وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعـة القادسيـة
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم / قسم ادارة الاعمال

دور ادارة المعرفه في تحقيق الابداع

بحث مقدم

الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية

من قبل الطالبة

عـــذراء جـــــواد كاظـــــم

وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في قسم ادارة الاعمال كلية الادارة والاقتصاد

تحـــت اشـــراف

د.فاضل راضي

٢٠١٨م **١٤٣٩هـ**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي (٢٥)

وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي (٢٦)

وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي (٢٧)

يَفْقَهُوا قَوْلِي (٢٨)

صدق الله العظيم

سورة طه (من ٢٥ الى ٢٨)

شكر و تقدير

"كن عالما .. فـإن لم تستطع فكن متعلما ، فـإن لم تستطع فـأحب العلماء ،فـإن لم تستطع فـلا تبغضهم "بعد رحلة بحث و جهد و اجتهاد تكللت بإنجاز هذا البحث ، نحمد الله عز وجل على نعمه التي منَ بها علينا فهو العلي القدير ، كما لا يسعنا إلا أن نخص بأسمى عبارات الشكر و التقديرالى الدكتور "فاضل راضي" لما قدموا لي من جهد و نصح و معرفة طيلة انجاز هذا البحث . كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون لإنجاز هذا البحث، كما لا ننسى أن نتقدم بأرقى و أثمن عبارات الشكر و العرفـان إلى القـائمين على الجامعة القادسية وعلى رأسهم رئيس الجامعة و محافظ المكتبة و كل العاملين بها . إلى الذين كانوا عونا لنا في بحثنا هذا ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحيانا في طريقنا . إلى من زرعوا التفـاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والمعلومات ، فـلهم منا كل الشكر، وأخص منهمالأستاذ "فاضل راضي "الذي أسهم بشكل وفير في تشجيعي أثناء انجاز البحث . أما الشكر الذي من النوع الخاص فنحن نتوجه بالشكر أيضا إلى كل من لم يقف إلى جانبنا ، ومن وقف في طر يقنا وعرقـل مسيرة بحثنا .البحث بحثنا ، فـلولا وجودهم لما أحسسنا بمتعة العمل و حلاوة البحث ، و لما وصلنا إلى ما وصلنا إليه فـلهم منا كل الشكر...

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (٢) الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (٣) مَالِكِ يَوْمِ الدِّينِ (٤) إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ (٥) اهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ (٦) صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ (٧)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلى بطاعتك .. ولاتطيب اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

"الله جل جلاله"

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين

"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقـار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.

والدي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان و التفـاني .. إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب

أمي الحبيبة

إلى الإخوة و الأخوات ، إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفـاء والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت ، وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم

أصدقـائي

مقدمة

إن الإنسان اجتماعي بطبيعته يتكتل مع بني جنسه في مجموعات بشرية ذات اهتمامات مختلفة ومتنوعة لذا "فوجود الإدارة حتمي في كل التجمعات البشرية التي تمتلك إمكانيات مادية وفنية وطبيعية تساعدها على تحقيق أهدافها وتنفيذ واجباتها" إذاً فالإدارة بشكل عام هي الركيزة الأساسية لكل عمل مبني على أسس علمية بل لا بد من وجود جهاز تنفيذي إداري فعال يعتمد على أساليب إدارية حديثة تكفل تقديم الخدمات العامة في أقصر وقت وبأقل تكلفة ممكنة.

إن أي تنظيم أياً كان هدفه يحتاج إلى الإدارة مثل الوزارات ، الجامعات ، المدارس ، المؤسسات والشركات ، وغيرها... فمن هنا كان اهتمام المؤلفين والباحثين بأن يقدموا لدارسي الإدارة العامة والعاملين في ميادينها الأصول والأسس والمبادئ الإدارية العامة ومحاولة ربط هذه الحقائق والمعلومات بواقع الإدارة العلمي .

ولقد قمت في هذا البحث بجمع معظم الأفكار وتحويلها إلى معلومات مبسطة تفيد القارئ أو المطلع على هذا البحث مما يتيح لنا الفرصة بكسب مهارات الإدارة الناجحة والتي تعمل على أساس علمي .

قائمـــة المحتويـــات

العنوان	رقم الصفحة
المقدمة	١
الفصل الاول	٢
المبحث الأول :	٢
المنهجية العلمية للبحث	٢
اولا :مشكلة البحث	٢
ثانيا : اهمية البحث	٢
ثالثاً : اهداف البحث	٢
رابعاً : نموذج البحث	٣
خامساً : عينية البحث	٤
سادسا : وسائل جمع المعلومات	٤
المبحث الثاني	
بعض الدراسات السابقه	٥
اولآ : دراسة سابقه عن ادارة المعرفة	٥
ثانيا : دراسة عن الابداع	٦
ثالثاً : الاستفادة من الدراسات السابقة	٦
الفصل الثاني	
الجانب النظري للدراسة	٧
المبحث الأول	
المقدمة	٧
اولآ : دو ادارة المعرفة	٨
ثانياً : مفهوم ادارة المعرفة	٨
١- تعريفها	٩
٢- نشأة ادارة المعرفة	٩
ثالثا : اهمية ادارة المعرفة	٩
رابعا : اهداف ادارة المعرفة	١٠
خامساً : مجالات ادارة المعرفة	١٠
سادسا : خصائص ادارة المعرفة	١١
سابعا : اصناف ادارة المعرفة	١١
ثامنا : ابعاد ادارة المعرفة	١٢
تاسعاً : متغيرات ادارة المعرفة	١٣
المبحث الثاني	
الابداع	١٤
المقدمة	١٤
اولا : مفهوم الابداع	١٤
ثانياً : مراحل عملية الابداع	١٥
ثالثا : خصائص الابداع	١٦
رابعاً : المبادئ الاساسية للابداع	١٦
خامساً : متغيرات الابداع التنظيمي	١٦
المبحث الثالث	
ادارة المعرفة والابداع	١٧
اولاً : ادارة المعرفة والابداع	١٧
ثانيا : العوامل المؤثرة في الابداع	١٨
ثالثا : معوقات الابداع	١٨
الفصل الثالث	
اولاً : الجانب التطبيقي والعلمي	١٩ ــ ٢٠
ثانياً : بعض النتائج	٢١
الفصل الرابع	
الاستنتاجات والتوصيات	٢٢
أ- الاستنتاجات	٢٢
ب- التوصيات	٢٣
قائمة المصادر والمراجع	٢٤-٢٥-٢٦

المقدمة :

- يعتبر الابداع هدف النشاطات المنتشرة لأغلب المنظمات التي تعمل على نشر المعرفة فهذه تعمل على تبني اساليب متميزه لتحريك وتحفيز قدرات موردها البشرية الأبداعية٠

ان العالم الذي نعيشة اليوم هو عالم المنافسة الحادة في كافة المجلات عالم يتميز فيه القوى على الضعيف حيث دخلت المعرفة كافة المجلات فهي تستخدم لاغراض التعليم والاتصالات والتجارة وتبادل المعلومات تطوير المهارات٠

ولأن قيمة المنظمات الحديثة كما يؤكد اغلب الباحثين تكمن في الموجودات غير المادية الى المواد البشرية الأمر الذي يهتم بادارة المعرفة المنتكرة في عقول هذه المواد وصولا الى الابتكار والابداع الذي تشهدة المنظمات المعرفية ٠

لذا تلاحظ ان المجتمعات المتقدمة لم تحرز تقدمها الا بفضل اعتمادها على المفكرين والمبدعين واصحاب العقول المنتجة واصبحت قوة الدول تعتمد على مدى امتلاكها ناصية العلم والمعرفة فحققت بعض المجتمعات تقدما كبيرا اذ ان استفادة من طاقات وقدرات موردها البشرية الخلاقة وهذا ما دفع المختصين والباحثون لقياس تقديم المجتمعات بعدد علمائها ومفكريها ودرجة التراكم المعرفي والابداع الانتاجي لديها وجاء هذا البحث لتسليط الضوء على مدى اهتمام المعنيين في الجامعه القادسية بأدارة المعرفة ومدى تأثير ذلك في تخفيض الابداع في جامعة القادسية٠

الفصل الاول :المنهجيه العلمية للبحث وبعض الدراسات السابقة

المبحث الاول: المنهجيه العلميه للبحث

اولآ: مشكلة البحث ــ

اصبح هاجس المنظمات الحديثه ليس البقاء فقط وانما التميز من خلال الابداع ،وفي سعيها لتحقيق هذا الهداف فأن ادارة هذه المنظمات تستمد من الجهد والمال والوقت الكثير ،بما انها تسعى للاستعانه بالادوات المؤثره في هذا الموضوع،وهي التسلح بلمعرفه والتقانة الحديثه كخيار

