

العوامل المعرفية و علاقتها في تنمية الإبداع

جامعة البصرة
كلية الإدارة و الاقتصاد
قسم إدارة الأعمال
أ.د. مسلم علاوي شبلي

المستخلص

هدف البحث إلى كشف العلاقة بين الموارد المعرفية و تنمية الإبداع في المنظمة الصناعية العراقية ، و استخدمت لأغراض الدراسة و التحليل المنهج الاستطلاعي التحليلي، وطور لأغراض جمع البيانات استمارة استبانة محكمة ومختبرة تتضمن سنة متغيرات رئيسة فسرتها إحدى وعشرون فقرة، وأجريت الدراسة على عينة من المديرين والمعنيين المهتمين بالإبداع رعاية وتنفيذاً في الشركة العامة للصناعات البترو كيمياوية بصره، واعتمد البحث فرضية رئيسة مفادها (وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل المعرفية و عوامل تنمية الإبداع في الشركة الصناعية العراقية قيد الدراسة)، و توصل البحث إلى مجموعة نتائج من أهمها اهتمام واضح من قبل أفراد العينة بعوامل المعرفة، و عوامل تنمية الإبداع وانعكاس ذلك ايجابيا ومعنويا على العلاقة بين المعرفة والإبداع.

أولاً: المقدمة النظرية

في عالم جديد يسوده الانفتاح الاقتصادي، وحرية تجارته، والعولمة، والمنافسة الدولية، يصبح العبء أكثر ثقلاً على البلدان النامية بشكل عام، والعربية منها بشكل خاص، لذا يتطلب الأمر التثبيت بالأساليب التي تضمن التسارع في النمو الاقتصادي، والتنمية الاجتماعية، وفي مقدمة ذلك أساليب بناء الميزة التنافسية، والبحث عن الموارد التي تسهم في كشف الإبداع وتنمية وتطويره، ومحاولة التركيز على المورد المعرفي واستثماره في تطوير الموارد المادية الأخرى. تعتقد وجهة النظر التقليدية (إن برامج البحث والتطوير تؤثر إيجابياً في النمو الاقتصادي، وأن المعرفة في مجال العلم والتكنولوجيا تتركز بشكل مباشر على نموذج الإبداع الذي يقود في النهاية إلى تكوين الثروة أو المنفعة الاجتماعية)،

(Hughes & Holbrook, 1998, 1)، إلا أن وجهة

النظر الحديثة

لا تنظر إلى البحث والتطوير بصفة المصدر الرئيس للثروة، وإنما يمثل واحد من المصادر المتعددة التي تشكل مدخلات لتوليد الثروة والتقدم الاجتماعي، يهتم البحث والتطوير بالاستثمارات في الجوانب المادية من العلم والتكنولوجيا (الاستثمار في المكننة والامتعة، أو في البرامج والأساليب المستخدمة في التطبيق) وهذا ينعكس إيجابياً على الإبداع، وغالباً ما تتركز نتائج الإبداع التكنولوجي، أي تطور المهارات للتكافؤ مع متطلبات التكنولوجيا، ومن ثم تسهم في تطويرها، تشير المحصلة المستخلصة من الاستثمار اعلا في النهاية إلى الدور الرئيس للمعرفة في تكوين الإبداع وتنميته، وهذا يعني ضرورة الاهتمام أولاً بالمعرفة، والطريقة الملائمة لاستثمار المورد المعرفي وتوجيهه نحو الأهداف التي تسهم في إحداث التقدم في النظام الاقتصادي الاجتماعي المعقد، أي وضع المعرفة (مورداً وإدارة) بالاتجاه الذي يكشف الإبداع، ويوجهه، ويسهم في تنميته وتطويره، وعلى هذا الأساس قدم مركز سياسة البحوث في العلم والتكنولوجيا (CPROST) نموذجاً (لتشخيص وتصميم مؤشرات جديدة للإبداع وتكوين المعرفة) (Hughes & Holbrook, 1998, 2)، إذ

إن الإبداع عملية فكرية متميزة تجمع بين المعرفة المتألقة، والعمل الخلاق في شتى جوانب الحياة، في حين إن المعرفة تعني الممارسات الإبداعية المشتركة في القطاعات الصناعية المختلفة، وعند النظر إلى الإبداع بصفة نظام لة (مدخلاتة، وعملياتة، ومخرجاتة) فإن مدخلات النظام الإبداعي أو المكونات الرئيسة التي يتأسس عليها تشمل كل من (الثقافة التنظيمية، المسؤولية، نظم الموارد البشرية، نظام قياس الأداء، الارتباط مع وظيفة التسويق، اكتساب المعرفة، الثروة الفكرية، والمشاركة)، تشكل العناصر المعرفية الجوانب الأساسية التي يستند إليها نظام الإبداع (تكوينها وتطويرها)، وعليه فإن المعرفة و الإبداع متشابكان مع بعضهما، وإن تنمية الإبداع وتطويره تعتمد بشكل كبير على تشخيص الموارد المعرفية وتنظيمها، وإن الإدارة الناجحة للمورد المعرفي، تسهم في بناء نظام سليم للإبداع، فإدارة المعرفة في توجهها العام ماهي إلا (ممارسات إبداعية)، والإبداع تطبيق خلاق لإدارة المعرفة). عرف (الكبيسي / ٢٠٠٢) المعرفة بأنها (كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضرة الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة)، واستخلص التعريف من ثلاث جهات نظر، نظرت الأولى منها إلى المعرفة بصفتها احد موجودات المنظمة، ووصفتها الثانية بأنها راس مال فكري وقيمة مضافة، أما وجهة النظر الثالثة فقد حددتها بمعالجة معلومات وتصورات ذهنية للأفراد، (الكبيسي / ٤٥، ٢٠٠٢-٤٨)، وفي جميع الأحوال فإن ما يميز المعرفة أنها موجود غير ملموس لة تأثيرات كبيرة على مختلف النشاطات و الأهداف، سواء في مستوى المنظمة أو المجتمع، أو في عملية تحديد الأهداف و الوسائل، أو عملية اتخاذ القرارات، وتفعيل الأعمال. المعرفة معلومات ومهارات و قرارات، والمعرفة قد تكون ظاهرة عن طريق الكتابة والترميز و النقل إلى الآخرين باستخدام الوثائق و الإرشادات العامة، وقد تكون ضمنية معتمدة في ذلك على الخبرة الشخصية والقواعد الاستدلالية و الحكم الشخصي (الكبيسي / ٤٧، ٢٠٠٢). يشكل كشف مصادر المعرفة وتنظيمها و استثمارها و توجيهها الجانب المهم في عملية الاستفادة

