مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي دراسة استطلاعية لعينة من منتسبي المكتبة المركزية جامعة الموصل
اسم الكاتب: م.م. أنوار هادي طه، م. جليلة كوركيس يوحنا
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3492
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 21:39 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

تـنـمية الرافديـن
العدد ١١٢ المجلد ٣٥ لسنة ٢٠١٣

تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي دراسة استطلاعية لعينة من منتسبي المكتبة المركزية جامعة الموصل

The Effects of Knowledge Management Processes in Capabilities of Creative Thinking: An exploratory study of Sample of employees in the Central Library at the University of Mosul

أنوار هادي طه
مدرس مساعد
المعهد التقني /الموصل

جليلة كوركيس يوحنا
م٠رئيس مدربيين فنين أقدم
المعهد التقني/الموصل

Anwar H. Taha
Assistant Lecturer
Technical Institution –Mosul
An_hd2004@yahoo.com

Jalila G. Yohana
Senior Traner
Technical Institution – Mosul

تأريخ استلام البحث ٢٠١١/١٠/٣ تأريخ قبول النشر ٢٠١٢/٣/٢٦

تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي دراسة استطلاعية لعينة من منتسبي المكتبة المركزية جامعة الموصل

إعـــداد: أنـــوار هـــادي طـه
جليلة كوركيس يوحنا

The Effects of Knowledge Management Processes in Capabilities of Creative Thinking: An exploratory study of Sample of employees in the Central Library at the University of Mosul

Set by: Anwar H. Taha
Jalila G. Yohana

Abstract

The research aims to identify the impact of knowledge management processes in the capabilities of creative thinking in the Central Library / University of Mosul, as well as access and scientific methods to help the organization surveyed in enhancing heir performance by improving the capacity of creative thinking, where an individual could of producing a lot of creative ideas and researched the organization can face and solve the problems facing them. The researchers found an approach to the composition limits of the problem on Altasaúl according to the following: - to what extent leaves of knowledge management processes in the organization examined the actual impact in stimulating creative thinking abilities among workers. In order to answer Altasaul research has been developed a specimen is to search reflects the nature of correlations and influence among the research variables (knowledge management processes and capabilities of creative thinking) and resulted in the hypothesis of the research and tested using a number of means of statistical data collected using a questionnaire, and after analysis of data research found a number of conclusions was the most important: - show that there is significant positive correlation between the effect of management operations, knowledge and creative capacity under the correlation coefficient at the level of the organization examined, and suggested some of the recommendations was the most important: - the organization surveyed the adoption of creative individuals and support them financially and morally

Keywords: Knowledge Management, Knowledge Management Processes, Creative Thinking, Creative Thinking Competencies.

تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي دراسة استطلاعية لعينة من منتسبي المكتبة المركزية جامعة الموصل

إعداد: أنوار هادي طه

جليلة كوركيس يوحنا

المستخلص

يهدف البحث إلى التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي في المكتبة المركزية / جامعة الموصل، فضلا عن الوصول إلى أساليب وطرائق علمية تساعد المنظمة المبحوثة في تعزيز أدائها عن طريق تحسين قدرات التفكير الإبداعي، حيث يتمكن الفرد من إنتاج الكثير من الأفكار المبدعة، وتستطيع المنظمة المبحوثة من مواجهة وحل المشكلات التي تعترضها.

ووجدت الباحثتان مدخلا لتكوين حدود المشكلة على وفق التساؤل الآتي :- إلى أي مدى تترك عمليات إدارة المعرفة في المنظمة المبحوثة أثرها الفعلي في تنشيط قدرات التفكير الإبداعي لدى العاملين .

وللإجابة على التساؤل البحثي تم وضع أنموذج افتراضي للبحث يعكس طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث (عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الإبداعي) ونتج عنه فرضية البحث والتي اختبرت باستخدام عدد من الوسائل الإحصائية لبيانات جمعت باستخدام الإستبانة ، وبعد تحليل البيانات توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات كان أهمها :- تبين أن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة وأثر بين عمليات إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية بموجب معامل الارتباط على مستوى المنظمة المبحوثة ، واقترحت بعض التوصيات كان أهمها :- على المنظمة المبحوثة تبني الأفراد المبدعين ومساندتهم مادياً ومعنوياً.

الكلمات المفتاحية: ادارة المعرفة عمليات ادارة المعرفة، التفكير الابداعي، قدرات التفكير الابداعي.

المقدمة

تعد إدارة المعرفة من أهم الأفكار الحديثة ولاسيما بعد إدراك أهمية المعرفة بوصفها موجوداً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة ودورها في التحول نحو اقتصاد المعرفي الذي يركز على الاستثمار في الموجودات الفكرية غير الملموسة أكثر من تركيزه على الموجودات المادية الملموسة ، مما يجعلنا نفكر جدياً في كيفية الاستفادة منها في خلق عناصر بشرية مؤهلة وقادرة على الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة وتسخيرها لجعلها قادرة على مواكبة هذه التطورات واستخدامها بأعلى كفاءة ممكنة.

ومن جهة أخرى فإن الإبداع التنظيمي يعد أهم الإنجازات في عصرنا الحالي الذي طرأ عليه الكثير من المستجدات والمتغيرات في كافة مجالاته والتي هي نتيجة لفكر أصيل مبدع، فالتفكير يختلف في أشكاله، مما يدفعنا إلى الاهتمام بقدرات التفكير الابداعي التي تكون غير متساوية بين الأفراد العاملين، فهناك فئة معينة منهم تملك القدرات المذكورة بشكل يفوق الآخرين، ويمكنهم من إيجاد أفكار جديدة، إذ تنعكس إمكاناتهم وقدراتهم في كم ونوع مناسب من حالات الإبداع المختلفة في المنظمة وبناء على ماتقدم فقد اهتدت الباحثتان في الدراسة الحالية إلى تأطير منهجيته على وفق السياق الآتي .

منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث

تتباين المنظمات في سعيها إلى إقرار قدرات التفكير الإبداعي في ميدان عملها وعلى نحو يمكنها من البحث في استباحة كل ما هو مجهول لديها بقصد إقرار درجة من التميز، وهذا يتطلب منها توجها جادا في تحسين أنشطتها وبلورة فعاليتها بهدف الوصول إلى أعلى مستويات الأداء، وفي ذلك إشارة إلى أهمية المفاعلة بين عمليات إدارة المعرفة وبين قدرات التفكير الإبداعي في المنظمة عينة البحث، من هنا وجدت الباحثتان سبيلاً لتحديد مشكلة البحث في ظل تساؤل مفاده:

إلى أي مدى تترك عمليات إدارة المعرفة في المنظمة عينة البحث أثرها الفعلي في تنشيط قدرات التفكير الإبداعي لدى العاملين فيها .