وتتجلى مشكلة البحث الحالي للاجابة على التساؤلات الأتية :

- ما دور امتلاك المعرفه ، وتوفير المعلومات وحريتة استخدامها في تحقيق حالات الابداع في المنظمة المبعوثه٠
- كيف تستطيع المنظمة المبعوثه(جامعة القادسية)استثمار المعرفه وادارتها بما يسهم في تنمية وتعزيز الابداع
- ما طبيعة العلاقات بين ادارة المعرفه وتحقيق القدره على الابداع في المنظمة المبحوثة نظرية
- ما مقدار ما يفسره كل عنصر من عناصر ادارة المعرفه من التغيرات التي تنظر على الابداع في النظمة المبحوثة٠

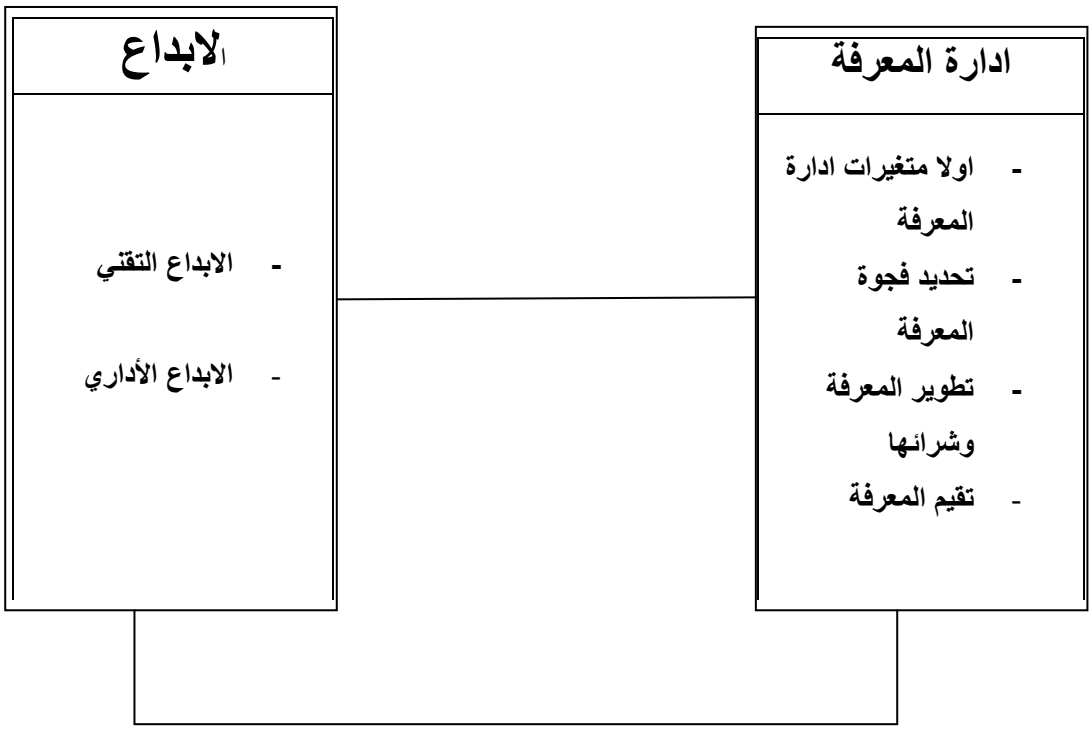
ثانيآ: اهمية البحث ــ

١- اهمية متغيير البحث (ادارة المعرفه والابداع)التي تشكل جزء من هذا المتغرات المهمة وللعصور في الأدب الاداري٠
٢- نعتقد انه (ادارة المعرفه والابداع)بحثها يساهم في تعزيز دورها في المنظمات المعرفية٠
٣- ان التعرف على ابعاد ادارة المعرف ومدى تاثيرها في الابداع يشكل مجالا واسعا لتحسين افاق المعرفه في المنظمة المبحوثه٠
٤- يعزز من امكانية تحسين الاداء في في هذا المظمة عند تطبيق نتائج البحث النهائية٠
٥- الاهمية التي يستمدها البحث الحالي من اهمية الجامعه المبحوثه (القادسيه) التي تمثل انموذجا المنظمات التعليم او المنظمات المفكره المنتشره في العراق٠

ثالثا: اهداف البحث٠

١- استعراض مفهومي ادارة المعرفه والابداع٠
٢- توضيح طبيعة الواقع المعرفي والابداعي في المنظمة المبحوثه (جامعة القادسية)٠
٣- معرفة طبيعة العلاقة بين ادارة المعرفه وتحقيق الابداع نظرية
٤- التعرف على دور ادارة المعرفه في تحقيق الابداع في جامعة القادسية٠
٥- محاولة التعرف على كيفية استخدام ادارة المعرفه التقرير والتحقيق القدره على الابداع٠

- مقترح نموذج البحث



خامساً : عينية البحث

تم توزيع استمارة الاستبيان لعينة من الافراد العاملين في راسة جامعة القادسية وكان عدد الاستمارت الموزعة ٢٨ وبعد جمعها تبين ان هناك ثلاث من الاستمارت الموزعة غير قابلة للاحصاء ولذلك كان العدد الجاهز من الاحصاء هو ٢٥ استمارة

سادسا: وسائل جمع البيانات

- فضلا عن اعتماد اسلوب المقابله الشخصية مع القيادات الأدارية في الجامعة المبحوثه ، تم اعتماد استمارة استبيان اعدت لهذا الغرض ، حيث تم الاستفاده من الدراسات السابقه لبناء وتعزيز فقراتها ، وعرضت الاستبانه بصيغتها الأولية على مجموعة الخبراء والمحكمين من أستاذ الادارة لغرض ابداء ملاحظاتهم بشان فقراتها وتم اجراء بعض التعديلات على فقراتها قبل توزيعها بصيغتها النهائية ٠

المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقه

اولآ : دراسات سابقه عن ادارة المعرفة

١- دراسة (محمد،٢٠٠٦) اثر ادارة المعرفه في الابداع

والتنافسيه ،دراسة تشخيصية

مقارنة في الشركات العامه للصناعات الجلدية والمركز الوطني للاستثمارات والتطوير الأداري٠
هدفت الدراسة الذي اجريت على نسبة مكونه (٦٠)شخصآ(٣٠) في كل منظمة الى قياس تأثير ادارة المعرفه في الابداع والتنافسيه ،وتوصلت،لدراسة ان هناك تأثير لادارة المعرفه في التنافسيه من خلال الابداع ،واوصيت الدراسة على ضرورة التركيز على تحويل باتجاه موجودات المعرفة بدلا من زيادة الموجودات المادية٠

٢- دراسة (الحرشة،٢٠٠٦)درور ادارة المعرفه في الابداع

وهي دراسة نظرية توصلت الى ان اعتماد ادارة المعرفه لابتكار فنون واساليب انتاجية جديده يعزز امكانيات نجاح المنظمات،فالمدراء من خلال فعالية ادارة المعرفة يمكهم:اضافة القيمه حقيقيه لسمعه وكفاء مؤساتهم وذلك بتحديد وادرارة تفعيل القاعده الفكريه لمنضاتهم، وان استخدام ادارة المعرفه تسهل على المنظمات عمليه توليد وتبادل المعرفة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات٠

٣- دراسة (الكبيسي،٢٠٠٢) ادارة المعرفه واثرها في الابداع
دراسة استطلاعية مقارنه لعينية من الشركات القطاع الصناعي المختلط اجريت هذا الدراسة على عينه من المدراء مكونه من (٥٤) مدير وهدفت الى تحديد مستويات ادارة المعرفة (الضمنية، والضاهرة) ،والاساليب والاساليب المعتمده في العمليات ادارة المعرفة ومستوى الابداع في الشركات المبعوثه، وتوصيلت الدراسة الى ان هناك علاقه ذات دلالة معنويه بين ادارة المعرفه والابداع فضلا عن افادة المنظمات المبعوثه من المعرفه الضاهرة

٤- دراسة (مصطفى ،١٩٩٨)اثر المعرفه الثقافية والسلوك الابداعي في مستوى اداء بعض المنظمات الصناعية العراقية
هذه الدراسة التي اجريت على عينة مقدارها(١٣٦)فنيآ في معمل الغزل والنسيج ،معمل السمنت سنجار، معمل الألبسة الولاديه ، معمل البان الموصل هدفت الى تشخيص عوامل المعرفة والسلوك الابداعي ، وتوصلت الدراسية الى ان قدرة الفنين على حل المشاكل وتشجيع الابداعي يناثر بمستوى ادراكهم واكتسابهم للمعرفة المتولدة في في بيئة المنظمة٠