الفعلية من المعرفة، وتوظيفها في خدمة الأهداف التنظيمية والاجتماعية وتطويرها، وهذا يتم عن طريق الإدارة الناجحة للمعرفة، إذ لاياخذ الموجود المعرفي كامل مدياته إلا من خلال عملية إدارة المعرفة، يعرفها (Daft, 2001, 257) بأنها (مجهودات منظومية لكشف و تنظيم و توفير راس المال الفكري، ورعاية مناخ التعلم المستمر، وتقاسم المعرفة، فهي

نشاطات تنظيمية تتأسس على ما هو جاهز للمعرفة) ، و تعرف إدارة المعرفة أيضا بأنها (مجموعة من النشاطات التي تتعامل مع المعرفة بصفقتها موجود يدار بنفس الطريقة التي يستثمر من خلالها الموجود الرأسمالي) (Hughes & Holbrook, 1998, 4).

تأسيسا على ما تقدم يمكن الإشارة إلى إدارة المعرفة بأنها:
١. عملية إدارية شاملة ، تمارس من خلالها النشاطات الإدارية على الموجود المعرفي بما يجعل من استثماره متوافقا مع اتجاهات المنظمة و أهدافها ، و متطلبات عملياتها.

٢. كشف الموارد المعرفية بمختلف أنواعها و مصادرها ، و التعامل الإيجابي معها بصفقتها الموضوع الذي تمارس عليه عملية الإدارة المعرفية ، يتركز الموجود المعرفي على راس المال الفكري ، أو المعلومات و الأفكار و التقنيات التي يمتلكها الإنسان ، و يستطيع أن يستثمرها و يوجهها نحو غايات و أهداف معينة ، فالإنسان بوسائله و ممارساته يستطيع إن يتعرف على مصادر الموارد المعرفية المختلفة ، و إن يحتفظ بها بشكل مباشر أو غير مباشر ، و إن يعالجها و يطورها ، و من ثم يسترجعها ، و يعيد استثمارها ثانية في المجالات المقصودة ، و تشكل نشاطات الاستطلاع و البحث ، و التدريب و التعلم ، الأساس في كشف المعرفة و أدارتها و تطويرها ، و تتصف التطورات و النشاطات سابقة الذكر بالأبعاد الإبداعية ، لأنها تسهم في تكوين الإبداع ، و يستند إليها عند الممارسات الإبداعية المختلفة.

تواصل مع ما سبق ذكره يمكن النظر إلى إدارة المعرفة من خلال ما يأتي:
١. الموارد المعرفية و تتضمن مجموعة الأفكار و المعلومات و المعارف و المشاهدات التي تشكل مصدرا و أساسا لبناء المعرفة و أدارتها.

٢. المورد البشري : وهو العنصر الفعال في عملية جمع و تنظيم و استرجاع و استثمار المورد المعرفي ، إذ تتم العملية من خلال الممارسة الذاتية و الدور الفردي الخاص ، أو من خلال عمليات إدارة المعرفة التي تجري على مجموعة منظمة من الأشخاص.

٣. معالجة الموارد المعرفية و توجيهها نحو الإنجاز الفعال للأهداف المحددة ، من خلال التراكم و التحليل و الاستنتاج ، و التدريب ، و التعليم ، و المهارات و الخبرات ، إذ تؤدي جميعها إلى ممارسات و نتائج ذات طبيعة إبداعية .

من هنا تظهر الامتدادات الإبداعية لإدارة المعرفة ، الإبداع يرتبط بالتغير و يستجيب له ، وهو الهدف الأساسي الذي ينشأ عن طريق الإدارة العليا ، ويسانده من قبل كل العاملين في المنظمة ، الإبداع غير محدد ، و ليس ذي طبيعة معيارية ، فإذا كانت المنظمات تتقدم من أجل البقاء ، فإن الاكتشافات و الاختراعات الجديدة تأخذ طريقها للاستجابة لمثل هذا التغير ، (Daft,2001,35) ، وهذا يعني ضرورة استيعاب التغير و تطوير الطرائق و الأساليب الجديدة التي تحقق أفضل استجابة له ، لذا حاول (الكبيسي/٢٠٠٢) عرض مجموعة من المنظورات عن الإبداع التنظيمي ، ثم تلخيصها في إن {الإبداع عملية ، أو توليد أو تبني أفكار جديدة و تطبيقها ، أو التركيز على النتائج الإبداعي ، أو القدرات و السمات الإبداعية التي يملكها الأفراد ، أو سلوك تتبعية المنظمة لإحداث التغير فيها} (الكبيسي /٩١، ٢٠٠٢، ٩٤-) ، في حين تم النظر إلى الإبداع كونه عملية تحسن أو تطور المنتجات و الخدمات الجديدة ، أو اتجاة نحو تجاوز الحالة الراهنة و قبول المخاطرة في اتخاذ القرار ، أو تطوير الملكية الذهنية و توجيهها نحو تكوين الثروة} ، (IPENZ,2002,2) . عرف كل من (Schumpeter,1994) ، (oecd,1997) الإبداع بخمسة عناصر :

