

صناع المعرفة وطورهم في تحقيق الابداع المنظمي بمركز ميداني في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية

أ.م. د. غني دحام الزبيدي* رائدة مال الله محمد شيت الدباغ**

المستخلص:

يتجه الاقتصاد العالمي اليوم نحو تبني اقتصاد المعرفة الذي يعد صناع المعرفة اداته الاساسية والتي تسعى منظمات الاعمال الى استقطابهم وتبنيهم ادراكا منها لأهميتهم فضلا عن ارتباط عملهم بالابداع المنظمي . وتمثلت مشكلة البحث الميدانية بمدى تبني صناع المعرفة وابرار دورهم في تحقيق الابداع المنظمي في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية ، وبناءً على هذه المشكلة تم بناء نموذج فرضي للبحث وصياغة فرضيتان اساسيتان، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث بعد ان تم اخضاعها لاختبارات الصدق والثبات، ووزعت على عينة عشوائية مكونة من (116) فرداً من العاملين في الهيئة، ولتحليل بيانات البحث استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS) وبرنامج (Excel)، ومن اهم الاساليب الاحصائية المستخدمة في التحليل هي (الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ، ومعامل ارتباط سبيرمان والانحدار الخطي البسيط). وافرزت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين صناع المعرفة والابداع المنظمي ، مما يجعل صناع المعرفة من المصادر الأكثر أهمية لتحقيق الابداع المنظمي في الهيئة المبحوثة في ظل البيئة الديناميكية التي تعمل فيها، الامر الذي يستلزم منها زيادة الاهتمام وتبني صناع المعرفة لديها. الكلمات الرئيسية : المعرفة، اقتصاد المعرفة، صناع المعرفة، الابداع المنظمي .

Abstract

Today's global economy is heading toward the adoption of the knowledge economy , which his basic tool are knowledge workers. and business organizations that seek to attract and adoption aware of their importance as well as a link their jobs to Organisational Innovation . The field resarch problem was the extent of adoption of knowledge workers and highlight their role in achieving Organisational innovation in the Iraqi Commission for Computers and Informatics , Based on this problem has been to build a model for research and supposedly has two basic formulation of hypotheses, The questionnaire was adopted as a tool to collect data and information relating to research after he was subjected to tests of validity and reliability, And distributed to a random sample of 116 individuals of staf in Commission, and to analyze the research data used statistical Ready (SPSS)and (Excel) programs. The most important statistical methods used in the analysis were (mean, standard deviation , coefficient of variation , and the correlation coefficient Spearman and simple linear regression).

* جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد

** جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

مقبول للنشر بتاريخ 2014/3/3

The results showed the existence of significant correlation between the knowledge and Organisational innovation, and the significant effect of the knowledge in innovation workers Organisational innovation, making knowledge workers the most important sources to achieve Organisational innovation in the researched commission, under the dynamic environment in which it works, that requires them to increase the interest and adoption the knowledge workers .

Kew word : knowledge, knowledge economy, knowledge workers, . Organizational Innovation

المقدمة

تحتاج منظمات الاعمال اليوم وبشكل متزايد للمعرفة وصناع المعرفة للتماس مع الابداع الذي اصبح يعتمد على النمو المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والتي بدورها تمثل المجال الذي يؤدي من خلاله صناع المعرفة وينسجم مع متطلبات الابداع المنظمي بما يساعد تلك المنظمات على تعزيز قدرتها على تحقيق الاداء المتوقع للاعمال .

ومما لا شك فيه ان صناع المعرفة يشكلون أهم الموارد ذات القيمة العالية التي تمتلكها المنظمات في عصرنا الراهن، إذ قال (James Madison)، (من يريد ان يكون سيد نفسه عليه ان يسلح نفسه بالقوة التي تؤمنها المعرفة)، اما (Fran cis Bacon) فقد اثنى بقوله : "أن المعرفة هي قوة لا يمكن الاستغناء عنها" (Mishra , 2011: 2). لقد أصبح واجباً على منظمات اليوم ان تسعى لتقديم منتجاتها من خلال صناع المعرفة الذين لديهم الافكار والمهارات والقدرة على تنفيذ الابداع المنظمي . وقد جاء البحث الحالي ليستكشف أهمية الدور الذي يلعبه صناع المعرفة في تحقيق الابداع المنظمي في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية ، وقد تم تقسيم البحث الى اربعة محاور، تناول الاول الاطار المنهجي للبحث ودراسات سابقة. أما المحور الثاني فقد سلط الضوء على الاطار النظري للبحث. في حين تناول المحور الثالث عرض نتائج البحث ومناقشتها واختبار فروضة، فيما خصص المحور الرابع والاخير للاستنتاجات وأهم التوصيات التي تم التوصل اليها.

المحور الاول

منهجية البحث ودراسات سابقة

أ - منهجية البحث:

اولاً: مشكلة البحث :

من بين الموضوعات المهمة المتعلقة بالموارد البشرية والتي تكتسب أهمية استثنائية في الوقت الحاضر ويدور حولها جدل فكري واسع هم صناع المعرفة والتي تتطلب تحليلاً معرفياً ونظرياً و متزايداً وعلى نحو خاص مدى قدرتهم على تحقيق الابداع المنظمي، وفي ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي: ما مدى مساهمة صناع المعرفة في تحقيق الابداع المنظمي في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية ؟ وقد انبثقت عنها التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى فهم العاملين في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية لصناع المعرفة ودورهم ؟
2. ما هو مستوى الابداع المنظمي لدى الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية ؟
3. ما هو دور صناع المعرفة في تحقيق الابداع المنظمي في الهيئة المبحوثة ؟
4. هل هناك علاقة ارتباط وتأثير بين صناع المعرفة والابداع المنظمي ؟

ثانياً : أهمية البحث :

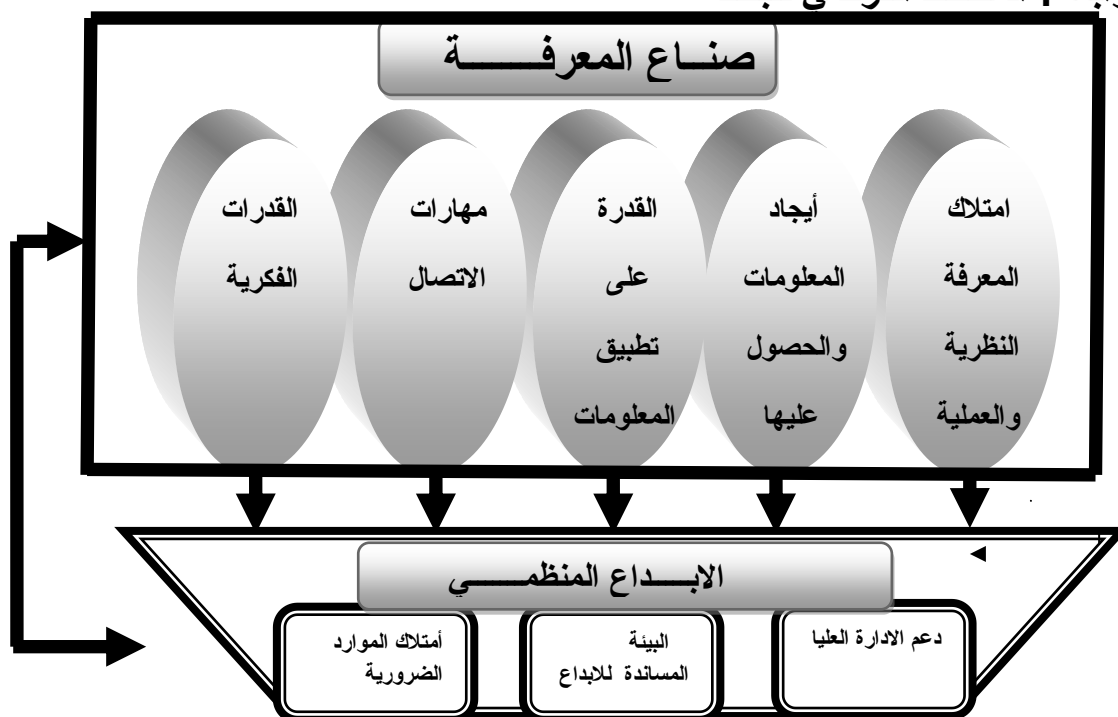
تبرز الأهمية الميدانية للبحث من خلال الآتي:

1. يعد البحث محاولة متواضعة لتشخيص أفضل مسارات تعديل سلوك القيادات ، وتعديل سلوك المنظمة ذاتها من خلال تحفيزها وتمكينها في تبني الابتاعات عبر أدراكها لأهمية ودور صناع المعرفة.
2. تشخيص دور صناع المعرفة في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية في تعزيز الابداع المنظمي ، ومدى انسجام هذا الدور مع ما توصلت اليه المنظمات المتطورة.
3. يتوقع من البحث اذا ما جرى ادراك منطلقاته الفكرية والتطبيقية بشكل سليم وجدي التأثير الايجابي على سلوك القيادات والعاملين في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية على حد سواء ، وباتجاه تعزيز دور صناع المعرفة وأهميته في اقتصاد المستقبل.

