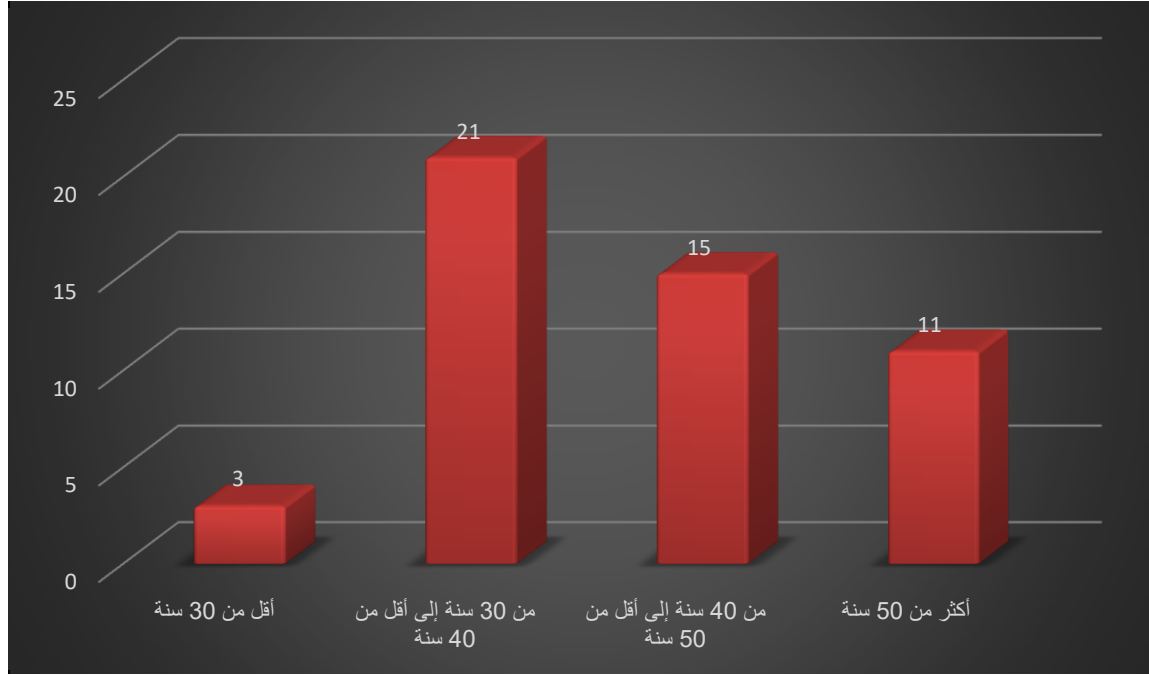


يتضح من خلال الجدول السابق إن عدد الأساتذة الذي بلغ عددهم 50 أستاذ وكان هذا حجم العينة والذين ردوا على الاستبيان فكان أكبر رد من فئة الذكور إذ بلغ عددهم 32 أستاذ بنسبه 64% في مقابل ذلك رد 18 أستاذ بنسبه 36% وهذا ما سمح لنا بمعرفه آراء كل الجنسين حول إدارة المعرفة ومفهوم كل منهما وأهميتهما ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي.

جدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	السن
6	3	أقل من 30 سنة
42	21	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
30	15	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
22	11	أكثر من 50 سنة
100	50	المجموع

شكل رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية:

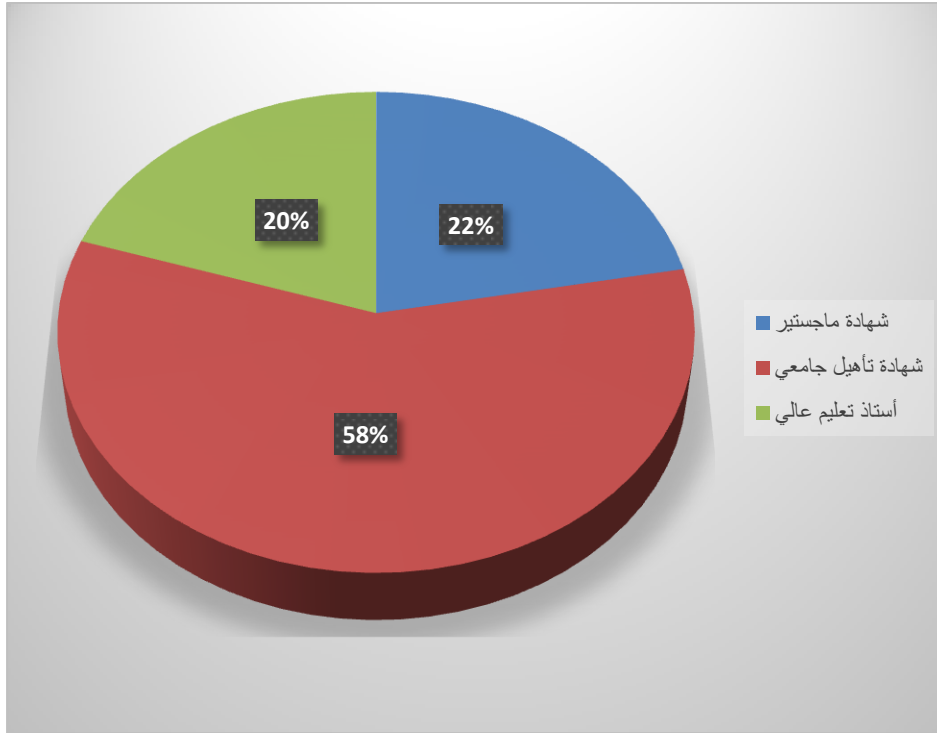


من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول السابق نلاحظ أن أكبر فئة عمرية حصلت على اعلي تكرار هي الفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 42% ثم تليها المرحلة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة بنسبة 30% ثم تليها فئة الأكثر من 50 سنة بنسبة 22% وأخيرا تليها الفئة الأقل من 30 سنة بنسبة 6% ومن خلال مما تحصلنا عليه نجد أن السن يؤثر بصفه مباشره على طبيعة وحجم المعارف التي اكتسبها ويكتسبونها يلعب السن دورا مهما في عمليه البحث على المعرفة والكميه والنوعية التي يستوعبها العقل البشري نجد أن كليه العلوم الاجتماعية وخاصة قسم علمي اجتماع يستحوذ على كميته كبيره من الشباب فكانت الفئة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة هي الفئة الأكبر وهذا ما يجعل الكلية والجامعة في تجدد دائم وتطور ومواكبه للعصرنة وغرس روح المنافسة سواء في المجال التنظيمي ومجال التعليم والتدريس أو مجال البحث العلمي وهذا ما يعكس بالايجابي على الإبداع التنظيمي داخل المنظمة.

جدول رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار النسبي	النسبة المئوية
شهادة ماجستير	11	22
شهادة تأهيل جامعي	29	58
أستاذ تعليم عالي	10	20
المجموع	50	100

شكل رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

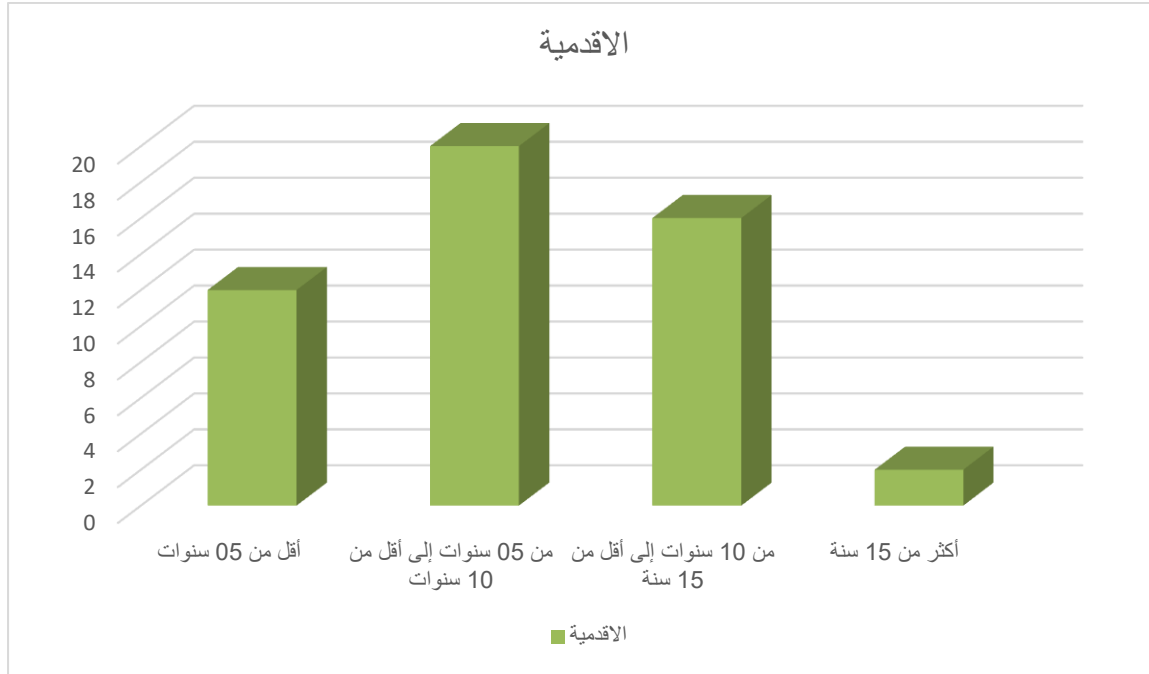


من خلال ما تم عرضه في الجدول السابق نلاحظ ان اكبر تكرار كان للفئة المتحصلة على شهادة تأهيل جامعي بنسبه 58% ثم تليها الفئة المتحصلة على شهادة ماجستير بنسبه 22% ثم تليها أخيرا فئة أساتذة التعليم العالي بنسبه 20% ومما سبق قوله يمكن القول أن عامل المؤهل العلمي يلعب دورا مهما وكبيرا في تحديد طبيعة المعارف التي يكتسبها الأستاذ الجامعي وهذا المزيج من المستويات التعليمية يساهم بشكل كبير في عمليه نشر المعرفة ونقلها من خلال تبادل المعلومات والخبرات مما يؤدي إلى تحفيز الأفراد على الإبداع التنظيمي في العمل أي أن المؤهل العلمي يؤثر على طبيعة المعرفة المتداولة في إطار الإبداع التنظيمي داخل الجامعة.

جدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية:

الأقدمية	التكرار النسبي	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	12	24
من 05 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	20	40
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	16	32
أكثر من 15 سنة	02	4
المجموع	50	100

شكل رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية:



من خلال المعطيات الموجودة في الجدول السابق نلاحظ أن أكبر تكرار كان لفائدة الفئة من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبه 40% ثم تليها الفئة التي من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبه 32% ومن خلال ما نلاحظه إن سنوات العمل تكون لدى الأساتذة الجامعي خبره تساعد على تنمية مهاراته خاصة في التدريس والبحث العلمي وخاصة مشاكل العمل وإيجاد حلول سريعة لها أما الفئة التي مدته خدمتها أقل من خمس سنوات قد جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة بنسبه 24% وتعتبر فئة أقل خبره من الفئتين السابقتين ولكنها فئة نشطة تبحث على أكبر كم من المعلومات والمعارف وأخيرا الفئة أكثر من 15 سنة في المرتبة الأخيرة بنسبه 4% ويعتبرونهم أساس الكلية ومنبع المعرفة لقدرتهم على التعامل مع التغيرات المصاحبة لظروف العمل الجديدة خاصة في مجال التدريس والبحث العلمي ومنه فتغير الأقدمية يلعب دورا مهما في تأكيد المعرفة مما يظهر من خلال الإبداع التنظيمي داخل الكلية.

ثانيا :محور مكونات إدارة المعرفة

01- الرأس مال البشري :

جدول رقم (05):يوضح استجابات أفراد العينة حول سرعة وسهولة الحصول على المعلومات الكافية والدقيقة لأداء المهام:

تحصيل المعلومات بسرعة	التكرار النسبي	النسبة المئوية
نعم	43	86
لا	07	14
المجموع	50	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة الدراسة كانت إجاباتهم متطابقة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 86% وهذا ما يدل على حرص الأساتذة على التزود بأحدث المعارف المتعلقة بتخصصاتهم وتوفر كم هائل من المراجع في مجال تخصصهم وتطور البحث وكثرة الدراسات مما يحفز على الإبداع وروح المنافسة داخل المنظمة.

أما باقي المبحوثين الذين أجابوا بنسبه 14% فقد ارجع السبب وراء ذلك إلى نقص بعض المراجع في مجال التخصص وان بعض المواضيع تستدعي البحث عن المراجع في المكتبة أو التفاعل والتواصل مع أساتذة أجنب من اجل تطوير ومعارفهم والوصول إلى درجه مقبولة من الإبداع داخل التنظيم.

جدول رقم (06):يوضح استجابات أفراد العينة حول توزيع الجامعة للأعباء التدريسية والمهام العلمية للأساتذة :

أساس الاختيار	التكرار النسبي	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	25	50
الخبرة الوظيفية	15	30
الميول والرغبة	05	10
إجابات أخرى	05	10
المجموع	50	100

توضح بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 50% من المبحوثين أكدوا انه تم تكليفهم بأداء المهام المنسوبة إليهم على أساس المؤهل العلمي وهذا راجع إلى أهمية ما يملكه الأستاذ الجامعي من معارف في حين أن 30% منهم صرحوا أن تكليفهم كان على أساس الخبرة الوظيفية وعلى أساس ما قدموه خلال مشوارهم التعليمي أي عندما يبدع الأستاذ في مجال ما يكون له الأولوية في ذلك المنصب.

أما 10% من المبحوثين أكدوا أن تكليفهم بأداء المهام كان نتيجة لميولهم ورغبتهم في ذلك وذلك راجع إلى حب الباحث في تخصص على حساب تخصص آخر فيبدع فيه. في حين صرح باقي المبحوثين بنسبه 10% أن تكليف المهام يكون عن طريق المحسوبية أي من خلال معرفتهم ببعض الرؤساء وهذه الظاهرة ليست بالجديدة على كافة الإدارات والمؤسسات الجامعية.

جدول رقم (07): يوضح استجابات أفراد العينة حول تشجيع الجامعة لتقييم الأساتذة على استخدام طرق و أفكار جديدة للعمل:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	تقييم الأساتذة
60	30	قوي
34	17	متوسط
06	03	ضعيف
100	50	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 60% من المبحوثين قيموا تشجيع الجامعة للأفكار الجديدة بقوي وهذا راجع إلى استثمار الأساتذة في اللقاءات والاجتماعات والبحث على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس والبحث العلمي.

كما صرح 34% من المبحوثين بإجاباتهم عن التقييم بأنه متوسط وهذا راجع إلى نقص الإمكانيات المادية والتقيد بالمعرفة التقليدية المخزنة. في حين صرح 6% من المبحوثين بأن التقييم كان ضعيف وهذا راجع إلى نقص التحفيز داخل الوسط الجامعي وهذا ما يستوجب على الجامعة أن تبذله الاستثمار أكبر قدر ممكن من المعرفة لدى أعضائها من أجل تعزيز الإبداع والوصول إلى أهدافها وتحقيق تطور تنظمي للجامعة. وهذه النتيجة تتطابق إلى ما توصل إليه عاطف عوض في دراسته التي أكدت إن تطبيق عناصر وجوانب الإبداع يؤثر بالإيجاب في التطور التنظيمي بكافة مستويات المنظمة.

جدول رقم (08): يوضح استجابات أفراد العينة حول امتلاكهم لخبرات كبيرة في مجال عملهم

النسبة المئوية	التكرار النسبي	امتلاك الأساتذة للخبرات
74	37	نعم
26	13	لا
100	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 74% من المبحوثين صرحوا بنعم وهذا ما يدل على أن الكلية تحتوي على أساس داء كفاء يمتلكون كم هائل من المعرفة وهذا ما ينعكس على مستوى الإبداع الوظيفي وظهور التنافس بينهم فتزداد المعرفة.

في حين صرح 26% من المبحوثين بلا وهذا راجع إلى بعض الأساتذة الجدد الذين لا يزالون في طور التعلم واكتساب الخبرات وبداية مشوارهم التعليمي ليتكون ويصبح فئة منافسه للفئة الأولى.

جدول رقم (09): يوضح استجابات أفراد العينة حول تشجيع الجامعة على استمرار التعلم والبحث وتطوير المهارات والقدرات:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	تشجيع الجامعة على استمرار التعلم والبحث
90	45	نعم
10	05	لا
100	50	المجموع

- في حالة الإجابة بنعم تتمثل في :

النسبة المئوية	التكرار النسبي	الإجراءات
34	17	تسهيل إجراءات التبرص
16	08	الدعم المادي للمشاريع
34	17	التسهيل في الجانب الإداري
06	03	إجراء ندوات وملتقيات ودورات تكوينية
90	45	المجموع

نلاحظ انه من بيانات الجدول أعلاه صرح 90% من المبحوثين بنعم وذلك طبقا للقانون الأساسي للمنظمة الذي يفرض عليها ذلك وظهر ذلك من خلال: إن 34% من المبحوثين قالوا إن الجامعة تسهل لهم إجراءات التبرص وتتطابق في النسبة مع التسهيل في الجانب الإداري وهذا من اجل مواكبه التطورات التكنولوجية واكتساب خبرات ومهارات جديدة تتناسب مع التطور العلمي وتزود من رصيد المعرفة.

في حين صرح 16% من المبحوثين بالدعم المادي للمشاريع أي تكفل بمشاريعهم ماديا وذلك من اجل تطوير البحث العلمي داخل الجامعة. وصرح 6% من المبحوثين بان الجامعة تقوم بإجراءات ندوات وملتقيات ودورات تكوينية من اجل تبادل المعارف وتعلم تقنيات جديدة وتطوير أعضائها من الناحية المعرفية.

في حين صرح 10% من المبحوثين بالإجابة لا وهذا راجع إلى جهل بعض الأساتذة إلى الامتيازات التي تقدمها الجامعة أو إن بعض الاقتراحات ترفض وهذا راجع إلى أهمية وطبيعة الموضوع المراد دراسته أو نقص في

الميزانية خلال تلك الفترة فان الجامعة تدعم كل ما يقوم بالعودة بالمنفعة عليها وزيادة محصولها المعرفي من اجل تطور والإبداع التنظيمي داخل الجامعة.

جدول رقم (10): يوضح استجابات أفراد العينة حول قيام الجامعة بمحاكاة مع الجامعات العربية لتعزيز مستوياتها المعرفية:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	محاكاة الجامعة مع جامعات أخرى
78	39	نعم
22	11	لا
100	50	المجموع

توضح بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 78% من المبحوثين أكدوا أن الجامعة لها اتصالات خارجية مع جامعات عربية لتعزيز مستوياتها المعرفية وهذا ما يدل على أن الجامعة تطبق سياسة الانفتاح على العالم الخارجي حيث أوضح المبحوثين أن هذا يتم من خلال إبرام اتفاقيات مع الجامعات عربية وغربية والاحتكاك بالأساتذة الأجانب مما يساعد على عمليه تبادل المعرفة وتزويد رصيدها الخاص وتنويعه مما يظهر ذلك من خلال الإبداع التنظيمي داخل الجامعة.

في حين صرح 22% من المبحوثين بالإجابة لا وهذا راجع إلى نقص بعض الأساتذة في المشاركة في الملتقيات والمنتديات الخارجية.

جدول رقم (11): يوضح استجابات أفراد العينة حول تخصيص الجامعة لميزانية تدعم أصحاب المعرفة

النسبة المئوية	التكرار النسبي	تخصيص الجامعة لميزانية دعم
80	40	نعم
20	10	لا
100	50	المجموع

- في حالة الإجابة بنعم تتمثل في :

النسبة المئوية	التكرار النسبي	التحفيزات
24	12	تشجيع الأساتذة على النشر في أعرق المجلات
40	20	تحفيز الأساتذة بتقديم ترخيصات لهم
10	05	تقديم الهدايا والحوافز
06	03	التكريمات
80	40	المجموع

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 80% من المبحوثين ويعتبرون الأغلبية صرحوا بالإجابة نعم أي إن الجامعة تخصص ميزانيه لدعم أصحاب المعرفة ويظهر ذلك من خلال:

- تم الإجابة بتحفيظهم عن طريق التبرعات بنسبه 40% وهذا ما يدل على حرص الجامعة على تنوع وتطوير معارف أساتذتها من اجل الوصول إلى إبداع تنظيم داخل المنظمة.