١. تقديم منتجات جديدة أو تغير نوعي يضاف للمنتجات الحالية .
٢. إضافة عملية جديدة لأي صناعة .
٣. فتح أو دخول أسواق جديدة .
٤. تطوير مصادر تجهيز جديدة للمواد الأولية أو المدخلات الأخرى .
٥. تغيرات في المنظمة الصناعية .

يستخلص من المفاهيم و التعاريف الإبداعية متقدمة الذكر إن :

١. الإبداع عملية تتوجه نحو التحسين و التطوير المستمر للمنتجات و عملية الإنتاج .
٢. ونحو تنظيم الأفكار و ابتكار الوسائل الفعالة .
٣. ونحو الرفض الإيجابي للحالة القائمة ، والاستجابة الفعالة لمتطلبات التغير .
٤. وتستند إلى عملية التنظيم و التفاعل بين الموارد المعرفية المتعددة من أجل توليد الأفكار الجديدة و تبنيها .

يتأسس الإبداع على المعرفة، و يتداخل مع عملية إدارتها، إذ إن التخطيط للموارد المعرفية، و تنظيمها، و من ثم توجيهها نحو التحسينات أو التغييرات الإدارية و التكنولوجية، هي عملية أبداعية بذاتها، فالإبداع يظهر في طريقة التعامل مع الموارد المعرفية، و في النواتج المتحققة منها، و هذا يؤكد ثنائية التشابك بين الإبداع و المعرفة، و الدور الذي تؤديه إدارة المعرفة بصفقتها العامل المشترك بين الاثنين، تناول كل من (العلياوي و السعد، ٢٠٠١) الإبداع من زاوية العلاقة بينة و بين عوامل تنميتها، بالتأكيد على الإبداع كونه فكرة يكونها أشخاص مبدعون ضمن مناخ إبداعي، و حدد المناخ بالعوامل الشخصية و البيئية ذات التأثير في الإبداع، و نظر (الكبيسي/ ٢٠٠٢) إلى الإبداع من زاوية العلاقة بنوعي المعرفة (الضمنية و الظاهرية)، في حين عدّ (Hughes & Holbrook, 1998) مقاييس إدارة المعرفة مؤشرات جديدة للإبداع في

المشروعات الصناعية، و أسس تقرير (JPENZ, 2002) نظام الإبداع على مجموعة عناصر (مدخلات) ذات طبيعة معرفية، و فيما يأتي جدولاً يمثل خلاصة وجهات النظر متقدمة الذكر:

الفقر

أو لا: ا

ثانياً: ا
ل العر
للابد

جدول (١) خلاصة وجهات النظر عن العلاقة بين الإبداع و إدارة المعرفة

| Huges & Holbrook, 1998 | IPENZ 2002 | الكبيسي ٢٠٠٢ | العلياوي و السعد (٢٠٠١) | الفقرات |
|--|---|--|--|---------------------------------------|
| <p>١. تقديم منتجات جديدة.</p> <p>٢. تقديم عمليات جديدة.</p> <p>٣. فتح أسواق جديدة.</p> <p>٤. تطوير موارد جديدة للتجهيز.</p> <p>٥. تغيير في المنظمة الصناعية.</p> | <p>١. الإبداع المقاد بالسوق.</p> <p>٢. الإبداع المقاد بالتكنولوجيا.</p> | <p>١. الإبداع التكنولوجي.</p> <p>٢. الإبداع الإداري.</p> <p>٣. القدرة على اتخاذ القرار.</p> | <p>١. سياسة المنظمة.</p> <p>٢. أساليب الإبداع.</p> <p>٣. المحددات التنظيمية و البينية.</p> <p>٤. المحددات الذاتية (الشخصية).</p> <p>٥. القياس و التقويم.</p> | <p>ولا: الإبداع</p> |
| <p>١. إنتاج المعرفة.</p> <p>٢. القيادة.</p> <p>٣. قياس الأداء.</p> <p>٤. الذكاء التنافسي.</p> <p>٥. التحالفات الاستراتيجية.</p> <p>٦. التنبؤ الاستراتيجي.</p> <p>٧. تطوير الموارد البشرية.</p> | <p>١. الثقافة التنظيمية.</p> <p>٢. الموارد البشرية.</p> <p>٣. نظام قياس الأداء.</p> <p>٤. الارتباط مع وظيفة السوق.</p> <p>٥. اكتساب المعرفة.</p> <p>٦. الملكية الفكرية (الذهنية).</p> <p>٧. التعاون مع المنظمات الأخرى.</p> | <p>١. المعرفة الضمنية (الحدس، الخبرة، المهارة، التغيير).</p> <p>٢. المعرفة الظاهرة (السوق، الزبون، الاتصالات، التقنية، الموردن، المنافسة، براءة الاختراع).</p> | <p>١. حل مشكلات إنتاجية و تسويقية.</p> <p>٢. إشباع حاجات العاملين الاجتماعية و النفسية.</p> | <p>ثانيا: العوامل العرفية للإبداع</p> |

