

## أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة

د. فيصل أحمد شعبي

حمدان سويفر حميد السلمي

أستاذ الإدارة العامة المشارك بقسم الإدارة العامة

ماجستير إدارة عامه

كلية الاقتصاد والإدارة  
جامعة الملك عبد العزيز بجدة  
المملكة العربية السعودية

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة المعرفة في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، وتحديد أثر إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي من وجهة نظر الموظفين، والتعرف على أثر إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي تعزي لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل الدراسي والخبرة الوظيفية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات من مديري وكالة بلديات المحافظات بأمانة جدة وتمت استجابة ( 134 ) فرداً من مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (190) فرداً وتم الحصول على هذا العدد من إدارة الموارد البشرية بوكالة بلديات المحافظات بأمانة جدة بتاريخ 1443/5/11هـ، حيث قام الباحث بتطبيق الحصر الشامل على كامل مجتمع الدراسة وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها ما يلي: أن إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) لها تأثير على الإبداع المنظمي بأبعاده الثلاث (الطلاقة، الأصاله، المرونة). وأوضحت نتائج الدراسة أن الموظف يستطيع التعامل مع الوسائل التكنولوجية في نشر المعرفة باستخدام قواعد بيانات لحفظ المعلومات، كما أظهرت أن جميع الوسائل الحديثة التي تستخدم تساعد في تطبيق المعرفة، وأن الموظف يمتلك القدرة على التفكير السريع في العديد من المواقف المتنوعة، وأن الموظف يعمل على أداء العمل المكلف به بطرق متعددة ومتميزة، ويستطيع فرض رأيه بالأسانيد والحجج، وأنه يستطيع التكيف مع مختلف طرق العمل الجديدة، ويعمل على تطوير العمل، ومن أهم التوصيات يجب على الموظف اختيار مصادر المعرفة المطلوبة وضرورة إيجاد التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة لاكتسابها. وكذلك أن يعمل الموظف على توثيق المعارف التي يمتلكها.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، الإبداع المنظمي، وكالة بلديات المحافظات بأمانة جدة .

### المقدمة

تواجه المنظمات العديد من المتغيرات والتحديات ومنها الثورة التكنولوجية والعلمية والتي تفرض على هذه المنظمات الاستثمار الأمثل في الموظفين واستغلال الطاقات البشرية الموجودة نحو الإبداع والابتكار واستخدام التكنولوجيا الحديثة لتحقيق أهداف المنظمات. وتعتبر إدارة المعرفة أحد الأساليب الإدارية الحديثة لتحقيق أهداف المنظمات بفعالية وكفاءة سواءً في القطاع العام أم الخاص، وكذلك هي منهج علمي متكامل يسعى إلى تطوير الأداء وزيادة الإبداع في المنظمات بهدف تحسين جوده المنتجات أو الخدمات المقدمة لجمهور المستفيدين منها، وتحسين قدرة المنظمات على اتخاذ القرار، وتقديم خدمات ذات جودة عالية، وإعداد مبتكرين لمعرفه جديده في مجتمع المعرفة (الخليفة، 2020).

تعد إدارة المعرفة مهمة أساسية من مهام إدارة المنظمات لتحقيق الميزات التنافسية بينها وبين المنظمات الأخرى إذ أصبح أسلوب إدارة المعرفة من الأساليب التي تستخدم لاكتساب وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين والتعامل مع تلك المتغيرات يعتبر من أهم مقاييس نجاح إدارة المنظمات مهما كان مجال عملها مما يؤدي إلى تحسين الإبداع المنظمي

\* تم استلام البحث في فبراير 2023، وقبل للنشر في مايو 2023، وسيتم نشره في سبتمبر 2025.

لدى موظفيها، وعليه فإن هذه الدراسة تسعى لتحديد أثر إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات التابعة لأمانة محافظة جدة.

## الإطار النظري والدراسات السابقة

### الإطار النظري

يستعرض هذا الجزء من الدراسة الإطار النظري والدراسات السابقة، والذي تمّ تقسيمه إلى ثلاثة مباحث: فيتناول المبحث الأول مفهوم المعرفة وإدارتها، وأهدافها، وفوائدها، ومتطلباتها، وعملياتها، وأهميتها، وأبعادها. ثم إلقاء الضوء على مفهوم الإبداع المنظمي وتعريفه وأهدافه وخصائصه في المبحث الثاني، وسيتناول المبحث الثالث الدراسات الخاصة بعمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي.

### مفهوم المعرفة وإدارتها

ويورد الباحثين فيما يلي أهم مفاهيم المعرفة وإدارتها:

تشكل المعرفة العنصر الأساسي والأكثر تأثيراً في نجاح المنظمة أو فشلها وتحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة، وهناك من ينظر إلى المعرفة على أنها عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج بالمنظمة إضافة إلى رأس المال والعمل، في حين يرى آخرون أن المعرفة التي تمتلكها المنظمة تعد أصلاً رأسمالياً يمكن أن يكون له قيمة (الخليفة، 2020). كما عرفها نجوم (2004) بأنها معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة أو هي معلومات مفهومة، ومحللة ومطبقة. ويعرفها الخليفة على أنها: «مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي الأفعال والقرارات أي أنها عبارة عن معلومات ممتزجة بالتجربة» (2020، 231).

كما تسهم إدارة المعرفة في رفع مستوى جودة أداء المنظمات وتحقيق إنتاجية عالية، معتمدةً في ذلك على أبعاد إدارة المعرفة، التي تتمثل في توليد المعرفة وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها، حيث تعمل جميعها على تسهيل العمل داخل المنظمة، كما أن وجود فريق متخصص بتجميع المعرفة، والتشجيع على استثمارها، ومشاركة جميع الموظفين في تجميع المعرفة، ووجود قيادة فعالة تساهم في تخفيض التكاليف الإجمالية عن طريق تقليل الهدر في استنزاف الموارد وعدم تقديم سلع وخدمات ليست بجودة عالية، وزيادة العوائد المالية للمنظمة وتحقيق رضا المستفيدين من سلعها وخدماتها، وبالتالي فإن تطبيق إدارة المعرفة يؤدي إلى تحقيق الإبداع والابتكار وزيادة الوعي لدى الموظفين في المنظمات (أبو عيادة، 2021).

إدارة المعرفة: يعرفها الخليفة على أنها: «مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تساعد في اتخاذ القرارات أي أنها عبارة عن معلومات ممتزجة بالتجربة» (2020، 231).

ومن وجهة نظر الباحثين فإدارة المعرفة إجرائياً هي عملية مؤسسية تهدف إلى تنمية واستثمار رأس المال الفكري من خلال الحصول على المعرفة وتصنيفها وتخزينها ونشرها ثم مشاركتها وتطبيقها في بيئة العمل لتحقيق أهداف المنظمة. توليد المعرفة: مجموعه من الأنشطة التي تقوم بها المنشأة والهدف الأساسي منها هو الحصول على المعرفة واكتسابها سواء كانت من مصادر داخلية أو خارجية (زريق، 2017).

ومن وجهة نظر الباحثين فتوليد المعرفة إجرائياً هي تلك العملية التي تسعى من وراءها المنظمات والمؤسسات الحصول على المعرفة من خلال المصادر المختلفة للحصول على المعلومات سواء كانت داخل المنظمة أو خارجها.

توزيع المعرفة: عملية نقل أو تداول المعرفة وتبادل الأفكار والخبرات بين العاملين داخل المنشأة في الوقت المناسب (السياني، 2021).

ومن وجهة نظر الباحثين فتوزيع المعرفة إجرائياً تعبر عن نقل وتبادل المعرفة سواء كانت هذه المعرفة بيانات أو معلومات أو خبرات بين جميع أقسام المنشأة.

تخزين المعرفة: عملية جمع المعلومات وتحليلها وترتيبها وتصنيفها لتخزينها في أفضل صورة للمعرفة (مسلم، 2015).

ومن وجهة نظر الباحثين فتخزين المعرفة إجرائياً هي تلك العملية التي يتم جمع المعرفة وترتيبها وتصنيفها طبقاً لنوع المعرفة لكي يتم استرجاعها وقت الحاجة إليها.

تطبيق المعرفة: إتاحة المعرفة وجعلها جاهزة للاستخدام وفي هذه الحالة تكون أكثر ارتباطاً بالمهام التي تقوم بها المنشأة (مسلم، 2015).

وتطبيق المعرفة إجرائياً تتمثل في مدى قدرة المنشأة على استثمار المعرفة، وإن نجاح أي منشأة يعتمد على حجم المعرفة المنفذة فعلياً لا حجم المعرفة المخزن لديها.

تتمثل عمليات إدارة المعرفة في خلق واكتساب وتنقية وخرن ونقل ومشاركة وإعادة استخدام المعرفة، بما يؤدي إلى تحسين عمليات الإبداع والتعلم الفردي والجماعي، وصنع القرار، والتي تؤدي إلى زيادة فاعلية وتحسين العمليات المتمثلة في السلوك المنظمي والقرارات والعمليات، كما تؤدي عمليات إدارة المعرفة إلى الاستحواذ على المعرفة وتوزيعها على الموظفين من أجل تحسين الأداء (الشراري، 2020).

### أهداف إدارة المعرفة

يرى العجرفي (2017) أن إدارة المعرفة تسعى لتحقيق العديد من الأهداف، ومن أهمها ما يلي: تحديد وجمع المعرفة وتوفيرها بالقدر المناسب والسرعة المناسبة؛ لاستخدامها في التوقيت المناسب، وبناء قواعد معلومات لتخزين المعرفة وتوفيرها واسترجاعها عند الحاجة إليها، كما أنها تسهل عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين جميع الموظفين في المنظمة ونقل المعرفة الكامنة (الضمنية) وتحويلها إلى معرفة ظاهرة، وتحويل المعرفة الداخلية والخارجية إلى معرفة يمكن توظيفها واستثمارها في عمليات وأنشطة المنظمة المختلفة، وإرضاء العملاء بأقصى درجة ممكنة من خلال تقليل الزمن المستغرق في إنجاز الخدمات المطلوبة، وتحسين وتطوير مستوى الخدمات، وتحقيق التفاعل الإيجابي بين مجموعة العمل، عن طريق الممارسات والأساليب المختلفة، التي تتبناها المنظمة لتبادل المعرفة ومشاركتها، وتسريع عمليات التطوير بالمنظمة؛ لتلبية متطلبات التكيف مع التغير السريع في البيئة المحيطة بالمنظمة.

### فوائد تطبيق إدارة المعرفة

ذكر الخليفة (2020) أن تطبيق إدارة المعرفة له العديد من المزايا والتي من أهمها: أنها تزيد من فاعلية وتنمية القدرات المظمية للمنظمة، وتساعد على استخدام الموارد استخدام أمثل داخل المنظمة، وزيادة القدرة على المنافسة والتميز والبقاء، وتسهل عمليات البحث المشتركة بين التخصصات المتنوعة والمتداخلة، وتحسين مستوى الخدمات الداخلية والخارجية، وتستخدم التقنية الحديثة، وتزيد جهود التحسين والتطوير في الخدمات، وتدعم جهود الموظفين داخل المنظمة، وتزيد من قدرة المنظمة على مواجهة الظروف المتغيرة والتعامل معها.

