



استخدام التحليل التمييزي لتقييم دور إدارة المعرفة في تعزيز الابداع التنظيمي دراسة ميدانية على شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية

م. م. مرتضى منصور عبد الله
جامعة واسط / كلية الادارة والاقتصاد
قسم الاحصاء

ilhasme@yahoo.com

م. كمال علوان محيسن
جامعة واسط / كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

Hanihh02@gmail.com

المستخلص

تضمنت مشكلة البحث على عدد من الظواهر التي نتجت عن الدراسة الاستطلاعية بشقيها المكتبي والميداني، ومن أهم تلك الظواهر تدني مستوى العمليات الانتاجية وهناك نسب فاقد وتالف، كما تواجه الشركة منافسة اجنبية قوية. كما تنبع أهمية الدراسة من جهتين، إحداهما علمية تتعلق بتقديم إطار فكري للمتغيرات التي تتناولها (إدارة المعرفة، الابداع التنظيمي) حيث ستساهم هذه الدراسة في إثراء هذه المتغيرات، والأخرى تطبيقية تتعلق بإدراك الباحث لأهمية إدارة المعرفة في الابداع التنظيمي فالملاحظ أن هناك دعوات من قبل مدراء هذه الشركات لتطوير هذه الشركات لأغراض متعددة منها الرغبة في التوجه العالمي. أيضاً تمثل مجتمع الدراسة في شركة ديالى، كما تمثلت فئة المستقصى منهم في المدراء والعاملين في الشركة، كما اعتمد البحث في اختبار فروض الدراسة على تصميم واختبار قائمة استقصاء أعدت خصيصاً لهذا الغرض، واشتملت هذه القائمة جزئين، تناول الجزء الأول منها إدارة المعرفة، بينما يتضمن الجزء الثاني الابداع التنظيمي.

وأخيراً تتكون خطة الدراسة من اربع فصول رئيسية، حيث يتناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة ويتناول الفصل الثاني الاطار المفاهيمي لإدارة المعرفة والابداع التنظيمي، في حين يتناول الفصل الثالث الدراسة الميدانية والتحليل الاحصائي للبيانات، أما الفصل الرابع فيتناول مناقشة نتائج الدراسة الميدانية والتوصيات.

الكلمات المفتاحية : إدارة المعرفة، الابداع التنظيمي، التحليل التمييزي

Using Discriminatory Analysis to Evaluate the Role of Knowledge Management in Promoting Organizational Innovation Field Study on Diyala State Company for Electrical Industries

A. L. Murtadha Mansour Abdullah

University of WASIT / College of
Administration and Economics

ilhasme@yahoo.com

L. Kamal alwan mokesen

University of WASIT / College of
Administration and Economics

Hanihh02@gmail.com

Abstract

The problem of the research on the number of phenomena that resulted from the survey study in both office and field, and the most important of these phenomena low level of production processes and there are lost and damaged ratios, and the company faces strong foreign competition.

The importance of the study stems from two aspects, one of which is related to the presentation of an intellectual framework for the variables it addresses (knowledge management, organizational creativity). This study will contribute to enriching these variables and the other practical ones related to the researcher's understanding of the importance of knowledge management in organizational creativity. These companies develop these companies for multiple purposes including the desire to go global.

The study group also consisted of Diyala, and the category of the inquisitors was included in the managers and employees of the company. The research on the study hypothesis was based on the design and testing of a specially designed survey list. The list included two parts. The first part dealt with knowledge management. The second part includes organizational creativity. The second chapter deals with the conceptual framework for knowledge management and organizational creativity, while the third chapter deals with the field study and statistical analysis of the data. The fourth chapter discusses the results of the field study and the recommendations.

Keywords : knowledge management, organization creativity, discriminatory analysis.

التوصل الى رؤيا موضوعية تتيح للمنظمات تفعيل العلاقة بين ادارة المعرفة والابداع المنظمي، والتركيز بشكل اكبر على استثمار وتوظيف موجوداتها المعرفية لرفع مستويات الابداع فيها، والانطلاق لتحقيق السبق التنافسي.

2-1-1 الدراسة الاستطلاعية

لتحديد المشكلة قام الباحث بدراسة استطلاعية مرت بمرحلتين المرحلة الأولى الدراسة المكتبية والمرحلة الثانية الدراسة الميدانية وكما يلي:

1-2-1 المرحلة الأولى الدراسة الاستطلاعية المكتبية:

استهدفت المرحلة الأولى الإلمام بقضايا وظواهر مشكلة الدراسة وتكوين فكرة عن مجال الدراسة، وذلك من خلال إطلاع الباحث على العديد من التقارير والنشرات والاحصائيات التي ساعدت على تكوين قاعدة من البيانات اي عينة البحث حول الشركة والتي عرضت على النحو الآتي:

1-1-2-1 لمحة عامة عن الشركة محل الدراسة:

شركة ديالى للصناعات الكهربائية هي إحدى شركات وزارة الصناعة والمعادن وقد أنشئت عام 1974 تحت اسم المجمع الصناعي (مصنع المقاييس الكهربائية، مصنع المكواة، مصنع شماعات القدح، ومصنع المرواح) وفي عام 1983 تم افتتاح مصنع المحولات الكهربائية وفي عام 1984 تم دمج المصنع اعلاه تحت مسمى منشأة القادسية العامة للصناعات الكهربائية عام 1990 تم افتتاح مصنع انتاج غاز الاكسجين والاركون وأخيرا في عام 2003 تم افتتاح مصنع القابلو الضوئي وفي نفس العام تم تغيير اسم الشركة إلى شركة ديالى للصناعات الكهربائية ومن أهم مصانع هذه الشركة ما يوضحه الجدول رقم (1):

المبحث الأول

الاطار العام للبحث

1-1 المقدمة:

نعيش في عالم يطلق عليه عالم انفجار المعرفة، وتخمة المعلومات، عالم ينفعل بالمعلومة، ويتفاعل معها وإذا كنا نتحدث في السابق عن صناعة الطرق والسيارات، اصبحنا اليوم نتحدث عن صناعة المعرفة. فقد تحول الفرد الى عامل معرفة "Knowledge Worker" ... فاكتر من (90%) من المعارف وليدة القرن العشرين، واكثر من (70%) من هذه المعارف ظهرت في النصف الثاني من القرن العشرين ... وتطورت وسائل نقل وتحليل وحفظ واسترجاع المعرفة، وظهرت ثورة الاتصالات والمعلومات، وما هيئته من تقنيات اسهمت في هذا التطور ... وهذا ماجعل دور المعرفة يتنامى في نجاح المنظمات ، وتطورت مساهمتها في تحوّل تلك المنظمات الى اقتصاد المعرفة "Knowledge Economy" ، وبما يحدث تغييرا جذريا في المنظمة، وجعلها تتكيف مع التغيير السريع في بيئتها. كما ان عالما في المرحلة الحاضرة يشهد تقدماً علمياً وتقنياً هائلاً، وبشكل انعكس على الحياة الانسانية في جميع مجالاتها، وتعاضمت الفجوة بين الدول النامية والمتقدمة، واتسعت ظاهرة العولمة واثرت بشكل كبير في المنظمة، وهذا جميعه خلق تحديات تعيشها المنظمات التي بدأت تبحث عن الادوات والاليات التي تمكنها من مجابهة هذه التحديات بطرق مبدعة، فكانت ادارة المعرفة هي الالية التي اعتمدها لتحقيق الهدف من التحديات، وذلك بوصفها تطوراً فكرياً في عالم الاعمال، وينبغي اعتماده من قبل المنظمات لكي تبذل وتحقق السبق في هذا المجال، فضلا عن النجاح في عالم الاعمال، انطلاقا من ان ادارة المعرفة وعلى وفق (Verespej، 1999) (الكبيسي ص 15).

