

أثر إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين:

دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل

**The Impact of Knowledge Management on the Creative Abilities of Employees:
A Field Study at the African Company of Glass – Jijel**بوقريط فاروق¹، شرفي منصف²¹ مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي عبد الحفيظ

بوالصوف ميلة، الجزائر، f.boukerrit@centre-univ-mila.dz

² مخبر الدراسات والبحوث التسويقية، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2، الجزائر

moncef.chorfi@univ-constantine2.dz

النشر: 2022/12/31

القبول: 2022/12/05

الاستلام: 2022/10/31

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، حيث تضمنت الدراسة أبعاد إدارة المعرفة، المتمثلة في تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة. إضافة إلى ذلك الأبعاد المرتبطة بالقدرات الإبداعية للعاملين، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية للدراسة. وعلى الاستبيان كأداة أساسية في جمع بيانات الدراسة من عينة شملت 65 عامل. تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى عمليات إدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل كان ضعيفا بجميع أبعادها، وأنه هناك أثر إيجابي لعمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة. وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتحسين عمليات إدارة المعرفة وتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين والعمل على تطويرهما بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، عمليات إدارة المعرفة، القدرات الإبداعية، الشركة الإفريقية للزجاج.

رموز JEL: D83، O31.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of knowledge management on the creative abilities of employees of the African Company of Glass - Jijel, where the study included dimensions of the Knowledge Management, which are: Knowledge diagnosis, knowledge generation, knowledge storage, knowledge sharing, knowledge application, in addition dimensions associated with the creative abilities of employees, by relying on the descriptive analytical method as a methodology of the study, And the questionnaire as an essential tool in collecting study data from a sample of 65 workers. They were chosen at random, the study concluded that the level of knowledge management processes in the African Company Glass - Jijel was weak in all its dimensions, and there is a positive impact of knowledge management processes on the creative abilities of employees in the Company. In light of the findings, the study recommended the need to pay attention to improving knowledge management processes and enhancing the creative capabilities of employees and working to develop them at the African Company of Glass - Jijel.

Keywords: knowledge management; knowledge management processes; creative capabilities; African Company of Glass.

(JEL) Classification : D83, O31.

1. مقدمة:

تواجه المؤسسات على اختلاف أنواعها موجة من التحولات والتغيرات المتسارعة التي تجتاح عالم اليوم، وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتكنولوجية، تلك الثورة التي تعتمد على المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات المتاحة، ونتيجة لتلك التحولات أصبحت المعرفة تمثل المورد الأساسي لإنشاء الثروة والمصدر الهام للميزة التنافسية في المؤسسة، وأصبحت العامل القوي والعصب الحقيقي والمورد الثمين للتكيف مع متطلبات العصر، كما أنها المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق الإبداع والتميز، في ظل تزايد الاهتمام بالاقتصاد المعرفي المبني على الموارد البشرية ورأس المال الفكري والأصول غير الملموسة.

فمن أجل استقطاب هذه المعرفة واستغلالها أحسن استغلال اتجهت أغلب المؤسسات إلى اعتماد ما يعرف بإدارة المعرفة كونها الوسيلة الوحيدة التي تمكنها من التكيف وتوليد المعارف الجديدة وتعزيز قدراتها الإبداعية، والتي تعد من أهم الأساليب الإدارية الحديثة للتطوير والتغيير في عصرنا الحالي، حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات، كما تشير اتجاهات إدارة المعرفة إلى مجمل العمليات والفعاليات المتعلقة بتشخيص المعرفة الحالية وتوليد المعرفة والمشاركة بالمعرفة الموجودة، وتطبيق المعرفة التي تم الحصول عليها، وما تتطلب تلك العمليات من نظم واليات وتكنولوجيا وبنى تحتية لأجل انجاحها بالشكل المطلوب والمخطط له.

1.1. إشكالية الدراسة:

تنطلق فكرة الدراسة إلى حقيقة التحديات التي تواجه أغلب المؤسسات المعاصرة، الأمر الذي دفع بالفكر الإداري المعاصر إلى توجيه اهتماماته لإيجاد أساليب تسعى لتنمية معارف الأفراد العاملين وتحقيق الإبداع ووضع حيز التطبيق بما يكفل للمؤسسة بلوغ أهدافها والتكيف مع استحقاقات التغيير، فكانت إدارة المعرفة المدخل الأكثر قبولاً وكونها السبيل الوحيد لتحريك القدرات الإبداعية للعاملين، وبناء على ما سبق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر عمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى عمليات إدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؟
- ما مستوى القدرات الإبداعية لدى الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؟

- ما طبيعة أثر عمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؟

2.1. فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية، تم وضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: توجد مؤشرات تدل على أن مستوى إدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل مرتفع؛
- الفرضية الثانية: توجد مؤشرات تدل على ارتفاع مستوى القدرات الإبداعية بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
- الفرضية الثالثة: لعمليات إدارة المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؟

3.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على أحد أهم المفاهيم والممارسات المعاصرة في المؤسسات الحديثة، وهي إدارة المعرفة باعتبارها من الموضوعات المهمة والحديثة التي تتطلب من المرؤوسين والعاملين على حد سواء الحصول على معارف جديدة، وحفز الطاقات الإبداعية ما ينعكس على تحسين أدائهم، وتتركز الأهمية في النتائج التي تم التوصل إليها بخصوص الأثر بين أبعاد إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

4.1. أهداف الدراسة:

نحاول من خلال هذه الدراسة معرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، إضافة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة أثر عمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
- تقديم نظرة واضحة لمفهومي إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية للعاملين، وأبرز عمليات إدارة المعرفة؛
- تقديم جملة من التوصيات للمؤسسة محل الدراسة بناء على النتائج التي يتم التوصل إليها.

5.1. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي في جميع البيانات الخاصة بالدراسة حيث تم الاعتماد على المقالات العلمية بشكل كبير لإثراء الجانب النظري للدراسة، والمتعلق بإدارة المعرفة وعملياتها وكذلك القدرات الإبداعية للعاملين، أما الجانب التطبيقي فقد تم إجراء دراسة ميدانية على العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل.

6.1. الدراسات السابقة:

بعد البحث والاطلاع على متغيرات الدراسة لم يتم التوصل إلى أي دراسة ربطت بين عمليات إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية للعاملين، وذلك حسب علم الباحثين. في حين أنه توجد عدة دراسات ربطت إدارة المعرفة والإبداع، ودراسات ربطت عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي، نذكر منها ما يلي:

- دراسة (شنافي و خوني، 2020) بعنوان: أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع داخل المنظمة: دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع بسكرة.