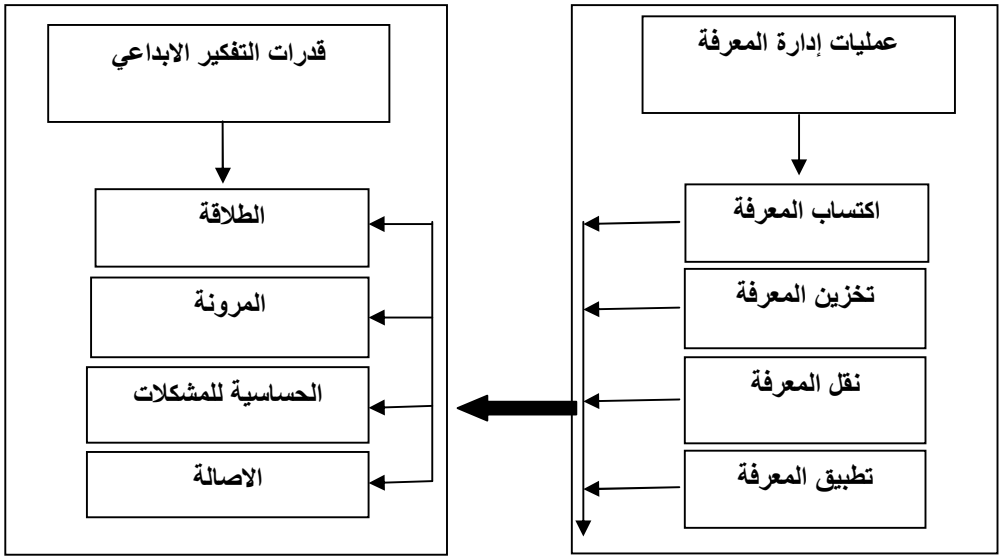
ثانياً- أهداف البحث

١- التعرف على مدى تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمة المبحوثة.
٢- تشخيص قدرات التفكير الإبداعي في المنظمة عينة البحث.
٣- تحديد طبيعة التأثير الذي تتركه عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي للمنظمة المبحوثة.

ثالثاً- أهمية البحث

تتأطر أهمية البحث في محاولتها لإثراء موضوع يفتقر إلى التأصيل في البيئة العراقية، فضلاً عن كونه العامل الحاسم في تحديد قدرات التفكير الإبداعي في المنظمات المعاصرة، انطلاقاً من كون المعرفة صمام الأمان لكافة النشاطات المنظمية، فالإحاطة بها معنى ومضمون قد يسهم في إيجاد وخلق تصورات تغني القيادات الإدارية وفي الوقت ذاته تمثل تراكماً يعزز حشد الجهود، ويدعم الطاقات إلى حد أنه يسهم في تأمين قدرات التفكير الإبداعي في تلك المنظمة.

رابعاً- أنموذج البحث المقترح



خامساً- فرضية البحث الآتية:

استند البحث إلى الفرضية التالية:

وجود علاقة ارتباط واثر معنوية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الإبداعي.

سادساً- حدود البحث ومجتمعها وعينتها

الحدود المكانية: المكتبة المركزية/جامعة الموصل، أما مايخص عينة البحث فبلغ الملاك الفعلي لها بـ ١٥٠ منتسباً وقد عمدت الباحثتان إلى اختيار عينة عشوائية تمثلت بـ ١٠٠ منتسب، وتم توزيع الاستبانة، عليهم وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل (٦١)

سابعاً- أساليب جمع البيانات

١- الإطار النظري: اعتمدت الباحثة على تحليل مضامين العديد من المصادر العربية والاجنبية التي اهتمت بمتغيرات البحث والمتوافرة في المكتبات والدوريات في جامعة الموصل والانترنيت

٢- الاطار الميداني: تعد استمارة الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد البحث علماً ان عملية تصميم وإعداد الاستبانة كان من ثمرة القراءة المتواصلة للباحثتين بشأن الموضوع مع تفعيل الاستفادة من عدد من المصادر في ظل الاخذ بإمكانية التطويع بعدد من الفقرات، وبما يتماشى مع توجهات البحث الحالي*.

* الملحق ٢.

ولقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي، بعد أن جمعت استمارات الاستبانة أجرت الباحثة التحليل الإحصائي بإستخدام عدد من الأدوات الإحصائية لغرض الوصول إلى نتائج العلاقات بين المتغيرات، فضلاً عن التحقق من صحة الفرضيات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لأغراض إنجاز التحليل الإحصائي لهذا البحث.

١ - الإطار النظري

قبل الخوض في مناقشة عمليات إدارة المعرفة فقد اهتدت الباحثة إلى بيان ماهية إدارة المعرفة ومن ثم تأشير أهميتها سعيا لتحديد عملياتها وهذا ما سيتم عرضه على وفق السياق الآتي:-

١-١ - مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها

اقترح الباحثون خلال السنوات الماضية لتصيف الأدوات التي تشملها نظم إدارة المعرفة إلى (طرائق، ممارسات، تقنيات) وهي ليست المحاولة الأولى لتنظيم وفهم إدارة المعرفة، فضلاً عن الممارسات المتغيرة لها وارتباطها بمجالات العمل الأخرى، ولهذا برزت اختلافات جوهرية في النظر لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها، إذ ليس هناك مفهوم جامع لإدارة المعرفة لأتساع ميدانها وديناميكيتها انطلاقاً من التغييرات المتسارعة في المجالات التي تشملها المعرفة.

إذ يعرفها (Daft, 2001, 257) بالجهود التي يبذلها المديرون من أجل تنظيم وبناء رأسمال المنظمة من الموارد المعلوماتية، أو ما يمكن أن نسميه برأسمال الفكري الذي تملكه المنظمة. كما يرى (Wick, 2000, 515) إن إدارة المعرفة هي استنباط المعرفة من الأشخاص والعمل على تحليلها وتطويرها وصياغتها في وثائق الكترونية ليتمكن الآخرين من الحصول عليها وفهمها وتطبيقها بسهولة، وحددها (Croff and Jones, 2002, 2) بأنها مجموعة من الأدوات والتقنيات والإستراتيجيات اللازمة للاحتفاظ بالخبرة والمعرفة الخاصة بالأعمال والعمل على تحليلها وتنظيمها وتطويرها وتقاسمها مع الآخرين.

أما بشأن أهمية إدارة المعرفة فيمكننا الإفادة من طروحات (الساعدي وحريم، ٢٠٠٤، ٦) في أن هذه الأهمية تكمن في زيادة حدة المنافسة في الأسواق، وسرعة وازدياد الابتكارات والاكتشافات الجديدة أدى إلى وجود مايسمى حديثاً بإدارة المعرفة، فضلا عن أن تحجيم وتقليص التوظيف أدى إلى ظهور المعرفة التقنية بدلاً من المعرفة الفردية، فضلاً عن أن التقاعد المبكر وانتقال الأيدي العاملة إلى الخارج أدى إلى نقصان المعرفة الفردية.

وفي السياق ذاته أكد (Bin Hussain, 2000, 3) على أن أهمية إدارة المعرفة تتجلى في إسهامها الفاعل في التحولات من نظام عالمي يمكن توقعه إلى عالم محكوم بتغييرات متلاحقة، فضلاً عن كونها عملية أساسية في حياة المنظمة وإستمراريتها على المدى الطويل، فهذه المعرفة ترتبط بمنتجات جديدة أو خدمات جديدة أو ترتبط بالتعريف بالمنتج الجديد أو الخدمة الجديدة، وتتجسد في كل العمليات وأعمال المنظمة، إن أحدث الإنجازات في تقنية المعلومات يمكن أن تيسر من العمليات مثل عمليات التجميع أو التفريق على الانسان، وهذا العبء يتمثل في ترجمة هذه المعلومات إلى معرفة إجرائية يمكن توظيفها إعتماداً على الفهم الدقيق لبيئة الأعمال لديه.