مما تقدم يتضح كيف يمكن للمنظمات اعتماد سلاحي ادارة المعرفة والابداع المنظمي في آن واحد، وبشكل مخطط وموجة لتحقيق اهدافها اولاً، والاستجابة الكفوءة لمتطلبات المرحلة الراهنة، وتحدياتها المستمرة .. وهذا ما تناولة موضوع البحث في جوانبه المتعددة، محاولين

وتتطلب مبالغ كبيرة للصيانة حيث تتسم بقدوم مكانتها ومعداتها التطورات التكنولوجية والمنظومات الحديثة للتشغيل والسيطرة.

1-2-1-4-1 شهادات الجودة ومعدلات الحوادث

يحثل موضوع سلامة العنصر البشري وصحته المهنية اهتماماً كبيراً من اهتمامات الشركات الصناعية على اختلاف أنواعها، كما سعت معظم هذه الشركات على الحصول على شهادات الجودة والجدول رقم (4) يوضح الشهادات الحاصلة عليها الشركة محل الدراسة وعدد الحوادث:

من الجدول السابق يتضح الآتي:

- 1- هناك تزايد في عدد الحوادث من سنة إلى أخرى وتزيد في شركة ديالى وهذا يدل على أن هناك قصور في أنظمة وإجراءات السلامة في هذه الشركة.
- 2- لدى الشركة شهادة جودة واحدة فشركة ديالى حاصلة على شهادة الجودة ISO9001 وهي متعلقة تختص بنظم الجودة التي يمكن استخدامها لأغراض تأكيد الجودة خارج المنشأة، وتستخدم عندما تكون المطابقة مطلوب تأكيدها في مراحل تتضمن الجودة في التصميم والتطوير والإنتاج والتكيب وخدمة ما بعد البيع.

1-4: مشكلة البحث

لعبت المعرفة دوراً فعالاً في نجاح المنظمات، وتحولها نحو الاقتصاد المعرفي .. فضلاً عن دورها في تمكين المنظمات من مجابهة حدة المنافسة، والتحديات الناتجة عن عولمة الأعمال والتغيرات البيئية المتلاحقة ... وكل ذلك جعل المنظمات تهتم بالموجودات المعرفية غير الملموسة التي تتمتع بها، فضلاً عن اهتمامها بالابداع كعنصر اساسي في تحسين قدرة المنظمة على النجاح الطويل الامد، وقوة تنافسية تمكن المنظمة من تحقيق النجاح التنافسي ... وتوافقاً مع ما تقدم حرك موضوعي "KM" و "الابداع المنظمي" الحاجة الى التحري عنهما، والتأمل في مفهوميهما ونماذج دراستهما ومرابطتهما كعملية، والنظريات والمداخل التي تناولتهما وغيرها من الموضوعات المحورية ذات العلاقة بكل منهما،

1-2-1-2-1 أنواع منتجات الشركة وكمية الانتاج المخطط والفعلى وكمية المبيعات الفعلية والمخزون للشركة محل الدراسة.

1-2-1-2-1 أنواع منتجات الشركة محل الدراسة

حيث ان الجدول رقم (2) يوضح أنواع منتجات شركة ديالى للصناعات الكهربائية.

1-2-1-2-1 كمية الانتاج المخطط و الفعلى وكمية المبيعات الفعلية والمخزون للشركة محل الدراسة من عام (2013 إلى 2017).

حيث يوضح الجدول رقم (3)، كمية الانتاج المخطط و الفعلى وكمية المبيعات الفعلية من الجدول السابق يتضح الآتي:

- 1- هناك انخفاض كبير للإنتاج الفعلى مقارنة بالإنتاج المخطط ويرجع السبب في ذلك إلى تخوف الشركة من الانتاج الزائد وهذه المنتجات لا تلقى قبولاً في السوق بالإضافة إلى زيادة المخزون من الانتاج للسنوات السابقة لأن المبيعات أقل من الانتاج بحسب ما أوضحه الجدول من انخفاض المبيعات الفعلية.
- 2- أدى انخفاض المبيعات الفعلية وزيادة المخزون إلى توقف عدد من مصانع مثل مصنع الكواة البخارية، ومصنع المرواح السقفية.

1-2-1-3-1 الفاقد والتالف من الإنتاج في الشركة محل الدراسة.

تعرضت الشركة محل الدراسة إلى تلف وفقدان للمواد سواء كانت مواد خام أو مصنعة ويرجع سبب ذلك إلى طول مدة بقاء المخزون بحيث تتعرض هذه المواد لظروف جوية في حال كانت مادة خام حيث تكون خارج المخازن مما يؤدي بها إلى التلف حيث بلغ نسبة التلف لبعض المواد المصنعة في شركة ديالى إلى (25%) .

بالإضافة إلى الأخطاء في العمليات الانتاجية حيث اتضح من خلال الزيارات التي قام بها الباحث أن الشركتين محل الدراسة لا زالت تستخدم الآت ومعدات ونظم انتاجية متقدمة

الاستراتيجي رصداً وتفكيراً واستجابةً، ويحقق لمنظمات الاعمال الفاعلية الاستراتيجية والسمة والبقاء.

3- توجيه تفكير الادارة لاعتماد " KM " في اشارة الابداع المنظمي والتحفيز عليه، واعتبارها كاحد اساسيات المناخ المحفز على الابداع في المنظمة.
4- لفت انتباه الباحثين في جميع المؤسسات التعليمية والجامعات ومراكز البحوث للعناية بموضوعي الدراسة، والاستفادة من رحيقها الفكري لتقديم ادوات واليات ترشد المنظمات العربية نحو مخاطر تجاهل الموضوعين.

5- ان تحديات القرن الـ (21) افرازات طبيعية لعالم الاعمال الذي يتسم باللاتأكد والتعقيد والتغيرات المتسارعة، وهذا سيرافقه اخطار جمة يمكن مواجهتها بالاعتماد على البناء المعرفي والابداع، بينما يولد تجاهلها عزله وتدهوره.

أ- معرفة مدى أدراك عينة البحث في الشركة لأهمية إدارة المعرفة في تطوير الابداع التنظيمي لدى العاملين.
ب- ابراز الحاجة الى المعرفة وكيفية ادارتها وتطبيق عملياتها في الابداع التنظيمي.
ج- اختبار العلاقة والاثر المتمثلة بين متغيرات عمليات إدارة المعرفة ومتغير الابداع التنظيمي.

6-1: فروض البحث

للإجابات على تساؤلات مشكلة البحث ، يمكن التعبير عن فرضياته على النحو الآتي:

1-6-1 الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة معنوية بين إدارة المعرفة بوصفها متغيراً مستقلاً، وبين الابداع التنظيمي بوصفها متغيراً معتمداً لفرضيات البحث التالي:
1-6-1-1: علاقة معنوية بين إدارة المعرفة اي مدى استعداد المؤسسة للدخول في برنامج إدارة المعرفة، وبين الاعداد.
1-6-1-2: توجد علاقة معنوية بين إدارة المعرفة والمتمثلة في برنامج إدارة المعرفة وبين الاحتضان.

وذلك باعتماد منهج علمي في التفكير والبناء والتحليل والاستنتاج.

