

THE IMPACT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON DEVELOPING ADMINISTRATIVE CREATIVITY AMONG CIVIL SECTORS IN NORTH AL BATINAH IN THE SULTANATE OF OMAN: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS A MEDIATING VARIABLE

أثر إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين بالخدمة المدنية بشمال
الباطنة في سلطنة عمان: القيادة التحويلية كمتغير وسيط

خالد بن محمد بن أحمد السعدي

Khalid Mohammed Ahmed Al Sadi^{1*}, Dr. Mohammad Nashief s. Disomimba² and Dr. Kalsom binti Ali³

¹Ph. D. Candidate in Human Resources Management, Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), kmalsaadi0@gmail.com

²Senior lecturer Dr. at the Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), mohammadnashief@usim.edu.my

³Senior lecturer Dr. at the Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Kalsom@usim.edu.my

*Corresponding Author

Abstract

This quantitative study aimed to discuss the relationship between knowledge management, transformational leadership, and administrative creativity for civil servants in the government sector in North Al Batinah. The descriptive analytical method was used. The study population consisted of all government job occupants, whose number was (23,781). The researcher chose a stratified random sample, which included various administrative leaders. The sample amounted to (378) individuals. The researcher designed the study scale, according to the five-point Likert scale, which consisted of (58) statements distributed in three axes. The statistical package for the social sciences (SPSS), the (AMOS) program and the structural equation modeling (SEM) were used to analyze the data. The results indicated that there is a positive and direct impact of knowledge management processes on administrative creativity, at a level of significance less than (0,01). And the independent variable (knowledge management processes) explains (14.1%) of the total change in the dependent variable (administrative creativity). There is a positive and direct impact of knowledge management processes on transformational leadership, with a significance level less than (0,01). By (38.3%) in the mediating variable (transformational leadership). There is a positive and direct impact of transformational leadership on administrative creativity, with a significance level less than (0,01). And that the mediating variable (transformational leadership) explains (20.5%) of the total change in the dependent variable (administrative creativity).

Keywords: knowledge management, transformational leadership, administrative creativity.

الملخص

هدفت هذه الدراسة الكمية إلى مناقشة العلاقة بين إدارة المعرفة القيادة التحويلية الإبداع الإداري لدى العاملين بالخدمة المدنية في القطاع الحكومي بشمال الباطنة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع شاغلي الوظائف الحكومية وعددهم (23781) موظفاً. اختار الباحث عينة عشوائية طبقية، شملت مختلف القيادات الإدارية، بلغت العينة (378) مفردة. صمم الباحث مقياس الدراسة، وفق مقياس ليكرت الخماسي، تكون من (58) عبارة موزعة في ثلاثة محاور. اعتمدت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج (AMOS) ونمذجة المعادلة البنائية (SEM) في تحليل البيانات. دلت النتائج على أن هناك تأثير إيجابي ومباشر لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع الإداري، عند مستوى دلالة أقل من (0,01). وإن المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) يفسر (14,1%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وجود تأثير إيجابي ومباشر لعمليات إدارة المعرفة على القيادة التحويلية، بمستوى دلالة أقل من (0,01). بمقدار (38,3%) في المتغير الوسيط (القيادة التحويلية). وجود تأثير إيجابي ومباشر للقيادة التحويلية على الإبداع الإداري، بمستوى دلالة أقل من (0,01). وأن المتغير الوسيط (القيادة التحويلية) يفسر (20,5%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

كلمات مفتاحية: إدارة المعرفة، القيادة التحويلية، الإبداع الإداري.

المقدمة:

تعد إدارة المعرفة وعملياتها من الأساليب الإدارية الحديثة التي تعتمد عليها أغلب المنظمات الحكومية والخاصة لتحقيق أهدافها، وذلك بنشر إدارة المعرفة بين العاملين لديها وتطبيقها مما يساهم في تنمية الإبداع الإداري لديهم في خلق أفكار جديدة. لذا فهي من الأساليب الحديثة التي تسعى جميع المنظمات لتطبيقها في جميع عملها، حيث أثبتت فائدتها في إحداث تغييرات وتطوير العمل، وتحقيق المنافسة، وهي من أسباب نجاح الإدارة الحديثة. إذ تتم الاستفادة منها من خلال تقاسم المعرفة وإيجاد معرفة جديدة، وتحويلها إلى منتجات وخدمات وأساليب بقيمة متميزة، مع توافر جميع وسائل التقنيات الحديثة (بدير، 2010).

أصبحت إدارة المعرفة ذات مفهوم شامل؛ تضم كل الإمكانيات المادية والثقافية والذهنية الموجودة بالمنظمة، وتمكن المؤسسات في مواكبة التطور السريع للعالم الخارجي، وزيادة إنتاجها وابتكارها، وتحقيق أهدافها، فالإبداع ضمن المنظمة يكمن في توظيف إدارة المعرفة بشكل أمثل (طرفة وبومدين، 2018).

إن التقدم العلمي والتقني المتسارع في العالم، يحتم على المنظمات تحسين أداءها، ومواجهة التحديات بتطبيق إدارة المعرفة، ويتم ذلك بالقيام بعمليات إعادة وتعليم القوى العاملة، وتدريبها على إدارة المعرفة، وبناء قاعدة للمعرفة عن طريق المنظمة؛ بتجميع المعرفة ونشرها على كافة الفئات الإدارية، وتطويرها نحو معرفة جديدة وتطبيقها، وتوظيفها بفاعلية

حتى تصل المؤسسة إلى أهدافها , والتميز (حجازي, 2005) .

عقد في سلطنة عمان، مؤتمر الحوار العربي الأوربي (يورمينا، 2018) حول الإدارة العامة الحكومية بمسقط، وجاءت توصياته بضرورة موائمة موظفي القطاع العام الحكومي للتحديات الاقتصادية والاجتماعية، والتحول إلى الأشكال الجديدة للإدارة العامة، والحوكمة، والتحول من الإدارة التقليدية للموارد البشرية إلى الأنماط الحديثة كإدارة الكفاءات، وإدارة رأس المال البشري (المعرفة)، وإدارة الفريق (الموقع الرسمي لمعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان) .

وكان مؤتمر إدارة المعرفة وتقاسم الموارد , قد عقد في كلية ولجات للعلوم التطبيقية بسلطنة عُمان للفترة: 27- 28 فبراير 2012م، وأوصى بضرورة مواجهة التحديات المختلفة؛ وإيجاد وعي بأهمية تطبيق إدارة المعرفة، ونشره بين الجمهور، وإبراز واقع أثره الإيجابي في خدمة المؤسسات الحكومية بطرق حديثة، تعتمد على الإبداع، وأوصى بإيجاد بنية وقاعدة أساسية لإدارة المعرفة في سلطنة عمان ودول مجلس التعاون الخليجي.

ونظمت اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم، ندوة وطنية في اقتصاد المعرفة , بتاريخ 30 ديسمبر 2015م , بحضور مؤسسات حكومية وخاصة، وجاءت أبرز النتائج إلى الاهتمام بالمعرفة حيث إنها المحرك الاقتصادي في العالم , وضرورة الاعتماد على المعرفة , والتركيز على إدارة المعرفة ورأس المال البشري، بدلا من الاعتماد على الثروات الطبيعية ومواد الخام , والاعتماد على اقتصاد المعرفة كدور للتنمية المستدامة. وأكدث على دور مجلس البحث العلمي في نشر الابداع والابتكار، وتقنية المعلومات (المحدوري, 2015) .

مشكلة الدراسة:

تسعى سلطنة عمان إلى تطبيق إدارة المعرفة في جميع القطاع الحكومي باعتباره أحد عوامل النجاح وله فوائد منها تطوير الأداء الحكومي، والقدرة على مواكبة التطور العالمي المتسارع، بأفكار متجددة بطريقة إبداعية. وفي مؤشر الابتكار والابداع العالمي الذي يضم 129 دولة حسب الجدول رقم (2) بالملحقات ويقاس مستوى الإبداع لدى الأفراد في الدول، حيث تعاني أغلب الدول العربية من مستوى متدني من مستوى الإبداع في القطاعات الخاصة والعامة، حيث حلت سلطنة عمان في المرتبة (69) عالميا لعام (2018)، وتأخرت في سنة (2019) إلى المرتبة (80) عالميا (الموقع الإلكتروني لمؤشر الإبداع العالمي). وهو ما يعتبر من المراتب التي لا ترضي طموح وتطلعات وأهداف الحكومة.