- ثم شلتها تشجيعهم بالنشر في اعرق المجالات بنسبه 24% وهذا راجع إلى هدف المؤسسة بالتعريف بأساتذتها وتوضيح ما يملكونه من معلومات قيمه تخدم البحث العلمي.

- في حين صرح أساتذة بنسبه 10% أن التحفيز يكون على شكل هدايا، وتليها بنسبه 6% التحفيز عن طريقه تكريم على ما يبذلونه من مجهودات جبارة خدمه للكلية بصفه خاصة والجامعة بصفه عامه.

- في حين صرح 20% من المبحوثين بالإجابة لا وهذا راجع إلى طبيعة الشخص أو ما قدمه من عمل للمنظمة أو وضعيه الميزانية في تلك الفترة.

ومما سبق يتضح أن التحفيز مقوم رئيسي هو فعال داخل التنظيم بالركيزة مهمة لرفع مستوى الإبداع التنظيمي وتطوير معارفهم وتحقيق أهداف المنظمة ومواكبه التطور والتجديد.

02- التطور التكنولوجي:

جدول رقم (12): يوضح استجابات أفراد العينة حول استخدام الانترنت للحصول على المعرفة اللازمة لأداء المهام :

النسبة المئوية	التكرار النسبي	استخدام الانترنت للحصول على المعرفة لأداء المهام
84	42	نعم
16	08	لا
100	50	المجموع

نلاحظ من بيانات الجدول على أن اغلبية المبحوثين وبنسبه 78% صرحوا بالا جابه نعم مؤكدين على أن الجامعة تمتلك برامج متخصصة للبحث والتطور ويظهر ذلك من خلال:

صرح 50% من المبحوثين أنهم يتم تشجيعهم عن طريق برنامج طالب خمس نجوم فبهذا البرنامج تحفز الطلاب على تقديم أحسن ما لديهم في أي مجال فيطور من مستوى إدارة المعرفة ويزيد من التنافس والعمل على تقديم أفضل ما لديه.

في حين صرح 40% من المبحوثين بوجود مراكز بحث متخصصة ومتطورة تسهل عمليه البحث عن المعرفة.

وصرح 10% بلا ادري لعدم اطلاعهم بما تقدمه الجامعة من تحفيزات وتسهيلات من اجل البحث العلمي.

ونلاحظ أن التحفيزات التي تقدمها الجامعة من اجل البحث العلمي وإدارة المعرفة يمكنها من تحقيق الإبداع التنظيمي وأهداف المنظمة

جدول رقم (13): يوضح استجابات أفراد العينة حول امتلاك الجامعة برامج متخصصة للبحث والتطوير:

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
32	16	توجد مراكز بحث متخصصة
60	30	تشجع على برنامج خمس نجوم
08	04	لا
100	50	المجموع

نلاحظ من بيانات الجدول على أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 82% صرحوا بالا جابه نعم مؤكدين على أن الجامعة تمتلك برامج متخصصة للبحث والتطوير ويظهر ذلك من خلال:

صرح 60% من المبحوثين أنهم يتم تشجيعهم عن طريق برنامج طالب خمس نجوم فهذا البرنامج تحفز الطلاب على تقديم أحسن ما لديهم في أي مجال فيطور من مستوى إدارة المعرفة ويزيد من التنافس والعمل على تقديم أفضل ما لديه.

في حين صرح 2% من المبحوثين بوجود مراكز بحث متخصصة ومتطورة تسهل عمليه البحث عن المعرفة.

وصرح 10% بلا ادري لعدم اطلاعهم بما تقدمه الجامعة من تحفيزات وتسهيلات من اجل البحث العلمي.

ونلاحظ أن التحفيزات التي تقدمها الجامعة من اجل البحث العلمي وإدارة المعرفة يمكنها من تحقيق الإبداع التنظيمي وأهداف المنظمة.

جدول رقم (14): يوضح استجابات أفراد العينة حول توفر الجامعة شبكة اتصال رقمية:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	تمتلك الجامعة شبكة اتصال رقمية
80	40	نعم
20	10	لا
100	50	المجموع

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ ان أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم متطابقة وصرحوا بنعم بنسبة 84% وهذا راجع الى مواكبه أفراد المجتمع لتطورات التكنولوجيا الجديدة والتخلي عن الطرق التقليدية لما فيها من

تضييع للوقت والجهد الباحث ففي وقتنا الحالي وقت العولة أصبح العالم قرية صغيرة فتطورت كاهه مجالات الحياة وسهلت واختصرت المسافات للباحثين وأنقصت عليهم مشقات السفر والبحث عن المراجع والمعلومات. في حين صرح 16% من المبحوثين بالا جابة لا وهذا راجع إلى تمسكهم بالطريقة التقليدية القديمة ورفض التجديد.

وفي الأخير نلاحظ أن للأنترنت فضل كبير في إثراء مكتسبات الباحثين بالمعلومات القيمة وتسهيل عمليه البحث والتواصل مما يبرز تطور ملحوظ في إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي داخل المنظمة. جدول رقم (15): يوضح استجابات أفراد العينة حول توفر الجامعة على قواعد بيانات رقمية على المنتسبين لها من طلبة وأساتذة وموظفين :

توفر الجامعة قواعد بيانات رقمية	التكرار النسبي	النسبة المئوية
نعم	47	94
لا	03	06
المجموع	50	100

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 94% من المبحوثين أجابوا بنعم أي أن الجامعة تتوفر على قاعدة بيانات خاصة بالمنتسبين بها من اجل حفظ وتخزين معلوماتهم لتكون المنظمة على الإطلاع ببياناتهم وتسهيل إجراءات العمل معهم وتكون هذه البيانات مخزنه بطريقه سريه ولا تستخدم إلا في الإطار القانوني. في حين صرح 6% من المبحوثين بلا وهذا راجع إلى عدم علم بعض المنتسبين عن مصادر المعلومات والتحفظ عن بعض المعلومات.

من خلال ما سبق نلاحظ أن الجامعة تمارس عمليه جمع وتخزين وتبادل المعلومات الخاصة بمنتسبيها من اجل تسهيل عمليه الإبداع التنظيمي.

جدول رقم (16): يوضح استجابات أفراد العينة حول مصادر المعلومات التي توفرها الجامعة لمنتسبيها:

مصادر المعلومات	التكرار النسبي	النسبة المئوية
المكتبة	20	40
مواقع الانترنت	10	20
المؤتمرات واللقاءات العلمية	18	36
إجابات أخرى	02	04
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 40% من المبحوثين صرحوا بأن الكلية تتوفر على كم هائل من مصادر المعلومات في المكتبة لما تحتويه من تنوع في المراجع وخصوصاً أن كليه العلوم الاجتماعية موضوعاتها تتم عن طريق البحوث الأكاديمية.

في حين صرح 36% من المبحوثين أجابت أن مصادر معلوماتها تكون من خلال المؤتمرات واللقاءات العلمية الدورية التي يشاركون فيها.

كما صرح 20% من المبحوثين أن مصادر معلوماتهم من مواقع الانترنت لما تحتويه من معلومات جديدة وسرعه الحصول عليها في أي مكان وفي أي زمان.

في حين اقر 04% من المبحوثين أن مصادر معلوماتهم تكون من خلال مصادر أخرى كالمطبوعات والاجتماعات، ومن خلال ما لاحظنا نرى أن مصادر المعلومات التي توفرها الجامعة لها دور كبير في تزويد معارف أفراد المنتسبين لها وهذا يطور من الإبداع التنظيمي داخل المنظمة.

جدول رقم (17): يوضح استجابات أفراد العينة حول توفر المخابر بالجامعة على أحدث التجهيزات:

توفر الجامعة قواعد بيانات رقمية	التكرار النسبي	النسبة المئوية
نعم	37	74
لا	13	26
المجموع	50	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أنه قد صرح أغلبية المبحوثين وبنسبه 74% بنعم أي أن المخابر تتوفر على أحدث التجهيزات بالجامعة وتسعى الجامعة جاهده لتوفر كل متطلبات البحث العلمي من اجل توفير أكبر قدر من المعرفة الصحيحة والفعالة القيمة الفعالة في المجتمع.

في حين صرح 26% بالا جابة لا أي أن المخابر تشهد نقص في التجهيزات وهذا راجع إلى نقطه الميزانية المخصصة لصالح مخابر البحث العلمي ومعظمهم يقولوا بأن موضوعات العلوم الاجتماعية لا تحتاج إلى مخابر.

من خلال ما سبق يتضح أن الجامعة تسعى لمواكبه التطورات التكنولوجية على مستوى مخابر البحث العلمي من حواسيب، ومعدات وأدوات، تسهل عملية البحث من اجل تعزيز الإبداع التنظيمي.

جدول رقم (18): يوضح استجابات أفراد العينة حول توفير الجامعة لشبكة انترنت وتتيحها للجميع :

توفر الجامعة لشبكة الانترنت ومتاحة للجميع	التكرار النسبي	النسبة المئوية
نعم	12	24
لا	38	76
المجموع	50	100

من خلال بيانات الجدول السابق نلاحظ أن 24% من المبحوثين صرحوا بالا جابة نعم اي توفر الجامعة شبكة انترنتتتيحها للجميع من اجل تسهيل عمليه البحث العلمي داخل الكلية.

في حين صرح 76% من المبحوثين بلا أي أن شبكة الانترنت غير متاحة للجميع وهذا ما يجعل الأساتذة والطلب يلجؤون إلى استخدام انترنت من الشخصية أو يتنقلون إلى مرافق متخصصة من اجل انجاز مهامهم والحصول على المعلومات المطلوبة.