ثانياً: دراسات سابقة عن الابداع

١- دراسة (جواد محمد،٢٠٠٦)اثر راس المال الفكري في الابداع

- هدفت الدراسة التي اجريت على عينه مكونه من (١٢٢)فرداً من الاساتذة في جامعة بابل الى قياس اثر راس المال الفكري المتمثل باستقطاب وتنشيط والمحافظة على راس المال الفكري على الابداع المنظمي ، وقد اضهرت نتائج الدراسة ضعف اهتمام الجامعة بالافراد المتميزين ، استقطابهم للعمل فيها ، وميل ادرة الجامعة الى صناعة رأس مالها الفكري داخليا وتنشيطة فظلا عن توفر التقنيات الحديثه والحاسوب ، وكشفت الدراسه ان هناك اثر لرأس المال الفكري على الابداع المنظمي٠

٢- دراسة(شريف،٢٠٠٢)اثر استرتيجية التمكين في تقرير الابداع

ركزت هذا الدراسة التي اجريت على القيادات العلمية الجامعة الموصل على بيات اثر استرادتيجية التمكين على تعزيز الابداع الفردي المنظمي ،وتوصلت الدراسة الى اختلاف مستويات التمكين بين افراد عينية الدراسة ،والى وجود اثر لتمكين في تحسين الابداع الفردي ، المنظمي على حد سواء٠

وخلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات من اهمها اعتماد الاستقلالية في العمل والتخلي عن اسلوب الرقابة المباشرة ومساعدة القياده الادارية للكوادر العلمية بامتلاك المزيد من المهارات والمعرفة لتعزيز الابداء وضرورة اعتماد اسلوب خاص لاختيار القادة العلمين على وفق موصفات خاصة محورها المعرفة والالمام بالعلة الاداريه ومفاهيمه المختلفة٠

٣- دراسة(العزاوي ،٢٠٠٠) اساسية تحفيز الموارد البشرية وعلاقتها بالابداع

اجريت هذه الدراسات على عينه مكونة من (٤١٠) من العاملين في شركة صناعة البطاريات،وشركة الصناعات الكهربائية في العراق ،وهدفت الدراسة الى تحرير اثر سياسيه التحفيز المعتمد في المعتمدهفي المنظمتين في اشارة الابداع لدى موردها البشريه،وتوصلت الدراسة الى وجود علاقه قوية بين عوامل التحفيز (الدافعة والصحية) والابداع

٤- دراسة (الدليمي ١٩٩٠)اثر الخصائص التظمية في تبني الابداع

وشملت عينية الدراسة (٥٠) فينا واداريا في الشركة العامة لصناعات الخفيفه في العراق تهدف الدراسة الى التصرف على العلاقه بين المتغيرات النظمية المركزية ، التخصيص ، التعقيد ، الرسميه ، المرونه، المنضومه،قد توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقه بين الرضا العاملين وحجم الابداع وكذلك وجود الدراسات بأن هناك علاقه بين المناخ التنظيمي ومستوى البداع في المنظمة٠

ثالثأ - الاستفادة من الدراسات السابقة

١- إغناء البحث بالمعارف والدراسات : إن الدراسات السابقة تؤمن للبحث العديد من الأبحاث ، الأمر الذي يجعل بحثك غنيا بالمعلومات .

٢- تزويد الباحث بالمصادر والمراجع : تزود الدراسات السابقة الباحث بعدد كبير من المصادر والمراجع ، الأمر الذي يوفر عليه الجهد والوقت في أثناء البحث .

٣- الدراسات السابقة نقطة قوة في البحث : تعد الدراسات السابقة إحدى نقاط قوة البحث ، فهي تشكل الأساس لانطلاق دراسات جديدة ، وبخاصة عند تحديد مشكلة البحث ، فهي تعد حجج ومبررات قوية للبحث العلمي ، وتبين الفجوة العلمية الناقصة في البحث العلمي .

الفصل الثاني :الجانب النظري للدراسة

المبحث الاول :دور ادارة المعرفه في تحقيق الابداع

المقدمة :

لعل ما يميز القرن الحادي والعشرين هو ظهور قوة المعرفه وان من يحسن توظيفها وتطويعها يمتلك القوة وبناء على ذلك اصبحت تنمية المواد البشرية عاملا مهمآ في تعزيز القدرات الانتاجية والتنافسية للمنظمات والمجتمعات وعلية تم موضوع استقطا بها وتوظيفها والمحافظه عليها وتدريبها وتحفيزها امر في غاية الأهميه ،مما ادت لا ولوية التي يحتويها الرأس المال البشري في الاقتصاد المعرفي الى صراع عالمي حول الموهوبين ٠

اما على المستوى المؤسي فان المعرفه بفعل التغيرات العميقه اصبحت اكثر اهمية بشكل غير مسبوق بما يجعلها القدر الجوهرية الاكثر اهمية ومصدر للميزه التنافسيه المستدامه وهذا ما يمثل الدلاله الاستتراتيجيه ادارة المعرفه والمعرفه لا تاتي من فراغ، فهي نتيجه تفاعل حيوي بين جميع مكونات المنظومة المعرفية (الخبرات البشريه والامكانات الماديه والتكنولوجيا والبحث والتطور والدراسات) لوهي تتولد في واقع حي معاش ، وتشكيل وتعبير اخراج ذاتها في منظومات جديدة ٠

ويعيش العالم اليوم مرحلة تشهد اعتماد أكبير على المعرفه لدرجة اطلق عليه (عالم المعرفه)و(مجتمع معرفي)٠وتشكل ادارة المعرفه احد التطورات الفكرية المعاصرة في عالم الاعمال وتعاظم دورها بعد ان ادرك بناء الميزة التنافسيه للمنظمة يعتمد اساسا على الموجودات الفكرية واصول المعرفة واستثمارها بما يعزز من الابداع المستمر وتحقيق التنافس ان هذا الاتجاه نحو التاكيد على المعرفة ويبني مشروعات ومبادرات ادراة المعرفة ، لقد اصبحت ادارة المعرفة احدث انواع الادارات الوظيفية التي يتم الاهتمام بها على نطاق واسع وعميق سواء كمفاهيم او اساليب او تطبيقات ٠

اولاً: دور ادارة المعرفة -

دور ادارة المعرفة في تطوير عمليات اساليب العمل ومنتوجات وخدمات الشركة وحيث ان التطور المعرفه بلاحدود فأننا ندخل بحق مرحلة الشارع ، وكلها تقوم على المعرفة ونلعب فبها ادارة المعرفة دوراً رنيسا ٠ **(محمد ، ٢٠٠٨، ١٢)**

يبرز دور ادارة المعرفة واهميتها ومكانتها واثرها في النجاح في جميع العمال والمجالات٠**(ربحي ، ٢٠١٢ ، ١٣)** ان دور ادارة المعرفة وفرت الكثير من الفرص للمنظمات في المجتمعات المتقدمة لتحقيق تقدم تنافسي من خلال ابتكار لتكنولوجيا جديده وسائل انتاج جديدة ، اساليب عمل جديدة ، وساهمت في تخفيض التكاليف وبالتالي زيادة الارباح ،. تشكل ادارة المعرفة احد التطورات الفكرية المعاصرة في عالم الاعمال وتعاضم دورها بعد ان ادرك ان بناء الميزة التنافسية للمنظمة يعتكد اساسا على الموجودات الفكرية واصول المعرفة واستثمارها بما يعزز من الابداع ٠
(محمد ٢٠٠٨، ١٢)

ثانياً : مفهوم ادارة المعرفة :

١- تعريفها -

هناك عدد كبير من التعاريف التي نحاول من خلالها ان تحدد معاملتها بدقه:
حيث عرفت على انها ((ادارة توفير المعلومات وتحقيقها بجميع العاملين في المنظمة والمستفيد بين من خارجها))

(ياسر ، ٢٠٠٦، ٢٦)

كما عرفت بأنها ((تشير الى الاستراتيجيات والتركيب الذي تعظم من الموارد الفكري والمعلوماتية من خلال قيمتها بعمليات شفافه تتعلق بايجاد وجمع ومشاركه واعادة واعادة تجميع واعادة استخدام المعرفة ،بهدف تعظيم قيمة المنظمة من خلال تحسين الكفاءة الفردية والتعاون في عمل زيادة الابتكار واتخاذ قرار

(عبد الستار ،٢٠٠٦، ٢٦)

ويرى نجم عبود نجم :
(ان ادارة المعرفة هي العملية المنهجية لتوجية رصيد المعرفة وتحقبق رافقتها في المنظمة بطريقه كفاة لا تستطيع المنظمات الاخرى تقليدها لتكون المصدر الرئيسي لربح ٠