تسعى الحكومة لظهور بمراكز متقدمة في الإحصائيات العالمية للإبداع والابتكار وذلك بتسخير كل السبل من الموارد المتاحة البشرية والمعرفية، التي تجعل من الاهتمام بتنمية الابداع كأحد ركائز التطوير والنهوض بالاقتصاد، وذلك باستغلال المعرفة المتاحة والاستفادة من المعارف المتجددة (الموقع الإلكتروني لرؤية عمان 2040). وقد قامت الحكومة بوضع رؤية يتم العمل بها في جميع الوزارات الحكومية ودوائرها في جميع المحافظات وتم تسميتها رؤية عمان (2040) تكون كدليل ومرجع أساسي لتخطيط في العقدين القادمين، ويقاس تقرير الرؤية ويقوم فيها بشكل سنوي مستوى الإبداع والابتكار في جميع الهيكل التنظيمي الحكومي، والوقوف على الصعوبات والتحديات التي تواجه القطاع الحكومي.

وقد تطرق المؤتمر الثامن لمعاهد الإدارة العامة بدول مجلس التعاون الخليجي مسقط (2015) في بعض محاوره بعنوان (محفزات ومعوقات الابتكار في المنظمات الحكومية بسلطنة عمان) التي تم مناقشتها إلى مشكلة بعض التشريعات والقوانين والأنظمة في المؤسسات الحكومية التي تتسم بالجمود وتحد من تشجيع الابداع والابتكار لدى الموظفين في الوحدات الحكومية بسلطنة عمان، وخرج المؤتمر بتوصيات منها العمل على صياغة استراتيجية موحدة للإبداع في تقديم الخدمات الحكومية، وازافة الابداع كعنصر أساسي في تقييم الأداء السنوي للموظفين (الطائية، 2015).

وفي مؤتمر أقيم في سلطنة عمان بعنوان (إثراء الأداء) تطرق إلى التحديات والصعوبات التي تواجه الكوادر البشرية في المؤسسات الحكومية، وضرورة التعامل معها بطرق إبداعية من أجل تحسين كفاءة أداء الكوادر البشرية للمؤسسات الحكومية وتحقيق أهداف الحكومة نحو التميز في تقديم الخدمات والعائد الإيجابي (عراي، 2018).

وقد أكدت العديد من الدراسات التي أجريت في سلطنة عمان؛ على التحديات والمعوقات في الابداع الإداري في بعض المؤسسات الحكومية وطالبت بإجراء مزيدا من الدراسات حول الحلول في تنمية وممارسة الإبداع الإداري في المؤسسات الخدمية، ومنها دراسة محمد والشعيلي، (2015) حيث كشفت نتائج الدراسة بوجود معوقات وصعوبات تحد من الابداع الإداري لدى العاملين، منها كثرة ضغوط العمل، وقلة الحوافز، والتطبيق الحرفي للوائح والتشريعات والقوانين المنظمة للعمل، وعدم تقبل كثير من العاملين التغيير واتباع أساليب جديدة. أما دراسة الحارثي (2014) والحامتي (2016)؛ فقد أكدت وجود مشكلات تعاني منها المديريات الخدمية التعليمية بالمحافظات في سلطنة عمان، وعدم الاهتمام بشكل كبير بالحلول الإبداعية لمواجهة التحديات المتعلقة بمشكلة تطوير الأداء المدرسي، ومشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية للعاملين.

إذ تواجه البيئة في المؤسسات الحكومية بشمال الباطنة، على اختلاف وظائفها وحجمها؛ العديد من التحديات والمشكلات لظروف المتغيرات المستمرة كالتغيرات التكنولوجية المتسارعة والتدفق المعرفي. وتوجب عليهم استخدام أساليب إدارية حديثة في حل المشكلات وذلك باستخدام طرق إبداعية جديدة لحل المعوقات ومواجهة التحديات. فالإبداع الإداري لدى العاملين في الخدمة المدنية بشمال الباطنة؛ بحاجة إلى تهيئة بيئة مناسبة تساهم في تشجيعه وتحفيزه على مواكبة التغيرات وفتح مجالات للابتكار والابداع. وجاءت دراسة الحامتي (2016) لتؤكد على دور الإبداع الإداري للموظفين في حل المشكلات للمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. كما تكمن مشكلة الدراسة أيضاً في الافتقار في تطبيق إدارة المعرفة في بعض العاملين في الخدمة المدنية في شمال الباطنة في المديريات والإدارات ، وهذا ما ذهبت إليه دراسة الروشدي، (2011).

أهداف الدراسة:

أ. قياس دور عمليات إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري، لدى العاملين بمديريات القطاع الحكومي للخدمة المدنية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان.

ب. تحليل أثر عمليات إدارة المعرفة في ممارسة القيادة التحويلية كمتغير وسيط، للعاملين في مديريات القطاع الحكومي بمحافظة شمال الباطنة.

ت. قياس أثر علاقة القيادة التحويلية على تنمية الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة.

الدراسات السابقة:

دراسة عامر وسراقي، (2018)؛ دور نمط القيادة التحويلية في تنمية الإبداع الإداري للكوادر الإدارية للعاملين في المصارف التجارية، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات للعاملين على المستويات الإدارية الوسطى والدنيا، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) وبين تنمية الإبداع الإداري للعاملين في المصارف التجارية .

مقال الربيعي ونجم، (2018)؛ القيادة التحويلية وتحقيق الإبداع الإداري، أُنما أصبحت من المقاييس لنجاح المنظمات الإدارية في تحقيق أهدافها، وهذا ما تم ملامسته عند قياس العلاقة بين متغير القيادة التحويلية ومتغير الإبداع الإداري، في ديوان وزارة التربية العراقية، من خلال النتائج التي أكدت وجود علاقة ارتباطية وأثر معنوي للقيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري.

دراسة علوان، (2017) بعنوان: "العلاقة بين عوامل تنمية الإبداع الإداري وممارسات القيادة التحويلية وتأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء المدراء في عينة من فنادق الدرجة الممتازة والأولى لمدينة بغداد"، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين عوامل تنمية الإبداع الإداري، وممارسات القيادة التحويلية من قبل المدراء في عينة من فنادق الدرجة الممتازة والأولى، وتأثير هذه العلاقة على الفاعلية التنظيمية لتلك الفنادق. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، شملت عينة الدراسة (131) مفردة، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها (الوسط الحسابي الموزون، الانحراف المعياري)، أثبتت نتائج الدراسة: أن عوامل تنمية الإبداع الإداري وممارسات القيادة التحويلية؛ تؤدي دوراً مهماً لدى الأفراد في تحديد كيفية تحقيق الفاعلية التنظيمية للفنادق حسب نتائج البحث على العينة.

دراسة علي، (2018) بعنوان: "أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة البحر الأحمر للفترة من 2017م-2018م. هدفت معرفة أثر القيادة التحويلية على الإبداع لدى العاملين، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتمت الاستعانة بالمسح المكتبي والانترنت، وقد أجريت الدراسة على (50) موظفاً. جاءت النتائج بوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية، بين القيادة التحويلية وإبداع العاملين، مما يؤدي إلى خلق روح المجازفة وتقبلهم للمخاطر واستخدام أفكار جديدة ومنهجية علمية في حل المشكلات. وقد أظهرت النتائج؛ أن بعد التأثير المثالي للقياديين بجامعة بحر الأحمر، جاءت بدرجة عالية ويعني أن القياديين بالجامعة لهم تأثير كارزمي على مرؤوسيههم. ودلت النتائج اتصاف القياديين بدرجة عالية بالمرعاة الفردية، مما يدل على أنهم يهتمون باحتياجات وانجازات وتطوير مهارات موظفيهم. وكما جاءت النتائج بدرجة متوسطة في أن القياديين بالجامعة يشجعون موظفيهم لحل

مشكلات المؤسسة بطرق إبداعية. كما تبين أن نتيجة بعد الدافعية الإلهامية جاءت بدرجة عالية. ودلت النتائج عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية، بين بعد التأثير المثالي وبعد المراعاة الفردية وبعد الاستشارات الفكرية للقيادة التحويلية وإبداع العاملين. وأخيراً تبين وجود علاقة طردية معنوية؛ بين الدافعية الإلهامية للقيادة التحويلية وإبداع العاملين.

