



# جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة للاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال

بعنوان:

## الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي

دراسة حالة كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال

– جامعة قاصدي مرباح ورقلة –

من إعداد الطالبين:

سويسي خولة.

نقايس مريم.

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/07/01

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د/ بن ساسي عبدالحفيظ..... (أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) رئيسا

أ.د/ نجمي سعيدات..... (أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) مشرفا

ومقرر

أ.د/ بن شويحة بشير..... (أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة للاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال

بمعنوان:

## الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي

دراسة حالة كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال

– جامعة قاصدي مرباح ورقلة –

من إعداد الطالبين:

سويسي خولة.

نقايس مريم.

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/07/01

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د/ بن ساسي عبدالحفيظ..... (أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) رئيسا

أ.د/ نجمي سعيدات..... (أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) مشرفا

ومقرر

أ.د/ بن شويحة بشير..... (أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

## إهداء

الحمد لله والصَّلَاة والسَّلَام على رسول الله خير المرسلين أمَّا بعد... ..

الحمد لله الَّذِي بنعمته تتم الصَّالِحَات الَّذِي وَفَّقْنَا وَأَعَانَنَا على الوصول إلى هذه الخطوة من

حياتنا ومسيرتنا الدراسيَّة.. ..

أُهدي هذا العمل لوالدي اللذان كانا دعما لي في كل خطوة في كل كَبوة في كل فشل

ونجاح... ..

أُهدي إلى إخوتي وأخواتي كل الشكر على وقوفهم بجاني وكانوا سندا لي... ..

أقدم باحر الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور المشرف على كل ما قدمه لنا من

توجيهات ساهمت في إثراء موضوعنا... ..

وكل الشكر لكليتنا وأساتذتنا. شكر الله سعيكم... ..

## إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع لوالدي الأعزاء، الذين كانا دعمًا حقيقيًا وسندًا قويًا في حياتي. بفضل حبهما العميق ودعمهما المستمر، تجاوزت الصعاب وحققت النجاحات. أشكرهما من كل قلبي على كل ما قدموه لي وعلى حبهما الذي لا يعد ولا يحصى.

أرغب أيضًا في تقديم الشكر الجزيل لأخوتي وأخواتي الأعزاء، الذين كانوا بجانبني في كل الأوقات. بدعمهم اللا محدود وتشجيعهم المستمر، استطعت تجاوز التحديات والوقوف بثبات. أشكرهم على كلماتهم الطيبة ووقوفهم المتواصل بجانبني.

وأتوجه بالشكر العميق والتقدير للأستاذ الدكتور المشرف على هذا العمل، الذي قدم لنا التوجيه والإرشاد المهم. بفضل حكمته وخبرته، تمكنت من توجيه أفكاري وتحقيق تطلعاتي. أشكره على صبره وجهوده المستمرة.

وأخيرًا، أود أن أعبر عن امتناني العميق لكليتنا وأساتذتنا الأعزاء. بفضل جهودكم الكبيرة وتفانيكم في تقديم المعرفة، استطاعت أفكاري أن تزهر وتتطور. أدعو الله أن يكافئكم على ما قدمتموه لنا من عطاء وجهود مستمرة.

شكرًا لله على جميع النعم التي وهبتموني إياها، وأسأله أن يجعل هذا العمل خيرًا مستدامًا وأن ينفع به الآخرين.

# الشكر

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر الجزيل والحمد الكثير لله العلي القدير الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا

العمل المتواضع. نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الكبير إلى من كان لإرشاداته

وتوجيهاته أثر بالغ في إنجاز وإتمام هذه المذكرة الأستاذ جزاه الله خيرا ، وأطال في

عمره وزاده علما نافعا ومنزلة قيمة

إلى من مدّ لنا يد العون من قريب أو بعيد في سبيل إنجاز هذا البحث .

## الملخص:

تناولنا هذه دراسة بحث إبتكار كمحدد لتحسين أداء معرفي في فترة 2022\_2023، وهدف من هذه دراسة هو إبتكار كمحدد لتحسين أداء معرفي ،حاولنا من خلالها عرض مفهوم إبتكار وأداء معرفي وأهميتها وأهدافها وأسبابها وأهم نتائج متحصل عليها . قمنا بدراسة تطبيقية على كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات و الاتصال بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وتبين لنا من خلال نتائج تحليل فرضيات بحث تعزيز ابتكار و تطوير أساليب تعليمية مبتكرة

**كلمات مفتاحية:** إبتكار \_ أداء معرفي \_ تطوير أساليب تعليمية مبتكرة

## ABSTRACT:

We dealt with this study researching innovation as a determinant for improving cognitive performance in the period 2022-2023, and the aim of this study is innovation as a determinant for improving cognitive performance, through which we tried to present the concept of innovation and cognitive performance, its importance, goals, causes, and, uh,

**Keywords:** innovation, cognitive performance, and development of educational methods

## قائمة الجداول:

- الجدول رقم (2.2): توزيع عينة الدراسة ..... 30
- الجدول رقم (3.2): أوزان المتوسط الحسابي المرجح الخماسي: ..... 31
- الجدول رقم (4.2): نتائج صدق المقاييس المستخدمة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ: ..... 32
- الجدول رقم (2-5): التوزيع التكراري للعينة حسب الجنس: ..... 33
- الجدول رقم (2-6): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر ..... 34
- الجدول رقم (2-7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية ..... 35
- الجدول رقم (2-8): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة (عدد سنوات التدريس): ..... 36
- الجدول رقم (2-9): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمكانة الابتكار في الجامعة: ..... 38
- جدول رقم (2-10) يمثل إجابات أفراد العينة المحور الابتكار في المناهج التعليمية ..... 39
- الجدول رقم (2-11): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده مراحل العملية التدريسية: ..... 39
- الجدول رقم (2-12): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده مراحل العملية التدريسية: ..... 41
- الجدول رقم (2-13): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الابتكار: ..... 42
- الجدول رقم (2-14): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده معدل الأداء: ..... 43
- الجدول رقم (2-15): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء المعرفي: ..... 44
- الجدول رقم (2-16): العلاقات الارتباطية بين الابتكار والأداء المعرفي للعاملين: ..... 46
- الجدول رقم (2-17): الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع: ..... 47
- الجدول رقم (2-18): تحليل تباين خط الانحدار لشركة التأمين: ..... 48
- الجدول رقم (2-19): المتغيرات المستقلة التي دخلت النموذج: ..... 49
- الجدول رقم (2-20): معاملات الارتباط الخطي بطريقة الانحدار الخطي المتعدد: ..... 50
- الجدول رقم (2-22): قيم معاملات خط الانحدار بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي: ..... 51
- الجدول رقم (2-23): اختبار T-test لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي للعاملين حسب الجنس: ..... 52



- الجدول (24-2): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي للعاملين حسب المسمى الوظيفي: ..... 54
- الجدول (25-2): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي للعاملين حسب المستوى التعليمي: ..... 54
- الجدول (26-2): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي للعاملين حسب المستوى العمر: ..... 55
- الجدول (27-2): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي للعاملين حسب المستوى الخبرة: ..... 55

### قائمة الأشكال:

- شكل رقم (2-1) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس..... 33
- شكل رقم (2-2) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر..... 35
- شكل رقم (2-3) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية..... 36
- شكل رقم (2-4) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية..... 37
- الشكل (2-5): خط الانحدار: ..... 49

### قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
	الهيكلة التنظيمي للشركة الوطنية للتأمين المديرية الجهوية ورقلة	01
	استبيان الدراسة	02
	قائمة أسماء الأساتذة المحكمين	03
	نتائج تحليل استبيان أثر الابتكار على الأداء المعرفي للعاملين الشركة الوطنية للتأمين مديرية ورقلة	04
	شهادة التدريب المتحصل عليها من قبل الشركة	05
	مخطط البرامج التدريبية للعاملين بالمجموعات لسنة 2015	06
	صفحات من المخطط السنوي لسنة 2022 للشركة تخص المخططات التدريبية لهذا العام	07

# مقدمة

أ- توطئة:

تواجه البيئة العامة مختلف التغيرات والتي أدت إلى إحداث تغيرات في المؤسسات والمنظمات نتيجة للانفجار المعرفي وتطور وسائل الإعلام والاتصال، بالإضافة إلى تطورات علمية وثقافية مما وضع المؤسسات وخاصة مؤسسات التعليم العالي أمام تحديات عديدة، كما نجد للمؤسسات الجامعية على غرار المؤسسات الاجتماعية الأخرى جملة من الوظائف الهامة والموجه في الأساس لخدمة المجتمع الذي أنشأها ومنها الوظيفية التلقينية أي تعليم الطلاب الدروس النظرية وما يوازيها من المهارات العملية، من الحصص الهادفة المبرمجة وفق توزيع معين، بالإضافة إلى تجنيد جملة من الوسائل البيداغوجية للإيضاح في الفهم ان هيك عن الأدوار الأساسية الأخرى كنشر المعرفة بالبحث العلمي والتأليف وغيرها، الأمر الذي اجبر هذه مؤسسات إلى إيجاد طريقة تمكنهم من مواكبة هذه التغيرات والتطورات، بين الباحثين والدارسين ضرورة وجود نمط قيادي معين للمؤسسات التعليمية يضمن لها البقاء والصمود أمام تلك التحديات يشعر هؤلاء الدارسون بالحاجة إلى نمط إداري جديد يتبعه هؤلاء المدراء لإدارة مؤسساتهم التعليمية، وبما مؤسسات التعليم العالي منتجة للابتكار حيث يعتبر كل ما تسوقه من ابتكارات و اختراعات في كافة الميادين احد معايير تصنيفها عالميا أولت كل الدول اهتمام كبير وخصصت له ميزانية خاصة للنهوض به، وبما ان جوهر البحث العلمي هو الحصول على ابتكارات جديدة وجب الاهتمام بالأساتذة الباحثين وتشجيعهم على مواصلة بحثهم من خلال تقديم الدعم المادي أي تمويل أبحاثهم إضافة إلى تامين هذه الأبحاث واستغلالها بصورة عقلانية.

ومنه نطرح الإشكالية التالية

ما مدى تأثير الابتكار على الأداء المعرفي في مؤسسات التعليم العالي

تندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي:

- هل يوجد أثر لمكانة الابتكار على الأداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر للابتكار في المناهج التعليمية على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر لقدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر للابتكار في تعليم عن بعد "منصة موودل" على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

## المقدمة

• هل يوجد أثر للمناخ التنظيمي على الأداء المعرفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية لصحة الجوارية بالحجيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

هل يوجد أثر للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الاقدمية) على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

### ثانيا: فرضيات الدراسة

للإجابة عن إشكالية وتساؤلات الفرعية، وبعد اطلاعنا عن مجموعة من الدراسات التي سبق وتناولت نفس متغيرات الدراسة الحالية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0,05)$  للابتكار على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

تدرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

• **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0,05)$  مكانة الابتكار على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

• **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0,05)$  الابتكار في المناهج التعليمية على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

• **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0,05)$  قدرة البحث والتطوير على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

• **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0,05)$  الابتكار فتعليم عن بعد على الاداء المعرفي في المؤسسات التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

### ثالثا: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق عدة أهداف نوردتها فيما يلي:

1. محاولة الإحاطة بالإطار النظري الابتكار كمحدد (مكانة الابتكار، الابتكار فالمناهج التعليمية، قدرة البحث والتطوير، التعلم عن بعد).

2. توضيح مفهوم الابتكار والأداء المعرفي.

3. معرفة واقع الأداء المعرفي في المؤسسة التعليمية العالي.
4. معرفة مستوى الابتكار في المؤسسة التعليمية العالي.
5. التعرف على تأثير الابتكار بشكل عام على الأداء المعرفي في المؤسسة التعليمية العالي.
6. معرفة تأثير كل بعد من أبعاد الابتكار

### رابعاً. أهمية الدراسة:

تتناول هذه الدراسة أهمية الدراسة وتسلط الضوء على دور الابتكار كمحدد لتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي، وتحديداً في كلية التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

تهدف الدراسة إلى استكشاف وتحليل دور الابتكار في تعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والموظفين في الكلية، وتقييم ممارسات الابتكار الحالية وتأثيرها على تحسين العمليات التعليمية والإدارية.

بواسطة هذه الدراسة، سيتم توضيح أهمية الابتكار كمحدد رئيسي لتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي، وستساهم النتائج والتوصيات المستخلصة في تحسين استخدام الابتكار في كلية التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال. كما ستسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بدور الابتكار في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

### خامساً: أسباب اختيار موضوع:

تم اختيار موضوع الدراسة في كلية التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في جامعة قاصدي مرباح ورقلة للأسباب التالية:

1. التماشي مع طبيعة التخصص: يندرج موضوع الدراسة ضمن مجال التخصص المتعلق بإدارة الأعمال، ويعد من المواضيع المهمة التي يجب دراستها وتحليلها لتعزيز مهارات الطلاب ومعرفتهم في هذا المجال المتنامي.
2. الرغبة في البحث والاطلاع: يعكس اختيارنا لهذا الموضوع اهتمامنا بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والاستكشاف، حيث يعد موضوع الابتكار أحد المفاهيم النشطة والمتقدمة في مجال إدارة المؤسسات.
3. زيادة أهمية موضوع الابتكار: نلاحظ أهمية متزايدة لموضوع الابتكار في المؤسسات، حيث يسعى القادة والمدراء إلى إنشاء بيئة مناسبة ومحفزة تعزز الاستقرار وتحسن أداء الفرق والعاملين في المؤسسة.
4. الإدراك بأهمية الدراسة من خلال الأبحاث السابقة: بعد استعراض الأبحاث السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، أصبحنا واعين لأهمية هذا الموضوع وتأثيره على تحسين الأداء الوظيفي وتطوير سلوك وأخلاقيات العاملين في المؤسسات.

### سادساً: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في النقاط التالية:

## المقدمة

1. **الحدود الموضوعية:** يتناول هذا البحث أثر أبعاد الابتكار (الهيكل التنظيمي، مشاركة العاملين، القيادة، الحوافز، الاتصال، طبيعة العمل) على الأداء المعرفي، حيث تركز الدراسة على هذه الأبعاد كمحددات رئيسية للتحسين وتعزيز الأداء الوظيفي.
2. **الحدود المكانية:** تقتصر هذه الدراسة على كلية التكنولوجيا الحديثة للاعلام والاتصال في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث يتم تطبيق الاستبانة وجمع البيانات في هذه المؤسسة التعليمية المحددة.
3. **الحدود البشرية:** يقتصر هذا البحث على عينة عشوائية من عمال وموظفي كلية التكنولوجيا الحديثة للاعلام والاتصال، وذلك لتحليل استجاباتهم وتقييم مستوى الأداء المعرفي لديهم.
4. **الحدود الزمنية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2023/2024م، حيث تم تحديد فترة زمنية محددة لجمع البيانات وتحليلها.

### سابعاً: منهج الدراسة

نظراً لاختلاف المواضيع المدروسة من قبل الباحثين، فإن المناهج المستخدمة تختلف أيضاً وفقاً لهذه المواضيع. ومن المعروف أن المنهج هو الطريقة التي يستخدمها الباحث للوصول إلى نتائج محددة. ولذلك، يهدف منهج دراستنا "أثر الابتكار على الأداء المعرفي لدى العاملين" في المؤسسة العمومية لصحة الجوارية بالحجيرة ولاية توفرت إلى شمول وتحقيق هذا الهدف.

اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات من مصدرين. الأول هو أداة الاستبيان التي تم استخدامها للحصول على البيانات الميدانية المتعلقة بالدراسة. أما المصدر الثاني، فهو المراجع المختلفة التي تم الاعتماد عليها للحصول على المعلومات النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة، وتشمل الكتب ورسائل الماجستير والمجلات العلمية.

تم استخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات الميدانية التي تم الحصول عليها من الدراسة، وتم تحليلها باستخدام برنامج **SPSS**.

### ثامناً: صعوبات الدراسة

من أهم الصعوبات نذكر ما يلي:

- (1) امتناع بعض الموظفين من الإجابة عن الاستبيان.
- (2) وفرة المراجع وكثرة تشعبها.
- (3) عدم وجود ثقافة التعامل مع الاستبيان.

### تاسعاً: هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين حيث يتضمن كل فصل مبحثين كما يلي:

## المقدمة

- **الفصل الأول:** الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي. تطرقنا في مبحثه الأول مدخل نظري للابتكار والذي بدوره ينقسم إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول: مفهوم الابتكار وأهم خصائصه، المطلب الثاني: أنواع الابتكار وعناصره ، المطلب الثالث: أهمية الإبتكار.

وفي المبحث الثاني: المعرفة وإدارة المعرفة، الذي ينقسم إلى مطالب. المطلب الأول: ماهية المعرفة، المطلب الثاني: مصادر المعرفة و أنواعها ، المطلب الثالث: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وقيادتها.

وفي المبحث الثالث: علاقة الإبتكار بالأداء المعرفي للأفراد وتأثيره عليهم، الذي ينقسم إلى مطالب. المطلب الأول: أثر الإبتكار على أداء وتعلم العاملين، المطلب الثاني: العلاقة بين إدارة المعرفة في الابتكار، المطلب الثالث: إشراك الإبتكار في الأداء التنظيمي والمعرفي للعاملين.