في ضوء العرض و التحليل سابقى الذكر و مضامين الجدول (١)
،تم تحديد العوامل المعرفية المتوقع إن تشكل أساسا للإبداع بثلاثة
عوامل رئيسة هي (إنتاج المعرفة، تنمية المعرفة، وتطوير المعرفة)

،وهي جميعها عمليات تنصب على كشف الموارد المعرفية،
و تنظيمها و توجيهها بقصد تنميتها (توسيع القاعدة المعرفية)،ومن
ثم تطويرها لتكون ملائمة للاستخدامات المختلفة في مجال الإبداع ،و ثم
تحديد الإبداع و قياسية بعاملين رئيسين هما(تحسين مستوى الإبداع، و
طرائق تحسين العملية). و كليهما يستوعب بالنتيجة النهائية مضامين الإبداع
و أبعاده.

ثانياً: منهجية البحث و طريقة الدراسة

١. منهجية البحث

اتبع البحث في دراسة المنهج الاستطلاعي التحليلي المساند ببعض الأساليب
الإحصائية المتوفرة ،و تم استخلاص المشكلة و تحديدها من أهمية الموضوع
الذي تناوله البحث ، إذ إن المعرفة تشكل الأساس في تطور البشرية ،وفي
نتائجها العلمية و التكنولوجية ، و المورد المعرفي هو الأهم و الأكثر ندرة
من بين الموارد الأخرى ، يشكل السعي لتنظيم المورد المعرفي و توجيهه
نحو المبادرات الإبداعية نقلة نوعية في عملية التغيير بكل أبعادها الإدارية و
الاقتصادية و التكنولوجية ، وفي مجتمع يطمح إلى تحقيق تسارع في وتائر
التنمية و في اللحاق بركب العالم المتقدم، تصبح حاجته ضرورية إلى الاهتمام
بالمورد المعرفي (تشخيصاً و تركيباً و توجيهاً)، و جعله أساساً لتكوين الإبداع
و تنمية. تكمن المشكلة في التعرف على الطريقة أو المنهج الذي يلائم بين
المعرفة و الإبداع ،

ويكشف الجذور المعرفية للإبداع ، و قنواتها التي ترفد العملية الإبداعية بالمعرفة و تسهم في تطورها ، ولخصت المشكلة بالتساؤلات الآتية: هل يمكن تطوير صيغة تلائم بين المعرفة و الإبداع ؟ و هل يمكن أن تسهم في تنمية الإبداع و تطويره ؟

في ضوء مشكلة البحث و أهميتها تحددت أهداف البحث بما يأتي:

١. بناء تصور نظري عن علاقة المعرفة بالإبداع ، والصيغة التي تجعل من المعرفة رافداً مهماً في تكوين الإبداع و تطويره.
٢. اختبار العلاقة بين المعرفة مفسرة بعواملها الرئيسية و الإبداع ، من أجل معرفة الطريقة التي تمكن من استثمار الموارد المعرفية في تنمية الإبداع و تطويره.

٢. طريقة الدراسة

يتأسس المورد المعرفي على الملكية الذهنية للأشخاص، وهو مورد غير ملموس ، تتم عملية الاستثمار فيه من خلال الأشخاص بصفتهم الشخصية ، و تؤدي العوامل الشخصية و الموضوعية دوراً مهماً في استثماره و تنميته ، لذا فإن عملة قياسية و تحديد إثارة بالقيم الكمية المباشرة عملية صعبة، وإنما استطلاع آراء المعنيين يكون أكثر واقعية و موضوعية ، في ضوء ما سبق ذكرة حددت متغيرات الدراسة ، مجموعتين رئيسيتين من المتغيرات ، تضمنت المجموعة الأولى من المتغيرات العوامل المعرفية المتوقع إسهامها في العملية الإبداعية (إنتاج المعرفة، تنمية المعرفة، تطوير المعرفة)، أما المجموعة الثانية من المتغيرات فقد تضمنت عوامل الإبداع (تحسين

مستوى الإبداع، و طرائق تحسين العملة)، و من خلال العلاقة بينهما تطور الصيغة التي يتوقع إن تلائم بين المعرفة و الإبداع ، و طور لأغراض الدراسة استثماره استبانة محكمة و مختبرة ، شملت المتغيرات الرئيسية الستة ، و فسرتها في (٢١) فقرة ، و اختيرت الشركة العامة للصناعات البتروكيمياوية بصرة مجالاً للدراسة ، لأنها من الشركات العراقية التي استطاعت إن تحافظ على بقائها رغم الصعوبات التي فرضتها ظروف الحصار ، معتمدة في ذلك على بعض المبادرات الإبداعية ، و حددت عينة الدراسة بعدد (٤٠)

مفردة من المجتمع الكلي للدراسة ، الذي يضم مجلس الإدارة، العناصر الإدارية و الفنية في الدائرة الفنية، بعض العاملين

المعروفين بالمبادرات الإبداعية و هم جميعاً ممن لهم علاقة بكل المعرفة و الإبداع (تخطيطاً و تنفيذاً و رعاية).

