



The Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Creativity: A Field Study at the Libyan Authority for Scientific Research

Salah Addin Albahlol Hameida Bardon¹, Salah Aldeen Abdulsalam Faraj Alghoul²,
Abdelhfiel Elforjani Abdurrahman³, Osamah Amr Ramadhan Ghoumah⁴

^{1,4} Department of Management, High Institute of Science and Technology – Al-Rayayna,
Libya

² Training Department, Libyan Authority for Scientific Research, Tripoli, Libya

³ Scientific and Cultural Relations Department, Libyan Authority for Scientific Research,
Tripoli, Libya.

تأثير عمليات إدارة المعرفة في الأبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في الهيئة الليبية للبحث العلمي

صلاح الدين البهلول بردم¹، صلاح الدين عبد السلام فرج الغول²، عبد الحفيظ الفرجاني عبد الرحمن³، أسامة عمرو
رمضان غومة⁴

^{4,1} قسم الإدارة، المعهد العالي للعلوم والتقنية الرحيبات، ليبيا

² ادارة التدريب، الهيئة الليبية للبحث العلمي، طرابلس، ليبيا

³ قسم العلاقات العلمية والثقافية، الهيئة الليبية للبحث العلمي، طرابلس، ليبيا

*Corresponding author: salah.algool82@gmail.com

Received: February 04, 2026

Accepted: April 01, 2026

Published: April 08, 2026

Abstract:

This study aims to investigate the impact of knowledge management processes on organizational creativity at the Libyan Authority for Scientific Research. The researchers employed a deductive approach, reviewing theoretical frameworks and prior studies to formulate testable hypotheses. A field study was conducted using a questionnaire distributed to a sample of 267 employees at the main branch, with 223 valid responses analyzed. Statistical analysis was performed using SPSS, specifically employing descriptive statistics, Cronbach's Alpha for reliability, and multiple regression analysis to test the hypotheses. The findings revealed a statistically significant positive relationship between all five dimensions of knowledge management (knowledge identification, generation, storage, distribution, and application) and organizational creativity. Specifically, the regression model explained 51.3% of the variance in organizational creativity. The study concludes that increasing the proficiency of these knowledge processes directly enhances the level of organizational creativity within the Authority. Based on these results, the researchers recommend establishing a specialized administrative department for knowledge management within the organizational structure and fostering an environment that supports innovation through continuous training and employee participation in decision-making.

Keywords: Knowledge Management Processes, Organizational Creativity, Libyan Authority for Scientific Research, Knowledge Identification, Knowledge Generation.

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي. اعتمد الباحثون المنهج الاستنباطي، بمراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة لصياغة فروض قابلة للاختبار. أجريت دراسة ميدانية باستخدام استبيان وُزِع على عينة من 267 موظفاً في الفرع الرئيسي، حيث تم تحليل 223 استجابة صحيحة. أُجري التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، وتحديداً الإحصاء الوصفي، واختبار ألفا كرونباخ للثبات، وتحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفروض. كشفت النتائج عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد إدارة المعرفة الخمسة (تشخيص المعرفة، وتوليدها، وتخزينها، وتوزيعها، وتطبيقها) وبين الإبداع التنظيمي. وبشكل محدد، فسر نموذج الانحدار 51.3% من التباين في الإبداع التنظيمي. تخلصت الدراسة إلى أن زيادة كفاءة هذه العمليات المعرفية تؤدي مباشرة إلى تعزيز مستوى الإبداع التنظيمي داخل الهيئة. وبناءً على هذه النتائج، يوصي الباحثون بإنشاء قسم إداري متخصص لإدارة المعرفة ضمن الهيكل التنظيمي، وتهيئة بيئة داعمة للابتكار من خلال التدريب المستمر وإشراك العاملين في صنع القرار.

الكلمات المفتاحية: عمليات إدارة المعرفة، الإبداع التنظيمي، الهيئة الليبية للبحث العلمي، تشخيص المعرفة، توليد المعرفة.

المقدمة

يُمثل العنصر البشري مورداً استراتيجياً هاماً من موارد المنظمة، وأصلاً جوهرياً من أصولها؛ إذ لا يمكن تحقيق الأهداف التنظيمية دون وجود موارد بشرية مدربة وماهرة وخلال العقود القليلة الأخيرة، أضحت إدارة المعرفة من الموضوعات الأساسية والمركزية في الفكر الإداري المعاصر، وقد ساعد في بروزها ما أفرزته العولمة من فرص وتهديدات، وما نجم عن التطور الهائل في مجالات الاتصالات والشبكات؛ فنظم الاتصالات الحديثة بما تحويه من تكنولوجيات متقدمة أدت إلى انتشار واسع وفهم أعمق لحاجات المستهلكين (الزبائن)، مما دفع منظمات الأعمال للتركيز بصورة مكثفة على بناء هيكلية تنافسية لأصول رأس المال الفكري (Intellectual Capital)، والذي يُعد سلاحاً تنافسياً فاعلاً في ظل اقتصاد المعرفة (Knowledge Economy).

كما أصبح الإبداع التنظيمي في عصر العولمة موضع اهتمام وناقش واسع من قبل مختلف الباحثين؛ وذلك لأن عصر المعرفة لم يعد يعترف بالعمالة النمطية التي تحكمها المواصفات الوظيفية التقليدية السائدة في الهرم البيروقراطي القديم، وإنما بات يعتمد على العناصر التي تنتم بالإبداع وتعدد المعارف وتنوعها لدى الرؤساء والمرؤوسين على حد سواء وحيث إن تحقيق المنظمة لتمييز الأداء يتطلب من أعضائها الابتعاد عن السلوكيات الروتينية، فقد صار لزاماً على معظم المنظمات تبني نظم حيوية وفاعلة تدعم الابتكار.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من التسارع الكبير من قبل المنظمات المختلفة في التعامل مع قضايا المعرفة، إلا أن غايات ذلك ما زالت تنحصر في المنظور الضيق المتمثل في تحقيق مزايا فنية لأغراض تنافسية محددة، ولم يتم التعامل مع الموضوع من منظوره الواسع الذي يشكل الإطار التكاملي للمعرفة متضمناً العوامل الإدارية والتنظيمية؛ لذا تواجه المنظمات اليوم موجة من التحديات تتمثل في صعوبة التنبؤ الاستراتيجي بمستقبل المنظمة ونشاطها، فضلاً عن الضغوط المالية والتعقيدات البيروقراطية والأطر القانونية، مما يؤثر على فاعليتها ويحول دون وصولها إلى درجة الإبداع.