5-1: أهمية البحث

يكتسب البحث اهميته من أهمية أهدافه، بوصفها التي يهدف الباحثون نحو بلوغها، من التساؤلات المشار إليها. وذلك فان البحث يكتسب أهميته من خلال التطرق لموضوع حيوي يساعد المنظمات في تطويرها ورفع قيمتها والسيطرة على عملياتها ونشاطاتها المختلفة، تستطيع المنظمات التعامل مع العديد من الأفكار والمعارف بسهولة ويسر، كما يكتسب البحث أهمية أيضاً من خلال تعرضه لموضوع الابداع التنظيمي الذي تجتهد كثير من المنظمات في تحقيقه، لكي تضمن بقاءها في سوق تتصف بالتقلبات السريعة والمتلاحقة. وحيث أن هذه الأسئلة تراوحت بين التساؤلات النظرية، والتساؤلات الميدانية ، ويمكن تحديد اهميته كما يلي:

1-5-1 الأهمية النظرية: توصف بانها اطاراً نظرياً لمفاهيم المعرفة الاستراتيجية والتطوير التنظيمي وخيارته

2-5-1 الأهمية الميدانية: هو اختبار علاقتي الارتباط والاثر، القائمتين بين المعرفة الإستراتيجي للتطوير التنظيمي، لتحديد معنويتها وقوتها، وذلك بما قد يلفت الانتباه لأهمية هذه المعرفة في تحديد الخيارات المذكورة، أي ابراز دور وأثر إدارة المعرفة وعملياتها في تطوير الابداع التنظيمي في المنظمات والشركة المبحوثة خاصة لتأثير ملامح المشكلة ولتقديم التوصيات المقترحة بشأنها، كذلك رفد الشركة بالبيانات والمعلومات عن إدارة المعرفة والتي تسهم بدورها في رفع الابداع التنظيمي للعاملين فيها. وتتضمن جوانب الأهمية ما يلي :-

1- لم يعد تعامل المنظمة مع " KM " ترفاً ولا خياراً مرفوضاً، بل كان وما زال وسيبقى ملزماً، وقبول المنظمة به كخيار استراتيجي ستكون بداية المسار الصحيح ابداعاً وابتكاراً وتجديداً وتغييراً.

2- التركيز على موضوعي " KM " و " الابداع المنظمي "، وبما يعبر عن يقظة العقل المنظمي

الثالث: ضم المؤشرات التي تقيس متغير الابداع التنظيمي، وعددها (20) مؤشراً موزعة على المحاور بالتساوي.

ولاستعمال التقنيات الاحصائية لغرض التحليل والاستنتاج، قد استعمل البرنامج الجاهز (SPSS) لحساب (التكرارات، والنسب المئوية، والأوساط الحسابية، والانحراف المعياري، ومعاملات الارتباط والانحدار البسيطة والمتعددة).

7-1- مجتمع وعينة الدراسة:

1-7-1 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المدراء والعاملين في شركة (ديالى العامة) ويشمل هذا المجتمع مدراء الإدارة العليا لأنهم من يقع عليهم مسؤولية الموافقة والمتابعة والتقييم لبرامج إدارة المعرفة، كما شمل المجتمع العاملين في الإدارتين الوسطى والتنفيذية لأنهم القادرين على تقديم معلومات عن متغيرات الدراسة الحالية فهم الفئة الأكثر دراية بتنفيذ إدارة المعرفة، وهم أصحاب الدور الفاعل في تحريك ودفع قدرة الشركة التنافسية وبنائها ويتكون هذا المجتمع من (2850) مفردة والجدول رقم (5) يوضح توزيع مجتمع الدراسة:

2-7-1 عينة البحث:

تم تحديد نوع العينة بناءً على أسلوب العينة التحكيمية وذلك فيما يتعلق في تثبيت الشركة حيث تم اختيارها بناء على عدد من الاعتبارات من أهمها ما يلي:

1- تعد الشركة من أقدم وأكبر الشركات العراقية العاملة في مجال الصناعات العراقية.

2- تعرضت الشركة لعدد من المشاكل مما سبب في وقف اغلب المعامل وهناك توجه حكومي لإصلاح وإعادة تشغيل هذه المعامل.

3- كما تقع الشركة ضمن الرقعة الجغرافية للباحث والتي يستطيع الوصول إليها.

1-6-3: توجد علاقة معنوية بين إدارة المعرفة والمتمثلة في برنامج إدارة المعرفة، وبين الالهام.

1-6-4: توجد علاقة معنوية بين إدارة المعرفة والمتمثلة في برنامج إدارة المعرفة، وبين التحقق.

1-6-2 الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد تأثير معنوي بين إدارة المعرفة بوصفها متغيراً مستقلاً، وبين الابداع التنظيمي بوصفها متغيراً معتمداً. وحسب فرضيات البحث التالية :

1-6-2-1 وجود تأثير معنوي بين ادارة المعرفة للدخل في برنامج ادارة المعرفة وبين الاحتضان.

1-6-2-2: يوجد تأثير معنوي بين إدارة المعرفة والمتمثلة للدخول في برنامج إدارة المعرفة وبين الاعداد.

1-6-2-3: يوجد تأثير معنوي بين إدارة المعرفة والمتمثلة ب مدى استعداد المؤسسة للدخول في برنامج إدارة المعرفة وبين الالهام.

1-6-2-4: يوجد تأثير معنوي بين إدارة المعرفة والمتمثلة للدخول في برنامج إدارة المعرفة، وبين التحقق.

7-1: منهجية البحث

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز بحثهم، كما اعتمدوا على تقنيات هذا المنهج للبيانات التي تم تحصيلها بالإفادة من استمارة استبانة مناسبة، أعدت من قبلهم على وفق السياقات العلمية في إعداد استمارات الاستبانة، ووقعت في ثلاثة محاور على النحو الآتي:

الأول: اختص بتحصيل البيانات، التي تفيد في وصف عينة البحث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المنصب، سنوات الخدمة).

الثاني: تشتمل المتغيرات، لقيس إدارة المعرفة ، وعددها (10) متغيرات.

ومن شبكة المعلومات الدولية Internet وخصوصا مواقع الشركات العراقية وموقع وزارة الصناعة العراقية. 4- الكتب والأبحاث المنشورة باللغة الانجليزية والتي تم الحصول عليها من شبكة المعلومات الدولية Internet وخصوصا من دور النشر وقواعد البيانات العالمية ، Since Direct، EBSCOhost، ProQuest IGI ، jstor، Emerald، Springer، informaworld ، Global.

10-1-2 الدراسة الميدانية:

من خلال هذه الدراسة تم استيفاء كافة المعلومات والبيانات المتعلقة بالجانب الميداني للدراسة حيث تمثلت مصادر هذه البيانات والمعلومات في قائمة الاستقصاء الموجهة إلى المستقصى منهم.

11-1-1 الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences المعروف ببرنامج SPSS (Version 23) وذلك على النحو الآتي:

11-1-1-1 اختبار ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لتقدير

معاملات الثبات Reliability Coefficients وذلك لتحديد معامل ثبات أدوات الدراسة.

11-1-2-1 أساليب الإحصاء الوصفية

مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية وقد تم استخدام هذه الأساليب كأدوات للإحصاء الوصفي بهدف عرض البيانات في صورة ملخصة، وإعطاء دلالة عامة عند إجراء التحليل والمناقشة المبدئية لنتائج الدراسة الميدانية.

في نفس الوقت فالعينة عشوائية حيث تم التوزيع بشكل عشوائي في الشركة محل الدراسة وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على الجداول الإحصائية والتي بلغ حجمها (30).

9-1 حدود البحث:

اهم حدود البحث وكمايلي

1-9-1- المحددات الموضوعية: ركزت الدراسة الحالية على نجاح تطبيق إدارة المعرفة من خلال التعرف على بعض العوامل المؤثرة عليها وهي (مدى استعداد المؤسسة للدخول في إدارة المعرفة) ومن ثم تأثير نجاح تطبيق إدارة المعرفة على الابداع التنظيمي من خلال (الاعداد، الاحتضان، الالهام، التحقق).