ثالثاً: أهداف البحث :

- يهدف البحث في ضوء المشكلة الحالية الى بلوغ الاهداف الآتية:-
1. أغناء الجانب النظري فيما يخص الربط بين متغيرات البحث، إذ لم تتطرق اليها الكثير من الدراسات وهي "صناع المعرفة" وتوضيح علاقتها بالابداع المنظمي.
2. التعريف بأهمية ودور صناع المعرفة في تحقيق الابداع المنظمي في الهيئة المبحوثة.
3. وضع نموذج فرضي يتناول متغيرات البحث (لصناع المعرفة والابداع المنظمي) وأختباره في الواقع الميداني العراقي.
4. تقديم جملة من المقترحات نأمل ان تستفيد منها المنظمات العراقية، فضلاً عن وضع مقترحات للبحوث اللاحقة في ضوء نتائج البحث الحالي.

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث



شكل (1)
المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

- في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم صياغة الفرضيات الآتية:
- 1- الفرضية الرئيسية الأولى:- تنص على انه "يؤدي تبني صناع المعرفة وأبعاده (امتلاك المعرفة النظرية والعملية، وأيجاد المعلومات والحصول عليها، والقدرة على تطبيق المعلومات، ومهارات الاتصال، والقدرة الفكرية) الى تحسين الابداع المنظمي وابعاده في الهيئة المبحوثة .
 - 2- الفرضية الرئيسية الثانية:- تنص على انه "يسهم صناع المعرفة وأبعاده (امتلاك المعرفة النظرية والعملية، وأيجاد المعلومات والحصول عليها، والقدرة على تطبيق المعلومات، ومهارات الاتصال، والقدرة الفكرية) في تعزيز الابداع المنظمي المنظمي في الهيئة المبحوثة .

سادساً : أدوات واساليب البحث:

- 1 - أداة جمع البيانات والمعلومات: أعتمدا على أهداف البحث ولغرض اختبار فرضياته تم الحصول على البيانات من خلال الآتي :
 - المقابلات الشخصية: تعد المقابلات الشخصية بنوعها المهيكل وغير المهيكل أفضل وسيلة للاطلاع والتعرف على طبيعة العمل في المنظمة المبحوثة، إذ تم إجراء عدد من المقابلات مع رئيس ومعاون رئيس الهيئة ومديري الأقسام في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية مجتمع البحث لتوضيح طبيعة البحث وأهميته وأهدافه

- الاستبانة: تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على مقاييس العالمية بعد ان تم تكييفها بما يتلائم والبيئة العراقية ، وخضعت الى سلسلة من الاجراءات لتكون في صورتها النهائية، وتم اعتماد مدرج (ليكرت الخماسي) للاجابة على فقراتها وتتدرج من اتفق تماما (5) الى لاتفق تماما (1). ويمكن توضيح الابعاد الفرعية التي تضمنها كل متغير من المتغيرات الرئيسة للبحث مع فقراتها ، وأهم المقاييس المعتمدة في الاعداد من خلال الجدول (1)

جدول (1)

المتغيرات الرئيسة للبحث وأبعادها وأهم المقاييس المعتمدة في أعداد الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسة	نوع المتغير	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المقاييس
1	صناع المعرفة	مستقل (تفسيري)	امتلاك المعرفة النظرية والعملية	6	6-1	- Mohanta , et al , (2006)
			ايجاد المعلومات والحصول عليها	6	12 - 7	
			القدرة على تطبيق المعلومات	5	17 - 13	
			مهارات الاتصال	17	34 - 18	
			القدرات الفكرية	6	40 - 35	
2	الابداع المنظمي	تابع (استجابي)	دعم الادارة العليا	5	45 - 41	klein et,al , (2001)
			البيئة المساندة	9	54 - 46	
			امتلاك الموارد الضرورية	9	63-55	

وقد خضعت الاستبانة الى اجراءات الصدق والثبات وكالاتي:

- 2- ثبات الاستبانة: للتأكد من ثبات الاستبانة تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (13) فرداً من مجتمع البحث، وبعد (10) ايام أعيد توزيع الاستبانة مرة أخرى على المجموعة نفسها، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل على وفق معامل "كرونباخ الفا" $Cronbach-\alpha$ (84%) وهي مقبولة وداله إحصائيا في الوقت ذاته.
- 3- صدق المحتوى: ان الصدق والثبات متلازمان وان المقياس الثابت صادق فيمكن ان استخراج صدق المحتوى من معامل الثبات كما موضح في المعادلة (1)، اذ ان قيمة صدق المحتوى قد بلغت (92%) وهي قيمة عالية تؤكد صدق المقياس :

الصدق = الثبات (1)

- 4 - الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة على مجموعة من الاساتذة المختصين بهدف تحكيمها وفي ضوء ملاحظاتهم تم اعادة صياغة عدد من فقراتها.
- 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها شملت: النسب المئوية والتكرار والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ومعامل ارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار الخطي البسيط .
- 6- مجتمع وعينة البحث : تم اختيار الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية لاجراء البحث الميداني والسبب هو طبيعة عمل الهيئة الذي يعتمد على توليد وتطبيق المعرفة، اذ يعد العاملين فيها من صناع معرفة وهي إحدى الهيئات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ويبلغ عدد العاملين فيها (380).

وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة (120) فرداً أي ما نسبته (31.58) من مجتمع البحث وهي عينة مقبولة إحصائياً، وقد شملت العينة المدراء العامين ومعاوني المدراء ورؤساء الاقسام والشعب والاساتذة والمهندسين والمبرمجين والموظفين، بالإضافة الى أساتذة معهد الدراسات العليا التابع لها، وعند توزيع الاستبانات على العينة تم استرجاع على (116) إستبانة، وتم إهمال (4) استبانات لكونها غير مستوفية للشروط. والجدول (2) يوضح خصائص عينة البحث.

جدول (2)
خصائص افراد عينة البحث

النسبة	العدد	الفئة	السمة
47.5%	55	ذكر	الجنس
52.6%	61	أنثى	
100%	116		المجموع
37.9%	44	21 - 30 سنة	العمر
44.0%	51	31 - 40 سنة	
16.4%	19	41 - 50 سنة	
1.7%	2	50 سنة فأكثر	
100%	116		المجموع
75.9%	88	بكالوريوس	الشهادة
22.4%	26	ماجستير	
1.7%	2	دكتوراه	
100%	116		المجموع
4.3%	5	أقل من سنة	سنوات الخدمة
35.3%	41	1 - 5 سنة	
32.8%	38	6 - 10 سنة	
11.2%	13	11 - 15 سنة	
8.6%	10	16 - 20 سنة	
4.3%	5	21 - 25 سنة	
3.4%	4	أكثر من 26	
100%	116		المجموع
2.6%	3	مدير عام	المنصب الوظيفي
3.4%	4	معاون مدير عام	
12.9%	15	رئيس قسم	
31.9%	37	مسؤول شعبة	
2.6%	3	مسؤول وحدة	
46.6%	54	الموظفين	
12.9%	15	رئيس قسم	
100%	116		المجموع

ب- دراسات سابقة:

تتناول هذه الفقرة استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت صناع المعرفة والابداع المنظمي فضلا عن تحديد مجالات الافادة منها واختلاف بحثنا عن الدراسات السابقة.

1- دراسة (Naidoo , 2008) : Impact of managers on the retention of knowledge workers from different race groups within the manufacturing sector

(اثر المدراء على الاحتفاظ بصناع المعرفة من المجموعات العرقية المختلفة ضمن القطاع الصناعي) تهدف هذه الدراسة استقصاء ماهية اثر ادراك صانع المعرفة لسلوك المدير الذي يكون مؤثرا في نية بقاءه في المنظمة، واستخدمت الدراسة الاسلوب الكمي وكتشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط بين ادراك صناع المعرفة لسلوك المدير ونياتهم في البقاء .

2- دراسة (Jan et al , 2011): Knowledge worker creativity and the role of the physical work environment

(ابتكار صناع المعرفة ودور بيئة العمل المادية). هدف الدراسة هو فحص تأثير بيئة العمل المادية الفعلية على ابتكار صناع المعرفة، اذ تم تطوير استبانة خاصة لذلك مع المقابلات على عينة من (274) صانع معرفة في (27) من المشروعات الصغيرة والمتوسطة تم التوصل الى ان الشخصية الابداعية الخلاقة وبيئة العمل الاجتماعية المنظمة وبيئة العمل المادية تؤثر وبصورة مستقلة في الاداء الخلاق ، وتدعم النتائج ممارسات الموارد البشرية التي تركز على الافراد وعلى بيئة العمل الاجتماعية المنظمة وعلى بيئة العمل المادية في سبيل تعزيز ابتكار صناع المعرفة .