### أبعاد عمليات إدارة المعرفة

يوجد العديد من أبعاد إدارة المعرفة أهمها: توليد المعرفة؛ وهي عملية ليست مخططة ولا منظمة، ولكن يمكن التحكم بها، ويتم توليد المعرفة عن طريق الموظفين بالمنظمة باستخدام القدرات العقلية والذهنية برؤية واضحة للحقائق، وتقديم أفكار إبداعية جديدة تقوم على ابتكار واكتشاف المعرفة، ويتم اكتسابها من خلال مصادر المعرفة الداخلية والخارجية (السياني ومحسن، 2021) كما أوضح صارم (2019) بأن أنماط تحويل المعرفة تأخذ الأشكال التالية: المعرفة المشتركة حيث تتمثل في تحويل المعرفة من ظاهرة إلى ضمنية، ويطلق عليها التطبيع الاجتماعي. وهي عبارة عن تبادل الخبرات بين الأفراد، فيمكن للفرد أن يكتسب المعرفة الضمنية مباشرة من الآخرين دون استخدام اللغة؛ وذلك من خلال الملاحظة، أو المحاكاة، أو الممارسة. ويعتمد اكتساب المعرفة الضمنية على الخبرة، المعرفة الخارجية: تتطلب هذه المعرفة تحويلها من معرفة ضمنية إلى معرفة صريحة، وهي عملية تحديد لفظي للمعرفة الضمنية تتحول من خلالها إلى مفاهيم ظاهرة، المعرفة التجميعية: وهي عملية تشمل تنظيم المفاهيم بشكل يحولها إلى نظام منهجي معرفي، حيث يمكن أن يؤدي إعادة تشكيل المعلومات من خلال دمج وتبويب المعرفة إلى ابتكار معرفة جديدة، ويتم اكتسابها عن طريق التعليم والتدريب، المعرفة الداخلية: تتضمن تحويل المعرفة الظاهرة إلى معرفة ضمنية، وهي عملية ترتبط بالتعلم داخل العمل، ويرى السياني ومحسن (2021) أن البعد الثاني هو تخزين المعرفة: يتمثل هذا البعد في جمع المعلومات والبيانات بطريقة منظمة، ثم تحليلها وتنقيتها، ثم ترتيبها وتنسيقها؛ ليتم تخزينها. وهنا يقوم كل الأفراد بتقديم المعرفة الموجودة لديهم إلى الأشخاص المعنيين بتجميع وتحليل وتنقية المعرفة، ثم يقوم الأفراد المسؤولون عن تجميع المعرفة بتسجيلها داخل قاعدة بيانات

موجودة، سواء كانت إلكترونية، أو ورقية، ويتم تخزينها بشكل دقيق بحيث يسهل الرجوع إليها وقت الحاجة، ويوضح صارم (2019) أن البعد الثالث وهو توزيع المعرفة: تتمثل هذه العملية في التوزيع العادل بين أفراد المنظمة، لا سيما في ظل توفر الوسائل الإلكترونية لتوزيع المعرفة. ولكي تنجح هذه العملية فهي تعتمد على العمل الجماعي في المنظمة، والمشاركة، وتحفيز أفراد المنظمة على التفكير الإبداعي لتطوير المعرفة. وهنا يتم تبادل ونقل المعرفة إلى الموظفين الذين يحتجونها في الوقت المناسب بهدف القيام بمهام جوهرية داخل المنظمة، والبعد الأخير تطبيق المعرفة: ويعدُّ تطبيق المعرفة من أهم أبعاد إدارة المعرفة نظراً لأن تحسين الأداء المنظمي يعتمد على عملية التطبيق الفعال للمعرفة، فهي تعتمد على التعلم والتحسين، مما يساهم في تعزيز فرص مواجهة معوقات تطبيق المعرفة أثناء التنفيذ. وهذا التطبيق يصاحبه ارتكاب أخطاء في أداء العمل، وفي هذا البعد تكون عملية التطوير مستمرة، مما يقلل من الأخطاء إلى أدنى حد ممكن (صارم، 2019) 0

### الإبداع المنظمي

الإبداع في جوهره تغيير، والتغيير مطلب حيوي للكثير من المنظمات، وفي ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغيير تبرز حاجة المنظمة للإبداع لتستطيع أن تقدم ما هو جديد ولتتمكّن من الاستمرار والبقاء في ظل هذه البيئات الديناميكية، والإبداع لا يمكن المنظمة من الاستمرار فحسب ولكنه يمكنها أيضاً من المنافسة وتقديم كل ما هو جديد وبالتالي النمو والازدهار.

### مفهوم الإبداع المنظمي

يرتبط نجاح المنظمات وتقدمها بالإبداع المنظمي بما يضمن رضا عملائها عنها لتحقيق كل متطلباتهم وأهدافهم وإشباع رغباتهم، وبما يضمن تحقيق الأهداف، التي أنشئت من أجلها المنظمة. فالإبداع المنظمي هو أي جهد، أو فعل يهدف إلى تعديل، أو تحسين منتجات المنظمة، سواء كانت هذه المنتجات سلعة، أو خدمة، أو معلومة بشكل جديد ومختلف بما يحقق منفعة اقتصادية واجتماعية للفرد والمنظمة والمجتمع. ويعرف الإبداع المنظمي على أنه قدرة المنظمة واعتمادها على العديد من المداخل الإدارية المبتكرة، وتحفيز الأفراد الموظفين لاستثمار تلك القدرات لتحقيق أهداف المنظمة بإبداع (فاضل، 2015).

كما يعرف بأنه «قدرة المنظمة واعتمادها على العديد من المداخل الإدارية المبتكرة، وتحفيز الأفراد الموظفين لاستثمار تلك القدرات لتحقيق أهداف المنظمة بإبداع» (فاضل، 2015).

ويقصد بالإبداع المنظمي إجرائياً هو الجهد الذي يبذل باستخدام الاتجاهات الإدارية الحديثة لتعديل وتحسين منتجات المنظمة بشكل جديد ومختلف بما يحقق الأهداف ويعود على كل من الفرد والمنظمة والمجتمع بالنفع. الطلاقة: إنتاج أكبر قدرٍ ممكنٍ من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة، بحيث تكون هذه الأفكار جديدة ونادرة، ولم يسبق أحد أن قدمها من قبل. وتُحدد الطلاقة بعدد وكمية ما يعطي الفرد نوعاً معيناً من المعلومات في وحدة زمنية محددة. (شعباني، 2016).

ومن وجهة نظر الباحثين فالطلاقة إجرائياً هي القدرة على توليد الكثير من الحلول والإجراءات والأفكار، وتعتمد في الأساس على التذكر واستدعاء لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها في وقت الحاجة إليها. المرونة العقلية: هي مرونة الفرد العقلية والسهولة، التي يغير بها موقفه العقلي، وتعتبر عن القدرة على سرعة إنتاج أكبر عدد من أنواع مختلفة من الأفكار، التي ترتبط بموقف معين. (شعباني، 2016).

ومن وجهة نظر الباحثين المرونة العقلية إجرائياً هي قدرة الفرد على إدراك العلاقات وعمل المقارنات بين الحلول المختلفة وتفضيل الأنشطة العقلية والتأملية المجردة وامتلاك المهارات المتقدمة في التفكير وحل المشكلات والتفكير الإبداعي. الأصالة: القدرة على إنتاج أفكار غير مسبقة وغير مألوفة، فالمدع يمتلك تفكيراً أصيلاً يتعد به عن المألوف، أو الشائع، وهي القدرة على إنتاج استجابات أصيلة، أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة، التي ينتهي إليها الفرد. (شعباني، 2016).

ومن وجهة نظر الباحثين الأصالة إجرائياً هي القدرة على إنتاج أفكار نادرة والقدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة.

## أهمية الإبداع المنظمي

حدد كلاً من مسغونة وقدة (2015) أهمية الإبداع المنظمي في أنه يعتبر عامل رئيس في زيادة القدرة التنافسية للمنظمات على المدى الطويل في الأسواق التنافسية، يعد وسيلة جيدة للتعامل والتصدي للضغوط البيئية الداخلية، أو الخارجية، واكتساب مهارات عالية، ومحفز لعملية التغيير؛ لأنه بمثابة يسعى لاستنباط أفضل ما لدى الفرد، كما يعمل على تعزيز بيئة العمل وتوفير الوقت والجهد، ويساعد في تقديم خدمات ممتازة للعملاء عبر تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء، وإنجاز الأهداف، واستخدام الموارد والطاقة بشكل اقتصادي، ويعمل على تقليل التالف والمرفوض من المنتجات والخدمات، وتحسين صورة المنظمة ومكانتها، وجعلها جذابة للمستهلكين.

## أبعاد الإبداع المنظمي

تتمثل أبعاد الإبداع المنظمي في الطلاقة: حيث تعبر عن إنتاج أكبر قدرٍ ممكنٍ من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة، بحيث تكون هذه الأفكار جديدة ونادرة، ولم يسبق أحد أن قدمها من قبل. وتُحدد الطلاقة بعدد وكمية ما يعطي الفرد نوعاً معيناً من المعلومات في وحدة زمنية محددة، ويوجد أربعة أنواع للطلاقة كما أوردها شعباني (2016) في الطلاقة اللفظية وهي قدرة الفرد على استدعاء أكبر عدد ممكنٍ من الجمل ذات معنى، وتحتوي على حروف معينة، أو كلمات، أو جمل، والطلاقة الفكرية وهي تعكس قدرة الفرد على استدعاء عدد كبير من الأفكار؛ استجابة للموقف، أو المشكلة، وطلاقة التداعي وهي التي تعبر عن القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد، وطلاقة التعبير وهي القدرة على صياغة الأفكار في عبارات مفيدة أما البعد الثاني فيتمثل في المرونة ويقصد بها المرونة العقلية، أي مرونة الفرد العقلية والسهولة التي يغير بها موقفه العقلي، وتعبر عن سرعة إنتاج الفرد لأكثر عدد من الأفكار المختلفة، التي ترتبط بموقف معين، ويوجد نوعان منها: المرونة التلقائية وهي التي توضح مدى قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة بشكل تلقائي، وسرعة الفرد في إصدار أكبر عدد ممكن من الأفكار المتنوعة والمترتبة بمشكلة أو موقف مثير، و المرونة التكيفية حيث تبين قدرة الفرد على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، وأخيراً البعد الثالث والذي يتمثل في الأصالة وتعني القدرة على إنتاج أفكار غير مسبوقه وغير مألوفة، فالمبدع يمتلك تفكيراً أصيلاً يبتعد به عن المألوف، أو الشائع، وهي القدرة على إنتاج استجابات أصيلة، أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة، التي ينتمي إليها الفرد. وكلما قلّت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها، وتشمل الأصالة في ثلاثة جوانب رئيسية هي: الاستجابة غير الشائعة (القدرة على إنتاج أفكار نادرة)، الاستجابة البعيدة (القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة)، الاستجابة الماهرة.

## الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء عرض أهم الدراسات التي تطرقت إلى موضوع الدراسة الحالية وفق التصنيف التالي:

### الدراسات المتعلقة بعمليات إدارة المعرفة

وفيما يلي نعرض بعض الدراسات المتعلقة بإدارة المعرفة:

دراسة (مخزوم وعجبي وبيري ، 2021) هدفت إلى التعرف على المواقع المنظمية في مؤسسات التعليم العالي في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة في لبنان من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 165 معلماً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن إدارة المعرفة هي إدارة حيوية تستخدم في إنتاج وتوليد المعرفة، التي تستخدمها الجامعة في عملها، وأن جوهر عملية إدارة المعرفة تتمثل في تنمية القدرات والأصول المعرفية لأجل بناء منظمات المعرفة، وأن تطبيق إدارة المعرفة في المنظمة يظهر عن طريق مخرجاتها في السوق، وأن المهام، التي يتم إنجازها بمجملها في الجامعة تعتمد أساساً على توفر المعرفة، وأن مسؤولية تشخيص المعرفة وتوليدها وتخزينها وتطبيقها وتوزيعها غير محدود بجهة أو فرد معين فهي مسؤولية الجميع، وأن العمل الجماعي يتم من خلال خلق وتوفير بيئة عاملة في بناء فرق العمل.

كما سعت دراسة ( الخليفة ، 2020) إلى الكشف عن واقع تطبيق إدارة المعرفة وكيفية استثمارها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الخرطوم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على

قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيق قائمة استقصاء على عينة مكونة من 50 عضواً من أعضاء هيئة التدريس، التي تم اختيارها بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة، الذي تكون من 171 عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن كلية التربية بجامعة الخرطوم تعمل على تطوير مناهجها في ضوء إدارة المعرفة، وقد جاءت نتائجها بدرجة متوسطة، كما أن درجة تطوير هيئة التدريس في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم جاءت نتائجها بدرجة كبيرة، وجاءت درجة رعاية الكلية للطلاب بدرجة متوسطة، وأما استثمار إدارة المعرفة في تطوير المناهج وأعضاء هيئة التدريس والطلاب فقد جاءت بدرجة متوسطة.