ولقد قام الباحثون بدراسة استطلاعية من خلال الإنترنت لعينة عشوائية مكونة من (25) مفردة من شاغلي وظائف الإدارة العليا والوسطى في الهيئة الليبية للبحث العلمي، وقد ركزت الدراسة الاستطلاعية على الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: "هل يمكن تعظيم مستوى الإبداع التنظيمي باستخدام عمليات إدارة

المعرفة في الهيئة الليبية للبحث العلمي؟". واستهدفت الدراسة الاستطلاعية كذلك قياس مدى الإلمام بالعناصر التالية:

1. مدى وجود رؤية واضحة لمفهوم عمليات إدارة المعرفة وتطبيقاتها.
 2. مدى الإلمام بأبعاد الإبداع التنظيمي بين أفراد العينة.
 3. فهم طبيعة العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي في المؤسسة البحثية.
- ولقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن وجود حالة من عدم وضوح الرؤية لمفهوم عمليات إدارة المعرفة وتطبيقاتها، وكذلك نقص في الإلمام بأبعاد الإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى عدم الفهم الدقيق للعلاقة الارتباطية والأثرية بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.

فروض الدراسة: الفرضية الرئيسية:

"تؤثر أبعاد عمليات إدارة المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي." ولاختبار مدى صحة هذه الفرضية، تم تقسيمها إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- H1: يؤثر تشخيص المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.
- H2: يؤثر توليد المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.
- H3: يؤثر تخزين المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.
- H4: يؤثر توزيع المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.
- H5: يؤثر تطبيق المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإبداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.

أهداف الدراسة:

تتمثل الغاية الرئيسية للدراسة في تحليل أثر عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي، وينبثق عن هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. تأصيل المفاهيم العلمية لعمليات إدارة المعرفة وتطبيقاتها المعاصرة.
2. توضيح مفهوم الإبداع التنظيمي وأبعاده في البيئات البحثية.
3. إثبات التأثير الجوهرية لعمليات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي وتحديد آليات تعزيز ذلك التأثير.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من تناولها لمفهومين جوهريين يمثلان متغيرات الدراسة المستقلة (عمليات إدارة المعرفة) والتابعة (الإبداع التنظيمي)، وهما من المفاهيم الحديثة التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من التأصيل في البيئات التنظيمية العربية، وتبرز هذه الأهمية في جانبين:

أولاً- الأهمية العلمية (النظرية):

1. المساهمة في التأصيل العلمي لمفاهيم عمليات إدارة المعرفة بأبعادها المختلفة، وتوضيح دورها كمتغير مستقل يؤثر في مستويات الإبداع التنظيمي كمتغير تابع، مما يثري المكتبة العربية في هذا المجال.
2. تقديم إطار نظري متكامل حول ماهية الإبداع التنظيمي وكيفية تحفيزه من خلال الآليات المعرفية الممنهجة، بما يساعد الباحثين في فهم الترابط الهيكلي بين المتغيرين.
3. اختبار وتأكيده العلاقة بين المتغير المستقل والتابع في بيئة بحثية متخصصة وهي الهيئة الليبية للبحث العلمي، مما يفتح آفاقاً جديدة للدراسات المستقبلية.

ثانياً- الأهمية التطبيقية (العملية):

1. تزويد صناع القرار في الهيئة الليبية للبحث العلمي بنتائج واقعية حول مدى مساهمة العمليات المعرفية في تحسين مخرجات الإبداع.

2. تقديم توصيات إجرائية تساهم في تطوير بيئة العمل البحثي في ليبيا وتحويلها إلى بيئة قائمة على المعرفة والابتكار.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالهيئة الليبية للبحث العلمي بفرعها الرئيس. ونظراً لضخامة المجتمع، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة لتمثيل هؤلاء العاملين، حيث وُزعت (267) استبانة، واستُردت منها (223) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، مما يمثل نسبة استجابة قدرها 83.5%، وهي نسبة كافية لتعميم النتائج علمياً.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالأطر والمجالات التالية:

أ. **الحدود الزمنية:** تُمثل الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية وجمع البيانات الأولية، والتي تمتد خلال العامين (2025 - 2026م).

ب. **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة التطبيقية على المقر الرئيس للهيئة الليبية للبحث العلمي؛ وذلك باعتبارها المركز الحيوي الذي تتوفر فيه المتطلبات الفنية والإدارية لإجراء مثل هذه الدراسات، ولضمان جودة البيانات المحصلة في ظل قيود الوقت والتكلفة.

ج. **الحدود البشرية:** استهدفت الدراسة جميع العاملين بمختلف مستوياتهم الوظيفية (الإدارة العليا، الوسطى، والتنفيذية) في الهيئة الليبية للبحث العلمي.