١-٢- عمليات إدارة المعرفة

تباين الباحثون في تحديد المسميات الخاصة بعمليات إدارة المعرفة، إذ عمد البعض منهم إلى استخدام المراحل (Cupta and Daniel, 2002, 6) و(الدوري والعزاوي، ٢٠٠٤، ١٣) وأخر أطلق عليها بالعمليات (Turban *et al*. ,2002, 396)، الأمر الذي مهد السبيل إلى استخدام مصطلح عمليات إدارة المعرفة بدلاً من المراحل أو الخطوات في دراستها الحالية.

الجدول رقم (١): مسميات عمليات ادارة المعرفة من وجهة نظر عينة من الباحثين

اسم الباحث والسنة	العمليات
Darroch & Mcnaughto, 2003	اكتساب المعرفة، نشر المعرفة،الإستجابة للمعرفة
Alavi,1997	التزويد، التنظيم، الخزن والإسترجاع، التوزيع، التخلص (التعشيب)
Marquardt,2002	الاكتساب،التوليد، الخزن،استخراج المعلومات وتحليلها، النقل والنشر،التطبيق والمصادقة.
التكريتي، ٢٠٠٢	الإدارة الاستراتيجية للمعرفة،تنظيم المعرفة، بناء نظم المعرفة، تنمية العقل الجمعي وتطويره، إدارة المعلومات والوسائط المتعددة الرقمية، إدارة التعاضد، إنتاج المعرفة.
الشمري والدوري، ٢٠٠٤	تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة.
الكبيسي، ٢٠٠٢	اكتساب المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة
Nonaka & Takeuchr, 1995	التنشئة، التجسيد، الضم، خلق المعرفة الضمنية.

تأسيساً على ماتقدم يمكننا تشخيص أربع عمليات لإدارة المعرفة اعتماداً على ماعرضه الكبيسي (٢٠٠٢)، وعلى إدارة المنظمة تبنيها اعتمادا على العوامل الإدراكية والإبداعية التي ينبغي أن يتمتع بها مدراء المعرفة وكما يأتي :

١- اكتساب المعرفة (Knowledge Acquistion)

يقصد بها العملية التي تسعى من خلالها المنظمة للحصول على المعرفة، ولايعني اكتساب المعرفة حصول المنظمة على معرفة جديدة، ولكنه يعني مدى قدرة المنظمة على إبداع المعرفة، ويشير إبداع المعرفة إلى قدرة المنظمة على تطوير أفكار وحلول مبتكرة بإعادة ترتيب ومزج المعرفة الصريحة والضمنية من خلال التفاعلات التي من شأنها تكوين حقائق ومعان جديدة (Nonaka,1995,76-73). فضلاً عن أنها تمثل الثقة بين الأفراد داخل المنظمةوالتي تعدَ عاملاً مهماً في تقاسم المعرفة واكتسابها، حيث يسهل التعاون القوي تقاسم المعرفة (Livonen, 2000,5) وأوضح (Hanley, 2000, 28) أن قنوات اكتساب المعرفة تعمل على استقطاب العاملين الجدد، وخاصة المتميزين منهم، من خلال الشبكات الخارجية والتعاونية بين المنظمة والوكالات المؤسسية، مثل مؤسسات البحث العلمي واستخدام البريد الالكتروني والصوتي.

ويشير (ياسين، ٢٠٠٧، ٨١) إلى أن هنالك تقنيات لاكتساب المعرفة تتوزع على فئتين رئيسيتين، الأولى فئة التقنيات التقليدية مثل المقابلات(مقابلات هيكلية، مقابلات شبه الهيكلية، ومقابلات غير هيكلية) وكذلك الملاحظة والمعايشة في ميدان العمل، والثانية فئة

التقنيات الغير التقليدية والتي يستخدمها مهندس المعرفة بهدف جمع المعرفة الضمنية واستقطابها، وهي العصف الذهني التقليدي والعصف الذهني الالكتروني وإعداد خرائط المعرفة.

٢- تخزين المعرفة (Knowledge storge)

قد تبذل المنظمة جهداً كبيراً في اكتساب المعرفة، إلاَ أنها قد تكون عرضة لفقدها سواء بالنسيان أو تعثر سبل الوصول إليها. ومن هنا فإن تخزين المعرفة واسترجاعها عند الحاجة يشكل عنصراً مهماً من عناصر إدارة المعرفة، ويسمى بالذاكرة التنظيمية (organizational memor) التي يتم التعرف عن طريقها على معرفة الماضي واحداثه في الانشطة التنظيمية. وتشير إلى المعرفة الصريحة، والنوع الثاني هو الذاكرة العرضية (episodic) ويقصد بها المعرفة المحددة والمرتبطة بموقف معين في سياق محدد كاتخاذ قرار معين (Stein and Zwass, 1995, 87-92) ويوضح (Duffy, 2000, 66) أن تخزين المعرفة يمثل جسراً بين التقاطها وعملية استرجاعها، فالكثير من القيمة المستحصلة لإدارة المعرفة ناتج من خلال عناصر المعرفة المختلفة وموضوعاتها وضرورات الربط فيما بينها وإدامته وتحديثها.

٣- نقل المعرفة (Knowledge transfer)

وتعني إرسال المعرفة من شخص إلى آخر ، أومن مجموعة أخرى بهدف استيعاب المعرفة (Pearlson and Saunder, 2004). فضلاً عن أن عملية خلق المعرفة ونقلها لاتحدث عن طريق الكتب المجلات فحسب، ولكنه تحدث بشكل أكبر بين الأصدقاء. كما يمكن إرسال وتعلم المعرفة الضمنية بشكل مباشر من خلال الملاحظة والتطبيق (Bollinger and Couillard, 1999) فضلاً عن أن المعرفة في حاجة إلى ترتيبات وثقافة تنظيمية مساندة لنقلها وتقاسمها بين أرجاء المنظمة، ويعتمد نقل المعرفة وتقاسمها على وجود آليات فعالة، هذه الآليات يمكن أن تكون رسمية مثل التقارير، وأدلة العمل والتدريب والاجتماعات الرسمية المخططة والتعلم أثناء العمل. أو غير رسمية مثل الاجتماعات والندوات والحلقات النقاشية التي لاتتخذ طابعاً رسمياً مقنناً، وتتم عادة في أوقات العمل (Audregs and Rebert, 2001, 8-18).

٤- تطبيق المعرفة (Knowledge application)

يعني تطبيق المعرفة وجعلها أكثر ملاءمة للاستخدام في تنفيذ نشاطات المنظمة وأكثرها ارتباطاً بالمهام التي يقوم بها، ومن الملاحظ أن الدراسات والأبحاث الخاصة بإدارة المعرفة لم تعط اهتماماً كبيراً لهذه المرحلة، استناداً إلى أنه من المفترض أن تقوم المنظمة بالتطبيق الفعال للمعرفة والإستفادة منها بعد إبداعها وتخزينها وتطوير سبل استرجاعها ونقلها إلى العاملين، وهناك العديد من الآليات المستخدمة (Martin, 2000, 211). في تطبيق المعرفة وهي (التوجيهات، الروتين، بناء فرق العمل)(الحمداني، ٢٠٠٥، ٧).