جدول رقم (19): يوضح استجابات أفراد العينة حول مساعدة الوسائل التكنولوجية المتوفرة في الحصول على المعرفة:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	50
	15	30
	05	10
لا	05	10
المجموع	50	100

يتضح من خلال الجدول مبين أعلاه أن نسبه 90% أجابت بنعم حيث أكد المبحوثين بان الوسائل التكنولوجية المتوفرة داخل الكلية تساعدهم في الحصول على المعرفة.

في حين صرح 50% منهم أن الوسائل التكنولوجية تساعد في تنفيذ مهامهم بسرعة وتسهل عليهم الحصول على المعلومات مما يؤدي إلى أداء مميز وربح الجهد والوقتكما وضح 30% منهم أن هذه الوسائل تساعدهم على تنمية معارفهم من خلال البحث عن معارف وخبرات جديدة من خلال تحميل ملفات أو برامج تساعدهم على العمل.

في حين صرح 10% بان الوسائل التكنولوجية تساعدهم على البحث عن حلول لمختلف مشاكلهم التي تواجههم في العمل وذلك من خلال البحث عن برامج تسهل عليهم أداء إعمالهم وتطوير البحث العلمي.

وفي المقابل نجد 10% منالمبحوثين شرحوا بان الوسائل التكنولوجية المتوفرة داخل الكلية لا تساعدهم في تحسين أدائهم وذلك رجع لعدم توفر الوسائل التكنولوجيا المتمثلة غالبا في الحواسيب وعدم توفر الانترنت للجميع مما

يستدعي إحصاء حواسيهم الشخصية ومن خلال ما سبق نلاحظ أن الوسائل التكنولوجية تلعب دورا مهما في تزويد المعرفة وتطوير الإبداع التنظيمي داخل الكلية.

3- تبادل المعلومات:

جدول رقم (20): يوضح استجابات أفراد العينة حول تنمية الرأسمال المعرفي لأعضاء هيئة التدريس:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	تنمية الرأسمال المعرفي عن طريق:
24	12	دورات تدريبية
20	10	الانخراط والاشتراك في مواقع علمية متخصصة
16	08	ورشات عمل
40	20	تربصات للخارج
100	50	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 40% من المبحوثين صرحوا بأن الجامعة تعتمد في تنميته رصيدها المعرفي لأعضاء هيئة التدريس على تربصات للخارج وهذا ما يدل على أن الإدارة الجامعة مهتمة بتنميته قدرات الهيئة الأكاديمية وتنوع معارفها وتطوير علاقاتها الخارجية.

في حين صرح 24% من المبحوثين أن الجامعة تعتمد على دورات التدريبية وهذا من أجل تطوير قدرات أعضائها.

أما 20% من المبحوثين فصرحوا بأن الجامعة تعتمد على الانخراط والاشتراك في مواقع علمية متخصصة من أجل الحصول على معارف جديدة تضاف إلى المعارف الخاصة بالجامعة.

وصرح 16% من المبحوثين أن الجامعة تعتمد على ورشات العمل من أجل خلق روح المشاركة والعمل الجماعي من أجل تشجيع الإبداع على مستوى الجامعة.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عباس مزعل مشرف الذي أكد على وجود علاقه قويه بين الحوافز المعرفية داخل التنظيم ودرجه ممارسه الإبداع التنظيمي فيها.

جدول رقم (21): يوضح استجابات أفراد العينة حول الآليات التي تستخدمها الجامعة في توزيع ونشر المعرفة المتعلقة بأدائها المهني:

الآليات المستخدمة	التكرار النسبي	النسبة المئوية
التقارير و المنشورات الداخلية	12	24
وسائل الاتصال الداخلية	07	14
البريد الالكتروني	28	56
إجابات أخرى	03	06
المجموع	50	100

من خلال بيانات الجداول والإعلان نلاحظ أن نسبة 56% من المبحوثين صرحوا أنهم يستخدمون البريد الإلكتروني في توزيع ونشر المعرفة المتعلقة بأدائهم المهني وهذا راجع إلى اختصار الوقت وإمكانية توفير المعلومة لأكبر عدد من طالبيها بين مختلف أقسام الكلية وهذا راجع لكون الجامعة تنشر كل ما يتعلق بها من خلال مواقع خاصة بها.

في حين صرح 24% من المبحوثين أنهم يستخدمون التقارير والمنشورات الداخلية وهذا لإبلاغهم بمختلف المعلومات لأن هذه المعلومات غالبا ما تكون متمثلة في انشغالات أو إجراءات رسمية أو توجيهات أو تعليمات للطلبة.

وصرح 14% من المبحوثين أنهم يستخدمون وسائل الاتصال التقليدية كالهاتف والفاكس والمنشورات الحائطية

في حين آخر صرح 6% من المبحوثين أنهم يستخدمون آليات أخرى في تأدية مهامهم كالمطبوعات والمقالات العلمية أو الاجتماعات والندوات العلمية.

ويمكن القول بأن الجامعة تعتمد عدة آليات في نقل وتبادل المعلومات والمعارف وهذا راجع إلى طبيعة المعلومة هي التي تفرض أي وسيلة تستخدم فهناك معلومات يجب نقلها بطريقة مباشرة وهناك ما يجب كتابتها وإرسالها على شكل تقارير وهذا كله يعود بالفائدة على درجة الإبداع التنظيمي داخل المنظمة.

جدول رقم (22): يوضح استجابات أفراد العينة حول كيفية اعتماد الجامعة على تهيئة مناخ ملائم لتبادل المعارف بين

الباحثين الأكاديميين:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	الإستراتيجية المعتمدة في تهيئة المناخ الأكاديمي الملائم للعمل
40	20	اعتماد نظام اتصال مرن
20	10	اعتماد هيكل تنظيمي مرن
30	15	تشجيع العمل الجماعي
10	05	الندوات والملتقيات والدورات التكوينية
100	50	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلى أن نسبة 40% من الباحثين صرحوا بأن الجامعة تهيئ إلى المناخ الملائم لتبادل المعارف من خلال:

- اعتمادها على نظام اتصال مرن مما يدل أن عملياته تبادل ونقل المعارف توجد بفعالية كبيرة داخل المنظمة مما يزيد من الإبداع التنظيمي وتطور مستوى المعرفة لدى الأفراد.

- في حين صرح 30% من الباحثين أن الجامعة تشجع على العمل الجماعي خاصة فيما يتعلق بالمشاريع البحثية وتنظيم اللقاءات والنوادي العلمية والوطنية والدولية وبالمشاركة الجامعية تستطيع تحقيق أكبر قدر من المنتسبين يستفيدون من المعرفة المتاحة والمناسبة بشكل الصحيح والظروف والمواقف المناسبة في الوقت المناسب ذلك لأن بيئة العمل اليومية تؤثر على عملياته الإبداع لدى الأفراد.

وصرح 20% من الباحثين أن الجامعة تعتمد هيكل تنظيمي مرن في تبادل المعارف مع الباحثين الأكاديميين من أجل ثلاثة العمل وتسهيل وصول المعلومة لكافة الباحثين والحصول على معارف متقدم ومتطورة. في حين صرح 10% من الباحثين أن الجامعة تعتمد في تبادل معارفها على الندوات والملتقيات والدورات التكوينية من أجل خلق روح الحوار بين باحثها وتطوير مهاراتهم واكتساب معارف جديدة من أجل الوصول إلى درجه مهمة من الإبداع التنظيمي ومواكبه المعرفة وتطورات الخارجية.

جدول رقم (23): يوضح استجابات أفراد العينة حول مساهمة حرص الجامعة على تداول المعرفة بينها وبين منتسبيها:

النسبة المئوية	التكرار النسبي	إسهامات تداول المعرفة
36	18	تسهيل انجاز المهام
24	12	تطوير أساليب العمل
08	04	حل المشكلات بسرعة
12	06	المرونة والاستمتاع بالعمل
20	10	تعزيز الإبداع و الابتكار
100	50	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسبة 36% من خلال المبحوثين صرحوا من المبحوثين صرحوا بأن الجامعة تحرص على تداول المعرفة بينها وبين منتسبيها يساهم في تسهيا انجاز المهام في أسرع وقت وأجود نتيجة. في حين صرح 24% من المبحوثين أنها تساهم في تطوير أساليب العمل من أجل مواكبة المعرفة وتحقيق أكبر قدر من الإبداع.

وصرح 20% من المبحوثين أن حرص الجامعة يساهم في تعزيز الإبداع والابتكار. في حين صرح 12% أن حرص الجامعة على تداول المعرفة بينها وبين منتسبيها يسهل القيام بالمهام ويكون هناك مرونة واستمتاع بالعمل دون أي عراقيل أو ضغوطات تؤثر على السير الحسن للعمل. وصرح 8% من المبحوثين تداول المعرفة داخل المنظمة يساعد في حل المشكلات المتعلقة بالعمل بسرعة وبأقل أضرار.

نلاحظ من خلال البيانات سابقة الذكر أن الجامعة تنتهج سياسة الاهتمام بالكم على حساب الكيف، وهذا يؤثر الإبداع التنظيمي.

لذلك يجب على الجامعة أن تركز على الكيف وهذا لا يكون إلا من خلال تبني إدارة المعرفة كمدخل من مداخل تحقيق الجودة الشاملة.

جدول رقم (24): يوضح استجابات أفراد العينة حول تشجيع الجامعة على أسلوب الحوار:

تشجيع الجامعة أسلوب الحوار	التكرار النسبي	النسبة المئوية
دائما	30	60
أحيانا	12	24
أبدا	08	16
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلى أن 60% من المبحوثين صرحوا أنهم دائما ما يتبادلون المعلومات والأفكار فيما بينهم وهذا ما يدل على امتلاكهم روح التفاعل وحب النقاش كما أن عملية الحوار فيما بينهم تسمح لهم بإثراء معارفهم وتصحيح أخطائهم وتوسيع دائرة معارفهم وتساعدتهم في بناء علاقات تعاونية قوية فيما بينهم.