د. **الحدود الموضوعية:** تركز هذه الدراسة على اختبار أثر الأبعاد الخمسة لعمليات إدارة المعرفة والمتمثلة في: (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) بصفته المتغير المستقل، وأثرها في (الإبداع التنظيمي) بصفته المتغير التابع، وهي الأبعاد الأكثر شيوعاً واتفاقاً في الأدبيات الإدارية المعاصرة.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الأدبيات العربية والأجنبية متغيرات الدراسة الراهنة المتمثلة في أثر عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي، وسيتم عرض هذه الدراسات وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

دراسة (الشروقي، 2018): استهدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإبداع المؤسسي، وطُبقت الدراسة على عينة من الموظفين في وزارة الداخلية بمملكة البحرين بلغ قوامها (102) موظفاً. تحددت أبعاد ممارسات الموارد البشرية في: (تخطيط الموارد البشرية، واستقطاب الموارد البشرية وتعيينهم، وتدريب الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية). وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تؤثر تأثيراً معنوياً في الإبداع المؤسسي، وجاء ترتيب الأبعاد من حيث الأهمية كما يلي: (تخطيط الموارد البشرية، ثم الاستقطاب والتعيين، ثم التحفيز، وأخيراً التدريب).

دراسة (العربي وآخرون، 2019): ركزت هذه الدراسة على قياس مستوى تأثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية، وطُبقت على عينة من العاملين بالقطاع المصرفي بالجزائر بلغ قوامها (35) موظفاً. وتحددت أبعاد عمليات إدارة المعرفة في: (تشخيص المعرفة، وإنشاء وتوليد المعرفة، وتخزين واسترجاع المعرفة، وتقاسم وتوزيع المعرفة، وتطبيق وتنفيذ المعرفة). وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد عمليات إدارة المعرفة تؤثر تأثيراً معنوياً في الابتكارات التنظيمية، وجاء ترتيب الأبعاد من حيث الأهمية كالتالي: (تشخيص المعرفة، ثم توليد المعرفة، ثم تخزين المعرفة، ثم توزيع المعرفة، وأخيراً تطبيق المعرفة).

دراسة (بن معتوق، 2019): استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي، وطُبقت على مجموعة من الموظفين في مؤسسة اتصالات بالجزائر بلغ قوامها (65) موظفاً. تمثلت أبعاد إدارة المعرفة في: (توليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتشارك المعرفة، وتطبيق المعرفة، وتقييم المعرفة)، بينما تحددت أبعاد الإبداع التنظيمي في: (الإبداع، والتعلم التنظيمي، والجودة الشاملة).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد إدارة المعرفة تؤثر تأثيراً معنوياً في الإبداع التنظيمي، وجاء ترتيب الأبعاد تنازلياً حسب الأهمية: (تقييم المعرفة، وتشارك المعرفة، وتطبيق المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة).

تعريف متغيرات الدراسة:

أولاً- المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة): تُعرف إدارة المعرفة إجرائياً بأنها: "عملية منظمة للبحث عن المعلومات واختيارها وتنظيمها وتصنيفها بطريقة تزيد من مستوى فهم العاملين لها، وكذلك تخزينها بشكل يحسن مستوى الذكاء العام للمنظمة، ويوفر لها المرونة اللازمة في العمل، ويسهل عملية الاستفادة منها في حل المشكلات، ويحافظ على الأصول الفكرية من الضياع، مما يسهم في التعلم وزيادة القدرة على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات، والاستفادة من الخبرات المترابطة" (عثمان، 2010، ص 27).

ثانياً- المتغير التابع (الإبداع التنظيمي): يُعرف الإبداع التنظيمي بأنه: "الإدخال المعقول والمقصود، وخلق وتقوية ونشر التغيير من أجل تحسين فاعلية المنظمة، ويعد مدخلاً شمولياً لتحسين الأداء العام للمنظمة. (Shojaei et al., 2012) "ويتمثل المتغير التابع الذي تسعى الدراسة الحالية لاختباره في "الإبداع التنظيمي" ومدى استجابته لعمليات إدارة المعرفة في البيئة البحثية اليبية.

العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي:

إن الحكم على إبداع المنظمات الإدارية يتحقق من خلال المقارنة بين أداء المنظمة وأداء المنظمات الرائدة ذات المستويات العالية؛ وذلك لوضع أهداف التحسين، وتحريك جهود المشاركة الفاعلة لتحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا ما يُطلق عليه علامات الإبداع التنظيمي التي تتحقق غاياتها من خلال: (تسريع عملية التغيير، ووضع الاستراتيجيات البديلة، وتحديد أهداف تحسين واقعية لردم الفجوة بين الممارسات الداخلية والخارجية، وضمان استمرارية الإبداع التنظيمي) (حمادات، 2020).

وتتمثل الخطوات التي ينبغي اتباعها في بناء المنظمات المبدعة فيما يلي:

1. نقل رؤية القيادة التنظيمية بوضوح إلى الأفراد في المستويات الإدارية المتوسطة والتنفيذية فيما يتصل بعملية الإبداع التنظيمي.
2. ربط الإبداع بكافة عمليات ونشاطات المنظمة بشكل عضوي.
3. توفير إمكانات المنظمة وقدراتها المادية والبشرية فيما يتعلق بعملية الإبداع.
4. تمكين الموظفين ومنحهم الصلاحيات اللازمة.
5. توظيف التقنيات الحديثة في العمليات الإدارية.
6. نشر المعرفة وتعميمها بين كافة أعضاء المنظمة.
7. تشجيع ثقافة التعلم المستمر على مستوى الفرد، والجماعة، والمنظمة ككل.

ويتطلب الإبداع في المنظمات إدارة فعالة؛ إذ يحتاج المديرون إلى تغيير أدوارهم التقليدية واتباع أساليب وسلوكيات تشجع على تعزيز قدرات المرؤوسين على التفكير المستقل، وطرح أفكار جديدة وإبداعية، وتحفيزهم للاستجابة لمصادر المعرفة المتنوعة واستخدامها في اتخاذ القرارات أو التأثير في الآخرين، بما يؤهلهم للعب دور أكثر فاعلية في عملية خلق المعرفة (ماضي، 2023).