هدفت هذه الدراسة لاختبار أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع داخل المؤسسة في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بولاية بسكرة، حيث اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي تم تحليلها بواسطة برنامج SPSS، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة حجمها 50 عامل إداري، وتم استرداد 42 استبانة صالحة للتحليل، ومن بين النتائج المتوصل إليها وجود أثر معنوي لمتغيرات الدراسة المستقلة الخاصة بعمليات إدارة المعرفة في الإبداع الإداري بالمديرية، كما توصلت إلى وجود علاقة قوية وموجبة بين كل عمليات إدارة المعرفة والإبداع الإداري، وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة المعرفة لتحريك الطاقات الإبداعية وتفعيل الإبداع.

- دراسة (Kianto & al, 2019) بعنوان: **The impact of knowledge management on knowledge worker productivity.**

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على إنتاجية العاملين في مجال المعرفة في قطاع الاتصالات الباكستاني، حيث أجريت الدراسة في خمس شركات تشغيل شبكات الهاتف المحمول، وتم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات وإجراء الدراسة الميدانية واستخدمت 336 استبانة وزعت على العاملين في جميع الشركات، وتوصلت الدراسة إلى أن عمليات إدارة المعرفة تؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية عامل المعرفة في جميع الشركات محل الدراسة.

- دراسة (Beldjazia, Boussalem, & Tebboub, 2021) بعنوان: **The impact of Knowledge Management on Organizational Learning Case Study: Algeria Telecom Jijel**

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي في شركة اتصالات الجزائر بجيجل، وتم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات وإجراء الدراسة الميدانية، حيث تم استخدام 64 استبانة وزعت على أفراد عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن عمليات إدارة المعرفة (تخزين المعرفة، مشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة) لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية ($a < 0.05$) على التعلم التنظيمي بشركة اتصالات الجزائر، كما توصلت إلى أن مستويات عمليات إدارة المعرفة السائدة مرتفعة جدا بالشركة.

- **التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لاحظنا أنها تتشابه مع دراستنا الحالية، من حيث أنها درست نفس المتغير المستقل المتمثل في عمليات إدارة المعرفة، كما لاحظنا أيضا وجود تشابه من حيث أداة الدراسة، والمتمثلة أساسا في الاستبيان، أما ما يميز هذه الدراسة أنها تدرس الأثر بين عمليات إدارة المعرفة بالأبعاد المتمثلة في تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، التشارك في المعرفة، تطبيق المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين. وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة بالإضافة إلى إجراء الدراسة الميدانية على العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل.

2. **الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:**

نحاول التطرق في الإطار النظري إلى تعريف المعرفة وأنواعها، ومفهوم إدارة المعرفة وأهميتها بالنسبة للمؤسسات والأهداف التي تقوم عليها، وماهي أبرز عملياتها التي أجمع عليها معظم الباحثين، وكذا مفهوم الإبداع والقدرات الإبداعية للعاملين.

1.2. **مفاهيم عامة حول إدارة المعرفة:**

إن مصطلح إدارة المعرفة جديد وغريب إلى حد ما، خلافا لمصطلح إدارة المعلومات ونظم المعلومات الإدارية التي تعتبر شائعة نسبيا، وقصد الالمام بهذا المفهوم يقتضي الأمر التطرق إلى كل من المعرفة وأنواعها ثم إلى إدارة المعرفة.

1.1.2. **تعريف المعرفة:**

المعرفة هي الأصل الجديد، وهي أحد عوامل الإنتاج التي يعترف بها كمورد أساسي لإنشاء الثروة في الاقتصاد، ومصدرا أساسيا للميزة التنافسية في الإدارة (نجم، 2005، صفحة 21)، كما تعرف المعرفة بأنها

مجموعة الحقائق، ووجهات النظر والآراء، والأحكام، وأساليب العمل، والخبرات والتجارب، والمعلومات والبيانات، والمفاهيم والاستراتيجيات، والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة، وتستخدم المعرفة لتفسير المعلومات المتعلقة بظرف معين أو حالة معينة ومعالجة هذا الظرف وهذه الحالة (حافظ و عبد الله، 2020، صفحة 298).

كما حدد مختلف الباحثين مفهوم المعرفة بتمييزها عن البيانات والمعلومات، فعادة ما يتم تعريف البيانات على أنها المادة الخام المتمثلة في حقائق وأرقام ورموز، بينما المعلومات فهي تلك البيانات التي تمت معالجتها وترجمتها ووضعها في سياق معين لتوفير معنى لمستخدميها، في حين أن المعرفة هي تلك المعلومات التي يتم استخدامها لاتخاذ إجراءات أو قرارات فعالة (لعمارة و بوهالي، 2020، صفحة 562)، وتشمل المعرفة العديد من الجوانب كتبادل الخبرات والممارسات وتدريب الموظفين (Basu, 2014, p. 180).

2.1.2. أنواع المعرفة:

وفقا لآراء ووجهات نظر الباحثين في مجال إدارة المعرفة، اختلفت تصنيفات المعرفة وذلك وفقا لمصادرها والهدف منها، إضافة إلى الغاية من تطبيقها، لكن التصنيف الأكثر شيوعا واستخداما يقسم المعرفة إلى نوعين أساسيين هما: **المعرفة الصريحة** هي المعرفة التي يمكن التعبير عنها بالكلمات والأرقام ومشاركتها في شكل بيانات وصيغ علمية ومواصفات، كما يمكن نقلها بسهولة بين الأفراد بشكل رسمي ومنهجي، ومن ناحية أخرى فإن **المعرفة الضمنية** هي معرفة شخصية للغاية، ويصعب إضفاء الطابع الرسمي عليها، ومن الصعب جدا نقلها وتقاسمها مع الآخرين، كما أنها متجذرة في عمل الفرد وخبرته (Nonaka & Nishiguchi, 2001, p. 14).

3.1.2. مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها:

يعرف سكوت (Scott) إدارة المعرفة بأنها: " التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل المؤسسة وخارجها، وتحليلها وتفسيرها واستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات في المؤسسة وتحقيق تحسين الأداء والارتقاء إلى المستويات الأعلى من الإنجاز، سواء بالنسبة لإنجازات المؤسسة ذاتها في فترات سابقة أو قياسا إلى إنجازات المنافسين" (صياحي و مهديد، 2021، صفحة 471)، كما يعرفها سكايرم (Skairm) بأنها الإدارة النظامية والواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها والخاصة باستحداثها وتجميعها وتنظيمها ونشرها واستخدامها واستغلالها. وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل واضح من أجل تحسين الأداء. (لراس، 2018، صفحة 68)

وتكمن أهمية إدارة المعرفة في كونها مؤشرا على طريقة شاملة وواضحة لفهم مبادرات إدارة المعرفة في إزالة القيود وإعادة الهيكلة التي تساعد في التطوير والتغيير لمواكبة متطلبات البيئة الاقتصادية، وتزيد من عوائد

المؤسسة ورضا العاملين وولائهم، وتحسن من الموقف التنافسي من خلال التركيز على الموجودات غير الملموسة التي يصعب قياسها. وتظهر نتائجها على المدى الطويل، حيث حدد (House, 2001) أهمية إدارة المعرفة في النقاط التالية: (آري، 2016، صفحة 390)

- إن إدارة المعرفة ستكون المهيمن على سوق تكنولوجيا المعلومات والخدمات؛
- إدارة المعرفة سوف تمكن المؤسسات من إقامة بيئة مناسبة لسوق واسعة؛
- إدارة المعرفة ستكون مصدرا للتحسين الجماعي للعديد من التسهيلات والخدمات المقدمة حاليا.