بينما صرح 24% منهم أن تبادل المعلومات والحوار بين الأساتذة يكون أحيانا فقط وهذا راجع لعدم امتلاك الوقت الكافي أو عدم رغد رغبة البعض في الحوار مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات فيما بينهم فمنهم من لا يتقبل النقد ومنهم لا يقدموا أفكار جديدة ومنهم من يتحفظوا على معلوماته لنفسه. أقر 16% من المبحوثين أنهم لا يتبادلون المعلومات وكذلك قلة التفاعل مع زملائهم الأساتذة وهذا ما يحد من مشاركته المعارف.

يمكن القول بأن تبادل المعارف وفتح مجال الحوار بين الأساتذة يقوي العلاقات فيما بينهم ويساعد في إثراء رصيدهم المعرفي بالإضافة إلى تمكنهم من الإحاطة بالمعلومات والمعارف التي كانت غامضة لديهم مع الحفاظ على الأخلاق والاحترام المتبادل بين أفراد المنظمة.

جدول رقم (25): يوضح استجابات أفراد العينة حول استخدام الجامعة المشاركة الجماعية للعمل الجماعي:

تستخدم الجامعة المشاركة الجماعية	التكرار النسبي	النسبة المئوية
برمجيات العمل الجماعي	09	18
البريد الإلكتروني	35	70
المنتديات الإلكترونية	06	12
المجموع	50	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه، نلاحظ أن أكبر عدد من المبحوثين كانت إجاباتهم استعمال البريد الإلكتروني وهذا بنسبه 70% لما له من فوائد تسهل على الأستاذ إرسال أو استلام المعلومات في أسرع وقت وإتاحتها للجميع.

في حين صرح 18% من المبحوثين أن الجامعة تستخدم برمجيات العمل الجماعي كورشات العمل والمكتبيات والندوات من اجل تطوير مهارات أسانذتها وتحقيق كم هائل من المعرفة.

وصرح 12% من المبحوثين من خلال مشاركته معارفهم عن طريق المنتديات الالكترونية.

جدول رقم (26): يوضح استجابات أفراد العينة حول إتاحة الجامعة جميع التسهيلات من أجل جلسات دورية لتبادل الأفكار والمعارف :

إتاحة الجامعة جميع التسهيلات لتبادل الأفكار	التكرار النسبي	النسبة المئوية
نعم	36	72
لا	14	28
المجموع	50	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 72% من المبحوثين صرحوا بالا جابة نعم أي إن الجامعة تتيح جميع التسهيلات من اجل الجلسات دورية لتبادل الأفكار والمعارف عن طريق المكتبيات والاجتماعات والدورات التكوينية المحاورات من اجل الحصول على أكبر قدر من المعرفة التي تخدم البحث العلمي والطالب الجامعة وتزيد من مكتسبات الأستاذ الجامعي.

في حين صرح 28% بالإجابة لا وهذا راجع إلى تحفظ بعض الأساتذة وعدم مشاركتهم للمعلومات، عدم تقبل الحوار وتبادل المعلومات مع الغير الأنانية حب الحفاظ على المعلومة لنفسه وخدمه نفسه فقط.

جدول رقم (27): يوضح استجابات أفراد العينة حول الطرق المستخدمة في تبادل المعلومات:

الطرق المستخدمة في تبادل المعلومات	التكرار النسبي	النسبة المئوية
طرق شفوية	12	24
طرق كتابية	30	60
طرق الكترونية	08	16
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلى أن 60% من المبحوثين صرحوا أنهم دائماً ما يتبادلون المعلومات والأفكار فيما بينهم وهذا ما يدل على امتلاكهم روح التفاعل وحب النقاش كما أن عمليه الحوار فيما بينهم تسمح لهم بإثراء معارفهم وتصحيح أخطائهم وتوسيع دائرة معارفهم وتساعدهم في بناء علاقات تعاونيه قوية فيما بينهم.

بينما صرح 24% منهم إن تبادل المعلومات والحوار بين الأساتذة يكون أحيانا فقط وهذا راجع لعدم امتلاك الوقت الكافي أو عدم رغد رغبة البعض في الحوار مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات فيما بينهم فمنهم من لا يتقبل النقد ومنهم لا يقدموا أفكار جديدة ومنهم من يتحفظوا على معلوماته لنفسه. اقر 16% من المبحوثين أنهم لا يتبادلون المعلومات وكذلك قلة التفاعل مع زملائهم الأساتذة وهذا ما يحد من مشاركته المعارف.

يمكن القول بان تبادل المعارف وفتح مجال الحوار بين الأساتذة يقوي العلاقات فيما بينهم ويساعد في إثراء رصيدهم المعرفي بالإضافة إلى تمكنهم من الإحاطة بالمعلومات والمعارف التي كانت غامضة لديهم مع الحفاظ على الأخلاق والاحترام المتبادل بين أفراد المنظمة.

جدول رقم (28): يوضح استجابات أفراد العينة حول توفير الجامعة لبيئة محفزة تساعد على الإبداع التنظيمي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	44	88
لا	06	12
المجموع	50	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين وبنسبة تقدر (88%) أجابت بنعم أي أن الجامعة توفر مناخ وبيئة عمل تحفيزية تساعد الأساتذة على تنمية قدراتهم الإبداعية. بينما نسبة 12% من المبحوثين كان رأيهم العكس، حيث يرون أن المناخ وبيئة العمل لاتتلائم مع العمل الإبداعي هنا وجب على الجامعة وضع خطط إستراتيجية تسمح من خلالها على تفعيل المناخ الملائم للعمل الإبداعي ذلك لأن بيئة العمل اليومية تؤثر على عملية الأفراد.

نستنتج أن الجامعة تسعى جاهدة إلى توفير مناخ تحفيزي للأساتذة يتمثل في تهيئة بيئة عمل مادية ومكانية المحيطة بهم، حيث تشمل مساحات المكاتب، مستوى النظافة، ومستوى الإضاءة والتهوية وتوفير وسائل الاتصال من أجهزة الهاتف، الفاكس بالإضافة إلى توفير الأجهزة التكنولوجية وغير ذلك من التحفيزات بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل معنوية ونفسية التي تجعل بيئة العمل مواتية ومريحة مما يساهم بفاعلية في امتصاص المعوقات التي تحول دون الإبداع وتخفيف الملل والإرهاق والتوتر، ومن ثم الشعور بالانتماء والولاء اتجاه جامعتهم الأمر الذي يقود بهم إلى تنمية مهاراتهم وخلق وتوليد وتنويع معارف حديثة تستطيع من خلالها الجامعة التفاعل والتكيف مع

البيئة الخارجية والتي طرأت عليها العديد من التغييرات نتيجة للتطورات التي مست جميع جوانب الحياة وبالتالي الإبداع يؤدي إلى خلق المعرفة.

جدول رقم (29): يوضح استجابات أفراد العينة حول أن تشجيع الجامعة للأساتذة ذوي القدرات الإبداعية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	الجوائز والهدايا	20
	الترقيات	26
	التشجيع المعنوي	02
لا	02	04
المجموع	50	100

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن: أغلبية المبحوثين أكدوا أن الجامعة تقوم بتشجيع وتحفيز الأساتذة ذوي القدرات الإبداعية حيث:

صرحت نسبة 40 % من المبحوثين على أن التشجيع والتحفيز يكون بتقديم الجوائز والهدايا، بينما نسبة 52 % ترى أن التحفيز والتشجيع يكون عن طريق الترقيات، بينما نسبة 04 % من المبحوثين ترى أن التحفيز والتشجيع يكون معنوي، وهذه التحفيزات بأنواعها تعتبر مؤشر على تشجيع الجامعة على الإبداع التنظيمي أما بالنسبة لباقي المبحوثين والممثلين لنسبة 04 % لا يؤيدون فكرة أن الجامعة تقوم على تقديم التحفيزات على أساس القدرات الإبداعية ويرجعون ذلك إلى أن تقديم التحفيزات يستند إلى معايير أخرى كالأقدمية مثلاً.

نلاحظ أن الجامعة تسعى إلى تحفيز راسمها البشري بشتى الطرق والوسائل باعتبار أن هذا الأخير هو جوهر ومحور عملية الإبداع، ومن يؤدي التحفيز بدوره إلى الرضا الوظيفي للأساتذة مما يجعل بروز روح المنافسة الشريفة فيما يتعلق بتطوير مهاراتهم وتنمية راسمهم المعرفي وقدراتهم الإبداعية، وهذا راجع إلى أن الجامعة كغيرها من المنظمات تسعى إلى التنافس والتفوق والتميز على غيرها من الجامعات العالمية بالإضافة لأن الجامعة الجزائرية تدرك جيداً أن قيمة المنظمات تكمن في الموارد البشرية الأمر الذي يحتم عليها الاهتمام بإدارة المعرفة المكتنزة في عقول الراسم البشري وصولاً إلى الإبداع التنظيمي .

جدول رقم (30): يوضح استجابات أفراد العينة حول تشجيع الجامعة لتطوير الأساليب الجديدة والابتعاد عن الأساليب القديمة لإنجاز المهام

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	70
لا	15	30
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة والتي تمثل نسبة 70% تصرح أن الجامعة تشجع تطوير الأساليب الجديدة والابتعاد عن الأساليب القديمة لإنجاز المهام بينما نسبة 30% ترى العكس وأن الجامعة لا تقوم بتشجيع على تطوير الأساليب الجديدة وهذا راجع إلى أنها مازالت تحاكي الأساليب القديمة. وعليه نستنتج أن الجامعة تشجع تطوير الأساليب والاستراتيجيات الحديثة التيمن شأنها خدمة المهنة وتبليغ الرسالة حتى تكون الجامعة مواكبة لمختلف التطورات التي مست البيئة الخارجية من جميع جوانبها وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بمتطلبات سوق العمل المتغير باستمرار وهذا من أجل تحقيق التنمية، وهذا ما حتم ضرورة تبني أساليب جديدة ومناهج علمية حديثة لمواكبة هذا التغيير لضمان حصول مخرجات الجامعة (الطلبة) على كل المعارف والمهارات والقيم اللازمة التي تمكنهم من التعايش مع العصر التكنولوجي والتقني، وهذا راجع إلى أن الجامعة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وتطوره لهذا تسعى إلى ضرورة تطوير وتحديد الأساليب والخطط والبرامج لمواكبة مجتمع المعرفة.