3- دراسة (Kelly et al ,2011)

Combining diverse knowledge: Knowledge workers experience Of specialist and generalist roles

(توحيد المعرفة المتنوعة خبرة صناع المعرفة لادوار التخصصية وغير التخصصية)
تهدف الدراسة الى استكشاف الطرق التي من خلالها ينظر صناع المعرفة الى تجربتهم عن العمل عبر الادوار المتخصصة وغير المتخصصة في الشركات الدوائية في كل من ايرلندا والمملكة المتحدة ،وقد استخدم اسلوب المقابلة الشخصية مع (55) من صناع المعرفة يعملون في مجموعة من المواقع العلمية والتقنية والادارية في اربع شركات ، وتفيد النتائج بان تصنيف راس المال البشري بان يكون اما متخصصا او غير متخصص هو عبارة عن تصنيف صارم للغاية ولا يأخذ بعين الاعتبار حقيقة ان الافراد قد يختارون بانفسهم صياغة مهنتهم عن طريق الاستثمار ضمن مدى محدد من الفرص التعليمية وفرص التدريب والتطوير .

4- دراسة (Diana, 2011):

Creating The Future Knowledge Worker : (خلق صانع المعرفة المستقبلي)

تحديد ما اذا كانت المؤسسات الاقتصادية والتجارية في مجال التعليم العالي تساهم في ايجاد وخلق صناع معرفة المستقبل. تم اختيار كلية الاقتصاد وادارة الاعمال من جامعة (Alexandru Ioan cuza) في رومانيا ،لتصبح وحدة التحليل ولانها تخرج ما يقارب من (2000) خريج كل سنة ، وتم تطبيق تحليل المحتوى على (108) فصل تم تعليمه للطلبة، وافرزت نتائج الدراسة ان الفصول التي يتم تعليمها على مستوى الطلبة غير المتخرجين لم تكن موجهة تجاه العمل الفرقي والاتصال واستخدام تكنولوجيا المعلومات لذا سوف لن يكون المتخرجون قادرين وبصورة كفوءة على الاستجابة لتحديات اقتصاد المعرفة .

5- دراسة (Chipunza & Kabungaidze , 2012):

Attributes utilized by knowledge workers in identifying employers of choice: Focus on accountants and information technology (IT) specialists in South Africa

(الصفات المستخدمة من قبل صناع المعرفة في تحديد خيار اصحاب العمل: التركيز على المحاسبين ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات في جنوب افريقيا) .
تهدف الدراسة التعرف على الصفات التي تكتسب أهمية لدى صناع المعرفة من المحاسبين ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات . وتالفت عينة الدراسة من (70) محاسب و(53) متخصص في تكنولوجيا المعلومات، وقد تم استخدام أسلوب البحث الكمي لتحليل البيانات التي تم جمعها. وأشارت نتائج الدراسة الى ان الصفات المشتركة من قبل كل من متخصصي تكنولوجيا المعلومات والمحاسبين (وبحسب أهميتها) هي كل من المدفوعات التنافسية، والتقدم المهني، والعمل المثير الذي ينطوي على التحدي، وحرية التخطيط بشكل مستقل، والتدريب والتطوير.

6- دراسة (الكبيسي، 2002)

(إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي: دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط):

تهدف الدراسة الى تحديد طبيعة العلاقة ونوع التأثير بين أنواع المعرفة و الإبداع المنظمي ، وكذلك العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي. وقد تألفت عينة الدراسة من(96) من المديرين المفوضين ومديري الأقسام شكلوا مانسبة (56%) من مجتمع الدراسة، كما أسهم حدس المديرين وخبراتهم ومهارتهم وتفكيرهم بمستقبل شركاتهم في تعزيز قدراتهم الإبداعية، وقد أسهمت الأساليب المعتمدة في عمليات تشخيص وتوليد وتوزيع وتطبيق المعرفة في التأثير على سلوك الشركات الإبداعية المعبر عنها بتبني المزيد من الإبداعات التكنولوجية والإدارية.

7- (Prathanadi & Trimi : 2011)

Knowledge management strategy and the Effect on organizational Innovation : An Empirical study of thai Firms

(استراتيجية ادارة المعرفة واثرها على الابداع المنظمي : دراسة تطبيقية للمؤسسات التايلندية)
تهدف أجراء الارتباط الخارجي بين الابداع المنظمي الخاص بهم والكيفية التي يعملون من خلالها على استخدام استراتيجية ادارة المعرفة لدعم الابداع .المجتمع المستهدف هم مدراء المعرفة، العاملين في(1200) شركة وجميعها تقع في لندن، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من الشركات المنضوية في ظل الصناعات كثيفة العمل، وتشير النتائج الى ان كل من تصنيف استراتيجيات ادارة المعرفة من الممكن ان تؤثر بشكل ايجابي ومعنوي في الابداع المنظمي،اما مجال الافادة من الدراسات السابقة فقد تمثل بالاستدلال على بعض المقاييس فضلا عن الاطلاع على الكثير من البحوث على الدراسات السابقة المتعلقة بصناع

المعرفة والابداع المنظمي، اما من ناحية اختلاف البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة فقد لمس الباحثان ندرة واضحه في الدراسات والبحوث التي تربط بين صناع المعرفة والابداع المنظمي في البيئة العربية والعراقية على نحو خاص في العراقية .

المحور الثاني الاطار النظري للبحث

سيتم في هذا المحور تناول المفاهيم الاساسية لصناع المعرفة والابداع المنظمي

اولا : صناع المعرفة :

1- مفهوم صناع المعرفة

يعد مفهوم صناع المعرفة (Knowledge workers) من المفاهيم الحديثة، ولكونه موضوعا بکرا فانه يتقبل الاجتهاد، لذا تتباين وجهات النظر بشأن تعريفه كمصطلح ، ولكون صناع المعرفة ينتمون الى مجموعة من الاعمال والمهام المختلفة ، وهذا ما اكدته معظم الدراسات، اذ عرفهم (Drucker , 1989) (على انهم الافراد الحاملين للمعرفة باعتبارها موردا قويا والذين يمتلكون هذه المعرفة عوضا عن المنظمة) (كالباحثين، والمهندسين، والاساتذة والخبراء ذوي التقنية العالية، والعلماء، والمبرمجين، والاطباء، والمحامين، والمدراء وغيرهم) (Huang, 2007: 9)، وتم ادراك صانع المعرفة بانه (هو البنية الاساسية في خلق وتراكم موارد المنظمة القائمة على المعرفة (Nonaka , 1994 : 14) أو هم الاشخاص الذين يستخدمون تقانة المعلومات لادارة اعمالهم اذ عرفوا على انهم (الافراد الذين يقومون بجمع المعلومات وتصنيفها وجدولتها و تخزينها وايصالها والاستجابة لكل الطلبات ذات العلاقة بالمواد المعرفية الخام(جراتات واخرون، 2011: 322)، أو أنهم (العاملين الذين يقومون وببساطة باضافة القيمة بسبب مايعرفونه، يشار اليهم في العادة بصناع المعرفة) (Denisi & Griffin , 2001: 509). أو انهم الافراد الذين يقومون بخلق واستخدام ونشر المعرفة لاضافة القيمة، فهم في العادة يكونوا محترفين في العلوم والهندسة والاعمال والعمل في المكاتب وينتمون الى منظمات محترفة(Ralph & Georg , 2010 : 444). وعند تعريف صناع المعرفة من منظور اقتصاد المعرفة، فيمكن القول (ان في حال كون الاقتصاد قائما على المعرفة عندها فان صناع المعرفة سيكونون عبارة عن تلك العاملين الذين يقودون ذلك الاقتصاد) (Bartosz , 2007: 202)

يمكن ان يعرف الباحثان صناع المعرفة ولاغراض هذا البحث بانهم (الاشخاص الذين يصنعون المعرفة من خلال عقلا خلاقا مبدعا، ويوظفون تلك المعرفة بطرائق ابداعية غير تقليدية باستخدام الخبرة والمهارة والقدرات في حل المشكلات المعقدة ، ومواجهة التحديات لاضافة قيمة للمنظمة).