دراسة المدحجي، (2017) بعنوان: "العلاقة بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ودرجة ممارسة إدارة المعرفة بجامعة القصيم"، هدفت التعرف على واقع ممارسة أبعاد القيادة التحويلية وأبعاد إدارة المعرفة. وقد استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات. كانت أهم النتائج: وجود علاقة قوية وطردية بين ممارسة أبعاد القيادة التحويلية، ودرجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في جامعة القصيم، على كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية وعمليات إدارة المعرفة. وأظهرت النتائج؛ عدم وجود فروق في درجة ممارسة القيادة التحويلية بالجامعة تعزى لمتغير الدرجة العلمية لهيئة التدريس وسنوات الخبرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير التخصص العلمي لأبعاد إدارة القيادة التحويلية، وممارسة إدارة المعرفة.

المنهجية والإجراءات:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعنى لوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويسعى لتفسير وشرح الظواهر المتداخلة مع غيرها من الظواهر (إبراهيم، 2018). كما تم اعتماد الأسلوب الكمي في جمع البيانات من خلال الاستبيان، وتعتبر الاستبانة من أكثر الأدوات المستخدمة بالبحوث الإنسانية. واعتمدت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج (AMOS) في تحليل البيانات.

جمع البيانات:

يعرض هذا القسم مجتمع الدراسة وكيفية اختيار عينتها، وكيفية تصميم مقياس الدراسة وتفاصيله، ثم يستعرض صدق وثبات المقياس.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة، من جميع شاغلي الوظائف الدائمة في الوحدات الحكومية التابعة لنظام الخدمة المدنية بمحافظة شمال الباطنة والذين هم في مستويات الإدارة العليا والوسطى والمباشرة؛ وإجمالي عدد (23781) موظفاً (موقع وزارة للخدمة المدنية بسلطنة عمان، 2020).

اختار الباحث عينة عشوائية طبقية، شملت مختلف القيادات الإدارية، بلغت العينة (378) مفردة، وفق جدول جريستي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970).

مقياس الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري، فقد صمم الباحث مقياس الدراسة، وفق مقياس ليكرت الخماسي؛ لغرض جمع البيانات الكمية من عينة الدراسة. ويتكون المقياس من مقدمة و (3) محاور، بلغ مجموع العبارات (58) عبارة موزعة في

ثلاثة محاور. تفاصيل المقياس يلي:

المحور الأول- إدارة المعرفة: استفاد الباحث من المقاييس التي اعتمدت في دراسات: الجعافرة, (2018)؛ الجعيد, (2017)؛ العمد, (2019). وقد بلغ مجموع العبارات المحور (24) عبارة توزعت في (4) أبعاد هي:

البعد الأول- توليد المعرفة: يتكون من (6) عبارات: 1 إلى 6

البعد الثاني- تخزين المعرفة: يتكون من (6) عبارات: 7 إلى 12

البعد الثالث- نقل ومشاركة المعرفة: يتكون من (6) عبارات: 13 إلى 18

البعد الرابع- تطبيق إدارة المعرفة: يتكون من (6) عبارات: 19 إلى 24

المحور الثاني- الإبداع الإداري: استفاد الباحث من المقاييس التي اعتمدت في دراسات: عواد, (2018)؛ التيمة, (2013)؛ الشمري, (2019). وقد بلغ مجموع العبارات المحور (24) عبارة توزعت في (4) أبعاد هي:

البعد الأول- الطلاقة: يتكون من (6) عبارات: 25 إلى 30

البعد الثاني- المرونة: يتكون من (6) عبارات: 31 إلى 36

البعد الثالث- الأصالة: يتكون من (6) عبارات: 37 إلى 42

البعد الرابع- الاحساس بالمشكلات: يتكون من (6) عبارات: 43 إلى 48

المحور الثالث- القيادة التحويلية: استفاد الباحث من المقاييس التي اعتمدت في دراستي: الجعافرة, (2018)؛ ضيف, (2018). وقد بلغ مجموع العبارات المحور (10) عبارة توزعت في بعدين هما:

البعد الأول- الاستشارة الفكرية: يتكون من (5) عبارات: 49 إلى 53

البعد الثاني- التحفيز الملهم: يتكون من (5) عبارات: 54 إلى 58.

صدق وثبات مقياس الدراسة:

الصدق الظاهري: ويسمى أيضاً صدق المحكمين. حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (7) أساتذة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجال الأكاديمي والبحث العلمي، من المتخصصين بالإدارة، ومناهج البحث، العاملين في: جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، جامعة القاهرة، جامعة الاسكندرية، جامعة السلطان قابوس، وجامعة ظفار في سلطنة عمان، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؛ وذلك لأخذ آرائهم بالتعديل والحذف واستبدال بعض الفقرات، وملاحظة وضوح صياغاتها اللغوية. وفي ضوء الملاحظات، تم إجراء كافة التعديلات التي أوصى بها المحكمون، ولم تحذف أية عبارة من المقياس. وقد حاز المقياس على اتفاق (84%) . وهي درجة مقبولة تؤكد صدق المقياس، استناداً لما ذكره لاين, Lynn (1986) أنه إذا كان عدد المحكمين ما بين (6 إلى 8) فينبغي أن تكون درجة الاتفاق (83%) كافية لتقرير

صدق المقياس.

صدق الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، بتطبيق الاستبانة على عينة مصغرة تكونت من (30) مفردة من مجتمع الدراسة، ومن خارج العينة. حيث تم توزيع الاستبانات من خلال نماذج جوجل (Google form). وذلك لأجل حساب معامل ارتباط بيرسون، وقد تمّ حساب معامل ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وجاءت نتائج معاملات ارتباط بيرسون لمحاور المقياس كما يأتي:

جدول (1) معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة مع المحور الذي تنتمي إليه (ن = 30)

المحور	عنوان المحور	عدد العبارات	أقل عبارة	أكثر عبارة	معامل المحور	مستوى المعنوية
1	إدارة المعرفة	24	0,734	0,938	0,906**	0,000
2	الإبداع الإداري	24	0,595	0,936	0,875	0,000
3	القيادة التحويلية	10	0,714	0,955	0,941	0,000
معدل المقياس ككل		58	0,595	0,955	0,942	0,000

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS

بين الجدول (1) أن جميع عبارات المقياس قد ارتبطت بالمحور الذي تنتمي إليه بمستوى دلالة (0,01)، حين بلغ معامل ارتباط بيرسون أدنى عبارة في المقياس (0,595)، وأعلى عبارة (0,955). فيما بلغ معامل ارتباط بيرسون للمقياس ككل (0,942). مما يؤكد مصداقية المقياس وصلاحيته لقياس ما صمم لأجله.

ثبات المقياس:

قياس الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: تم التحقق من ثبات المقياس من خلال طريقة: ألفا كرونباخ، لقياس معامل ثبات ألفا من خلال التطبيق المزدوج للمقياس. استخدم الباحث طريقة حساب الثبات، بطريقة التطبيق المزدوج؛ لإيجاد معامل ثبات ألفا. حيث تم التطبيق المزدوج على عينة مصغرة من (30) مفردة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة، وأعيد التطبيق على نفس العينة بعد حوالي (10) أيام من التطبيق الأول، لأجل الحصول على قيمة معامل ألفا لكل عبارة ولكل محور من محاور الاستبيان وللاستبيان ككل. وجاءت نتائج معاملات ثبات ألفا لمحاور المقياس كما يأتي:

جدول (2) قياس معاملات ألفا كرونباخ لثبات المقياس (ن = 30)

معامل كرونيباخ ألفا	عدد الفقرات	الدراسة أبعاد	
.972	24	المتغير المستقل: عمليات إدارة المعرفة	
.947	6	توليد المعرفة	البعد الأول
.762	6	تشارك المعرفة	البعد الثاني
.936	6	تطبيق المعرفة	البعد الثالث
.937	6	تخزين المعرفة	البعد الأول
.943	24	المتغير التابع: الإبداع الإداري	
.684	6	الأصالة	البعد الأول
.912	6	الطلاقة	البعد الثاني
.884	6	المرونة	البعد الثالث
.777	6	الحساسية بالمشكلات	البعد الأول
.965	10	المتغير الوسيط: القيادة التحويلية	
.929	5	الاستشارة الفكرية	البعد الأول
.946	5	التحفيز الملهم	البعد الثاني
.962	58	معدل المقياس ككل	

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS

بين الجدول (2) أن جميع عبارات المحاور قد تراوحت بين أقل قيمة ثابت (0,762) لفقرات البعد الثاني، وأعلى قيمة ثابت (0,947) لفقرات البعد الأول (توليد المعرفة). أي أن جميع عبارات المقياس كانت أعلى من المعيار الذي حدده هير، وآخرون (Hair, et. al., 2010) بأن جودة الأداة تتحقق إذا زاد معامل ألفا عن (0,60) فما فوق. مما يؤكد أن جميع عبارات المقياس تتمتع بدرجة ثبات عالية، وأن المقياس يتسم بالثبات وإصلاحية لقياس ما صمم و وضع لأجله.