- **الفصل الثاني:** تناول الدراسة الميدانية لأثر الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي في كلية التكنولوجيا الحديثة للاعلام والاتصال في جامعة قاصدي مرباح ورقلة وفي المبحث الأول تطرقنا إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الحالة أما المبحث الثاني فكان لعرض نتائج الدراسة والمناقشة، أما الخاتمة فقد عرضنا من خلالها أهم التوصيات المتوصل إليها في الدراسة.





## تمهيد:

تلعب الدراسات النظرية دورًا مهمًا في تحليل النظريات والإطارات المفاهيمية المتعلقة بالابتكار وتأثيره على تحسين الأداء المعرفي. تسلط الضوء على العوامل والمتغيرات التي تؤثر في تنمية الابتكار، مثل التفكير الابتكاري، والثقافة التنظيمية المبتكرة، وعمليات التعلم التنظيمي.

من جهة أخرى، تعتمد الدراسات التطبيقية على الأدبيات النظرية لاستكشاف الاستراتيجيات والممارسات المبتكرة التي تسهم في تحقيق تحسين الأداء المعرفي في مجالات مختلفة. تستند إلى الأبحاث السابقة والمعايير الأكاديمية لتطوير أدوات وأساليب ملائمة لتقييم تأثير الابتكار على الأداء المعرفي وتطبيقها عمليًا في بيئات العمل والتعليم.

تجمع هذه الدراسات بين النظريات الأكاديمية والبحوث الميدانية لتعزيز فهمنا لدور الابتكار في تحسين الأداء المعرفي، وتوفير أدلة واضحة على الفوائد العملية والتطبيقية لتنمية وتعزيز الابتكار في السياقات المختلفة.

## المبحث الأول: مدخل نظري للابتكار

## المطلب الأول: مفهوم الابتكار وأهم خصائصه

## الفرع الأول: مفهوم الابتكار

تعرفه هناك مفاهيم مختلفة ومتعددة للابتكار، إذ اقترحت له تعاريف كثيرة، تتوقف في مجملها على انشغال وبحال اهتمام الباحثين ومصالحهم، بمعنى آخر اختلاف المنهج في البحث وكثرة وتعدد المجالات التي يتم فيها استخدام مفهوم الابتكار، زيادة على صعوبة المفهوم، وإن كان الملاحظ هو كون غالبية هذه التعاريف ركزت على الجانب المرتبط بالمنتجات والعمليات التكنولوجية:<sup>1</sup>

تم استعمال مصطلح الابتكار بالمعنى الحديث من طرف الاقتصادي (Josef Schumpeter) سنة 1939 بقوله أن الابتكار هو: "التغيير المنشأ أو الضروري" وقد ورد هذا التعريف في القاموس الإنكليزي لأكسفورد (L'oxford English dictionary)

تعريف من خلال السوق: يمكن أن يعرف الابتكار في مصطلحات التكنولوجيا على أنه "سلعة يمكن النظر إليها على أنها ابتكار، وبشكل خاص إذا لاحظها السوق على أنها إبتكارية، وليست المسألة في التغيير التكنولوجي الذي قد يظهر، فإذا لم يلاحظ الزبائن

<sup>1</sup> كياب منال، دور الابتكار التسويقي في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2016-2017، ص 32

السلعة على أنها سلعة جديدة بشكل حقيقي فإنها لا تكون.<sup>1</sup> بمعنى أن جميع الجهود لتحقيق الابتكار تكون غير ذات جدوى إذا لم يلاحظ الزبائن والمستهلكون نتيجة السلعة على أنها جديدة وأفضل.

وعرف حسن إبراهيم الابتكار على أنه "فكرة جديدة أو سلوك جديد من قبل إدارة المؤسسة داخل القطاع أو السوق أو المحيط الذي تعمل فيه."<sup>2</sup>

وقد عرف الاقتصادي النمساوي Josef Schumpeter الابتكار على أنه: "النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديدًا في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه".<sup>3</sup> كما أطلق على العملية التي تتحكم في تحريك مجتمعنا بالتدمير الابتكاري، والتي تعني أن المؤسسة المبتكرة تلحق للوجود منتجات جديدة أو أحسن تكنولوجيا تدخل في الاقتصاد، وبذلك تؤدي إلى تدمير المؤسسات الساكنة التي لا تستجيب للعملية الابتكارية.

وقد عرف بيتر دركار الابتكار بأنه: "التخلي المنظم عن القديم" مؤكداً في ذلك ما قاله شوم بيتر (Schumpeter) من أن الابتكار هو هدم خلاق والواقع أن دركار عندما تحدث عن التخلي المنظم عن القديم، فإنه يعني الإدخال المنظم الجديد.<sup>4</sup> وأكد بوتر (M. Porter) أن المؤسسة التي تمتلك ميزات تنافسية قائمة على الابتكار هي التي تدرج الابتكار بمعناه الواسع ضمن وحداتها ونشاطاتها واستراتيجياتها، وذلك عن طريق إدخال تكنولوجيا جديدة والقيام بعمليات مبتكرة في نفس الوقت.<sup>5</sup> وعرف سعيد أكييل الابتكار بأنه "تلك العملية التي تتعلق بالمستجدات الإيجابية والتي تخص المنتجات بمختلف أنواعها، وكذلك أساليب الإنتاج."<sup>6</sup>

ويرى محمد مراياتي أن الابتكار هو: إيجاد "تطوير جديد أو تعديل جديد على مادة أو عملية إنتاجية أو خدمة للحصول على عائد اقتصادي، أي أن المؤسسة تهدف من وراء الابتكار إلى تحقيق أو زيادة العائد."<sup>7</sup>

<sup>1</sup> رعد حسن الصرف، إدارة الإبتكار والإبداع الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق، دار الرضا للنشر، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دمشق، 2000، ص 49

<sup>2</sup> حسن إبراهيم بلوط، الإتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات العربية، الطبعة الأولى لبنان، 2005، ص 358

<sup>3</sup> نبيل حواء، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مؤسسة محمد الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 2007، ص 181

<sup>4</sup> نجم عبود نجم، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، ص 21.

<sup>5</sup> Joe Tidd, John Besant, et Keith Pavait, Management de L'innovation, intégration du changement technologique, commercial et organisationnel de Boeck, Paris, 2006, p. 66.

<sup>6</sup> محمد سعيد وأكييل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 2

<sup>7</sup> عماري عمار، سعيدة بوسعادة، الإبداع التكنولوجي في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، العدد الثالث 2004، ص 49

أما محمد الصربي فيرى أن الابتكار هو: أي فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تعبير جديد بالنسبة للفرد الذي يتبناها. وبالتالي فإن التركيز ليس على درجة اختلاف الفكرة عن الأفكار المستقرة ولكن التركيز على تبنيها.<sup>1</sup>

وعرف كذلك على أنه: "القدرة على تعريف وتحديد الروابط، واكتشاف الفرص والاستفادة منها، ولا يقتصر الابتكاري على فتح منافذ جديدة، وإنما يتعدى ذلك إلى توفير طرق جديدة بهدف إشباع حاجات الأسواق الموجودة. وعرف من قبل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بأنه "مجموع الخطوات العلمية والفنية والتجارية والمالية اللازمة لنجاح تطوير وتسويق منتجات صناعية جديدة أو محسنة، والإستخدام التجاري لأساليب أو معدات جديدة أو محسنة، أو إدخال طريقة في الخدمة الإجتماعية. وليس البحث والتطوير إلا خطوة واحدة من هذ الخطوات.<sup>2</sup>

إن هذا التعريف يختصر الإبتكار بأنه يشمل :

- تجديد وتوسيع مجال المنتجات والخدمات والأسواق اللازمة لها، وإعتماد طرق جديدة للإنتاج وعرضه وتوزيعه .
- إدخال تغييرات على الإدارة وتنظيم العمل وكذا ظروفه، أو مهارات القوة العاملة.

أما نجم عبود نجم فإنه عرف الإبتكار على أنه : "قدرة المنظمة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق" .

وهذا ما أكد عليه تشير مير هورن J.R.Shermerhorn وزملائه حين عرفوا الإبتكار على أنه "عملية إنشاء الأفكار الجديدة ووضعها في حيز الممارسة مؤكداً على أن أفضل المنظمات هي التي تتوصل إلى الأفكار الخلاقة، ومن ثم تضعها في الممارسة، وهذا توسيع آخر في جعل الإبتكار عملية متكاملة من الفكرة إلى المنتج (الممارسة) ومن ثم إلى السوق.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: خصائص الابتكار

على الرغم من عدم وجود تعريف علمي موحد للإبتكار في القطاع العام -وكما أشرنا سابقاً - إلا أن هناك مجموع من العناصر والخصائص المشتركة والمتفق عليها لتمييز الابتكار في القطاع العام عن سواه من الابتكارات في بقية القطاعات. فأدبيات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تشير إلى أن الابتكار في القطاع العام يدل على تحسينات كبيرة وجوهريّة في الإدارة العامة

<sup>1</sup> محمد عبد الفتاح الصربي الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الولي، الأردن 2003، ص 12

<sup>2</sup> شريف غياط، محمد بوقموم، حاضنات العمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - حالة الجزائر - مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بسكرة، العدد السادس، ديسمبر 2009، ص 56

<sup>3</sup> نجم عبود نجم، مرجع سبق ذكره، ص 20

و/ أو الخدمة (OECD2012) ، ويحدد مرصد الابتكار في القطاع العام التابع للمنظمة Observatory of Public

(Sector Innovation) مجموعة من الخصائص والعناصر التي يجب توفرها في القطاع الحكومي المبتكر وهي<sup>1</sup>

- 1- الأصالة والتجديد (Novelty): لا يشمل الابتكار التغييرات الشكلية التي يتم إضفاءها على العمليات أو المنتجات أو السلع، وإنما يركز أساساً على إدخال منظور جديد عليها، بواسطة إجراء تغييرات وتعديلات جذرية على هذه المنتجات والسلع والعمليات.
- 2- التنفيذ: (Implementation) الابتكار يجب أن يتم تطبيقه وتنفيذه، فالابتكار ليس مجرد فكرة جيدة فحسب، وإنما يجب أن تكون هذه الأفكار قابلة للتنفيذ في واقع عمل المؤسسات الحكومية.
- 3- الأثر: (Impact) يهدف الابتكار إلى تحقيق نتائج أفضل في القطاع الحكومي كتحقيق الفعالية Efficiency والكفاءة Effectiveness، وتحقيق رضا الموظفين أو مستخدمي الخدمة .

### المطلب الثاني: أنواع الابتكار وعناصره

يحدد المشروع الأوروبي لقياس الابتكار في القطاع العام European Public Sector Scoreboard Innovation

ثلاثة أنواع للابتكار في القطاع العام وهي<sup>2</sup> :

1. الابتكار في الخدمة (Service innovation) والذي يعني تقديم خدمة جديدة، أو إدخال تحسين على جودة خدمة قائمة فعلياً .
2. الابتكار في توفير الخدمة (Service delivery innovation) والذي يعني تعديل أو تغيير أو ابتكار طرق جديدة في إيصال الخدمة العامة.
3. الابتكار الإداري والتنظيمي (Administrative and Organisational innovation) والذي يعني التغيير في الهيكل التنظيمي للمؤسسة والروتين السائد.

يشار إلى نوع آخر من الابتكار هو " ابتكار العمليات " Process innovation و" الابتكار التواصلي

" Communication innovation ويتضمن ابتكار العمليات تطبيق أسلوب أو منهجية جديدة، أو / و إحداث

<sup>1</sup> نوال عثمان عثمان الشبيحي، الإبتكار في المؤسسات الحكومية الاتحادية، أطروحة دكتوراه في الحوكمة والسياسة العامة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 15

<sup>2</sup> نوال عثمان عثمان الشبيحي، الإبتكار في المؤسسات الحكومية الاتحادية، أطروحة دكتوراه في الحوكمة والسياسة العامة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 16

تغيرات نوعية ملموسة مقارنة بالأساليب والمنهجيات السائدة سابقا في المؤسسة وذلك فيما يتعلق في إنتاج وتوفير الخدمات والسلع، كما قد يشمل هذا الابتكار تغيير وتطوير المعدات والمهارات أو إدخال تحسينات على الخدمات المساندة مثل تقنيات المعلومات والمشتريات والمالية والمحاسبة.

في حين يعني الابتكار الاتصالي تطبيق أساليب جديدة لتعزيز وتطوير الخدمات أو السلع التي تقدمها المؤسسة، أو إحداث تطورات نوعية عليها لتأثير على سلوك الأفراد أو غيرهم.

وفي النطاق المحلي فإن مركز محمد بن راشد للابتكار الحكومي يطرح أنواعا إضافية للابتكار هي: الابتكار في السياسات والذي يعني تطوير السياسات بما يضمن توفير بيئة محفزة للابتكار والنمو والتطوير والابتكار التكنولوجي والذي يشمل التوصل إلى طرق علمية مبتكرة للتغلب على التحديات التي تواجه المجتمع وتحقيق الفائدة من خلال المنشآت العلمية المتقدمة.

وأخيرا الابتكار الاجتماعي والذي يهدف إلى إيجاد حلول جديدة للمشاكل الاجتماعية على أن تتسم هذه الحلول بالفعالية والكفاءة والاستدامة وأن تكون ذات قيمة عالية للمجتمع ككل.

ويضاف بعدا آخر في أنواع الابتكار هو الابتكار المفاهيمي Conceptual Innovation والذي يعني تطوير رؤى جديدة،

وتحدي المسلمات والافتراضات القائمة، أو حتى تحدي أنماط تفكيرية جديدة New Paradigms

وهناك نوعا آخر متخصصا من الابتكار يسمى بالابتكار التعاوني Collaborative innovation والذي يعدانه تحديا ليبروقراطية القطاع العام، لأنه يُمكن الأطراف المتعددة من حشد ونقل الموارد والأصول والخبرات والمعرفة عوضا عن الصراع عليها، وفي هذا النوع من الابتكار يتعاون الساسة والخبراء والمستخدمين والقطاع الخاص لتطوير واختيار اشكال جديدة ومبتكرة من الخدمة، ويتعاونون كذلك في تقييم المخاطر والتكاليف.

ويشمل الإبتكار ثلاث عناصر،<sup>1</sup> وهي: <sup>2</sup>

<sup>1</sup> صيرن رعد حسن، إدارة الإبداع والإبتكار، الجزء الأول، دار رضا للنشر، سوريا، 2000 ص 246  
<sup>2</sup> سراء ثامر عيود الدليمي، دور التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الإبتكار في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال،

1- التخطيط الإستراتيجي:

وهو العملية التي يتم بواسطتها تصور وتحليل مستقبل المنظمة والتنبؤ به وكذلك اقتراح الإجراءات والعمليات الضرورية لتحقيق ما تريده وبذلك يحتاج التخطيط الإستراتيجي لكي يعمل بشكل جيد الإجابة على ثلاثة أسئلة: أين نحن الآن، وإلى أين نرغب الوصول؟ وفي ضوء ذلك يتم تحديد رسالة وأهداف المنظمة والقيام بتحليل البيئتين الداخلية والخارجية لاختيار الإستراتيجيات المناسبة وإعداد الخطط التي تمكن المنظمة من بلوغ المراد.

2- التفكير الإستراتيجي:

تتطلب عملية الابتكار ضرورة أن تنظر الإدارة العليا في المنظمات دوماً إلى المستقبل وبنظرة ثابتة بعيدة المدى طويل، وأن تعمل على وضع الخطط المبنية على التفكير السليم والبناء لتوظيف الابتكار وجني ثماره .

3- ثقافة المنظمة:

وتعرف على أنها الأيدولوجيات والمعتقدات والقيم المغروسة السائدة في المنظمات، إلى جانب العادات والتقاليد الراسخة بشأن الطرائق التي يجب أن يعمل أفراد المنظمات المعنية في ضوءها. ومن هذا المنطلق فإن بناء ثقافة مميزة في المنظمة يساعد على تطبيق العمليات الابتكارية التي دفعتها الابداعات وتدعو القيام بمايلي:

- تطوير تكنولوجيات لأيجاد سلع وخدمات جديدة تلبى حاجات ومتطلبات الجمهور الحالي والمستقبلي.

- تنشيط وفعيل عمليات التطوير والابتكار من خلال تشجيع العاملين جميعاً على ثقافة المنظمة.

إن أي عملية تتطلب مجموعة من الخطوات للقيام بعملية الابتكار لهذا فإن هذه العملية تتطلب:<sup>1</sup>

1- خلق وتوليد الفكرة.

2- التجريب المبدئي أي فحص الأفكار الجديدة لتحديد واختيار التطبيقات المناسبة لها .

3- تحديد مدى الملائمة في تبني السلعة أو الخدمة الجديدة .

4- التطبيق النهائي.