4.1.2. عمليات إدارة المعرفة:

أوضحت معظم مفاهيم إدارة المعرفة التي تم تناولها من طرف الباحثين، بأنها عبارة عن مجموعة من العمليات، تكون بشكل متكامل ومتتابع، فكل عملية تعتمد على العملية التي سبقتها وتدعم العملية التي تليها، وقد اختلفت آراء الباحثين في تحديد ما هي عمليات إدارة المعرفة الرئيسية، إلا أغلبهم أشار أن العمليات التالية هي العمليات الرئيسية والتي سيتم شرحها في النقاط التالية:

أ- **تشخيص المعرفة:** يعد التشخيص من الأمور المهمة في برنامج إدارة المعرفة، وفي ضوء التشخيص يتم وضع سياسات وبرامج العمليات الأخرى، فعملية التشخيص أمر حتمي لأن الهدف منها هو اكتشاف معرفة المؤسسة، وتحديد الأشخاص الحاملين لها ومواقعهم، وتعتمد عملية التشخيص على استخدام اليات الاكتشاف وآليات البحث والتطوير العديدة التي تكون عملية ذات مراحل متعدد، فهي التي تحدد لنا المعرفة الملائمة لوضع الحلول للمشكلة. (ماضي، بعاج، و بن برطال، 2019، صفحة 113)

ب- **توليد المعرفة:** عملية توليد المعرفة تتعلق بالعمليات التي تركز على أسر، وشراء، وابتكار، واكتشاف، وامتصاص واكتساب، والاستحواذ على المعرفة، وتركز عملية توليد المعرفة على توسيع المعرفة التي يتم توليدها على يد الأفراد. ومن ثم بلورتها على مستوى الجماعة من خلال الحوار، والمحادثة، والتشارك في الخبرة أو مجتمع الممارسة. (أبو جمعة و المغربي، 2021، صفحة 105)

ج- **تخزين المعرفة:** تعتبر عملية تخزين المعرفة والاحتفاظ بها مهمة جدا لاسيما للمؤسسات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل، والتي تعتمد على التوظيف والاستخدام بصيغة العقود المؤقتة والاستشارية لتوليد المعرفة فيها، لأن هؤلاء يأخذون معرفتهم الضمنية غير الموثقة معهم، أما الصريحة فتبقى مخزونة وموثقة في قواعدها، كالذاكرة التنظيمية التي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما فيها الوثائق المكتوبة

والمعلومات المخزنة في النظم الخبيرة والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموقعة. (يحيوي و شوشان، 2017، صفحة 530)

د- **التشارك في المعرفة:** وهي عملية تداول المعرفة ونقلها إلى الموظفين الذين يحتاجون إليها في الوقت المناسب بهدف القيام بمهام جوهرية، كما أنها تعبر عن تبادل الأفكار والخبرات والممارسات بين العاملين (شنافي و خوني، 2020، صفحة 569). كما أنها عملية تتطلب التحول من العمل الفردي إلى الجماعي من خلال استخدام الوثائق والنشرات الداخلية والتي تتلاءم مع المعرفة الصريحة، فضلا عن استخدام أساليب التدريب والحوار والتي تتلاءم مع نشر المعرفة الضمنية. (حمقاني و عرابية، 2021، صفحة 33)

هـ- **تطبيق المعرفة:** إن الهدف من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة وجعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطة المؤسسة، وتعتبر هذه الخطوة ضرورية لخلق محتوى جوهر الكفاءات الضرورية لنمو ونجاح المؤسسة، وأيضا تحديد محتوى وهيكل المعرفة ويعتمد ذلك على المؤسسة ذاتها فالكل فرد عنصر في هذا الهيكل حيث يجب أن تفحص وتراجع قاعدة المعرفة المتاحة لديها. (السياني و محسن، 2021، صفحة 16)

2.2. القدرات الإبداعية للعاملين

من أجل التعرف على القدرات الإبداعية للعاملين بشكل دقيق، سوف نتطرق في هذا المحور إلى تعريف الابداع ومفهوم القدرات الإبداعية، وأهم القدرات الإبداعية للأفراد المبدعين.

1.2.2. تعريف الابداع:

هناك من الباحثين من اعتبر الابداع ضرورة ملحة بالنسبة للمؤسسات لتحقيق النجاح على المدى الطويل، خصوصا في الأسواق الشديدة التنافس، فالإبداع عبارة عن مزيج من العمليات لخلق أفكار جديدة وتنفيذها، والإبداع يقتضي التنقيب عن الأفكار الجديدة وعن الفرص المتاحة لاقتناصها، إذ يمكن أن يكون على مستوى الفرد، والذي يتحدد من خلال شخصية الفرد وتعلمه والتزامه، وعلى مستوى الجماعة، ويتحدد من خلال فريق العمل المتماسك والمتنوع والقيادة والاتصال الفعالين، أو يكون على مستوى النظام فيشمل كل البنية التنظيمية. (مقرش و الضمور، 2019، صفحة 246)، وينسب مصطلح الابداع إلى الاقتصادي جوزيف شومبيتر (Schumpeter) والذي يعرفه بدوره على أنه "النتيجة الناجمة عن استخدام طريقة جديدة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذلك التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه" (Lachmann, Guillaume, & Rudloff, 1993, p. 22)

2.2.2. مفهوم القدرات الإبداعية للعاملين:

اختلف الباحثون في وضع تعريف محدد للقدرات الإبداعية للعاملين، فمنهم من عرفها على أنها: مدى قدرة الفرد على نقل المعرفة الكامنة بداخله، وإنتاج معرفة جديدة تظهر بصورة منتجات، وعمليات فيها نوع من الجدة والتفرد. (جودي و جودي، 2020، صفحة 574)، والبعض الآخر عرفها على أنها " مهارات التفكير الإبداعي التي يستطيع الفرد من خلالها أن يكون أكثر حساسية للمشكلات، وأكثر دراية بجوانب النقص، ومختلف التغيرات الخاصة في مجال المعرفة، حيث تمكنه من البحث عن الحلول، اختبارها وتعديلها من أجل التوصل إلى نتائج جديدة يتم مشاركتها بين الأفراد" (لعمارة و بوهالي، 2020، صفحة 565).

وأشار العديد من الباحثين في مجال الإبداع إلى مجموعة من المهارات والعوامل التي تحكم القدرات الإبداعية للعاملين والتي تمكن الأفراد المبدعين من الإنتاج الإبداعي في المؤسسة، ويمكن التعرف أكثر على مختلف القدرات الإبداعية التي يمتلكها المورد البشري المبدع من خلال ما يلي:

أ- الأصالة: تعنى القدرة على إنتاج العديد من الأفكار الجديدة والغير معروفة سابقا، والمرتبطة بالمشكلة محل البحث وهناك من الباحثين من يقول: أن الفكرة لا تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يسبق لها سابق، وكانت غير عادية وبعيدة المدى وذات ارتباطات بعيدة وذكية. (بروبي و رحمانى، 2019، صفحة 288).