واهتمت دراسة (الربيع والإبراهيم، 2019) بتوضيح درجة ممارسة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في محافظة إربد من وجهة نظر معلمي المدارس وعلاقتها بالأداء المدرسي. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 375 معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، تم اختيارها بطريقة عشوائية، واستخدمت قائمة استقصاء كأداة لجمع بيانات الدراسة. وأظهرت النتائج أن ممارسة عمليات إدارة المعرفة لمديري المدارس جاءت كالآتي: أن تخطيط المعرفة، وتنظيم المعرفة جاء في المرتبة الأولى، وفي الترتيب الثاني جاء توجيه المعرفة، بينما جاء الترتيب الأخير تطبيق المعرفة، كما توصلت الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة إدارة المعرفة تعزى لمتغير: الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، وتوصلت لعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات الخدمة، المؤهل العلمي. وأن مستوى الأداء المدرسي جاء كبيراً، كما توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد درجة الأداء المدرسي تعزى لمتغيرات: الجنس، والخدمة، وعدم وجود فروق تعزى للمؤهل. وبينت الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين إدارة المعرفة وبين الأداء المدرسي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.

ودراسة ميميسوجولو (2016) بعنوان «الكشف عن درجة استخدام الإدارة المدرسية لإدارة المعرفة في تركيا»، هدفت الدراسة للتعرف على تصورات المعلمين والإداريين حول كفاءة استخدام مديري المدارس الثانوية الدارة المعرفة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة إدارة المعرفة وإجراء المقابلات مع أفراد عينة الدراسة، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من (162) معلم، (35) إداري، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: أن درجة استخدام الإدارة المدرسية لإدارة المعرفة جاءت متوسطة، حيث كان المديرون يستخدمون إدارة المعرفة في جمع وتبادل واستخدام وتخزين المعرفة بطريقة أكثر فاعلية، كما أن تصورات المعلمين والإداريين حول كفاءة استخدام مديري المدارس لإدارة المعرفة جاءت متوسطة، ووجود فروق في التصورات بين المعلمين والإداريين، لصالح الإداريين

### الدراسات المتعلقة بالإبداع المنظمي

تزايد الإبداع في جميع المنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها ونشاطها، فالإبداع تحتاجه جميع المنظمات الصناعية والتجارية والخدمية، وأن أفضل المنظمات هي تلك التي تمتلك القدرة على الإبداع وأفضل المديرين، وقادة العمل هم أولئك الذين يستطيعون توفير المناخ الملائم لمساعدة أعضاء المنظمة في استخدام مواهبهم الإبداعية بشكل كامل. ومن أهم الدراسات المتعلقة بالإبداع المنظمي.

دراسة (عبد الرحمن، 2020) هدفت إلى التعرف على تعريف التخطيط الاستراتيجي الخاص بالموارد البشرية ومدى أهميته بالنسبة للمنظمة، والتعرف على مفهوم الإبداع المنظمي وأهميته ومصادره، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام قائمة استقصاء كأداة للحصول على البيانات والمعلومات، وتكونت من ثلاثة محاور تم توزيعها على عينة مكونة من 50 موظفاً في مديرية التربية والتعليم من مختلف المستويات المنظمية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: وجود علاقة ارتباطية ودلالية معنوية بين متغير تخطيط الموارد البشرية بكافة أبعاده الفرعية ومتغير الإبداع المنظمي، ووجود علاقة تأثيرية بدلالة معنوية بين المتغير الخاص بتخطيط الموارد البشرية بأبعاده الفرعية ومتغير الإبداع المنظمي، وأن المديرية تقوم بتدريب الموظفين لديها على أداء وظائف ومهام كثيرة مع تركيزها على مهمة واحدة، وأن المديرية تخطط للموارد البشرية حتى تتعرف على العجز والفوائد لديها، وأن المديرية تمتلك نظاماً عادلاً لدفع الحوافز على شكل مكافآت.

تناولت دراسة (طبيشات، 2020) تحليل مفهوم الإبداع التنظيمي وتوضيح كيفية تطبيقه في تطوير المنظمات العامة، وكذلك التعرف على مقومات ومعوقات الإبداع التنظيمي، ومجالات الاستفادة من الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة الأردنية. وقد تكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في المنظمات العامة الأردنية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الإبداع التنظيمي يساهم بدور متميز في تطوير المنظمات العامة. وأن هناك مجموعة من مقومات الإبداع التنظيمي يجب توافرها في المنظمات أهمها توافر رسالة واضحة للمؤسسة، وتحسين علاقات العمل، والاهتمام بتبسيط الإجراءات وتطوير نظم العمل، والتخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار والإبداع، والحرص على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية، وبينت الدراسة أن الإبداع التنظيمي يواجه مجموعة من المعوقات التي تحول دون الاستفادة منه في مجال العمل.

سعت دراسة (مسغونة وقده، 2018) إلى تحديد الدور المتنامي للإبداع المنظمي وإظهاره باعتباره أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية من خلال تحديد علاقة الأسر بين أبعاد الإبداع المنظمي المتمثل في الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات، والقدرة على التحليل والمخاطرة وبين الميزة التنافسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة المتكون من 33 عاملاً في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: وجود مستويات مرتفعة من الإبداع المنظمي، وعدم وجود علاقة بين الإبداع المنظمي والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة.

ودراسة (العبادي، 2018) هدفت إلى اختبار تأثير المرونة الاستراتيجية على الإبداع المنظمي في عدد من المستشفيات التعليمية التابعة لوزارة الصحة العراقية في محافظة بغداد وضمن قطاعي الكرخ والرصافة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 102 من المدراء العاملين، ومعاوني الإدارة العاملين، وكان من أهم نتائجها ما يلي: وجود علاقة طردية بين المرونة الاستراتيجية والإبداع المنظمي، وأن متغير مرونة التوسع سجلت أعلى ارتباط مع الإبداع المنظمي، وأن المتغير الثانوي مرونة التوسع سجل أعلى نسبة تأثير في الإبداع المنظمي من بين المتغيرات الثانوية جميعاً ضمن المرونة الاستراتيجية.

### الدراسات المتعلقة بعمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي:

إن الإبداع هو عملية تحويل المعرفة الجديدة إلى منتجات جديدة، وبما يجعله مصدراً لخلق القيمة وتحقيق الميزة التنافسية، يمكن القول بأن إدارة المعرفة هي المصدر الرئيسي لخلق وتحقيق الإبداع في المنظمة. ووسيتم عرض بعض الدراسات المتعلقة بعمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي.

دراسة (السياني ومحسن، 2021) هدفت إلى تحديد أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي في الجامعات الخاصة. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة متغيرات الدراسة، وشملت عينة الدراسة 60 موظفاً يعملون في أربع جامعات محلية، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: توافر عمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي في الجامعات الخاصة، ووجود أثر لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمة في الجامعات الخاصة.

ودراسة (صارم، 2019) هدفت للتعرف على دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري، وذلك من خلال معرفة دور وتشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر في مدينة دمشق، واعتمدت الدراسة على مقياس (حلاق ريم، 2014) لقياس إدارة المعرفة، ومقياس (جبر عبد الرحمن، 2010) لقياس الإبداع الإداري، حيث قام موظفو برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر عينة الدراسة بالإجابة على أسئلة الاستبيان، وتم الحصول على 162 استبياناً صالحاً للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، ومن أهمها ما يلي: وجود تأثير ذا دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري، وكذلك وجود تأثير ذا دلالة إحصائية لأبعاد (تشخيص المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) على تحقيق الإبداع الإداري، بينما تبين عدم وجود تأثير ذا دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري.

وسعت دراسة (أبو ذريق، 2017) إلى تحديد مستوى ممارسه عمليات إدارة المعرفة في المحاكم النظامية كما يراها العاملين في المؤسسات المبحوثة، كما هدفت إلى بيان العلاقة بين إدارة المعرفة وممارسة الإبداع التنظيمي، وتم تطبيق الدراسة على جميع العاملين في محاكم منطقته غزه، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتم تطبيق قائمة استقصاء على عينه البحث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج من أهمها أن عمليات إدارة المعرفة لها تأثير موجب ذو دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي. وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المسعى الوظيفي، المؤهل العلمي).

وتناولت دراسة (فوزي، 2015) الإطار المعرفي لمتطلبات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي، وتحديد مستوى توفر متطلبات إدارة المعرفة وواقع الإبداع المنظمي في الشركة المبحوثة، وتحديد طبيعة العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي، وتحديد أثر متطلبات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع المنظمي، وشملت العينة 32 مديرا من مجتمع البحث، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان من أهمها ما يلي: لا تمتلك الشركة خطة واضحة للإفادة من المعرفة ومتطلبات أدارتها المتوافرة لديها على نحو يساهم في تجويد نوعية القرارات المتعلقة بأهدافها المستقبلية لضمان تحقيق قيمة مضافة وميزة تنافسية، ضعف مستوى وحالات الإبداع المنظمي الفني لدى الشركة لاسيما ما يتعلق منها بقدرتها على طرح منتجات أو خدمات جديدة أو استخدام تكنولوجيا متطورة في عملياتها الإنتاجية، وجود تأثير ذات دلالة معنوية لمتطلبات إدارة المعرفة بالإبداع المنظمي (الفني، الإداري، تشجيع الإبداع مما يؤكد أهمية هذه المتطلبات لإسناد أو تدعيم مجالات ومستويات الإبداع المنظمي).

### التعليق على الدراسات السابقة:

وقد بين الباحث بوضوح ما يميز دراسته هذه عن الدراسات السابقة من خلال الجدول التالي:

#### جدول رقم (1)

#### التعليق على الدراسات السابقة

أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	أوجه الاختلاف:	أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:
تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها إدارة المعرفة، كمتميز مستقل، مثل: دراسة مخزوم وعجبي وبري (2021)، ودراسة الخليفة (2020)، ودراسة السنياني ومحسن (2021)، ودراسة صارم (2019).	تختلف الدراسة عن الدراسات السابقة في مكان تطبيق الدراسة، حيث طبقت هذه الدراسة على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.	الاستفادة من المنهجية العلمية للدراسات السابقة، من حيث خطوات تنفيذ الدراسة، وطرق اختيار العينة، وعرض الإطار النظري، والدراسات السابقة.
من حيث الهدف: التعريف إلى تأثير إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة السنياني ومحسن (2021)، ودراسة صارم (2019).	على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة. تعذر هذه الدراسة من الدراسات، التي تدرس تأثير إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.	الاستعانة ببعض المراجع العربية، التي تم الرجوع إليها في الدراسات السابقة. الاستفادة من بعض النتائج، التي توصلت إليها الدراسات السابقة والتوصيات. استفاد الباحثين من استعراض هذه الدراسات على الرغم من تباين أهدافها ومناهجها ومجالات ومناطق تطبيقها، وذلك في تحديد مشكلة الدراسة، واختيار المنهج الوصف التحليلي
من حيث الأداة: تتفق الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة من حيث الأداة، حيث استخدمت قائمة استقصاء في جمع المعلومات.		المنهجية المناسبة لها. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد الأبعاد المهمة ذات العلاقة بالدراسة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يستطيع الباحث أن يتوصل إلى الفجوات البحثية التي تستحق الدراسة، وبالتالي يتوصل إلى مشكلة الدراسة التي تتمثل في التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي من وجهة نظر موظفي وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة.

### مشكلة الدراسة

تعتمد إدارة المعرفة على توفير المعلومات وإتاحتها لجميع الموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، والمستفيدين من خارجها (المجتمع المحلي)، كما تركز على الخبرات الفردية الكامنة في عقول أفرادها وبالتالي فهي تتميز



بالاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري وتحويله إلى قوه إنتاجية تساهم في تنمية أداء الموظفين ورفع كفاءه العنصر البشري، وتوفير المعلومات التي تساعد الإدارة العليا على اتخاذ القرارات السليمة من أجل تحسين الإبداع المنظمي للموظفين بوكالة البلدية (شريف، 2019). فقد أشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة توظيف إدارة المعرفة لتطوير أساليب الإدارة، حيث أنها أصبحت الطريق الأمثل للتغلب على الكثير من المعوقات الفنية والتقنية والإدارية والارتقاء بمستوى الإدارات لتقديم أفضل الخدمات لجمهور المستفيدين منها (الإبراهيم والربيع، 2020).