جدول رقم (31): يوضح استجابات أفراد العينة حول الجهود المبذولة من طرف الجامعة لإحداث تغييرات تمكن من تحقيق الإبداع التنظيمي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	86
	01	02
	05	10
لا	01	02
المجموع	50	100

من خلال النسب المعروضة في الجدول أعلاه يظهر لنا وجود جهود لإحداث بعض التغييرات التي تمكن من الإبداع التنظيمي وبلغت كالتالي:

-نسبة 86% وهي النسبة الغالبة فيما يتعلق بالتغيرات التي تتمثل في إدخال التكنولوجيا الحديثة، ويقصد بها تكنولوجيا الإعلام والاتصال، بينما نجد نسبة 02% فيما يخص تغيير الهيكل التنظيمي وهذا راجع أن التغيرات التنظيمية محددة في الجامعة الجزائرية بمراسيم تنفيذية وحتى وان حصلت فهي مجرد تغييرات شكلية، وفي الأخير نجد نسبة 10% ترى أن التغيير يكون في الإجراءات الإدارية وهذا راجع لتسهيل العمل التنظيمي في الجامعة.

بينما ترى نسبة 02% من المبحوثين أن الجامعة لا تبذل مجهودات من أجل التغيرات ونرجع ذلك إلى الخوف الجامعة من الفشل في التجديد وتضييع الوقت والجهد.

على العموم يمكننا القول أن الجامعة تسعى إلى إدخال التكنولوجيا الحديثة من أجل أحداث تغييرات ايجابية على مستوى تقديم المعارف الحديثة لتعزيز الإبداع التنظيمي وهذا من أجل التكيف والاستجابة للتغيرات المتسارعة من أجل مواكبة التطورات التي تفرضها البيئة العالمية في مختلف المجالات من تقدم هائل، لا سيما في المجال العلمي والتكنولوجي والتقني وانعكاسه على مختلف المجالات الأخرى سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، سياسية أو ثقافية، وهذا ما يجعل الجامعة تعمل جاهدة من أجل تحقيق التغيير الذي من شأنه الاستجابة للتغيرات الخارجية ومواجهة وتحدي العولمة.

جدول رقم (32): يوضح استجابات أفراد العينة حول اهتمام الجامعة بتطوير البحث العلمي وبراءات الاختراع

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
86	43	تقديم التحفيز والدعم المالي
14	07	لا تقوم بتطوير البحوث العلمية وبراءات الاختراع
100	50	المجموع

من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الجامعة تهتم بتطوير البحث العلمي وبراءات الاختراع بنسبة 86% وذلك من خلال تقديم التحفيز والدعم المالي وهذا راجع إلى ضرورة تطوير البحث العلمي لأنه مرتبط بالتعليم من جهة وبالمحيط الاجتماعي من جهة أخرى، وهذا ما أدى إلى ضرورة وحتمية تطوير الرأسمال الفكري الإبداعي والارتقاء بالرصيد المعرفي وتطويره باستمرار لتعزيز الإبداع للحصول على أكبر قدر ممكن من المعارف وهذا من أجل مواجهة التحولات السريعة التي يعرفها العالم.

بينما نلاحظ أن نسبة 14% من أفراد العينة يرون أن الجامعة لا تعطي الاهتمام الكافي لتطوير البحث العلمي وبراءات الاختراع وهذا راجع إلى ضعف التغطية المالية الغير كافية لتجسيد هذه البحوث ومتابعتها في الميدان.

ثانيا: المناقشة

1/ تحليل وتفسير المعطيات:

انطلاقا من أهداف الدراسة التي تبحث على مدى مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي-دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي تم صياغة ثلاثة فرضيات لهذه الدراسة حاولنا من خلالها التعرف على مدى مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل الكلية ومعرفة ما إذا كانت مكونات إدارة المعرفة المطبقة في الكلية تساهم في تعزيز الإبداع التنظيمي.

الفرضية الأولى: لرأسمال البشري المؤهل دور في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الجامعة ونستدل على هذا بالنتائج الواردة في الجداول (06-12).

لقد سعت الجامعة الجزائرية الى توفير فضاء فعال متميزا لرأسمال البشري الذي يعد محركها وأساس تطورها، فتميزت بما يلي:

- 1- سرعة وسهولة الحصول على المعلومات الكافية والدقيقة لأداء مهامهم، وهذا ما أكدته (86%) .
 - 2- توزع المهام داخل الجامعة على أساس المؤهل العلمي وهذا ما أكدته (50%) .
 - 3- تشجع الأفكار الجديدة التي يقدمها الأساتذة وهذا ما أكدته (60%) .
 - 4- تحتوي على أساتذة أكفاء يمتلكون كم هائل من المعرفة وهذا ما ينعكس على مستوى الإبداع الوظيفي وظهور التنافس بينهم فتزداد المعرفة (74%) .
 - 5- تشجع على استمرار التعلم والبحث وتطوير المهارات والقدرات وهذا ما أكدته (90%) من خلال تسهيل إجراءات التبرص والتسهيلات في الجانب الإداري.
 - 6- إجراء المحاكاة مع الجامعات العريقة لتعزيز مستوياتها المعرفية وتزويد رصيدها المعرفي وتنويعه خلال الإبداع وهذا ما أكدته (78%) .
 - 7- تخصيص ميزانية لدعم أصحاب المعرفة من خلال :تشجيعهم على النشر في أعرق المجالات وتقديم تربصات في الخارج بالإضافة إلى تقديم الجوائز والهدايا والتكريمات، وهذا ما أكدته (80%) .
- بناء على ما تقدم؛ يتضح لنا أن الرأسمال البشري المؤهل يساهم في تحقيق الإبداع التنظيمي بالجامعة الجزائرية، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة "بلعيد سمية، إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق الإبداع التنظيمي".
- الفرضية الثانية:** للتطور التكنولوجي دور في تعزيز الإبداع التنظيمي (رقمنة الجامعة الجزائرية)

خلال مناقشة نتائج هذه الفرضية توصلنا إلى مايلي وهذا بالاستناد بالنتائج الواردة في الجداول(13-20):

- 1-تستخدم الجامعة الجزائرية الأنترنت للحصول على المعرفة اللازمة لأداء مهام الأساتذة وهذا راجع إلى ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية التي مست جميع مجالات الحياة، وهذا ما أكدته (84%).
 - 2- تمتلك الجامعة الجزائرية برامج متخصصة للبحث والتطوير تتمثل في: برامج طالب خمس نجوم ومراكز بحث متخصصة من شأنها تطوير مستوى إدارة المعرفة (78%).
 - 3- توفر الجامعة الجزائرية شبكة اتصال رقمية تسهل عملية إدارة المعرفة وهذا ما أكد عليه (80%).
 - 4- توفر الجامعة قواعد بيانات عن المنتسبين لها من طلبة وأساتذة وموظفين من أجل حفظ وتخزين بياناتهم وهذا ما أكدته (94%).
 - 5- توفر الجامعة مصادر عديدة من أجل الحصول على المعلومات وخاصة عن طريق المؤتمرات والمكتبات والمكتبة التي تحتوي على العديد من المراجع وهذا ما أكدته (76%).
 - 6- توفر الجامعة أحدث التجهيزات في المخابر وهذا راجع إلى الجهود التي تبذلها لتوفير كل ما يخدم البحث العلمي وهذا ما أكدته (74%).
 - 7- شبكة الانترنت الموجودة في الكلية غير متاحة للجميع وهذا الأمر يحتم على الأساتذة استخدام انترناهم الشخصية بالإضافة إلى الانتقال للمرافق المختصة من أجل انجاز مهامهم. (76%).
 - 8- توفر الجامعة الوسائل التكنولوجية التي تساعد في الحصول على المعرفة، وهذا ما أكدته (90%).
- في خضم ما ذكر سابقا من النتائج أعلاه يتبين فعلا بأن للتطور التكنولوجي عامل مهم في عصرنة الجامعة ، وما تشهده كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية التي تواكب التطور التكنولوجي منها ما هو فردي على مستوى الأستاذ ومنها ما هو جماعي ومنها كل المستوى المنظمة ككل، وكل هذه المؤشرات فعلا من خلال النتائج التي تدل على أن أساتذة الكلية ومقارنتها مع بعض الكليات التي تتميز بأنشطتها المختلفة والمميزة التي تدل فعلا على أن لإدارة المعرفة دور كبير في تحقيق الإبداع التنظيمي ويؤكد صدق الفرضية أعلاه، وهنا يتضح لنا أن التطور التكنولوجي يساهم في تحقيق الإبداع التنظيمي بالجامعة الجزائرية، وهذا ما يتفق مع نتائج (دراسة زلماط مريم)

الفرضية الثالثة: يساهم تبادل المعلومات بين أفراد المنظمة في تعزيز الإبداع التنظيمي (الاتصال المرن):

من خلال مناقشة نتائج هذه الفرضية توصلنا إلى ما يلي، وهذا بالاستناد بالنتائج الواردة في الجداول (21-28):