ولقد اعتبر الابتكار إحدى السمات المميزة للمنظمات العاملة في البيئات المتغيرة. وبالتالي فإن المنظمات الأفضل هي التي تكون

قادرة على الابتكار والتجديد على أساس متطور، وأن المديرين الأفضل هم الذين يكونون قادرين على مساعدة الأفراد والاستفادة

<sup>1</sup>سراء ثامر عبود الدليمي، دور التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الإبتكار في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال،

من جوانبهم الإبداعية.<sup>1</sup> وعلى هذا الأساس قسم الابتكار إلى نوعين هما: النوع الأول يدعى ابتكار السلعة الذي ينتج عنه إيجاد وتوليد سلع وخدمات جديدة. والنوع الثاني هو ابتكار العملية الذي ينتج عنه اقتراح أسلوب أو طريقة أفضل للقيام بالأعمال. أن الكثير من المديرين يحاولون الوصول إلى أفضل الابتكارات سواء ما يتعلق بالسلعة أو العملية فهم يركزون على جانبين أساسيين كما يتضح من المعادلة التالية:

$$\text{الابتكار} = \text{الاختراع} + \text{التطبيق}$$

ويمثل تبني الابتكارات تحدياً رئيسياً للمنظمات باعتبار أن أي ابتكار إنما هو يعكس نقطة تحول بحد ذاتة في الممارسة لعمليات المنظمة. وبانه الطرائق والأساليب والأفكار التي تدفع بالمستهلك لقبول السلع والخدمات الجديدة وتم تحديد مجموعة من العوامل التي تساعد المنظمة في تبني الابتكارات وهي:

- دعم الإدارة العليا في المنظمة لأي فكرة جديدة حيث يجب أن يؤخذ بنظر الاعتبار النشاطات الابتكارية ضمن الالتزامات الإستراتيجية للمنظمة.
- أن تملك المنظمة البحث والتطوير بهدف الوصول إلى الأفكار الجديدة ليم التغلب على المشاكل الموجودة .
- أن تبني الابتكارات يتوقف على وجود العلاقات المشتركة بين الأقسام والأدارات الرئيسية للمنظمة.

### المطلب الثالث: أهمية الابتكار

لا ريب في أن كل التعاملات والنشاطات باتت تعتمد وبشكل كبير، أكثر من أي وقت مضى على المعرفة والمنتجات الفكرية فكان أن ولدت سرعة التغيير والتطور حتمية إيلاء الابتكار أهمية بالغة، لا سيما من الناحية الإقتصادية .هناك مجموعة من العوامل التي جعلت الابتكار ذا أهمية خاصة أكثر من أي وقت مضى بالنسبة للمنظمات، حيث أن كل هذه العوامل وأخرى وغيرها تضع الكثير من الضغوطات على المنظمات لتكون أكثر تميزاً وأكثر سعياً لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ومن بين هذه العوامل:<sup>2</sup>

- التغيرات في عناصر البيئة التنافسية وتزايد المستجندات البيئية التي تواجه المنظمات وضرورة الإستجابة لتبني سياسات وأنشطة داعمة للإبتكار لمواكبة التغيرات والتحديات البيئية بإيجاد أفكار وحلول جديدة تمكنها من النمو والديمومة؛

<sup>1</sup> صيرن رعد حسن، إدارة الإبداع والإبتكار، الجزء الأول، دار رضا للنشر، سوريا، 2000، ص 314

<sup>2</sup> طارق فيصل التميمي، أثر الإبداع في عناصر المزيج التسويقي لمنتجات البحر الميت الأردنية على تعزيز مركزها التنافسي في الأسواق الدولية، دراسة تطبيقية في عينة من الشركات المصنعة والمصدرة لمنتجات البحر الميت، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، جامعة الأكاديمية العربية المفتوحة، الأردن، 2012، ص 20

- إزدياد التحديات وضغوطات المنافسة الشديدة وإنفتاح العالم على بعضه البعض نتيجة العولمة، مما يؤدي إلى زيادة فرص الإختيار والتنوع في السلع والخدمات أمام المستهلك؛
- الإستجابة إلى ما شهدته الأسواق العالمية من ثورة تكنولوجية في مجال السلع والخدمات وطرق الإنتاج والتوزيع، وذلك لكسب رضا الزبائن مما يفرض على المنظمات الإستجابة لهذه الثورة من خلال إجراء بعض التغيرات بشكل إبداعي من أجل مواكبتها والمنافسة؛
- ندرة الموارد، الأمر الذي يتطلب طرق إبداعية وابتكارية لتحقيق الأهداف في ظل الموارد المتاحة .
- زيادة الوعي والتوقعات للمستهلكين التي أدت إلى زيادة المعرفة عن طريق توفير المنتجات والخدمات المصاحبة لها ذات الجودة العالية، بالتالي يعتبر الإبتكار أحد الوسائل التي تحقق للمستهلك نوع من التغير وكسر الحاجز الروتيني؛
- المسؤولية الإجتماعية، نظرا للعلاقات المتداخلة بين المنظمات والعاملين فيها، أصبحت المنظمات تعيش في واقع أكثر وعيا ومرونة بحيث تعمل على زيادة إسهامها في دعم وتحسين قدرات العاملين فيها، من خلال تبني الأنشطة الداعمة للإبداع والإبتكار، بأن تعمل على تنمية الإبداع والابتكار لديهم كجزء من الكينونة الإجتماعية التي تعيشها المنظمة.<sup>1</sup>
- وتتخلى أهمية الابتكار من خلال النقاط التالية:<sup>2</sup>
- يقود الإبتكار إلى التطوير المستمر، مما يساعد على مواكبة التغيرات كما قد يتعدى إلى المساهمة في قيادة تلك التطورات العلمية والتكنولوجية؛
- يعود الإبتكار بالنفع على الفرد المبتكر من حيث معنوياته، وكذا زيادة ثقته بنفسه؛
- يؤدي الإبتكار إلى إيجاد أساليب وطرائق إنتاج أو منتجات جديدة تجعل المنظمات متميزة في طرح منتجاتها، وقد لا تنحصر أهمية الإبتكار على مستوى الإنتاج فقط، بل تتجاوزه إلى مجالات أخرى، كالتسويق، التمويل.... إلخ؛
- يعمل الإبتكار على تدعيم التنمية الإقتصادية والاجتماعية عبر إيجاد الأساليب والتقنيات التكنولوجية الملائمة والمدعمة للتنمية؛
- تلبية رغبات وإحتياجات المستهلك و لما لا التغلب عليها؛

<sup>1</sup> كياب منال، دور الإبتكار التسويقي في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2016-2017، ص 46

<sup>2</sup> نوري منير، فنيش عبد الله، دور الإبتكار في تعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية، حالة الجزائر، الملتقى الدولي حول المقولة والإبداع في الدول النامية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، نوفمبر 2007.



- يساعد على تقليل الفترة بين تقديم منتج جديد وآخر مما يساهم في تميز المنظمات من حيث التنافس بالوقت؛
  - تعزيز القدرات المعرفية والعلمية من خلال تراكم المعارف والخبرات الناتجة عن عمليات الابتكار والتطوير التقني؛
  - تحسين جودة المنتجات؛
  - يساعد على خلق وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة، ومواكبة المنافسة السائدة؛<sup>1</sup>
  - يساعد على إيجاد سبل لتفعيل وزيادة حجم المبيعات وزيادة الحصة السوقية للمنظمة؛
  - يساعد على خلق وتعزيز صورة ذهنية طيبة عن المؤسسة لدى عملائها، وبالتالي كسب ولائهم رضاهم؛
  - الحفاظ على البقاء والإستمرار، وزيادة معدل العائد على الإستثمار.<sup>2</sup>
- ولقد حدد عمرو الأرمنازي مدير مركز الدراسات والبحوث العلمية أهداف الابتكار في المنتج والعمليات الإنتاجية داخل المؤسسة بالنقاط التالية:<sup>3</sup>
- مواءمة المنتجات والعمليات القائمة مع تبدلات في الموارد الموردة وتكاليفها؛
  - تحري التطورات المعرفية التي يمكن أن تؤدي إلى تحسن ملحوظ مستقبلا في المنتجات والعمليات.
- في حين يرى عبد الرحيم محاسنة أن أهمية الابتكار تكمن في كونه ميزة تنافسية، وخاصة في المنظمات حديثة النشأة.<sup>4</sup> وقد أكد العديد من الباحثين على حاجة المنظمات للإبتكار بإعتباره موردا هاما للمنظمة يجب إدارته بل حتى تنميته وتطويره وإدراكا منها لأهميته فقد إستجابت المنظمات وبطرق مختلفة من الإهتمام والعناية وذلك بتبنيها إستراتيجيات وسياسات شاملة تشجع السلوك والتفكير الإبتكاري، فقد قام البعض بإنشاء وحدات متخصصة لتطوير الإبتكار، مثل وحدات البحث والتطوير، وأخرى أنفقت مبالغ ضخمة للإهتمام بالمواهب المدعة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مصطفى بشير، المعرفة والإبتكار التكنولوجي ودورها في حفز النمو الاقتصادي، دورية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والدراسات الإنسانية الاقتصادية، دار الخلدونية الجزائر، العدد 7، 2006، ص 67

<sup>2</sup> كياب منال، دور الإبتكار التسويقي في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2016-2017، ص 47

<sup>3</sup> سمية بروي، دور الإبداع والإبتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة سطيف الجزائر -2010-2011 ص 83

<sup>4</sup> محمد عبد الرحيم محاسنة، الأنماط القيادية على الإبداع التكنولوجي مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين كلية التجارة جامعة القاهرة، العدد: 67، 2006، ص 298

<sup>5</sup> بوزة محمد مرزوقي رفيق القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري، ملتقى دولي حول صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة مسيلة، الجزائر 14-15 افريل 2009، ص 8

## المبحث الثاني: المعرفة وإدارة المعرفة

## المطلب الأول: ماهية المعرفة

## أولاً: مفهوم المعرفة

حتى يتسنى لنا الفهم الصحيح الشامل لمفهوم المعرفة هنالك عدة مفاهيم ذات علاقة وطيدة بمفهوم المعرفة يتوجب علينا الإشارة إليها وهي: <sup>1</sup>

البيانات: وهي عبارة عن أرقام أو حقائق أو حروف ليس لها معنى إلا بعد إجراء عملية المعالجة عليها والاستفادة منها، وهي مواد خام مجردة غير منظمة. <sup>2</sup>

المعلومات: هي في أصلها بيانات تم إدخال المعالجة عليها وتصنيفها وتنظيمها، لتمنح صفة المصدقية ونسلم بصدقها، وترتقي هذه المعلومات لمستوى المعرفة إذا تم تطويرها واضحة تستمد أبعادها من التراكم المعرفي لدى الفرد أو المؤسسة وهي التي تمثل السلوك. <sup>3</sup>

الحكمة: تعد أعلى مراتب المعرفة، إذ يتم من خلالها ممارسة السلوك الإنساني وفق رؤية الإنساني الذي يتسم بالتروي والدقة فهي تشير إلى عمق المدلول المعرفي الذي يوجه السلوك الإنساني إزاء اتخاذ القرار وحل المشكلات. <sup>4</sup>

فهذه مفاهيم متصلة بمفهوم المعرفة كون المعرفة جزءاً من تسلسل منطقي يبدأ ببيانات مجردة يتم تصنيفها وتنظيمها لتصبح معلومات ذات قيمة وتراكم المعلومات بولد المعرفة بالشيء، وصولاً إلى الحكمة التي تتمثل في الانعكاسات السلوكية للإنسان.

المعرفة: الأصل في كلمة معرفة اشتقاقها من الفعل (عرف)، ومعرفة الشيء إدراكه بإحدى الحواس. <sup>5</sup>

والمعرفة هي ذلك الرصيد الذي يتم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير والدراسات الميدانية وتطوير الشركات الابتكارية وغيرها من أشكال الإنتاج الفكري للإنسان عبر الزمن وتعرف بأنها الحصيلة النهائية لاستخدام واستثمار المعلومات من قبل الباحثين والعاملين ومتخذي القرارات والمستخدمين الذين يحولون المعلومات إلى معرفة. <sup>6</sup>

<sup>1</sup> علي إباد خليل فياض، درجة ممارسة العمادات والدوائر الإدارية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير في أصول التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص 13

<sup>2</sup> المطيران عبد الله إدارة نظم المعرفة، الرأس مال المعرفي، جامعة الزيتونة، الأردن، ص 02

<sup>3</sup> العلول سمر، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، فلسطين، 2011، ص 29

<sup>4</sup> حمود خضير كاظم، منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 23

<sup>5</sup> الفيروز أبادي، محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، المجلد 02، ط 2، دار إحياء التراث، 1996، ص 595

<sup>6</sup> حمود خضير كاظم، مرجع سبق ذكره، ص 23

وهي مجموع الحقائق ووجهات النظر والآراء والأحكام وأساليب العمل والخبرات والتجارب والمعلومات والبيانات والمفاهيم والاستراتيجيات والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة.<sup>1</sup>

والمعرفة عملية تراكمية تكاملية تتكوّن وتمتد على امتداد فترات زمنية طويلة نسبياً، كي تصبح متاحة للتطبيق والاستخدام من أجل معالجة مشكلات وظروف معينة، وبالتالي فإنها تستخدم لتفسير المعلومات المتوافرة عن حالة معينة، ومن ثم اتخاذ قرار حول تلك الحالة ومعالجتها.<sup>2</sup>

وعرفت بأنها حصيلة الامتزاج الخفي بين المعلومة والخدمة والمدركات الحسية والقدرة على الحكم، فتتلقى المعلومات وتخرجها بما تدركه حواسنا والمعلومات وسيط لاكتساب المعرفة ضمن وسائل عديدة كالحدس والممارسات العقلية.<sup>3</sup>

وهي مزيج من الخبرة والقيم والمعلومات المتتابعة وبصيرة الخبير التي تزود بإطار عام لتقييم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة، فهي متأصلة ومطبقة في عقل العارف بها، وهي متضمنة في المؤسسة والمجتمع وليس في الوثائق ومستودعات المعرفة.<sup>4</sup>

ويعرفها الباحث بأنها كل ما يرسخ في العقل البشري نتيجة التعلم من المواقف والأحداث المختلفة بشكل يحقق الاستفادة منها وقت الحاجة إليها لحل مشكلة ما في ظرف معين، عملية تراكمية تكاملية تتكون من حصيلة الامتزاج بين المعلومات والمدركات.<sup>5</sup>

## المطلب الثاني: مصادر المعرفة و أنواعها

### الفرع الأول: مصادر المعرفة

يعرف مصدر المعرفة بأنه: ذلك المصدر الذي يحوي أو يجمع المعرفة، فالذكاء والتعلم والخبرة أمور تحدد حدود المعرفة للأفراد، وأشار أرسطو قديماً إلى الحدس كمصدر للمعرفة. وتقسم مصادر المعرفة إلى قسمين رئيسيين هما:<sup>6</sup>

#### 1- المصادر الخارجية

وهي تلك المصادر التي تظهر في بيئة المنظمة المحيطة، والتي تتوقف على نوع العلاقة مع المنظمات الأخرى الرائدة في الميدان، أو الانتساب إلى التجمعات التي تسهل عملية استنساخ المعرفة، ومن أمثلة هذه المصادر المكتبات والانترنت والانترانت والجامعات

<sup>1</sup> العتيبي ياسر، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، 2008، ص 43

<sup>2</sup> اشتبوي محمد، دور تطبيق إدارة المعرفة في تنمية الثقافة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة حلوان، مصر، 2008، ص 28

<sup>3</sup> قطر محمود، إدارة المعرفة، مفاهيم وملاحح إدارية، بحث مقدم للملتقى العربي الأول، إدارة المعرفة في المؤسسات العربية، الواقع والمؤمل، القاهرة، مصر، يومي 21-23 نوفمبر 2006، ص 03

<sup>4</sup> العلى عبد الستار وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 25

<sup>5</sup> علي إباد خليل فياض، مرجع سبق ذكره، ص 15

<sup>6</sup> صبري محمد عوض ماضي، اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص 42

ومراكز البحث العلمي وبراءات الاختراع، والقطاع الذي تعمل فيه المنظمة والمنافسون لها والموردون والزبائن، وتعد البيئة المصدر الخارجي للمعلومات والمعرفة، حيث يعمل الأفراد على مختلف مستوياتهم التنظيمية من خلال أحد أو كل المدركات الحسية (السمعية البصرية للمس، الذوق الشم) على اكتشاف البيانات والحوادث من البيئة كما أن هناك عدداً كبيراً من المصادر الخارجية التي يمكن للمؤسسة الحصول منها على المعرفة، ومن هذه المصادر المشاركة في المؤتمرات متابعة الصحف والمجلات والمواد المنشورة على شبكة المعلومات العالمية، وأفلام الفيديو، ومراقبة الاتجاهات الاجتماعية والتكنولوجية والتعاون مع المؤسسات الأخرى، وإقامة المشاريع وغير ذلك.<sup>1</sup>

## 2- المصادر الداخلية

تتمثل المصادر الداخلية في خبرات أفراد المنظمة المتراكمة حول مختلف الموضوعات وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمنظمة ككل وعملياتها التكنولوجية المعتمدة، وتعتبر المعرفة الضمنية أحد المصادر الداخلية لاكتساب المعرفة، وتشتمل المعرفة الضمنية على خبرات الأفراد ومعتقداتهم، وافتراساتهم، وذاكرتهم، ومذكراتهم، وفي الغالب يكون هذا النوع من المعرفة صعب النقل أو الشرح. وفي الوقت ذاته قد تكون لهذا النوع منافع كثيرة لصالح المؤسسة.