وأوضح مدير عام إدارة الاتصالات الإدارية والأرشفة الإلكترونية بأمانه محافظه جدة أن الأمانة تهدف من خلال تطوير خدماتها الرقمية إلى إيقاف التعاملات الورقية وتقليص الإجراءات وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين والشركات والمؤسسات بتسهيل الحصول على الخدمة بعدم الحضور لمقر الأمانة وذلك عبر البوابة الإلكترونية للأمانة (9.38 pm) (2021). (<https://www.sayidaty.net/node/1292326/%D8%A8%D9%84%D8%B3/%D8%>)

وبناء على ما سبق، فيمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما هو أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي من وجهة نظر موظفي وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة؟

## أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التالية: التعرف على مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها والعوامل المؤثرة فيها وأنواعها، والتعرف على مفهوم الإبداع المنظمي وأهميته والعوامل المؤثرة فيه، والتعرف على واقع إدارة المعرفة في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، والتعرف على أثر إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، والتعرف على تأثير إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزي لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل الدراسي والخبرة الوظيفية.

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية العلمية والعملية فيما يلي:

### الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لموضوع الدراسة فيما يلي: أصبحت إدارة المعرفة مطلباً ملحاً في ظل التطورات الرقمية والمعلوماتية المتسارعة في عصرنا الحديث بغرض تحسين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، وهو ما تسعى المملكة العربية السعودية لتحقيقه من خلال رؤية 2030، كما يساعد الباحثين للقيام بدراسات مشابهة في إدارة المعرفة بغرض تحسين الإبداع المنظمي للموظفين، وعلى حد علم الباحث هذا البحث من أول الأبحاث التي تتناول أثر إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، كما تسعى لزيادة المكتبة العربية بالبحث حيث من الممكن أن يستفيد عدد كبير من الباحثين بنتائج الدراسة وتوصياتها.

### الأهمية العملية

تسعى الدراسة لعرض صورة واقعية لأثر إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، وتعمل إدارة المعرفة على توفير المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، كما تشكل تغذية راجعة للموظفين القائمين على رسم السياسات في بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة لإرشادهم في تحسين الأداء الوظيفي لمنسوبيها، وتعكس هذه الدراسة أحد أهم الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030 في مجال الارتقاء بمستوى الإبداع المنظمي، ومن ذلك تطوير قدرات موظفي القطاع الحكومي.

## فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة على الفرضيات التالية والتي تتمثل في:

**الفرضية الرئيسية الأولى: من المتوقع ألا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.**

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

من المتوقع ألا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، ومن المتوقع ألا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، ومن المتوقع ألا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، ومن المتوقع ألا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.

**الفرضية الرئيسية الثانية: من المتوقع ألا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي لدى الموظفين بوكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس والعمر والمؤهل الدراسي والخبرة الوظيفية).**

## تصميم وإجراءات الدراسة

### منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث يتم استخدامه لدراسة ووصف الظواهر والمشكلات العلمية بهدف الوصول إلى التفسيرات المنطقية للظاهرة وتحليلها واستخلاص أسباب حدوث الظاهرة أو المشكلة، والوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات (أحمد، 2015). ويقوم المنهج بدراسة مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع البيانات والحقائق، وهو ما يتمشى مع الدراسة الحالية في دراسة أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي من وجهة نظر موظفي وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.

### مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من مديري وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة والبالغ عددهم (190) مدير وذلك وفق إفادة إدارة الموارد البشرية في وكالة بلديات المحافظات بتاريخ 1443/5/11هـ.

### عينة الدراسة

نظراً لقلّة عدد مجتمع الدراسة فقام الباحثين بتطبيق الحصر الشامل على كامل مجتمع الدراسة 190 مديراً.

### مصادر الحصول على البيانات المطلوبة للدراسة الميدانية:

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين من مصادر البيانات وهي كالتالي:

#### 1- المصادر الأولية

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأحد الأدوات التي تتناسب مع طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة بغرض جمع وتحليل البيانات، وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة عن تساؤلاتها، وتعدّ قائمة استقصاء أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقتنّة، والأكثر صدقاً وثباتاً.

اتبع الباحثين الخطوات التالية في إعداد أداة الدراسة:

- الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث بما في ذلك الكتب والأبحاث والمقالات العلمية.
- إعداد الاستبيان بصورته الأولية بحيث تكون من محورين هما: المحور الأول: خاص بإدارة المعرفة وتضمن 16 فقرة والمحور الثاني: خاص بالإبداع المنظمي واشتمل على 12 فقرة.
- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين لأبداء الرأي حول مدى مناسبتها لتحقيق أهداف البحث، وتم في ضوء ذلك تعديل صياغة بعض الفقرات، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

## 2- المصادر الثانوية

اعتمد الباحثان في الجزء الخاص بالدراسة النظرية على الكتب والدوريات العلمية والأبحاث والدراسات السابقة العربية والأجنبية والوثائق والمطبوعات ومواقع الإنترنت الرسمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

قام الباحثان باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وفقاً للحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحديدًا تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون «r» (person correlation coefficient) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداء الدراسة.
- معامل كرونباخ ألفا «alpha cronbach» لقياس معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي «mean»، وذلك لمعرفة مدى ارتباط أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في درجة تقدير أفراد مجتمع الدراسة التعرف على « أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين التعرف على « أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث يقابل كل فقرة من فقرات قائمة استقصاء قائمة تحمل الفقرات التالية (موافق تماماً، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق على الإطلاق)، ولغرض المعالجة فقد أعطى الدراسة لكل استجابة على كل عبارة في كافة محاور قائمة استقصاء قيمة محددة على النحو التالي، (موافق تماماً) 5 درجات، (موافق) 4 درجات، (غير متأكد) 3 درجات (غير موافق) درجتين، (غير موافق على الإطلاق) درجة واحدة.

### صدق وثبات أداة جمع البيانات

تعتبر مرحلة اختيار أداة جمع بيانات مناسبة لهدف ومجتمع الدراسة من أصعب مراحل البحث العلمي، وعادة ما تعتمد الدراسة على عدة أسس عند اختياره أداة من بين الأدوات المتاحة له في عملية جمع البيانات، ومن أهم هذه الأسس هي مدى صدق وثبات البيانات التي توفرها الأداة؛ ذلك لأن ضعف صدق أو ثبات الأداة يؤدي بالضرورة إلى ضعف صحة وسلامة نتائج الدراسة بأكملها. لذلك تحرص الدراسة على اختيار الأداة ذات الصدق والثبات العالين. من هذا المنطلق يتعين علينا معرفة مدى صدق وثبات أداة جمع البيانات.

### الصدق

يقصد بصدق المحور (Instrument Validity) إلى أي درجة يقيس المحور الغرض الطالب من أجله، وعليه يمكن تعريف صدق أداة جمع البيانات إلى أي درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من مجتمع الدراسة. أي أن الصدق يقصد به أن المحور يقيس ما وضع لقياسه، أي يقيس السمة أو الظاهرة التي وُضع لقياسها ولا يقيس غيرها.

### الثبات

من الصفات الأساسية التي يجب توافرها أيضاً في أداة جمع البيانات قبل الشروع في استخدامها هي خاصية الثبات. تكمن أهمية قياس درجة ثبات أداة جمع البيانات في أهمية الحصول على نتائج صحيحة كلما تم استخدامها، ويعرف ثبات المحور إلى أي درجة يعطي المحور قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها. وبمعنى آخر فإن الثبات يعني استقرار المحور وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المحور يعطي نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.

### الصدق الاتساق الداخلي

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات قائمة استقصاء مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة وقد قام الباحثين بحساب الاتساق الداخلي لقائمة الاستقصاء وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات قائمة استقصاء:

يستعرض هذا الجزء ما يتعلق بأبعاد المتغير المستقل وهو إدارة المعرفة وذلك فيما يلي:

يتضح من الجدول رقم (2) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين (المجال الأول توليد المعرفة) دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.515 فيما كان الحد الأعلى 0.834

يوضح جدول رقم (3) بأن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين (المجال الثاني توزيع المعرفة) دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.514 فيما كان الحد الأعلى 0.722

يشير الجدول رقم (4) لأعلاه بأن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين (المجال الثالث تخزين المعرفة) دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.552 فيما كان الحد الأعلى 0.714

يوضح الجدول رقم (5) أعلاه بأن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين (المجال الرابع تطبيق المعرفة) دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.538 فيما كان الحد الأعلى 0.721

يستعرض هذا الجزء ما يتعلق بأبعاد المتغير التابع وهو الإبداع المنظمي وذلك فيما يلي:

وبناءً على الجدول رقم (6) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين (المجال الأول الطلاقة) دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.559 فيما كان الحد الأعلى 0.748

ويوضح الجدول رقم (7) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين (المجال الثاني الأصالة) دالة إحصائية عند مستوى معنوية

**جدول رقم (2)**  
معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة من فقرات المجال (توليد المعرفة)، بالدرجة العامة للمحور المنتمية إليه

المحور	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الأول	1	**0.665	0.000
توليد المعرفة	2	**0.515	0.000
	3	*0.678	0.000
	4	**0.834	0.000
الدرجة الكلية		0.716	

\*\* دالة عند مستوى 0.01  
\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

**جدول رقم (4)**  
معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة من فقرات (المجال الثالث تخزين المعرفة)، بالدرجة العامة للمحور المنتمية إليه:

المحور	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الثالث	1	**0.567	0.000
تخزين المعرفة	2	**0.714	0.000
	3	**0.656	0.000
	4	**0.552	0.000
الدرجة الكلية		0.561	

\*\* دالة عند مستوى 0.01  
\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

**جدول رقم (6)**  
معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة من فقرات (المجال الأول الطلاقة)، بالدرجة العامة للمحور المنتمية إليه:

المحور	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الأول	1	**0.559	0.000
الطلاقة	2	**0.595	0.000
	3	**0.748	0.000
	4	**0.677	0.000
الدرجة الكلية		0.538	

\*\* دالة عند مستوى 0.01  
\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.585 فيما كان الحد الأعلى 0.772

**جدول رقم (3)**  
معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل « فقرة من فقرات (المجال الثاني توزيع المعرفة)، بالدرجة العامة للمحور المنتمية إليه:

المحور	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الثاني	1	**0.590	0.000
توزيع المعرفة	2	**0.722	0.000
	3	**0.621	0.000
	4	**0.514	0.000
الدرجة الكلية		0.558	

\*\* دالة عند مستوى 0.01  
\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

**جدول رقم (5)**  
معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة من فقرات (المجال الرابع تطبيق المعرفة)، بالدرجة العامة للمحور المنتمية إليه:

المحور	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الرابع	1	**0.721	0.000
تطبيق المعرفة	2	**0.696	0.000
	3	**0.687	0.000
	4	**0.538	0.000
الدرجة الكلية		0.574	

\*\* دالة عند مستوى 0.01  
\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

**جدول رقم (7)**  
معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة من فقرات (المجال الثاني الأصالة)، بالدرجة العامة للمحور المنتمية إليه:

المحور	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الثاني	1	**0.708	0.000
الأصالة	2	**0.585	0.000
	3	**0.772	0.000
	4	**0.595	0.000
الدرجة الكلية		0.582	

\*\* دالة عند مستوى 0.01  
\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

ويشير جدول رقم (8) إلى أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين (المجال الثالث المرونة) دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.562 فيما كان الحد الأعلى 0.683

### جدول رقم (8)

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث المرونة)، بالدرجة العامة للمحور المنتمئة إليه:

المحور	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الثالث المرونة	1	**0.582	0.000
	2	**0.636	0.000
	3	**0.683	0.000
	4	**0.562	0.000
الدرجة الكلية		0.454	

\*\* دالة عند مستوى 0.01  
\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

### جدول رقم (9)

معاملات كرونباخ ألفا وثبات التجزئة النصفية لمحاور الدراسة (أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي):

المحاور	معامل ارتباط بيرسون	كرونباخ ألفا	ثبات التجزئة النصفية	عدد الفقرات
المحور الأول: إدارة المعرفة				
1 المجال الأول توليد المعرفة.	0.716	0.722	0.819	4
2 المجال الثاني توزيع المعرفة.	0.558	0.552	0.478	4
3 المجال الثالث تخزين المعرفة.	0.561	0.562	0.535	4
4 المجال الرابع تطبيق المعرفة.	0.574	0.577	0.456	4
المحور الثاني الإبداع المنظمي				
1 المجال الأول الطلاقة .	0.538	0.539	0.439	4
2 المجال الثاني الأصالة .	0.582	0.585	0.652	4
3 المجال الثالث المرونة.	0.454	0.452	0.347	4
معامل كرونباخ ألفا الكلي	0.843	0.841	0.813	28

المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for (social sciences) التي يرمز لها بالرمز (spss)، وفيما يأتي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قام الدراسة باستخدامها:

تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم من ضمن المحاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على خلايا المحور للحصول على عدد الخلية الصحيح، أي (4/5=0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المحور (أو بداية القياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

### جدول رقم (10)

أوزان الإجابات قيمة المتوسط المرجح والرأي السائد

الفئات	الوزن	قيمة المتوسط المرجح
غير موافق على الإطلاق	1	1 إلى 1.80
غير موافق	2	1.81 إلى 2.60
غير متأكد	3	2.61 إلى 3.4
موافق	4	3.41 إلى 4.2
موافق تماماً	5	4.21 إلى 5

ولمعرفة اتجاهات أفراد العينة عند إجاباتهم حول أسئلة الدراسة الرئيسية تم إعطاء وزن لكل إجابة كما يلي:

ويهدف معرفة الفئة التي تنتمي إليها إجابات أفراد العينة. فحسب قيمة المتوسط المرجح لإجابات العينة تكون درجة التوافق أو الرأي السائد للعينة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

ولدراسة أهمية المحاور المختلفة قام منا بتصنيف الإجابات في الجداول التالية وحسبنا درجة أهميتها وترتيبها حسب هذه الأهمية. وبناء على الجدول رقم (10) أعلاه

وعليه فإن جميع فقرات المحور أعلاه متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي له، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور جميعها.