2- أهمية صناع المعرفة :

لقد أجمع الباحثون على توقع تزايد أهمية صناع المعرفة منذ سنوات عديدة ، اذ ذكر الاقتصادي (Fritz machlup) ومنذ عام (1958)، أن صناع المعرفة كانوا يشكلون نسبة تقارب من ثلث مجموع القوى العاملة في أمريكا، وأن قطاع عمل المعرفة كان ينمو بسرعة تعادل ضعفي سرعة نمو باقي قطاعات الاقتصاد، أما في القرن الحادي والعشرون بلغ عددهم ما يقارب نصف عدد العمال وحتى لو لم يشكلوا الاغلبية بالنسبة للقوة العاملة لكن تأثيرهم هو الاقوى في هذه الاقتصاديات فهم يتقاضون أعلى الرواتب كما أنهم ينتجون أعلى نسبة من القيمة الاقتصادية وهم أكبر عامل مؤثر على نمو شركاتهم (Davenport , 2005: 4)

ونظرا لنمو أعداد صناع المعرفة مما سيقود الى خلق مجتمع معرفة، وهنا تكمن أهمية وجودهم ، وهذا بالفعل ما تنبأ به (Druker) عندما قال نظرا لوجود النمو في عدد صناع المعرفة وأرتفاع شأنهم من حيث الاهمية والقيادة ، لذا سينشأ مجتمع مهم ومتطور الا وهو مجتمع المعرفة (Jessup & Valacich , 2008 : 6) ، وهم يعدون جوهر الموارد وسبب النجاح المتواصل للمنظمة. كما ان المنظمات اليوم تدرك أهمية صناع المعرفة غير انهم يواجهون مصاعب في التنبؤ باحتياجاتهم المستقبلية وتعقب الصفات المتبدلة لهم بشكل دائم (Miller , 2002: 6) .

وتكمن أهميتهم ومن الناحية الفعلية بانهم موجودين في المنظمات حيث يكونوا حساسين تجاه التغيير، فهم يستجيبون وبشكل ثابت للتغيرات الحاصلة في البيئة عن طريق جمع المعلومات ومن ثم ترتيب العمل وفقا لها، ومع تزامن الخطى المتسارعة للتغيير ينبغي عدم التردد في تقبل الواقع الذي يفرض الى أن جميع صناع المعرفة يمتلكون موقفا مميزا في المنظمة ، أما فيما يرتبط بأهمية دورهم بالنسبة لاي منظمة فانه أمرا لا يستهان به . (Shuaib , 2008 : 1)

وقد أكد (Drucker, 2002: 70) بأن صناع المعرفة أصبحوا مولدا رئيسا للثروة والاعمال، وسوف يعتمد نجاح المنظمات على أداء قوة عمل صناع المعرفة (Sutherl & Jordaan, 2004:55) .

3- سمات صناع المعرفة:

من خلال تفحص العديد من البحوث والدراسات الحديثة تم تحديد اهم السمات الاساسية لصناع المعرفة والتي اختلفت فيها آراء الباحثين، أذ قدم كل من (Awad & Ghaziri, 2004:415) تصنيفا للسمات الشخصية والاحترافية لصناع المعرفة وكالاتي:

- يمتلكون قيما وفهما فريدا ويفهمون ويتبنون ثقافة المنظمة .
- يتبنون موقف التألف والمشاركة .
- ينمون تطورا شخصيا ومهنيا ذي نظرة تعاونية ويحققون الاهداف الاستراتيجية .
- يمتلكون قابلية ابداعية وعقلا خلاقا .
- انهم مستعدون للتعلم واللاتعلم، ويتبنون طرائق جديدة تؤدي الى طرائق افضل لاداء العمل.
- يمتلكون فهما واضحا للعمل الذي يمثل هو جزءا منه .
- انهم يتلائمون مع السيطرة الذاتية والتعلم الذاتي .
- قادرون على تحمل التقلبات وتحقيق نمو الشركة .

4- ابعاد صناع المعرفة:

قدم (Mohanta, et, al, 2006 :78) مجموعة من الابعاد لصناع المعرفة من خلال بحث في مؤتمر في الهند حول صناع المعرفة في نوفمبر، 2006 ، وهي تمثل ابعاد لقياس صناع المعرفة، وقد تم اعتمادها كابعاد لصناع المعرفة في البحث الحالي ، من ابرز هذه السمات هي:

أ- امتلاك المعرفة النظرية والعملية: اي امتلاكهم معلومات حقيقية عملية والنظرية كما يمتلك الاساتذة معلومات في مواضيع تخصصهم بالاضافة الى وضع استراتيجيات التعليم بصورة عملية، أو كما يمتلك البائع معرفة عملية وحقيقية تخص المنتج الذي يقوم ببيعه اضافة الى معرفة نظرية عن كيفية جلب اهتمام الناس بذلك المنتج .

ب- ايجاد المعلومات والحصول عليها: يتعين على صناع المعرفة ان يعرفوا كيف يحصلوا على المعلومات بشكل مستقل، ومعرفة ما هي المصادر التي تؤمن لهم المعلومات التي يحتاجونها، وكيف يمكنهم استعمال هذه المصادر من اجل النجاح في ايجاد المعلومات .

ج- القدرة على تطبيق المعلومات : يحتاج صناع المعرفة للاجابة عن الاسئلة، وحل المعضلات، واكمال الواجبات المكلفين بها، واكتشاف الافكار الجديدة، الى استخدام التفكير والتحليل المنطقي والحكم المناسب الذي يمكنهم من التعامل الناجح مع المشكلات او تلك المتعلقة بالزبائن.

د- مهارات الاتصال: يمتاز صناع المعرفة بوجود صلة وثيقة تربطهم مع الزبائن والمشرفين والمرووسين وزملاء العمل.

هـ- القدرات الفكرية: تتضمن هذه القدرات تلك المتعلقة بالفهم والاستدعاء ومعالجة وتطبيق المعلومات الاختصاصية .

ثانيا: الابداع المنظمي

1- مفهوم الابداع المنظمي

الابداع ظاهرة متعددة الوجوه والابعاد، لذا تباينت وتعددت الاراء ووجهات النظر حول تقديم مفهوم واضح ومحدد له ، كما ظهرت اجتهادات كثيرة في فكر ادارة الاعمال بالرغم من شيوعه في الوقت الراهن في الفكر الاداري المعاصر، الا انه يحمل في طياته مضامين وتفسيرات متعددة وكل حسب وجهة نظره ، فمنهم من جاء بتعريف الابداع من منظور الافكار الجديدة أذ عرف بانه الاتيان بأفكار جديدة أو إعادة تركيبة المعرفة القائمة أو أيجاد مداخل جديدة لحل المشكلات (الشماع، 1999: 122) بينما عرفه (Sawang, 2001: 15) بأنه عبارة عن فكرة وممارسة أو نتاج صناعي مادي يكون متطورا ليصبح جديدا عن طريق وحدة التبنّي المناسبة ، ومن وجهة نظره فان الابداع يمكن ان يكون فكرة غير ملموسة او نشاط أو شيئا ماديا وتكون حدائته مدركة بشكل ذاتي من قبل الافراد في الوحدة المنظمية المعرضة للابداع . والبعض منهم من جاء بمفهوم الابداع من منظور العملية أذ عرف (Jones , 1998 : 515) الإبداع على أنه (العملية التي بواسطتها تستعمل المنظمات مهاراتٍها ومصادرِها لتطوير خدماتٍ ومنتجاتٍ جديدة ، أو تحسين أنظمة الإنتاج والتشغيل، كي تستطيع تحقيق إستجابةٍ أفضل لحاجاتِ زبائنِها) ومنهم جاء بمفهوم الابداع من منظور قدرات الافراد أذ يركز على القدرات الابداعية والامكانيات والاستعداد النفسي للافراد، انطلاقا من فكرة ان الفرد المبدع يمتلك مهارات اضافية للابداع ، مثل القدرة على تحمل الغموض وعدم الحكم المبكر على الاشياء ، وانفتاحه على الخبرات الجديدة المتنوعة او مهارات شخصية مثل حب الاستطلاع والمثابرة وروح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات (حسن، 2000 : 331)، وركز(معراج وعبد الرزاق ،2006:70)

على الامكانيات الابداعية مثل الاستقلال والبحث عن الحقيقة، والحاجة الى الانجاز حيث عرف الابداع من خلال هذا المدخل على انه " الاستعداد الكامل للتفوق والتميز " .