ومن الأمثلة على المصادر الداخلية: الإستراتيجية، والمؤتمرات الداخلية، المكتبات الالكترونية، التعليم الصفي الحوار، العمليات الداخلية للأفراد عبر الذكاء والعقل والخبرة والمهارة، أو من خلال التعلم بالعمل أو البحوث وبراءات الاختراع الداخلية.<sup>2</sup> ويمكن القول أنه لا يمكن الاعتماد على مصدر واحد لاكتساب المعرفة بل يجب استقطابها من جميع الموجودات والمصادر، وباستخدام شتى الوسائل الممكنة والمتاحة سواء المصادر البشرية أو التكنولوجية أو الوثائق لتحقيق مساحة أكبر من هذا النفع للمعرفة.

## الفرع الثاني: أنواع المعرفة

تتمثل أنواع المعرفة في:<sup>3</sup>

أولاً: المعرفة الضمنية Implicit Knowledge :

<sup>1</sup> عليان ربحي مصطفى، إدارة المعرفة، ط12، دار صفاء، عمان، الأردن، 2008، ص 107

<sup>2</sup> الزبادات محمد عواد، إتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 46

<sup>3</sup> عبد الرحمان مجاري العنزي، أثر إدارة المعرفة على الأداء الداخلي للمجلس الأعلى لشؤون المحافظات في دولة الكويت، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل البيت، الكويت، 2018، ص 14

أن "المعرفة الضمنية هي ناتج بصيرة وبديهة وحس الفرد، وتنقسم إلى المعرفة التقنية والمعرفة الإدراكية، إذ أن المعرفة التقنية تعتمد بشكل مباشر على الخبرة والمهارات التكنولوجية، بينما المعرفة الإدراكية تعتمد على المخزون الفكري للأفراد من العمليات الذهنية والمعتقدات والإدراك الذي يقود الأفراد في سلوكياتهم اليومية.

وعرفت المعرفة الضمنية على أنها: "المعرفة التي تشير إلى الإدراك التنظيمي والشخصي غير الواضح والرقمي، ويتم اختزانها في ذاكرة الأفراد أو الخبراء، ومهارات الفريق أو المظاهر الثقافية للمنظمة."

كما أنها "المعاني الداخلية الشخصية والنماذج الذهنية والخبرات والمهارات والبديهة والشعور الحدسي للفرد أي أن المعرفة الضمنية هي حصيلة الخبرات والمهارات المخزونة التي يمتلكها الأفراد في المنظمات ويمكنهم استغلالها في تدريب وتنمية مهارات العاملين وفهم عالمهم."

وقد أشير إلى أن المعرفة الضمنية هي: "المعرفة المخترنة في عقول وسلوك الموارد البشرية وأنها تشير إلى الحدس والبديهة والشعور الداخلي، معتمدةً بذلك الخبرات والمهارات الشخصية التي يصعب انتقالها بواسطة الوسائل التكنولوجية.

كما أشير إلى أن المعرفة الضمنية تعتمد بشكل مباشر على البحث المتعمق واستخدام أساليب التفكير والحرص على تنمية المخزون المعرفي. والاطلاع على المعارف الجديدة والاهتمام برأس المال الفكري.

في حين أنه من أهم ما تتميز به المعرفة الضمنية أنها: معرفة تمتاز بالأمان وأنها تتوافر لدى الأشخاص نتيجة للخبرات والمهارات والمعتقدات الفردية، ويمكن نشر هذه المعرفة من خلال عقد الدورات، أو استخدام مبدأ التعلم التعاوني وتبادل الخبرات والمهارات بين أفراد المنظمة.

ومن خلال استعراض تعريفات الكتاب والباحثين للمعرفة الضمنية فإنه يستنتج بأن هذه المعرفة هي محصلة خبرة ومهارات الفرد التي اكتسبها من خلال طبيعة عمله وقد قام باختزانها على شكل أفكار يمكنه التحكم بها واسترجاعها متى دعت الحاجة، كما يرى الباحث بأنه هنالك إمكانية لتبادل المعرفة الضمنية بين الأفراد وذلك من خلال عمليات نقل المعلومات بواسطة التعليم والتدريب ومن خلال عملية التفاعل الاجتماعي.

ويعتبر موضوع استقطاب المعرفة الضمنية من المقومات الهامة للمنظمات الأعمال التي تحتاج إليها إذ أن المعرفة الضمنية تمكن المنظمة من تحديد احتياجاتها وكما تؤثر بشكل مباشر في مواكبة التغيرات، ولتحديد أنماط هذا النوع من المعرفة يجب أن تقوم المنظمات

على استقطابها من مصادرها المختلفة، وهناك العديد من التقنيات التي تستطيع المنظمات من خلالها استقطاب المعرفة الضمنية من أبرزها: <sup>1</sup>

1- التقنيات التقليدية

وتتضمن الأساليب التالية:

- أ- أسلوب المقابلات والتي تنقسم إلى مقابلات هيكلية؛ وتهتم بإجراء استعراض للمواضيع الهيكلية في الحقول المعرفية ومقابلات غير هيكلية؛ تجمع ما بين جدول تنظيم الأعمال والمرونة في طرح الاستفسارات والأسئلة .
- ب- أسلوب الملاحظة: وتقوم هذه المهمة على تتبع مهام الخبراء وأدائهم في العمل وتقسيمها إلى واجبات يتم توصيفها وتحديد أسبابها وتقديم الحلول المناسبة لها

2- التقنيات غير التقليدية

وتتضمن الأساليب التالية:

- أ- أسلوب العصف الذهني الذي يهتم بتكوين بيئة الابتكار والأفكار الجيدة واستثمار القدرات العقلية في البحث عن الحلول والبدائل.
- ب- أسلوب العصف الذهني الإلكتروني: ويهتم بمكونات أنظمة الاتصال والتواصل الدعم القرارات الجماعية من خلال غرفة عمليات إلكترونية مخصصة لهذا الغرض.
- وتتمثل أبعاد المعرفة الضمنية في:

- الخبرة: وهي حصيلة ما يكتسبه العاملون في المنظمات من خلال البيئة التنظيمية، وذلك بواسطة التبادل المعرفي واستخدام المدركات الحسية في اكتساب المعلومات من خلال قدراتهم الذهنية بالشكل الذي يمكنهم من معالجة هذه المعلومات وتحويلها إلى معارف يمكن أن تستفيد منها منظماتهم.
- المهارة: المهارة هي حصيلة الفرد من المعلومات والتجارب التي يستحضرها ويستخدمها بهدف أداء عمله بإتقان وجودة عالية إضافةً إلى جانب خبرته العملية، ويتم توفير المهارة من خلال قدرة الفرد على تحويل البيانات المخترنة إلى معلومات

<sup>1</sup> عبد الرحمان مجاري العنزي، نفس المرجع السابق، ص 15

يستطيع من خلالها الاستفادة منها إن دعت الحاجة. وعادة ما تكون أصل هذه المهارات بيانات أو معلومات تمت

معالجتها وتنظيمها لمواجهة المعوقات التي تواجهها المنظمة .

ويؤيد ذلك ما ذكره من خصائص للمعرفة الضمنية ما يلي:

أ. أنها تظهر على شكل مهارات عملية وممارسة الأنشطة الأعمال.

ب. أنها حصيلة من التعليم والممارسة والتجارب العملية.

ت. أنها مبنية على المعارف والمهارات مما اكتسبه الأفراد العاملين نتيجة خبرتهم الواسعة.

وعلى ضوء ما سبق يستنتج بأن المهارات والخبرات هي عبارة عن بيانات تم حصول الموارد البشرية عليها من خلال خبراتهم الداخلية والخارجية المتراكمة، ومن خلال المشكلات المتكررة التي أدت بدورها إلى خلق معرفة ضمنية مختزنة داخل عقول الأفراد، بمثابة ذاكرة تخزينية يمكن استخدامها لهذه المعارف إن دعت الحاجة، وخصوصاً عندما تواجه الأفراد العاملين أو المنظمة ككل مشكلة أو معوق يستدعي الأشخاص ذوي الخبرات والمهارات المعرفية لحلها.

### ثانياً: المعرفة الصريحة: Explicit knowledge

عرّفت المعرفة الصريحة بأنها: المعرفة التي يمكن التعبير عنها من خلال التعبيرات والرسومات والصور واللوائح ويمكن توثيقها كتابياً أو إلكترونياً، كما أنه يمكن الاطلاع عليها وتشاركها بين الأفراد.

وقد أشير إلى المعرفة الصريحة بأنها: "المعرفة التي يستطيع الآخرون الوصول إليها والتعبير عنها والقدرة على نقلها وبالإمكان تداولها من خلال الرسم أو الكتابة أو من خلال الوسائل التكنولوجية.

أن المعرفة الصريحة هي المعرفة التي يمكن تشاركها مع الآخرين ويرتبط هذا النوع من المعرفة بالبيانات والمعلومات الظاهرة التي يمكن الحصول عليها وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة، وكذلك الموجودة والمخزنة في ملفات و سجلات والتي تتعلق بسياسات المنظمة وإجراءاتها وبرامجها وموازنتها ومستنداتها وأسس ومعايير التقويم والتشغيل والاتصال ومختلف العمليات الوظيفية وغيرها.

أن المعرفة الصريحة هي معرفة نظامية ورسمية وقياسية، يتم التعبير عنها كميّاً وأنها قابلة للتبادل داخل وخارج المنظمة، أي أنها معرفة قابلة للتداول والاشترك بسهولة.

بأن المعرفة الصريحة يمكن استغلالها من خلال ما تنظمه المنظمة من ندوات ومؤتمرات ولقاءات وخبرات وتجارب ومهارات كما تعتبر المعرفة الصريحة هي المعرفة الظاهرة رسمياً، والتي تستخدم نظاماً من الرموز، ويمكن أن تكون متصلة بسهولة أو منشورة كما أن المعرفة الصريحة يمكن أن تكون شيئاً مبنياً على الدور الذي تؤديه.

وقد أوضح بأن المعرفة الصريحة غالباً ما يجب توافرها في القطاعات الحكومية إذ أن هذا النوع من المعرفة يتمثل بالتنظيم والتبويب الاسترجاع المعلومات المطلوبة وقت الحاجة والاستفادة منها أي أن المعرفة الصريحة هي مخزون معرفي تحتفظ به المنظمات الحكومية في أقسام خاصة بتنظيم البيانات والمعلومات والوثائق والسجلات بحيث تتمكن المنظمة من الاستفادة من هذه المعارف المكتسبة من خلال الخبرات والمهارات والتجارب الماضية في أي وقت تقتضي الحاجة إليها.

أي أنه يمكن للمنظمات الاحتفاظ بهذه المعرفة من خلال توثيقها بسجلات خاصة، وفي أجهزة الحواسيب، ويتم نشرها وتداولها بواسطة لوائح الإجراءات والسياسات والخطط والوثائق التي تنظمها الإدارات ويمكن تداولها من داخل وخارج المنظمة.

وقد أشيرت إلى أهم مميزات المعرفة الصريحة المتمثلة بالآتي :<sup>1</sup>

1. أنها معرفة قابلة للإدراك ومعلنة لأفراد المنظمة.

2. أنه بالإمكان توثيقها في محتوى مناسب.

3. أنه من الممكن تداول هذه المعرفة بكل سهولة بين الأفراد.

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث بأن المعرفة الصريحة تسهم في كل مما يلي:

- تسهيل التنسيق بين الأنشطة والمهام المختلفة داخل المنظمة.

- تفعيل المهارات التقنية والإجراءات التي تساعد المنظمات على تقديم صورة عن نفسها من ناحية القدرة والمسؤولية.

وعليه فإن المعرفة الصريحة هي المعرفة المتمثلة بالقواعد والإجراءات والمعلومات والبيانات والخطط التي تضعها المنظمة في شكل

مكتوب أو محوسب وهي معرفة معلنة للجميع.

<sup>1</sup> عبد الرحمان مراحي العنزي، نفس المرجع السابق، ص 17



### المطلب الثالث: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وقيادتها

#### الفرع الأول: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة

يمكن تحديد متطلبات بناء إدارة المعرفة بثلاثة متطلبات أساسية هي:<sup>1</sup>

##### أولاً: المتطلب التكنولوجي:

ويقصد به محركات البحث وقواعد البيانات والبرمجيات والشبكات لإدارة رأس المال الفكري والتكنولوجيا المتميزة التي تعمل جميعها على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بصورة تكنولوجية، ولذلك فإن المؤسسة تسعى إلى التميز عن طريق إمتلاك تكنولوجيا المعرفة.

ثانياً: المتطلب المعرفي الوجدستي والتنظيمي:

أي كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها ومضاعفتها وإعادة إستخدامها، ويتعلق هذا المتطلب بتجديد الطرائق والإجراءات والتسهيلات والوسائل المساعدة والعمليات اللازمة لإدارة المعرفة بصورة فاعلة من أجل تحقيق قيمة إقتصادية مجدية.

##### ثالثاً: المتطلب المعرفي الإجتماعي:

ويركز على تقاسم المعرفة بين الأشخاص وبناء جماعات من صناعات المعرفة، وتأسيس ثقافة مجتمعية على أساس إبتكارات صناعات المعرفة والتقاسم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات إتصال فاعلة من العلاقات بين الأفراد، وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة.

كما يمكن عرض متطلبات تطبيق إدارة المعرفة من خلال ما يلي:<sup>2</sup>

##### 1. الهياكل التنظيمية :

تتعدد الهياكل التنظيمية في المنظمات المختلفة بناء على حجم وطبيعة عمل المنظمة وطبيعة العمل داخلها وكذلك طبيعة العمليات والخدمات التي تؤديها والعمليات التي تقوم بها، وتعد الهياكل التنظيمية هي الأكثر ملائمة لإدارة المعرفة لتلك الهياكل التي تتسم بالمرونة والتكيف مع البيئة.

##### 2. المتطلبات البشرية:

<sup>1</sup> حمود إلياس دميثير العنزي، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل بيت، 2019، ص 13

<sup>2</sup> حمود إلياس دميثير العنزي، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل بيت، 2019، ص 14

فالعنصر البشري أهم عناصر إدارة المعرفة، لكونه يتضمن الأساس الذي تنتقل عبره المنظمة من المعرفة الفردية إلى المعرفة التنظيمية.

### 3. المتطلبات المادية

يتطلب تبني وتطبيق مفهوم إدارة المعرفة توفير البنية التحتية اللازمة من أجهزة ومعدات وبرمجيات وتوفير تكنولوجيا معلومات حديثة لإدارة المعرفة مثل: شبكة المعلومات والشبكة الداخلية، وبرنامج تصفح ومخازن البيانات ومصفاة البيانات مما يسهل ويسرع من إدارة المعرفة في المنظمات.

### الفرع الثاني: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة

تعتبر قيادة المعرفة و (قائد / ضابط المعرفة) أحد المحركات الرئيسة لتنفيذ مبادرات إدارة المعرفة. ويشير Prusak و Davenport و Cummings & Worley إلى أنه مع ازدياد الاهتمام بحقل إدارة المعرفة، ومع ازدياد أعداد المنظمات التي بدأت تنحو نحو استخدام المعرفة في أعمالها عبر تطبيق مبادرات إدارة المعرفة، ولأهمية الدور الذي تقوم به هذه المبادرات في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات وإدامتها، بدأ العديد من المنظمات في الولايات المتحدة الأمريكية وفي أوروبا باستخدام ما يسمى ضابط المعرفة (Chief Knowledge Officer) CKO، أو قائد المعرفة (Knowledge Leader) KI ليتولى مسؤولية قيادة إدارة المعرفة في هذه المنظمات.

ويعتبر دور ضابط (قائد) المعرفة من ادوار الإدارة العليا، ويوازي دور مدير إدارة الموارد البشرية، أو إدارة المعلومات. وبالتالي، فإن دور قائد المعرفة دور مركب Complex متعدد الوجوه، يتضمن القيام بالمهام التالية:<sup>1</sup>

- الدفاع عن المعرفة أو " التبشير " بما. فالتغيرات طويلة الأمد، المتعلقة بالثقافة التنظيمية، وسلوكيات الأفراد المتعلقة بالمعرفة، هي أمر ضروري. وهذه التغيرات تتطلب دفاعا قويا ومستداما.
- تصميم وتنفيذ البنية التحتية للمعرفة، ومراقبتها، بما يشمل ذلك من المكتبات، وقواعد المعرفة وشبكات المعرفة، ومراكز البحوث، والبنية التنظيمية المستندة إلى المعرفة.
- إدارة العلاقات مع مزودي المعلومات والمعرفة الخارجيين (شركات قواعد البيانات أو الشركاء الأكاديميون) ومناقشة العقود المتعلقة بالعمل معهم والتفاوض حولها.