(نجم عبود نجم ، ٢٠٠٥ :٩٧)

اما الرفاعي عدها بأنها
مدخل نظامي متكامل لا دارة وتفعيل المشاركة في كل المشروع بما في ذاك قواعد بيانات او وثائق ،السياسات ، الاجراءات بالاضافه الى تجارب وخيرات سابقة يحملها الافراد العاملين

(الرفاعي ،٢٠٠٤ ، ٨)

ويعرف ابو فارة ادارة المعرفة بأنها:
ادارة نظمية معلنة واضحة للانشطة والممارسات والسياسات والبرامج الخاصة بالمعرفة داخل المنظمة ٠ نجد من تحديت التعاريف السابقة ان العلماء والفلاسفة لم يتفقو على تعريف واحد وثابت للمعرفة ، حيث قام كل منهم بتعريفه حسب وجهة نظرة ورايه الخاص مع استمرار وضح تعريفات جديدة٠

(ابو فارة ،٢٠٠٤ ، ٨)

٢- نشأة ادارة المعرفة

تعتبر ادارة المعرفة القديمة والجديده في الوقت نفسة فقد درج الفلاسفة على الكتابة في هذا الموضوع منذ الاف السنين ولكن الاهتمام بعلاقة المعرفة بهيكلية اماكن العمل هي جديدة نسبيآ٠ ومن المؤكد ان الكثير قد كتب عن هذه العلاقة ،ولكن معظمة كان من خلال السنوات القلائل الماضيه ، ومنذ مطلع التسعينيات من القرن المنصرم في عام ١٩٨٠ وفي المؤتمر الامريكي الاول للذكاء الاصطناعي ،اشار ادوارد فراينبور الى عبارته الشهيرة((المعرفة قوة)) ومنذ ذلك الوقت ولد حقل المعرفي الجديد اطلق عليه ((هندسة العرفة)) ومع ولادتة استحدثت سيرة وظيفية جديدة هي مهندس المعرفة وفي عام ١٩٩٧م ظهر حقل جديد اخر نتيجة لادراك اهمية المعرفه في عصر المعلومات وهو ((ادارة المعرفة))وقد يتبع هذا التطور تغير في عناوين الدوريات المتعلقة بالموضوع من بينها كمثال ، تغير عنوان مجله تغير واعادة هندسة وادارة الاعمال الى ادارة ومعالجة المعرفة ٠

(رزوقي ،٢٠٠٨، ٦٠)

ثالثآ : اهمية ادارة المعرفة

يمكن اجمال اهمية ادارة المعرفة في النقاط الاتية

١- تعد ادارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيف التكاليف ورفع موجودتها الداخليه لتوليد الايرادات الجديدة٠

٢- تعد ادارة المعرفة اداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري ، من خلال عجل الوصول الى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للاشخاص الاخرين المحتاجين اليها عملية سهلة وممكنه٠

٣- توفير الفرصه للحصول على الميزه التنافسيه الدائمة للمنظمات من تببني المذيد من الابداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة٠ **(محمد ، ٢٠٠٨ ، ٦٠)**

٤- مصدر استراتيجي يدعم المنظة في تحقيق اهدافها في احداثيات الزمنيه البعيده والمتتوسطة والقريبة على حد سواء

٥- زيادة مشاركة العاملين نظر لسهولة الوصول الى كافة المعلومات المتعلقة بالمنظمة واهدافها وسياساتها

(خضير ، ٢٠١٠ ، ٥٨)

رابعاً : اهداف ادارة المعرفة

١- تبني فكرة الابداع المالي عن طريق تشجيع مبدأ توقف الافكار بجدية ٠

٢- زيادة العائد المالي عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بمعاليه اكبر٠

٣- تحسين خدمة العملاء عن طريق ختزال الزمان المستفرق في تقديم الخدمات المطلوبة

(ربحي ،٢٠١٢، ١٧٢)

٤- جذب رأس المال الفكري اكبر لوضع الحلول للمشكلات التي توجه المؤسة٠

٥- تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها او حمايتها٠

٦- تعرف الى الابداع والوعي والتصميم الهادف والتكيف لا ضطرار والتعقيد البيتي والتنظيم الذاتي والذكاء والتعلم

(بسام ،٢٠١٢ ، ٤٩ ،)

خامساً : مجالات ادارة المعرفة

١- مجال موجودات المعرفه : يشمل على الخبرة ،التجربه ، البراعة ، الكفاءة ، المهارات ، القدرة

٢- مجال نشاطات المعرفه :يشمل على العمليات ،التولد ، البناء ،النقل ، المراقبه ، الاستخدام ،التقيم٠

٣- مسح التطورات الموارد الفكرية المعرفية التي تمتلكها المنظة ، تعزيز هذه الموارد وحمايتها٠

٤- تعزيز توليد المعرفة والابداع لدى كل فرد٠

٥- توليد النشاطات والاستراتيجيات المستندة الى المعرفه المتسلسلة ومراقبتها والسيطرة عليها والبحوث والتطوير واتحالفات الاستراتيجية

(محمد ، ٢٠٠٨ ، ٦٦)

سادساً : خصائص ادراة المعرفة

١- المعرفة يمكن ان تولد : بعض النظمات لديها خصوبة ذهبت مما يجعلها نادرة على توليد المعرفة الجديدة
٢- المعرفة يمكن ان تموت : وكما تولد المعرفة فانها تموت باحلال المعارف الجديدة بمجال القديمة لتقاعد عن الاستعمال
٣- المعرفة يمكن ان تخزن : المعرفة يمكن ان تخزن بشتى الوسائل فقد كانت العشرين سنه الماضية على الورق والاشرطة وعلى وسائل التخزين الالكترونية
(اميرة ،٢٠٠٦، ٢٥)
٤- المعرفة يمكن ان تملك بفعل معدلات التعليم العالي فان اغلب المعارف ذات القيمة من اجل زيادة ثروة الشركات يتم الامساك بها
٥- المعرفة يمكن ان تصنف : فالى جانب المعرفة المتجذرة والضمنيه والمعرفة الخارجية والصريحة٠
٦- المعرفة المتجدرة في الافراد : ليس كل المعرفة في الشركه هي صريحة ومنظورة فالكثير من المعرفة النظيمية يحتف ضبها بشكل خلاق في رؤوس الافراد٠
(امجد ،٢٠٠٨ ، ٢٤)

سابعاً : اصناف المعرفة اتفق الكل من (كوركتيل ، قاسمي ، ٢٠٠٦ ، ١)،

(الحرشة ،٢٠٠٦ ، ٤) على تصنيف العمعرفة على صنفين هما

أ- المعرف المعلنة او الواضحة

وهي المعرفة التي يسهل التعبير عنها والتعامل معها والمشاركة فيها وتشمل المعلومات الواضحة والضاهرة وتلك الموجودات المخزونه في الارشيف المنظمه كالمستندات والوثاق ومن امثلها برامج الحاسوب براءات الاختراع خطط العمل البحوث وعموماً فان اصل المعرفة المعلنه تتضمن اي شي يمكن توثيقه ويمكن تداولة بشكل معلن من خلال قنوات الاتصال الرسمية ويطلق على هذا المعرفةوتشكل هذه المعرفة الذكره التنظيمية٠

ب- المعرفة الضمية (الكاملة)

وهي معرفة شخصية الى حد بعيد حيث تمثل القيم والاتجاهات والمداركات الشخصية للافراد التي تتكون من خيراتهم وتجاربهم الشخصية والمهارات وهي تمكن بكل عقل وقلب كل فرد منا انما التبصر والحدس والفهم العميق ومن الصعوبة نقلها الى الاخرين لذلك فان تمكن المنظمة من استكشاف هذه المعرفة والحصول عليها وادارتها بشكل المرتكز الاول في جميع المنظمات التي تهدف الى التعليم وهي دليل على نجاحها وغالبا ما تكون هذا المعرفة اما فنيه او ادراكية ومفهوم الضمني يعني (الخفي) مما يعني ان المعرفة الضمنية هي هي معرفة خفية٠

ثامنـاً : ابعاد ادارة المعرفة

١- البعد الادراكي : حيث ينبغي ان تطور مجموعه من الابنية المتكاملة التي يمكن استخدامها لمناقشة المعرفة التنظيمية وتطلب القاعده النظرية الفكرية لادارة المعرفة مدخلاء بيا نسبيا متعددا ومنافسة نظرية لهذا المعرفة وفي الواقع لا نستطيع ان تتوقع ان كل فرد داخ التنظيم يصيح خبيرا في نظرية الادراك التنظيمي ومعالجة المعنى او نظرية التنظيم ولذلك ان تتكيف التنظرية لتتلام مع حاجات التنظيم٠