٢- الإبداع التنظيمي

٢-١- مفهوم الإبداع التنظيمي واهميته

يعد الإبداع من العناصر المهمة في تحسين الظروف الإقتصادية والإجتماعية لكافة الدول الصغيرة منها والكبيرة، والمتقدمة والنامية، فضلاً عن كونه العامل الأهم لضمان النجاح الطويل الأمد لمختلف أنواع المنظمات، ويمثل الإبداع أحد أهم المتطلبات الرئيسة

للإدارة، إذ لم يعد كافياً أداء الأعمال في المنظمات على اختلاف أنواعها بالطرائق التقليدية، لأن الأستمرار بها يؤدي الى فشلها.

والإبداع عند (القريوتي) هو القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار يمكن التجاوب الأمثل بها مع العاملين، وتحفيزهم على استثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية (القريوتي، ١٩٨٩، ١٨٩)، أما (السامرائي، ١٩٩٩، ٣٣) فقد أكدت على أن الإبداع هو تقديم المنظمة لمنتجات جديدة أو تحسين المنتجات الحالية أو تصميم عمليات إنتاج جديدة أو تحسين العمليات القائمة، ويرى (Daft , 1994, 245) أنه تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة، محدداً الإطار الذي يمكن أن تنفذ فيه الفكرة أو السلوك الجديد الذي تبنته المنظمة، ويبين (Goetsh and Davis, 1997, 284) على أنه: الطريق الأصيل لحل المشكلات وصنع القرارات، شريطة توافر المعرفة الخاصة بالمشكلة التي هي قيد الدراسة، أما الإبداع عند (Roffins, 1999, 404) فهو العمليات التي تؤدي إلى خلق فكرة وإخراجها من خلال منتوج وخدمة مفيدة أو طرائق من العمليات.

وبناءً على ماتقدم نجد أن الإبداع يتمثل بالقدرة على استحداث طرائق وأساليب من شأنها تحويل هذه الأفكار الجديدة وبما يخدم الواقع الميداني ويتماشى مع متطلباته.

وفيما يخص أهمية الإبداع التنظيمي إن الفرد إذا ما أبدع في أدائه لعمله فأنه سيحصل في النهاية على مجموعة من الفوائد التي تتجلى في انه يجعل الفرد يتنبه لمعوقات الإبداع، ويتعرف على مدى تأثيرها وتغلغلها فيه، فضلا عن أنه يعزز ثقة الفرد بنفسه، بمعنى أن يجعله قادراً على أن يفكر ويتوصل إلى أفكار مفيدة في المجال الذي يتخصص فيه، ويعلم الفرد المبدع على أن يتبع منهجاً علمياً حتى يحقق الفائدة المرجوة من الأفكار الجديدة التي يتوصل اليها (عبد الوهاب، ١٩٨٠، ٤٥-٤٦) فضلا عن أنه أصبحت الحاجة للابداعات مطلباً إجبارياً لكل منظمة تسعى للحصول على أعلى مستويات الأداء، لذلك ظهرت وحدات إدارية خاصة تهدف إلى رعاية الإبداع وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب له (اللوزي ،٢٠٠٣، ٣٠١) ويلبي إحتياجات المستهلكين، إذ إن وعي المستهلكين للمنجزات الحضارية يدفعهم إلى الإصرار بقوة للحصول على الخدمات بيسر وسهولة وبنوعية أفضل مما هي عليه فضلاً عن أن دورالاشخاص المبدعين في رفع كفاءة وانتاجية المنظمة، ومن ثم تقديم الخدمات بشكل متميز (الفاعوري ،٢٠٠٥، ٦٥) .

٢-٢- خصائص الإبداع

إن الإبداع يمثل حقيقة الوجود الحضاري الإنساني وقاعدة حركته وارتقائه منذ أن خلقه الله على هذه الأرض، إلا أن بحث ظاهرة الإبداع والتبصر فيها للوقوف على ماهيتها الحقيقية جاء متأخراً إلى حد كبير، مما أبقاها ظاهرة غير محددة بالشكل الكافي، ولهذا فإن الباحثين يسعون للتعرف على خصائص الإبداع وما يساعدنا في توضيح هذه الظاهرة وأبرازها بالشكل المناسب يجب سرد بعض خصائصها إذ إن" دركر"(Druker) حدد خصائص الإبداع في الآتي:

١- يمهد السبيل لاقتناص الفرص في ظل التحليل النظامي لها، وعلى نحو يمهد السبيل لعمليات التغيير.
٢- يؤثر على متصل الإدراك الحسي .
٣- تعد موجهاً لإشباع الحاجات وتأمين الرغبات (الطيب، ١٩٨٨، ١٢).

٢-٣- مصادر الإبداع

أشارت (Amabile, 1998, 78) إلى أن مصدر الإبداع تفاعل ثلاثة عناصر (الخبرات المعرفية والتفكير الخلاق والدوافع الداخلية والخارجية)، أما دراسة (Spence, 1994, 32) فحددت المصادر بـ (البحوث، الإختراعات، الإكتشاف، التطوير، حل المشكلات)، وإن أهم مصادر الإبداع هو (الحدس) وطبقاً لوجهة النظر هذه فإن الإبداع يحدث فجأة من دون تدخل الإدارة فيه، أما المصادر الخارجية فهي التغيرات بالأذواق والمعرفة الجديدة، ويعد الإبداع الفردي الركيزة الأساسية للإبداع المنظمي، وعلى هذا الأساس فأن هناك ثلاثة عوامل رئيسة لتحقيق الإبداع على المستوى الفردي وهي: (الملوك، ٢٠٠٢، ١٣٧–١٣٩).

١- الخبرة وتضم مايأتي (وصف الأفكار وإثارتها، الإنجاح والتحديات، توقعات الدور، أسلوب العمل)

٢- مهارات التفكير الإبداعي

٣- الدافعية

وتتنوع مصادر الإبداع سواء أكان المصدر داخلياً أم خارجياً (Rastogi, 2000, 148) حيث إن مصادر الإبداع التكنلوجي تتركز في المختبرات البحثية والدوريات المهنية وخلاصات براءات الاختراع والمصادر الحكومية وأفراد التسويق والزبائن، فضلا عن المستشارين والعاملين.

٢-٤- قدرات التفكير الإبداعي

يشير العديد من الكتاب والباحثين في مجال الإبداع إلى أن هناك عوامل أساسية مستقلة لقدرة التفكير الإبداعي، بدونها لا يمكن التحدث عن وجود إبداع، ومن أبرز الباحثين في هذا المجال جليفورد (Guilford) الذي حدد ثماني قدرات أساسية يرى أنها تقف وراء قدرات التفكير الإبداعي وهي: الحساسية للمشكلات، إعادة التنظيم، الطلاقة، مرونة، الأصالة، قدرات تحليلية، مدى التركيب في البناء التصوري، التقييم. وذكر أن من بين هذه قدرات التفكير الابداعي أربع قدرات ذات وضوح بارز وهي: الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات (سويف، ٢٠٠٠، ٦٠)، وأن أهم قدرات التفكير الإبداعي التي حاول الباحثون قياسها تتمثل في الآتي: الطلاقة، المرونة، الاصالة، الإفاضة، الحساسية للمشكلات (جروان، ١٩٩٨، ٨٣) كما تبين أن هناك ست قدرات تقف وراء التفكير الإبداعي وهي: الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، التفاصيل (الإكمال). (المعايطة والبواليز، ٢٠٠٠، ١٨٥)، وبفضل استخدام التحليل العاملي في مجال الإبداع فقد أمكن اكتشاف أن هناك عوامل أساسية مستقلة لقدرة التفكير الإبداعي من أهمها: الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته (ابراهيم، ٢٠٠٠، ٢٠).