<sup>1</sup> هيثم علي إبراهيم حجازي، قياس أثر إدراك المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، أطروحة دكتوراه في فلسفة الإدارة، جامعة عمان العربية، الأردن، 2005، ص41

- تقديم المدخلات الهامة في عملية توليد المعرفة واستخدامها في مختلف أنحاء المنظمة (تطوير منتج جديد، وبحوث السوق، وتطوير استراتيجية الأعمال) وتسهيل المساعي والجهود لتحسين مثل هذه العمليات كلما كان الأمر ضروريا.
- تصميم وتنفيذ مداخل ترميز المعرفة الخاصة بالمنظمة، لان مثل هذه المداخل تحدد التصنيفات الأساسية للمعلومات أو المعرفة التي تعكف المنظمة على العمل عليها، وتستلزم رسم خريطة المخزون المعرفة الحالي، وللنماذج المستقبلية الخاصة بإدارة المعرفة.
- قياس وإدارة قيمة المعرفة بواسطة التحليل المالي التقليدي وغيره من أساليب القياس.
- إدارة مديري المعرفة في المنظمة، وإدارة حياتهم الوظيفية، ووضع مقاييس احتراف إدارة المعرفة.
- قيادة تطوير استراتيجية المعرفة، أي تركيز موارد المنظمة على نمط المعرفة الذي تحتاجه المنظمة من اجل إدارة عمليات المعرفة.
- بناء ثقافة المعرفة في المنظمة.

إن تنفيذ المهام سالف الذكر، الملقاة على عاتق قائد المعرفة، تتطلب منه مجموعة من الواجبات كما يشير Wing منها:

- أن يكون متعاوناً مع الأطراف جميعها من اجل توليد أفضل الحلول.
- أن يكون منسقاً لمختلف النشاطات المرتبطة بالمعرفة بين الدوائر أن يكون متعاوناً مع الوظائف الأخرى في المنظمة (الموارد البشرية، التطوير المنظمي، خدمات المعلومات، البحث والتطوير ... الخ)
- أن يعمل على جعل إدارة المعرفة جزءاً من ثقافة المنظمة، وان يراقب فعاليتها.
- أن يعمل على تحسين قدرات وممارسات إدارة المعرفة.

إن المهام والمسؤوليات والواجبات سالف الذكر، والمنوطة بقائد المعرفة تتطلب توافر عدد من الصفات الشخصية في الفرد الذي سيمارس دور قائد المعرفة. ومن هذه الصفات التي أوردناها كل من

Wiig و Prusak Davenport :

- أن يكون حسن التعليم والتدريب في مجال تخصصه ، وبارعاً فيه بدرجة عالية.
- أن يمتلك معرفة عميقة وواسعة بمستويات المعرفة المفاهيمية الأربعة.
- أن يكون خلاقاً ومبدعاً.

- أن يكون قادرا على التصرف بذكاء وبراعة في مختلف المواقف.
- أن يمتلك المهارات البينشخصية Interpersonal .
- أن يكون مؤمنا بقيم المنظمة وأهدافها.
- أن يمتلك خبرة عميقة في بعض مجالات إدارة المعرفة: توليدا و استخداما.
- أن يكون على ألفة وحميمية مع المنظمات والتكنولوجيات التي تقود المعرفة.
- أن يمتلك القدرة على إظهار مستوى عال من القدرة المعرفية Knowledge Ability المرتبطة بشكل مباشر بالمكانة المهنية للفرد.<sup>1</sup>

ونظرا لأهمية الدور الذي يقوم به قائد المعرفة في دعم وتسهيل تنفيذ مبادرات المعرفة، و إنجاحها، فإن الباحث أفرد ضمن فرضيات الدراسة التي أعدها فرضية حول أثر قيادة المعرفة في توظيف إدارة المعرفة في المنظمات الأردنية، وخصص سؤالاً في الاستبيان الذي أعده، يتألف من سبع فقرات، لقياس دور قائد المعرفة في المنظمات الأردنية.

### المبحث الثالث: علاقة الابتكار بالأداء المعرفي للأفراد وتأثيره عليهم

#### المطلب الأول: أثر الابتكار على أداء وتعلم العاملين :

تؤثر إدارة المعرفة على العاملين في المنظمة بطرق مختلفة، الأولى تستطيع إدارة المعرفة من توصيل عملية التعلم لديهم وذلك من خلال بعضهم لبعض وكذلك من خلال المصادر الخارجية للمعرفة وبالتأكيد إن هذا التعلم يفضي تأثيره على عملية نمو المنظمة باضطراد ويمدها بقدرة كبيرة على التغير استجابة لمتطلبات السوق والتطور التكنولوجي والطريقة الثانية التي تمارس بها إدارة المعرفة تأثيرها على العاملين في المنظمة هو جعلهم أكثر مرونة إضافة إلى تدعيمها لرضا العمل لديهم وهذا يعني مساعدة العاملين على بناء قدراتهم في التعلم وفي حل ومعالجة مختلف المشاكل التي تواجه نشاطات المنظمة، ذلك لأن إدارة المعرفة تساعد العاملين في المنظمة على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة في مجال حقوقهم وتخصصاتهم المختلفة ويتم هذا بطرق مختلفة بما في ذلك تجسيد المعرفة ودمج المعرفة وجعلهم متفاعلين اجتماعيا ومتشاركين في التطبيقات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هيثم علي إبراهيم حجازي، قياس أثر إدراك أبعاد المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان، الأردن، 2005، ص 422

<sup>2</sup> فراح رشيد، فنور عادل، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال، ورقة بحثية، جامعة البويرة، دون ذكر السنة، ص 11

وفي الوقت الذي تساعد فيه إدارة المعرفة على تشجيع العاملين في المنظمة على التعلم المستمر الواحد من الآخر، فإن كافة العاملين سوف يستخدمون المعلومات والمعرفة التي حصلوا عليها في حل المشكلات التي تواجهها المنظمة خلال عملها اليومي ومواجهة التغيرات الكبيرة التي قد تحدث مستقبلا، حيث أن مهاراتهم وقدراتهم المعرفية تجعلهم أكثر مرونة واستجابة للتغيرات المفاجئة وأكثر ميولا لها، وهنا تكون إدارة المعرفة قد حققت الموائمة الكبيرة للعاملين داخل المنظمة، كما أن هنالك فوائد عديدة لإدارة المعرفة التي تؤثر مباشرة على الأفراد العاملين ومن أهمها:<sup>1</sup>

- أنه يصبح بمقدور العاملين التعلم أفضل مقارنة بالمنظمات الأخرى التي تعاني من نقص في المعرفة.
- تهيئة الظروف الأفضل والمناسبة للتعامل مع المتغيرات المفاجئة.

هذه الفوائد في الحقيقة تمكن العاملين من الشعور بالرضا الوظيفي وزيادة الفوائد للمنظمة، وذلك بسبب : المعرفة لديهم وزيادة مهارتهم وخبراتهم المعرفية، إضافة إلى ذلك أن إدارة المعرفة تساعد أيضا العاملين في التصدي للمشاكل التي تواجههم حيث أن قسما من هذه المشاكل كانت قد واجهتهم سابقا وتم معالجتها بصورة فعالة، وأن هذه الطريقة التي تعتمد على الحلول التي يتم الحصول عليها بأسلوب المحاولة والاختبار تجعل العاملين قادرين بفعالية أكثر من أداء أعمالهم مما يجعلهم متحفزين ومدفوعين دوما لأداء أفضل لأن نجاح العاملين في أداء أعمالهم يعتبر من أهم عوامل الدافعية ومواجهة المشاكل، وفي الحقيقة ذلك يرجع بسبب زيادة العاملين لمعارفهم وتعزيز وتطوير خبراتهم المعرفية كما أن مساهمة إدارة المعرفة في وضع العاملين في برامج التدريب والتطوير من شأنه أن يفضي إلى تحسين القيمة السوقية لهم وتعظيم أدائهم إضافة إلى المساهمة المباشرة في رفع دافعية العاملين وبالتالي زيادة الرضا لديهم في تدعيم العمل.

وتمارس إدارة المعرفة تأثيرا واضحا وفعالا على تطوير وتحسين العمليات والفعاليات المختلفة داخل المنظمة خاصة أنشطتها الرئيسية مثل الإنتاج التسويقي الأفراد المالية إضافة إلى الأنشطة الثانوية (المساعدة مثل العلاقات العامة الصيانة والخدمات البحث والتطوير ... الخ ، لذلك تؤكد بعض البحوث والدراسات أن تطبيق إدارة المعرفة في منظمات الأعمال أصبح الآن واحد من أهم استراتيجيات الإدارة إذ أن رأس مال المنظمة أصبح اليوم المعرفة التي تلتقطها من بيئتها الخارجية والتي تقوم بعملية تحويلها من معرفة ضمنية يمتلكها الأفراد وتحتزنها نظمها إلى معرفة واضحة موثقة قابلة للتشارك والتداول، حيث بعد الاستخدام تمارس هذه المعرفة تأثيرها الواضح على فاعلية وكفاءة المنظمة ودرجة الإبداع والابتكار في العمليات الإنتاجية، أي من خلال تطبيقات الإدارة المعرفية يمكن أن تنجز المنظمة

<sup>1</sup> علي، على عبد الله ندير بوسهوة ، دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع بالمنظمة الملتقي الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب 18 و 19 ماي 2011، البلديّة الجزائر، ص 12

عملياتها الإنتاجية بشكل ملائم ومناسب ووفقا لقراراتها المخططة مسبقا كما يمكنها التطبيق المعرفي من انجاز هذه العمليات بسرعة وبأقل تكلفة ممكنة، وبالتأكيد أن انجاز هذه العمليات يمكن أن يتم بصورة مبدعة وحديثة بما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية ، أن هذه النتائج تتحقق في المنظمة ، لأن إدارة المعرفة الفاعلة تساعد العاملين في المنظمة على اختيار المعلومات ذات القيمة العالية والضرورية في مراقبة الأحداث الخارجية، وهذا ينتج عن استخدام القاعدة المعرفية من قبل القادة الإداريين في المنظمة وبالتالي يؤدي إلى تقليل الحاجة إلى تحديث الخطط وجعل هذه الخطط أكثر استقرارا وبالمقابل فإن إدارة المعرفة الضعيفة تؤدي إلى حدوث الأخطاء في عمل المنظمة وإفشال خططها الإنتاجية ونستطيع أن نوجز أثر إدارة المعرفة على كفاءة العمليات من خلال الآتي:<sup>1</sup>

- تحفيز العاملين على المشاركة في المعرفة والانفتاح أكثر في الاستفادة من هذه المشاركة في مواجهة تحديات السوق
- تجنب الدخلاء الذين يسعون للحصول على المعرفة من دون مساعدة الآخرين وتطويرهم. تقليل الكلف ذات العلاقة بالمنتجات والوصول إلى الأنماط المختلفة من المعرفة القيمة.

### المطلب الثاني: العلاقة بين إدارة المعرفة في الابتكار

حاول العديد من الكتاب والباحثين إبراز أثر المعرفة وإدارتها في مستويات الابتكار، ووضعت مسارات متعددة لتشخيص هذا الأثر ، أو لتسيبب العلاقة بين المتغيرين ولكن لازال هذا الموضوع بحاجة إلى إثراء وليس هناك دراسات كثيرة تناولته، ليس لان موضوع الابتكار حديث، ولكن الحدائة موضوع إدارة المعرفة وفي هذا المجال يمكن تشخيص الإسهامات التي قدمها الباحثون على النحو المؤشر أدناه. وحدد Koteliniko ، القوى الأساسية التي تحرك الاقتصاد الآن وهي:<sup>2</sup>

1. المعرفة: عنصر استراتيجي يعتمد لاتخاذ القرار وإنجاز أعمال المؤسسة الضرورية، وإضافة قيمة لها وإلى جانب التعلم المستمر تحقق عناصر نجاح حاسمة في توليد قيمة للمستفيد، وهذا يوجب على المؤسسات خلقها أو إيجادها أو الحصول عليها قبل غيرها من أجل الميزة التنافسية.
2. التغير الناتج عن تأثير التكنولوجيا المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات.
3. العولمة التي صارت أكبر بانفتاح الأسواق وعالميتها وبشكل انعكس على البحث والتطوير التكنولوجي الإنتاج التمويل والأعمال.

<sup>1</sup> ، محمد ناصر محمد سعود جرادات 2011. إدارة المعرفة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن. ص156 .

<sup>2</sup> بن هارون هاجر، إدارة المعرفة التسويقية وأثرها على الابتكار التسويقي في المؤسسة الخدمية، مذكرة ماستر في تسويق خدمات، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، ص 69

وهذه القوى حولت المؤسسات إلى الاقتصاد المبني على المعرفة الجديدة وبشكل ولد الحاجة إلى الابتكار لترجمة المعرفة إلى ( سلع خدمات وعمليات جديدة أو مطورة تحققها المؤسسة قبل منافسيها لتحقيق ميزة تنافسية.

إن المعرفة المدونة في السجلات والتقارير الأرشيفية والتي تدخل في الحاسوب تمثل مصدرا للابتكار الذي تتاجر به المؤسسات، أن المؤسسات ينبغي أن تسعى لزيادة إنتاجية عملها المعرفي، فهذا تحدي كبير في القرن الحالي، كونه مصدر للميزة التنافسية ومجسد لقدرة الموارد البشرية في القرن 21، فهي قد أصبحت قوى عالمية تبعد وتبتكر الآلات الجديدة والأساليب المتميزة، كما تجدد ما هو قديم. كما أن المؤسسات في القرن الحالي أصبحت تخلق المعرفة الجديدة وتنشرها باستمرار.

ولتحقيق النجاح في الإبداعات المتولدة عن المعرفة، لابد من إدارة للإبداع تتضمن تحليل دقيق لأنواع المختلفة من المعرفة، التي تدخل في ابتكار المنتج أو الخدمة المتحققة عن توظيف تلك المعرفة، فضلا عن تحديد احتياجات السوق ثم تقديم الابتكارات التي تلي تلك الاحتياجات .

فالعلاقة بين إدارة المعرفة في تعزيز الابتكار وأهميتها في نجاح تنافسية المؤسسات فضلا عن أثر هذه العلاقة في صياغة استراتيجيات المنافسة، لأن تطوير المعرفة مرتبطة بخصائص الأفراد وتطويرهم، وهذا ما يدعم ابتكار المؤسسة ثم قدراتها التنافسية. فالمؤسسات اليابانية تختلف في أنظمتها المعرفية مقارنة بالمؤسسات الأمريكية التقليدية كما أنها تغير معلوماتها بشكل مستمر ( المعلومات الخاصة بزيائنها ومجهزتها والمؤسسات التي تتعامل معها)، وهذا ما يجعلها تطور منتجاتها وعملياتها بشكل أكبر مما تقوم به المؤسسات الأمريكية.

إن المؤسسات المعاصرة توظف المعرفة التي تحقق لها منافع مالية وتلزم أفرادها تعلم المعرفة التي تخلق الميزة، والتي تكون هادفة، وبما يؤمن خلق قاعدة منظمة ملتزمة بالابتكار، وقائمة على الالتزام بفلسفة المعرفة الموجهة نحو خلق الميزة التنافسية.

فالمؤسسة الناجحة هي التي تستثمر ما تعرفه، وتنقل معرفتها عبر قنوات المؤسسة، وتستخدمها في تجديد المؤسسة، وبما يجعلها قادرة على الوثوب في الساحة التنافسية، والتكيف مع التغيرات البيئية من خلال استغلال مبدعيها في صنع إبداعات وابتكارات جديدة لم تكن من قبل أو إعطاء تحسينات جوهرية على المنتج أو الخدمة الحالية لتكون في الأخير المؤسسة سباقة في إعطاء آخر صرخة لهذا المنتج أو الخدمة. في ضوء ما تقدم يتضح لنا العلاقة الوثيقة بين الابتكار والموجودات المعرفية للمؤسسة، كما أصبح واضحا أن القدرة

على إدارة الفكر الإنساني هي مهارة تنفيذية حاسمة عززت من أهمية المعرفة بالنسبة للمؤسسات، كما أوجبت عليها صقل وتهذيب هذه المعرفة وتحديثها باستمرار، وبما يؤمن من توظيفها لتعزيز مستويات الابتكار بصفة عامة والتسويقي منه بصفة خاصة.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: إشراك الإبتكار في الأداء التنظيمي والمعرفي للعاملين

تركز بعض الشركات بشكل أساس على العمليات اللازمة لإيجاد منتج، أو خدمة جديدة. ومع ذلك، فإن القيام بذلك يميل إلى تقليل تأثير أداء الشركات، مقارنة بالشركات التي تشجع الابتكار في إيجاد سلسلة القيمة الخاصة بهم، حيث يركز المدخل الأول على خلق قيمة جديدة، دون تحديد طريقة واضحة لاغتنام هذه القيمة اقتصاديا أو استراتيجيا، بينما يُخصص المدخل الثاني الموارد لأطر الابتكار المهيكلة الملائمة، ولذلك يكون لتلك الأطر تأثير أفضل على علاقة الابتكار بالأداء، ومن الجدير بالذكر، أنه يُمكن تعظيم كلا المدخلين من خلال الإبتكار الصحيح، طالما أنه يدعم ويشجع العمل الجماعي، ويسمح بالأخطاء والمخاطرة، ويُظهر الشفافية، ويستخدم عقلية جمعية.<sup>2</sup>

في مجال الأعمال، يتم تعريف قدرة الابتكار وكفاءة الابتكار على أنها قدرة الشركة على تحقيق الاستدامة، وهذه القدرة تشمل الممارسات التنظيمية اللازمة للابتكار والعمليات ودعم القيادة ومع ذلك يختلف مفهوم الابتكار عن مفهوم الأداء، حيث يركز الأداء على استخدام الكفاءة والجودة وسرعة الاستجابة لمحاولة بناء الميزة التنافسية للشركة، بينما يعبر الابتكار عن القدرة التي تمتلكها الشركة للبناء والتطوير، والتي يمكن أن تؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق نتائج أفضل. و أصبح المدراء التنفيذيون أكثر وعيا بالتعقيد الذي ينطوي عليه امتلاك أعمال مستدامة، كما أصبح عمر المنظمة أقصر، بسبب التهديدات من الوافدين الجدد إلى السوق، ولهذا فإن تسخير قوة الابتكار في بناء عمليات مستدامة، وطويلة الأجل، يعد أمراً هاماً للشركات التي ترغب في البقاء في الأسواق الخاصة بها، ونتيجة لذلك بدأت الشركات في إدراج استدامة الأعمال في محافظها الاستراتيجية، وتحديد الفرص ثم إيجاد واستغلال أساليب جديدة، لتحقيق أداء متناسق، ومناسب، يمكن أن يؤدي الابتكار في مجال الأعمال إلى نمو تنافسي مستدام إذا تم نشره بشكل جيد، وإذا تعامل مع السلوكيات الإدارية، مثل تحديد الأهداف والتخطيط، وكذلك إذا تحكمت في الأنشطة، مثل تخصيص الموارد، وبناء العلاقات، وتطوير المواهب، وتحقيق التكافؤ بين الإمدادات الداخلية والمتطلبات الخارجية. أعاد المديرون صياغة الطريقة التي يعملون بها، من خلال الابتكار في العمليات، لزيادة الأداء التنظيمي، مثل التخطيط الاستراتيجي، ووضع الميزانية الرأسمالية وسياسات

<sup>1</sup> جوهرة أفطي، صباح ترغيني، دور عمليات إدارة المعرفة في دعم الابتكار التسويقي مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، جامعة بسكرة، العدد 01، 2016ء، ص 82.