٢- قياس المعرفة : بعد القياس ميكا ثيرما هاما للتكامل داخل التنظيمات التي توجد الانشطه الادارية داخل المجال المفتوح للتداخلات الممثله ويحدد كا نظام للقياس وجهة نظر مختلفة ولذلك فان تصميم الانظام القياس يعتبر احد الاهداف الرئيسة للتنظيم وكذالك يمكننا القياس لفهم ومعرفة ما اذا كنا نشيرعلى الدرب الصحيح نحو تحقيق الاهداف المرجوة اولا ٠

(البيلاوي ، ٢٠٠٧ ، ١٠١)

٣- البعد التكنولوجي : ومن امثلة هذا البعد محركات البحث ومنتجات الكيان الجماعي البرمجي والقواعد بيانات لدارة راس المال الفكري والتكنولوجيات المتميزة والتي تكنولوجية ولذلك فان المنظمة تسعى الى التميز من خلال امتلاك البعد التنواوجي للمعرفة٠

٤- البعد التنظيمي واللوجستي للمعرفة: هذا البعد يعبر عن كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بهاو ادارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها ومضاعفتها واعادة استخدامها ويتعلق هذا البعد بتحديد الطرائف والاجراءات والتسهيلات والوسائل المساعده والعمليات اللازمه لادارة المعرفة بصوره فاعله من اجل كسب قيمة اقتصاد مجدية٠

٥- البعد الاجتماعي : هذا البعد يركز على تقاسم المعرفة بين الافراد وبناء جماعات من صناع المعرفة وتأسيس المجتمع على اساس ابتكارات صناع المعرفة والتقسيم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الافراد وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة٠

(محمد ، ٢٠٠٨ ، ٦٧)

تاسعا : متغيرات ادارة المعرفة

اولا : تحديد فجوة المعرفة

- فجوه المعرفه : خطه يكتسبها باحثون كبار يناقشون فيها اهم التحديات والمشاكل البحثيه المستقبيله ٠

وقد اشاره حجازي الى مشكله تواجة ادارة المعرفة وبقول انه ظهرت فيحقل ادارة المعرفة مصطلح اطلق علية اسم فجوة المعرفة وقد اخذ الاهتمام بهذا المصطلح يتزايد نظرا للأثر السلبية التي يخلقها وجودة هذه الفجوه ان بعض الفجوات تظهر من خلال حدوث فجوه بين المعرفة الموجوده وبين المعرفةالمطلوب للتعامل مع الموقف وهناك عدة اسباب تعمل على حدوث فجوة المعرفة منها

١- الافتقار الى الاستعداد الشخصي ٠

٢- الافتقار الى المعرفة المتعلقة بالعمل ٠

٣- وجود (فجوة اتصلات) بين الدوائر٠

ثانيا : تطوير المعرفة

- نحن نعيش في بيئة عصر المعلومات والاستخدام المتزايد للحواسيب وشبكات الانترنيت تحتاج الى مجهود مدروس ومنظم لكيفية التعامل مع العمليات المالية وخاصة في محيط منظمات الاعمال٠

ثالثا : تقيم المعرفة

- ان عملية التقيم هي عبارة عن عملية نقش مدى تحقيق الاهداف المطلوبة سواء على مستوى الافراد او الاعمال وتتمحور حول نشاطهم الرئيسي يقومان على تقيم الأداء العقلي واتخاذ الأجراءات التصحيحية والتقويمية لتصحيح اية انحرافات وتقديم تقرير بذلك لاتخاذ قرار المناسب هذا العملة مدى فاعلية المر في تطوير اداء اعضاء الفريق كما تحور متوك كل ال فرد من الفريق٠

المبحث الثاني : الابداع

المقدمة –

الابداع في جوهرة تغير والتغير مطلب حيوي للكثير من المنظمات وفي ظل بيئة متسارعة الاحداث وكثيرة التغير تبرز حاجة المنظمة للابداع لتستطيع ان تقدم ما هو جديد ولتتمكن من الاستمرار والبقاء في ظل هذه الاستمرار فحسب ولكنة يمكنها ايضا من المنافسة وتقديم ما هو جديد وبالتالي النمو والازدهار وتظهر اهمية الابداع للمنظمات من خلال التحولات والتغيرات نحو الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات المستقبل وكما ان قلة الموارد وكثرت الاحتياجات وتنوع الحاجات الافرد تفرض استخدام اسلوب ابداعي للوفاء بهذه الاحتياجات والابداع دور في توفير حلول للنزاعات والتي بدات بالانتشار بالاضافة الى ان الابداع يمكن المدير من حسن استخدام الموارد البشرية والماديه والمعنوية٠

اولاً : مفهوم الابداع

تعريفة

- الابداع لغة : كما جاء في لسان العرب امن بدع وبدع الشئى او ابتدعه تعني انشاء والابداع

(جمال الدين ، ١٩٩٠ . ٦)

- وجاء في المعجم الوسيط : بدعة بدعا اي انشاة على غير مثال سابق ولابداع عند الفلاسفة ايجاد الشي من العدم اذا نخلص مما سبق الى ان الابداع يعني اختراع الشيئ او انشاؤه على غير المثال السلبق واستحداث اساليب جديدة بدل الاساليب القديمه او المتعارف عليها فهو خروج عن المألوف ونقيض للتقليد والمحاكاة اما في العلوم الاجتماعيه فيمكن القول بأنه من الصعب الوصول الى تعريف محدد يقبل به الجميع او معظم الباحثين في هذا المجال وفي هذا يقول الاسكندر روشكا في مؤلفه عن الابداع العام والخاص / ان الابداع ظاهر معقد جدا ذات وجوه وابعاد متعددة وقد سارت الابحاث في مجال الابداع على جبهة عريضة من التشعب والتنوع ولهذا يبدو ومن الصعب ان ننظر ايجاد تعريف محدد ومتفق عليه فقد نجد تعريفات يركز على بعد محدد بينما نجد يركز على بعد اخر **(الاسكندر ،١٨،١٩٨٩-١٩)**

ولذلك يتم عرض التعاريف التي اوردها الباحثون للابداع ومن ثم محاولة الخروج بتعريف والاستعدادات والخصائص الشخصية تؤدي اذا ما وجدت البيئة المناسبة الى انتاج اصيل ومفيد وجديد يساهم في تقديم وتطوير الحياة الانسانية في الميادين المتعددة في العلم والتنافسية والادارة والتعليم والادب والفن**(خيرالله ، ٢٠٠٩ ، ٩)**

- سعد الدين ابراهيم عرف الابداعبأنه ((استجابة مستخدمه واكثر جدوى وفعالية لمنبة القائم في البيئة الاجتماعية او الطبيعية ويتجلى في هذا الاستجابة التعبير عن النفس بتلقائيه تخلو من الانباعية للمعاير السائدة في مجال معين ، والتغلب على ضغوط والامثال والمحاكاة))

(حسن ، ١٩٨٨، ١٠٠)

- ويعرف روشكا بأنه ((تقديم منتج جديد على شكل سلعة او خدمة او التجديد في عملية انتاج وتوزيع هذه السلعة او خدمة

ثانياً :

مرحل عملية الابداع

لا يوجد اتفاق تام بين الباحثين على مراحل العملية الابداعية وغير انه ذلك لا يمنع من عرض اكثر المحاولات شهرة وقبولا لدى جمهور المفكرين والمتمثل في المراحل الاربعة التالية

١- مرحلة الاعداد : ويحصل فيها الفرد على المعرفة والمهارات ومكونات الخبرة التي تمكنه من وضع المشكلة امامه والاحساس بها
٢- مرحلة الاختبار: والاحتضان وهي مرحلة تتميز بالجهد الشديد الذي يبذله المبدع في سبيل حل المشكلة
٣- مرحلة الاشراف :وهي مرحلة تتضمن انبثاق ومضية الابداع اي اللحظه التي تولد فيها الفكرة الجديده التي تؤدي الى حل المشكلة
٤- مرحلة التحقيق : وتضمن الاختبار التجريبي للفكرة المبتكرة

(منصور زهير ، ١٩٨٥ ، ٩٧ – ١٠١)

ثالثاً: خصائص الابداع-

١- العقل المتساهل والخلاق
٢- القدرة على التحليل والتجميع
٣- القدرة على التحليل والحدس

(المغربي ،١٩٩٥، ٣٤٥)