1-9-2 المحددات التطبيقية: تقتصر على شركة عامة وعلى فئة المستقصى منهم (المدراء والعاملين في شركة ديالى الكهربائية).

1-9-3 المحددات الزمنية: وتمثلت من الشهر الثاني الى الرابع من عام 2019.

10-1 أسلوب البحث:

لتنفيذ خطة الدراسة تم تقسيم الدراسة إلى:

10-1-1 الدراسة المكتبية:

ان في هذا البحث تم الاعتماد البيانات والمعلومات المتعلقة بالإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة، كما تمت الاستفادة منها في تحديد الملامح الأساسية لمجتمع وعينة الدراسة وقد تمثلت مصادر المعلومات والبيانات الخاصة بهذه الدراسة في:

1- الكتب والدوريات والأبحاث المنشورة باللغة العربية التي تم الحصول عليها من المصادر المكتبية المحلية.

2- الكتب والدوريات والأبحاث المنشورة باللغة العربية ولتي تم الحصول عليها من شبكة المعلومات الدولية Internet.

3- التقارير الإحصائية الخاصة بالشركات العراقية محل الدراسة التي تم الحصول عليها من كتب الإحصاء السنوية

المبحث الثاني

الإدارة المعرفة - والإبداع التنظيمي

1-2 المقدمة: -

بسبب ظهور قوة المعرفة، في القرن الحادي والعشرين وتوظيفها أصبحت تنمية الموارد البشرية عاملاً لها لتعزيز القدرات الانتاجية والتنافسية للمنظمات والمجتمعات، وعليه تم استقطابها وتوظيفها والمحافظة عليها وتدريبها وتحفيزها أمراً في غاية الأهمية، مما أدت الأولوية التي يحتلها الرأسمال البشري في الاقتصاد المعرفي الى صراع عالمي حول الموهوبين، تماماً كما كانت الشعوب في الماضي تتصارع حول الارض كأحد أصول الانتاج. وبناء على ان الادارة تستهدف الافادة المثلى من مواردها البشرية (مديرين) فان تشجيعهم ودفعهم للاجتهاد من خلال تهيئة المناخ المناسب ينمي الابتكار والابداع وينشطه. (DARLING , 1996)

اما على المستوى المؤسسي فان المعرفة بفعل التغيرات العميقة أصبحت أكثر أهمية بشكل غير مسبوق بما يجعلها القدرة الجوهرية الأكثر أهمية ومصدراً للميزة التنافسية المستدامة، وهذا ما يمثل الدلالة لاستراتيجية ادارة المعرفة. ومن العرض السابق يتضح أن هناك العديد من المشاكل التي تعاني منها المؤسسات والمنظمات ، ومن أهمها عدم وجود المناخ الملائم وان لم تتم الإشارة إليه بصورة مباشرة، حيث أن المنهج الإبداعي يعتبر المدخل المهم والرئيسي لحل كل هذه المشاكل، لذلك لابد من الإبداع الذي يمثل الحل الأمثل في علاج بعض المشكلات التي تواجه المنظمات العامة وبالتالي النهوض بمستوى أدائها، لتكون أكثر قدرة على المنافسة، خاصة في ظل الاتجاه إلى التحول التدريجي نحو العالمية ومما سبق بينت أهمية المعرفة للمنظمات في التعامل مع المشكلات والفرص التنتظيمية كما تبرز أهمية ادارتها كي تبقى المنظمة ضمن اطار التنافس.

3-11-1 تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear

Regression Analysis

وذلك لاختبار أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد والذي يتضمن اختبار معاملات الانحدار (T) واختبار النموذج الكلي (F) وبعض اختبارات التحقق من افتراضات المربعات الصغرى.

4-11-1 تحليل التباين

اختبار تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) يستخدم للمقارنة بين متوسطات ثلاث مجموعات أو أكثر.

5-11-1 تحليل (Test T)

لعينتين مستقلتين حيث يستخدم هذا الاختبار للمقارنة بين متوسطات مجموعتين مستقلتين بحيث يكون الأفراد في المجموعة الأولى مختلفين عن الأفراد في المجموعة الثانية (WICK , 2000)

12-1 تصميم قائمة الاستقصاء: بعد مراجعته الدراسات

السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية، قام الباحث بتصميم قائمة استقصاء موجهة إلى المدراء والعاملين لاختبار فروض الدراسة وتشمل قائمة الاستقصاء جزءين كالآتي:

1-12-1 الجزء الأول قياس أبعاد إدارة المعرفة: اعتمدت

الدراسة الحالية في تصميم هذا الجزء على عدد من الدراسات السابقة منها دراسة (عبد الستار العلي ص26).

2-12-1 الجزء الثاني قياس الإبداع التنظيمي:

اعتمدت الدراسة الحالية في تصميم هذا الجزء على عدد من الدراسات السابقة منها دراسة (د. نجم عبود نجم. ص 79).

2-2- ادارة المعرفة

أما مطيران المطيران فعرفتها على أنها " إيجاد الطرق للإبداع وأسرها معرفة المؤسسة للحصول عليها للاستفادة منها والمشاركة بها ونقلها إلى الموظفين الذين في حاجة إليها لأداء أعمالهم بفعالية وبكفاءة، وباستخدام الإمكانيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات بأكثر قدر ممكن.

وبهذا فقد تعددت التعريفات التي أوردها الباحثون للمعرفة، مع أن المعرفة الأكثر قيمة هي التكتيكية الموجودة في عقول الأشخاص، والتي تتشكل عبر التفاعل والعلاقات الاجتماعية، وانظمة مكافأة متجددة، فقد عرفها محجوب " مجموعة معاني ومفاهيم ومعتقدات وتصورات ذهنية للإجابة عن تساؤلات الفرد مشبعة طموحاته، ومحقة ابداعاته لما يريد أن يعرفه (محجوب ص 20) وعرفها أيضا هي قاعدة للبيانات المهنية ونماذج التحليلات والحلول الناجحة للتعامل مع المشكلات الى جانب المعرفة التخصصية للمنظمة وكذلك عرفت بقايا البصيرة المتراكمة عند استعمال الخبرة في التفكير وما تحتفظ به نتيجة هذا التفكير في مشكلة ما، وما نتذكره عن طريق التفكير (العنزي ص 128)، وعرفها مصطفى انها القدرة على ترجمة المعلومات الى اداء لتحقيق مهمة محددة، او ايجاد شيء محدد وهو ما لا يتوفر الا عند البشر اصحاب العقول والمهارات الفكرية (مصطفى، 1998: 4) (الكبيسي) .

وفي ماسبق من مفاهيم يمكن القول أن المعرفة هي مجموعة من المعتقدات والخبرات والحقائق الخ التي يمكن معالجتها سواء كانت ظاهرة أو كامنة، وهي قابلة للاستعمال لحل العديد من مشاكل المنظمة ووضع خطط لها وتنفيذها وعليه يمكن القول بان مفهوم إدارة المعرفة يتضمن : تعريف و تحليل موارد المعرفة المتوفرة والمطلوبة والعمليات المتعلقة بهذه الموارد والتخطيط والسيطرة على الأفعال الخاصة بتطوير الموارد والعمليات، وبما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة. وموارد المعرفة في هذا السياق هي المعرفة التي تمتلكها المنظمة أو التي تحتاج إلى امتلاكها والمتعلقة بالمنتجات والسوق التكنولوجيات والمنظمات بحيث تسهم في زيادة الأرباح .

تعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية والتي نمت الأدبيات المتعلقة بها كمًا ونوعًا. وقد شهدت السنوات الماضية اهتمامًا متزايدًا من جانب قطاع الأعمال.

وقبل البدء الى مفهوم ادارة المعرفة لا بد من اعطاء فكرة واضحة عن مفهوم المعرفة التي تتمثل في حصيلة الامتزاج الخفي بين المعلومة والخبرة والمدرجات الحسية والقدرة على الحكم (DARLING , 1996)

كما يعرفها نانوكا على أنها "الإيمان المحقق الذي يزيد من قدرة الوحدة أو الكيان على العمل الفعال. وهذا ما يحصل في الغالب، حيث إننا نهتم بماذا يمكن أن تعمله المعرفة وليس بتعريف المعرفة ذاتها.

كما لا بد لنا من أن نميز بين المعلومات وإدارة المعرفة فعلى الرغم من عدم وضوح الحدود الفاصلة بين المصطلحين، إلا أنهما ليسا وجهين لعملة واحدة. فالمعلومات هي ما ينتج من معالجة البيانات التي تتوالد في البيئة وهي تزيد مستوى المعرفة لمن يحصل عليها. وهذا يعني أن المعرفة هي أعلى شأنًا من المعلومات. فنحن نسعى للحصول على المعلومات لكي نعرف (أو نزيد معارفنا). (DARLING , 1996)

2-2-1 : مفهوم ادارة المعرفة

لإدارة المعرفة العديد من التعاريف التي نحاول من خلالها أن نحدد معالمها.

حيث عرفت على أنها "إدارة تحقق الفرص وإتاحتها لجميع العاملين في المنظمة و المستفيدين من خارجها.

ويرى نجم عبود نجم "أن إدارة المعرفة هي المنهجية لتوجيه المعرفة وتحقيق اهداف المنظمة بطريقة كفاءة لا تستطيع المنظمات الأخرى تقليدها لتكون المصدر الرئيسي للربح.

- ✓ إدارة المعرفة تحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الإبداعية لموارها البشرية (العززي ، 2001: 128).
- ✓ تسعى الى تخفيض التكاليف زيادة المخزون الداخلي الايرادات الجديدة.
- ✓ تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في لتحقيق أهدافها.
- ✓ للاحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة و المعرفة، وتحسينه.
- ✓ تحديد المعرفة المطلوبة، و تطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.
- ✓ هي أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري، للوصول للمعرفة المتولدة .

3-2-3 الابداع التنظيمي:

1-3-2 مفهوم الابداع التنظيمي

يعتبر الابداع من المهام الاساسية لتؤدي المنظمات اعمالها بالطرق التقليدية، فذلك يؤدي بها الى الفشل في كثير من الأحيان، لذا فالمنظمات التي تبغي النجاح لا تقف عند حدود الكفاءة والفاعلية، وانما يكون الابداع والابتكار والتغيير سمات مميزة لها. وعملية صنع سلعة او خدمة جديدة، او تطويرها لتقبل اقتصادية، فهي التطبيق العلمي للابتكار" (الكبيسي، 2002: 20)، وبما يميز بين الابداع والابتكار، الذي يعبر عن القدرة على التفكير غير التقليدي"، أو "اعتماد البراعة او الخيال لتوليد طرق جديدة غير مألوفة (اصيلة)، او حلول استثنائية"، ويقف عند حدود الفكرة، ويأتي الابداع لينفذها، وهذا ما أكده "Drucker ، فهو يرى أن الابداع هو "الاحلال المستمر الجديد بدل القديم بتقديم شيء جديد، أو تقديمه بطريقة أفضل (السامرائي 1999 ص 290).

2-2-2. نشأة إدارة المعرفة:

ان إدارة المعرفة قديمة وجديدة في الوقت نفسه. فقد درج الفلاسفة على الكتابة في هذا الموضوع منذ آلاف السنين. ولكن الإهتمام بعلاقة المعرفة بهيكلية أماكن العمل هي جديدة نسبياً. ومن المؤكد أن الكثير قد كتب عن علاقة المعرفة وهيكلية أماكن العمل لان معظمها كان في السنوات القلائل الماضية، وعند التسعينيات من القرن المنصرم. في عام 1980، وفي المؤتمر الأمريكي الأول للذكاء الاصطناعي، أشار أوارد فراينبوم Edward Freignebaum إلى عبارته الشهيرة: المعرفة قوة "Knowledge is Power" (التلبناني ، ص 443) ومنذ ذلك الوقت ولد حقل معرفي جديد أطلق عليه " هندسة المعرفة Knowledge Engineering" ومع ولادته استحدثت سيرة وظيفية جديدة هي مهندس المعرفة. وتستعمل هندسة ادارة الاعمال لغرض ادارة ومعالجة المعرفة.

2-2-3. اهمية ادارة المعرفة:

- هي الادارة التي كان لها الاثر الكبير والتطور السريع للاقتصاد وتحولة من اقتصاد صناعي الى اقتصاد معرفة وهي :
- ✓ تعتبر من اهم الوسائل لحل المشكلات التي تواجه المنظمة من نقص كفاءتها او هدر وقتها واموالها (DAFT , 1978).
- ✓ نشر المعرفة وتوزيعها على الجهات ذات العلاقة حسب الحاجة اليها.
- ✓ العمل على تجديد وتطوير المعرفة بشكل مستمر.
- ✓ السعي الى إيجاد القيادة القادرة على بناء النظام المعرفي، ويتولى عملية إدارة النشاطات كافة.
- ✓ تساعد على بناء ما يسمى بمتخصصي المعرفة وهم الأشخاص الذين لديهم معلومات حول موضوع تخصص ما (WICK , 2000).

المبحث الثالث**نتائج الدراسة الميدانية****1-3 المقدمة:**

تناول هذا المبحث عرضاً وتحليلاً لنتائج الدراسة الميدانية والتي تم التوصل إليها من خلال إجراء التحليل الإحصائي لها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية spss وبرنامج Amos ومن واقع التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية تم عرض هذا المبحث على النحو التالي:

2-3 اختبار قائمة الاستقصاء

تم اختبار صدق الاستبانة وذلك كما يلي:

1-2-3 الصدق المرتبط بمحك داخلي (الاتساق الداخلي):

يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس إلى الحصول على تقدير الصدق المرتبط بمحك داخلي، ويعني الاتساق الداخلي أن كل فقرة من الفقرات تسير في نفس المسار الذي يسير فيه المقياس ككل، وفي هذه الحالة يعين معامل الارتباط بين نتيجة كل فقرة في المقياس على حده مع نتيجة مجموع البعد بأكمله أو يعين معامل الارتباط بين نتيجة كل فقرة في المقياس على حده مع نتيجة مجموع المقياس بأكمله أو يعين معامل الارتباط بين نتيجة مجموع كل بعد من أبعاد المقياس على حده مع نتيجة مجموع المقياس بأكمله، إذ أن الفقرة التي ترتبط ارتباطاً شديداً بالانخفاض أو ترتبط ارتباطاً سالباً هي فقرة لا يمكن اعتمادها وهي غالباً تقيس وظيفة تختلف عن تلك التي تقيسها بقية فقرات المقياس، ويجب أن تستبعد تماماً أو تعدل على الأقل وتجرب من جديد.

إذ توجد عدة طرق لحساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وقد تم الاعتماد على حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس. على هذا الأساس تم تكوين الجدول رقم (9) لقياس معامل صدق الاتساق الداخلي حيث لوحظ في الجدول أن الارتباطات كانت كلها معنوية ومرتفعة وهذا يدل على أن فقرات الاستبانة تتميز بصدق الاتساق الداخلي.