### ثبات أداة الدراسة

يقاس ثبات أداة جمع البيانات بطرق مختلفة من بينها:

استخدام معاملي « كرونباخ ألفا » وطريقة التجزئة النصفية Split-half (اسبيرمان براون Spearman-Brown والتي بلغت (0.841) وكذلك جتمان Guttman Split-Half بلغت (0.813) في حساب معامل الثبات وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية قدرها (134) لأداء الدراسة، فحصلنا على النتائج التالية:

تم إيجاد معادلة كرونباخ ألفا بواسطة (SPSS) فبلغت (0.841) قريبه جداً من الواحد الصحيح مما يعني أن هنالك ثبات عالي جداً، مما يجعل الباحث مطمئن لسلامة أداة الدراسة في جمع البيانات وإمكانية الاعتماد على النتائج التي نخرج بها من واقع التحليل الإحصائي للبيانات.

يوضح الجدول رقم (9) بأن معاملات الثبات عند استخدام ألفا تراوحت ما بين (0.452-0.722)، وأن معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا انحصر بين (0.452-0.722)، وبطريقة التجزئة النصفية انحصر بين (0.347-0.819)، مما يعني أن هناك ثبات في عبارات. وهي قيمة دالة إحصائية، وممتازة لإجراء الدراسة.

نستنتج مما سبق بأن معاملات الثبات للأبعاد ممتازة، وهي ارتباطات طردية وذات دلالة إحصائية بين عبارات أداة الدراسة والدرجة الكلية لها مما يعني أن هناك اتساق داخلي بين العبارات والدرجة الكلية لهذا المحور ويمكن الاعتماد عليها.

وقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية

جدول رقم (11)

مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة

الجنس	النسبة المئوية التكرار	النسبة المئوية التكرار	المؤهل العلمي	النسبة المئوية التكرار
ذكر	51.5	69	ثانوي	38.1
أنثى	48.5	65	مؤهل عالي	57.5
المجموع	100.0	134	ماجستير	4.5
مسمى الوظيفة	النسبة المئوية التكرار	النسبة المئوية التكرار	سنوات الخبرة	النسبة المئوية التكرار
مهندس مدني	11.9	16	أقل من 5 سنوات	14.2
إداري	41.0	55	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23.1
موظف	11.2	15	10 سنوات فأكثر	62.7
مدير قسم	12.7	17	المجموع	100.0
مشرف	12.7	17		
عمليات موارد بشرية	4.5	6		
مدقق شؤون موظفين	6.0	8		
المجموع	100.0	134		

سوف يتم دراسة أهمية العبارات المختلفة ومعرفة درجة أهميتها وكذلك معرفة الفئة التي تنتهي إليها إجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة تم حساب النسبة والتكرار قيمة المتوسط المرجح والانحراف المعياري لكل فقرة على حدة

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

يتم عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها عن طريق تحليل ومعالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق قائمة الاستقصاء التي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة، وقد تم عرضها ومناقشتها وفقاً أسئلة الدراسة. وذلك على النحو الآتي:

أولاً- البيانات الأولية

يتضح من الجدول (11) النسب المئوية والتكرارات لمتغير الجنس حيث نجد أن غالبية توزيعات أفراد مجتمع الدراسة بأن أعلى بنسبة مئوية بلغت (51.5%) كانت صالحة لذكور وبتكرار (69) والإناث بنسبة مئوية بلغت (48.5) وتكرار (65)، ومن ثم المؤهل العلمي درجة ثانوي بنسبة مئوية بلغت (38.1%) والتكرار (51)، ومن ثم المؤهل العلمي ماجستير بنسبة مئوية بلغت (4.5%) والتكرار (6)، من أفراد مجتمع الدراسة.

يتضح من الجدول (11) النسب المئوية والتكرارات لمتغير المسمى الوظيفي حيث نجد أن أفراد مجتمع الدراسة أن غالبية توزيعات مسمى الوظيفة إداري بنسبة مئوية بلغت (41%) والتكرار (55) ومن ثم مسمى الوظيفة مدير قسم ، مشرف بنسبة مئوية بلغت (12.7%) والتكرار (17)، ومن ثم مسمى الوظيفة مهندس مدني بنسبة مئوية بلغت (11.9%) والتكرار (16)، ومن ثم مسمى الوظيفة موظف بنسبة مئوية بلغت

(11.2%) والتكرار (15)، ومن ثم مسمى الوظيفة مدقق شؤون موظفين بنسبة مئوية بلغت (6%) والتكرار (8)، وأخيراً مسمى الوظيفة عمليات موارد بشرية بنسبة مئوية بلغت (4.5%) والتكرار (6)، من أفراد مجتمع الدراسة.

عليه نلاحظ من مجتمع الدراسة أن غالبية توزيعات مسمى الوظيفة إداري بنسبة مئوية بلغت (41%).

يتضح من الجدول (11) النسب المئوية والتكرارات لمتغير مؤهل العلمي حيث نجد أن غالبية توزيعات أفراد مجتمع الدراسة بأن أعلى مؤهل العلمي مؤهل عالي (جامعي) بنسبة مئوية بلغت (57.5%) والتكرار (77)، ومن ثم المؤهل العلمي درجة ثانوي بنسبة مئوية بلغت (38.1%) والتكرار (51)، ومن ثم المؤهل العلمي ماجستير بنسبة مئوية بلغت (4.5%) والتكرار (6)، من أفراد مجتمع الدراسة.

عليه نلاحظ من مجتمع الدراسة أن غالبية توزيعات أفراد مجتمع الدراسة بأن أعلى مؤهل العلمي مؤهل عالي (جامعي) بنسبة مئوية بلغت (57.5%).

يتضح من الجدول (11) النسب المئوية والتكرارات لمتغير سنوات الخبرة حيث نجد أن غالبية توزيعات أفراد مجتمع الدراسة بأن أعلى سنوات للخبرة تتراوح بين (10 سنوات فأكثر) بنسبة مئوية بلغت (62.7%) والتكرار (84)، ومن ثم سنوات الخبرة التي تتراوح ما بين (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة مئوية بلغت (23.1%) والتكرار (31)، وأخيراً سنوات الخبرة التي تتراوح ما بين (أقل من 5 سنوات) بنسبة مئوية بلغت (14.2%) والتكرار (19)، من أفراد مجتمع الدراسة.

عليه نلاحظ من مجتمع الدراسة أن غالبية توزيعات أفراد مجتمع الدراسة بأن أعلى سنوات للخبرة تتراوح بين (10 سنوات فأكثر) بنسبة مئوية بلغت (62.7%).

ثانياً- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

النتائج المتعلقة بتوليد المعرفة كأحد أبعاد المتغير المستقل إدارة المعرفة:

تشير النتائج في الجدول رقم (12) إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لبعده توليد المعرفة كأحد أبعاد المتغير المستقل بلغ (4.13) وبوزن نسبي بلغ 0.83 وانحراف معياري قدره (0.83) درجة، وبدرجة موافقه موافقين على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41-4.2)، من أفراد مجتمع الدراسة:

الجدول رقم (12)

المتوسط الحسابي الكلي لبعده توليد المعرفة

م	العبارات	موافق تماماً		موافق		غير متأكد		غير موافق		غير موافق على الإطلاق		الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى الدلالة الإحصائي	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
1	يستطيع الموظف اختيار مصادر المعرفة المطلوبة.	79	59.0	54	40.3	-	-	-	-	1	7.0	0.91	4.57	0.58	موافق	1	0.000
2	يعمل الموظف على تبادل الخبرات مع ذوي الخبرة لاكتساب المعرفة.	72	53.7	49	36.6	10	7.5	2	1.5	1	7.0	0.88	4.41	0.76	موافق	2	0.000
3	يسعى لتنمية نفسه مهنيًا لاكتساب معارف جديدة.	39	29.1	47	35.1	37	27.6	7	5.2	4	3.0	0.76	3.82	1.01	موافق	3	0.000
4	يجيد التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة لاكتسابها.	27	20.1	48	35.8	41	30.6	16	11.9	2	1.5	0.72	3.60	0.98	موافق	4	0.000
المتوسط العام		217	40.48	198	36.95	88	16.43	25	4.65	8	1.48	0.82	4.10	0.83			

تشير النتائج في الجدول (12) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال توليد المعرفة (الوزن النسبي بلغ 0.82)، وبمتوسط حسابي بلغ (4.10) وانحراف معياري قدره (0.83) درجة، وبدرجة موافقه موافقين على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41-4.2)، من أفراد مجتمع الدراسة.

جاءت العبارة رقم (1) بالمرتبة الأولى (يستطيع الموظف اختيار مصادر المعرفة المطلوبة) (الوزن النسبي بلغ (0.91) وبمتوسط حسابي قدره (4.57) وانحراف معياري قدره (0.58) درجة، عليه نستنتج أن الموظف يستطيع اختيار مصادر المعرفة المطلوبة.

جاءت العبارة رقم (2) بالمرتبة الثانية (يعمل الموظف على تبادل الخبرات مع ذوي الخبرة لاكتساب المعرفة) (الوزن النسبي بلغ (0.88) وبمتوسط حسابي قدره (4.41) وانحراف معياري قدره (0.76) درجة، عليه أستنتج أن الموظف يعمل على تبادل الخبرات مع ذوي الخبرة لاكتساب المعرفة.

وجاءت العبارة رقم (3) بالمرتبة الثالثة (يسعى لتنمية نفسه مهنيًا لاكتساب معارف جديدة) (الوزن النسبي بلغ (0.76) وبمتوسط حسابي قدره (3.82) وانحراف معياري قدره (1.01) درجة، عليه أستنتج أن لتنمية النفس مهنيًا سعيًا لاكتساب معارف جديدة.

جاءت العبارة رقم (4) بالمرتبة الرابعة (يجيد التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة لاكتسابها) (الوزن النسبي بلغ (0.72) وبمتوسط حسابي قدره (3.60) وانحراف معياري قدره (0.98) درجة، عليه أستنتج أن التعامل الجيد مع مصادر المعرفة المختلفة لاكتسابها.

النتائج المتعلقة بتوزيع المعرفة كأحد أبعاد المتغير المستقل إدارة المعرفة:

للإجابة على هذا التساؤل (المجال الثاني توزيع المعرفة) نتبع إيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي كما بالجدول رقم (13).

تشير النتائج في الجدول (13) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الثاني: توزيع المعرفة (الوزن النسبي بلغ (0.70)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70) وانحراف معياري قدره (1.1)، وبدرجة موافقه موافقين على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41-4.2)، من أفراد مجتمع الدراسة.