ومما سبق يلاحظ أن هناك اتفاقاً من قبل الباحثين على أربعة عوامل من مجموع العوامل التي يشير إليها الباحثون، التي يرون أنها تقف وراء التفكير الإبداعي وهي : الطلاقة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، والاصالة، لذلك سيتم عرض هذه القدرات بشيء من التفصيل على النحو الآتي:

١- **الطلاقة :** وتعني (القدرة على إنتاج عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين، والسرعة في توليدها، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها) (جروان، ١٩٩٨، ٨٣) (السليمان، ١٩٨٥، ٣)(البكر، ٢٠٠٣، ٧)، وتقسم إلى عدة أنواع من

خلالها يمكن قياس القدرة على الطلاقة وذلك على النحو الاتي (جروان، ١٩٩٨، ٨٣):

أ- الطلاقة اللفظية أو طلاقة الكلمات
ب- الطلاقة الفكرية أو طلاقة المعاني
ج- طلاقة الأشكال

٢- **المرونة:** ويقصد بها تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع وقدرته على تغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعا لمتطلبات الموقف، فهي عكس الجمود أو التصلب الذهني والذي يعني تبني أنماطاً ذهنية محددة سلفاً وغير قابلة للتغيير بحسب ما تستدعي الحاجة (جروان، ١٩٩٨، ٨٣) (البكر، ٢٠٠٣، ٧)، القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الافكار والكلمات ذات المعنى والدلالة (السليمان، ١٩٨٥، ٣)، ويمكن تقسيم المرونة الى نوعين:

أ- **المرونة التكيفية:** وهي قدرة الفرد على تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها إلى حل مشكلة محددة، بمعنى أنها عكس التصلب العقلي أو ما يسمى بالجمود الذهني، وتسمى تكيفية، لأن الفرد يحتاج لتعديل مقصود في السلوك ليتفق مع الحل السليم.

ب- **المرونة التلقائية:** وهي ((المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف، فيعطي الشخص عدداً من الإستجابات لا تنتمي إلى فئة واحدة، وإنما تنتمي إلى عدد متنوع)) (الكناني، ١٩٩٠، ٢٧).

ويلاحظ مما سبق أن الاهتمام بعامل المرونة ينصب على تنوع الأفكار أو الاستجابات، بمعنى إن عامل المرونة يبرز أهمية تغيير اتجاه الأفكار، في حين يتركز الاهتمام في عامل الطلاقة على الكم دون التنوع، أي إن عامل الطلاقة يبرز أهمية كثرة الأفكار فقط.

٣- **الحساسية للمشكلات:** ويعرفها جيلفورد (Guilford) ((بقدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها، أو التفكير في تحسينات يمكن إدخالها على هذه النظم أو هذه الأشياء، وذلك على افتراض أن إدخال تحسين معين يعني ضمنياً الإحساس بمشكلة ما)) (الكناني، ١٩٩٠، ٢٧)، فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور والنقص ويحس بالمشكلات أحساسا مرهفا، ويتحدث بعض العلماء عن هذه القدرة بمصطلحات أخرى كارتفاع الوعي، (ابراهيم، ٢٠٠٠، ٢٠)، ويقول الكناني ((إن الإحساس بالمشكلات يعني قدرة الفرد على أن يرى أن موقفاً معيناً ينطوي على عدة مشكلات تحتاج إلى حل، وهذه هي البداية الضرورية للابتكار)) (الكناني، ١٩٩٠، ٢٧).

٤- الأصالة: ويقصد بها التجديد أو الإنفراد بالأفكار، فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل أي إنه يبتعد عن المألوف أو الشائع، فهو لا يكرر أفكار الآخرين، فتكون الأفكار التي ينتجها جديدة إذا ما حكمنا عليها في ضوء الأفكار التي تبرز عند الأشخاص الآخرين (المعايطة والبواليز، ٢٠٠٠، ١٨١) (البكر، ٢٠٠٣، ٧)، وهي درجة وندرة الاستجابة ومدى صحتها وارتباطها بالموقف (السليمان، ١٩٨٥، ٣) ويرى الكناني أن هذه القدرة من أهم العوامل المكونة للقدرة على التفكير ألابتكاري، حيث يتضح

ذلك من التعريفات المختلفة للإبتكار، ويورد التعريفات الآتية كمثال على ذلك: ((تعريف فروم (Fromm) وهارموت (Harmot) للابتكار بأنه العملية التي تنتج شيئاً جديداً سواء كان هذا الشيء فكرة أو موضوع أو شكل جديد أو انتقالات من عناصر قديمة إلى أخرى جديدة)).(الكناني، ١٩٩٠، ٢).

٣- وصف متغيرات البحث وتشخيصها

أ. وصف متغيرات عمليات إدارة المعرفة وتشخيصها:

تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف وتشخيص المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) لذلك نستعرض الجدول الآتي :

الجدول رقم (٢): النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعمليات ادارة المعرفة في المنظمة المبحوثة

المتغيرات	مقاييس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	أتفق بشدة (5)		أتفق (4)		محايد (3)		لا أتفق (٢)		لا أتفق بشدة (١)			
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
اكتساب المعرفة												
V1	٨	١٣.١	٤٢	٦٨.٩	٥	٨.٢	٥	٨.٢	١	١.٦	٣.٨٣٦	٠.٨٢٠
V2	١٢	١٩.٧	٣٦	٥٩	٧	١١.٥	٦	٩.٨	-	-	٣.٨٨٥	٠.٨٣٨
V3	١٥	٢٤.٦	٢٥	٤١	٦	٩.٨	١١	١٨	٤	٦.٦	٣.٥٩٠	١.٢٢٩
المؤشر الكلي	١٩.١٣		٥٦.٣		٩.٨٣		١٢		٢.٧٣		٣.٧٧٠	٠.٦٩٥
خزن المعرفة												
V4	١٣	٢١.٣	٣٥	٥٧.٤	٤	٦.٦	٨	١٣.١	١	١.٦	٣.٨٣٦	٠.٩٦٩
V5	٧	١١.٥	٤١	٦٧.٢	٩	١٤.٨	٤	٦.٦	-	-	٣.٨٣٦	٠.٧١١
V6	١٦	٢٦.٢	٢٧	٤٤.٣	١٠	١٦.٤	٧	١١.٥	١	١.٦	٣.٨١٩	١.٠٠٨
المؤشر الكلي	١٩.٦		٥٦.٣		١٢.٦		١٠.٤		١.٠١		٣.٨٣٠	٠.٦٠٤
نقل المعرفة												
V7	١	١.٦	٦	٩.٨	١٣	٢١.٣	٢٥	٤١	١٦	٢٦.٢	٣.٨٠٣	٠.٩٩٦
V8	١	١.٦	٧	١١.٥	١٠	١٦.٤	٣٢	٥٢.٥	١١	١٨	٣.٧٣٧	٠.٩٤٦
V9	٣	٤.٩	٣	٤.٩	٨	١٣.١	٣١	٥٠.٨	١٦	٢٦.٢	٣.٨٨٥	١.٠١٨
المؤشر الكلي	٢٣.٤٦		٤٨.١		١٦.٩٣		٨.٧٣		٢.٧		٣.٨.٨	٠.٧٧٥
تطبيق المعرفة												
V10	١	١.٦	٣	٤.٩	٧	١١.٥	٢٨	٤٥.٩	٢٢	٣٦.١	٤.٠٩٨	٠.٩٠٧