٤- القدر على اكتشاف علاقات جديدة
٥- الاحجام عن الاخذ عن الاخرين الابالقدر الذي يخدم ويحقق الابداعية لدية٠
٦- الربط بين العلاقات الجديدة وبين العلاقات القديمة التي سبق لغيرة اكشافها
(د٠جمال ،١٨،٢٠٠٩)

رابعاً : المبادئ الاسياسية للابداع٠

وقد حدد **(curker,1988,729)** ثلاث مبادئ اساسيه للابداع وهي –

١- يجب ان يكون الابداع بسيطا حتى يكون فعالا مع اهمية ان يركز على اهداف واضحة ومحدودة
٢- ان يتم ادارك الابداع والابتكار عن طريق الاستماع والمشاهدة ثم يتم تقديرة بطرق تحليلية
٣- يجب ان يسعى الابداع الاحتلال مركز ابداعا بالمعنى الصحيح وبصفة عامة يتحدد مستوى الاداء الابداعي بمحصلة التفاعل بين القدر على الاداء والرغبة فية والبيئة المحيطة به وبما ان المعرفة تتولد من العلم حيث تكون هذه المحصلة النهائية للبحث العلمي والابداع والابتكار٠
(الصرن ، ٢٠٠٠ ، ٢٩)

خامساً : متغيرات الابداع التنظيمي

الابداع الاداري

- يشير الى الوحدة المتكامله لمجموعة العوامل الذاتية التي نقود الى تحقيق انتاج جديد اصيل وذي قيمة من قبل الفرد والجماعه والكثير يجمع على انه قدرة كفلية تظهر على مستوى الفرد او الجماعة او التنظيمية وهو عملية ذات مراحل متعدده ويركز لفترات طويله في مجال الاهتمام بالقدرة على تكوين تربطات واكشافات وعلاقات جديدة يزيد الابداع الاداري من تقدم المؤسسات التعليمية وقايلعا للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونه في عمليتها الادارية والفنية المستمره يساعد الابداع على اكتشاف ودعم قدرات الافراد الذاتية وتوجدها نحو تطور٠

الابداع التقني

- الابداع التقني والما يتكار هو مجال تحتاج فية الكثير من العمل لتستطيع ان تكون منافس في الاسواق والخدمات الامر الجيد في مجال الابداع هو ان اي شخص يأتي بالفكرة او يبتكر منتج او يقدم حل ابداعي لمشكلة قائمة ٠

المبحث الثالث : ادارة المعرفة والابداع

اولآ- ادارة المعرفة والابداع

حاول العديد من الكتاب والباحثين ابراز اثر المعرفة وادارتها في مستويات الابداع التنظيمي ووضعت مسارات متعددة لتشخيص هذا الاثر او لتسبيب العلاقات المتغيرين ولكن لاذال هذا الموضوع بحاجه الى اغناء وليس هناك دراسات كثيرة تتناولتة بالبحث ليس لان موضوع الابتداع حديث ولكن لحداثة موضوع ادارة المعرفة رغم ان جذورها قديمة وفي هذا المجال يمكن تشخيص الاسهامات التى قد مها الباحثين على النحو المؤشر في ادناه٠

فلقد حدد koteliniko القوى الاساسية التي تحرك الاقتصاد الان وهي

(محمد ، ٢٠٠٨ ، ٣٧٧)

- المعرفة : عنصر استراتيجي يعتمد لاتخاذ القرار وانجاز اعمال المنظمة الضروريه واضافة قيمة لها والى جانب التعليم المستمر تحقق عناصر نجاح حاسمة في توليد قيمة للمستفيد وهذا يوجب على المنظمات خلقها او ايجادها او الحصول عليها قبل غيرها من اجل الميزة التنافسية
  ١- التغير الناتج عن تأثير التكنولوجيا المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات
  ٢- العولمة التي صارت اكبر بانفتاح الاسواق وعالميتها وبشكل انعكس على البحث والتصوير التكنولوجيا الاتناج والتمويل الاعمال٠

وهذه القوى حولت المنظمات الى الاقتصاد المبني على المعرفة الجديده وبشكل ولد الحاجة الى الابداع الترحمة المعرفه الى (سلع ، خدمات ،عمليات)جديدة او مطورة تحققها المنظمة قبل منا فسعيها لتحقيق ميزة تنافسية٠

وعلى وفق (**العنتري ونعمة**) فان المعرفة المدونه السجلات والتقارير الارشيفية والتي تدخل في الحاسوب تمثل مصدرا للابداع الذي تتاجر به المنظمات **(محمد ،٢٠٠٨:٣٧٧)** ويشير **(crucker)** ان المنظمات ينبغي ان تسعى لزيادة انتاجيت عملها المعرفي ، فهاذا التحدي كبير في القرن الحالي كونه مصدر للميزة التنافسية ومجسد القدرة البشرية في القرن ال(٢١)فهي قد اصبحت قوى عالمية تبدع وتبتكر الالات الجديدة والاساليب المتميزة كما تجدد كل ما هو قديم٠**(محمد،٣٧٩،٢٠٠٨)**كما ان المنظمات في القرن الحالي اصبحت تخلق المعرفة الجديدة وتنشرها باستمرار٠ ويحدد **(Allee)** العلاقة بين **(km)** والابداع المنظمي في ان القدرات المعرفية الجوهرية للمنظمات تحولت الى عمليات اتاحت للمنظمات ابداع منتجات جديدة بسرعه كبيرة او تعديل (تطوير)المنتجات الحالية بسرعة ايضا الى جانب سرعتها في تقديمها الى السوق قبل منافستها

(محمد ، ٣٧٩،٢٠٠٨)

ولتحقيق النجاح في الابداعات المتولدة عن المعرفه لابد من ادارة للابداع تتضمن نحليل دقيق للانواع المختلفة من المعرفة التي تدخل في الابداع المنتوج او الخدمة المتحققه عن توظيف تلك المعرفة فعلا عن تحديد احتياجات السوق ثم تقديم الابداعات التي تلبي تلك الاحتياجات٠

ثانياً : العوامل المؤثرة في الابداع -

- ختلف المنظرون والباحثون في تحديد العوامل المؤثرة في الابداع فمنهم من اجتهد بأنها (التحصيل العلمي ،الهيكل التنظيمي ، والدعم المنظمي للابداع) ومنهم من اعتبر العوامل هي التحصيل العلمي نمط التفكير والنصب الوضيفي والثقافة والمركزية واللا مركزية نمط القيادة**(Tbarra,1993,471)** اما **(Amabire,1998)** فانه يرى هذه العوامل (نمط التفكيري ،الرسمي والمركزي، نمط القيادة ،الشفافة التنظيمية ، والدعم التنظيمي)في تحسين اشار**(المغربي)** ان هذه العوامل هي (الهيكل التنظيمي فلسفة ادارة،نمط قيادي،نظم الاتصالات ، والسياسات العليا) **(المغربي، ١٩٩٥ ، ٣٤٧ ،)** فيما يرى اخرون ان العوامل المؤثرة في الابداع هي (الثقافة المنظمة الرسمية والمركزية،نمط القياده والخبرة والمهارات)**(العزاوي ، ٢٠٠٠، ٨١)**اما **(جواد ومحمد ، ٢٠٠٦ ، ٢٤ ،)** فانة اعتماد(ثقافة الابداع ،نمط قيادة ، الدعم المنظمي للابداع) وترى ان هذه العوامل لها تأثير على تبني الابداع وتشجيعيع وتنميتة نصوصاً في منظماتنا الحكومية اذا يتم اعتمادها ضمن عوامل هذا البحث٠

ثالثا : معوقات الابداع

يعتبر موضوع معوقات الابداع واحدا من اكثر الموضوعات التي حظيت بأهتمام الباحثين في مجال الابداع فقد ركزت في اهدافها على محاولة تحديد العوامل التي من الممكن ان تعيق العملية الابداعية سواء كانت ذلك على مستوى الفرد او الجماعة او المنظمة وفيها يلي توضيح لاهم معوقات الابداع ٠

١- المعوقات المادية والتي تتعلق بامكانات او ممتلكات المنظمة المادية وعدم القدرة على الابقاء بمتطلبات علمية الابداع من اساليب واماكن خاصه وحوافز مادية اضافيه وغيرها٠
٢- مقاومة التغير من قبل الادارة والعاملين والتمسك بالعادات والتقاليد المألوفة٠
٣- المناخ التنظيمي وطبيعة العلاقات بين العاملين والمديرين وكذلك بين العاملين انفسهم٠
٤- غياب التشجيع من المنظمة على تجريب الاشياء الجديدة وعدم الخوف من الخطأ والفشل٠
٥- عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة او عدم اتباع الاساليب الصحيحة في تشكيل فرص العمل٠
٦- غياب البرامج التدريبية التي تهدف الى تزويد الافراد بالمهارات التي تمكنهم من تطبيق الافكار والاساليب الابداعية٠