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع المجال الثاني توزيع المعرفة

م	العبارات	موافق تماماً		موافق		غير متأكد		غير موافق		غير موافق على الإطلاق		الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الدلالة الإحصائي
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت					
1	يستطيع الموظف التعامل مع الوسائل التكنولوجية في نشر المعرفة	41	30.6	44	32.8	34	25.4	11	8.2	4	3	0.76	3.8	1.06	1	0.000
4	يستعين الموظف بالخبرات في نشر المعرفة.	35	26.1	55	41	17	12.7	24	17.9	3	2.2	0.74	3.71	1.11	2	0.000
2	يسعى الموظف لتقبل التغيرات الإيجابية لتطوير المعرفة.	27	20.1	64	47.8	19	14.2	19	14.2	5	3.7	0.73	3.66	1.07	3	0.000
3	توفير المناخ المناسب لتبادل المعرفة بين العاملين.	28	20.9	55	41	28	20.9	15	11.2	8	6	0.72	3.6	1.12	4	0.000
	المتوسط العام	131	24.4	218	40.7	98	18.3	69	12.9	20	3.7	0.7	3.7	1.1		

جاءت العبارة رقم (1) بالمرتبة الأولى (يستطيع الموظف التعامل مع الوسائل التكنولوجية في نشر المعرفة) (الوزن النسبي بلغ (0.76) وبمتوسط حسابي قدره (3.8) وانحراف معياري قدره (1.06) درجه، عليه أستنتج أن الموظف يستطيع التعامل مع الوسائل التكنولوجية في نشر المعرفة.

كما حصلت العبارة رقم (4) بالمرتبة الثانية (يستعين الموظف بالخبرات في نشر المعرفة) (الوزن النسبي بلغ (0.74) وبمتوسط حسابي قدره (3.71) وانحراف معياري قدره (1.11) درجه، عليه أستنتج أن الموظف يستعين بالخبرات في نشر المعرفة.

جاءت العبارة رقم (2) بالمرتبة الثالثة (يسعى الموظف لتقبل التغيرات الإيجابية لتطوير المعرفة) (الوزن النسبي بلغ (0.73) وبمتوسط حسابي قدره (3.66) وانحراف معياري قدره (1.07) درجه، عليه أستنتج أن الموظف يسعى لتقبل التغيرات الإيجابية لتطوير المعرفة.

وجاءت العبارة رقم (3) بالمرتبة الرابعة (توفير المناخ المناسب لتبادل المعرفة بين العاملين) (الوزن النسبي بلغ (0.72) وبمتوسط حسابي قدره (3.6) وانحراف معياري قدره (1.12) درجه، عليه أستنتج أن توفير المناخ المناسب يبادل المعرفة بين العاملين.

النتائج المتعلقة بتخزين المعرفة كأحد أبعاد المتغير المستقل إدارة المعرفة:

للإجابة على هذا التساؤل (المجال الثالث تخزين المعرفة) نتبع إيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي كالآتي:

جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة المجال الثالث تخزين المعرفة

م	العبارات	موافق تماماً		موافق		غير متأكد		غير موافق		غير موافق على الإطلاق		الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الدلالة الإحصائي
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت					
1	يستخدم الموظف قواعد بيانات لحفظ المعلومات	41	30.6	52	38.8	26	19.4	10	7.5	5	3.7	0.77	3.85	1.06	1	0.000
3	يستخدم الموظف سبل عديدة للوصول إلى المعرفة بسهولة.	41	30.6	48	35.8	32	23.9	10	7.5	3	2.2	0.77	3.85	1.01	2	0.000
4	يستخدم الموظف الأساليب الورقية والإلكترونية لحفظ المعرفة.	38	28.4	54	40.3	25	18.7	13	9.7	4	3	0.76	3.81	1.05	3	0.000
2	يعمل الموظف على توثيق المعارف التي يمتلكها.	32	23.9	58	43.3	27	20.1	11	8.2	6	4.5	0.75	3.74	1.05	4	0.000
	المتوسط العام	152	30.23	204	38.08	108	20.18	44	8.23	18	3.35	0.77	3.84	1.05		



تشير النتائج في الجدول (14) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الثالث: (تخزين المعرفة) الوزن النسبي بلغ (0.77)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.84)، وانحراف معياري قدره (1.05)، وبدرجة موافقه غير متأكد على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (2.61-3.41)، من أفراد مجتمع الدراسة.

جاءت العبارة رقم (1) بالمرتبة الأولى (يستخدم الموظف قواعد بيانات لحفظ المعلومات) الوزن النسبي بلغ (0.77) وبمتوسط حسابي قدره (3.85) وانحراف معياري قدره (1.06) درجة، عليه أستنتج أن الموظف لديه قاعدة بيانات لحفظ المعلومات.

جاءت العبارة رقم (3) بالمرتبة الثانية (يستخدم الموظف سبل عديدة للوصول إلى المعرفة بسهولة) الوزن النسبي بلغ (0.77) وبمتوسط حسابي قدره (3.85) وانحراف معياري قدره (1.05) درجة، عليه أستنتج أن الموظف ضرورة أن يستخدم سبل عديدة للوصول إلى المعرفة بسهولة.

جاءت العبارة رقم (4) بالمرتبة الثالثة (يستخدم الموظف الأساليب الورقية والإلكترونية لحفظ المعرفة) الوزن النسبي بلغ (0.76) وبمتوسط حسابي قدره (3.81) وانحراف معياري قدره (1.05) درجة، عليه أستنتج أن الموظف يستخدم الأساليب الورقية والإلكترونية لحفظ المعرفة.

جاءت العبارة رقم (2) بالمرتبة الرابعة (يعمل الموظف على توثيق المعارف التي يمتلكها) الوزن النسبي بلغ (0.75) وبمتوسط حسابي قدره (3.74) وانحراف معياري قدره (1.05) درجة، عليه أستنتج أن الموظف عليه أن يعمل على توثيق المعارف التي يمتلكها.

#### النتائج المتعلقة بتطبيق المعرفة كأحد أبعاد المتغير المستقل إدارة المعرفة:

للإجابة على هذا التساؤل (تطبيق المعرفة) نتبع إيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي كالاتي:

#### جدول رقم (15)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة المجال الرابع تطبيق المعرفة

م	العبارات	موافق تماماً		موافق		غير متأكد		غير موافق على الإطلاق		الوزن النسبي الحسابي	المتوسط الانحراف المعياري	المستوى	مستوى الدلالة الإحصائي				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%								
2	يستخدم جميع الوسائل الحديثة التي تساعده في تطبيق المعرفة	50	37.3	47	35.1	19	14.2	13	9.7	5	3.7	0.79	3.93	1.11	موافق	1	0.000
1	يجري الموظف البحوث الإجرائية للمساهمة في تطوير العمل.	46	34.3	51	38.1	21	15.7	12	9	4	3	0.78	3.92	1.06	موافق	2	0.000
3	يستطيع توظيف المعارف بشكل جيد في عمله.	38	28.4	50	37.3	32	23.9	8	6	6	4.5	0.76	3.79	1.06	موافق	3	0.000
4	يستخدم الموظف معايير محددة مسبقاً للمعرفة المطبقة.	28	20.9	56	41.8	36	26.9	11	8.2	3	2.2	0.74	3.71	0.96	موافق	4	0.000
	المتوسط العام	162	30.23	204	38.08	108	20.18	44	8.23	18	3.35	0.77	3.84	1.05	موافق		

تشير النتائج في الجدول (15) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الرابع: تطبيق المعرفة) الوزن النسبي بلغ (0.77)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.84) وانحراف معياري قدره (1.05)، وبدرجة موافقه غير متأكد على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.41-4.2)، من أفراد مجتمع الدراسة.

جاءت العبارة رقم (2) بالمرتبة الأولى (يستخدم جميع الوسائل الحديثة التي تساعده في تطبيق المعرفة) الوزن النسبي بلغ (0.79) وبمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (1.11) درجة، عليه أستنتج عند استخدام جميع الوسائل الحديثة فإنها تساعد في تطبيق المعرفة.

جاءت العبارة رقم (1) بالمرتبة الثانية (يجري الموظف البحوث الإجرائية للمساهمة في تطوير العمل) الوزن النسبي بلغ (0.78) وبمتوسط حسابي قدره (3.92) وانحراف معياري قدره (0.06) درجة، عليه أستنتج أن الموظف يجري البحوث الإجرائية للمساهمة في تطوير العمل.

جاءت العبارة رقم (3) بالمرتبة الثالثة (يستطيع توظيف المعارف بشكل جيد في عمله) الوزن النسبي بلغ (0.76) وبمتوسط حسابي قدره (3.79) وانحراف معياري قدره (1.06) درجه، عليه أستنتج أن استطاعة توظيف المعارف بشكل جيد في العمل.

جاءت العبارة رقم (4) بالمرتبة الرابعة (يستخدم الموظف معايير محددة مسبقاً للمعرفة المطبقة) الوزن النسبي بلغ (0.74) وبمتوسط حسابي قدره (3.71) وانحراف معياري قدره (0.96) درجه، عليه أستنتج أن الموظف يستخدم معايير محددة مسبقاً للمعرفة المطبقة.

### النتائج المتعلقة بالطلاقة كأحد أبعاد المتغير التابع الإبداع المنظمي:

للإجابة على هذا التساؤل المجال الأول (الطلاقة) نتبع إيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي كالآتي:

#### جدول رقم (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة المجال الخامس الطلاقة:

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الدلالة الإحصائي
		%	%	%	%	%					
1	يستطيع الموظف ربط الأصوات والمقاطع والكلمات والعبارات معاً عند التحدث بشكل سريع.	73	54.5	38.8	7	5.2	2	1.5	0.89	1	0.000
2	يملك الموظف القدرة على التفكير السريع في العديد من المواقف المتنوعة.	48	35.8	41.0	19	14.2	7	5.2	0.8	2	0.000
3	يستطيع الموظف على توليد البدائل أو المرادفات أو حلول المشكلات.	37	27.6	48	35.8	30	22.4	12	9.0	3	0.000
4	يستطيع الموظف إنتاج أفكار جديدة ومفيدة	33	24.6	51	38.1	29	21.6	17	12.7	4	0.000
	المتوسط العام	191	35.63	206	38.43	85	15.85	38	7.10		

تشير النتائج في الجدول (16) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الأول (الطلاقة) الوزن النسبي بلغ (0.79)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.97) وانحراف معياري قدره (0.97)، وبدرجة موافقه موافقين على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41-4.2)، من أفراد مجتمع الدراسة.

جاءت العبارة رقم (1) بالمرتبة الأولى (يستطيع الموظف ربط الأصوات والمقاطع والكلمات والعبارات معاً عند التحدث بشكل سريع) الوزن النسبي بلغ (0.89) وبمتوسط حسابي قدره (4.46) وانحراف معياري قدره (0.67) درجه، عليه أستنتج أن الموظف يستطيع ربط الأصوات والمقاطع والكلمات والعبارات معاً عند التحدث بشكل سريع.

جاءت العبارة رقم (2) بالمرتبة الرابعة (يملك الموظف القدرة على التفكير السريع في العديد من المواقف المتنوعة) الوزن النسبي بلغ (0.8) وبمتوسط حسابي قدره (4.00) وانحراف معياري قدره (1.03) درجه، عليه أستنتج أن الموظف يملك القدرة على التفكير السريع في العديد من المواقف المتنوعة.

جاءت العبارة رقم (4) بالمرتبة الرابعة (يستطيع الموظف إنتاج أفكار جديدة ومفيدة) الوزن النسبي بلغ (0.74) وبمتوسط حسابي قدره (3.72) وانحراف معياري قدره (1.12) درجه، عليه أستنتج أن الموظف عليه إنتاج أفكار جديدة ومفيدة.

جاءت العبارة رقم (3) بالمرتبة الرابعة (يستطيع الموظف على توليد البدائل أو المرادفات أو حلول المشكلات) الوزن النسبي بلغ (0.74) وبمتوسط حسابي قدره (3.69) وانحراف معياري قدره (1.07) درجه، عليه أستنتج أن الموظف عليه توليد البدائل أو المرادفات أو حلول للمشكلات.