المتغيرات	مقاييس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	أتفق بشدة (5)		أتفق (4)		محايد (3)		لا أتفق (٢)		لا أتفق بشدة (١)			
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
V11	٢	٣.٣	٧	١١.٥	٦	٩.٨	٣٢	٥٢.٥	١٤	٢٣	٣.٨٠٣	١.٠٢٩
V12	١	١.٦	٣	٤.٩	٨	١٣.١	٣٠	٤٩.٢	١٩	٣١.١	٤.٠٣٢	٠.٨٩٣
المؤشر الكلي	٣٠.٠٦		٤٩.٢		١١.٤٦		٧.١		٢.١٦		٣.٩٧٨	٠.٦٨٥
المؤشر العام	٢٣.٠٦		٢٤.٣٢		١٢.٧		٩.٥٥٧		٢.١٦٢		٣.٨٤٧	٠.٥٤٣

تشير معطيات الجدول (٢) في المكتبة المركزية في جامعة الموصل إلى أن (٤٧.٣٨%) من المؤشر العام لها ان أفراد العينة متفقون على أهمية عمليات إدارة المعرفة، فيما كانت نسبة عدم الإتفاق (١١.٧١ %) من المؤشر العام لعمليات إدارة المعرفة. ومما أغنى نسبة الاتفاق هذه نجد المتغير (تطبيق المعرفة) أولاً والتي أعطت أعلى وسط حسابي بلغ (٣.٩٧٨) أغنت بعد عمليات إدارة المعرفة، إذ كانت نسبة اتفاق المبحوثين (٧٩.٢٦%) على أهمية متغير (تطبيق المعرفة) وهو أحد متغيرات عمليات إدارة المعرفة، ثم يليه في الأهمية (خزن المعرفة) والتي بلغ وسطها الحسابي (٣.٨٣٠) ممثلاً بنسبة اتفاق المبحوثين البالغة (٧٥.٩ %) والذي يبين أهمية متغير (خزن المعرفة)، وبعده في الأهمية (نقل المعرفة) إذ بلغ وسطها الحسابي (٣.٨.٨) بنسبة اتفاق للمبحوثين قدرها (٧١.٥٦ %) على متغير بالنسبة للمؤشر العام لعمليات إدارة المعرفة، ثم (اكتساب المعرفة) التي بلغ وسطها الحسابي (٣.٧٧٠) بنسبة اتفاق المبحوثين قدرها (٧٥.٤٣ %).

ب. وصف متغيرات قدرات التفكير الإبداعي وتشخيصها:

يوضح الجدول (٣) النسب المئوية التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات قدرات التفكير الإبداعي :

الجدول رقم (٣): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لقدرات التفكير الإبداعي للمنظمة المبحوثة

المتغيرات	مقاييس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		محايد (3)		لا اتفق (٢)		لا اتفق بشدة (١)			
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
الطلاقة												
V13	١٢	١٩.٧	٢٦	٤٢.٦	١١	١٨	١١	١٨	١	١.٦	٣.٦.٦	١.٠٥٣
V14	١٦	٢٦.٢	٣٢	٥٢.٥	٥	٨.٢	٧	١١.٥	١	١.٦	٣.٩٠١	٠.٩٧٨
V15	١٧	٢٨.٣	٢٩	٤٨.٣	٦	١٠	٧	١١.٥	١	١.٦	٣.٩٠٠	١.٠٠٣
المؤشر الكلي	٢٤.٧٣		٤٧.٨		١٢.٠٦		١٣.٧٣		١.٦		٣.٨٠٨	٠.٧٠٨
المرونة												

المتغيرات	مقاييس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		محايد (3)		لا اتفق (٢)		لا اتفق بشدة (١)			
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
V16	١٩	٣١.١	٢٦	٤٢.٦	٩	١٤.٨	٦	٩.٨	١	١.٦	٣.٩١٨	١.٠٠٤
V17	١٨	٢٩.٥	٢٨	٤٥.٩	٩	١٤.٨	٥	٨.٢	١	١.٦	٣.٩٣٤	٠.٩٦٣
V18	١٣	٢١.٣	٣٠	٤٩.٢	١٠	١٦.٤	٦	١٠	٢	٣.٣	٣.٧٥٤	١.٠١٠
المؤشر الكلي	٢٧.٣		٤٥.٩		١٥.٣٣		٩.٢٦		٢.١٦		٣.٨٦٨	٠.٧١٣
الحساسية للمشكلات												
V19	١١	١٨	٢٩	٤٧.٥	١٥	٢٤.٦	٥	٨.٢	١	١.٦	٣.٧٢١	٠.٩١٥
V20	٨	١٣.١	٣٣	٥٤.١	١١	١٨	٨	١٣.١	١	١.٦	٣.٦٣٩	٠.٩٣٥
V21	١٠	١٦.٤	٢٩	٤٧.٥	١٠	١٦.٤	١٠	١٦.٤	٢	٣.٣	٣.٥٧٣	١.٠٥٦
المؤشر الكلي	١٢.٥٦		٢.١٦		١٩.٦٦		١٢.٥٦		٢.١٦		٣.٦٤٤	٠.٦٨٢
الاصالة												
V22	٩	١٤.٨	٣٠	٤٩.٢	٩	١٤.٨	١٠	١٦.٤	٣	٤.٩	٣.٥٢٤	١.٠٨٩
V23	٦	٩.٨	٣٥	٥٧.٤	١٠	١٦.٤	٨	١٣.١	٢	٣.٣	٣.٥٧٣	٠.٩٥٦
V24	٩	١٤.٨	٢٩	٤٧.٥	١١	١٨	١٠	١٦.٤	٢	٣.٣	٣.٥٤١	١.٠٤٢
المؤشر الكلي	١٣.١٣		٥١.٦٣		٤٩.٢		١٥.٣		٣.٨٣		٣.٥٦٤	٠.٦٢٠
المؤشر العام	٢٠.٢٤٧		٤٨.٦٩		٢٤.٠٦٢		١٢.٧١٢		٢٠.٤٣٧		٣.٧١٧	٠.٥٢٢

تشير معطيات الجدول (٣) للمكتبة المركزية إلى أن (٦٨.٩٣%) من المؤشر العام للقدرات الإبداعية من أفراد العينة متفقون على أهمية قدرات التفكير الإبداعي في المنظمة المبحوثة، فيما كانت نسبة عدم الاتفاق (٣٣.١٤%) من المؤشر العام للقدرات الإبداعية والذي أغنى هذه الأهمية متغير المرونة، وهذا ما يفسره الوسط الحسابي للمؤشر العام للمرونة الذي بلغ (٣.٨٦٨) وبانحراف معياري (٠.٧١٣).