2- أهمية الابداع المنظمي:

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات والصعوبات الناجمة عن البيئة المضطربة والمعقدة والتي تنشط في أطوارها، ولمواجهة هذه المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية، فإن الامر يستدعي جهودا وقدرات ابداعية عالية حتى تتمكن هذه المنظمات من ضمان بقائها وأستمراريتها وحتى نموها .
لذا فهناك اتفاق كبير بين الباحثين في حقل المنظمة على أهمية الابداع لاتصاله بالقدرة التنافسية والفاعلية التنظيمية، إذ أكد (Tidd , 1997:59) أن الضغط المستمر الناتج عن المنافسة والاسواق العالمية يجبر المنظمات والشركات لتصبح أكثر ابداعا ، ومن اجل زيادة قوتها التنافسية، ويعد الابداع مصدرا هاما للنمو بالنسبة للعديد من المنظمات كما ان بقائه والاحتفاظ به ليس بالامر السهل ونتيجة لذلك فإن على المنظمات ليس فقط القيام بتوليد الافكار الجديدة، ولكن يجب عليها أداء عمل ضروري وهو ربط هذه الافكار مع فرص الاعمال (Bartel & Garud , 2009 : 107)، ان المنظمات التي تلجأ الى الابداع لتمييز منتجاتها عن الآخرين تحقق ضعفي فوائد المنظمات الاخرى على الاقل (Tidd , et.al,1997 : 30).
ومن هنا تكمن أهمية الابداع المنظمي لكونه المظلة الرئيسة التي تحت على تفعيل قدرات المنظمة من خلال انشطتها المختلفة للوصول الى حالة التميز وتقديم ما هو جديد بشكل مستمر ويتولد من خلال ذلك ميزات تنافسية مستدامة ، كما ان جهود الابداع يتجسد بتوجيه برامج وعمليات المنظمة لكي تصبح أكثر قربا من متطلبات السوق والزبائن على اختلاف الفئات (منصور ، والخفاجي ، 2010 : 190) .
وقد اكدت (الحسيني ، 2007 : 22) على ان أهمية الابداع المنظمي هي :

- أكثر من مجرد عملية لحل مشكلة ما .
- عملية حضارية تسهم في بناء المجتمعات الاساسية ورفاهيتها .
- عملية تضيف قيمة جوهرية للمنظمة ومخرجاتها .
- عملية تمتد الى جميع وظائف وانشطة وعمليات المنظمة وزبائنها واسواقها .
- عملية تعلم مستمرة تنشأ من تبادل المعرفة بين الاشخاص والمنظمات ومختلف الاطراف، ذات العلاقة.

3- خصائص الابداع :

لقد لخص (King & Anderson , 2002) اهم خصائص الابداع التنظيمي بالاتي (منصور والخفاجي ، 2010 : 194) :-

- أ- الابداع يمثل شيء ملموس أو محسوس سواء أكان منتجات أم عمليات أم إجراءات تعتمد عليها المنظمة وان نقطة انطلاقها هي توليد الافكار الجديدة .
- ب- الابداع يجب ان يكون جديد على المستوى المجتمعي سواء تولد بواسطة المجموعة أو القسم أو المنظمة وليس بالضرورة أن يكون جديدا بالنسبة للفرد الذي ولده .
- ج- الابداع لايفترض ان يكون تغييرا روتينيا، إذ ان بعض جوانب التحسين العادية لا تدخل في اطاره .
- د- يفترض أن يهدف الابداع لتحقيق منافع للمنظمة مأخوذة في الاطار العام كميزة للمجتمع الذي تعمل فيه المنظمة .
- هـ - ينبغي ان تكون تأثيرات الابداع عامة، لان التحسين الذي يدخله الفرد على وظيفته فقط دون أن ينعكس بنتائج ملموسة ، لا يدرج ضمن الابداع .

و- ان يكون الابداع مرتبطا بالانتاج والانتاجية، اي ان كل ابداع لا يؤدي الى تحسين عملية الانتاج او استخدام عناصر الانتاج ، ولا حتى في توفير منتجات جديدة أو تحسين المنتجات المتواجدة لا يعد ابداعا بالمعنى الصحيح (محمد ، 2008 : 40) .

4 - ابعاد الابداع المنظمي :

تناول البحث الحالي ابعاد الابداع المنظمي التي قدمتها دراسة (Sawang ,2001) والتي تبنت نموذج (Klein & Sorras) لتنفيذ الابداع ، ومن هذه الابعاد ، دعم الادارة العليا ، وامتلاك الموارد الضرورية لتنفيذ للابداع ، وبيئة المنظمة ، فيما يأتي توضيح موجز لكل منها :-
أ - دعم الادارة العليا للابداع : تلعب الادارة العليا دورا كبيرا مهما ومؤثرا في دعم وتيسير تنفيذ الانشطة والعمليات الخاصة بالابداع ، من خلال اتخاذ القرارات المساندة للابداع كتنفيذ المشاريع المهمة أو الميزانية الداعمة لهذه المشاريع، او قرارات تعيين الاستشاريين، والعاملين المبدعين، وتدريبهم على تنفيذ عملية الابداع (Sawang , 2001 , 39) ، كذلك يمكن ان توفر الادارة العليا المناخ الملائم لكي يتمكن العاملين من ابتكار الافكار الجديدة (شربيني ، 2008 : 176) .

ج- البيئة المساندة :- تتيح بيئة المنظمة الابداعية الفرصة للتبادل الفكري وتوليد افكار جديدة ، ، ان البيئة التي تحتضن الابداع والابتكار وتهيئ له الشروط المناسبة تتمتع في الغالب ببعض الخصائص كتنبي قيم ومباديء تنمي الابداع وزيادة ثقة الافراد بانفسهم (الطاهر ، 2012 : 210)

ب- امتلاك الموارد الضرورية للابداع : تتحمل المنظمات التي تنفذ الممارسات الانشطة الداعمة للابداع تكاليف مالية كبيرة ، اذ على المنظمات ان توفر الاموال التي تمكن الافراد من المشاركة في عملية تنفيذ الابداع ، من خلال التدريب ومنح المكافآت المجزية ودعم تكنولوجيا المعلومات وكل هذا بحاجة الى امتلاك المنظمة الى الموارد الضرورية (Sawang , 2001 : 38)

المحور الثالث عرض وتحليل النتائج وأختبار الفرضيات

نحاول في هذا البحث تشخيص واقع واهمية متغيرات البحث الرئيسية وأبعادها الفرعية، وذلك باستخدام الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، سواء أكان على المستوى الابعاد الفرعية أم على المستوى الاجمالي، وذلك من خلال ما يأتي :-

أولاً: تشخيص أهمية متغير صناع المعرفة وأبعاده في الهيئة المبحوثة:

تم قياس متغير صناع المعرفة من خلال خمسة أبعاد فرعية هي (امتلاك المعرفة النظرية والعملية، وأيجاد المعلومات والحصول عليها ، والقدرة على تطبيق المعلومات، ومهارات الاتصال، والقدرات الفكرية)، وفيما يأتي تشخيص لواقع هذه الابعاد في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية وكالاتي :-

1 - امتلاك المعرفة النظرية والعملية :- يشير الجدول (3) إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعده (امتلاك المعرفة النظرية والعملية)، إذ يعكس الجدول المذكور وسطاً حسابياً عاماً

جدول (3) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لصناع المعرفة وأبعاده				
	الابعاد صناع المعرفة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
X1	امتلاك المعرفة النظرية والعملية	3.92	0.44	11.22%
X2	أيجاد المعلومات والحصول عليها	3.89	0.49	12.59%
X3	القدرة على تطبيق المعلومات	3.73	0.51	13.67%
X4	مهارات الاتصال	4.00	0.43	10.75%
X5	القدرات الفكرية	3.96	0.46	11.61%
X	اجمالي صناع المعرفة	3.90	0.36	9%

بلغ (3.92)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، وكان مستوى الانسجام بين أجابات أفراد العينة المبحوثة جيد وهذا ما أكدته الانحراف المعياري العام البالغ (0.44)، وهذه النتيجة توشر أن صناع المعرفة في الهيئة المبحوثة يمتلكون معرفة نظرية وعملية جيدة تساعد في أداء واجباتهم اليومية ، وقد بلغت قيمة معامل الاختلاف (11.22%) وتدل على ان هذا البعد قد احتل المرتبة الثانية من حيث الاهمية استنادا الى اجابات العينة .

2- أيجاد المعلومات والحصول عليها:- يوضح الجدول (3) إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المتعلقة لبعده (أيجاد المعلومات والحصول عليها)، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.89) وهو أعلى من الوسط الفرضي ، وكان التشتت ذو أنسجام متوسط يؤكد الانحراف المعياري العام البالغ (0.49)، وهذه نتيجة تعكس قدرة صناع المعرفة في الهيئة المبحوثة على أيجاد المعلومات والحصول عليها ومن مصادر متعددة لاداء واجباتهم اليومية.

3- القدرة على تطبيق المعلومات:- حصل بعد (القدرة على تطبيق المعلومات) على وسط حسابي عام بلغ (3.73)، ويعكس التشتت أنسجام عالي في الإجابة يؤكد الانحراف المعياري البالغ (0.51)، وهو مؤشر جيد يعكس قدرة صناع المعرفة في المنظمة المبحوثة على تطبيق المعلومات، وهذا واضح من خلال ما تقدمه الهيئة من برامج وأنظمة حديثة تدعم بها المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص .

4- مهارات الاتصال :- حصل هذا البعد على اعلى وسط حسابي إذ بلغت قيمته (4.00)، وكانت اجابات العينة عن الاسئلة المتعلقة به ذات انسجام عالي يؤكد الانحراف المعياري العام البالغ قيمته (0.43)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف لهذا البعد (10.75%) وهي تعكس حصول هذا البعد على المرتبة الاولى من حيث الاهمية بحسب رأي العينة ، وهذه النتيجة تشير الى ان صناع المعرفة في الهيئة المبحوثة يمتلكون مهارات اتصال جيدة في محيط عملهم تتيح لهم تبادل المعلومات فيما بينهم ، وهي سمة مميزة من سماتهم كما وتعكس ثقافة واضحة في العمل تدل على الانسجام بين العاملين.