استخدم لأغراض التحليل بعض الأساليب الإحصائية الممكنة منها : الكفاية النسبية : ويستفاد منها في قياس مستوى أهمية أي متغير من وجهة نظر أفراد العينة ،

وتساوي = الوسط الحسابي / أعلى درجة للمقياس * ١٠٠ ، وتقسم إلى ثلاثة فئات (١٠٠ _ ٨٠ ، مهم جداً) ، (٧٩ _ ٦٠ ، مهم) ، (٦٠ _ ٥٠ ، نازل غير مهم)

و التحليل العاملي : لتقدير الأهمية النسبية للمتغيرات الفرعية مقارنة بعواملها الرئيسية ، تقاس الأهمية بنسبة التشعب للعوامل المقبولة (القيمة العينية أكبر من واحد)

اعتمد البحث فرضية رئيسية مفادها (وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل المعرفية و عوامل تنمية الإبداع في الشركة قيد الدراسة) ، لان العلاقة المعنوية توشر مستوى مشاركة المعرفة في تنمية الإبداع ، أو تحدد الجذور المعرفية لتنمية الإبداع.

| | | | | | | |
|-------------------|------|------|---|-----------------------------|----------|----------------------------|
| من التباين الكلي. | ١٩% | يفسر | برعاية و الاحتفاظ بالموارد المعرفية. | تنمية المعرفة. | C6 C6 | ٢. تنمية الموارد المعرفية. |
| العامل الثاني | ٠,٦٥ | ٠,٧٩ | بملاحقة معطيات التطورات الصناعية و التكنولوجية دوليا و محليا . | التطورات الصناعية. | C7 | |
| العامل الثاني | ٠,٦٠ | ٠,٧٩ | بتوثيق أو اصر العلاقة و التعاون مع المنظمات الأخرى من أجل تنمية المورد المعرفي. | التعاون مع المنظمات الأخرى. | C8 | |
| العامل الثاني | ٠,٧٦ | ٠,٨٢ | بتطوير القنوات المختلفة من أجل اكتساب المعرفة الجديدة. | متابعة المعرفة الجديدة. | C9 | |
| العامل الثاني | ٠,٨٠ | ٠,٨١ | | | | |
| العامل الثاني | | | | | | |

| مجموع التباينات | %١٦ | يفسر | | | ٣. تطوير الموارد المعرفية. |
|-----------------|------|------|--|-----------------------------------|----------------------------|
| العامل الثالث | ٠,٧٥ | ٠,٨٥ | بالعمليات و المهارات التي تسهم في الاستثمار الفعال للموارد المعرفية. | استثمار الموارد المعرفية. استخدام | C10 |
| العامل الثالث | ٠,٦٤ | ٠,٩٨ | باستخدام التقنيات الحديثة في كشف و حل المشكلات. | تقنيات حديثة. | C11 |
| العامل الثالث | ٠,٦٥ | ٠,٩٧ | بالمشاركة بالندوات والمؤتمرات من اجل تطوير القدرات المعرفية. | الندوات و المؤتمرات. | C12 |
| العامل الثالث | ٠,٦٤ | ٠,٩٧ | بالمدرسين من ذوي الخبرة و المهارة العالية. | خصائص المدربين. | C13 |

ثانياً: عوامل الإبداع التنظيمي

| المتغير الرئيسي | الرمز | الفقرة | مضمون الفقرة | الكفاية النسبية | التشيع | العامل |
|-------------------------|-------|------------------------------|---|-----------------|--------|----------------------|
| ٤. طرائق تحسين العملية. | C14 | تنفيذ الأفكار و المقترحات. | بتنفيذ و متابعة تنفيذ الأفكار و المقترحات الجديدة. | ٠,٩٧ | ٤١ % | التباين الكلي. الأول |
| | C15 | الأفكار و المقترحات الناجحة. | بالأفكار و المقترحات التي تسهم في تحسين أعمالها. | ٠,٩٥ | ٠,٧١ | الأول |
| | C16 | تحسين كفاءة عملية الإنتاج. | بالمقترحات و الأساليب الجديدة التي تسهم في تحسين كفاءة الإنتاج. | ٠,٩٧ | ٠,٧٧ | الأول |
| | C17 | التخلص من الضياعات. | تشجيع الأفكار و الممارسات التي تسهم في خفض الضياعات. | ٠,٩٥ | ٠,٦٢ | الأول |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---------|------|--|--|-----|------------------------------|
| التباين الكلي العامل الثاني | ٢٥ % | ٠,٨٨ | بالظروف و الإجراءات التي تسهم في كشف مصادر الإبداع و رعايتها. | رعاية الإبداع. | C18 | ٥.تحسين مستوى الإبداع. |
| العامل الثاني | ٠,٨٤ | ٠,٩٨ | رعايتها. | تبني الطرائق الإبداعية | C19 | |
| العامل الثاني | ٠,٨٧ | ٠,٤٨ | بتبني الطرائق و الممارسات الإبداعية لأعضائها كافة. | | C20 | |
| العامل الثاني | ٠,٧٤ | ٠,٨٣ | بالأجواء التي تسهم في كشف المبدعين و رعايتهم. بإجراءات حصر إعداد المبدعين و مكافئتهم. | تشخيص المبدعين و رعايتهم. مكافئة المبدعين. | C21 | |

- ظهر من الجدول (٢) المتضمن نتائج متغيرات البحث ماياتي:
- تراوحت نسب الكفاية النسبية لمتغيرات العامل الأول المستقل (إنتاج الموارد المعرفية) (٠,٩٢-٠,٩٥) تشير جميعا إلى اهتمام عالي جدا من قبل أفراد العينة بمتغيرات العامل الرئيس الأول ، أي إن إنتاج المعرفة يتطلب (كشف الموارد المعرفية و اكتسابها و تنميتها من خلال توفير المناخ الملائم لها ،فضلاً عن صياغة سياسات خاصة بتشجيعها و تقويمها) وهي تؤكد جميعاً على الطرائق الممكن العمل بها في إنتاج المعرفة.
 - و أكدت نتائج التحليل العاملي أهمية متغيرات إنتاج الموارد المعرفية بالمقارنة مع عاملها الرئيس، إذ تراوحت تشبعاتها بعاملها الرئيس من (٠,٥٧-٠,٧٥) وهي جميعا عالية و مقبولة و هذا يعني إن المتغيرات سابقة الذكر تفسر عاملها الرئيس (إنتاج الموارد المعرفية)، وتسهم في تكوينه.