الأساليب الإحصائية المعتمدة:

لتحليل البيانات؛ اعتمدت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج (AMOS) في تحليل البيانات.

أ. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).

ب. قياس الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).

ت. التحليل الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة.

ث. نمذجة المعادلة البنائية "Structural Equation Modeling" (SEM).

نتائج الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة؛ استخدم الباحث نمذجة المعادلة البنائية "Structural Equation Modeling"، وكما هو معروف أن أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) له نوعان من النتائج التي سيتم توضيحها لاحقاً في هذا الفصل وهما: النموذج القياسي (Measurement Model) و النموذج البنائي (Structural Model)، التي سيتم دراسة كل منها على حدة مع توضيح كل الاختبارات المتعلقة بكل منهما على حدة وصولاً إلى للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية (Hair et al., 2006):

أولاً: النموذج القياسي للنموذج النظري الافتراضي للدراسة (Measurement Model):

في هذا النموذج سيتم إجراء بعض الاختبارات الخاصة بالعلاقات الارتباطية دون تحديد طبيعة عوامل الدراسة، بمعنى آخر لا نهتم في هذه المرحلة عن أي العوامل المؤثرة أو المتأثرة في النموذج (المستقل، التابع)، واستخدام علامة الارتباط في برنامج أموس السهم ذات الرأسين ودراسة مخطط النموذج النظري الافتراضي بطريقة النموذج القياسي الرئيسي سيتم إجراء الاختبارات التالية:

الاختبار الأول: اختبار حسن الملائمة والمطابقة للنموذج القياسي للدراسة وبيانات العينة المجمعة.

الاختبار الثاني: اختبار كفاءة التشبعات العامية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة.

الاختبار الثالث: اختبار درجة العلاقات الارتباطية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة.

الاختبار الأول: اختبار حسن الملائمة والمطابقة للنموذج القياسي للدراسة وبيانات العينة المجمعة.

في هذا الاختبار سيتم التحقق من تطابق النموذج مع بيانات العينة ومدى ملائمتها والمؤشرات العامة للتحليل، وكما هو مبين في الشكل رقم (1) والجدول رقم (3) واللذان يعرضان مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة حيث تضمن هذا النموذج العوامل الرئيسية وأبعاد قياسها التي اشتملت على عمليات إدارة المعرفة كعامل كامن ويعتبر بهذه الدراسة (متغير مستقل) ويتكون من أربعة أبعاد لقياسه هي: (توليد المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة، تخزين المعرفة)، بالإضافة إلى

القيادة التحويلية كعامل كامن ويعتبر بهذه الدراسة (متغير وسيط) ويتكون من بعدين لقياسه هي (الاستشارة الفكرية، التحفيز الملهم).

وفيما يتعلق بالعامل الاخير عامل الإبداع الإداري الذي اعتبر بهذه الدراسة (متغير تابع) ويتكون من اربعة أبعاد لقياسه هي (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية بالمشكلات)، ومما سبق يتضح لنا بمجرد النظر إلى الشكل المذكور اعلاه تطابق تام والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة، كما كشفت نتيجة النمذجة البنائية لعوامل الدراسة بأنها خالية تماما من الارتباط غير المنطقي ولا وجود لمشكلة التعدد الخطي (Multicollinearity).

أما فيما يتعلق بمؤشرات الملائمة والمطابقة للنموذج القياسي الرئيسي والنموذج النظري الافتراضي الذي سبق وان بنى على الأساس النظري للدراسة فنجد ان النتيجة تشير إلى ملائمة النموذج القياسي مع البيانات المجمعة من بيئة الدراسة، حيث تشير كل المؤشرات إلى حسن الملائمة والمطابقة (Model Fit Indices) بين النموذجين وبالأحرى بين النموذج القياسي والبيانات المجمعة من البيئة، وبالنظر إلى الجدول رقم (3) فإن قيمة مربع كاي تساوي (CMIN= 127.734) ودرجة الحرية تساوي (DF= 32) ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً (P=0.00)، وعند الأخذ في الاعتبار مؤشرات أخرى مثل مربع كاي المعياري (مربع كاي/ درجات الحرية) حيث كان (CMIN/DF= 3.992) وهي قيمة أقل من قيمة المحك (5)، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (RMSEA) تساوي (RMSEA= 0.076) وكان أقل من المعيار (0.080)، بالإضافة إلى ان:

- قيمة مؤشر جودة الملائمة The goodness of fit index (GFI) بلغت (0.937) وحيث ان هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.

- قيمة مؤشر الجودة النسبية The Comparative Fit Index (CFI) بلغت (0,968) وحيث ان هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.

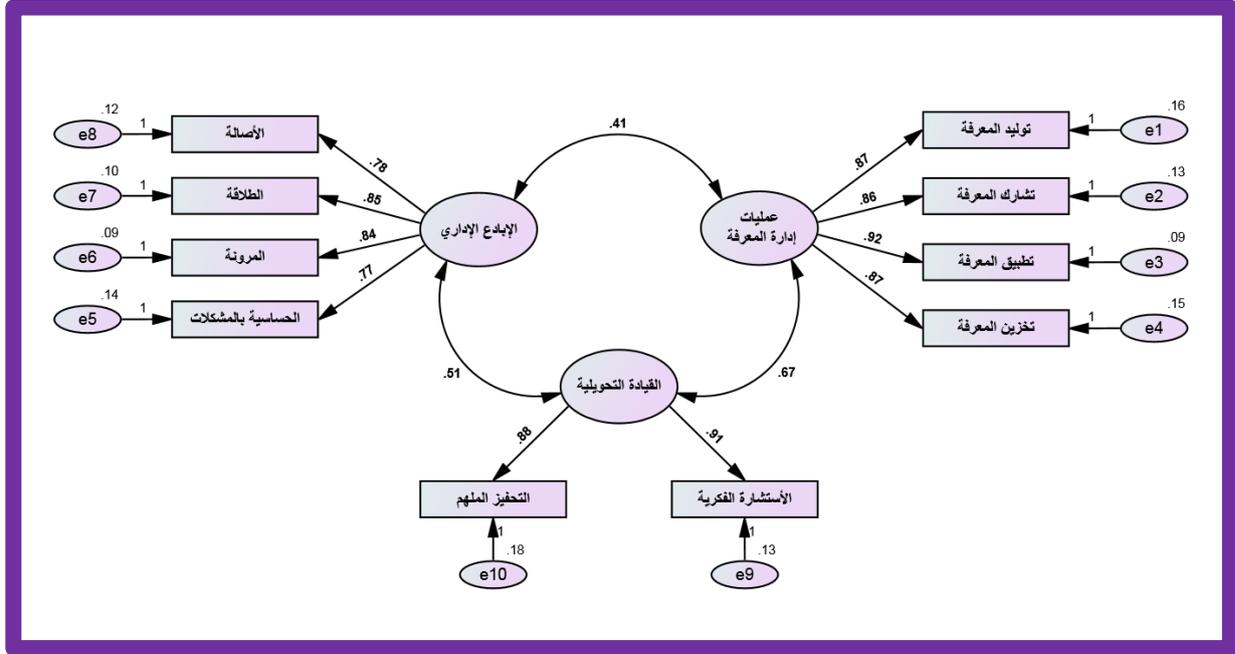
- قيمة مؤشر جذر متوسط مربع البواقي The root mean square residual (RMR) بلغت (0,019) وحيث ان هذا المؤشر كلما كان أصغر كان ذلك أفضل، وتشير قيم (RMR) المساوية لصفر إلى ملاءمة مثالية.

- قيمة مؤشر المطابقة المعياري Normative Fit Index (NFI): بلغت (0,958) وحيث ان هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.

- قيمة مؤشر الملاءمة التدريجي Incremental Fit Index (IFI) بلغت (0,968) وحيث ان هذا المؤشر كلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.