5- القدرات الفكرية:- حقق بعد القدرات الفكرية وسطا حسابيا عاما بلغ (3.96) , وهو اعلى من الوسط الفرضي وتعكس قيمة الانحراف المعياري العام والبالغ (0.46) وجود انسجام في اجابات العينة , وهو يعكس وجود قدرات فكرية لدى العاملين في الهيئة المبحوثة وهذا ما ينسجم وطبيعة عملهم التي تعتمد بشكل واسع على استخدام الجوانب الفكرية على حساب الجوانب العضلية وهي سمة اساسية من سمات صناع المعرفة . اما اجمالي صناع المعرفة: فيشير الجدول (3) الى اجمالي الوسط الحسابي لمتغير صناع المعرفة والبالغ (3.90) , وبمستوى انسجام جيد بين افراد العينة المبحوثة وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري البالغ قيمته (0.36) , ومعامل الاختلاف بقيمه (9%) . وتعكس هذه النتيجة توفر مؤشرات صناع المعرفة لدى العاملين في الهيئة المبحوثة .

ثانيا :- تشخيص أهمية متغير الابداع المنظمي وابعاده في الهيئة المبحوثة
تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة ابعاد فرعية هي (دعم الادارة العليا , والبيئة المساندة , وامتلاك الموارد الضرورية) وفيما يأتي تشخيص لواقع الابداع المنظمي وابعاده بالاعتماد على اجابات العينة المبحوثة وكما يأتي :

1- دعم الادارة العليا :

يتضح من الجدول (4) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المتعلقة بوجهة نظر العينة المبحوثة لبعد (دعم الادارة العليا)، إذ حقق وسطاً حسابياً عاماً بلغت قيمته (4.07) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) ، وكان مستوى الانسجام بين اجابات افراد العينة للهيئة المبحوثة عالي يؤكد الانحراف المعياري العام البالغ قيمته (0.54) ، مما يعكس دعم واضح من قبل الادارة العليا لجهود الابداع داخل الهيئة .

2- البيئة المساندة:

يعكس الجدول (4) وسطاً حسابياً عاماً للمتغير الفرعي الثاني (البيئة المساندة الابداع) فوق الوسط الحسابي الفرضي ، إذ بلغت قيمته (4.17) ، وكان التششت ذو انسجام جيد في الإجابة يؤكد الانحراف المعياري العام بقيمة (0.52) ، وقد بلغت قيمة معامل الاختلاف لهذا المتغير (12.47%)، وهذا يدل على أن الهيئة المبحوثة تحرص على توفير البيئة التي تساند وتدعم الابداع.

3-امتلاك الموارد الضرورية : بلغ الوسط الحسابي لبعد (امتلاك الموارد الضرورية للابداع) (4.08)، وكان التششت ذو انسجام عالي في الإجابة يؤكد الانحراف المعياري العام البالغ (0.50) ، وقد بلغت قيمة معامل

جدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لابعاد الابداع المنظمي.				
	الابعاد الابداع المنظمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
Y1	دعم الادارة العليا	4.07	0.54	13.26%
Y2	البيئة المساندة	4.17	0.52	12.47%
Y3	امتلاك الموارد الضرورية	4.08	0.50	12.25%
Y	اجمالي الابداع المنظمي	4.11	0.47	11.43%

الاختلاف لهذا البعد (12.25%) وقد احتل هذا البعد المرتبة الاولى من حيث الاهمية استنادا الى اجابات العينة. أما اجمالي الابداع المنظمي : فقد بلغ اجمالي الوسط الحسابي لمتغير الابداع المنظمي (4.11) ، وبانسجام عالي بين اجابات افراد العينة المبحوثة أكد الانحراف المعياري بقيمة (0.47) ، وهذه النتيجة تدل على وجود مستوى جيد من الابداع في الهيئة المبحوثة .

ثالثا : اختبار علاقات الارتباط وتحليلها :

تتضمن هذه الفقرة تحليل علاقات الارتباط بين المتغير التفسيري " صناع المعرفة وابعاده الفرعية " ، وبين المتغير الاستجابي "الابداع المنظمي وابعاده الفرعية " . وكالاتي:

1- تحليل علاقة الارتباط بين صناع المعرفة والابداع المنظمي :- نصت الفرضية الرئيسية الاولى للبحث على: "يؤدي تبني صناع المعرفة الى تحسين الابداع المنظمي في الهيئة المبحوثة"، إذ يوضح الجدول (5) مصفوفة علاقات الارتباط بين متغير صناع المعرفة وابعاده و متغير الابداع المنظمي وابعاده والتي تضم (21) علاقة ارتباط ويشير الجدول المذكور الى وجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين صناع المعرفة وبين الابداع المنظمي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.78**) ، وهي علاقة ايجابية ومعنوية، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (13.3) وهي أكبر من قيمها الجدولية والبالغة (2.3) بمستوى دلالة (0.01)، وهذا يعكس أهمية وجود صناع المعرفة ودورهم في تحسين مستوى الابداع المنظمي في الهيئة

العراقية للحاسبات والمعلوماتية ، أما على مستوى الأبعاد الفرعية للمتغير التفسيري صناع المعرفة فقد كانت النتائج كالآتي:-

أ- تحليل علاقة الارتباط بين امتلاك المعرفة النظرية والعملية (X1) والابداع المنظمي وابعاده :-
تشير معطيات الجدول (5) الى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين المتغير الفرعي (امتلاك المعرفة النظرية والعملية) وبين الابداع المنظمي وابعاده (دعم الادارة العليا ، والبيئة المساندة الابداع، وامتلاك الموارد الضرورية للابداع)، إذ بلغت قيم معامل الارتباط (0.42**، 0.47**، 0.43**) على التوالي وهي علاقات موجبة ومعنوية ، إذ بلغت قيم (t) المحسوبة (4.9 ، 5.6 ، 5.09) على التوالي، وهي أكبر من قيمها الجدولية والبالغة (2.3) بمستوى دلالة (0.01). أما على صعيد العلاقة بين امتلاك المعرفة النظرية والعملية والابداع المنظمي ، إذ اتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بلغت قيمته (0.497**) بمستوى دلالة (0.01) مما يدل على أن امتلاك المعرفة النظرية والعملية في الهيئة المبحوثة ترتبط بشكل إيجابي مع الابداع المنظمي وابعاده (دعم الادارة العليا ووجود البيئة المساندة وامتلاك الموارد الضرورية للابداع).

جدول (5)

علاقات الارتباط بين متغير صناع المعرفة (x) وابعاده وبين متغير الابداع المنظمي (y) وابعاده

الابداع المنظمي								المتغيرات المبحوثة	
Y		y3		y2		y1			
r	t	r	t	r	t	r	t		
0.78**	13.3					.		صناع المعرفة	X
0.497**	6.12	0.43**	5.09	0.47**	5.6	0.42**	4.9	امتلاك المعرفة	X1
0.537**	6.80	0.48**	5.84	0.48**	5.84	0.51**	6.33	الحصول على المعلومات	X2
0.467**	5.64	0.41**	4.8	0.34**	3.86	0.51**	6.33	تطبيق المعلومات	X3
0.906**	22.85	0.82**	15.3	0.76**	12.4	0.87**	18.8	مهارات الاتصال	x4
0.639**	8.87	0.63**	8.6	0.58**	7.60	0.57**	7.41	القدرات الفكرية	x5

100%

مجموع علاقات الارتباط (15) =

n=116

قيمة (t) الجدولية بمستوى دلالة (0.01) = 2.3

قيمة (t) الجدولية بمستوى دلالة (0.05) = 1.6

** علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.01

* علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.05

ب- تحليل علاقة الارتباط بين ايجاد المعلومات والحصول عليها (x2) والابداع المنظمي وابعاده :-
معطيات الجدول (5) وجود ارتباط معنوي إيجابي بين المتغير الفرعي (أيجاد المعلومات والحصول عليها) وبين الابداع المنظمي وابعاده (دعم الادارة العليا ، والبيئة المساندة الابداع، وامتلاك الموارد الضرورية للابداع)، وقد بلغت قيم معامل الارتباط (0.48**، 0.48**، 0.51**) على التوالي ، وقد بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.3 ، 5.8 ، 5.84) على التوالي، وهي أكبر من قيمها الجدولية والبالغة (2.3) بمستوى دلالة (0.01) . أما على صعيد العلاقة بين أيجاد المعلومات والحصول عليها والابداع المنظمي ، فقد اتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بلغت قيمته (0.537**) بمستوى دلالة (0.01) مما يدل على ان أيجاد المعلومات والحصول عليها في الهيئة المبحوثة ترتبط بشكل إيجابيا مع الابداع المنظمي وابعاده.