- تراوحت نسب الكفاية النسبية لمتغيرات العامل الثاني المستقل (تنمية الموارد المعرفية) (٠,٧٩-٠,٨٢) وهي تشير جميعاً إلى اهتمام واضح من قبل أفراد العينة بمتغيرات العامل الرئيس الثاني، أي إن تنمية الموارد المعرفية تتطلب (رعاية المورد المعرفي و الاحتفاظ به و مساندة من خلال ملاحقة التطورات الصناعية و التكنولوجية، و التعاون مع المنظمات الأخرى من اجل ملاحقة المعرفة الجديدة و اكتسابها) وهي تؤكد جميعاً على التطورات التي تسهم في تنمية الموارد المعرفية، و توسيع قاعدتها في المنظمة قيد الدراسة.
- وأكدت نتائج التحليل العاملي أهمية متغيرات تنمية الموارد المعرفية بالمقارنة مع عاملها الرئيس، إذ تراوحت نسب تشبعاتها بعاملها الرئيس (٦٠-٨٠%)، وهي جميعاً عالية و مقبولة، وهذا يعني إن المتغيرات سابقة الذكر تفسر عاملها الرئيس (تنمية المورد المعرفي)، و تسهم في تكوينه.
- تراوحت نسب الكفاية النسبية لمتغيرات العامل الثالث المستقل (تطوير الموارد المعرفية) (٨٤-٩٨%)، وهي تشير جميعاً إلى اهتمام واضح و أحيانا قوي جدا من قبل أفراد العينة بمتغيرات العامل الرئيس الثالث، أي إن تطوير الموارد المعرفية يتطلب (مديرين من ذوي الخبرة و المهارة في استثمار الموارد البشرية و الاستفادة من الندوات و المؤتمرات، و من استخدام التقنيات الحديثة من اجل تطويرها)، وهي تؤكد جميعاً على الوسائل و القدرات الممكن إن تسهم في تطوير المعرفة.
- وأكدت نتائج التحليل العاملي أهمية متغيرات (تطوير الموارد المعرفية) بالمقارنة مع عاملها الرئيس، إذ تراوحت نسب تشبعاتها بعاملها الرئيس (٦٤-٧٥%)، وهي جميعاً عالية و مقبولة، وهذا يعني إن المتغيرات سابقة الذكر تفسر عاملها الرئيس (تطوير الموارد المعرفية)، و تسهم في تكوينه.
- فسرت العوامل الرئيسة الثلاثة للبعد المستقل (المعرفة) ما قيمته (٦٤%) من البعد المستقل نفسه، أي أنها تشكل ما نسبتة (٦٤%) من العوامل التي تسهم في تكوين المعرفة و تفسيرها، و حظي عامل (إنتاج الموارد المعرفية) بنسبة التفسير الأكبر و البالغة (٢٩%) في حين إن نسب التفسير لعامل (تنمية الموارد المعرفية)، و (تطوير الموارد المعرفية) قد بلغت (١٩%، ١٦%) على التوالي، وهي جميعاً

تسهم أسهاماً واضحاً و مقبولاً في تكوين و تطوير المعرفة في المجال قيد الدراسة.

• تراوحت نسب الكفاية النسبية لمتغيرات العامل الأول المعتمد (التابع) (طرائق تحسين العملية) (٩٥-٩٧%) وهي تشير جميعاً إلى اهتمام واضح و قوي من قبل أفراد العينة بمتغيرات العامل المعتمد الرئيس الأول، أي إن طرائق تحسين العملية تتأسس على (تبني الأفكار و المقترحات الناجحة، و تنفيذها، و توجيهها نحو التخلص من الضياعات، و تحسين كفاءة عملية الإنتاج) ، وهي تؤكد جميعاً على الإبداع من خلال طرائق تحسين العملية.

• و أكدت نتائج التحليل العاملي أهمية متغيرات (طرائق تحسين العملية) بالمقارنة مع عاملها الرئيس ، إذ تراوحت نسب تشبعاتها بعاملها الرئيس (٦٢-٧٧%) ، وهي جميعاً مقبولة ، و هذا يعني إن المتغيرات السابقة الذكر تفسر عاملها الرئيس (طرائق تحسين العملية) ، وتسهم في تكوينه.

• تراوحت نسب الكفاية النسبية لمتغيرات العامل الثاني المعتمد (تحسين مستوى الإبداع) (٨٣-٩٨%) ، وهي تشير جميعاً إلى اهتمام واضح و قوي من قبل أفراد العينة بمتغيرات العامل المعتمد الرئيس الثاني، أي إن تحسين مستوى الإبداع يعتمد على (رعاية الإبداع من خلال تشخيص المبدعين و رعايتهم و تمييز الإبداع و مكافأته ، و تبني الطرائق الإبداعية الجديدة، وهي تؤكد جميعاً على قياس الإبداع من خلال تحسين مستواه).