(بكار ، براء، ٢٠٠٢ ، ٦٢، ٦٣)

الفصل الثالث

الجانب العلمي التطبيقي

اولآ :وصف وتشخيص متغيرات ادارة المعرفة

جدول (١) التكرارات والنسب المئوية للادارة المعرفة في تحديد فجوة المعرفة

ت	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		الوسيط
	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	
١	٤	٠,٢	١٠	٠,٥	٥	٠,٢٥	١	٠،٠٥	٠	٠	٣،٨٥
٢	٣	٠,١٥	١١	٠،٥٥	٣	٠,١٥	١	٠,٠٥	٢	٠,١	٣،٦
٣	٩	٠,٤٥	٨	٠,٤	٢	٠,١	٠	٠	١	٠،٠٥	٤،٣
٤	٢	٠,١	٣	٠,١٥	٧	٠٣٥	٦	٠,٣	٢	٠،١	٣،٨٥
٥	٣	٠,١٠	٦	٠,٣	٤	٠,٢	٣	٠،١٥	٤	٠،٢٠	٤،٥٥

يبين ان الجدول اعلاه الفقره رقم (٥)هي التي تشجع المنظمة على حل مشكلة بطريقة اجتماعية وقد حصلت على اعلى تكرار بنسبة (٣%) وحصلة الوسيط الحسابي ٣،٨٥

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية في تطوير المعرفة وشرائها

ت	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		الوسيط
	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	
١	٢	٠،١	١٥	٠،٧٥	٣	٠،١٥	٠	٠	٠	٠	٣،٩٥
٢	٥	٠،٢٥	٥	٠،٢٥	٤	٠،٢٥	٣	٠،١٥	٢٢	٠،١	٣،٤
٣	٤	٠،٢	٧	٠،٣٥	٥	٠،٢	٣	٠،١٥	١٢	٠،١	٣،٤
٤	٦	٠،٣	٧	٠،٣٥	٦	٠،٣	٠	٠	٢١	٠،٠٥	٣،٨٥
٥	١	٠،٠٥	١١	٠،٥٥	٦	٠،٣	٢	٠،١	٤٠	٠	٣،٥٥

يبين ان الجدول اعلاه الفقره رقم (٢)هي التي تشجع المنظمة على حل مشكلة بطريقة اجتماعية وقد حصلت على اعلى تكرار بنسبة (٥%) وحصلة الوسيط الحسابي ٣،٤

جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية في تقيم المعرفة

ت	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		الوسيط
	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	
١	٢	٠،١	٩	٠،٤٥	٥	٠،٢٥	٣	٠،١٥	١	٠،٠٥	٣،٤٥
٢	٢	٠،١	٩	٠،٤٥	٦	٠،٣	٢	٠،١	١	٠،٠٥	٣،٥
٣	٤	٠،٢	٤	٠،٥	٤	٠،٢	٥	٠،٢٥	٣	٠،١٥	٣،٥
٤	٧	٠،٣٥	٨	٠،٤	٣	٠،١٥	١	٠،٠٥	١	٠،٠٥	٣،٩٥
٥	١٠	٠،٥	٦	٠،٣	٤	٠،٢	٠	٠	٠	٠	٤،٠٣

يبين ان الجدول اعلاه الفقره رقم (٣)هي التي تشجع المنظمة على حل مشكلة بطريقة اجتماعية وقد حصلت على اعلى تكرار بنسبة (٤%) وحصلة الوسيط الحسابي ٥،٣

جدول (١) التكرارات والنسب المئوية للأبداع الأداري

ت	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		الوسيط
	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	
١	٧	٠،٣٥	٧	٠،٣٥	٢	٠،١	٢	٠،١	٢	٠،١	٣،٧٥
٢	٦	٠،٣	٩	٠،٤٥	٣	٠،١٥	١	٠،٠٥	١	٠،٠٥	٣،٩
٣	٥	٠،٢٥	٨	٠،٤	٤	٠،٢	٢	٠،١	١	٠،٠٥	٣,٧٥
٤	١٠	٠،٥	٧	٠،٣٥	٣	٠،١٥	٠	٠	٠	٠	٤٣,٥

يبين ان الجدول اعلاه الفقره رقم (١)هي التي تشجع المنظمة على حل مشكلة بطريقة اجتماعية وقد حصلت على اعلى تكرار بنسبة (٢%) وحصلة الوسيط الحسابي ٣،٧٥

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية للأبداع التقني

ت	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		الوسيط
	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	التكرارات	النسب المئوية	
١	٨	٠،١	٨	٠،٤	٤	٠،٢	٠	٠	٠	٠	٤،٢
٢	٥	٠،٢٥	٧	٠،٣٥	٤	٠،٢	٢	٠،١	٢	٠،١	٣،٥٥
٣	٢	٠،١	٩	٠،٤٥	٤	٠،٢	٣	٠،١٥	٢	٠،١	٣،٥٥
٤	٤	٠،٢	٥	٠،٢٥	٥	٠،٢٥	٣	٠،١٥	٣	٠،١٥	٣،٢

يبين ان الجدول اعلاه الفقره رقم (١)هي التي تشجع المنظمة على حل مشكلة بطريقة اجتماعية وقد حصلت على اعلى تكرار بنسبة (٨%) وحصلة الوسيط الحسابي ٣،٥٥

ثانياً : بعض النتائج

١- أظهرت الدراسة انه لايمكن الاستغناء عن ادارة المعرفة في المنظمات في المنظمات المعاصرة لان اقتصاد اليوم هو اقتصاد المعرفة٠

٢- اصبحت ادارة المعرفة من فروع المنظمة مثلها مثل ادارة الانتاج وادارة التصويت٠

٣- أظهرت الدراسة ان عدم توافر المعلومات اللازمة للافراد يشكل احد العوامل المعيقة للابداع في المنظمات

٤- اصبح الانتقال الى ادارة المعرفة حتمية فرضتها البيئة الخارجية المملوءه بالمنافسة٠

٥- لقد اصبح الابداع هدفا تسعى المنظمات الوصول الية عكس في الماضي ابن كان محصورا على المنظمات الكبرى والرائده٠

٦- ان توفير ادارة المعرفة في المنظمة بالشكل الازم يمثل المناخ الملائم وحجز الاساس لوجود ابداع قوي ومستمر٠

٧- هناك ارتباط طردي بين مستوى ادارة المعرفة ومستوى الابداع٠

الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أ- **الاستنتاجات**

توصل البحث الى النتائج الاتية

١- ان ادارة المعرفة هي المصدر والمعين الدائم الذي يعمل على تعزيز الابداع بين المنظمات خصوصا المنظمات المعرفية.

٢- ان اعتماد الأدارة الفاعلة للمعرفة من قبل القيادات الجامعية تضيف قيمة حقيقية لسمعة المنظمة العلمية ومكانتها ، وذلك من خلال ادارة وتفعيل القاعدة الفكرية لمنظماتهم ،كما وان توليد المعرفة ويجادها واستقطابها وتشجيعها وتبادلها تسمح بتهية المناخ المناسب للبداع

٣- ان اهتمام بأدارة المعرفة اصبح ضرورة ملحة لمواكبة التطور السريع في العلوم المختلفة

٤- وجود علاقة ارتباط موجه وقوية ذات دلاله احصائية بين بين استقطاب المعرفة وتوليدها وتنمية القدرة على الابداع في الجامعة.

٥- وجود علاقة ارتباط موجه وقوية ذات دلاله احصائية بين خزن المعرفة وتحقيق القدرة على الابداع في الجامعة.

٦- وجود علاقة ارتباط موجه وقوية ذات دلاله احصائية بين نشر المعرفة وتعميقها وتحقيق القدرة على الابداع في الجامعة.

٧- هناك اثر ذو دلالة احصائية لاستقطاب وتوليد المعرفة في تحقيق القدرة على الابداع في الجامعة المبعوثة.

٨- هناك اثر ذو دلالة احصائية لخزن المعرفة وتعميقها في تحقيق القدرة على الابداع في الجامعة المبحوثة.