<sup>2</sup> علي السيد جمعة أبو حشيش، أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الإبتكاري للمنظمة، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 22، العدد 04، أكتوبر 2021، ص 41



التوظيف والاتصالات، فهم يحاولون الابتعاد عن الروتين البيروقراطي الذي يمكن أن يعوق الإبداع في ع<sup>2</sup> توظيف العباقرة فقط، فوجود مديرين ذوي، معرفة، قادرين على تطوير رأس المال البشري ودمج الابتكار المطلوب.<sup>1</sup>

### خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي. في المبحث الأول، تم استعراض مفهوم الابتكار وأهم خصائصه، وأنواع الابتكار وعناصره، بالإضافة إلى أهمية الابتكار. ثم، في المبحث الثاني، تم التركيز على المعرفة وإدارتها، حيث تم مناقشة مفهوم المعرفة ومصادرها وأنواعها، بالإضافة إلى متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وقيادتها. في المبحث الثالث، تم التطرق إلى علاقة الابتكار بالأداء المعرفي للأفراد وتأثيره عليهم. تمت مناقشة أثر الابتكار على أداء وتعلم العاملين، والعلاقة بين إدارة المعرفة والابتكار، بالإضافة إلى إشراك الابتكار في الأداء التنظيمي والمعرفي للعاملين. توضحت من خلال استعراض هذا الفصل أهمية الابتكار في ربط التوازن بين أقسام المؤسسة ووظائفها، وتحقيق أهداف المؤسسة. كما تم التأكيد على أهمية تحديث برامج التدريب لمواكبة التغيرات في بيئة المؤسسات وتحسين أداء العاملين. الدراسات السابقة المعروضة أسهمت في توفير نظرة شاملة لموضوع أثر الابتكار على الأداء المعرفي للعاملين. باختصار، يعكس هذا الفصل أهمية الابتكار والابتكار في تحسين الأداء المعرفي وتحقيق أهداف المؤسسة، مع التأكيد على ضرورة إدارة المعرفة وتطبيقها بشكل فعال في سياق التدريب والأداء التنظيمي.

<sup>1</sup> علي السيد جمعة أبو حشيش، نفس المرجع السابق، ص 42

## الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية للابتكار كمحدد

لتحسين الاداء المعرفي في كلية التكنولوجيات الحديثة

للمعلومات والاتصال

- جامعة ورقلة -

- خاتمة ورقلة -

المستشار العلمي في الأبحاث

## تمهيد:

ندرس كيف يمكن للإبداع وتجربة أشياء جديدة أن يساعد الناس على التعلم بشكل أفضل في إحدى الكليات في ورقة. نريد أن نرى ما إذا كان استخدام الأفكار الجديدة وطرق القيام بالأشياء يمكن أن يجعل الكلية أفضل للجميع. سننظر في كيفية أداء الطلاب والمعلمين في فصول الإعلام والتواصل ونرى ما إذا كانت تجربة أشياء جديدة تساعد على تحسين أدائهم. سنستخدم طرقًا وأدوات مختلفة لإجراء الدراسة ثم ننظر إلى النتائج لمعرفة ما تعلمناه.

### المبحث الأول: الطريقة والأدوات.

في هذا المبحث سيتم استعراض الطريقة المعتمدة والأدوات المستعملة في الدراسة التطبيقية، حيث سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، ففي المطلب الأول سنتطرق فيه إلى الطريقة المستعملة والعينة المختارة من مجتمع الدراسة، أما في المطلب الثاني سنتطرق فيه إلى الأدوات التي استعملت في الدراسة الميدانية.

#### المطلب الأول: طريقة الدراسة:

من اجل إسقاط الجانب النظري على الواقع ومن اجل تأكيده، قمنا بالدراسة الميدانية والتي تتمثل في دراسة حالة حولة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

#### الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة:

تقديم الكلية: كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال فنية اعتمدت سنة 2013 وكان انشاء مثل هذه الكلية يعتبر اكثر من ضرورة لما للتكنولوجيا المعلومات والاتصال من أهمية بالغة.

#### الجدول رقم (1.2): مجتمع الدراسة:

عدد العاملين	نوع المؤسسة	تاريخ التأسيس	المؤسسة
	مؤسسة عمومية ذات طابع اداري	2013	كلية التكنولوجية الحديثة للمعلومات والاتصال

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات المؤسسة.

I. **مجتمع الدراسة:** لقد تم اختيار ولاية ورقلة وبالتحديد كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال لجامعة ورقلة كمجتمع الدراسة، وهذا الاختيار تم بناء على التغيرات الوظيفية التي حدثت مؤخرا، كما أن المجتمع الدراسة ضم مجموعة من الموظفين بمختلف رتبهم.

## II. عينة الدراسة:

الجدول رقم (2.2): توزيع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	القابلة لتحليل	الغير صالح للتحليل
العدد	40	30	26	04
النسبة المئوية	%100	%75	%65	%10

المصدر: من إعداد الطالبين.

يتشكل مجتمع الدراسة من 40 استاذ من عدة مستويات من كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال وقد تم توزيع الاستبيان على العينة العشوائية المكونة من 40 استاذ من 75 استاذ، إذن عدد الاستمارات الموزعة 40 استمارة استبيان على مستوى الكلية وتم تحصيل 30 استمارة من أصل 40 موزعة.

## الفرع الثاني: متغيرات الدراسة:

تتكون محاور الدراسة من متغير مستقلة ومتغير تابع.

- I. المتغير المستقل: تتمثل في الابتكار، والتي بدورها مقسم إلى عدة أبعاد مشكلة بذلك المتغيرات المستقلة وهي كالاتي: أبعاد الابتكار (مكانة الابتكار، الابتكار في المناهج التعليمية، قدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار، الابتكار في التعليم عن بعد منصة موودل).
- II. المتغير التابع: المتغير التابع يتمثل في الأداء المعرفي.

## المطلب الثاني: أدوات الدراسة:

في هذا المطلب نستعرض فيه كل من الاستبيان والأساليب الإحصائية. أولاً: الاستبيان: للتأكد من صحة فرضيات البحث اعتمدنا على الاستبيان (الملحق رقم 02) كأداة لجمع البيانات اللازمة، احتوى الاستبيان على (39) عبارة، (5) عبارات لمكانة الابتكار، و(07) عبارة للابتكار في المناهج التعليمية، و (09) عبارات لقدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار، و(09) عبارات للابتكار في التعليم عن بعد ، وللمتغير التابع الأداء المعرفي (09) عبارات.

وقد تم توزيع (40) استبيان تم استرجاع (30)، واستبعد منها (04) استبيانات.

ثانياً: الأساليب الإحصائية: لتحليل النتائج تم استخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم ال اجتماعية SPSS النسخة 23، من اجل تفرغ وترميز الإجابات، وللتحليل الإحصائي للبيانات، بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الثبات ألفا كرو نباخ من أجل قياس درجة ثبات الإجابات على فقرات الاستبيان؛
- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية؛
- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري من أجل التعرف على اتجاه أفراد العينة تجاه الأسئلة؛
- أسلوب الانحدار البسيط، معامل الارتباط من أجل التعرف على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع كل على حدي.
- تحليل التباين الأحادي أنوفا من أجل التعرف على تأثير المتغيرات الشخصية على المتغير التابع؛
- من أجل تحليل الاستبيان تم وضع مقاييس الإجابات لقياس آراء العينة عن طريق الاستبيان بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي كما هو مبين في الشكل التالي:

الجدول رقم (3.2): أوزان المتوسط الحسابي المرجح الخماسي:

الإجابة	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
غير موافق	من 1.80 إلى 2.60
نوعا ما	من 2.60 إلى 3.40
موافق	من 3.40 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثالثا: صدق وثبات الاستبيان: لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدما في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

#### أ- صدق أداة الدراسة:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال (الملحق رقم 03)، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

#### أ- ثبات الاستبيان:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوحظ أن معامل الثبات لمؤسسة التعليم العالي ورقلة نسبتها ممتازة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة.

الجدول رقم (4.2): نتائج صدق المقاييس المستخدمة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ:

الابعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
واقع الابتكار	5	0.894
الابتكار في المناهج التعليمية	7	0.911
الابتكار في البحث والتطوير	9	0.863
الابتكار في منصة مودل	9	0.719
الاداء المعرفي	9	0.893
المجموع	39	0.936

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات SPSS

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يصل إلى 93.6% حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات.

### المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

يقدم هذا المبحث عرض لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وللوصول

لنفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة لذا سنتناول في هذا المبحث:

\*المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

\*المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات: (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، الخبرة).

### I. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغت 17 مستجوبا بنسبة قدرها 65.4%، أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 9 مستجوبا بنسبة قدرها 34.6%.

الجدول رقم (5-2): التوزيع التكراري للعينة حسب الجنس:

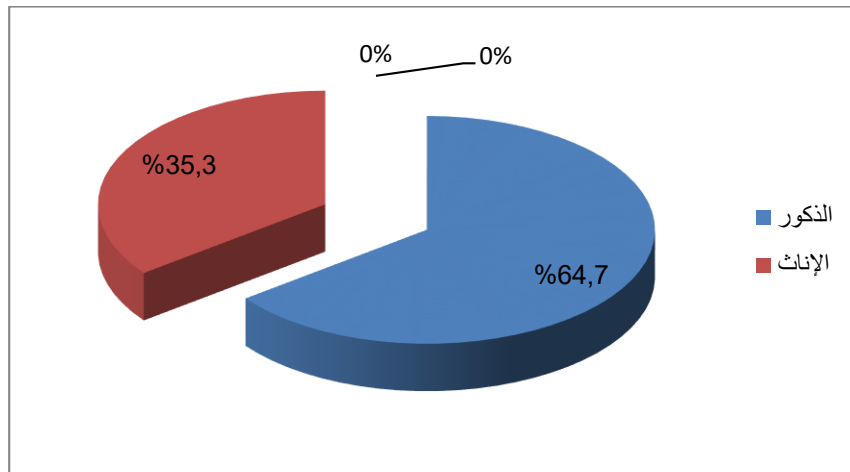
الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	17	65,4	65,4	65,4
أنثى	9	34,6	34,6	100,0
Total	26	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات SPSS

وسنوضح في التمثيل البياني الآتي طبيعة جنس الأساتذة المستجوبين:

شكل رقم (2-1) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين كانوا من الذكور حيث بلغت نسبتهم 65.4%، أي 17 فرد من الذكور، أما نسبة الإناث فبلغت 34.6%، أي 9 فرد من الإناث، وهذا راجع لارتفاع نسبة الذكور في المؤسسة محل الدراسة والتي بلغت نسبة 69.93% من مجموع الأساتذة الدائمين.



II. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

الجدول رقم (6-2): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	3	11,5	11,5	11,5
سنة 30 من أقل إلى 20 من				
سنة 40 من أقل إلى 30 من	16	61,5	61,5	73,1
سنة 50 من أقل إلى 40 من	5	19,2	19,2	92,3
فوق فما سنة 50	2	7,7	7,7	100,0
Total	26	100,0	100,0	

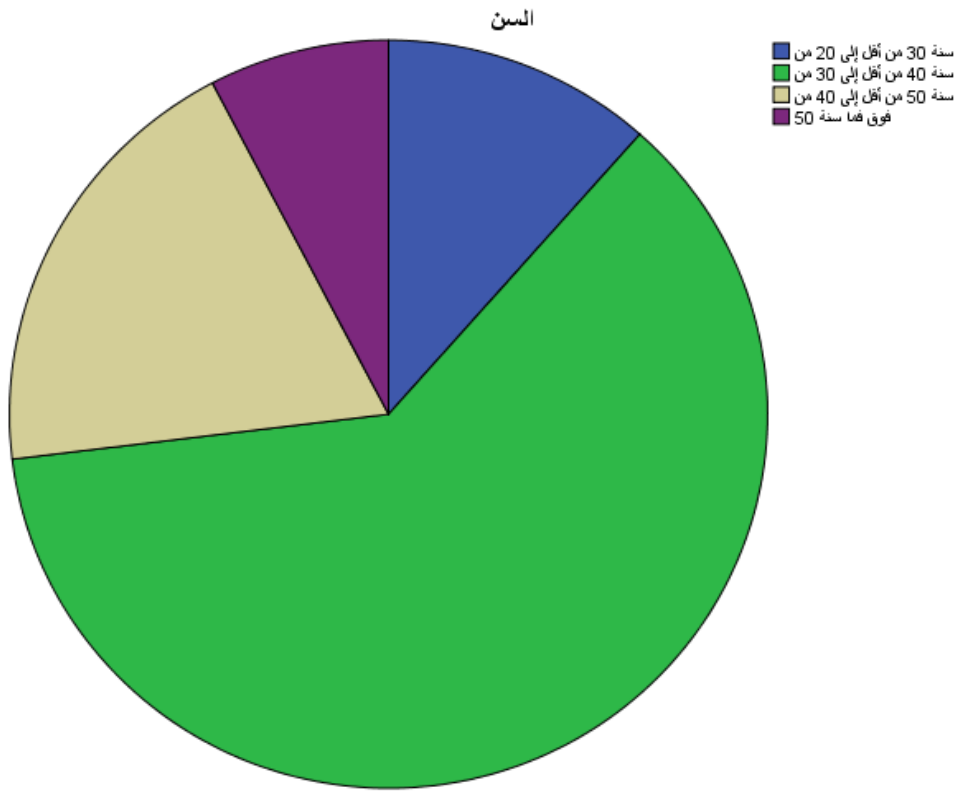
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

خلال من الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 26 فرد، نلاحظ أن 02 فرد يمثلون الذين بلغت أعمارهم من 20 إلى أقل من 30 سنة بنسبة بلغت 7.7 %، أما حجم الذين بلغت أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة فقد كان عددهم 16 فرداً بنسبة بلغت 61.5 %، ومن 40 إلى أقل من 50 سنة فقد كان عددهم (05) وبلغت نسبتها 19.2 %، و 50 فما فوق وكان عددهم 02 وبلغت نسبتها 7.7 %، وهذا ما هو موضح خلال الشكل من.