• وأكدت نتائج التحليل العاملي أهمية متغيرات (تحسين مستوى الإبداع) بالمقارنة مع عاملها الرئيس، إذ تراوحت نسب تشبعاتها بعاملها الرئيس (٧٤-٨٤%) ، وهي جميعاً عالية و مقبولة ، وهذا يعني إن المتغيرات السابقة الذكر تفسر عاملها الرئيس (تحسين مستوى الإبداع)، وتسهم في تكوينه.

• فسر العاملان الرئيسان للبعد المعتمد (الإبداع التنظيمي) ما قيمته (٦٦%) من البعد التابع نفسه ، أي أنها تشكل ما نسبته (٦٦%) من العوامل التي تسهم في تكوين الإبداع التنظيمي وتفسره، و حظى عامل (طرائق تحسين العملية) بنسبة التغير الأكبر و البالغة (٤١%) ، في حين إن نسبة التفسير للعامل الثاني (تحسين مستوى الإبداع) قد

بلغت (٢٥%) ، وهي جميعاً تسهم أسهاماً واضحاً و مقبولاً في تكوين الإبداع و تنمية في المنظمة موضوع الدراسة.

جدول رقم (٣) العلاقات الارتباطية

| عوامل تنمية الإبداع عوامل المعرفة | تحسين مستوى الإبداع | طرائق تحسين العملية |
|--------------------------------------|---------------------|---------------------|
| إنتاج الموارد المعرفية. | ٠,١٨١ | **٠,٦٣٥ |
| تنمية الموارد المعرفية. | **٠,٢٧٥ | ٠,١٥٤ |
| تطوير الموارد المعرفية. | **٠,٦٨٥ | **٠,٥٩٥ |
| عوامل المعرفة مجتمعة. | **٠,٣٨٠ | **٠,٤٦١ |

و ظهر من الجدول (٣) المتضمن العلاقات الارتباطية بين عوامل المعرفة و عوامل الإبداع ما يأتي:

- علاقات ارتباطية قوية جداً و معنوية بين متغيري (تطوير الموارد المعرفية و تحسين مستوى الإبداع) ، و بين متغيري (إنتاج الموارد المعرفية و طرائق تحسين الإبداع) ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الأوليين (٠,٦٨٥) ، و بين المتغيرين الثانيين (٠,٦٣٥) .
- علاقات ارتباطية قوية و معنوية بين متغيري (تنمية الموارد المعرفية و تحسين مستوى الإبداع) ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٢٧٥) .
- علاقات ارتباطية ضعيفة و غير معنوية بين متغيري (إنتاج الموارد المعرفية و طرائق تحسين الإبداع) ، و بين متغيري (تنمية الموارد المعرفية و طرائق تحسين الإبداع) ، و بالنظر لعدم معنويتها تم استبعادها من التحليل .
- علاقات ارتباطية قوية و معنوية بين متغيري (عوامل المعرفة و عوامل الإبداع كل من طرائق تحسين الإبداع و تحسين مستوى الإبداع) ، وهذا يعني إن المعرفة من خلال عواملها ترتبط ارتباطاً قوياً

و معنوياً بعوامل تنمية الإبداع ،مؤكدة صحة الفرضية الرئيسية التي مفادها(وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل المعرفية و عوامل تنمية الإبداع في الشركة العراقية قيد الدراسة)

رابعاً: مناقشة النتائج و الاستنتاجات و التوصيات

- أتضح من نتائج التحليل القيمة العالية و القوية لمؤشر الكفاية النسبية ، لفقرات متغيرات الاستبانة جميعاً ، وهذا ناتج عن اهتمام أفراد العينة بالنواتج الإبداعية ، والبحث عن العوامل التي تسهم في تنميتها ، ويعود سبب الاهتمام للظروف الصعبة التي مرت بها الشركة قيد الدراسة و التحديات الخطيرة التي واجهتها ، وان بقاءها و استمرارها مرهون إلى درجة كبيرة بقدراتها الإبداعية التي تتلاءم مع ظروفها .
- و كانت نسب تشبع الفقرات الفرعية بعواملها الرئيسية جميعها عالية و مقبولة ، وهذا يدل على تفسير الفقرات الفرعية لمتغيراتها الرئيسية، أو بمعنى آخر إن الفقرات الفرعية تمثل إلى حد بعيد متغيراتها الرئيسية ، وهذا يساعد كثيراً في دقة التحليل و نتاجه.
- و أظهرت نتائج التحليل الترابط و التكامل بين العوامل الرئيسية للمعرفة و فقراتها الفرعية، إذ إن إنتاج الموارد المعرفية يتحقق من خلال (كشف الموارد المعرفية و توفير المناخ الملائم من اجل اكتسابها)، و تسهم (عملية الاكتساب و الرعاية من خلال ملاحقة التطورات الصناعية و التكنولوجية ،و التعاون مع المنظمات الأخرى من اجل ملاحقة المعرفة الجديدة ،تسهم جميعاً في تنمية المعرفة ،و تأسيس قاعدة معرفية واسعة) ، وهذه (تؤدي من خلال الخبرة و المهارة الإدارية في استثمار الموارد البشرية و استخدام التقنيات الحديثة إلى تطوير الموارد المعرفية) ، وبالتالي تهيئة موارد جاهزة للإسهام في العملية الإبداعية ، لان الامكانيات المعرفية المتطورة للمورد البشري تشكل عاملاً مهماً في تنمية قدرته الإبداعية.
- و اظهر عامل (طرائق تحسين الإبداع) تفسيراً اكبر لتنمية الإبداع مقارنة بعامل (تحسين مستوى الإبداع) ، ويعود السبب إلى الاهتمام الأكبر الذي يوليه أفراد العينة إلى طرائق تحسين الإبداع ، لأنها الوسيلة الأهم في مواجهة التحديات التي تعرضت لها الشركة ، والمؤشر الأهم للإبداع فيها و اظهر عامل تطوير الموارد المعرفية