- 1- تعتمد الجامعة في توزيع ونشر المعرفة المتعلقة بأدائها المهني على البريد الإلكتروني وهذا ما أكدته (56%).
 - 2- تستخدم الجامعة التقارير والمنشورات الداخلية وهذا لتبليغ المعارف والمعلومات المتعلقة بأداء مهامهم وهذا ما أكدته (24%).
 - 3- تعتمد الجامعة في تهيئة المناخ الملائم للعمل لتبادل المعارف على نظام اتصال مرن مما يدل على أن عملية تبادل ونقل المعارف تؤدي إلى فاعلية كبيرة داخل المنظمة مما يزيد من الإبداع التنظيمي وهذا ما أكدته (40%).
 - 4- تسعى الجامعة على تداول المعارف من خلال التسهيل في انجاز المهام في أسرع وقت وهذا ما أكدته (36%).
 - 5- يتبادل الأساتذة المعلومات والأفكار فيما بينهم وهذا يدل على امتلاكهم روح التفاعل والحوار مما يسمح لهم بإثراء معارفهم والاستفادة من بعضهم أكثر وإزالة الغموض وتجاوز الصعوبات وهذا ما أكدته (60%).
 - 6- تستخدم الجامعة المشاركة الجماعية للعمل الجماعي من خلال استخدام البريد الإلكتروني التي يسهل على الأساتذة بإرسال أو استلام المعلومات في أسرع وقت وهذا ما أكدته (70%).
 - 7- تتيح الجامعة جميع التسهيلات من أجل الجلسات الدورية لتبادل الأفكار والمعارف سواء عن طريق الملتقيات والاجتماعات أو الدورات التكوينية وهذا من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من المعرفة التي تخدم البحث العلمي وتزويد من مكتسبات الأستاذ الجامعي، وهذا ما أكدته (72%).
 - 8- تستخدم الجامعة الطرق الكتابية في تبادل المعلومات وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالتقارير أو بالمطبوعات وهذا ما أكدته (60%).
- من الفرضية الفرعية الثالثة على أن لتبادل المعلومات بين أفراد المنظمة في تعزيز الإبداع التنظيمي فعلا قد تحققت، على اعتبار أن النتائج المتحصل عليها تساعد على الإبداع التنظيمي باختلاف مستويات المبحوثين، هو بمدى استعداد الفرد لتقديم المعلومات والمساعدات الأساسية لذوي الأفكار الجديدة في المجموعة، ومدى استعداده لتوظيف الأفكار والطرق الجديدة في موقع عمله.
- الفرضية العامة: نصها:** "تساهم إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي" (معلومات إدارة المعرفة: المؤهل، الرقمنة، للاتصال....)
- ومن الفرضيات الفرعية الثلاثة التي جاءت في مسار إيجابي تؤكد فعلا صدق الفرضية العامة.

خاتمة

خاتمة:

في ظل التطورات والتغيرات التي شهدتها المنظمات بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة كان من الضروري التركيز على النظام الذي يسيروها وهو إدارة المعرفة في ظل صانع المعرفة وهو المبدع، فتعتبر مل من إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي من أهم ركائز المنظمة التي يكسبها ميزة قوية تساعد على الاستمرار والتفوق، في حين كان الهدف من دراستنا إلى التعرف على مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

وقمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين نظري تطرقنا فيه تحديد المفاهيم والعلاقة بين إدارة المعرفة ثم التطرق إلى الدراسات السابقة.

وأما فيما يتعلق بالفصل الثاني والمتعلق بالجانب التطبيقي قمنا بإسقاط الجزء النظري على كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي وذلك باختبار الفرضيات من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- لرأسمال البشري دور في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.
- للتطور التكنولوجي دور في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.
- يساهم تبادل المعلومات تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.
- وهذا ما تطابق مع دراسة زلماط مريم، بالعيد سمية.
- وهذا ما أكد صدق الفرضية العامة بأنه تساهم إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

وقدمت دراستنا هذه إضافة علمية وهيأها تعتبر أول دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية في جامعة الوادي، أكثر من بالإضافة إلى تركيزنا على الجانب التطبيقي الجانب النظري كما عهدته الدراسات السابقة باعتبارنا أول دفعة اعتمدت على دليل IMRAD من إعداد الأستاذ الدكتور بلال بوترة.

التوصيات:

- إتاحة شبكة الانترنت لجميع الأساتذة من أجل الحصول على المعرفة اللازمة لأداء مهامهم دون عناء التنقل إلى مرافق فضاءات الانترنت .

- زيادة توفير التجهيزات التكنولوجية الحديثة والمتطورة التي تساعد على تنمية الرأسمال الفكري سواء بالنسبة للأستاذة أو الإداريين أو الطلبة من أجل تحقيق التنمية والتقدم المنشود.
- مشاركة الجامعة في الدورات التدريبية المتعلقة باستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال من أجل التمكين من استخدامها بطريقة أفضل.
- تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات مجتمع المعرفة.
- إتاحة فرص التكوين خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد وعدم التركيز على فئة معينة من أجل تنمية الإبداع والابتكار.

قائمة المراجع

والمصادر

أولاً: الكتب:

1. إبراهيم الخلوف الملكاوي: إدارة المعرفة (الممارسات والمفاهيم)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
2. أسامة مُجّد سيدي علي، إدارة المعرفة، تقديم: عباس حلمي الجمل، دار العلم والنشر والتوزيع، مصر، 2013.
3. ابن منظور مُجّد بن مكرم، لسان العرب، (458/7)
4. بدري رجاء وحيد، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق، 2006.
5. رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.
6. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2012.
7. سهيل رزق دياب، مناهج البحث العلمي، غزة فلسطين، 2023.
8. علي الحوات، النظرية الاجتماعية، الاتجاهات الأساسية، منشورات فالتينا، مالطا، 1998.
9. علي سيد الصاوي، نظرية الثقافة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، الكويت 1997.
10. عمر أحمد همشري، إدارة المعرفة، الطريق إلى التميز والريادة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
11. فضيل دليو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال المفهوم-الاستعمال-الآفاق، دار الثقافة، المملكة الاردنية الهاشمية، عمان، 2010.
12. مُجّد حمد الطيبي، الدراسات الاجتماعية، طبيعتها، أهدافها، طرق تدريسها، د/ط، دار المسيرة للطباعة والنشر، الأردن، 2002.
13. مُجّد عبيدات وآخرون: منهجية العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، الأردن، 1992.

ثانياً: الأطروحات والمذكرات :

14. انتصار عربوات، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، 2018.
15. بن عمر آسيا، مساهمة تطبيقات إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك الجزائرية، أطروحة الدكتوراه، 2020.
16. جقبوب عبد الحليم، الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري، أطروحة الدكتوراه، بجامعة الجلفة، 2021.

17. خراز الأخضر، دور الإبداع في اكتساب ميزة تنافسية، رسالة ماجستير، تلمسان، الجزائر، 2011.
18. دراسة زلماط مريم، دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2009.
19. دوح التجاني، دراسة حول القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه الاقتصادية، التجارية غرداية، 2020.
20. -عبد الله وليد المدلل، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء، أطروحة ماجستير، 2012.
21. فاتن نبيل مُجد أبو رزيق، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية، أطروحة الماجستير، غزة فلسطين، 2017.
22. ماجد عبد المهدي مُجد، خالد عبد الوهاب هلال الزيديين، تطبيق إدارة المعرفة في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، الزرقاء، الأردن 2017.

رابعا: المجالات

23. مُجد لمن مراكشي، المعوقات التنظيمية للإبداع في المنظمات، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 02، العدد 01، 2011.

رابعا: الملتقيات والمؤتمرات:

24. بسهوة نذير، بوقفة عبد الحق: أهمية الانفاق العام على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في تراكم الرأسمال البشري-دراسة حالة-الجزائر، أعمال الملتقى الوطني الأول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة الجلفة، الجزائر، من 10 الى 21 ماي 2010.

الملاحق

الملحق رقم 01: الاستثمار

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستثمار التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها لاستكمال الحصول على شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان": دور إدارة

المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي

حيث تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الوادي .

ومن أجل ذلك قمنا ببناء استبيان الدراسة .لذا نرجو تعاونكم والتكرم و الإجابة على فقرات الاستبيان بكل صراحة وموضوعية . وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب لكل سؤال توضح فيها درجة الموافقة على كل منها. علما بان المعلومات التي سيتم جمعها تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

نشكركم على حسن تعاونكم والمشاركة في إنجاح هذه الدراسة وتشجيع البحث

الأستاذ المشرف :

من اعداد الطالبتين

سالم يعقوب

عمراو يأم هاني

يوسف فاطمة

المحور الاول :البيانات الشخصية

1-الجنس

ذكر () أنثى ()

2-السن

3-الوضعية الاجتماعية

اعزب () متزوج () مطلق () ارمل ()

4-المؤهل العلمي

شهادة ماجستير () شهادة تأهيل جامعي () استاذ تعليم عالي ()

5-الاقدمية

اقل من 5سنوات () من 5سنوات الى اقل من 10سنوات ()

من 10سنوات الى اقل من 15 سنة () اكثر من 15 سنة ()

المحور الثاني : مكونات ادارة المعرفة

1/تحصل بسرعة وسهولة على المعلومات الكافية والدقيقة لأداء مهامك

نعم () لا ()

2/توزع الجامعة الابعاء التدريسية والمهام العلمية للأساتذة على أساس:

المؤهل العلمي () الخبرة الوظيفية () الميل والرغبة ()

أخرى.....

3/تقييم الأساتذة لتشجيع الجامعة لهم على استخدام طرق وأفكار جديدة في العمل

قوي () متوسط () ضعيف ()

4/متكلاً لأساتذة خبرات كبيرة في مجال عملهم

نعم () لا ()

5/تشجع الجامعة على استمرار التعلم والبحث وتطوير المهارات والقدرات

نعم () لا ()

*في حالة الإجابة بنعم تتمثل في

- تسهيل إجراءات التبرص ()
- الدعم المادي للمشاريع ()
- التسهيل في الجانب الإداري ()
- إجراء ندوات وملتقيات ودورات تكوينية ()
- 6/تقوم الجامعة بإجراءات محاكاة مع الجامعات العريقة لتعزيز مستوياتها المعرفية
- نعم () لا ()
- 7/تخصص الجامعة ميزانية لدعم أصحاب المعرفة
- نعم () لا ()
- *في حالة الإجابة بنعم تتمثل في
- تشجيع الأساتذة على النشر في اعرق المجالات ()
- تحفز الأساتذة بتقديم تربصات لهم ()
- تقديم الهدايا والتحفيزات ()
- التكريمات ()
- ب/التطور التكنولوجي
- 8/تستخدم الأنترنت للحصول على المعرفة اللازمة لأداء مهامك
- نعم () لا ()
- 9/تمتلك الجامعة برامج متخصصة للبحث والتطوير
- نعم () لا ()
- *في حالة الإجابة بنعم
- توجد مراكز بحث متخصصة ()
- تشجع على برنامج طالب 5 نجوم ()
- لا ادري ()
- 10/تتوفر الجامعة على شبكة اتصال رقمية
- نعم () لا ()

11/يتوفر لدى الجامعة قواعد بيانات عن المنتسبين لها من طلبة وأساتذة وموظفين

نعم () لا ()

12/مصادر المعلومات التي توفرها الجامعة لمنتسبيها من الأساتذة فيما يخص التدريس والبحث العلمي يكون من خلال

المكتبة ()

مواقع الإنترنت ()

المؤتمرات واللقاءات العلمية ()

اخرى.....