كما يجب أن تمتلك هذه الإدارة رؤية استشرافية قادرة على خلق مناخ من المشاركة، وتهيئة الظروف المساعدة للإبداع، وهذا يتطلب استراتيجية مؤسسية واضحة وهيكل تنظيمياً مرناً يعزز الشعور بالمسؤولية ويطور المهارات، مع إبقاء قنوات الاتصال مفتوحة دوماً لتوجيه وتدريب العاملين. وحيث إن العاملين هم اللبنة الأساسية للتحسين، فإن إدراكهم لمعنى الإبداع يعزز لديهم قيم الإخلاص، ويجعلهم يكرسون جهودهم للاهتمام بالمستفيدين والعملاء، مما يعزز مستويات الرضا لديهم. (Al-Mari et al., 2007)

إن تعزيز إدارة المعرفة يتم من خلال الدعم والمشاركة؛ فالمفتاح الحقيقي لنجاح المنظمة هو قدرتها على إدارة أصولها المعرفية. لذا، يتعين على القيادة إرشاد الأفراد وترسيخ قناعتهم بأهمية إدارة المعرفة وتأثيرها الإيجابي في نمو المنظمة واستدامتها. والإبداع بهذا المعنى يهدف إلى تعظيم الأداء الكلي، ومنح الفرصة

لأي فرد في المنظمة للمشاركة في إيجاد المعرفة، وهو ما يتطلب مستوى عالياً من المرونة في تطبيق الإجراءات والسياسات، وتقليل التركيز على القواعد العملية الجامدة (القحطاني، 2022). ولقد ركز بليز (Blaze, 2001) على عدة محددات لتحقيق الإبداع التنظيمي، تتمثل في: وجود قيادة ذات رؤية مستقبلية، وتفعيل دور المعرفة، وتنشيط التعلم التنظيمي والفردية. كما ذكر ماكجريجور (McGregor, 1994) أن الإبداع التنظيمي يعتمد بالدرجة الأولى على الاستراتيجية التنافسية للمنظمة، والتكنولوجيا المستخدمة، وطبيعة العلاقة مع المستفيدين. والهدف الجوهرية لعملية الإبداع التنظيمي هو استحداث قوة عمل متمكنة تمتلك القدرة على إنتاج خدمات وسلع تفوق توقعات المستهلك الداخلي والخارجي، وتحويل طاقات الابتكار لديهم إلى واقع ملموس بعيداً عن السياسات المقيدة. وعليه، كلما تعززت مؤشرات إدارة المعرفة، ارتقى ولاء وانتماء الموظف للمنظمة، ليصبح عنصراً منتصباً يكرس طاقاته لنجاحها وازدهارها.

الدراسة الميدانية:

مقدمة:

يتناول الباحثون في هذا الجزء الجانب التطبيقي من الدراسة، عبر اختبار أثر عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي؛ وذلك للتحقق من مدى صحة فروض الدراسة بالتطبيق على عينة من العاملين في الهيئة الليبية للبحث العلمي. وفي سبيل تحقيق ذلك، يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات المنهجية التي استعان بها الباحثون، ومنهجية الدراسة، وتحديد المجتمع والعينة، وأدوات الدراسة، والفروض التي سيتم اختبارها، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وصولاً إلى أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة الميدانية.

هدف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية أساساً إلى اختبار مدى صحة الفروض النظرية التي صيغت سابقاً، وذلك من خلال استطلاع آراء عينة ممثلة من العاملين في الهيئة الليبية للبحث العلمي، وتحديد مستوى أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي لديهم.

منهجية الدراسة:

أ- منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الاستنباطي (Deductive Approach)، الذي يقوم على مراجعة الأطر النظرية والأدبيات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة، وتحديد الأبعاد المختلفة للمتغيرات وصياغتها في إطار فرضيات علمية قابلة للاختبار الإحصائي. ومن ثم، يتم تجميع البيانات الأولية من الميدان لاختبار صحة هذه الفروض باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة؛ ففي حال ثبوت صحتها يتم اعتمادها كإضافة للمعرفة النظرية في مجال الإدارة. (Sekaran & Bougie, 2016)

ب- أساليب جمع البيانات:

1. الأسلوب المكتبي: اعتمد الباحثون على مراجعة الكتب، والدوريات العلمية، والرسائل الجامعية المرتبطة بموضوع "إدارة المعرفة" و"الإبداع التنظيمي"، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة وتطوير أداة القياس (قائمة الاستبيان).

2. الأسلوب الميداني: تمثل في جمع البيانات الأولية من مفردات العينة المستهدفة في الهيئة الليبية للبحث العلمي، وذلك من خلال استمارة استبيان صُممت خصيصاً لهذا الغرض، وجرى توزيعها إلكترونياً وميدانياً لضمان شمولية الاستجابات.

ترميز متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول (1-2) التالي المتغيرات الرئيسة للدراسة، وأبعادها، والرموز المستخدمة في التحليل الإحصائي، بالإضافة إلى نطاق الأسئلة المقابلة لكل بُعد في قائمة الاستبيان، مع التأكيد على أن الدراسة تتضمن متغيراً تابعاً واحداً هو (الإبداع التنظيمي).

جدول رقم (1-2): ترميز متغيرات وأبعاد الدراسة

متغيرات البحث	محددات القياس	رمز	حدود الأسئلة
الأولي: عمليات إدارة المعرفة X	تشخيص المعرفة	X1	5 – 1
	توليد المعرفة	X2	10 – 6
	تخزين المعرفة	X3	15 – 11
	توزيع المعرفة	X4	20 – 16
	تطبيق المعرفة	X5	26 – 21
الابداع التنظيمي Y	ابداع القيادة، ابداع المرؤوسين، ابداع الهيكل التنظيمي، ابداع الاستراتيجية، ابداع الثقافة التنظيمية	Y	50 – 27