ب- الطلاقة: هي قدرة الأشخاص على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية في فترة زمنية محددة، حيث يتفوق الشخص المبدع عن الآخرين، من حيث كمية الأفكار التي يقترحها في وحدة زمنية ثابتة، كما يتمتع بدرجة عالية من القدرة على الانسيابية وسهولة إيجاد الأفكار. (Yousfi & Rahali, 2021, p. 158).

ج- المرونة: يقصد بها تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع وقدرته على تغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعا لمتطلبات الموقف. كما أنها تعرف بالمقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي والنظر إلى المشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفا أو وجهة نظر معينة (السرور، 2002، صفحة 118).

د- الحساسية للمشكلات: يقصد بها قدرة الفرد على رؤية ومجابهة موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج إلى حل، بحيث يستطيع إدراك نواحي النقص والقصور، فالشخص المبدع هو الفرد الأسرع من غيره في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، وترتبط الحساسية للمشكلات بالقدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد وإعادة توظيفها في إثارة تساؤلات حولها للوصول إلى حل ما. (ضيف و موفق، 2017، صفحة 88).

هـ- القدرة على الربط والتحليل: يشير التحليل إلى القدرة على تفتيت المركبات إلى عناصرها الأولية، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض، وأول ما ينبغي عمله هو تحليل المادة المجمعة ومن ثم تحلل المشكلة إلى مجموعة قضايا تساعد على إدراك ذلك العنصر المعقد. أما الربط فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة وتشكيلها في بناء وترابط جديد أو هي القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة. (علي و الحاكم ، 2015، صفحة 185).

3. الطريقة والأدوات:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات تم الاعتماد على ما يلي:

1.3. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الإطار والعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج والبالغ عددهم 100 عامل نهاية سنة 2021، والتي تتواجد بالمنطقة الصناعية "أولاد صالح" ببلدية الطاهير ولاية جيجل، تبعد حوالي 17 كلم عن مقر الولاية، و02 كلم عن المطار الدولي "فرحات عباس"، و06 كلم عن ميناء "جن جن" العالمي، مما يجعلها تحتل منطقة استراتيجية تساعدها خاصة في التواصل مع العالم الخارجي، وتتأثر الموارد البشرية للشركة محل الدراسة من حيث الحجم والتنوع بالعديد من المتغيرات، ومن خلال اطلاعنا على سجلاتها الرسمية، لاحظنا أن عدد العمال في تناقص مستمر، حيث كان هذا العدد 430 عاملا سنة 2000، لينخفض إلى 309 عامل سنة 2009، ليصبح 193 عامل سنة 2019، أما في نهاية سنة 2021 فقد بلغ عدد العمال 100 عامل. ويمكن تفسير تناقص عدد العمال لعدة أسباب لعل من أهمها السياسة المتبعة من قبل الشركة في عملية التسيير.

ونظرا لصعوبة الوصول إلى جميع مفردات المجتمع فقد وقع الاختيار على عينة من 80 عامل بصفة عشوائية، وقد تم استرجاع 67 استمارة، واستبعد منها 2 استمارات غير قابلة للتحليل بسبب عدم الإجابة على جميع عبارات الاستبيان، أي أن العدد الإجمالي للاستمارات الفعلية الصالحة للدراسة يقدر بـ 65 استمارة. وفيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الوظيفية:

الجدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية	
78.46	51	ذكر	الجنس
21.54	14	أنثى	
24.62	16	أقل من 30 سنة	العمر
33.85	22	من 30 إلى أقل من 40 سنة	

35.38	23	من 40 إلى أقل من 50 سنة	الدخل الشهري
6.15	04	50 سنة فأكثر	
0	0	أقل من 20000 دج	
55.38	36	من 20000 إلى أقل من 40000 دج	
29.23	19	من 40000 إلى أقل من 60000 دج	
15.38	10	أكثر من 60000 دج	
26.15	17	البكالوريا أو أقل	المستوى التعليمي
20	13	تقني سامي	
36.92	24	ليسانس	
4.62	03	ماستر	
12.31	08	مهندس	
00	00	ماجستير	
00	00	دكتوراه	عدد سنوات الخبرة
30.77	20	أقل من 5 سنوات	
33.85	22	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
21.54	14	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
13.85	9	15 سنة فأكثر	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن عينة الدراسة أغلبها ذكور إذ بلغت 78.46 % في حين بلغت نسبة الإناث 21.54 %، وهذا راجع لطبيعة العمل في المؤسسة والذي يتطلب استخدام جهد عضلي كبير، كما نلاحظ أن أغلب العمال عينة الدراسة كانت أعمارهم تنتمي للفئة من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة بلغت 35.38 %، أما فيما يخص العمال الذين تنتمي أعمارهم للفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 33.85 %، في حين بلغت نسبة العمال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة 24.62 %، أما العمال الذين أعمارهم 50 سنة فأكثر فكانت نسبتهم 6.15 %، وفيما يخص مستوى الدخل فأغلب العمال يتقاضون أجرا تتراوح قيمته من 20.000 دج إلى أقل من 40.000 دج بنسبة 55.38 %، و 29,23 % منهم يتقاضون أجرا تتراوح قيمته من 40.000 إلى أقل من 60.000 دج، وباقي العمال يتقاضون أجرا يتعدى 60.000 دج، وهذا المستوى من الدخل مقبولا نوعا ما مقارنة مع باقي المؤسسات، وبالنسبة للمستوى التعليمي نجد أن أغلب أفراد العينة حصلون على شهادة الليسانس بنسبة قدرت بـ 36.92 %، تليها مباشرة نسبة 26.15 % من أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي

بكالوريا أو أقل، كما نلاحظ أن فئة الأفراد المتحصلين على شهادة تقني بلغت نسبتهم 20 %، أما الحاملين لشهادة مهندس كانت نسبتهم 12.31 %، والحاملين لشهادة ماستر بلغت نسبتهم 4.62 %.

ويمكن تفسير ذلك بأن المناصب التي يشغلونها تتطلب شهادات دراسية عالية من أجل التحكم في مختلف الأنشطة والعمليات، وهو ما يعكس اهتمام المؤسسة بجلب الكفاءات الجديدة، فالمؤسسة محل الدراسة تزخر بالقامات العلمية والمعرفية وأغلبية عمالها لديهم مستوى جامعي، وبالحدوث عن عدد سنوات الخبرة فالملاحظ من خلال الجدول أن ما نسبته 33.85 % من عمال المؤسسة تراوحت خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات، و30.77 % تقل خبرتهم عن 5 سنوات، و21.54 % من العمال تراوحت خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة، وفي الأخير الأفراد الذين لديهم عدد سنوات الخبرة 15 سنة فأكثر قدرت نسبتهم بـ 13.85 %، ويمكن تفسير هذا بأن أغلب العاملين بالمؤسسة لهم سنوات خبرة أقل من 10 سنوات وهي من سياسات المؤسسة التي تعتمد بشكل ملحوظ على الشباب لإعطاء روح تنظيمية جديدة للمؤسسة وتثمين ذلك ودعمها بالعاملين ذوي الخبرة والتجربة في المؤسسة وهي بذلك تتبع سياسة جيدة مع العاملين.