### النتائج المتعلقة بالأصالة كأحد أبعاد المتغير التابع الإبداع المنظمي:

للإجابة على هذا التساؤل المجال الثاني (الأصالة) نتبع إيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي كالاتي:

#### جدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة المجال الأول الأصالة

م	العبارات	موافق تماماً		موافق		غير متأكد		غير موافق		غير موافق على الإطلاق		الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الدلالة الإحصائي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت								
1	يعمل الموظف على أداء العمل المكلف به بطرق متعددة ومتميزة.	42	31.3	48	35.8	31	23.1	12	9	1	0.7	0.78	3.88	0.98	1	موافق	0.000
3	يملك الموظف القدرة على الابتكار في التفكير.	26	19.4	66	49.3	26	19.4	12	9	4	3	0.75	3.73	0.97	2	موافق	0.000
4	يستطيع الموظف فرض رأيه بالأسانيد والحجج.	24	17.9	63	47	33	24.6	10	7.5	4	3	0.74	3.69	0.95	3	موافق	0.000
2	يستخدم الموظف الأفكار الجديدة والحلول الإبداعية للمشكلات.	29	21.6	53	39.6	34	25.4	15	11.2	3	2.2	0.73	3.67	1.01	4	موافق	0.000
	المتوسط العام	121	22.55	230	42.93	124	23.13	49	9.18	12	2.23	0.75	3.74	0.98		موافق	

تشير النتائج في الجدول (17) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الثاني (الأصالة) الوزن النسبي بلغ (0.75)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.74) وانحراف معياري قدره (0.98)، وبدرجة موافقه موافقين على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41-4.2)، من أفراد مجتمع الدراسة.

جاءت العبارة رقم (1) بالمرتبة الأولى (يعمل الموظف على أداء العمل المكلف به بطرق متعددة ومتميزة) الوزن النسبي بلغ (0.78) وبمتوسط حسابي قدره (3.88) وانحراف معياري قدره (0.98) درجة، عليه أستنتج أن الموظف يعمل على أداء العمل المكلف به بطرق متعددة ومتميزة.

جاءت العبارة رقم (3) بالمرتبة الثانية (يملك الموظف القدرة على الابتكار في التفكير) الوزن النسبي بلغ (0.75) وبمتوسط حسابي قدره (3.73) وانحراف معياري قدره (1.14) درجة، عليه أستنتج أن الموظف له القدرة على الابتكار في التفكير.

جاءت العبارة رقم (4) بالمرتبة الثالثة (يستطيع الموظف فرض رأيه بالأسانيد والحجج) الوزن النسبي بلغ (0.74) وبمتوسط حسابي قدره (3.69) وانحراف معياري قدره (0.95) درجة، عليه أستنتج أن الموظف لديه الاستطاعة فرض رأيه بالأسانيد والحجج.

جاءت العبارة رقم (2) بالمرتبة الرابعة (يستخدم الموظف الأفكار الجديدة والحلول الإبداعية للمشكلات) الوزن النسبي بلغ (0.73) وبمتوسط حسابي قدره (3.67) وانحراف معياري قدره (1.018) درجة، عليه أستنتج أن الموظف عليه أن يستخدم الأفكار الجديدة والحلول الإبداعية للمشكلات.

### النتائج المتعلقة بالمرونة كأحد أبعاد المتغير التابع الإبداع المنظمي:

المحور الثاني المجال الثالث المرونة نتبع إيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي كما بالجدول رقم (18).

تشير النتائج في الجدول (18) أن المتوسط الحسابي الكلي المجال الثالث (المرونة) الوزن النسبي بلغ (0.77)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.86) وانحراف معياري قدره (1.02)، وبدرجة موافقه غير متأكد على حسب معيار ليكرت الخماسي، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41-4.2)، من أفراد مجتمع الدراسة.

جاءت العبارة رقم (1) بالمرتبة الأولى (يستطيع الموظف التكيف مع مختلف طرق العمل الجديدة) الوزن النسبي بلغ (0.79) وبمتوسط حسابي قدره (3.96) وانحراف معياري قدره (0.96) درجة، عليه أستنتج أن الموظف ستطيع التكيف مع مختلف طرق العمل الجديدة.

جدول رقم (18)  
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة المجال الثالث (المرونة)

م	العبارات	موافق تماماً		موافق		غير متأكد		غير موافق		غير موافق على الإطلاق		الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الدلالة الإحصائي
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%					
1	يستطيع الموظف التكيف مع مختلف طرق العمل الجديدة.	42	31.3	61	45.5	16	11.9	14	10.4	1	0.7	0.79	3.96	0.96	1	0.000
3	يعمل على تطوير العمل مادام العمل يتطلب ذلك.	42	31.3	55	41	21	15.7	12	9	4	3	0.78	3.89	1.05	2	0.000
4	يتقبل الرأي والرأي الآخر من الزملاء بما يحقق أهداف العمل.	37	27.6	57	42.5	26	19.4	11	8.2	3	2.2	0.77	3.85	0.99	3	0.000
2	يمكنه القيام بمهام جديدة تختلف مع المهام المكلف بها.	31	23.1	61	45.5	21	15.7	16	11.9	5	3.7	0.74	3.72	1.06	4	0.000
	المتوسط العام	152	28.33	234	43.63	84	15.68	53	9.88	13	2.4	0.77	3.86	1.02		

جاءت العبارة رقم (3) بالمرتبة الثانية (يعمل على تطوير العمل مادام العمل يتطلب ذلك) الوزن النسبي بلغ (0.78) وبمتوسط حسابي قدره (3.89) وانحراف معياري قدره (1.05) درجه.

جاءت العبارة رقم (4) بالمرتبة الثالثة (يتقبل الرأي والرأي الآخر من الزملاء بما يحقق أهداف العمل) الوزن النسبي بلغ (0.74) وبمتوسط حسابي قدره (3.72) وانحراف معياري قدره (1.06) درجه، عليه أستنتج أن ضرورة تقبل الرأي والرأي الآخر من الزملاء بما يحقق هدف العمل.

جاءت العبارة رقم (2) بالمرتبة الرابعة (يمكنه القيام بمهام جديدة تختلف مع المهام المكلف بها) الوزن النسبي بلغ (0.77) وبمتوسط حسابي قدره (3.85) وانحراف معياري قدره (0.99) درجه، عليه أستنتج أن ضرورة القيام بمهام جديدة تختلف مع المهام المكلف بها.

### نتائج الفروق

الفرض (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة تعزي لمتغيرات المسعى الوظيفي، سنوات الخبرة الوظيفية، المؤهل الدراسي). للإجابة على الفرض أعلاه نتبع الآتي:

### أولاً- متغير المسعى الوظيفي

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المسعى الوظيفي

جدول رقم (19)

نتائج « تحليل التباين الأحادي للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المسعى الوظيفي

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	قيمة دلالة الإحصائية	حالة الدالة
المجال الأول توليد المعرفة	بين المجموعات	37.117	7	5.302	1.758	.102	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات الكلي	414.075	125	3.016			
المجال الثاني توزيع المعرفة	بين المجموعات	59.296	7	8.471	1.445	.193	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات الكلي	797.828	126	5.861			
المجال الثالث تخزين المعرفة	بين المجموعات	57.402	7	8.200	1.683	.119	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات الكلي	671.373	126	4.873			
المجال الرابع تطبيق المعرفة	بين المجموعات	70.295	7	10.042	1.441	.195	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات الكلي	948.209	126	6.968			
المجال الأول الطلاقة	بين المجموعات	39.967	7	5.710	.957	.466	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات الكلي	791.582	126	5.965			
المجال الثاني الأصالة	بين المجموعات	72.989	7	10.427	1.949	.067	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات الكلي	746.933	126	5.349			
المجال الثالث المرونة	بين المجموعات	23.520	7	3.360	.664	.702	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات الكلي	660.754	126	5.057			

استخدم الباحثين « تحليل التباين الأحادي » (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المسعى الوظيفي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (19).

يتضح من الجدول (19) الفروق بين متوسطات المسعى الوظيفي مع (المجال الأول توليد المعرفة) لأفراد العينة في أداة الدراسة فمن خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائي لاختبار (F) التي بلغت (1.758) مقارنة بقيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.256) أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسعى الوظيفي مع المجال الأول توليد المعرفة لأفراد العينة في أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، يعزى هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسعى الوظيفي مع المجال الأول توليد المعرفة أي غير دال إحصائياً.

نجد أن جميع نتائج قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عليه عدم وجود فروق بين المسعى الوظيفي مع جميع محاور الدراسة.

#### جدول رقم (20)

نتائج « تحليل التباين الأحادي للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المؤهل العلمي

ثانياً- متغير المؤهل العلمي

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	قيمة مستوى الدلالة الإحصائية	حالة الدالة
المجال الأول توليد المعرفة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	19.681 394.394	2 130	9.841 3.034	3.244	.042	دالة إحصائياً
		132	414.075				
المجال الثاني توزيع المعرفة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	18.874 778.954	2 131	9.437 5.946	1.587	.208	غير دالة إحصائياً
		133	797.828				
المجال الثالث تخزين المعرفة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	.091 671.282	2 131	.045 5.124	.009	.991	غير دالة إحصائياً
		133	671.373				
المجال الرابع تطبيق المعرفة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	12.274 935.935	2 131	6.137 7.145	.859	.426	غير دالة إحصائياً
		133	948.209				
المجال الأول الطلاقة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	.473 791.109	2 131	.237 6.039	.039	.962	غير دالة إحصائياً
		133	791.582				
المجال الثاني الأضالة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	2.984 743.949	2 131	1.492 5.679	.263	.769	غير دالة إحصائياً
		133	746.933				
المجال الثالث المرونة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	17.754 643.000	2 131	8.877 4.908	1.809	.168	غير دالة إحصائياً
		133	660.754				

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي استخدم الباحثين « تحليل التباين الأحادي » (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (20).

يتضح من الجدول (20) الفروق بين متوسطات المؤهل العلمي مع (المجال الأول توليد المعرفة) لأفراد العينة في أداة الدراسة فمن خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائي لاختبار (F) التي بلغت (1.587) مقارنة بقيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.208) أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي مع المجال الأول توليد المعرفة لأفراد العينة في أداة

الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، يعزى هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي مع المجال الأول توليد المعرفة أي غير دال إحصائياً.

نجد أن جميع نتائج المؤهل العلمي نجد أن قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عليه عدم وجود فروق بين المسعى الوظيفي مع جميع محاور الدراسة ما عدا محور المرونة أقل من 0.05 أي أن الاختبار دال إحصائياً.

ثالثاً- متغير سنوات الخبرة

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة استخدم الباحثين « تحليل التباين الأحادي » (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (21).



جدول رقم (22)

فروق الدلالة إحصائية بين متوسطي درجات متغير الجنس: مع محاور الدراسة.

المحور	المجموعات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	حالة الدالة
المجال الأول توليد المعرفة	ذكر	69	16.8116	1.90414	2.813	0.006	إحصائياً
	أنثى	64	15.9688	1.51153			
المحور	المجموعات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	حالة الدالة
	مجال الثاني توزيع المعرفة	ذكر	69	15.1014	2.53879	0.104	إحصائياً
أنثى	65	14.4154	2.31768				
المحور	المجموعات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	حالة الدالة
	المجال الثالث تخزين المعرفة	ذكر	69	15.5942	2.35970	0.070	إحصائياً
أنثى	65	14.8923	2.07758				
المحور	المجموعات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	حالة الدالة
	المجال الرابع تطبيق المعرفة	ذكر	69	15.1014	2.84990	0.280	إحصائياً
أنثى	65	15.6000	2.46094				
المحور	المجموعات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	حالة الدالة
	المجال الأول الطلاقة	ذكر	69	15.5797	2.70297	-1.403	إحصائياً
أنثى	65	16.1692	2.10334				
المحور	المجموعات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	حالة الدالة
	المجال الثاني الأصالة	ذكر	69	15.0145	2.88247	0.851	إحصائياً
أنثى	65	14.9385	1.68520				
المحور	المجموعات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	حالة الدالة
	المجال الثالث المرونة	ذكر	69	15.5072	2.23359	0.663	إحصائياً
أنثى	65	15.3385	2.23800				

أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق بين الذكور والإناث عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) مع المجال الرابع تطبيق المعرفة. أي أن الاختبار غير معنوي.