- قيمة معامل تاكر لويس The Tucker-Lewis coefficient (TLI) بلغت (0.955) وحيث يقع النطاق النموذجي لهذا المعامل بين الصفر والواحد، وتشير قيم (TLI) القريبة من 1 إلى أن النموذج ذو ملاءمة جيدة جداً.

ومما سبق نخلص بأن جميع النتائج المستخرجة من مخرجات التحليل تدل وتؤكد على أن النموذج القياسي الرئيسي له ارتباطات وعلاقات ذات دلالات معنوية، وعلية نستطيع القول أن جميع القيم والمؤشرات دلت على تطابق النموذج النظري الافتراضي المكون من ثلاثة عوامل كامنة (عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، القيادة التحويلية) مع الواقع في البيئة من خلال البيانات المجمعة.



شكل رقم (1): مخطط النموذج القياسي الرئيسي: (عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، القيادة التحويلية)

ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج القياسي الرئيسي المكون من (عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، القيادة التحويلية) كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3): مؤشرات جودة المطابقة للنموذج القياسي الرئيسي

Measure	Fit Indices
CMIN	127.734
DF	32
CMIN/DF	3.992
GFI	.937
CFI	.968
RMR	.019
NFI	.958
IFI	.968
TLI	.955
RMSEA	.076

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (AMOS).

الاختبار الثاني: اختبار كفاءة التشعبات العاملة للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة.

في هذا الاختبار نسعى إلى التحقق من وجود علاقة قوية بين (البعد والعامل) من حيث درجات قيم التشعبات او الارتباطات بين العامل الكامن والأبعاد التي تمثلها، فمثلا العلاقة او الارتباط بين العامل الكامن عمليات إدارة المعرفة وأبعاده الاربعة (توليد المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة، تخزين المعرفة) يجب أن تكون على الأقل (0.50) فأكثر، وهكذا بالنسبة لبقية العوامل الكامنة والأبعاد التي تمثلها ومن التحليل البنائي المتكامل لنماذج (عوامل) الدراسة يتضح لنا كما هو مبين من مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة والموضح بالشكل السابق رقم (1) وكذلك الجدول رقم (3)، فقد كشفنا بأن كافة الارتباطات بين الأبعاد الفرعية والعوامل الرئيسية الكامنة جاءت متوافقة والمعايير المحددة اكبر من (0.5) التي عادة ما يطلق عليها بالتشعبات او التحميلات او التقديرات المعيارية (Loading Factor).

وحيث تراوحت هذه التشعبات او الارتباطات بين العامل المستقل (عمليات إدارة المعرفة) وأبعاد قياسه بين (0.855) لبعده "تشارك المعرفة" و(0.917) لبعده "تطبيق المعرفة" والتي كانت جميعها ذات دلالات احصائية عند مستوى معنوية (0.01) والنسبة الحرجة (C.R.) أقل من (1.96)، بالإضافة إلى ذلك فقد كانت كافة التشعبات العاملة لجميع عوامل الدراسة ذات دلالات احصائية عند مستوى تحميل اعلى من القيمة المرغوب فيها (0.5). وبناء على ما سبق فأن الجدول رقم (4) يعرض قيم التقديرات المعيارية وغير المعيارية والارتباطات بين أبعاد عوامل الدراسة في النموذج القياسي الرئيسي.

جدول رقم (4): المعاملات المعيارية وغير المعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة

م	العوامل الكامنة	الأبعاد	Estimate	S.E.	C.R.	p	Loading	SMC
			التقديرات	الخطأ المعيارى	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة	التشعب	الارتباط
1	عمليات إدارة المعرفة	توليد المعرفة	1.000				.873	.762
		تشارك المعرفة	.834	.036	23.075	**	.855	.732
		تطبيق المعرفة	.969	.037	26.371	**	.917	.841
		تخزين المعرفة	.944	.040	23.640	**	.866	.750
2	الإبداع الإدارى	الحساسية بالمشكلات	1.000				.766	.586

.704	.839	**	17.210	.061	1.048	المرونة		
.727	.853	**	17.482	.065	1.134	الطلاقة		
.638	.799	**	16.316	.062	1.008	الأصالة		
.819	.905				1.000	الاستشارة الفكرية	القيادة التحويلية	3
.769	.877	**	19.467	.053	1.041	التحفيز الملهم		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي AMOS.

الاختبار الثالث: اختبار درجة العلاقات الارتباطية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة.

في هذا الاختبار نسعى إلى التحقق من وجود العلاقة بين العوامل دون أن تؤثر هذه العلاقة على خصوصية كل عامل في تفسير نفسه والافتقار لنفقد استقلالية العامل، وعندها قد نضطر إلى حذفه من نموذج الدراسة.

ومن الشكل السابق رقم (1) والجدول رقم (4) اللذان يكشفان لنا أن قيم الارتباطات (العاملية) والمتمثلة بين عوامل الدراسة الثلاثة الرئيسية: "عمليات إدارة المعرفة" كعامل مستقل في نموذج الدراسة والعامل الثاني "القيادة التحويلية" كعامل وسطي في نموذج الدراسة وكذلك العامل الثالث "الإبداع الإداري" كعامل تابع في نموذج الدراسة، حيث كشفت نتائج الدراسة عن وجود العلاقة بين العوامل الكامنة في نموذج الدراسة، حيث دلت النتائج على ملائمة التقديرات المعلمية وغير المعيارية بين عوامل الدراسة وكانت جميع العلاقات دالة احصائياً عند مستوى الدلالة أقل من (0,05)، كما كانت جميع قيم النسب الحرجة (C.R.) في مناطق قبول العلاقة واعلى من المعيار المحك (1,964)، كما كانت أيضاً قيم العلاقة بين العامل المستقل "عمليات إدارة المعرفة" والعامل الوسطى "القيادة التحويلية" عند (0,673)، وبين العامل المستقل "عمليات إدارة المعرفة" والعامل التابع "الإبداع الإداري" عند (0,406)، وبين العامل الوسطى "القيادة التحويلية" والعامل الثالث "الإبداع الإداري" كعامل تابع، وهذه القيم أقل من المعيار المحك (0,90).

وبناء على ما سبق تم التحقق من صلاحية النموذج النظري ومطابقته للدراسة والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة من خلال اختبار النموذج القياسي الرئيسي للدراسة الحالية.

جدول رقم (5): التقديرات المعيارية وغير المعيارية للعلاقة الارتباطية بين عوامل النموذج القياسي للدراسة

R	p	C.R.	S.E.	Estimate	العوامل الكامنة	م
الارتباط	مستوى الدلالة	النسبة المرجحة	الخطأ المعياري	التقديرات		
.406	**	6.590	.020	.129	عمليات إدارة المعرفة ↔ الإبداع الإداري	1
.673	**	9.874	.036	.359	عمليات إدارة المعرفة ↔ القيادة التحويلية	2
.511	**	7.737	.022	.172	القيادة التحويلية ↔ الإبداع الإداري	3

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي AMOS.

ثانياً: النموذج البنائي (التركيبى) للنموذج النظري للدراسة (Structural Model):

في النموذج القياسي السابق كانت العلاقات بين العوامل الثلاثة (عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، القيادة التحويلية) تمثل ارتباطات ولم يتم فيها تحديد المتغير المستقل والتابع والوسيط، وقد تم تمثيل الارتباطات عن طريق السهم ذي الرأسين.

بينما في النموذج البنائي (التركيبى) يقوم على دراسة العلاقات التأثيرية بين عوامل الدراسة، فهو يختلف تماماً عن النموذج القياسي والمبين سابقاً حيث إنَّ النموذج البنائي (التركيبى) يهدف إلى تحديد طبيعة العوامل الكامنة في نموده التركيبى، وذلك عن طريق اداة السهم ذي الرأس الوحيد، بهدف تحليل حجم الاثر ونتائج العلاقات السببية إلى تسعى الدراسة الحالية إلى كشفها من خلال الاجابة عن فرضياتها الرئيسية، وهذا النموذج يعكس صورة النموذج النظري الافتراضي تماماً كما هو موضح بالفصل الثالث.

ولاختبار النموذج البنائي (التركيبى) سيتم من خلال مجموعة متتابعة من الاختبارات الأساسية وصولاً إلى استنباط نتائج الدراسة الحالية، وتمثل هذه الاختبارات في الاختبارات التالية:

الاختبار الأول: اختبار الملائمة والمطابقة للنموذج البنائي للدراسة والنموذج القياسي.