2-2-3 الصدق التمايزي:

هي القدرة أو القوة التمييزية أي قدرة الاختبار كل فقرة من فقرات المقياس لأصحاب القدرة العالية والمنخفضة لكل حالة من (سمة أو صفة أو قدرة أو مهارة معينة،.... الخ) لذي يرى المختصون بالقياس والتقويم مايلي:

- *-ان نسبة مئوية سالبة (30 %) هي فقرة غير مميزة.
- *-ان نسبة مئوية موجبة واقل من 40 % هي فقرة ذات قدرة تمييزية ضعيفة.

*-إذا كانت النسبة بين (40 % - 60 %) هي فقرة ذات قدرة تمييزية متوسطة.

*-ان التي تزيد نسبتها عن 60% هي فقرة جيدة التمييز.

*-ان النسبة من 100 % فهذا يشير إلى قدرة ممتازة على التمييز أي كلما اقتربت من 100%.

من شروط قبول معامل التمييز للاختبار أو الفقرة:

أ-ان يكون موجب (ان العدد الأكبر من المختبرين اللذين اجابهم صحيحة هم من المجموعة العليا).

ب-ان لا يكون صفر (أي تساوي المجموعتين).

ج-ان يعطينا أكبر عدد من التمييز أو المعلومات (أي عندما تكون القيمة التمييزية 50% أو قريب منها).

ويوجد هنا طريقتين للتأكد من الصدق التمايزي، وقد

استخدم الباحث طريقة المجموعتين المتطرفتين.

طريقة المجموعتين المتطرفتين: يعد الصدق التمايزي

للاختبار مقياس القدرة على التمييز وفي بين ذلك يشير معظم

الباحثون والمختصون في القياس إلى ضرورة أن لا تقل

النسبة التي سيتم اختيارها كأساس للمقارنة بين المجموعتين

العليا والدنيا عن (10 %) ولا تزيد عن (33 %) وعلى

الباحث أن يراعي في اختيار النسبة حجم عينة البحث

والتباين في الدرجات، كذلك فإن معظم الباحثين والمختصين

يؤيدون اختيار نسبة الـ (27 %) العليا والدنيا، إذ تعد هذه

النسبة مقبولة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية.

ان قدرة الاختبار على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجة العالية

في الصفة أو الخاصية المراد قياسها والأفراد الحاصلين على

درجات واطئة فيها، والهدف من هذه الخطوة هو الإبقاء على

من كل ما جاء آنفاً يمكن أن نستنتج أن للثبات صفات أساسية هي :

1- اختبار ومقياس الثبات لا يختص بالاختبار أو المقياس نفسه لذلك وجب علينا ان نشير إلى ثبات درجات الاختبار أو المقياس بدلا من ثبات الاختبار أو المقياس.

2- يبين الثبات مدى تأثير عوامل الصدفة (العشوائية) على نتائج الاختبار أو المقياس، وعليه فكلما كان الثبات مرتفعا كان ذلك تأكيدا على ضعف تأثير عوامل الصدفة، وكانت الدرجات التي يتم الحصول عليها دالة على المستوى الحقيقي للظاهرة المقاسة.

3- الثبات يشير دائما الى مستوى معين من الاتساق في الدرجات، فالثبات يختلف تبعا للفرات الزمنية بين مرات التطبيق المختلفة، ووفقا لخصائص الاختبار أو المقياس، ووفقا لخصائص عينة الأفراد. 4- الثبات يتأثر بالتباين الناشئ من اختيار اختبار أو مقياس لا يقاس بدرجة عالية الظاهرة المطلوب قياسها (الصدق). وقد قدم (كيركندال Kirkebndall) معايير للحكم على جودة معاملات الثبات وكما مبين بالجدول رقم (7) الذي يمثل تقديرات معامل الثبات لـ (كيركندال):

وللتحقق من ثبات نموذج الدراسة تم استخدام طريقة الفا كرونباخ لقياس معامل الثبات بالنسبة للنموذج الكلي وكانت النتيجة كما يلي (جدول رقم (8)):

يلاحظ من الجدول (8) أعلاه ان قيمة الفا كرونباخ للمقياس ككل قد بلغت 92.5% وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس، ومن هذا المنطلق تم اثبات ان النموذج يتصف بصفة الثبات.

3-3 التحليل الاحصائي للاستبانة

تم إختيار عينة عشوائية من 24 موظف من الشركة العامة للصناعات الكهربائية في ديالى وذلك لغرض تحليل أداة الاستبانة وكما يلي:

الفقرات أو الاختبارات ذات التمييز العالي والجيدة فقط ويجب ألا يفهم هنا أن الأفراد ذوي المستوى الضعيف لا يؤدون أو لا يجيبون على هذه الفقرة. بل أن تكون نسبة المجيبين عليها من الأقوياء (الجيدين) أعلى من الضعاف (ذوي المستوى الضعيف) بصورة واضحة، وذلك لان الفقرة أو الاختبار الذي لا يجب عليها أو يؤديه جميع المختبرين على اختلاف مستوياتهم لا قيمة لها لأنها لا تستطيع التمييز بينهم.

وللتأكد من الصدق التمييزي للاستبانة، تم استخدام طريقة المجموعتين المتطرفتين، وذلك باختبار نسبة (27%) للمجموعة العليا و (27%) للمجموعة الدنيا من حجم العينة وباستخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين تم إيجاد ما يلي:

يلاحظ من الجدول أعلاه، ان قيمة الاختبار معنوي تحت مستوى 1% وهذا يعني رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود فروقات معنوية بين إجابات المجموعة الدنيا والعليا، أي ان المقياس يمتاز بوجود فرق تمايزي بين المجموعتين، وما يؤكد هذا الاختبار ان حدود الثقة هي سالبة وهذا يعني عدم وقوع الصفر بين السالبيين، أي رفض فرضية العدم الصفرية.

3-2-3 ثبات نموذج البحث

يعد معامل الثبات من السمات الأساسية للاختبارات والمقاييس الجيدة فثبات الاختبار يعني درجة الثقة في النتائج وبالتالي خلوها النسبي من الأخطاء وهو أيضاً درجة التماسك في نتائج الفرد على أحد الاختبارات أو المقاييس الصادقة ودرجة تماسك الاختبار تعني درجة ثباته، والاختبار أو المقياس الذي لا يتصف بثبات نتائجة يعد غير صادق ولا يمكن الاعتماد على نتائجه والاختبار أو المقياس يمكن أن يكون ثابت ولكنه غير صادق في حين أن الاختبار أو المقياس الصادق يكون ثابت دائماً، فالثبات كما أشرنا يعني التماسك وليس القيمة الحقيقية في الشيء المراد قياسه أي (الصدق)، لذلك يمثل الثبات أحد أهم الشروط الواجب توفرها في أدوات القياس، والثبات يؤكد ضعف تأثير عوامل الصدفة أو العوامل الدخيلة أو العشوائية على نتائج الاختبار أو أداة القياس ومهما تعددت مفاهيم الثبات.

3-3-1- قياس مستوى استعداد المؤسسة لتبني إدارة**المعرفة:**

بعد الإجابة عن اسئلة الاستبيان المتعلقة بالمشور الأول وفي ضوء مجموع النقاط لكل مؤسسة يتم تصنيفها في ثلاثة مستويات هي: (25-30) نقطة: المؤسسة على استعداد ووضعها جيد لمبادرة لإدارة المعرفة .

(20-24) نقطة : المؤسسة على مقربة وفي طريق تحتاج إلى نظر إلى بعض القضايا المنظمية لتأمين التنفيذ الناجح .