٩- هناك اثر ذو دلالة احصائية لنشر المعرفة وتعميمها في تحقيق القدرة على الابداع في الجامعه المبحوثة

أ- التوصيات

١- ضرورة اطلاق الابداعات التي يقدمها المبدعون من منتسبي الجامعة وتشجيعها والعمل على تبنيها٠

٢- الاهتمام بتهيئة وتحسين المناخ التنظيمي المناسب لاستثمار افكار المنتسبين وتبنيها وتطويرها

٣- تهيئة الفرص اللازمة لجميع منتسبي الجامعة اتطوير امكاناتهم العلمية واستثمارها ٠

٤- النظر الى الابداعات والمقترحات على انها استثمار وليس اعباء على ميزانية الجامعة والعمل على تهيئة الوسائل والادوات المناسبة التي تضمن نجاح تطبيقها٠

٥- العمل على تعزيز (الانجاز ، ادارة الجودة الشاملة،والابداع)وجعلها جزء من ثقافة الجامعة

٦- ضرورة ابتعاد الادارة عن اسلوب الادارة البيروقراطية وتبني اناط ادارة تتسم بالمرونة واللامركزية لتهيئة الاستقلالية للمبدعين والباحثين تحقيق ابداعاتهم٠

٧- تعزيز الدعم المادي والتنظيمي لفرق العمل المكلفة بأنجاز مهام تتسم بالتخصيص والمهننية ٠

٨- العمل على ابتكار اساليب لقياس النتاج الفكري لاساتذة الجامعات من اجل تشجيعهم٠

٩- ضرورة تبني الجامعة لاستراتيجيات ايجاد البني التحتية وتعزيزها لتحقيق الابداع

١٠- زيادة اهتمام الجامعة بتكنولوجيا المعلومات لتهية ارضيه مناسبه لتحقيق الابداع

١١- مراجعة الهيكل التنظيمي بأستمرار وتعديلة ان تطلب الامر وايجاد نوع من المرونه الكافية بما يضمن تهيئة مناخ مناسب

قائمة المراجع –

١- ياسر الصاوى ، ادارة المعرفة ، تكنولوجيا المعلومات الجامعه العربية المفتوحه الكويت ط١ ، سنة ٢٠٠٧ ، ص ٢٠ ٠

٢- أ، د عبد الستار العلي . واخرون ، مدخل الى ادارة المعرفة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ،ط١ سنة ٢٠٠٦،ص ،٢٦ ٠

٣- د ،نجم عبود نجم ،ادارة المعرفة المفاهيم والاستلاتيجيات والعمليات ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع ،الاردن ط١،سنة ٢٠٠٥ ، ص ٩٧ ٠

٤- الرفاعي (٢٠٠٤) ادارة المعرفة في تقليل مخاطر الانتماء دراسة ميدانية ورقة مقدمة الى مؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (ادارة المعرفة في العالم العربي)جامعة الزيتوننة في عمان ٢٦ -٢٨ / ٤ / ٢٠٠٤٠

٥- ابو فارة . يوسف احمد ، العلاقه بين استخدام مدخل ادارة المعرفة والادارة ، ورقة مقدمة ٧١ للمؤ تمرالعلمي الدولي السنوي الرابع(ادارة المعرفة في العالم العربي)جامعة الزيتونة في عمان ٢٦ – ٢٨ - / ٤ /٢٠٠٤

٦- رزوكي ، نعيمة حسن جبر٠ رؤية مستقبلية لدور اختصاصي المعلومات في ادارة المعرفة ادارة المعلومات في البيئة الرقمية المعارف والكفاءات والجودة وقائع المؤتمر الثالث عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (بيروت ٢٩ اكتوبر ،انوفمبر ٢٠٠٢) تونس المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ٢٠٠٣ ص ،٢٧٦

٧- د- محمد عواد احمد الزيادات ،التجاهات معاصرة في ادارة المعرفة ، دار الصفاء للنشر والتوزيع (ط١ ،سنه ٢٠٠٨ ، ص ، ٦٠)

٨- خصير كاظم حمود ، منظمة المعرفة دكتورة فلسفة في ادارة العمال جامعة ويلز- المملكة المتحدة اساذ ادارة الاعمال كلية الاقتصاد والعلوم الادارية الجامعة الهاشميه دار صفاء للنشر والتوزيع (ط١ سنة ٢٠١٠- ، ص ٥٨)

٩- ربحي مصطفى عليان ، ادارة المعرفة اساذ ادارة المكتبات والمعلومات كلية التخطيط والادارة جامعة البلقاء التقنية الاردن الطابعة الثانية عمان دار صنعاء ٢٠١٢ ، ص ٧٢)

١٠- بسام محمود المهيرات ادارة المعرفة دار جليس الزمان عمان الاردن الطليعة الاولى (٢٠١٢ ، ص ٤٩)

١١- فصيل دليو واخرون اس المنهجية في العلوم الاجتماعية منشورات جامعة منتوري ديوان لطباعة الجامعية قسطنطينية (١٩٩٩ ،ص ١٠٤)

١٢- د٠ محمد عواد احمد الزيادات ، لتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة ، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان (ط١ ، سنة ٢٠٠٨ ، ص ٦٦)

١٣- اميرة هاتف حداوي الجنابي ، اثر ادارة المعرفة الزبون في تحقيق التفوق التنافسي رسالة مقدمة انيل شهادة الماجستير تخصص علوم ادارة الاعمال كلية الادارة والاقتصادجامعة الكوفة العراق (٢٠٠٦ / ٢٠٠٥ / ص ٢٥)

١٤- امجد القميم ، اثر ادارة المعرفة في تحقيق جودة الخدمة الجامعة الاردنية رسالة ماجستير ٢٠٠٨ ، ص ٢٤)

١٥- كورنيل والقاسمي ادارة المعرفة ودورها في تجسيد مجتمع المعلومات جامعة سكسيكدة الجزائر (سنة ٢٠٠٦ ،ص١)

١٦- الحرشة ، محمد احمد ادارة المعرفة في الابداع والابتكار جامعة مؤتة ، الاردن (سنة ٢٠٠٦ ، ص٤)

١٧- البلاوي ادارة المعرفة في التعليم الاسكندرية دارالوفاء (٢٠٠٧ ، ص١٠١)

١٨- د٠ محمد عواد احمد الزيادات اتجاهات ممعاصرة في ادارة المعرفة دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان (ط١ سنة ٢٠٠٨ ص٦٧)

١٩- جمال الدين محمد ابن منظورلسان العرب مج ٨ بيروت دار صادر للطباعة والنشر (سنة ١٩٩٠م ، ص١)

٢٠- السكندر روشكا الابداع العام والخاص ترجمة دغسان ابو فخري الكويت المجلس الوطني للثقافة والفنون الأدب سلسلة من عالم المعرفة (١٤٤ سنة ١٩٨٩م ص ١٨-١٩)

٢١- حسن ابشر الطيب محاورة لتنمية التجارب الابداعية في استرتيجيات الاصلاح والتطوير الاداري مجلة الادارة العامة الرياض معهد الادارة العامة السنة (٢٨ ، ٥٩٤ ، سنتنبر١٩٨٨م ص١٠٠)

٢٢- محسن مخامرة مامية الدهان العوامل المؤثرة على الابداع في الشركات المساهمة الاردنية دراسات عمان الجامعية الاردنية (مج ١٥ ، ٢٤ ، سنة ١٩٨٨م ص١٥٣)

٢٣- زهير منصور مقدمة في منهج الابداع (الكويت دار ذات السلاسل للطباعة والنشر (سنة ١٤٠٥ه ص٩٧ – ١٠١)

٢٤- د٠ محمد عواد احمد الزيادات اتجاعات معاصرة في ادارة المعرفة دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان (ط١ سنة ٢٠٠٨ ، ص٣٧٧)

٢٥- د٠ محمد عواد احمد الزيادات اتجاعات معاصرة في ادارة المعرفة دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان (ط١ سنة ٢٠٠٨ ، ص٣٧٩)

٢٦- الصرن ، رعد حسن ادارة الابداع والابتكار دار ارضا للنشر (سنة ٢٠٠٠ ، ص ٢٩)

٢٧- المغربي ، كامل محمد ، سلوك الفرد والجماعة في التنظيم عمان دار الفكر (سنة ١٩٩٥ ص ٣٤٧)

٢٨- جواد ومحمد ، عباس حسين ، خولة عبد الحميد ، اثر رأس المال الفكري في الابداع المنظمي مجله اهل البيت العدد الرابع

٢٩- العزاوي ، بشرى هاشم ، سياسة تحفيز الموارد البشرية وعلاقةها بالابداع التنظيمي رسالة ماجستير جامعة بغداد

٣٠- رفعت عبد الحليم الفاعوري ،ادارة الابداع التنظيمي لانائب رئيس الجامعه لشؤنه الادارية جامعة اليرموك اربد المملكه الاردنية الهاشمية (سنة ٢٠٠٥ ص ٢٣)

٣١- د ٠ جمال خير ، الابداع الاداري ، اعمال دار اسامة لنشر (ط١ سنة ٢٠٠٩ ، ص٩)