الاختبار الثاني: اختبار العلاقات السببية (التأثيرية) بين عوامل الدراسة (الفرضيات).

الاختبار الثالث: اختبار مستوى الدلالة الاحصائية للتأثير غير المباشر.

الاختبار الأول: اختبار الملائمة والمطابقة للنموذج البنائي للدراسة والنموذج القياسي.

في هذا الاختبار يسعى الباحث إلى التحقق من مدى مطابقة النموذج البنائي مع النموذج القياسي الرئيسي، حيث أنه كلما كانت الفروقات بين مؤشرات النموذجين تقترب من الصفر دل ذلك على جودة التطابق وملاءمة النموذج وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة وبالنظر إلى مؤشرات حسن الملاءمة والمطابقة بين النموذجين القياسي (ذات الاتجاهين) والبنائي (ذات الاتجاه الواحد) نجد أنه قد تطابقت تماماً، وأن الفروقات بين مؤشرات النموذجين ساوت الصفر، وهذا يدل على صدق بناء النموذج النظري الافتراضي وصلاحيته وبيئة الدراسة التي جمع البيانات منها.

وبشيء أكثر تفصيلاً، فقد كانت قيمة مربع كاي تساوى (CMIN= 127.734) ودرجة الحرية تساوي (DF= 32) وكذلك مستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً (P=0.00)، وعند الأخذ في الاعتبار أيضاً مؤشرات أخرى مثل مربع كاي المعياري (مربع كاي/ درجات الحرية) حيث كان (CMIN/DF= 3.992) وهي قيمة أقل من قيمة المحك (5)، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (RMSEA) تساوى (RMSEA= 0.076) وكان أقل من المعيار (0.080)، بالإضافة إلى أن:

- قيمة مؤشر جودة الملائمة The goodness of fit index (GFI) بلغت (0.937) وحيث إنَّ المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.

- قيمة مؤشر الجودة النسبية The Comparative Fit Index (CFI) بلغت (0.968) وحيث إنَّ المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.

- قيمة مؤشر جذر متوسط مربع البواقي The root mean square residual (RMR) بلغت (0.019) هذا المؤشر كلما كان أصغر كان ذلك أفضل، وتشير قيم (RMR) المساوية لصفر إلى ملاءمة مثالية.

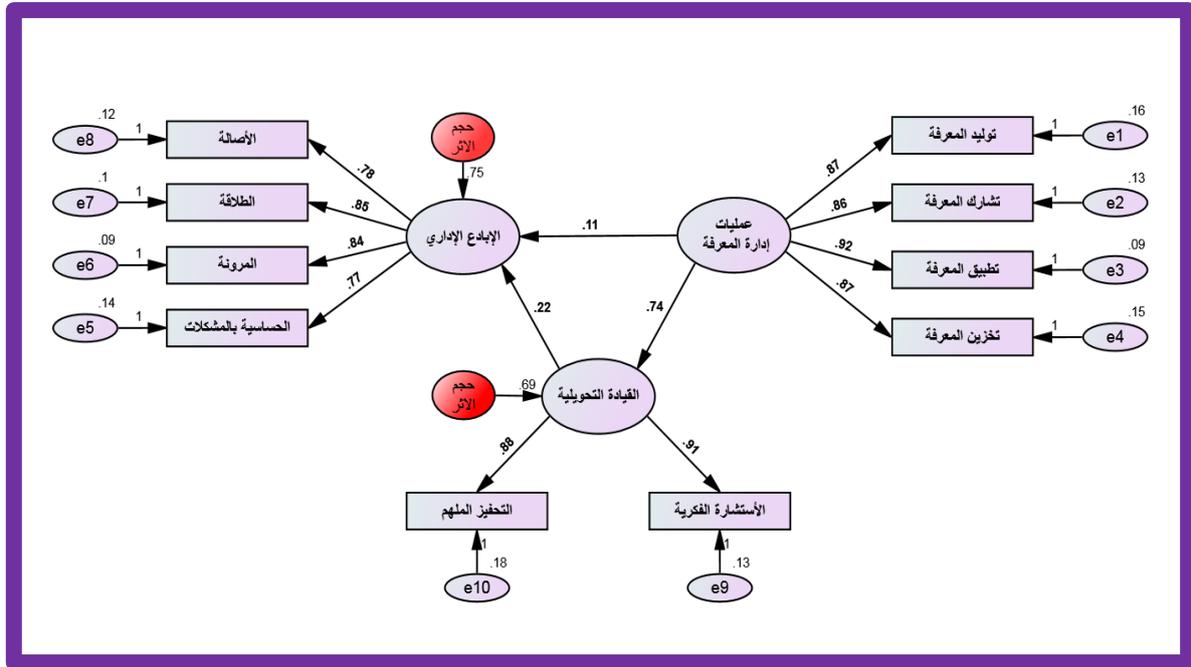
- قيمة مؤشر المطابقة المعياري Normative Fit Index (NFI): بلغت (0.958) وحيث إنَّ هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.

- قيمة مؤشر الملاءمة التدريجي Incremental Fit Index (IFI): بلغت (0.968) وحيث إنَّ هذا المؤشر كلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.

- قيمة معامل تاكر لويس The Tucker-Lewis coefficient (TLI): بلغت (0.955) وحيث يقع النطاق النموذجي لهذا المعامل بين الصفر والواحد، وتشير قيم (TLI) القريبة من 1 إلى أن النموذج ذو ملاءمة جيدة جداً.

وخلاصة هذه القيم والمؤشرات؛ أنها تدل وتؤكد على تطابق النموذج النظري الافتراضي، المكون من ثلاثة عوامل كامنة

(عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، القيادة التحويلية) مع الواقع في البيئة من خلال البيانات المجمعة، وبناء على ذلك ومن خلال هذه المعطيات فإنه يمكن الإجابة عن أسئلة الدراسة.



شكل رقم (2): مخطط النموذج البنائي (التركيب) المكون من (عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، القيادة التحويلية) ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذجين القياسيين الرئيسيين والبنائي (التركيب) المكون من (عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، القيادة التحويلية) كما في الجدول التالي:

جدول رقم (6): قيم مؤشرات التطابق بين النموذجين القياسيين الرئيسيين والبنائي (التركيب)

النموذج البنائي (التركيب)	النموذج القياسي الرئيسي	مؤشرات الملاءمة والمطابقة للنموذج مع البيانات المجمعة من بيئة الدراسة
127.734	127.734	CMIN
32	32	DF
3.992	3.992	CMIN/DF
.937	.937	GFI
.968	.968	CFI
.019	.019	RMR
.958	.958	NFI
.968	.968	IFI
.955	.955	TLI
.076	.076	RMSEA

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

بعد التحقق من جودة العلاقات بين عوامل الدراسة كما هي في النموذج القياسي الرئيسي للدراسة وكفاءة ارتباط أو علاقة المتغيرات الملحوظة بعواملها الكامنة، وعلمية تتم في الفقرات الآتية الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما دور عمليات إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري، لدى العاملين بمديريات القطاع الحكومي للخدمة المدنية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان؟

دلت النتائج على أن هناك تأثير إيجابي ومباشر لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع الإداري، وبالنظر إلى شكل مخطط النموذج البنائي والجدول الذي يبين مخرجات برنامج أموس جدول رقم (4)، فإن قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio (CR) For Regression Weight المحسوبة للمتغير المستقل (دور عمليات إدارة المعرفة) أكبر من القيمة الجدولية (± 1,96)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية أقل من (0,01) وهذا يدل على أن هذا المتغير معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (الإبداع الإداري)، كما جاءت إشارة معامل الانحدار موجبة، مما يعني أن العلاقة ايجابية بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع الإداري.

جدول رقم (7) معالم النموذج البنائي (التركيب) للدراسة

R ²	P-Value	C.R.	S.E.	Estimate	Dependent	Effect	Independent
معامل التحديد	مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير	المتغير التابع	الاثار	المتغير المستقل
.141	.006	2.771	.041	.112	الإبداع الإداري	←	عمليات إدارة المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

يلاحظ أيضاً إنَّ قيمة معامل التحديد (R2) بلغت (0.141) أي أن المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) يفسر (14.1%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج .

الإجابة عن السؤال الثاني: ما دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق القيادة التحويلية للعاملين بمديريات الخدمة المدنية للقطاع الحكومي بشمال الباطنة؟

دلت النتائج على وجود تأثير إيجابي ومباشر لعمليات إدارة المعرفة على القيادة التحويلية، وبالنظر إلى شكل مخطط النموذج البنائي والجدول الذي يبين مخرجات برنامج أموس جدول رقم (5)، فإنَّ قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio (CR) For Regression Weight المحسوبة للمتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) أكبر من القيمة الجدولية (± 1,96)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية أقل من (0,01) وهذا يدل على أن هذا المتغير معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (القيادة التحويلية)، كما جاءت إشارة معامل الانحدار موجبة، مما يعني أن العلاقة ايجابية بين عمليات إدارة المعرفة والقيادة التحويلية.

جدول رقم (8) معالم النموذج البنائي (التركيب) للدراسة

R ²	P-Value	C.R.	S.E.	Estimate	Mediator	Effect	Independent
معامل التحديد	مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير	المتغير الوسيط	الاثار	المتغير المستقل
.383	**	15.793	.047	.736	القيادة التحويلية	←	عمليات إدارة المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

يلاحظ أيضاً أن قيمة معامل التحديد (R²) بلغت (0.383) أي إنَّ المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) يفسر (38.3%) من التغير الكلي في المتغير الوسيط (القيادة التحويلية)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج .

الإجابة عن السؤال الثالث: ما تأثير القيادة التحويلية على تنمية الإبداع الإداري للعاملين بالخدمة المدنية للقطاع الحكومي بشمال الباطنة؟

دلت النتائج على وجود تأثير إيجابي ومباشر للقيادة التحويلية على الإبداع الإداري، وبالنظر إلى شكل مخطط النموذج البنائي والجدول الذي يبين مخرجات برنامج أموس جدول رقم (9)، فإنَّ قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression Weight (CR) المحسوبة للمتغير الوسيط (القيادة التحويلية) أكبر من القيمة الجدولية (±1,96)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية أقل من (0,01) وهذا يدل على أن هذا المتغير معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (الإبداع الإداري)، كما جاءت اشارة معامل الانحدار موجبة، مما يعني أن العلاقة ايجابية بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري.

جدول رقم (9) معالم النموذج البنائي (التركيب) للدراسة

R ²	P-Value	C.R.	S.E.	Estimate	Dependent	Effect	Mediator
معامل التحديد	مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير	المتغير التابع	الاثار	المتغير الوسيط
.205	**	6.355	.034	.217	الإبداع الإداري	←	القيادة التحويلية

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

يلاحظ أيضاً أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.205) أي أن المتغير الوسيط (القيادة التحويلية) يفسر (20.5%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج .

الخاتمة:

ناقشت الدراسة العلاقة بين الإبداع الإداري القيادة التحويلية الإبداع الإداري لدى عاملين بالخدمة المدنية في القطاع الحكومي بشمال الباطنة. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ. دلت النتائج على أن هناك تأثير إيجابي ومباشر لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع الإداري، عند مستوى دلالة أقل من (0,01). وإنَّ المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) يفسر (14,1%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

ب. وجود تأثير إيجابي ومباشر لعمليات إدارة المعرفة على القيادة التحويلية، بمستوى دلالة أقل من (0,01). بمقدار (38,3%) في المتغير الوسيط (القيادة التحويلية).

ت. دلت النتائج على وجود تأثير إيجابي ومباشر للقيادة التحويلية على الإبداع الإداري، بمستوى دلالة أقل من (0,01). وأن المتغير الوسيط (القيادة التحويلية) يفسر (20,5%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

قائمة المراجع:

- إبراهيم ، ميكائيل (2018)، التحليل الإحصائي للبيانات من المرحلة الابتدائية إلى المتقدمة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وحدة النشر، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، نيلاي، ماليزيا.
- أبوبكر، فاتن. (2005). انعكاسات نظم إدارة المعرفة على تطوير الهياكل التنظيمية. معهد الإدارة العامة، السعودية.
- بدير ، جمال. (2010). اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات. عمان: دار كنوز المعرفة.
- بشير، سعد زغلول. (2003). دليلك إلى البرنامج الإحصائي SPSS. المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية.
- التيمة، غفران محمود. (2015). التمكين الإداري للمرأة في المواقع القيادية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالإبداع الإداري . رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن.
- الجعافرة، عامر زعل عبدربه. (2018). بعنوان "أثر إدارة المعرفة في التوجه الاستراتيجي ودور القيادة التحويلية كمتغير معدل :أتمودج تكاملي. رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، الاردن .
- الجعيد، عبدالله بن معيوب. (2017). أثر تطبيق إدارة المعرفة على أداء القادة في المنظمات التطوعية العاملة بالمملكة

العربية السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان . السودان.

حجازي, هيثم علي. (2005). إدارة المعرفة: مدخل نظري. عمان، الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع.

الخليفة، محمد أحمد. (2018). أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين. مجلة جامعة البحر الأحمر للعلوم الإنسانية. مجلد العدد6، الصفحات: (145-160).

الريبيعي، خلود هادي ونجم، حسين عبدالجبار. (2018). دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري. عدد خاص المؤتمر العلمي الدولي الأول، تحت عنوان التنمية والابداع المحاسبي دعامة أساسية للتنمية المستدامة، للفترة من (5-6) كانون الأول.

الروشدي، محفظة بنت خلفان. (2011). درجة متطلبات تطبيق إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الباطنة. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

زغلول، إيمان، راغب، أحمد، عزة أحمد. (2005). الثقة التنظيمية وفعالية الاداء المدرسي بمر. مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة للإدارة التعليمية، العدد(17).

الشمري، مشعل عواد غازي. (2019). أثر الاغتراب الوظيفي في الإبداع الإداري: الدور الوسيط للتمكين دراسة تطبيقية في المصارف الكويتية. رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

ضيف، سعيدة. (2018). القيادة التحويلية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة لبناء منظمات متعلمة: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. دراسة ماجستير، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر .

الطائية. سامية حمدان. (2015). التجارب والممارسات الناجحة مسقط سلطن عمان. ندوة لمعهد الإدارة العامة، بدول مجلس التعاون الخليجي العربي للابتكار في المنظمات الحكومية، للفترة (19 إلى 20) مايو 2015م.

طرفة محمد، وبومدين يوسف (2018). إدارة المعرفة كمقاربة فكرية في تطوير الإبداع الإداري: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية عين الدفلي. الجزائر: مجلة الاستراتيجية والتنمية, مج(8), ع(14)

عامر، قصي علي وسراقي، غالية نعلان. (2018). سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (40) العدد(5)، ص 425- 443.

عرايبي، خالد. (2018). المؤتمر العالمي إثراء الأداء من 2-4 أبريل 2018م. 4 أبريل 2018. سلطنة عمان. الموقع الإلكتروني <https://www.shabiba.com/article/209007>

علوان، نوفل. (2018). "العلاقة بين عوامل تنمية الابداع الاداري وممارسات القيادة التحويلية وتأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء المدراء في عينة من فنادق الدرجة الممتازة والأولى لمدينة بغداد". مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (14)، العدد (3-3)، الصفحات (1012-1055)، بغداد،

العراق.

- العمد، مجد مروان (2019). أثر إدارة الاتصالات الإدارية في إدارة الأزمات: إدارة المعرفة متغير وسيط دراسة ميدانية في المؤسسات الصحفية الأردنية. رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- عواد، أحمد زياد يوسف. (2018). أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- اللائحة التنفيذية بقانون الخدمة المدنية. (2010). بقرار رقم (2010/9).
- المخدوري، سليمان. (2015). ندوة نظمتها اللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم حول اقتصاديات المعرفة. بتاريخ 30 ديسمبر 2015م.
- محمد، حسان الدين والشعيلي، سعود. (2015). معوقات الإبداع الإداري لدى مساعدي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان. مجلة عالم التربية، مج (16)، ع(52).
- المذحجي، منصور قاسم. (2017). العلاقة بين درجة ممارسة القيادة التحويلية وممارسة إدارة المعرفة جامعة القصيم السعودية. مجلة جمعية الثقافة من أجل التنمية، مجلد(18)، ع(121)، ص32-49.
- الناعبي، قيس أحمد. (2012): مؤتمر إدارة المعرفة وتقاسم الموارد، نظمتها كلية ولجات، صحيفة الشبيبة، العدد (5903).