يوضح الجدول (1-2) فقد قام الباحثون بتصميم قائمة الاستبيان، والتي يتمثل الهدف الرئيسي منها في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة بهدف إستطلاع آرائهم بشأن أثر أبعاد عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، وتحتوي قائمة الاستبيان على (50) سؤالاً وجميعها من الأسئلة المغلقة والمحددة الإجابة حتى يسهّل على أفراد العينة تسجيل تقديراتهم بدقة، كما يساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً. وتنقسم أسئلة قائمة الاستبيان إلى قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** يشمل مجموعة أسئلة وعددها (26) سؤالاً وتتمثل في الأسئلة من (1-26) وذلك لقياس المتغير المستقل (أبعاد عمليات إدارة المعرفة) والتي تتمثل في (تشخيص المعرفة – توليد المعرفة – تخزين المعرفة – توزيع المعرفة – تطبيق المعرفة).
- **القسم الثاني:** يحتوي على مجموعة أسئلة وعددها (24) سؤالاً وتتمثل في الأسئلة من (27-50) وذلك لقياس المتغير التابع (الابداع التنظيمي)، والتي تتمثل في (القيادة – المرؤوسين – الهيكل التنظيمي – الاستراتيجية – الثقافة التنظيمية).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الهيئة الليبية للبحث العلمي . والهيئة لها فرع رئيسي وهو يمثل عينة الدراسة (إدارة الشؤون الإدارية والمالية) وذلك على النحو التالي:

جدول (2-2) عينة الدراسة فرع الهيئة الرئيسي

الإدارة	المكتب	عدد العاملين
الإدارة العامة للهيئة	مكتب مدير عام الهيئة	12
	مكتب الشؤون القانونية	9
	مكتب ضمان الجودة	13
	مكتب التخطيط والمتابعة	22
	مكتب المراجعة الداخلية	8
	مكتب الإعلام وتقنية المعلومات	15
	مكتب التعاون الدولي	17
	مكتب التدريب والتطوير	9
إدارة الشؤون الإدارية والمالية:	وحدة المحفوظات	15
	وحدة شؤون العاملين	12

		أ. قسم الشؤون الإدارية وشؤون العاملين
13	وحدة الحسابات والميزانية	إدارة الشؤون الإدارية والمالية: ب. قسم الشؤون المالية
11	وحدة المرتبات والمصروفات العمومية	
14	وحدة الاعتمادات	
6	وحدة الخزينة	
16	وحدة المشتريات والمخازن	
8	وحدة العلاقات العامة	إدارة الشؤون الإدارية والمالية: ج. قسم العلاقات والخدمات العامة
21	وحدة الخدمات العامة	
19	وحدة الأمن والسلامة	
9	وحدة الحركة والصيانة	إدارة الشؤون الإدارية والمالية: ج. قسم الشؤون الفنية
18	الشؤون الفنية	
267		الإجمالي

لقد استخدم الباحثون أسلوب المسح الشامل في تحديد حجم العينة حيث قام بتوزيع (267) قائمة استبيان علي فرع الهيئة الرئيسي، وتم استرداد (229) قائمة استبيان واستبعاد 6 قوائم بسبب عدم دقه أو عدم اكتمال إجابة المبحوثين عليها، حيث بلغت القوائم الخاضعة للتحليل (223) قائمة استبيان، وبالتالي فإن نسبة القوائم المستخدمة في التحليل 83.5% من مجموع القوائم الموزعة. ويوضح الجدول التالي رقم (2-3) عينة الدراسة وحجم قوائم الاستبيان المستلمة والنسبة المئوية للقوائم الخاضعة للتحليل الإحصائي:

جدول (2-3) عينة الدراسة

فئات العينة	عدد القوائم الموزعة	عدد القوائم المستلمة	عدد القوائم المستلمة والخاضعة للإحصائي	نسبة القوائم المستلمة والخاضعة للإحصائي
المديرين	10	10	8	3,5%
رئيس قسم	5	4	4	1,8%
رئيس وحدة	11	11	11	5%
رئيس خزينة	5	2	1	0,4%
رئيس حركة	5	2	2	1%
موظف	231	200	197	88,3%
المجموع	267	229	223	100%

يوضح الجدول السابق أن عدد القوائم التي تم استخدامها في التحليل الإحصائي عدد (223) قائمة استبيان تمثل النسبة الأكبر منها القوائم المستلمة من الموظفين بنسبة 88,3%. وقد اعتمد الباحثون عند تصميم قائمة الاستبيان على مقياس ليكرات الخماسي الأبعاد لقياس إجابات أفراد العينة عن أسئلة القائمة؛ لتحقيق أكبر قدر من التباين وتقليل الميل التقليدي لأفراد العينة إلى التوسط في التقديرات، حيث يعني الرقم (1) عدم الحدوث على الإطلاق، بينما يعني الرقم (5) أن الحدث مؤكد (5 إلى 1) كما يلي:

جدول (4-2) أوزان استجابات قائمة الاستبيان

التصنيف	موافق بشدة	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفروض:

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، الاستبيان ومراجعتها للتأكد من صلاحيتها لأغراض التحليل الإحصائي، والتأكد من سلامة الترميز Coding لجميع أسئلة الاستبيان، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Version 20) للقيام بإجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، واختبار مدي صحة الفروض، من خلال استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1. إختبار ثبات وصدق الاستبيان الخارجي من خلال إختبار ألفا كرونباخ Alpha Cronbach Test وتم استخدامه للتحقق من ثبات أداة الدراسة التي تم بموجبها جمع البيانات والتأكد من الإتساق الداخلي لفقرات الاستبيان.

2. الإحصاء الوصفي؛ لوصف الخصائص العامة لعينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وكذلك اختبار T بالإعتماد على تحليل One sample t-test لإختبار مدي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إستجابة أفراد العينة لكل فقرة من فقرات فروض الدراسة عن متوسط المجتمع.

3. تحليل الإنحدار المتعدد Multiple regression: لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، ومن خلاله نحصل على R^2 لقياس القوة التفسيرية للنموذج، كما نحصل على اختبار F وذلك لقياس معنوية النموذج ككل، وإختبار T لقياس معنوية كل متغير مستقل على حدة.