(10-19) نقطة : المؤسسة عليها التوقف هي ليست في مرحلة استعداد وينبغي أن تراجع الأفكار المطروحة في مجال إدارة المعرفة. الأمر الذي يوضحه الجدول رقم (12). بحيث X_1 تمثل المرحلة الأولى للابداع المنظمي وهي مرحلة الاعداد.

X_2 تمثل المرحلة الثاني للابداع المنظمي وهي مرحلة الاحتضان.

X_3 تمثل المرحلة الثالثة للابداع المنظمي وهي مرحلة الالهام.

X_4 تمثل المرحلة للابداع المنظمي وهي مرحلة التحقق.

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ مستوى دلالة X_1 اقل من 5% وبالتالي ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة اي لها اهمية في الدراسة اما قيم المتغيرات الاخرى X_2, X_3, X_4 اكبر من 5% اي تقبل فرضية العدم وترفض الفرضية البديله اي ان المتغيرات ليس لها اهمية في الدراسة .

3-3-2 اختيار الدالة.

بما ان لدينا 3 مجموعات اذن يوجد دالتين للاختبار بينهما وان نسبة التباين وكما موضحة في الجدول رقم (11) هي 96% ومعامل الارتباط 0.287 وهي قيمة قريبة من الواحد مما يدل ان توافق بين المجموعات المكونة للمتغيرات المستعملة في تكوينها متطابقة وان معامل التحديد 0.245 ويعبر عن نسبة المتغيرات المشروحة من خلال المتغيرات المستقلة بنسبة (61.15%)

3-3-3 الدالة التمييزية :

بما ان الدالة التمييزية الاولى حسب المؤسسة السابقة احسن من الدالة الثانية اذا يتم الاعتماد على هذه الدالة في الدراسة والتي يمكن كتابتها من الجدول (12).

$$D = -2.255 + 5.454 X_1 + 0.324 X_2 - 4.130 X_3 - 1.098 X_4$$

من خلال الدالة نلاحظ أن ظهور المجموعات المتعلقة باستعداد المؤسسة لتبني إدارة المعرفة متعلقة بدرجة أولى بمرحلة الأولى وهي الإعداد اما مرحلة ثانية فليس لها تأثير بالنسبة لمرحلتى الثالثة ورابعة رغم أهميتهما إلى ما لم يحضوا بأهمية بالنسبة للمؤسسة، تأثيرهما سلبي.

وحسب ماتبين من نتائج والمبينه في جدول رقم (13) وتبين ان المؤسسة ليس في مرحلة الاستعداد لتبني ادارة المعرفة.

$$D = -147.737 + 8.190 X_1 + 9.370 X_2 + 41.238 X_3 + 19.367 X_4$$

المؤسسة على مقربة و تحتاج إلى النظر في بعض القضايا

$$D = -148.793 + 23.994 X_1 + 9.787 X_2 + 28.911 X_3 + 16.276 X_4$$

*- بالنسبة للمؤسسة ليست في مرحلة الاستعداد لتبني إدارة المعرفة اعتبر الدالة بأنها بقيت مصنفة كما هي وذلك بنسبة تصنيف صحيح (5/5) أي 100% إذا أصبت الدالة في إعادة تصنيف عناصر المجموعة الأولى بشكل كلي .

*- بالنسبة للمؤسسة التي على مقربة تحتاج إلى النظر في بعض القضايا اعتبرت الدالة أن المؤسسة ليست في مرحلة الاستعداد لتبني إدارة المعرفة تلك بنسبة تصنيف صحيح (13/6) أي 2.46%.

*- بالنسبة للمؤسسة على استعداد ووضعها جيد للمبادرة في إدارة المعرفة اعتبرت الدالة إن المؤسسة على مقربة و تحتاج إلى النظر في بعض القضايا في إدارة المعرفة وذلك بنسبة تصنيف صحيح (6/3) أي 50% .

على المنافسة، ويعيد عن ممارسا اقمنا بقياس مدى استعداد المؤسسة محل الدراسة لتبنيها.

اذ توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها:

1-إن إدارة المعرفة تعتبر المصدر والمعين الدائم الذي

يعمل على تعزيز الميزة التنافسية بين المؤسسات

2-إن الإهتمام بإدارة المعرفة أصبح ضرورة ملحة

لغرض التطور السريع لانجاح المنظمة في العلوم

المختلفة

3-إن إدارة المعرفة لم تعد ذلك المصطلح الذي ليس له

معنى، بل أصبحت ضرورة ملحة من ضروريات

التطور والتقدم لأي مؤسسة في العصر الحالي.

4-إن إدارة المعرفة حققت للمؤسسة قيمة كبيرة، وادت

الى إبداع المخرجات الفكرية، ضرورة لبقاء المؤسسة

والحفاظ على قو التنافسية، وهذا ما جعل المؤسسات

تحتاج الى طاقة لتنظيم واستخدام و الحفاظ عليها

وتطوير قدرات العاملين فيها.

5-هناك ارتباط طردي وتكاملي بين مستوى إدارة

المعرفة والإبداع المنظمي.

6-لا يمكن الاستغناء عن إدارة المعرفة في المؤسسات

المعاصرة لأن اقتصاد اليوم هو اقتصاد المعرفة.

7-أصبح استعمال إدارة المعرفة ضرورة حتمية

فرضتها البيئة الخارجية المملوءة بالمنافسة.

8-لقد أصبح الإبداع المنظمي هدفا تسعى المؤسسات

للوصول اليه، عكس الماضي أين كان محصورا على

المؤسسات الكبرى والرائدة.

9-إن سلوك الإبداع للمؤسسات من سمات الادارة

الحديثة، كونه وسيلة لتفوق المؤسسة واستفادة من

الفرص، كما يعكس قدرا على التنوع، و بيئة مناخ

ملائم للإبداع.

2-4 التوصيات

من الاستنتاجات التي تم التوصل اليها يوصي الباحث بما

يلي:

إجمالي التصنيف الصحيح في النموذج الأصلي هو $24/(5+3+6)$ أي بنسبة 3.58% .

*-أما إجمالي التصنيف الخاطئ هو $24/(1+6+3)$ أي بنسبة 7.41% .

*-من خلال نسبة التصنيف الصحيح الإجمالي التي قدرت ب

: 3.58% توضح بأن النموذج مقبول للكشف عن المؤسسة

ليست في مرحلة الاستعداد و المؤسسة على مقربة و تحتاج

إلى نظر في بعض قضايا والمؤسسة على استعداد و وضعها

جيد للمبادرة في إدارة المعرفة ولكن لا بد من التأكد أن

التصنيف من خلال الدالة أحسن من التصنيف العشوائي

وهذه الدالة الإحصائية تتبع توزيع khi-deux بالفرضيات

وتحسب:

$$Q \text{ PRESS} = (n - n_c * p)^2 / n(p-1)$$

بحيث :

حجم العينة : n

عدد الوحدات المصنفة بشكل جيد : n_c

عدد المجموعات: p

$$Q \text{ PRESS} = (24 - (14 * 3))^2 / 24 (3 - 1)$$

$$Q \text{ PRESS} = 6.75$$

وان قيمته الجدولية (5.991) وبما ان القيمة المحسوبة

اكبر من القيمة الجدولية المستخرجة من جداول كاي

(انظر الملاحق) فاننا نرفض فرضية العدم ونقبل البديلة

اذا تصنيف الدالة احسن من التصنيف العشوائي اي انه

توجد علاقة ضعيفة بين استعداد المؤسسة لتبني ادارة

المعرفة ومراحل الابداع في المؤسسة محل الدراسة

وبالتالي تقبل فرضية الدراسة

الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

ان ادارة المعرفة من المواضيع المهمة والحديثة لتطوير

المؤسسات بسبب دورها الكبير للتطوير حيث تعزز قدرتها

- 2- ضرورة جعل المؤسسة قريبة عن تبني مفهوم إدارة المعرفة رغم أنه أصبح حتمية وليس إختيارية.
3- ضرورة تبني هذا المقياس في الشركة محل البحث.