13/تتوفر المخابر على احدث التجهيزات

نعم () لا ()

14/تتوفر داخل الجامعة شبكة انترنات متاحة للجميع

نعم () لا ()

15/تساعد الوسائل التكنولوجية المتوفرة في الحصول على المعرفة

نعم () لا ()

*في حالة الاجابة بنعم تتمثل في

- السرعة والدقة في الحصول على المعرفة ()

- تنمية المعارف ()

- البحث عن حلول ()

16/تعتمد الجامعة في تنمية الرأسمال المعرفي لأعضاء هيئة التدريس على :

دورات تدريبية ()

الانخراط والاشتراك في مواقع علمية متخصصة ()

ورشات عمل ()

تربصات للخارج ()

17/الآليات التي تستخدمها الجامعة في توزيع ونشر المعرفة المتعلقة بالاداء المهني

التقارير والمنشورات الداخلية ()

وسائل الاتصال التقليدية ()

البريد الالكتروني ()

أخرى

18/ تسعى الجامعة على تهيئة مناخ ملائم لتبادل المعارف بين الباحثين الأكاديميين

اعتماد نظام اتصال مرن ()

اعتماد هيكل تنظيمي مرن ()

تشجيع العمل الجماعي ()

الندوات والملتقيات والدورات التكوينية ()

19/ يساهم حرص الجامعة على تداول المعرفة بينها وبين منتسبيها

تسهيل انجاز المهام ()

تطوير اساليب العمل ()

حل المشكلات بسرعة ()

المرونة والاستمتاع بالعمل ()

تعزيز الإبداع والابتكار ()

20/ تشجع الجامعة أسلوب الحوار بين الأساتذة لتبادل الأفكار:

دائما () أحيانا () أبدا ()

21/ تستخدم الجامعة المشاركة الجماعية للعمل الجماعي من خلال

برمجيات العمل الجماعي ()

البريد الالكتروني ()

المنتديات الالكترونية ()

22/ تتيح الجامعة جميع التسهيلات من اجل جلسات الدورية لتبادل الافكار والمعارف

نعم () لا ()

23/ الطرق المستخدمة في تبادل المعلومات

طرق شفوية ()

طرق كتابية ()

طرق الكترونية ()

المحور الثالث: الابداع التنظيمي

24/ توفر الجامعة بيئة محفزة تساعد على الإبداع التنظيمي

نعم () لا ()

25/ تشجع الجامعة الأساتذة ذوي القدرات الإبداعية

نعم () لا ()

إذا كانت اجابتك بنعم، تتمثل في :

الجوائز والهدايا ()

الترقيات ()

تشجيع المعنوي ()

26/ تشجيع الجامعة لتطوير الأساليب الجديدة والابتعاد عن الأساليب القديمة لانجاز المهام

نعم () لا ()

27/ الجهود المبذولة من طرف الجامعة لإحداث تغييرات تمكن من تحقيق الإبداع التنظيمي

إدخال التقنيات و الوسائل التكنولوجية حديثة ()

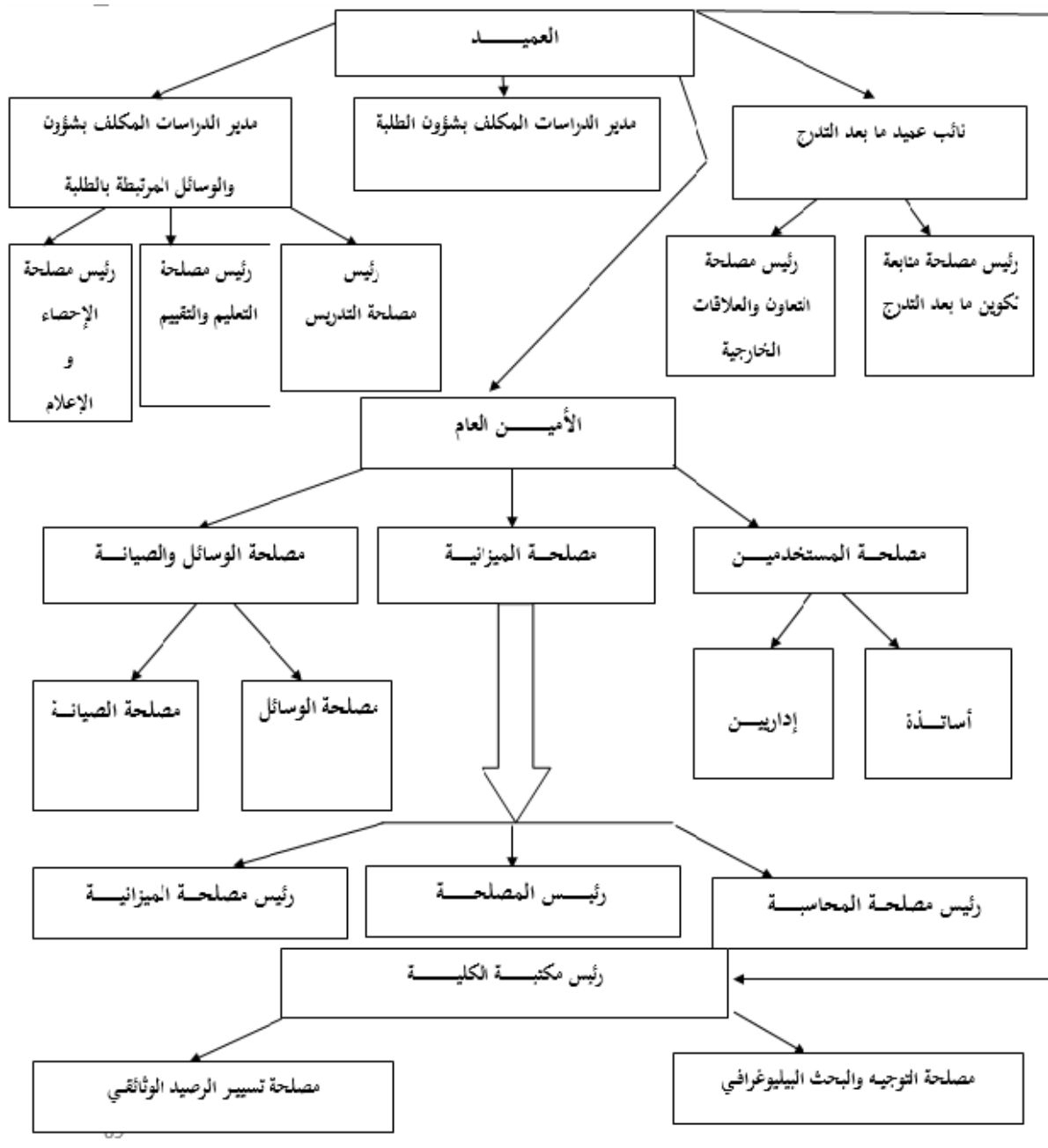
تغيير الهيكل التنظيمي ()

إجراء تعديلات في الإجراءات التنظيمية ()

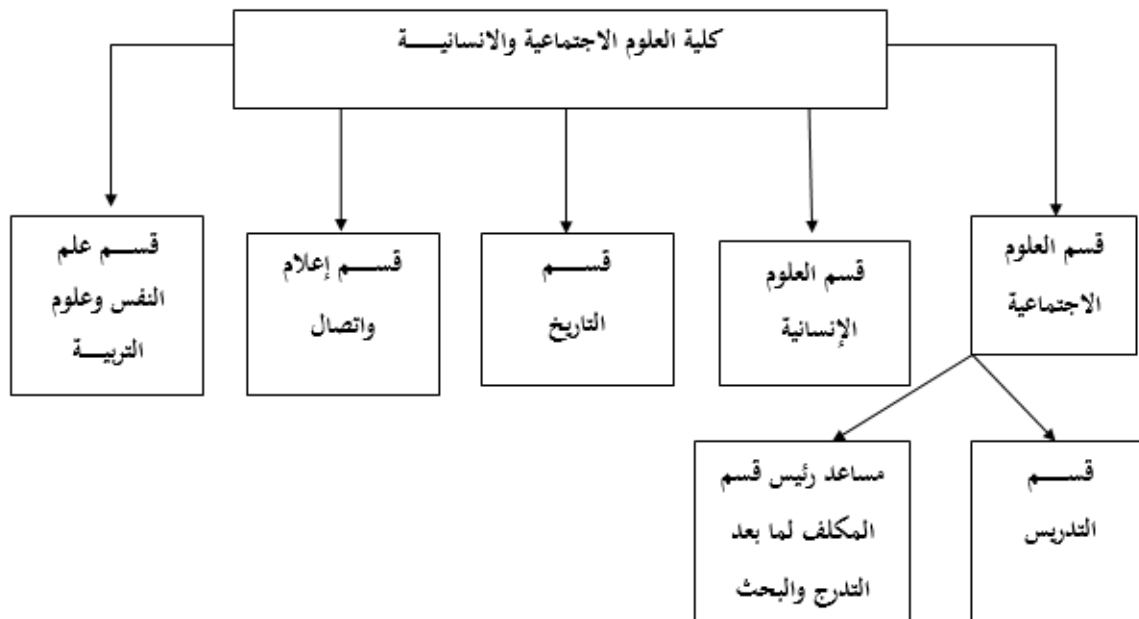
28/ تهتم الجامعة بتطوير البحث العلمي وبراءات الاختراع

نعم () لا ()

الملحق 02: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



الملحق رقم 03: الهيكل التنظيمي لأقسام كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



جَمْعُ الدِّينِ