ويتضح من الجدول الجدول رقم (22) الفروق في (المجال الأول الطلاقة) توجد فروق بين متوسط الجنس الذكور والإناث نحو «أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، فمن خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائي لاختبار (ت) (-1.403-) وجد أن مستوى المعنوية لها (0.163) أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق بين الذكور والإناث عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) مع المجال الأول الطلاقة. أي أن الاختبار غير معنوي.

ويتضح من الجدول الجدول رقم (22) الفروق في (المجال الثاني الأصالة) توجد فروق بين متوسط الجنس الذكور والإناث نحو «أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، فمن خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائي لاختبار (ت) (0.188) وجد أن مستوى المعنوية لها (0.851) أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق بين الذكور والإناث عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) مع المجال الثاني الأصالة. أي أن الاختبار غير معنوي.

ويتضح من الجدول الجدول رقم (22) الفروق في (المجال الثالث المرونة) توجد فروق بين متوسط الجنس الذكور والإناث نحو «أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، فمن خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائي لاختبار (ت) (0.437) وجد أن مستوى المعنوية لها (0.663) أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق بين الذكور والإناث عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) مع المجال الثالث المرونة. أي أن الاختبار غير معنوي.

نتائج الفروض

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة. للإجابة على فرضية البحث نتبع الآتي:

جدول رقم (23)

نتائج معامل ارتباط بيرسون الفرض الرئيسي

المتغيرات	إدارة المعرفة
الإبداع المنظمي	معامل الارتباط
	نوع الارتباط
ن	0.731**
معامل الارتباط	0.000
نوع الارتباط	طردى قوي

يتبين من الجدول رقم (23) وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين متوسطات لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون قيمة (0.731)، وهو ارتباط طردى قوي، ودال عند مستوى دلالة (0.000).

ويتفرع منه الفروض الآتية:

**الفرض الأول:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة. للإجابة على فرضية البحث نتبع الآتي:

جدول رقم (24)

نتائج معامل ارتباط بيرسون الفرض الأول

المتغيرات		توليد المعرفة	
الإبداع المنظمي	ن	معامل الارتباط	نوع الارتباط
		مستوى الدلالة	الدلالة
	134	**0.486	طردي متوسط
			0.000 دالة

يتبين من الجدول رقم (24) وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين متوسطات لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون قيمة (0.486)، وهو ارتباط طردي متوسط، ودال عند مستوى دلالة (0.000).

**الفرض الثاني:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة. للإجابة على فرضية البحث نتبع الآتي:

جدول رقم (25)

نتائج معامل ارتباط بيرسون الفرض الثاني

المتغيرات		تخزين المعرفة	
الإبداع المنظمي	ن	معامل الارتباط	نوع الارتباط
		مستوى الدلالة	الدلالة
	134	**0.533	طردي قوي
			0.000 دالة

يتبين من الجدول رقم (25) وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين متوسطات لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون قيمة (0.533)، وهو ارتباط طردي قوي، ودال عند مستوى دلالة (0.000).

**الفرض الثالث:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة. للإجابة على فرضية البحث نتبع الآتي:

جدول رقم (26)

نتائج معامل ارتباط بيرسون الفرض الثالث

المتغيرات		توزيع المعرفة	
الإبداع المنظمي	ن	معامل الارتباط	نوع الارتباط
		مستوى الدلالة	الدلالة
	134	**0.407	طردي متوسط
			0.000 دالة

يتبين من الجدول رقم (26) وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين متوسطات لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون قيمة (0.407)، وهو ارتباط طردي متوسط، ودال عند مستوى دلالة (0.000).

**الفرض الرابع:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة.

للإجابة على فرضية البحث نتبع الآتي:

جدول رقم (27)

نتائج معامل ارتباط بيرسون الفرض الرابع

المتغيرات		تطبيق المعرفة	
الإبداع المنظمي	ن	معامل الارتباط	نوع الارتباط
		مستوى الدلالة	الدلالة
	134	**0.624	طردي قوي
			0.000 دالة

يتبين من الجدول رقم (27) وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين متوسطات لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعرفة كأحد عناصر إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي للموظفين في وكالة بلديات المحافظات بأمانه محافظة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون قيمة (0.624)، وهو ارتباط طردي متوسط، ودال عند مستوى دلالة (0.000).

## نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

### أولاً- نتائج المتعلقة البيانات الأولية

- أظهرت النتائج أن غالبية توزيعات مسمى الوظيفة إداري بنسبة مئوية بلغت (41%)



- بينت النتائج أن غالبية توزيعات أفراد مجتمع الدراسة بأن أعلى مؤهل العلمي مؤهل عالي (جامعي) بنسبة مئوية بلغت (57.5%).
- أستنتج من الدراسة أن توزيعات أفراد مجتمع الدراسة بأن أعلى سنوات للخبرة تتراوح بين (10 سنوات فأكثر) بنسبة مئوية بلغت (62.7%).

### ثانياً- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة أن الموظف يعمل على تبادل الخبرات مع ذوي الخبرة لاكتساب المعرفة. وبينت الدراسة كذلك أن الموظف يسعى لتنمية نفسه مهنيًا لاكتساب معارف جديدة. وكما أظهرت النتائج أن المناخ المناسب للموظف تبادل المعرفة بين العاملين. وأيضاً أوضحت نتائج الدراسة أن الموظف يستطيع التعامل مع الوسائل التكنولوجية في نشر المعرفة. وكذلك أوضحت الدراسة أن الموظف يستخدم قواعد بيانات لحفظ المعلومات. وبينت الدراسة أن الموظف يستخدم الأساليب الورقية والإلكترونية لحفظ المعرفة. وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع الوسائل الحديثة التي تستخدم تساعد في تطبيق المعرفة. وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن توظيف المعارف بشكل جيد في العمل. وأيضاً أظهرت نتائج الدراسة أن الموظف يستطيع ربط الأصوات والمقاطع والكلمات والعبارات معاً عند التحدث بشكل سريع. وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن الموظف يمتلك القدرة على التفكير السريع في العديد من المواقف المتنوعة. ونجد كذلك أن نتائج الدراسة أظهرت أن الموظف يعمل على أداء العمل المكلف به بطرق متعددة ومتميزة. وأيضاً يستطيع الموظف فرض رأيه بالأسانيد والحجج. وأظهرت نتائج الدراسة أن يستطيع الموظف التكيف مع مختلف طرق العمل الجديدة. وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن الموظف يعمل على تطوير العمل.

### التوصيات

- قمنا في هذه الدراسة بتناول عدة جوانب تتعلق بالتعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، ولقد توصلنا إلى عدة أمور يجب أن تضع بعين الاعتبار مثل:
- ضرورة الموظف الانتباه من المعارف بشكل جيد في عمله.
  - ضرورة استخدام الموظف معايير محددة مسبقاً للمعرفة المطبقة.
  - على الموظف الاهتمام بتوليد البدائل أو المرادفات أو حلول المشكلات.
  - على الموظف إنتاج أفكار جديدة ومفيدة.
  - ضرورة إثبات الموظف رأيه بالأسانيد والحجج.
  - ضرورة أن يستخدم الموظف الأفكار الجديدة والحلول الإبداعية حل المشكلات.
  - ضرورة على الموظف أن يتقبل الرأي والرأي الآخر من الزملاء بما يحقق أهداف العمل.
  - يجب على الموظف القيام بمهام جديدة تختلف مع المهام المكلف بها.

### حدود الدراسة

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي على وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- 2- حدود بشرية: تقتصر الدراسة على العاملين وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، والبالغ عددهم (130) فرداً.
- 3- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، تحديداً وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- 4- الحدود الزمانية: تنحصر الدراسة في الفترة من عام 1443هـ-2021م.

## المراجع

### أولاً- المراجع باللغة العربية:

- الربيع، تمام رضوان والإبراهيم، عدنان بدري. (2019). إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في محافظة إربد وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 661,691.ص.1. (22).
- أبو عيادة، هبة توفيق. (2021). دور إدارة المعرفة في المنظمات التربوية للوصول إلى التميز والريادة. مجموعة بحوث التعليم الإلكتروني للغة العربية وأدائها في عصر الكوفيد(19): التحديات والتوقعات. الندوة الدولية بمناسبة المهاجرين العرب. كلية الآداب. جامعه مالانج الحكومية.
- أبو ذريق، فاتن. (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية. أكاديمية الإدارة والسياسات للدراسات العليا. جامعه الأقصى. غزة. فلسطين.
- الخليفة، الزين الخليفة الخضر. (2020). إدارة المعرفة ومدى استثمارها في تطوير العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعه الخرطوم. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. 4. (16).
- الشراري، شريف حامد بن معتق الوردية. (2020). مدى ممارسة معلمي العلوم لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم في إدارة التعليم بالقريات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 1. (7).
- سالم، حسني (2017). أنموذج تربوي مقترح لتحسين عمليات تبادل المعرفة بين وزارة التربية والتعليم ومؤسسات التعليم العالي في الأردن. رسالة دكتوراه. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.
- شعباني، مريم (2016). مساهمة إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة "بسكرة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر -بسكرة، الجزائر.
- صادق، زهراء ودخيس، عبد الكريم (2021). تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التميز في البحث العلمي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة طاهري محمد بشار. مجله المهمل الاقتصادي. 1. (4).
- صارم، ندى. (2019). دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، ماجستير إدارة الأعمال التخصصي. الجامعة الافتراضية السورية.
- طيبيشات، نواف نهار سليم. (2020). دور الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الأردنية الهاشمية. المجلة العربية للإدارة، (40). 3. ص81,112.
- العبادي، ضحى عباس محسن. (2018). "دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الإبداع المنظمي، بحث تحليلي في عدد من مستشفيات وزارة الصحة"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- العجرفي، فلاح. (2017). دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى قيادات الكليات الجامعية بمحافظة الدوادمي، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (35).
- فاضل، علي فوزي. (2015) أثر متطلبات إدارة المعرفة في الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في شركة الصناعات الإلكترونية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية. (45).
- فوزي، علي فاضل. (2015). أثر متطلبات إدارة المعرفة في الإبداع المنظمي دراسة تحليلية في شركة الصناعات الإلكترونية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية. العدد الخامس والأربعون.
- نجم، نجم عبود (2004). إدارة المعرفة والمفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.

### ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- Nsubuga-Mugoa, J. (2019). Successful Strategies for Using Knowledge Management in Small and Medium-Sized Enterprises. PhD, Walden University.
- Memisoglu, S. (2016). Teachers' and administrators' perceptions of knowledge management competence of high school administrators. Academic Journal, 11(4), 125- 133

## The Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Creativity: A Field Study on a Municipal Agency Governorates in Jeddah Municipality

**Hamdan Sweiher Hamid Al-Salami**

Master of Public Administration Faculty of Economics and Management

King Abdulaziz University in Jeddah

Kingdom Saudi Arabia

H-s717@hotmail.com

**Dr. Faisal Ahmed Shuaibi**

Associate Professor of Public

Administration Department of Public Administration

College of Economics and Administration

King Abdulaziz University in Jeddah

Kingdom Saudi Arabia

fshuaibi@kau.edu.sa

### ABSTRACT

This study aimed to identify the reality of knowledge management in the Governorate Municipalities Agency in the Municipality of Jeddah, and to determine the impact of knowledge management on organizational creativity from the employees' point of view, and to identify the impact of knowledge management on organizational creativity due to the variables of gender, age, academic qualification and job experience. Relying on the descriptive approach, the questionnaire was used as a tool for collecting data from the 190 directors of the Governorate Municipalities Agency in Jeddah Municipality. This issue was obtained from the Human Resources Department at the Provincial Municipalities Agency in the Municipality of Jeddah on 5/11/1443 AH, where the researcher applied the comprehensive inventory to the entire study population. Impact on organizational creativity in its dimensions (fluency, originality, flexibility) The results of the study showed that the employee can deal with technological means in disseminating knowledge by using databases to save information. To perform the work entrusted to him in multiple and distinct ways, and he can impose his opinion with evidence and arguments, and that he can adapt to various new ways of working, and works to develop work. Among the recommendations, the employee should choose the required sources of knowledge and the need to find dealings with different sources of knowledge to acquire them. As well as for the employee to work on documenting the knowledge that he possesses.

**Keywords:** *Knowledge Management, Organizational Creativity, Provincial Municipalities Agency, Jeddah Municipality.*