- 1- الاهتمام بعملية الإبداع التفاعل بين قدرات العاملين الإبداعية والبيئة التي تحيط بهذه القدرات، فيأتي الناتج الإبداعية مجسدة لحصيلة هذا التفاعل.

جدول رقم (1) أهم مصانع شركة ديالى العامة

م	اسم المصنع	م	اسم المصنع
1	مصنع محولات التوزيع والقدرة	2	مصنع المقاييس الكهربائية
3	مصنع المكواة البخارية	4	مصنع المراوح السقفية
5	مصنع القابلو الضوئي	6	مصنع شماعات القدرح
7	مصنع الغازات الصناعية (غاز الأوكسجين، وغاز الأركون)		

المصدر: إعداد الباحث في ضوء ما ورد بالموقع الإلكتروني للشركة

<https://www.dialacompany.com/aindex.htm>

جدول رقم (2) أنواع منتجات شركة ديالى للصناعات الكهربائية

م	منتجات شركة ديالى
1	مراوح سقفية
2	مقياس ك ط1 (20-80)
3	مقياس ك ط3 (10-40)
4	مقياس ك ط3 (10-60)
5	شماعات القدرح
6	غاز الأوكسجين
7	غاز الأركون
8	هيتز سخان 2000
9	محولات التوزيع mva
10	محولات القدرة mva
11	القابلون الضوئي

المصدر: الباحث أعتماذ على مركز معلومات الشركة.

جدول رقم (3) كمية الانتاج المخطط و الفعلي وكمية المبيعات الفعلية والمخزون لشركة ديالي للصناعات الكهربائية للأعوام من عام (2013 إلى 2017) .

م	العام	كمية الانتاج المخطط	كمية الانتاج الفعلي	كمية المبيعات الفعلية	كمية المخزون
1	2013	186500	166000	159840	6160
2	2014	175630	164231	147562	16669
3	2015	123340	120051	1098713	10338
4	2016	97321	75568	63341	12227
5	2017	110321	85678	61009	24669

المصدر : الباحث أعتماذ على مركز معلومات الشركة .

جدول رقم (4) عدد الحوادث وشهادات الجودة للشركة

شهادات الجودة			عدد الحوادث		
Is09003	Is09002	Is09001	2016	2015	2014
-	-	√	12	8	7

المصدر : الباحث أعتماذ على مركز معلومات الشركة .

جدول رقم (5) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي في الشركة

شركة ديالى	الإدارات
5	إدارة عليا
145	إدارة وسطى
2700	إدارة تنفيذية
2850	الإجمالي

المصدر: من اعداد الباحث من سجلات الموارد البشرية في الشركة

جدول (6) مؤشرات الصدق التمييزي

حدود الثقة		مستوى المعنوية	قيمة t	الاختبار
الحد الاعلى	الحد الادنى	0.00	**18.708	القيمة
-0.78158	-.96939			

جدول رقم (7) يمثل تقديرات معاملات الثبات لـ (كبيركندال)

معامل الثبات	التقدير
100 - 0.90	ممتاز
0.89 - 0.80	مرتفع
0.79 - 0.70	متوسط
0.45-0.00	ضعيف

جدول رقم (8) يمثل نتائج معامل الثبات

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	28

جدول رقم (9) يمثل النتائج النسبية للتحليل التمييزي

معلم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور	رقم الفقرة	المحور الثالث الالهام	معلم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور	رقم الفقرة	ادارة المعرفة
79.5%	1		77.4%	1	المحور الاول مدى
86.3%	2		82.5%	2	استعداد المؤسسة
82.9%	3		86.2%	3	للدخول في برنامج
87.9%	4		78.8%	4	ادارة المعرفة
79.5%	5		78.8%	5	
		المحور	86.3%	6	
77.4%	1	الرابع	86.3%	7	
80.5%	2	التحقق	82.9%	8	
86.2%	3		86.3%	9	
78.7%	4		86.3%	10	
78.8%	5				الابداع التنظيمي
			79.5%	1	المحور الاول
			86.3%	2	الاعداد
			86.3%	3	
			82.9%	4	
			86.3%	5	
			87.3%		المحور الثاني
			83%	1	الاحتضان
			86.3%	2	
			82.9%	3	
			87.9%	4	
			87.8%	5	

المصدر: الباحث اعتماداً على مركز المعلومات للشركة

جدول (10) يمثل اختبار تساوي متوسطات المجموعات

	Lambda de wilks	F	DdI1	DdI2	Sig
X_1	0.626	6.264	2	21	0.007
X_2	0.902	1.136	2	21	0.34
X_3	0.935	0.73	2	21	0.494
X_4	0.959	0.447	2	21	0.645

المصدر : مخرجات spss

جدول (11) يمثل قيم المجموعات

Function	Valeur proper	De ia variance	Cumule	Correlation canonique
1	1.569	96.0	96.0	0.782
2	0.065	4.0	100.0	0.248

المصدر مخرجات spSS

جدول رقم (12) يمثل احداثيات الدالة التمييزية

	Function	
	1	2
X_1	5.454	-0.499
X_2	0.324	2.785
X_3	-4.130	2.313
X_4	-1.089	-0.255
constante	-2.255	-16.291

المصدر مخرجات spss

جدول رقم (13) يمثل مراحل الاستعداد لتبني ادارة المعرفة

CLASSEMENT			
	المؤسسة ليست في مرحلة الاستعداد لتبني ادارة المعرفة	المؤسسة على مقربة الى النظر في وتحتاج بعض القضايا	المؤسسة على استعداد ووضعها جيد للمبادرة اداره في المعرفة
X_1	8.190	23.994	23.785
X_2	9.370	9.787	11.403
X_3	41.238	28.911	30.189
X_4	19.367	16.276	16.113
constante	-147.737	-148.793	-158.323

المصدر مخرجات spss

المصادر العربية

- [1] التلباني، وآخرون " متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" المجلة الأردنية في إدار الأعمال، المجلد 11، العدد2، 2015 ص 443.
- [2] العنزي، سعد ونعمه، نغم حسين (2001). (أثر راس المال الفكري في أداء المنظمة: دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، م(8)ع(28)ص128.
- [3] أ.د. عبد الستار العلي، وآخرون، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، سنة 2006، ص 26.
- [4] الكبيسي، صلاح الدين عواد كريم، (2002)، " إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي "
- اطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد.
- [5] محجوب، وجيه (2002) البحث العلمي ومناهجه مديرية دار الكتب للطباعة والنشر بغداد ص 20 .
- [6] مصطفى، شعيب ابراهيم، (1988) " اثر المعرفة الثقافية والسلوك الابداعي في مستوى اداء بعض المنظمات الصناعية "، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد.
- [7] د. نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، سنة 2005، ص 97.

المصادر الأجنبية

- [10] Drucker, P., (1998), "The Discipline of Innovation", Harvard Business 11-Review, Nov- Dec
- [11] Wick, G., (2000), "Knowledge Management & Leadership Opportunities For Technical Communicators", Technical Communication, November.

- [8] Daft, R.L., & Becker, S.W., (1978), "The Innovative Organization: Innovation Adoption In Organizations", (New York: North Holland, Inc.).
- [9] Darling, M. S. (1996) , "Building The Knowledge Organization", Business Quarterly , Vol. 61. Issue.2.