2.3. أداة الدراسة:

من أجل معرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين، تم تطوير استبيان بالاعتماد على دراسات سابقة تطرقت لمتغيرات الدراسة والذي تضمن عمليات إدارة المعرفة وأبعاد القدرات الإبداعية، حيث تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة محاور تضمن المحور الأول البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة من حيث الجنس والعمر والدخل الشهري والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة، أما المحور الثاني فهو خاص بعبارة عمليات إدارة المعرفة المتمثلة في (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، التشارك في المعرفة وتطبيق المعرفة)، أما المحور الثالث فخصص لعبارة أبعاد القدرات الإبداعية المتمثلة في (الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، والقدرة على الربط التحليل).

3.3. الأساليب الإحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة ومعالجتها تمت الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). والمتمثلة في (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل الالتواء والتقلطح، تحليل الانحدار المتعدد). كما تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي الذي يستخدم لمعرفة اتجاهات وآراء ومواقف الأشخاص، كما تم تحديد فئات مقياس ليكرت الخماسي ودلالاتها كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (02): فئات ودرجات مقياس ليكرت الخماسي ودلالاتها

الفئة	مجال الفئات	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئات
01	من 01 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	01	منخفضة جدا
02	من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	02	منخفضة
03	من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	03	متوسطة
04	من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	04	مرتفعة
05	من 4.20 إلى أقل من 05	موافق بشدة	05	مرتفعة جدا

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماد على سلم Likert الخماسي

4. النتائج ومناقشتها:

سيتم اختبار ثبات أداة الدراسة، والتعرف على طبيعة توزيع متغيرات الدراسة، وذلك كخطوات أولية للتحقق من جودة البيانات التي تم جمعها، ثم سيتم اختبار صحة الفرضيات وتفسير النتائج المتوصل إليها.

1.4. اختبار ثبات أداة الدراسة:

من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha

Crombach)، والجدول الموالي يوضح نتائج "ألفا كرونباخ" للمتغيرين المستقل والتابع:

الجدول رقم (03): معامل الثبات "ألفا كرونباخ" للمتغيرين التابع والمستقل

المتغيرات	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
إدارة المعرفة	تشخيص المعرفة	0.734
	توليد المعرفة	0.793
	تخزين المعرفة	0.857
	التشارك في المعرفة	0.783
	تطبيق المعرفة	0.870
القدرات الإبداعية	الأصالة	0.854
	الطلاقة	0.803
	المرونة	0.765
	الحساسية للمشكلات	0.822
	القدرة على الربط والتحليل	0.775

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (03) يتضح أن معامل الثبات "ألفا كرونباخ" بالنسبة لكل متغيرات الدراسة تتراوح قيمته بين (0.734 و0.870)، وهو أكبر من 0.6، إذن فشرط ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) محقق وهذا دليل على جودة بيانات الدراسة.

2.4 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص، وبعد الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم تم إجراء التعديلات اللازمة حسب المقترحات المقدمة، ثم تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة. حيث قمنا بحساب الصدق البنائي لأداة الدراسة والذي يقيس مدى الاتساق الداخلي، ولمعرفة مدى وجود التجانس الداخلي، تم الاعتماد على معامل الارتباط "بيرسون Pearson" ومستوى الدلالة "sig"، باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS،

بعد حساب قيم معامل بيرسون لكل عبارة من عبارات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه يتضح أن مستوى الدلالة ($Sig = 0.000 < 0.01$)، بمعنى أنه أقل تماما من 0.01، وعليه فإنه يوجد ارتباط بين كل عبارة مع متوسط مجموع العبارات المكونة لكل متغير، كما أن معامل ارتباط كل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع العبارات المشكلة لكل متغير محصورة بين (0.561 و0.907) وهي بذلك أكبر من 0.5، وهذا يعني وجود ارتباط موجب وقوي بين كل عبارة و متوسط مجموع العبارات، وبهذا يتحقق صدق أداة الدراسة.

3.4 اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

لدراسة طبيعة توزيع متغيرات الدراسة تم الاعتماد على معامل الالتواء Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis، وللتأكد من أن متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من القيمة 3 أي محصور بين (-3 و3)، ومعامل التفلطح أقل من القيمة 20 يمكننا القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. (Cao & Dowlatshahi, 2005, p. 542) والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معاملي الالتواء والتفلطح

معامل التفلطح	معامل الالتواء	المتغيرات	إدارة المعرفة
1.799	1.493	تشخيص المعرفة	
6.323	2.469	توليد المعرفة	
6.204	2.647	تخزين المعرفة	
2.874	1.769	التشارك في المعرفة	

4.294	2.309	تطبيق المعرفة	القدرات الإبداعية
4.582	2.399	الإصالة	
6.132	2.567	الطلاقة	
-0.186	0.733	المرونة	
7.292	2.782	الحساسية للمشكلات	
1.875	-1.560	القدرة على الربط والتحليل	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيم معامل الالتواء لجميع المتغيرات محصورة بين (-1.560 و 2.782) وهي أقل من القيمة 3، بينما قيم معامل التقاطح محصورة بين (-0.186 و 7.292) وهي أقل من 20، وعليه يمكن القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يعني أن الأثر الذي يظهر يكون ناتج عن أثر المتغيرات المستقلة، ويسمح بإكمال الدراسة واختبار صحة الفرضيات باستخدام الاختبارات المعلمية.

4.4. تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح:

تم الاعتماد على مؤشري معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (Tolerance) للتأكد من أن متغيرات الدراسة المستقلة غير مرتبطة ببعضها البعض، والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (Tolerance)
تشخيص المعرفة	1.049	0.953
توليد المعرفة	1.061	0.943
تخزين المعرفة	1.039	0.962
التشارك في المعرفة	1.031	0.970
تطبيق المعرفة	1.052	0.951

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

لا تظهر مشكلة وجود ارتباط المتغيرات المستقلة في حالة ما إذا كان معامل تضخم التباين أصغر من 10 والتباين المسموح أكبر من 0.1 بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة. (بوطالب و نجيمي، 2020، صفحة 191)، ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها في الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيم معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) لجميع المتغيرات المستقلة كانت محصورة بين (1.031 و 1.061) وهذه القيم

أصغر من 10، كما أن قيم التباين المسموح محصورة بين (0.943 و 0.970) وهي أكبر من 0.1، وبالتالي يمكننا القول بأنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة، وأنها صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