أولاً- اختبار ثبات وصدق الاستبيان:

تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في دراسة وتحليل درجة التناسق الداخلي بين فقرات قائمة الاستبيان واختبار معامل ثبات وصدق فقرات الاستبيان .

ويوضح الجدول (2-5) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس الثبات والاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان، وقد تبين أن قيمة معامل الارتباط لكل محور من محاور الاستبيان علي حده عالية جداً وكذلك معامل الثبات الفا كرونباخ لجميع أسئلة الاستبيان يبلغ (90,2%) وهي نسبة ثبات عالية. وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي .

ولقياس مدى صدق الاستبيان تم أخذ الجزر التريبيعي لمعامل الثبات حيث يتضح أنه يساوي 95,1% لجميع فقرات الاستبيان وهو نسبة عالية تؤكد على صدق الاستبيان وامكانية الاعتماد على نتائج الدراسة .

جدول (5-2) نتائج اختبار الثقة لعينة الدراسة

المحور	بيان	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
الأول	تشخيص المعرفة	5	0,932
الثاني	توليد المعرفة	5	0,914
الثالث	تخزين المعرفة	5	0,918
الرابع	توزيع المعرفة	5	0,921
الخامس	تطبيق المعرفة	6	0,926

0,907	24	الإبداع التنظيمي	السادس
0,902	50	جميع فقرات الإستبيان	

ثانياً- الخصائص العامة لعينة الدراسة:

لفهم طبيعة وخصائص عينة الدراسة قام الباحثون بإجراء الإحصاء الوصفي، الذي يوضح الخصائص العامة لعينة الدراسة من حيث المسمى الوظيفي للمستقصى منه، والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة لكلاً منهم.

جدول (6-2) الخصائص العامة لعينة الدراسة

الخصائص	الفئات	التكرار	النسبة
المسمى الوظيفي	المديرون	8	3.58%
	رئيس قسم	4	1.79%
	رئيس وحدة	11	4.95%
	رئيس خزينة	1	0.44%
	رئيس حركة	2	0.89%
	موظف	197	88.35%
المؤهل العلمي	دكتوراه	34	15.25%
	ماجستير	62	27.80%
	بكالوريوس	87	39.03%
	دبلوم متوسط	28	12.55%
	ثانوي عام	12	5.39%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	22	9.87%
	من 5-10 سنوات	54	24.21%
	أكثر من 10	147	65.92%

يتضح من الجدول (6-2)، أن غالبية عينة الدراسة من المهنيين موظفي الهيئة بنسبة 88,35%، بينما تمثل نسبة مديري العموم ورؤساء الأقسام المختلفة نسبة 11,65% من العينة، كما يتضح أن المؤهلات العلمية للمشاركين في الإستبيان كبيرة نسبياً، حيث تصل نسبة المشاركين الحاصلين علي درجة الدكتوراه 15,25% ونسبة الحاصلين علي درجة الماجستير 27,8% من حجم العينة، وهو ما يُعد مؤشراً جيداً للتأهيل العلمي لعينة الدراسة.

كذلك يتضح أن سنوات الخبرة للمشاركين في الإستبيان أيضاً كبيرة نسبياً، حيث تصل نسبة المشاركين والذين تزيد سنوات خبراتهم عن 10 سنوات إلى 65,92% من حجم العينة، وهو ما يُعد مؤشراً جيداً للخبرة والتأهيل العملي لعينة الدراسة ومفيداً في استيعابهم لتساؤلات قائمة الاستبيان.

ثالثاً- المقاييس الإحصائية الوصفية لمتغيرات الدراسة:

قام الباحثون بإجراء الإحصاء الوصفي للفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وذلك بقياس المتوسطات والانحراف المعياري لكل متغير، وكذلك القيام باختبار ت (t - test) وذلك لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الفقرات المرتبطة بالمتغير وبين متوسط المجتمع (3).

جدول (7-2) المقاييس الإحصائية الوصفية لمتغيرات الدراسة

القرار	ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة	مستوى المعنوية	قيمة ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أكبر قيمة	أقل قيمة	ن	المتغير
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات متغيرات الدراسة وبين متوسط المجتمع (3)		0.00	316.433	.16159	3.4240	3.96	3.08	223	Y
	الخامس	0.00	136.309	.36845	3.3632	4.00	2.40	223	X1
	الرابع	0.00	149.306	.34060	3.4054	4.40	2.40	223	X2
	الأول	0.00	138.268	.40140	3.7166	4.60	3.00	223	X3
	الثالث	0.00	151.128	.33977	3.4386	4.40	2.40	223	X4
	الثاني	0.00	247.871	.21134	3.5080	4.17	2.50	223	X5

- يلخص الجدول رقم (7-2) الخصائص الإحصائية الوصفية الأساسية لمتغيرات نموذج الدراسة وكذلك نتائج إختبار One sample t-test ومنها يتضح الآتي:
- أن عدد المشاهدات لكل فقرات قياس المتغيرات هو 223، وهو حجم العينة، ومن ثم يؤكد ذلك على عدم وجود أي قيم مفقودة تحتاج للمعالجة.
 - الحد الأدنى للقيم لا يقل عن (1)، والحد الأقصى لا يزيد عن (5)، وهو المقياس الذي تم وضعه في قائمة الاستبيان حيث يعنى رقم (1) عدم الحدوث أو التوفير أو الاقتناع أو التطبيق، بينما يعنى الرقم (5) أن هذا العنصر أو المفهوم أو المتغير مؤكد الحدوث فعلاً أو متوافر ومطبق بدرجة تامة، ومن ثم يؤكد ذلك عدم وجود أخطاء في عملية إدخال البيانات.
 - أن الوسط الحسابي لمتوسطات متغيرات الدراسة تتراوح ما بين (3,36) الي (3,72) وبالتالي فإن استجابات المشاركين في الاستبيان تشير إلى الموافقة على جميع الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
 - أن أعلى وسط حسابي كان لمتغير تخزين المعرفة X3 حيث قيمة الوسط الحسابي 3,72، وبانحراف معياري (0.4014) أي أن عينة الدراسة تميل للموافقة على فقرات المتغير X3 بصورة كبيرة، مما يشير إلى إمكانية الإعتماد على فقرات تخزين المعرفة كمحدد لعمليات إدارة المعرفة بالهيئة.
 - أن أقل قيمة وسط حسابي كان لمتغير تشخيص المعرفة X1 حيث قيمة الوسط الحسابي 3,36، وبانحراف معياري (0,3684) أي أن عينة البحث تميل للموافقة أيضاً على فقرات المتغير X1 مما يشير إلى إمكانية الإعتماد على فقرات تشخيص المعرفة كمحدد لعمليات إدارة المعرفة بالهيئة.
 - أن مستوى الدلالة الإحصائية لمتوسطات متغيرات الدراسة جاءت جميعها أقل من مستوى معنوية 1% وبالتالي يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات متغيرات الدراسة وبين متوسط المجتمع (3)، كما يتضح أن متوسطات جميع المتغيرات جاءت أكبر من 3,36 ولذلك تميل أراء عينة الدراسة إلى قبول جميع فقرات متغيرات الدراسة.