ج.اختبار أنموذج البحث وفرضياته

نوضح في هذه الفقرة اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) والمتغير المعتمد (قدرات التفكير الإبداعي) في المنظمة المبحوثة، للتحقق من مدى صحة أنموذج البحث وفرضيته .

أولاً: علاقة الإرتباط بين عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الإبداعي

لغرض معرفة طبيعة علاقة الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الإبداعي بدلالة عواملها للمنظمة المبحوثة يبين الجدول (٤) وجود علاقة ارتباط معنوية

موجبة بين عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الابداعي، ويكون الارتباط عالياً والمعنوية عالية، وهذا يثبت صحة فرضية البحث، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.702) عند مستوى معنوية (0.05).

الجدول رقم (٤): معامل الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الإبداعي

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	عمليات إدارة المعرفة
القدرات الإبداعية	(0.702)*
*معنوي عند مستوى (0.05)	N=61

ثانياً- علاقة الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة وكل عامل من عوامل قدرات التفكير الإبداعي يوضحها الجدول (٥)

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	عمليات إدارة المعرفة
قدرات التفكير الإبداعية	
الطلاقة	(0.605)*
المرونة	(0.478)*
الحساسية للمشكلات	(0.598)*
الأصالة	(0.466)*
*معنوي عند مستوى (0.05)	N=61

أما علاقة الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة عوامل قدرات التفكير الإبداعي والتي أظهرت نتائج التحليل: الجدول (٥) يبين قيمة الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة وعوامل قدرات التفكير الإبداعي المتمثلة بـ (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة) بلغت 0.605 , 0.478 ,0.598, 0.466)) وعند مستوى معنوية 0.05، وتدل قيمة معامل الارتباط على أن متغير عمليات إدارة المعرفة ذو علاقة موجبة مع كل من (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة) وهذه النتيجة تؤكد صحة فرضية البحث.

ثالثاً- تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي

تدل نتائج الانحدار التي يوضحها الجدول (٦) تأثر متغير قدرات التفكير الإبداعي ببعض عمليات إدارة المعرفة كـ (نقل المعرفة، تطبيق المعرفة) وبمعاملات انحدار (٠.١٩٩، ٠.٢١٧)، إذ أفرزت نتائج التحليل أن معامل التحديد (R^2) يدل على أن هذه المتغيرات تفسر نسبة (٧٠.٧%) من التباين في قدرات التفكير الإبداعي تفسره عمليات إدارة المعرفة، وبدلالة (F) المحسوبة (١٣.٩٧) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (٣.١٧٣) عند درجتي حرية (4,56) وهي معنوية عند (٠.٠٥)، ويستدل من معاملات (β) واختبار (T) لها أن أعلى تأثير لعمليات إدارة المعرفة يتركز في (نقل المعرفة) وبمعامل انحدار قدره (٠.١٩٩) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (٢.٤٤٦) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٦٥٨) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وهذا يؤكد صحة فرضية البحث.

الجدول رقم (٦): تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي للمنظمة المبحوثة

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	R^2	F المحسوبة	β0	عمليات ادارة المعرفة			
				اكتساب المعرفة β1	خزن المعرفة β2	نقل المعرفة β3	تطبيق المعرفة β4
قدرات التفكير الابداعي	٠.٧٠٧	١٣.٩٧	١.١٦	٠.١٤٤ (١.٦٩٤)	٠.١٠٠ (٠.٩١٩)	٠.١٩٩ *(٢.٤٤٦)	٠.٢١٧ * (٢.٢٩٤)

p**≤ (٠.٠١) p*≤ (٠.٠٥) (df (4,56 N=61 (T المحسوبة)

الإستنتاجات

عرض البحث محاولة منهجية في تشخيص وتحليل مجموعة من المتغيرات الرئيسة كما وردت في أنموذج البحث، وقد تم التوصل إلى أهم الاستنتاجات الآتية:

١- تعد عمليات إدارة المعرفة ذات أهمية في المكتبة المركزية/ جامعة الموصل بناءً على المؤشر العام لهذا المتغير والذي أظهر اتفاق أفراد العينة بشأنها، وتبين أن عامل (تطبيق المعرفة) هو الذي أغنى هذه الأهمية، ويدعم ذلك الوسط الحسابي لهذا العامل مما يدل على أن المنظمة المبحوثة أبدت اهتماماً فعلياً بعمليات إدارة المعرفة بغية مواكبة المستجدات المتسارعة في بيئتها العامل، ويليه في ذلك عامل (خزن المعرفة) ويفسره الوسط الحسابي لهذا العامل وبهذا يعد أقل تأثيراً من عامل (تطبيق المعرفة) في ميدان البحث.

٢- أفرزت معطيات البحث الميدانية أن متغير(قدرات التفكير الإبداعي) في المنظمة عينة البحث قد شغلت حيزاً فاعلاً في إجابات المبحوثين، مما وفر إنطباعاً لدى الباحثة بتأشير أي القدرات أكثر أهمية قياساً بغيرها، وقد كان عامل (المرونة) من أكبر العوامل بروزاً في ميدان البحث، ويفسره الوسط الحسابي لهذا العامل، إذ بلغ (٩٣, ٦٨ %) أعلى نسبة من بقية العوامل الأخرى، ويعمل على تحسين قدرات التفكير الإبداعي وتخرج المنظمة من حالة الجمود .

٣- يتبين من اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة أن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين عمليات إدارة المعرفة وقدرات التفكير الإبداعي بموجب معامل الارتباط على مستوى المنظمة المبحوثة، مما يشير إلى الوصول إلى تطوير وزيادة قدرات التفكير الإبداعي في المنظمة المبحوثة وكذلك هناك علاقة ارتباط بين عمليات إدارة المعرفة ومتغيرات قدرات التفكير الإبداعي، مما يؤكد على أن الأفراد يصبح لديهم أفكار إبداعية وابتكارية .

٤- اتضح من تحليل الانحدار أن هناك تأثيرا معنويا لعمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي وأن الأفراد من خلال نقل وتطبيق المعرفة يصبح الأفراد لديهم مرونة عالية، وهي التي أغنت بعد قدرات التفكير الإبداعي وتنوع شديد في الافكار بحسب طبيعة المواقف التي تواجههم.

المقترحات

استكمالا لما توصلنا إليه من استنتاجات نوصي بعدد من المقترحات والتي تعد ضرورية للمنظمات المبحوثة.

١- توفير كافة الآليات التي تسهم في نقل وتطبيق المعرفة، وذلك لزيادة القدرات الإبداعية للأفراد في المنظمة المبحوثة.
٢- ضرورة تبني المكتبة سياسة التحسينات المستمرة لخدماتها لغرض الوصول إلى حد تأمين قدرات التفكير الإبداعي في المنظمة المبحوثة .
٣- على المنظمة المبحوثة تبني الأفراد المبدعين ومساندتهم مادياً ومعنوياً لغرض تحسين قدراتهم .