5.4 اختبار صحة الفرضيات ومناقشة النتائج:

يتم فيما يلي اختبار صحة الفرضية الأولى والثانية للدراسة بالاعتماد على كل من المتوسط الحسابي باعتباره أحد أهم مؤشرات مقاييس النزعة المركزية، وكذا الانحراف المعياري الذي يعد هو الآخر من أهم مؤشرات مقاييس التشتت، وتقديم تفسير للنتائج المتوصل إليها:

1.5.4. اختبار الفرضية الأولى:

يتم اختبار الفرضية الأولى من خلال حساب المتوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري لمحور عمليات إدارة المعرفة والتي تنص على أنه: "توجد مؤشرات تدل على أن مستوى إدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج جيجل مرتفع"، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير عمليات إدارة المعرفة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
تشخيص المعرفة	2.326	0.744	01	منخفضة
توليد المعرفة	1.919	0.693	04	منخفضة
تخزين المعرفة	1.896	0.825	05	منخفضة
التشارك في المعرفة	2.103	0.851	02	منخفضة
تطبيق المعرفة	2.038	0.844	03	منخفضة
عمليات إدارة المعرفة	2.056	0.372		منخفضة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأبعاد عمليات إدارة المعرفة كانت بدرجات موافقة منخفضة، فقد جاء من حيث الترتيب و الأهمية النسبية بعد تشخيص المعرفة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.326 وهو ينتمي إلى المجال (1.80 و 2.60) ضمن الفئة الثانية في سلم Likert الخماسي، وانحراف معياري بلغ 0.744، ثم يليه مباشرة بعد التشارك في المعرفة بمتوسط حسابي قدره 2.103 وانحراف معياري بلغ 0.851، كما جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بعد تطبيق المعرفة بمتوسط حسابي بلغ 2.038 وانحراف معياري بلغ 0.844، أما بعد توليد المعرفة فقد جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره

ب 1.919 وانحراف معياري بلغ 0.693، أما المرتبة الأخيرة فكانت لبعده تخزين المعرفة بمتوسط حسابي قدر بـ 1.896 وانحراف معياري بلغ 0.825.

كما يتضح من خلال نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور عمليات إدارة المعرفة قد بلغ 2.056 وهو ينتمي بذلك إلى المجال (1.80 و 2.60) ضمن الفئة الثانية في سلم Likert الخماسي، مما يدل على وجود مستوى منخفض لعمليات إدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 0.372 وهو بذلك أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على اتساق مقبول للبيانات، وعليه واعتمادا على ما سبق ذكره في التحليل، يمكن القول أن الفرضية الأولى التي تنص على أن: توجد مؤشرات تدل على أن مستوى إدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج جيد مرتفع، مرفوضة.

2.5.4. اختبار الفرضية الثانية:

يتم فيما يلي اختبار الفرضية الثانية من خلال حساب المتوسط الحسابي الكلي لمحور القدرات الإبداعية للعاملين والتي تنص على أنه: توجد مؤشرات تدل على ارتفاع مستوى القدرات الإبداعية بالشركة الإفريقية للزجاج جيد، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور القدرات الإبداعية للعاملين

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
الأصالة	2.119	0.807	03	منخفضة
الطلاقة	2.034	0.720	05	منخفضة
المرونة	2.605	0.964	02	متوسطة
الحساسية للمشكلات	2.107	0.691	04	منخفضة
القدرة على الربط والتحليل	4.003	0.754	01	مرتفعة
القدرات الإبداعية للعاملين	2.574	0.380		منخفضة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور القدرات الإبداعية للعاملين قد بلغ 2.574 وهو ينتمي بذلك إلى المجال (1.80 و 2.60) ضمن الفئة الثانية في سلم Likert الخماسي، وانحراف معياري قدر بـ 0.380، مما يدل على درجة موافقة منخفضة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني المرتبط بالمتغير التابع والمتمثل في القدرات الإبداعية للعاملين، كما يتضح من نتائج الجدول السابق وجود اتساق مقبول في حكم أفراد العينة حول القدرات الإبداعية للعاملين، حيث أن معدل الانحراف المعياري لم

يتجاوز الواحد الصحيح، وعليه يمكن القول أن الفرضية الثانية التي تنص على أنه: توجد مؤشرات تدل على ارتفاع مستوى القدرات الإبداعية بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، مرفوضة.

6.4. اختبار ملائمة النموذج والفرضية الثالثة:

من أجل التأكد من صحة الفرضية الثالثة التي تنص على أن: " لعمليات إدارة المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين أبعاد المتغير المستقل مجتمعة والمتغير التابع

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد	معامل الارتباط R		
								الانحدار	الخطأ المتبقي
	2.577	5	0.515	4.541	0.001	0.278	0.527		
	6.695	59	0.113	-	-	-	-		01
	9.272	64	-	-	-	-	-		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن مستوى الدلالة ($F = 0.001 < 0.05$) أي أقل تماما من مستوى المعنوية 0.05، وذلك يعني أن النموذج ذو أهمية إحصائية، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي 0.278 وهذا يعني أن 27.8 % من التباين في المتغير التابع (القدرات الإبداعية للعاملين) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة)، كما أنه من الملاحظ أن معامل الارتباط (R) يساوي 0.527 وهو ما يدل على وجود علاقة موجبة بين عمليات إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية للعاملين. وبناء على ما سبق فإنه يوجد أثر إيجابي لعمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين، وعليه فإن الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: " لعمليات إدارة المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، مقبولة.

7.4. اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الثالثة:

يوضح الجدول التالي أثر كل عملية من عمليات إدارة المعرفة والمتمثلة في تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، التشارك في المعرفة وتطبيق المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل، وذلك من خلال تحليل التباين للانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول رقم (09):

الجدول رقم (09): تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	المعاملات غير النمطية		النموذج Model	
		Beta	الخطأ المعياري		
0.000	8.304	-	0.240	1.997	ثابت Constant
0.169	-1.394	-0.158	0.058	-0.081	تشخيص المعرفة
0.000	4.079	0.465	0.063	0.255	توليد المعرفة
0.649	-0.457	-0.052	0.052	-0.024	تخزين المعرفة
0.859	0.179	0.020	0.050	0.009	التشارك في المعرفة
0.005	2.896	0.329	0.051	0.148	تطبيق المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (09) يمكن التوصل للنتائج التالية:

- لا يوجد أثر لتشخيص المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، لأن مستوى الدلالة بلغ 0.169 وهو أكبر تماما من 0.05 أي ($T = 0.169 > 0.05$)، وبالتالي فإن الفرضية الفرعية الأولى المندرجة ضمن الفرضية الرئيسية والتي تنص على أنه: " لتشخيص المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، مرفوضة.
- لتوليد المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، لأن مستوى الدلالة بلغ 0.000 وهو أقل تماما من 0.05 أي ($T = 0.000 < 0.05$)، بالإضافة إلى أن المعاملات النمطية "Beta" والتي تعبر عن نسبة أثر المتغير المستقل (توليد المعرفة) على المتغير التابع (القدرات الإبداعية للعاملين) بلغت 0.465 أي بنسبة 46.5%، وهي تعد قيمة معتبرة مقارنة بالأبعاد الأخرى، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: " لتوليد المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، مقبولة.
- لا يوجد أثر لتخزين المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، لأن مستوى الدلالة بلغ 0.649 وهو أكبر تماما من 0.05 أي ($T = 0.649 > 0.05$)، وبالتالي فإن الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: " لتخزين المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، مرفوضة.
- لا يوجد أثر للتشارك في المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، لأن مستوى الدلالة بلغ 0.809 وهو أكبر تماما من 0.05 أي ($T = 0.809 > 0.05$)، وبالتالي فإن الفرضية

الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: " لتخزين المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، مرفوضة.