REFERENCE LIST

- Hair, JR. JF., Black W.C., Babin B.J., & Anderson R.E., Tatham, R.L. 2010. "Multivariate data analysis". 7th ed. Macmillan, New York.
- Lynn, M. (1986) Determination and Quantification of Content Validity Index. Nursing Research, 35, 382-386.

ARABIC REFERENCES IN ROMAN ALPHABET

- 'Ibrahim , Ma. (2018), Altahlil Al'ihsayiyu Lilbayanat min Almarhalat Alabtidayiyat 'Iilaa Almutaqadimat Biaistikhdam Alhizmat Al'ihsayiyat Lileulum Alajtimaieiat Spss. Wahdat Alnashri, Jamieat Aleulum Al'iislatiati, Nilay, Malizya.
- Abubakr, Fa. (2005). 'lineikusat Nazam 'Iidarat Almaerifat Ealaa Tatwir Alhayakil Altanzimiati. Maehad Al'iidarat Aleama .Alsueudia .
- Bidir , Ju. (2010). Atijahat Hadithat fi 'Iidarat Almaerifat Walmaelumati. Emman: Dar Kunuz Almaerifati.
- Bishir, S. Zi. (2003). Daliluk 'Iilaa Albarnamaj Al'ihsayiyi Spss. Almaehad Alearabiu Liltadrib Walbuhuth Al'ihsayiyati.
- Altiymatu, Gh. Mi. (2015). Altamkin Al'iidariu Lilmar'at fi Almawaqie Alqadiat fi Aljamieat Al'urduniyat Waealaqatiha Bial'iibdaie Al'iidarii . Risalat Dukturah, Jamieat Alyrmuk, Al'urdun.
- Aljieafiratu, Ea. Zi. (2018). 'Athar 'Iidarat Almaerifat fi Altawajuh Al'ustratijii Wadawr Alqiadat Altahwiliat Kamutaghayir Mueadal :Unmudhaj Takamli. Risalat Dukturah, Jamieat Mutata, Al'urduni .
- Aljaeayda, Ea. Mi. (2017). 'Athar Tatbiq 'Iidarat Almaerifat Ealaa 'Ada' Alqadat fi Almunazamat Altatawueiat Aleamilat Bialmamlakat Alearabiat Alsaeudiati. Risalat Dukturah, Jamieat 'Am Darman, Alsuwdan.
- Hijazi, Ha. Ea. (2005). 'Iidarat Almaerifati: Madkhal Nazari. Eaman, Al'urduni: Al'ahliat Lilnashr Waltawziei.

- Alkhalifatu, Mi. 'A. (2018). 'Athar Alqiadat Altahwiliat fi 'Iibdae Aleamilina. Majalat Jamieat Albahr Al'ahmar Lileulum Al'iinsaniati. Mujalad Aleudadi6, Alsafahati: (160-145).
- Alrabiei, Kha. Ha. Wanajma, Ha. Ea. (2018). Dawr Alqiadat Altahwiliat fi Tahqiq Al'iibdae Al'iidari. Eedad Khasun Almutamar Aleilmia Alduwalia Al'awala, Taht Eunwan Altanmiat Walaibidae Almuhasabi Dieamat 'Asasiat Liltanmiat Almustadamati, Lilfatrat Min (5-6) Kanun Al'uwl.
- Alruwshdi, Ma. Kha. (2011) . Darajat Mutatalibat Tatbiq 'Iidarat Almaerifat Ladaa Mudiri Almadaris Alkahumiat fi Muhafazat Albatinati. Risalat Majistir . Jamieat Mutata. Alardin .
- Zighlul, 'li. Raghba, 'A. Waeizat, 'A. (2005). Althiqat Altanzimiat Wafaeaalat Alada' Almadrasii Bimar. Majalat Altarbiat Waljameiat Almisriat Liltarbiat Almuqarinat Lil'iidarat Altaelimiati, Aleudadi(17).
- Alshamri, Mi. Ea. (2019). 'Athar Alaighatirab Alwazifii fi Al'iibdae Al'iidari: Aldawr Alwasit Liltamkin Dirasatan Tatbiqiatan fi Almasarif Alkuaytiati. Risalat Dukturah, Jamieat Aleulum Al'iislatiati Alealamiati, Al'urdun.
- Dayfi, S. (2018). Alqiadat Altahwiliat Wadawruha fi Tafeil 'Iidarat Almaerifat Libina' Munazamat Mutaalimat :Dirasat Halat Muasasat Aitusalat Aljazayir. Jamieat Zayaan Eashur Aljilfata, Aljazayir .
- Altaayiya. Si. Ha. (2015). Altajarib Walmumarasat Alnaajihat Masqat Saltan Eaman. Nadwatan Limaeahid Al'iidarat Aleamat Bidual Majlis Altaeawun Alkhalijii Alearabii Lilaibtikar fi Almunazamat Alhukumiati, Lilfatra (19'iilaa20) Mayu 2015m.
- Tarafatu, Ma. Wabumdin, Y. (2018). 'Iidarat Almaerifat Kamuqarabat Fikriat fi Tatwir Al'iibdae Al'iidaria: Dirasat Halat Muasasat Aitusalat Aljazayir Biwilayat Eayn Aldafli. Aljazayar: Majalat Alastiratijjat Waltanmiat , Mij(8), Ea(14)
- Eamir, Q. Wasaraqibi, Gh. (2018). Silsilat Aleulum Alaiqtisadiat Walqanuniati. Majalat Jamieat Tishrin Lilbuhuth Waldirasat Aleilmiati, Almujalad (40) Aleudadi(5), Sa425- 443.
- Earabi, Kha. (2018). Almutamar Alealamiu 'lithra' Al'ada' Min 2-4 'Abril2018m .4abril 2018. Saltanat Eaman .Almawqie Al'iiliktrunii <https://www.shabiba.com/article/209007>.
- Eulwan, Na. (2018). "Alealaqat Bayn Eawamil Tanmiat Alaibidae Aladari Wamumarasat Alqiadat Altahwiliat Watathiriha fi Tahqiq Alfaeiliat Altanzimiati: Dirasat Tatbiqiat Lara' Almadara' fi Eayinat Min Fanadiq Aldarajat Almumtazat Wal'uwlalaa Limadinat Baghdad". Majalat Algharii Lileulum Alaiqtisadiat Wal'iidariati, Almujalad (14), Aleedad (3-3), Alsafahat (1012-1055), Baghdad, Aleiraq.
- Aleamdu, Mi. Mi. (2019). 'Athar 'Iidarat Alaitusalat Al'iidariati fi 'Iidarat Al'azamat : 'Iidarat Almaerifat Mutaghayir Wasit Dirasat Maydaniat fi Almuasasat Alsahufiat Al'urduniyati. Risalat Dukturah, Jamieat Aleulum Al'iislatiati Alealamiati, Al'urdun.
- Eawadi, 'A. Zi. (2018). 'Athar 'Iidarat Almaerifat Ealaa Alaibidae Aladari fi Almadaris Alkhasat fi Al'urduni. Risalat Majistir, Jamieat Al Albit, Kuliyyat Alaiqtisad Waleulum Al'iidariati.
- Allaayihat Altanfidiat Biqanun Alkhidmat Almadaniati. (2010). Biqarar Raqam (9/2010).
- Almahdhuri, Si. (2015). Nadwat Nazamatha Allajnat Alwataniat Liltarbiat Walthaqafat Waleulum Hawl Aqtisadiaat Almaerifati. Bitarikh 30 Disambir 2015.
- Muhamad, Ha. Walshaeili, Si. (2015). Mueawiqat Al'iibdae Al'iidarii Ladaa Musaeidi Madaris Altaelim Al'asarii Bimuhafazat Aldaakhiliat fi Saltanat Eaman. Majalat Ealam Altarbiati, Maj (16), Ea(52).
- Almadhhaji, Mi. Qa. (2017). Alealaqat Bayn Darajat Mumarasat Alqiadat Altahwiliat Wamumarasat 'Iidarat Almaerifat Jamieat Alqasim Alsaeudiati. Majalat Jameiat Althaqafat min 'Ajl Altanmiati, Mujalada(18), Ea(121), Sa32-49.
- Alnaaeibi, Q. 'A. (2012): Kuliyyat Walijat Tunazim Mutamar 'Iidarat Almaerifat Wataqasum Almawaridi. Sahifat Alshabibati, Aleedad (5903).