رابعاً- نتائج إختبار فروض الدراسة:

لإختبار أثر عمليات إدارة المعرفة (المتغيرات المستقلة) على الابداع التنظيمي كمتغير تابع، فقد تم إجراء تحليل إنحدار متعدد، وقد جاءت النتائج كما تتضح من الجدول رقم (4-8) على النحو التالي:

جدول (8-2) نتائج إختبارات تحليل الإنحدار

الابداع التنظيمي		المتغيرات
مستوي الدلالة	المعامل	
0.000	2.069	الحد الثابت
0.000	0.154	X ₁ تشخيص المعرفة
0.005	0.020	X ₂ توليد المعرفة
0.002	0.081	X ₃ تخزين المعرفة
0.000	0.105	X ₄ توزيع المعرفة
0.014	.031	X ₅ تطبيق المعرفة
0.000	10.869	F-statistic
	51.3%	القوة التفسيرية للنموذج R-squared

- توجد علاقة ذات تأثير معنوي للنموذج ككل F-statistic حيث أن قيمة P value للنموذج جاءت أقل من مستوي معنوية 0,01، وبالتالي يمكن الإعتماد على نتائج النموذج. كما أوضحت النتائج أن التغيير في متوسطات المتغيرات المستقلة يفسر 51,3 % من متوسط التغيير في متوسط التغيير في الابداع التنظيمي.

قيمة معامل X₁ تشخيص المعرفة هو (0,154) وبالتالي توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة كمحدد لعمليات إدارة المعرفة مع الابداع التنظيمي حيث أن قيمة P value هي 0,000 وهي أقل من مستوي معنوية 0,05. وهو ما يشير إلى أن زيادة مستوي تشخيص المعرفة يؤدي إلى زيادة مستوي الابداع التنظيمي بالهيئة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الأول من الدراسة وهو:

"يؤثر تشخيص المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي".

ويرى الباحثون أن الهيئة محل الدراسة تقوم بتشخيص المعرفة من خلال اكتشاف معرفة الهيئة، وتحديد الأشخاص الحاملين لها ومواقعهم، وأن الهيئة إذا أرادت أن ترصد قدراتها المعرفية عليها أن تتحرك في محورين، وهما أن تعرف أولاً مصادر المعرفة الداخلية التي تتمثل فيما لدى الهيئة من إمكانات وما لدى أفرادها وخبرائها من معلومات، وخبرات ذات فائدة للهيئة ومستقبلها، وثانياً التعرف عليها من مصادر الخارجية التي تتمثل في البيئة المعرفية المحيطة بالهيئة، والتي يجب رصدها بدقة وفقاً لاهتمامات الهيئة، ومن هنا توجب على الهيئة تكليف الأفراد أصحاب الخبرة وإعطائهم مسؤولية رصد وتحديد الموارد المعرفية الداخلية والخارجية على السواء.

ومنها توصلت إلى الفرضية بأنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.

قيمة معامل X₂ توليد المعرفة هو (0,020) وبالتالي توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لتوليد المعرفة كمحدد لعمليات إدارة المعرفة مع الابداع التنظيمي حيث أن قيمة P value هي 0,005 وهي أقل من

مستوي معنوية 0,05. وهو ما يشير إلى أن زيادة مستوى توليد المعرفة يؤدي إلى زيادة مستوى الابداع التنظيمي بالهيئة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الثاني من الدراسة وهو:

"يؤثر توليد المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي".
حيث تقوم الهيئة بتوليد المعرفة من خلال شراء معارف خارجية جديدة، وتستخدم الهيئة أسلوب البحث والتطوير لتوليد المعرفة، ومنها توصلت إلى الفرضية بأنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.
قيمة معامل X3 تخزين المعرفة هو (0,081) وبالتالي توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لتخزين المعرفة كمحدد لعمليات إدارة المعرفة مع الابداع التنظيمي حيث أن قيمة P value هي 0,002 وهي أقل من مستوى معنوية 0,05. وهو ما يشير إلى أن زيادة مستوى تخزين المعرفة يؤدي إلى زيادة مستوى الابداع التنظيمي بالهيئة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الثالث من الدراسة وهو:

"يؤثر تخزين المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي".
ورئ الباحثون أن الهيئة تعتمد في تخزين المعرفة على ذوي الخبرة والمعرفة بالتحديث المستمر للمعارف المخزنة، وتسعى الهيئة إلى تنمية الذاكرة التنظيمية لسد الفجوة المعرفية بين الإدارات والأقسام.
ومنها توصلت إلى الفرضية بأنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.
قيمة معامل X4 توزيع المعرفة هو (0,105) وبالتالي توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة كمحدد لعمليات إدارة المعرفة مع الابداع التنظيمي حيث أن قيمة P value هي 0,000 وهي أقل من مستوى معنوية 0,05. وهو ما يشير إلى أن زيادة مستوى توزيع المعرفة يؤدي إلى زيادة مستوى الابداع التنظيمي بالهيئة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الرابع من الدراسة وهو:

"يؤثر توزيع المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي".
يرئ الباحثون ان الهيئة تعتمد في توزيع المعرفة على الوثائق والنشرات والمطويات، واكتساب المعرفة من خلال تدريب الأفراد وتعليمهم، أو من خلال القراءة وملاحظة الخبرات والتجارب السابقة المتماثلة أو من خلال الاستماع إلى المحاضرات، وتعتمد على توزيع المعرفة من خلال إحداث تكامل بين المعرفة السابقة وبين الإنعكاسات الجديدة الناشئة عن عمليات التفكير في موقف معين.
ومنها توصلت إلى الفرضية بأنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.
قيمة معامل X5 تطبيق المعرفة هو (0,031) وبالتالي توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة كمحدد لعمليات إدارة المعرفة مع الابداع التنظيمي حيث أن قيمة P value هي 0,014 وهي أقل من مستوى معنوية 0,05. وهو ما يشير إلى أن زيادة مستوى تطبيق المعرفة يؤدي إلى زيادة مستوى الابداع التنظيمي بالهيئة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الخامس من الدراسة وهو:

"يؤثر تطبيق المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي".
ويرئ الباحثون أن الهيئة تحرص على تطبيق ما تعلمه العامل من التدريب أو التكوين، وتدعم تكنولوجياً تطبيق المعرفة في الممارسات التنظيمية.
ومنها توصلت إلى الفرضية بأنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي.

نتائج الدراسة:

يخلص الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية إلى إتفاق آراء أفراد عينة الدراسة حول أهمية أبعاد عمليات إدارة المعرفة في زيادة مستوى الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي، وأنه تم قبول جميع

الفروض الفرعية للدراسة حيث أثبتت الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة - توليد المعرفة - تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة) وبين متوسط أبعاد الابداع التنظيمي . وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الرئيسي للدراسة وهو: "تؤثر أبعاد عمليات إدارة المعرفة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الابداع التنظيمي في الهيئة الليبية للبحث العلمي".

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية، والتي يمكن أن تسهم في تحسين عمليات إدارة المعرفة وزيادة مستوى الابداع التنظيمي:

- 1- الاهتمام بتطبيق إدارة المعرفة من خلال المشاركة في شبكات المعلومات الداخلية والخارجية وتنمية مهارات المديرين والعاملين وزيادة قدراتهم على استخدام هذه الشبكات فيما يتعلق بإيجاد المعرفة ونقلها، ونشرها، وتبادلها، والاستفادة من مصادر المعلومات الإلكترونية وما يتوافر فيها من معلومات قيمة وحديثة تساعده في تطويرهم الذاتي باستمرار.
- 2- إنشاء قسم إداري خاص لإدارة المعرفة يكون ضمن الهيكل التنظيمي للهيئة محل الدراسة، يعني بمهام توليد المعرفة وتخزينها ونشرها واستثمارها بما يخدم أهداف الهيئة.
- 3- الاهتمام بصورة أكبر بمفهوم إدارة المعرفة وأثرها على تحسين وزيادة الابداع التنظيمي.
- 4- الاهتمام بعملية الابداع التنظيمي وتوفير البيئة الداعمة للابتكار وتطوير أفكار جديدة.
- 5- إشراك العاملين في رسم السياسات وصنع القرارات من أجل زيادة الثقة وخلق مناخ تنظيمي مبني على الثقة المتبادلة.
- 6- مراقبة كل ما هو مستجد في مجال تكنولوجيا المعلومات واستخدام نظم المعلومات الإدارية الحديثة بالهيئة محل الدراسة.
- 7- زيادة برامج التدريب والتعليم المستمر لما لها دور من زيادة الرصيد المعرفي لدى مختلف الموارد البشرية في الهيئة، وكذلك الرفع من قدراتهم ومهاراتهم، وتشجيعهم على التوجه نحو الابداع.
- 8- كما يوصي الباحثون بمزيد من الدراسات المستقبلية في النقاط التالية:
 - دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة في قطاعات مثل قطاع المصارف.
 - دراسة أثر إدارة المعرفة على الإبداع الفردي والجماعي في المنظمة.
 - أثر خصائص المنظمات في تعزيز أبعاد إدارة المعرفة لدي المنظمات.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- [1] الشروقي، خليفة علي (2018)، تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الابداع المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية والأمنية، مملكة البحرين..
- [2] العربي، تيفاي والشيخ، ساوس وعكاشة، عزيزي أحمد (2019)، تأثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، Vol. 27، No. 2، جامعة أحمد دراسة، أدرار- الجزائر.
- [3] بن معتوق، وهيب (2019)، دور إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي- دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير- جامعة محمد بوضياف، المسيلة- الجزائر.

[4] عثمان، علاء محمد خليل (2010)، اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية في فلسطين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- [5] AI- Mari Khalid, Abdel Moneim M. Baleen Ahmed, Mohamed Zaire (2007), "Excellence in service: An Empirical Study of the UAE Banking Sector", International Journal Quality and Reliability Management, 24(2).
- [6] Blaze, Alioto. 2001, "Excellence in Adherence Management". The Case Manager, 16(6).
- [7] McGregor, B. (1994), "Public Service Status Review the Excellence Agenda", Public Administration, 54(3).
- [8] Serkaran, Uma and Bougie, Roger (2013), Research Methods for Business: A Skill-building Approach, Seventh Edition, John Wiley & Sons Ltd.
- [9] Shojaei, Marziye, (2012), "Evaluation of Organizational Excellence Based on Peters and Waterman's Model in Tuka Steel Investment Holding", American Journal of Scientific Research, Euro Journals Publishing, Inc, Issue 50, P :121.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **CJHES** and/or the editor(s). **CJHES** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.