- هناك أثر إيجابي لتطبيق المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، لأن مستوى الدلالة بلغ 0.005 وهو أقل تماما من 0.05 أي ($T = 0.005 < 0.05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه: " لتطبيق المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، مقبولة.

8.4. تفسير النتائج:

يمكن تفسير النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة كما يلي:

- يوجد مستوى منخفض لعمليات إدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، أي أن درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة فيها منخفض وضعيف وقد شمل هذا جميع العمليات لكن بمستويات انخفاض متفاوتة، وذلك كما نلاحظه بالنسبة للمتوسط الحسابي لهذا المحور فقد قدر بـ 2.056 وهو ينتمي بذلك إلى المجال (1.80 و 2.60) ضمن الفئة الثانية في سلم Likert الخماسي، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن إدارة المؤسسة لا تشجع العمال على القيام بالأعمال المتعلقة بالمعرفة، أو دمج المعرفة في كافة الأنشطة، أو تنمية القدرات الإبداعية من خلال استخدام المعرفة، كما لا تشجع المؤسسة عمالها على توظيف المعرفة لحل المشكلات التي تواجههم بالعمل، من جهة أخرى نجد أن المؤسسة لا تشجع عمالها على اكتساب المعرفة من خلال التجربة ولا تشكل فرق عمل لتحفيزهم على توليد معارف جديدة؛
- يوجد مستوى منخفض في القدرات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 2.574 ضمن الفئة الثانية في سلم Likert الخماسي، ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين في المؤسسة لا يمتلكون القدرة على إنتاج الأفكار الإبداعية في فترات قصيرة، إضافة إلى عدم قدرتهم على ملاحظة المشكلات والتحقق من مضمونها، كما أن المؤسسة لا تشجعهم على العمل في جماعات من أجل الوصول إلى الحلول المناسبة بسهولة وإنسيابية؛
- لعمليات إدارة المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، وهو ما عبرت عنه قيمة معامل التحديد التي بلغت نسبته 27.8، أي أن 27.8 من التغير في مستوى القدرات الإبداعية يعود إلى التغير في المتغير المستقل (إدارة المعرفة)، والنسبة المتبقية تعود للتغير في عوامل أخرى، كما بلغت قيمة معامل الارتباط 0.527 وهذا يدل على وجود ارتباط موجب بين المتغيرين، لكن بنسب متفاوتة حسب كل عملية من عمليات إدارة المعرفة؛

- ليس هناك أثر إيجابي لعملية تشخيص المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، ويمكن تفسير ذلك بأن إدارة المؤسسة لا توفر لعمالها المصادر الداخلية والخارجية لتشخيص معارفهم من خلال استكشافهم للمعرفة باستخدام مثلا: شبكات الأنترنت، أو من خلال إجراء مقارنات بينها وبين شركات أخرى أو الاعتماد على خبراتهم السابقة؛
- ليس هناك أثر إيجابي لعملية التشارك المعرفي بالشركة الإفريقية للزجاج، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن العمال لا يتبادلون الأفكار مع زملائهم، ولا يتداولون المعارف بالاعتماد على الاتصالات الرسمية، أما إدارة المؤسسة هي الأخرى لا تدعم ولا تشجع على تبادل المعارف بين الموظفين كما أنها لا تقدم تسهيلات إدارية تساهم في نشر المعرفة؛
- ليس هناك أثر إيجابي لعملية تخزين المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، مما يدل على وجود مستوى منخفض من تخزين المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة، فالمؤسسة لا تستخدم الأرشيف والمستندات الورقية والنشرات الداخلية لخزن المعرفة ولا تحرص على استخدام الكمبيوتر لهذا الغرض رغم ما توفره تكنولوجيا المعلومات من مزايا بهذا الخصوص، كما لا تحتفظ بالعمال ذوي الخبرة العالية؛
- لتوليد المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، مما يدل على أن أغلب أفراد العينة في المؤسسة يتفاعلون مع زملائهم لإيجاد أفكار جديدة، كما يعتمدون على التعلم بالعمل كمصدر لتوليد المعرفة، كما أن إدارة المؤسسة تولي الاهتمام اللازم لهذه العملية؛
- لعملية تطبيق المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، مما يدل على وجود اهتمام من طرف المؤسسة محل الدراسة فيما يتعلق بتطبيق المعارف الموجودة لديها، وذلك لكون عملية تطبيق المعرفة من أهم عمليات إدارة المعرفة وبدونها لا يمكن للمؤسسة محل الدراسة استخدام معرفتها والاستفادة منها واستثمارها.

5. الخاتمة:

على الرغم من صعوبة قياس الأصول غير الملموسة أو الفكرية وتحديد أثرها على العديد من الجوانب بالنسبة للمؤسسات، فقد تمت في هذه الدراسة الإشارة إلى أهمية المعرفة في ظل عالم يتميز بالمنافسة في كافة مجالاته، الأمر الذي يحتم على هذه المؤسسات إدارة معارفها وموجوداتها وصولا إلى القدرات الإبداعية للعاملين التي تحقق لها التميز، وحاولنا كذلك في هذه الدراسة اختبار أثر إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية من خلال

تكوين خلفية نظرية حول متغيرات الدراسة وفهم العلاقة بينها، إذ تم دراسة أبعاد مختلفة لإدارة المعرفة المرتبطة بعملياتها والتمثلة في: تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة، على القدرات الإبداعية للعاملين، فرغم أن هذه الأبعاد تم التطرق إليها في دراسات سابقة، إلا أنها لم تدرس مجتمعة بهذا الشكل حسب وجهة نظر الباحثين، وعليه فإن هذه الدراسة توصلت إلى نتائج تطبيقية تم بناء عليها تقديم اقتراحات للشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

1.5. النتائج:

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها ما يلي:

- يوجد مستوى منخفض لإدارة المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، أي أن درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة فيها منخفض وضعيف وقد شمل هذا جميع العمليات لكن بمستويات انخفاض متفاوتة؛
- يوجد مستوى منخفض للقدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
- لعمليات إدارة المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، وهو ما عبرت عنه قيمة معامل التحديد التي بلغت نسبته 27.8، أي أن 27.8 % من التغير في مستوى القدرات الإبداعية يعود إلى التغير في عمليات إدارة المعرفة؛
- ليس هناك أثر إيجابي لعملية تشخيص المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج.
- لعملية توليد المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج؛
- ليس هناك أثر إيجابي لعملية تخزين المعرفة على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج؛
- ليس هناك أثر إيجابي لعملية التشارك في المعرفة بالشركة الإفريقية للزجاج؛
- لعملية تطبيق المعرفة أثر إيجابي على القدرات الإبداعية للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج.