ج- تحليل علاقة الارتباط بين القدرة على تطبيق المعلومات (x3) والابداع المنظمي وابعاده :-
بالرجوع الى الجدول (5) يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين المتغير الفرعي (القدرة على تطبيق المعلومات) وبين الابداع المنظمي وابعاده (دعم الادارة العليا ، والبيئة المساندة الابداع ، وامتلاك الموارد الضرورية للابداع)، وقد بلغت قيم معامل الارتباط (0.51**، 0.34**، 0.41**) على التوالي كما موضح بالجدول ، وقد بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.3 ، 3.8 ، 4.8) على التوالي ، وهي أكبر من قيمها الجدولية والبالغة (2.3) بمستوى دلالة (0.01). أما على صعيد العلاقة بين القدرة على تطبيق المعلومات والابداع المنظمي ، فقد اتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بلغت قيمته (0.467**) بمستوى دلالة (0.01). مما

يدل على أن القدرة على تطبيق المعلومات في الهيئة المبحوثة يرتبط بشكل إيجابي مع الإبداع المنظمي ويرتبط إيجابياً أيضاً مع دعم الإدارة العليا ومع وجود البيئة المساندة وأمتلاك الموارد الضرورية للإبداع .
د- تحليل علاقة الارتباط بين مهارات الاتصال (X4) والإبداع المنظمي وأبعاده:- حقق بعد (مهارات الاتصال) وبين الإبداع المنظمي وأبعاده (دعم الإدارة العليا ، والبيئة المساندة الإبداع ، وأمتلاك الموارد الضرورية) أعلى علاقات ارتباط، إذ بلغت قيم معامل الارتباط (0.47^{**} ، 0.76^{**} ، 0.82^{**}) على التوالي ، وقد بلغت قيم (t) المحسوبة (18.8، 12.4، 15.3) على التوالي، وهي أكبر من قيمها الجدولية والبالغة (2.3) بمستوى دلالة (0.01). أما على صعيد العلاقة بين مهارات الاتصال والإبداع المنظمي ، فقد حصل على أعلى علاقة ارتباط من بين أبعاد صناع المعرفة إذ بلغت (0.906^{**}) ، مما يعكس أهمية مهارات الاتصال في الهيئة المبحوثة ودورها الإيجابي في تحسين مستوى الإبداع المنظمي .

هـ- تحليل علاقة الارتباط بين القدرات الفكرية (X5) والإبداع المنظمي وأبعاده :-تشير معطيات الجدول (5) الى حدوث ارتباط معنوي إيجابي بين المتغير الفرعي (القدرات الفكرية) وبين الإبداع المنظمي وأبعاده (دعم الإدارة العليا ، والبيئة المساندة الإبداع، وأمتلاك الموارد الضرورية)، وقد بلغت قيم معامل الارتباط (0.57^{**} ، 0.58^{**} ، 0.63^{**}) على التوالي ، و بلغت قيم (t) المحسوبة (7.4 ، 7.6 ، 8.6) على التوالي، وهي أكبر من قيمها الجدولية والبالغة (2.3) بمستوى دلالة (0.01). أما على صعيد العلاقة بين القدرات الفكرية والإبداع المنظمي، إذ اتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بلغت قيمته (0.639^{**}) ، مما يدل على أن وجود القدرات الفكرية في الهيئة المبحوثة يؤدي الى تحسين مستوى الإبداع المنظمي . وفي ضوء تحقق جميع علاقات الارتباط على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية بين صناع المعرفة والإبداع المنظمي مما يشير الى تحقيق فرضية الارتباط الرئيسية الاولى (يؤدي تبني صناع المعرفة الى تحسين الإبداع المنظمي في الهيئة المبحوثة).

رابعاً- اختبار علاقات التأثير وتحليلها

نتناول هذه الفقرة اختبار فرضية التأثير التي حددها البحث والحكم عليها بالقبول أو الرفض وذلك باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) ومن خلال قيمة (F) المحسوبة ومستوى الدلالة ، ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) وكما يأتي:-

اذ تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت " يسهم صناع المعرفة في تعزيز الإبداع المنظمي في الهيئة المبحوثة . من خلال تحليل الانحدار البسيط

(Simple Regression Analysis)، وفي ضوء هذه الفرضية جرت صياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير التفسيري (صناع المعرفة) الذي جرى ترميزه بالرمز (X)، والمتغير الاستجابي (الإبداع المنظمي) والذي رُمز بالرمز (Y)، وكانت معادلة الانحدار الخطي كالآتي: $Y = \alpha + \beta X$

وفيما يأتي القيمة لمعادلة الانحدار: الإبداع المنظمي $= 1.1 + 0.81$ (صناع المعرفة)

يتضح من خلال الجدول (6)، أن قيمة (f) المحسوبة بلغت قيمتها (215.7)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (4.9) بمستوى معنوية (0.01)، وبحدود ثقة (99%)، وهذا يعني وجود تأثير لـ(صناع المعرفة) في المتغير الاستجابي الإبداع المنظمي . وهذا يدل على أن منحى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين المتغيرين. أما قيمة ($\alpha=1.1$)، والذي يعني ان هناك وجوداً لصناع المعرفة ما مقداره (1.1)، حتى وان كان الإبداع المنظمي يساوي صفراً.

وأما قيمة ($\beta=0.81$)، فهي تدل على ان تغييراً مقداره وحدة واحدة في صناع المعرفة سيؤدي الى تغيير في الإبداع المنظمي بمقدار (0.81) . أما قيمة معامل التحديد (R^2) والذي كانت بمقدار (0.65)، والذي يعني أن ما مقداره (0.65)، من التباين الحاصل في (الإبداع المنظمي) هو تباين مُفسر بفعل (صناع المعرفة) ، وهو تأكيد الى وجود تأثير عالي ومعنوي لصناع المعرفة في الإبداع المنظمي، أما على صعيد الأبعاد الفرعية لصناع المعرفة (أمتلاك المعلومات والحصول على المعلومات وتطبيق المعلومات ومهارات الاتصال والقدرات الفكرية) جميعها تؤثر في الإبداع المنظمي تأثيراً معنوي إذ بلغت قيم (f) المحسوبة (37.9، 46.4، 43.2، 61.13، 96.4) على التوالي وجميعها أكبر من قيمة (f) الجدولية وبمستوى دلالة 0.01. وهذه النتائج تعكس أهمية مساهمة صناع المعرفة في الهيئة المبحوثة في تعزيز الإبداع المنظمي. وفي ضوء هذه النتائج المتحققة تقبل الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها (يسهم صناع المعرفة في تعزيز الإبداع المنظمي في الهيئة المبحوثة) .

جدول (6)

تحليل تأثير صناع المعرفة والابعاد الفرعية في المتغير الاستجابي الابداع المنظمي (Y)

X	صناع المعرفة	الثوابت		(R ²) معامل القيمة المحدد	(F) قيمة المحسوبة	(P) قيمة مستوى المعنوية	مستوى المعنوية
		α	β				
		1.1	0.81	0.65	215.7	0.000	دال
x1	امتلاك المعرفة	1.99	0.54	0.25	37.9	0.000	دال
x2	الحصول على المعلومات	2.10	0.51	0.29	46.4	0.000	دال
x3	تطبيق المعلومات	2.31	0.48	0.27	42.2	0.000	دال
x4	مهارات الاتصال	0.08	1.00	0.84	613.2	0.000	دال
x5	القدرات الفكرية	1.38	0.68	0.46	96.4	0.000	دال

n = 116

قيمة (f) الجدولية بمستوى دلالة 0.01

= 4.9 قيمة (f) الجدولية بمستوى دلالة

2.9 = 0.05

خامسا : اختبار قوة نموذج البحث

بهدف تحديد قوة نموذج البحث الحالي فقد تم قياس علاقات التأثير المتعدد بين أجمالي أبعاد صناع المعرفة وأجمالي أبعاد الابداع المنظمي لاستخراج قيمة (R²) والتي بلغت (0.85) وهذا يدل على ان المتغير التفسيري (صناع المعرفة) بابعاده الخمسة يفسر ما قيمته (0.85) من التباين الحاصل في الابداع المنظمي في الهيئة المبحوثة ، وأنا ما قيمته (0.15) فقط هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل في النموذج الحالي ، وهذا يعكس أهمية ودقة اختيار متغيرات البحث الحالي .

المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات

سنحاول في هذا المحور تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا اليها اعتماداً على نتائج تحليل الجانب التطبيقي للبحث

اولا- الاستنتاجات-

- 1- اصبح العالم اليوم يولي اهتماما كبيرا بصناع المعرفة كونهم يشكلون عماد التحول نحو الاقتصاد المعرفي وانعكس ذلك من خلال تزايد الطلب عليهم من قبل منظمات الاعمال لتحقيق الميزة التنافسية لتلك المنظمات.
- 2- أتضح أن الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية تتبنى مفهوم صناع المعرفة وتولي أهمية كبيرة لهم على الرغم من اختلاف التسميات المعتمدة فيها، إذ ان البعض يستخدم تسمية العمال الماهرين في تنفيذ الاعمال الموكلة لهم والعمل على خلق الافكار التي تضيف قيمة لأنشطتهم.
- 3 - تعد بيئة العمل في الهيئة المبحوثة هي بيئة مساندة للابداع من خلال تشجيع العاملين لديها على التدريب لاكتساب معارف اضافية وجعل الابداع جزء من خطط الهيئة لبرامجها التدريبية .
- 4- حقق بعد امتلاك المعرفة المرتبة الاولى من حيث ترتيب ابعاد صناع المعرفة بحسب اولوياتها ويعكس ذلك اهتمام العاملين في الهيئة بالمعرفة وتطبيقها وهي تتفق وصفتهم كصناع معرفة.
- 5- امتلاك معظم صناع المعرفة لدى الهيئة المبحوثة مهارات الاتصال وهي احدى السمات التي يتميز بها صناع المعرفة وهي تعد من الامور المهمة للتواصل وهذا يعكس حالة التعاون المستمر في محيط العمل فضلا عن امتلاكهم القدرات الفكرية اللازمة للتعامل مع المعلومات والبيانات وتحليلها ومعالجتها بالشكل الذي يمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرارات المختلفة وحل المشكلات التي تعيق عمليات الهيئة .
- 6- يعد صناع المعرفة احدى المصادر الاساسية لتعزيز الابداع المنظمي للهيئة المبحوثة وأن الحفاظ عليهم لاطول مدة ممكنة تعد من الانشطة والوظائف المهمة التي تمارسها الهيئة ، إذ من خلالهم يمكن ان تكون الهيئة سباقة في تقديم كل ما هو جديد من برامج وانظمة حديثة وبدون منافس .
- 7 - تبين إن متغير صناع المعرفة بابعاده يساهم في تنمية وتعزيز الابداع المنظمي، ويمكن ان يتم ذلك من خلال امتلاك المعرفة النظرية والعملية، وايجاد المعلومات والحصول عليها، والقدرة على تطبيق المعلومات، ومهارات الاتصال، والقدرات الفكرية.

ثانيا : التوصيات

- 1- ضرورة زيادة اهتمام الهيئة المبحوثة بصناع المعرفة من خلال دعمهم معنويا وماديا هذا من جهة، ومن جهة أخرى الاطلاع على تجارب المنظمات العالمية في الدول المتقدمة في هذا المجال .
- 2- أهمية توفير كافة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتنمية مقدرات صناع المعرفة وجعلهم يواكبون التطورات لمواجهة التحديات لسرعة التغيير في طبيعة اعمالهم .
- 3- استثمار امكانية الهيئة من خلال انشطتها و برامجها التدريبية لتقديم خدمات المعلوماتية الى دوائر الدولة والقطاع الخاص وتوسيعها ، مما يؤدي الى زيادة اعتماد مؤسسات الدولة والقطاع الخاص وتحولها نحو العمل بالانظمة الالكترونية وثقافة الحكومة الالكترونية .
- 4- يمكن للهيئة ان تحصل على موارد مالية أكثر ودعم موازنتها من خلال تقديم الاستشارات لدوائر الدولة والقطاع الخاص وبالتالي توفير حوافز مالية اكبر للعاملين في الهيئة .
- 5- التركيز على تشجيع العاملين المبدعين في الهيئة من خلال الدعم المادي واعتماد (الترقيات والعلاوات والحوافز والمكافآت) كاساس لتحفيز صناع المعرفة.
- 6- زيادة الاهتمام باستقطاب الافراد من صناع المعرفة من الذين يمتلكون القدرات الفكرية والمهارات وذلك لتعزيز وتحقيق واستدامة الابداع المنظمي.

مصادر البحث :

اولا- المصادر العربية :

- 1- جرادات، ناصر محمد سعود والمعاني ، أحمد اسماعيل والصالح ، أسماء رشاد ،(2011)، " إدارة المعرفة "، اثناء للنشر والتوزيع ،عمان ، الطبعة الاولى.
- 2- حسن ، رواية (2000) " السلوك في المنظمات " الدار الجامعية الاسكندرية.
- 3 - الحسيني ، بشرى عباس محمد (2007) " عملية التعلم المنظمي وأثرها في الابداع المنظمي : دراسة استطلاعية في كليات الصيدلة ببغداد ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ،(غير منشورة)
- 4- الشماع ، خليل محمد حسن، (1999)، "مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال" ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن
- 5- الطاهر، اسمهان ماجد ، (2012)، " ادارة المعرفة "، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى.
- 6- شربيني ، طلعت سالم ، (2008)، "القيادة التربوية وأثرها في رفع الكفاية الانتاجية "، اطروحة دكتوراه ، الجامعة الامريكية ، لندن (منشورة)
- 7- محمد ، قريشي ، (2008) " الابداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية " ، مجلة علوم الانسان ، السنة الخامسة ، العدد/ 37
- 8- معراج ، هوارى وعبد الرزاق ، خليل ، (2006) " الابداع في القطاع الحكومي الجزائري : دراسة ميدانية حول صفات ومعوقات ومحفزات الابداع بالمنطقة الصناعية بغرداية ، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير ، العدد/ 6
- 9- منصور، طاهر محسن والخفاجي، نعمة عباس، (2010)، نظرية المنظمة مدخل العمليات ، الطبعة العربية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 10- نجم ، نجم عبود ، (2003) ، " ادارة الابتكار " : المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة " ، طبعة الاولى ، عمان ، دار وائل للنشر.

ثانيا- المصادر الاجنبية :

- 11- Awad , Elias. M , & Ghaziri ,Hassan ,M ,(2004)," Knowledge management), Pearson Education International ,Pearson Prentice Hall, , Printed in the United States of America
- 12 -Bartel ,Caroline . A. , Garud , Raghu (2009) " The Role of Narratives in Sustaining Organizational Innovation " , Organization Science January , Vol. 20 , NO.1 , pp. 107-11
- 13- Davenport, Thomas H,(2005)," Thinking for a living –How to Get better performance and Results from Knowledge worker" , printed in the United states of America.
- 14 -Denisi , Angelo , S. , Griffin , Ricky , W. (2001) " Human Resource Management " Houghton Mifflin company Bosten , New York , Printed in the U.S.A .

- 15- Drucker , peter (2002) " Theyre Not Employees ,theyre People ,
Harvard Business Review , PP.1-8.
- 16- Jones , Gareth , R. (1995) , (1998) , " Organizational Theory , Text
and Cases " ,1, 2nd Ed. , Addison Wesley Longman Publishing.Com
, Inc. , New York
- 17- Huang , Keke (2007) , (Human resource management & knowledge –
Based management : A study of HR practices in performance-
related knowledge management) A Dissertation presented in part
consideration for the degree of MA in management, the university
of Nottingham .
- 18- Jessup,Leonard.M & Valacich,Joseph.S , (2008), (Information
Systems Today) , pearson education international, printed in the
unitedstates of america.
- 19 -. Mohanta G.C , Kannan V. , Thooyamani K.P. ,(2006), (Strategies
for Improving productivity of knowledge workers – An overview)
the Brisbane Institute of strengths based practice Inc in
collaboration with sanghamitra Andhra Pradesh – India , 10-12
november , Hyderabad , India.
- 20- Nonaka, I. (1994) "A dynamic theory of organizational knowledge
creation' Organization Science " Vol.5 , No.1 , pp 14-37 .
- 21 - Ralph M. , Stair, & George W., Reynolds, (2010) (Information
Systems), Ninth Edition, printed in Canada .
- 22 - Shuaib, Shandana, (2008), (Managing Knowledge Workers),
Business Review January – Vol. 3, No. 1. , pp.117-131 .
- Surawski, Bartosz,(2007),(Knowledge-Driven Economy and
23 - Knowledge Workers: Polish Experience in the Integrating
Europe), The Romanian Economic Journa , x ,no.25 , pp 201-222 .
- 24-Sutherl,Margie & Jordaan, Wilhelm , (2004) , (Factors affecting the
retention of knowledge workers),AS Journal of human resource
management , vol.2 , no.2 , pp (55-64) .
- 25- Sawang , Sukanlaya , (2001) "Innovation Implementation
Effectiveness : Amulti organizational test of klein conn And sorra s
model" , A thesis Doctor of Philosophy in Management , University
of Technology Brisbane , Australia
- 26 - Tidd , J. , (1997) "Integra themes for research on the management
of innovation : complexity , networks and learning" , International
Journal of innovation management , vol 8 , no 1 , pp 59 69 .
- 27- Tidd , J. , Bessant , J & Pavitt K., (1997) " management innovation :
Integrating technological , market and organizational change ,
Wiley : London .

.....
.....
.....