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية

١. ابراهيم، عبد الستار، ٢٠٠٠، افاق جديدة في دراسة الابداع، (الكويت: وكالة المطبوعات).
٢. البكر، رشيد النوري، ٢٠٠٣، اثر اسلوب حل المشكلات في تنمية قدرات التفكير الابداعي لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي، جامعة الملك سعود، الرياض – المملكة العربية السعودية.
٣. التكريتي، سعد غالب ياسين، ٢٠٠٢، نظم مساندة القرارات، دار المناهج للطباعة والنشر، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية.
٤. جروان، فتحي عبد الرحمن، ١٩٩٨، الموهبة والتفوق والابداع، العين، الامارات العربية المتحدة : دار الكتاب الجامعي.
٥. الحمداني، ناهدة اسماعيل، ٢٠٠٥، دور عمليات ادارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية، بحث مقبول للنشر.
٦. الساعدي، رشاد وحريم، حسين، ٢٠٠٤، دور ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في ايجاد ميزة تنافسية، دراسة ميدانية في قطاعات الصناعة الدوائية بالاردن. بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (ادارة المعرفة في العالم العربي) للفترة من ٢٦- ٢٨ ابريل، جامعة الزيتونة :عمان.
٧. السليمان، نورة ابراهيم، ١٩٨٥، تطور القدرات لابداعية لدى عينة من الطالبات في المرحلة الابتدائية، جامعة الملك سعود، الرياض – المملكة العربية السعودية.
٨. سويف، مصطفى، ٢٠٠٠، دراسات نفسية في الابداع والتلقي، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية.
٩. الشمري، انتظار احمد جاسم،الدوري،معتز سلمان عبد الرزاق،٢٠٠٤ ادارة المعرفة ودرورها في تعزيز عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، المؤتمر الدوري السنوي الرابع لجامعة الزيتونة، كلية الادارة والاقتصاد والعلوم الادارية، عمان المملكة الاردنية الهاشمية ص١٤.
١٠. الطيب، حسن أبشر،١٩٩٨ محاور لتنمية التجارب الابداعية في استراتيجيات الاصلاح والتطوير الاداري، مجلة الادارة العامة،ع (٥٩)
١١. عبد الوهاب، علي محمد ،١٩٨٠ قدرات التفكير الابداعي للعاملين، مجلة الادارة العامة، للعدد ٢٥، معهد الادارة العامة.
١٢. الفاعوري ، رفعت عبد الحليم٢٠٠٥ " ادارة الابداع التنظيمي" المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة ، مصر .

١٣. القريوتي، محمد قاسم، ١٩٨٩، السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية ، مطبعة نيك بتراء،عمان، الاردن.
١٤. الكبيسي، صلاح الدين عواد، ٢٠٠٢، ادارة المعرفة واثرها في الابداع التنظيمي : دراسة استطلاعية مقارة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
١٥. الكناني، ممدوح عبد المنعم، ١٩٩٠، الاسس النفسية للابتكار واساليب تنميته، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
١٦. اللوزي ، موسى ٢٠٠٣، " التطوير التنظيمي ، اساسيات ومفاهيم حديثة " ،ط٢ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
١٧. محمد، ايمن جاسم محمد، مدى توافر ابعاد الابداع الاستراتيجي في المنظمات الصناعية، دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية في نينوى، رسالة مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد لنيل شهادة الدبلوم العالي، غير منشورة.
١٨. المعايطة، خليل والبواليز، محمد، ٢٠٠٠، الموهبة والتفوق، (عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
١٩. الملوك، جلال سعد، ٢٠٠٢، أثر استراتيجية التمكين في تعزيز الابداع المنظمي، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد،جامعة الموصل.
٢٠. هيجان، عبد الرحمن احمد، ١٤١٦ هـ كيف نوظف التدريب من اجل تنمية الابداع في المنظمات، المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب، الرياض ، اكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، مج١٠، ع٢٠.
٢١. ياسين، سعد غالب، ٢٠٠٧، ادارة المعرفة (المفاهيم، النظم ،التقنيات)، جامعة الزيتونة، ط١، دار المناهج للطباعة والنشر، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية.

ثانياً- المراجع باللغة الاجنبية

1. management systems conceptual Foundation and Resarch Issues, www. Ebscolt ost. com.
2. Amabile, Teresa, (1998): How to Kill Greativ Harvard Business Review, September – October.
3. Audregs. S. Bollinger & R. D. Smith (2001)"managing organizational Knowledge as astratege" the Journal of Knowledge management, vol. (5), No(1).
4. Bin Hussain, Hidayat (2000) Creating A learning Organization : integrating Training ,Performance management and Knowledge management.
5. Bollinger & G. Couillard. (1999) "Systems Integration and Knowledge management ,information system management, 24-32.
6. Cortese, Amy, (2001). Master of Innovation, Business Week, Spring Issue, 26 – 37 A.
7. Cupta A. & M. C. Daniel,J., (2002), Greeting competitive Advantage by Effectively managing Knowledge management, Journal of Knowledge management practice October.
8. Daft R.L, (1994), Management, 3rd ed , Day den press Florida.
9. Daft, L.R., (2001), organization Theory: Design 7th.ed, south. western College publishing ,U.S.A.-Darrach, J., 2003 "Developing ameasure of Knowledge manage ment Behaviors and Practices" Journal of Knowledge management , 7(5):(41-54).
10. E. Turban, et al., (2002): information Technology for management , John Wiley & sons, tnc. New York.

11. Goetsch, David H & Davis, Stanler. B9, (1997). Introduction to Total Quality 2nd ed , Prentice – Hall, Inc , New Jersey.
12. Groff. R .Todd & Jones, P. Thomas, (2002), introduction to knowledge management, Km in Business. - Hanley.s; 2000, Afram work for Delivering value with knowledge management: the AMS knowledge centers, www. EBSCOH ost. com
13. Lynch, Richard, (2000), Corporate Strategy, 2nd ed Prentice – Hall, person Education Limited ,London.
14. Livonen M., &M. Huotari, 2000, "the impact of Trust on the practice of Knowledge management ",proceedingof the 63rd ASiS Annual Meeting, 37: 421-429
15. Marquardt, Michael J.(2002) Building the Learning Organization. Mastering the five Elements for corporate Learning ,Davis – Black Publishing Company: U.S.A
16. MartenSon,Maria,op.cit.
17. Nonka, I.& H. Takeuchi, op. cit, (1995), The Knowledge Greating Company Oxford univer Sity press. Inc, New yourk,.
18. Pealson,K.and C.saunders (2004), managing and using information system 2nded.,john witey &sons,Inc., Hoboken ,Nj.
19. Rastogi, P. N, (2000) Knowledge management and intellectual Capital, The New Virtuous Reality of Competitiveness, HSM, 19.
20. Roffins, S. P. & Guiltier, (1999): Management, 6th ed, Prentice – Hall, Inc, new Jersey.
21. Spence, W.R., (1994), Innovation, the communication of charge in Ideas, practices and producte, chapman of hall, London.
22. Stein, e. w. & V. Zwass (1995) "Actualizing organization memorly with information system "information Research, vol (16) , No (2).
23. Wick, Corey, (2000), Knowledge management and Ledership (47), tissue(4), November.