2.5. التوصيات:

- استناداً للنتائج المتوصل إليها تم طرح مجموعة من التوصيات على الشركة محل الدراسة أبرزها ما يلي:
- على المؤسسة خلق ثقافة المشاركة في المعرفة ونشرها بين جميع العاملين مع تقديم حوافز ومكافآت تدعم هذه الثقافة؛
 - زيادة الوعي المعرفي لدى العمال من خلال التحفيز والتشجيع لتبادل معارفهم؛
 - دعم ومساندة العمل الجماعي كأسلوب فعال لنقل المعرفة والمشاركة فيها، وذلك من أجل حل اتخاذ القرارات بطريقة إبداعية؛

- منح الحرية للعمال في تطبيق المعرفة الجديدة وتشجيع قيم الانفتاح والتجريب ودعم الأفراد المبدعين من خلال الترقية والحوافز؛
- ضرورة وجود قيادة فعالة تدعم ممارسة عمليات إدارة المعرفة؛
- ضرورة إشراك العمال في صنع القرارات المتعلقة بعملهم من خلال العمل الجماعي والثقة وإتاحة الفرص وتقبل الانتقادات والتسامح مع الأخطاء واعتبارها فرص عمل؛
- تنظيم اجتماعات دورية وندوات وملتقيات تركز على بناء المعرفة وسبل ووسائل تعزيزها ودعمها لزيادة الرصيد المعرفي للعمال.

6. المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. أحمد ضيف ، وسهام موفق. (2017). مساهمة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الابداعي للعاملين - مؤسسة condor برج بوعريبرج أنموذجاً. - *AL-RIYADA For business Economics*, 3(1).
2. الأخضر صياحي، و فاطمة الزهراء مهديد . (2021). دور إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التكنولوجي دراسة حالة مؤسسة Polyben. *مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة*, 4(2).
3. إلهام ماضي، الهاشمي بعاج، و عبد القادر بن برطال. (جوان، 2019). عمليات إدارة المعرفة ودورها في تنمية كفاءات الموارد البشرية. *مجلة نور للدراسات الاقتصادية*, 05(08).
4. أمينة عبد القادر علي، و علي عبد الله الحاكم . (2015). العلاقة بين مقومات ومعوقات الابداع التنظيمي، دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال متعددة الأنشطة العاملة بمدينة الخرطوم. *مجلة العلوم الاقتصادية*, 1(16).
5. جهيد بوطالب ، و عيسى نجيمي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. *مجلة الإستراتيجية والتنمية*, 10(1)، 179-198.
6. رانية حافظ، و علي عبد الله. (2020). أهمية توليد المعرفة في دعم في دعم مستويات التعلم التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة condor. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية*, 23(1)، 295-318.
7. سرور لعمارة، و رتيبة بوهالي. (2020). أثر أنماط توليد المعرفة وفقاً لنموذج seci على القدرات الإبداعية للعاملين دراسة حالة بمؤسسة ميناء جن جن بجيجل. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*, 13(1)، 558-572.
8. سمية بروبي، و منير رحمانى. (2019). دور المعرفة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مؤسسة IRIS. *مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*, 19(1)، 285-299.
9. شفيقة لراس. (2018). دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء الاستراتيجي للمؤسسة: استخدام بطاقة الأداء المتوازن كأداة للقياس. *مجلة البحوث السياسية والإدارية*, 7(12)، 64-82.
10. عبود نجم نجم. (2005). *إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات* (الإصدار ط1). عمان: دار الوراق.

11. عنتره حمقاني، و الحاج عرابة. (2021). أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين، دراسة حالة المديرية الجهوية للميزانية بورقلة. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، 8(1)، 29-44.
12. فوزية مقراش، و فيروز مصلح الضمور. (2019). أثر الإبداع على الأداء التنظيمي، دراسة حالة مجموعة فنادق بولاية جيجل. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، 15(20)، 243-258.
13. ماجد قاسم عبده السياني، و رويدا امين محسن. (12 فبراير، 2021). أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة اليمينية). *مجلة ربحان للنشر العلمي* (7)، 49-77.
14. محمد رمزي جودي، و أمينة جودي. (2020). دور التعلم الجماعي في تطوير القدرات الإبداعية مع الإشارة الى حالة مجمع صيدال، الجزائر. *مجلة العلوم الانسانية*، 20(2)، 567-587.
15. محمد علي آري. (2016). دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة للأراء عينة من الموظفين في فاكلتي الادارة والاقتصاد -جامعة دهوك. *مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو*، 4(2)، 389-405.
16. محمود حسين أبو جمعة، و دينا عامر المغربي. (2021). أثر إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين في الشركات الصناعية دراسة حالة الشركة الوطنية لصناعة الكوابل والأسلاك الكهربائية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 29(14)، 99-114.
17. ناديا السرور. (2002). *مقدمة في الإبداع*. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
18. نعيمة يحيوي، و سهام شوشان. (جوان، 2017). دور عمليات إدارة المعرفة في بناء وتطوير قيادة مبدعة دراسة حالة مجمع كوندور برج بوعريج. *مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية* (7).
19. نوال شنافي، و رابح خوني. (2020). أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع داخل المنظمة، دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع بسكرة. *مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي*، 7(2).

المراجع باللغة الانجليزية:

1. Basu, R. (2014). Managing quality in projects: An empirical study. *International Journal of project management*, 32(1), 178-187.
2. Beldjazia , O., Boussalem , A., & Tebboub , Y. (2021). The impact of Knowledge Management on Organizational Learning, Case Study : Algeria Telecom – Jijel-. *Journal of El-Maqrizi for Economic and Financial Studies*, 5(1), 416-436.
3. Cao , Q., & Dowlatshahi, S. (2005). The Impact Of Aligment Between Virtual Enterprise And Information Technology On Business Performance In On Agile Manufactueing Envinomment. *Journal Of Operations Management*, 23, 542.
4. Kianto, A., & at al. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178-197.
5. Lachmann, J., Guillaume, H., & Rudloff, M. (1993). *le Financement des Stratégies de L'innovation*. Paris: Economica.
6. Nonaka, I., & Nishiguchi, T. (2001). *knowledge emergence: social, technical and evolutionary dimonsions of knowledge creation*. New York: Oxford University Press.
7. Yousfi, R., & Rahali, O. (2021). The impact of human resources management practices on developing the creative abilities of employees -A field study in the National Marble Institution in Guelma-. *knowledge of Aggregates Magazine*, 7(1).