علاقة ارتباطية قوية و معنوية بكل من عاملي تنمية الإبداع (طرائق تحسين العملية ، و تحسين مستوى الإبداع) في حين إن العاملين الآخرين (إنتاج الموارد المعرفية، وتنمية الموارد المعرفية) أظهرتا علاقة منفردة مع كل من عوامل تنمية الإبداع (طرائق تحسين العملية، وتحسين مستوى الإبداع)، و السبب يعود إلى إن تطوير الموارد المعرفية هي المحصلة النهائية لكل من إنتاج الموارد المعرفية و تنميتها، وهي الأساس الذي يستند إليه الإبداع المعرفي ، لأنه يصف المورد البشري المهياً للإبداع في هذا الجانب أو ذاك ، و بالتالي فإن إنتاج الموارد المعرفية أو تنميتها لا يحقق البعد الإبداعي المطلوب ، إلا إذا تم تطويره ليتلاءم مع طبيعة التغير في الظروف ، و الحاجة إلى مستوى الإبداع و نوعه .

● الاستنتاجات

- ١ . اهتمام واضح من قبل أفراد العينة بمتغيرات المعرفة ، و متغيرات الإبداع و الفقرات الفرعية المفسرة لها.
- ٢ . إن عوامل المعرفة و عوامل تنمية الإبداع قيد الدراسة تفسر النسبة الأكبر من أبعادها الرئيسية (المعرفة ، و الإبداع) ، وهذا يعني صحة اعتمادها في إجراءات البحث و التحليل.
- ٣ . تكامل عوامل المعرفة مع بعضها ، وإسهامها في تحديد مستوى عامل تطوير الموارد المعرفية الذي ينعكس مباشرة على مستوى الإبداع .
- ٤ - أظهر عامل تطوير الموارد المعرفية علاقة ارتباطية قوية و معنوية مع كل من عاملي تنمية الإبداع (طرائق تحسين الإبداع ، و تحسين مستوى الإبداع).
- ٥ - إن التأثير المباشر لعاملي (إنتاج الموارد المعرفية، و تنمية الموارد المعرفية) كان ضعيفاً و غير معنوياً في بعض من عوامل تنمية الإبداع.

• التوصيات

١. إن تراعي الشركة قيد الدراسة باهتمام العلاقة التكاملية بين إنتاج الموارد المعرفية و تنميتها و تطويرها ، و إن التطوير هو أساس الإبداع ، و إن عاملي إنتاج المعرفة و تنميتها هما أساس تطوير المورد المعرفي.
٢. اعتماد أساليب علمية سليمة في كشف الموارد المعرفية ، و ذلك عن طريق استطلاعات معدة لهذا الغرض ، تتضمن نوع الموارد المتوفرة ، حجمها ، ومستواها، مستوى تأثيرها، مع تاشير العوامل التي تسهم في تشجيعها و تحديدها و اكتسابها .
٣. رعاية الموارد المعرفية و تشجيعها من خلال الاهتمام بالأفكار و المقترحات و ملاحقة التطورات العلمية و التقنية و توفيرها للعاملين ، فضلاً عن مكافئة المورد المعرفي و تشجيعه ، و التعاون مع المنظمات الأخرى و المجتمع بقصد تنمية.
٤. الاهتمام بعملية تطوير الموارد المعرفية في الشركة قيد الدراسة من خلال التدريب و التعلم ، و تكليف مديرين أو فنيين أكفاء في مجال استثمار و تطوير الموارد البشرية، فضلاً عن ضرورة الاهتمام بالندوات العلمية و التقنيات الحديثة التي تسهم في تطوير القدرات المعرفية للمورد البشري.
٥. التوسع في مقاييس و مؤشرات الإبداع التي تسهم في القياس الدقيق للإبداع المؤسس على المعرفة بكل أبعادها.

المصادر:

١. الكبيسي ،صلاح الدين عواد ،إدارة المعرفة و أثرها في الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراة (منشورة)، كلية الإدارة و الاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٢.
٢. العليايوي مزهر عبد السادة، و السعد،مسلم علاوي، العوامل المؤثرة في تنمية الإبداع التنظيمي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة بغداد ، ٢٠٠١.

Daft ,
Y. Richard L., organization theory and
Design ,7(the),south western college publishing ,U.S.A
,2001 .

4. hughes ,L.p.& Holbrook ,J.A,D , measuring
knowledge management a new indicator of innovation in
enterprises ,cross report, 1998. 5. IPENZ, THE

INSTITUTION OF PROFESSIONAL ENGINEERS
NEW ZEALAND INCORPORATED , INFORMATION
NOTE EIGHT ,MANAGING INNOVATION ,2002

6. OECD, PROPOSED GUIDELINES
FOR COLLECTION AND INTERPRETING
TECHNOLOGICAL INNOVATION DATA (THE OSLO
MANUAL) , 2(ND EDITION) : PARIS: ORGANIZATION FOR
ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

7. SCHWAMPETER, J.A. , THE THEORY OF ECONOMIC
DEVELOPMENT (1911) , CAMBRIDGE, MA: HARVARD
UNIVERSITY PRESS ,1994.