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

شكل رقم (2-2) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام Excelle



III. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية:

الجدول رقم (2-7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية

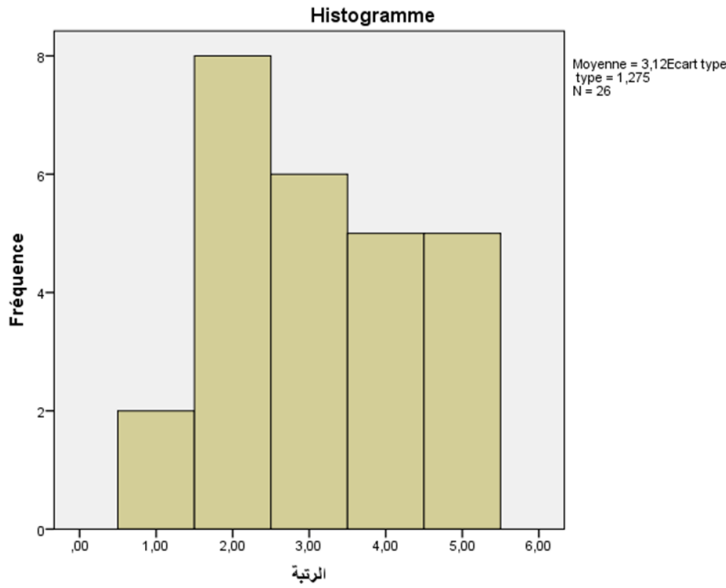
الرتبة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2	7,7	7,7	7,7
أستاذ مساعد ب	8	30,8	30,8	38,5
أستاذ مساعد أ	6	23,1	23,1	61,5
أستاذ محاضر ب	5	19,2	19,2	80,8
أستاذ محاضر أ	5	19,2	19,2	100,0
أستاذ التعليم العالي				
Total	26	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة:

شكل رقم (2-3) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه، أن عدد المستجوبين الأكبر كان في رتبة أستاذ مساعد (أ)، حيث بلغ عددهم 08 مستجوب بنسبة قدرها 30.8% وهذا أمر طبيعي إذا ما علمنا بأنما النسبة الغالبة في الكلية، تليها رتبة أستاذ محاضر (ب) التي بلغت 06 مستجوبين بنسبة 23.1% وتليها رتبة أستاذ محاضر (أ) وأستاذ التعليم العالي حيث بلغ عدد المستجوبين 05 لكل منهما أي بنسبة 19.2%، أما فيما يخص رتبة أستاذ مساعد (ب) فبلغت 02 مستجوبين بنسبة 7.7% وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بعدد الأساتذة في هذه الرتب.

#### IV. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة:

الجدول رقم (8-2): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة (عدد سنوات التدريس):

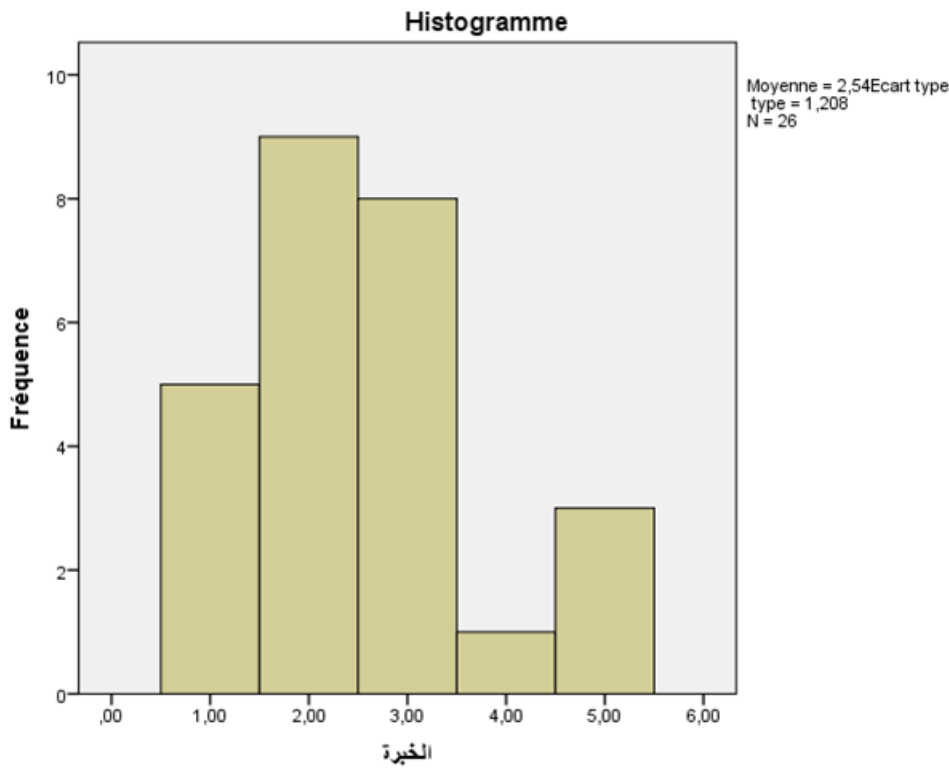
الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	5	19,2	19,2	19,2
من 05 إلى أقل من 10 سنوات	9	34,6	34,6	53,8
من 10 إلى أقل من 15 سنة	8	30,8	30,8	84,6
من 15 إلى أقل من 20 سنة	1	3,8	3,8	88,5
20 سنة فما فوق	3	11,5	11,5	100,0
Total	26	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يبين الجدول رقم (2-11) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 5 مستجوبين أي بنسبة 19.2%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 9 مستجوبا، أي بنسبة 34.9%، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة فيبلغ عددهم 8 مستجوبا، أي بنسبة 30.8%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 15 إلى أقل من 20 سنة يبلغ عددهم فرد واحد، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 3.8% أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية 20 سنة فما فوق فيبلغ عددهم 3 افراد، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 11.5% والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

شكل رقم (2-4) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية



المصدر: من إعداد الطلتين باستخدام Excel:

من خلال الشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 26 فرد، نلاحظ أن 05 من الافراد هم من فئة من 05-00 سنوات، بنسبة بلغت 19.2%، أما أصحاب الفئة من 10-05 سنة، فقد بلغ عددهم 09 فرد بنسبة قدرت بـ 34.9%، ثم تليها فئة من 15-10 سنة والبالغ عددهم 08 افراد بنسبة قدرت بـ 30.8%، وفي الأفراد من 20-15 سنة بنسبة 3.8%، وفي الأخير فئة أكثر من 20 سنة والبالغ نسبتها 7.7% وهذا ما هو موضح من خلال الشكل.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان :

اولا: عرض وتحليل نتائج المتغير المستقل (الابتكار)

البعد الاول: مكانة الابتكار في الجامعة

الجدول رقم (9-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمكانة الابتكار في الجامعة:

الرقم	العبرة	المتوسط	انحراف المعيارى	الترتيب	المستوى
01	تلتزم الجامعة بتشجيع الابتكار ودعمه من خلال تعزيز المسؤولية المشتركة بين الإدارة والأساتذة	2,42	0,986	3	غير موافق
02	تسعى الجامعة للتكيف مع التغيير المفروض من خلال تخطيط وتصميم استراتيجى واضح.	2,69	1,010	2	محايد
03	يضمن مسؤولو الجامعة أن يصبح الإبداع والشعور بالاحتراف انعكاساً متأصلاً في أذهان الأساتذة.	2,88	1,032	1	محايد
04	لدى الجامعة عملية ابتكار راسخة تكشف عن الأفكار المفترضة وتجمعها وتحللها لترجمتها إلى ابتكارات ملموسة	2,88	0,993	1	محايد
05	في حالة الفشل في عملية إنشاء شيء جديد، فإن الجامعة تشجع الأساتذة على الاستمرار، والفشل لا يشوه مهاراتهم	2,88	0,863	1	محايد
	<b>المتوسط العام</b>	<b>2.75</b>	<b>0,820</b>	-	<b>محايد</b>

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

كما يوضح لنا الجدول أن المتوسط الحسابى لعبارات بعد مكانة الابتكار في الجامعة قد بلغ (2.75) بانحراف معياري (0,820) وقد احتلت الفقرة رقم 03 و04 و05 المرتبة الأولى بمتوسط حسابى (2.88) بانحراف معياري (0.69) في حين جاءت الفقرة 01 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابى بلغ (2.42) بانحراف معياري (0.986)، كما يظهر من الجدول ان متوسطات الحسابية لأغلب الفقرات هذا البعد جاءت بدرجة محايدة مما يدل على وجود متوسط لمكانة الابتكار في الجامعة

البعد الثاني: الابتكار في المناهج التعليمية

جدول رقم (10-2) يمثل إجابات أفراد العينة المحور الابتكار في المناهج التعليمية

الرقم	العبرة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	تقوم الجامعة بمراجعة دورية لمناهج الدراسة وإجراء التعديلات المطلوبة.	2,61	1,022	3	محايد
02	تحرص قيادة الجامعة على مشاركة كافة الاطراف واصحاب المصالح للوقوف على المناهج التعليمية.	2,65	,891	2	محايد
03	تجعل الجامعة الاستاذ يخرج من مواقعه التقليدية ليصبح مستشارا ومصاحبا لسيرورة الريادة لمساعدة الطلبة في تحويل الافكار إلى انجازات.	2,69	1,010	1	محايد
04	يعتبر التركيز على الابتكار والاهتمام بالمعارف في مجال المناهج من أولويات الجامعة لنمو تنافسي مستدام.	2,69	1,123	1	محايد
05	تعتبر السجلات و المعلومات المرقمنة نوع من الابتكار المعرفي في الجامعة.	2,50	1,067	5	غير موافق
06	تعتمد إدارة الجامعة على الاطلاع بمحيطها الداخلي والخارجي من اجل اكتساب معارف تساهم في تطوير المناهج التعليمية.	2,57	1,172	4	غير موافق
07	تستخدم الجامعة أساليب اتصال حديثة من اجل زيادة معارفها.	2,30	,884	6	غير موافق
	متوسط العام	2.57	0,832	--	غير موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

كما يوضح لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لعبارات بعد الابتكار في المناهج التعليمية قد بلغ (2.57) بانحراف معيار (0,832) وقد احتلت الفقرات رقم (03) و(04) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(2.69) بانحراف معياري (1.123) في حين جاءت الفقرة رقم (07) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.30) بانحراف معياري (0.884)، كما يظهر من الجدول ان متوسطات الحسابية لأغلب الفقرات هذا البعد جاءت بدرجة غير موافق مما يدل على وجود ضعف للابتكار في المناهج التعليمية.

البعد الثالث: قدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار

الجدول رقم (11-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد مراحل العملية التدريبية:

الرقم	العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	يعتمد أداء الجامعة وتطويرها بشكل كبير على فعالية نشاط البحث والتطوير في خدمة الابتكار.	2,34	,935	9	غير موافق
02	تخصص الجامعة ميزانية معتبرة للبحث والتطوير مقارنة بحجم الأعمال.	2,96	1,076	3	محايد
03	تعتبر الجامعة أن البحث عن المعلومات من حيث الابتكار عنصر حاسم لبقائها، فإذا لم يتم تداول المعلومات فلا يوجد ابتكار.	2,81	,980	4	محايد
04	تولي الجامعة أهمية للأنشطة التي تهدف إلى اكتساب معرفة أو معرفة جديدة (بحث أساسي).	2,65	,845	7	محايد
05	تولي الجامعة أهمية كبيرة تعطى للأنشطة التي تهدف إلى اكتساب معرفة جديدة من أجل حل مشكلة معينة أو لتحقيق أهداف عمل محددة (البحث التطبيقي)	2,76	,992	5	محايد
06	تشجع الجامعة الاستخدام المنهجي للبحث والخبرة العملية لإنتاج اطارات متخصصة (تطوير).	2,57	,808	8	غير موافق
07	تستخدم الجامعة التقنية. "الابتكار المفتوح" وهي طريقة تعتمد في مجال البحث والتطوير على المشاركة و التعاون بين أصحاب المصلحة.	2,69	,679	6	محايد
08	تشجع الجامعة الابتكار في مختلف القطاعات والمجالات المرتبطة بالصناعة.	3,03	,915	2	محايد
09	تشجع القيادة بالجامعة الباحث على البحث عن حقائق ما يوجد من حولنا من الظواهر الطبيعية.	3,07	1,016	1	محايد
	المتوسط العام	2,76	0,639	--	محايد

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

كما يوضح لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لعبارات بعد قدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار قد بلغ (2.76) بانحراف معياري (0.639) وقد احتلت الفقرة رقم 09 بمتوسط حسابي (3.07) بانحراف معياري (1.016) المرتبة الأولى، في حين جاءت الفقرة رقم 01 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.96) بانحراف معياري (1,076)، كما يظهر من الجدول ان متوسطات الحسابية لأغلب الفقرات هذا البعد جاءت بدرجة محايدة مما يدل على وجود متوسط لقدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار.

البعد الرابع: الابتكار في التعليم عن بعد "منصة موودل":

الجدول رقم (12-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده مراحل العملية التدريبية:

الرقم	العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	تقدم الجامعة دورات تكوينية حول التعامل مع منصة التعليم الإلكتروني.	2,30	,970	7	غير موافق
02	أستعين بمختصين في تصميم المحاضرات عبر منصة التعليم الإلكتروني.	2,88	1,032	3	محايد
03	يلائم المحتوى التعليمي المتوفر في منصة التعليم الإلكتروني الاحتياجات العلمية للطلبة.	2,69	,970	5	محايد
04	يتم تحيين واثراء المحتوى التعليمي المتوفر في منصة التعليم الإلكتروني بشكل مستمر.	2,81	,895	4	محايد
05	تساعد سرعة وتوفر الانترنت على التوجه نحو التعليم الإلكتروني.	3,35	1,198	1	محايد
06	يساعد توظيف الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية بمواكبة التطورات التكنولوجية وتطوير التعليم.	2,27	,827	8	غير موافق
07	يتطلب استخدام منصة التعليم الإلكتروني تعلم مهارات جديدة.	2,27	,961	8	غير موافق
08	يؤدي استخدام التعليم الإلكتروني إلى تكوين العقل المبدع بدل من العقل التقليدي.	2,65	1,056	6	محايد
09	ساهم استخدامي للتعليم الإلكتروني في الكشف عن قدراتي وتحقيق ذاتي.	3,08	1,197	2	محايد
	<b>المتوسط العام</b>	<b>2.70</b>	<b>0,565</b>	<b>--</b>	<b>محايد</b>

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

كما يوضح لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لعبارات بعد الابتكار في التعليم عن بعد "منصة موودل" قد بلغ (2.70) بانحراف معياري (0,565) وقد احتلت الفقرة رقم 05 بمتوسط حسابي (3.35) بانحراف معياري (1,198) المرتبة الأولى، في حين جاءت الفقرات رقم 06 و 07 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.27) بانحراف معياري (0.827) و(0.961)، كما يظهر من الجدول ان متوسطات الحسابية لأغلب الفقرات هذا البعد جاءت بدرجة محايدة مما يدل على وجود متوسط للابتكار في التعليم عن بعد "منصة موودل".

قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد الابتكار:



سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الابتكار من خلال الجدول التالي ثم تحليلها.

الجدول رقم (2-13): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الابتكار:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	المتوسط العام لبعد مكانة الابتكار في الجامعة	2.75	0,820	2	محايد
2	المتوسط العام لبعد الابتكار في المناهج التعليمية	2.57	0,832	4	غير موافق
3	المتوسط العام لبعد قدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار	2,76	0,639	1	محايد
4	المتوسط العام للابتكار في التعليم عن بعد "منصة موودل"	2.70	0,565	3	محايد
5	المتوسط العام للابتكار	2.69	0.714	--	محايد

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

كما يوضح لنا الجدول أن بعد تحليل عبارات المتغير المستقل الابتكار كمحدد في الجدول أعلاه يتضح أن القطب 03 جامعة قاصدي مرياح ورقلة تطبق كل ابعاد الابتكار كمحدد (مكانة الابتكار والابتكار في المناهج التعليمية وقدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار و الابتكار في التعليم عن بعد "منصة موودل" بدرجة متوسطة، إلا أن قدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار كان البعد الأكثر وجودا في القطب 03 بمتوسط حسابي (2.76) بانحراف معياري (0.639) وهذا نتيجة الأعداد المقبول مكانة الابتكار. وهذا يعكس محايدة هذه العبارات، وهذا يدل على وجود نظرة إيجابية نوعا ما تجاه مكانة الابتكار في الجامعة.

أما المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الابتكار كمحدد وبشكل عام كان (2.69) بانحراف معياري (0.714) وهذا يعكس درجة محايدة هذه العبارات، أي ان الابتكار بالجامعة مقبول من طرف الاساتذة وقد يدل على وجود نظرة مقبولة تجاه الابتكار في القطب 03 جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

وكخلاصة وإجابة عن السؤال الفرعي الاول يمكن القول بوجود ابعاد الابتكار لدى الأساتذة بالقطب 03 جامعة قاصدي مرياح ورقلة وهذا يدل على عدم اعطاء أهمية كبيرة للابتكار في الجامعة.

ثانيا: عرض تحليل نتائج المتغير التابع الأداء المعرفي

البعد الأول: الأداء المعرفي:

الجدول رقم (14-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها معدل الأداء:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	استطيع تقديم افكار جديدة بشكل دائم كما أميل الى دعم الأفكار المعرفية الابداعية.	2,27	0,83	7	غير موافق
02	أسعى جاهدا لايجاد افضل الطرق لأداء عملي بشكل جيد .	1,81	0,80	9	غير موافق
03	أستثمر في الخبرات وتجارب زملائي وأحولها الى معارف جديدة.	2,31	0,93	6	غير موافق
04	أعتمد في تحسين أدائي على الخبرات المكتسبة من المنشورات والمؤتمرات العلمية الدولية والوطنية.	2,08	0,84	8	غير موافق
05	تقوم الجامعة بتطبيق برامج وتكوين جيدة تحفز على اثراء معارف الأستاذ بالشكل المطلوب.	2,70	1,16	2	محايد
06	تشجع قيادة الجامعة على مشاركة الأساتذة في عملية اتخاذ القرار من خلال طرح أفكارهم بكل حرية.	2,65	1,06	3	محايد
07	تحرص الجامعة على فعالية التدريس للأداء الذي يقدمه الأستاذ.	2,73	0,96	1	محايد
08	تعتبر الجامعة الكفاءة المهنية كمحدد يساهم في تحسين الأداء المعرفي للأستاذ.	2,62	1,17	4	محايد
09	تتم الجامعة بمواكبة التكنولوجيا الحديثة في تدفق المعرفة واستعمالها بما يعزز من أدائها.	2,35	0,85	5	غير موافق
	<b>المتوسط العام لبعدها الأداء المعرفي</b>	<b>2,39</b>	<b>0,707</b>	<b>--</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

كما يوضح لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لعبارات بعد الأداء المعرفي قد بلغ (2.39) بانحراف معياري (0.707) وقد احتلت الفقرة رقم 07 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.73) بانحراف معياري (0.96) في حين جاءت الفقرة رقم 02 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1.81) بانحراف معياري (0.80)، كما يظهر من الجدول ان متوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة غير موافق مما يدل على وجود ضعف للأداء المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقة القطب 03.

قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد الأداء المعرفي:

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الأداء المعرفي خلال الجدول التالي ثم تحليلها.

الجدول رقم (15-2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء المعرفي:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	المتوسط العام لبعد الأداء المعرفي	2.39	0.707	--	غير موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

كما يوضح لنا الجدول أن بعد تحليل عبارات المتغير التابع الأداء المعرفي للأساتذة في الجدول أعلاه يتضح ان القطب 03 جامعة ورقلة كانت فيها كل الأداء المعرفي للعاملين (معدل الأداء، سلوك الأداء، استمرارية التميز) بدرجة موافق، إلا أن استمرارية التميز كان البعد الاقل وجودا في القطب 03 بمتوسط حسابي (2.39) بانحراف معياري (0.96) وكخلاصة وإجابة عن السؤال الثاني يمكن القول بوجود ضعيف لأركان الأداء المعرفي للأساتذة بالقطب 03، وهذا لقلت الاهتمام الممتاز لأساليب تنميته وتدعيمه.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج التطبيقية:

الفرع الاول: مناقشة النتائج المتوصل اليها:

تحليل البيانات المتعلقة بمفهوم الابتكار كمحدد للأداء المعرفي للأساتذة في الجامعة محل الدراسة:

1-الابتكار كمحدد:

يتضح من خلال الجداول السابقة إن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلقة بمفهوم الابتكار كمحدد بلغ (2.57) بانحراف معياري (0.832)، وقد احتلت العبارتين رقم 03 و04 بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري للعبارة 03ب(1.010) وللعبارة 04 ب(1.123) والعبارة رقم 02 بمتوسط حسابي (2.65) بانحراف معياري (0.891) ورقم 01 بمتوسط حسابي (2.61) بانحراف معياري (1.022) والعبارة 06 بمتوسط حسابي بلغ (2.57) بانحراف معياري (1.172)، والعبارة رقم 05 بمتوسط حسابي (2.50) انحراف معياري (1.067). والعبارة 07 بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري ب(0.884). كما لوحظ أن اغلب العبارات في جدول المتوسطات الحسابية غير موافقة. مما يدل على عدم وعي الأساتذة بالاستراتيجيات التدريبية من خلال توفير الجامعة كل الاستراتيجيات والبرامج التدريبية الضرورية لهم، ومنه نرفض الفرضية البحثية H1 ونقبل فرضية العدم. ومن هنا نحصل على الجواب على أنه هناك مستوى غير جيد من للابتكار في الجامعة، حيث توصلت.

## 2- الأداء المعرفي:

يتضح من خلال الجداول السابقة إن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلقة بمفهوم الأداء المعرفي بلغ (2.39) بانحراف معياري (0.707)، والفقرة رقم 07 بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (0.96) المرتبة الأولى، في حين جاءت الفقرة رقم 05 بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (1.16) والفقرة رقم 06 بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (1.06). والفقرة 08 متوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (1.17). الفقرة رقم 09 متوسط الحسابي (2.35) وانحراف معياري (0.85). والفقرة 03 متوسط حسابي بمقدار (2.31) وانحراف ب(0.93). وجاءت الفقرة 01 بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (0.83). والفقرة رقم 004 بمتوسط حسابي (2.08) وانحراف ب(0.84) و فالا خير العبارة رقم 02 بمتوسط حسابي (1.81) وانحراف معياري (0.08) كما لوحظ في الأخير أن اغلب العبارات في جدول المتوسطات الحسابية غير موافقة وهذا يوضح بأن الجامعة ليست محل الدراسة لديهم ، ومنه نرفض الفرضية البحثية H1 ونقبل فرضية العدم H0 أي وجود مستوى ضعيف لدي الأساتذة وهذا راجع إلى العوامل التي ترفع من فعالية الأداء المعرفي للأساتذة، ومن هذا نحصل على الجواب المتعلق بالسؤال الأول على أن واقع أداء المعرفي محل الدراسة كان ضعيف.

الفرع الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها:

أولاً: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

الجدول (16-2): العلاقات الارتباطية بين الابتكار والأداء المعرفي للعاملين:

		المتغير التابع الأداء المعرفي للعاملين
المناهج التعليمية	معامل الارتباط	,316
	معنوية Sig*	,116
	N	26
البحث والتطوير	معامل الارتباط	,526**
	معنوية Sig*	,006
	N	26
منصة الموودل	معامل الارتباط	,582**
	معنوية Sig*	,002
	N	26
واقع الابتكار	معامل الارتباط	,236
	معنوية Sig*	,246
	N	26
الابتكار جميع الأبعاد	معامل الارتباط	,531**
	معنوية Sig*	,005
	N	26

\*: يكون ذا دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من جدول الارتباطات السابق بأن بعدي البحث والتطوير، والابتكار في التعليم عن بعد منصة الموودل العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة الابتكار والأداء المعرفي للعاملين كمتغير تابع، أما الأبعاد المتعلقة بواقع الابتكار والابتكار في المناهج التعليمية فقد جاءت دون دلالة إحصائية، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية

بين الابتكار والأداء المعرفي ككل (53.1%) بمستوى دلالة 0.005 وهي قيمة إيجابية ضعيفة تؤكد الدور الفاعل للابتكار على الأداء المعرفي مع ضعف الاهتمام بالابتكار في المؤسسة محل الدراسة، في حين كانت أقوى العلاقات مع المتغير التابع (الأداء المعرفي) بنسبة (58.2%) بمستوى دلالة (0.005)، وهو اقل من 0.05 عند بعد منصة موودل وهذا دال على ان هناك علاقة طردية ضعيفة بين منصة موودل والأداء المعرفي بالجامعة على الجامعة تعزيرها والاهتمام بها كما يجب مراعاة أن هناك عوامل أخرى تؤثر فيه، يليها بعد البحث والتطوير بنسبة (52.6%).

هذه النتائج تدل على أنه يوجد أدلة وإثباتات كافية من بيانات العينة للقول إن هناك تأثير بشكل مقبول وعلاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين أبعاد الابتكار والأداء المعرفي يجب البحث في سبيل تعزيرها من خلال كل الأبعاد التي تربط بين المتغيرين.

ثانيا: تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى:

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل (الابتكار) والمتغير التابع هو (الأداء المعرفي). حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

الجدول (17-2): الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

#### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

متغير	الارتباط R	معامل تحديد R <sup>2</sup>	معامل تحديد المعدل R*
1	,531 <sup>a</sup>	,282	,252

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل الابتكار

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بلغ (0.309) عند مستوى (0.05). أما معامل التحديد فقد بلغ (0.095)، أي أن ما قيمته (9.5%) من التغيرات في الأداء المعرفي للعاملين ناتج عن التغير في الابتكار والباقي راجع لعوامل أخرى، وفي السياق ذاته أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل بلغ (0.077) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بالأداء المعرفي بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن الابتكار في الشركة محل الدراسة.

ثالثا: تبين خط الانحدار:

يدرس الجدول الموالي مدى ملائمة خط الانحدار البيانات عند مستوى الدلالة (0.05) وعليه نطرح الفرضية العدمية التي تنص على "خط الانحدار لا يلائم البيانات المقدمة".

الجدول (18-2): تحليل تباين خط الانحدار لشركة التأمين:

ANOVA<sup>b</sup>

متغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	المحسوبة F	Sig <sup>*</sup>
1 Régression	342,591	1	342,591	12,274	,002b
Résidus	669,909	24	27,913		
Total	1012,500	25			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل

يكون ذا دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق نجد ما يلي:

◀ مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.978 ومجموع مربعات البواقي هو 9.273 ومجموع المربعات الكلي يساوي (10.251)؛

◀ درجة حرية الانحدار df هي 1 ودرجة حرية البواقي هي 50؛

◀ معدل مربعات الانحدار هو (0.978) ومعدل مربعات البواقي هو (0.185)؛

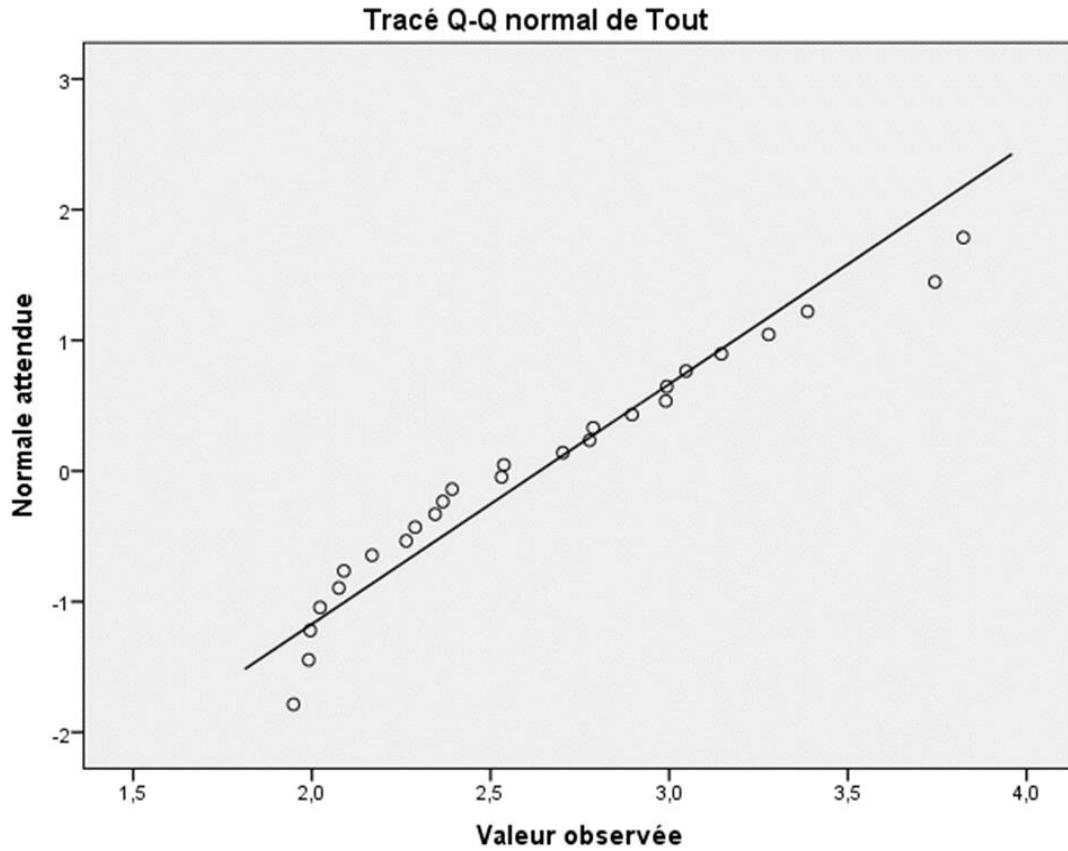
◀ قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو (5.272)؛

◀ مستوى دلالة الاختبار 0.026 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05. وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية "خط

الانحدار لا يلائم البيانات المقدمة"، ونقبل الفرضية البديلة "خط الانحدار يلائم البيانات المقدمة".

ويظهر ذلك من خلال الشكل الموالي:

الشكل (5-2): خط الانحدار:



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

رابعا: إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

لإظهار المتغيرات المستقلة (أبعاد الابتكار) التي دخلت في النموذج، ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار قمنا باستخدام

طريقة التحليل التدريجي للتنبؤ بأثر الابتكار في الأداء المعرفي للعاملين.

أ- متغيرات النموذج:

الجدول (19-2): المتغيرات المستقلة التي دخلت النموذج:

Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	Moodleb	.	Introduire
1	Innovationglobaleb	.	Introduire

a. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي للعاملين

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.



يوضح الجدول أعلاه أن المتغيرات المستقلة (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية، مراحل العملية التدريبية) حذفت من النموذج النهائي، وتحصلنا على متغير مستقل واحد في نموذج نهائي (تنوع البرامج التدريبية).

ب- تحليل الانحدار الخطي:

الجدول (20-2): معاملات الارتباط الخطي بطريقة الانحدار الخطي المتعدد:

متغير	الارتباط R	معامل تحديد R <sup>2</sup>	معامل تحديد المعدل R*
1	,531a	,282	,252

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل الابتكار

b. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي للعاملين :

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول أعلاه أن معامل الارتباط الخطي طردي ضعيف بين المتغير المستقل المتبقي (تنوع البرامج التدريبية) في النموذج النهائي والمتغير التابع، وقد بلغ معامل الارتباط الخطي (33.7%)، حيث أن هذه المتغيرات المستقلة تتحكم في المتغير التابع بنسبة (11.4%) والباقي يرجع لعوامل أخرى أو الخطأ. وفي السياق ذاته أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل بلغ (0.096) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بالأداء المعرفي للعاملين بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن تنوع البرامج التدريبية في الشركة محل الدراسة.

ت- تحليل تباين خط الانحدار:

الجدول (21-2): تحليل تباين خط الانحدار بطريقة الانحدار الخطي المتعدد:

#### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig <sup>*</sup>
1 Régression	285,562	1	285,562	9,428	,005b
Résidus	726,938	24	30,289		
Total	1012,500	25			

a. Valeurs prédites : (constantes), تنوع البرامج التدريبية

b. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي للعاملين :

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.164 ومجموع مربعات البواقي هو 9.087 ومجموع المربعات الكلي يساوي 10.251؛
- درجة حرية الانحدار هي 01 ودرجة حرية البواقي 50؛
- معدل مربعات الانحدار هو 1.164 ومعدل مربعات البواقي 0.182؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 6.404؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.015 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، وبالتالي خط الانحدار يلائم البيانات المقدمة.

ث- صياغة المعادلة النهائية:

الجدول (2-22): قيم معاملات خط الانحدار بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي:

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardizes	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	4,953	5,496		,901	,376
Innovation globale	,204	,067	,531	3,070	,005

a. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي للعاملين

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيم معاملات خط الانحدار ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار النهائية:

$$Y = 4,953 + 0,204X1$$

خامسا: اختبار T-test واختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي:

حسب الفرضية الرابعة للدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات نظرة العاملين للابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي للعاملين تبعا للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة) الموضحة في الجداول التالية:

1. متغير الجنس:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة لمتغير الجنس.

الجدول (2-23): اختبار T-test لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء المعرفي

للعاملين حسب الجنس:

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
INNOVATION	Hypothèse de variances égales	4,624	,042	,790	24	,437	1,34641	1,70373	-2,16991	4,86272
	Hypothèse de variances inégales			,893	22,436	,381	1,34641	1,50730	-1,77603	4,46884
Education	Hypothèse de variances égales	3,041	,094	-,045	24	,964	-,11111	2,44877	-5,16513	4,94291
	Hypothèse de variances inégales			-,055	23,988	,957	-,11111	2,02055	-4,28142	4,05920
Recherche et développement	Hypothèse de variances égales	,319	,578	,879	24	,388	2,09150	2,38017	-2,82093	7,00394
	Hypothèse de variances inégales			,907	17,949	,376	2,09150	2,30502	-2,75215	6,93516

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
INNOVATION	Hypothèse de variances égales	4,624	,042	,790	24	,437	1,34641	1,70373	-2,16991	4,86272
	Hypothèse de variances inégales			,893	22,436	,381	1,34641	1,50730	-1,77603	4,46884
Moodle	Hypothèse de variances égales	,439	,514	,622	24	,540	1,32026	2,12423	-3,06393	5,70445
	Hypothèse de variances inégales			,691	21,679	,497	1,32026	1,91113	-2,64658	5,28710
Performance	Hypothèse de variances égales	1,735	,200	,543	24	,592	1,44444	2,66124	-4,04808	6,93697
	Hypothèse de variances inégales			,655	24,000	,519	1,44444	2,20549	-3,10747	5,99636

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول أعلاه لاختبار T أن F المحسوبة تساوي 0,333، أما مستوى المعنوية لاختبار T بلغ 0.567 وهي

أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس بخصوص تأثير أبعاد الابتكار في

الأداء المعرفي للعاملين بالمديرية الجهوية للشركة الوطنية للتأمين.

2. متغير المسمى الرتبة:

الفرضية الفرعية الثانية: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي.

الجدول (2-24): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء

المعرفي للعاملين حسب المسمى الوظيفي:

ANOVA

المتغير التابع الأداء المعرفي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Intergroupes	301,311	4	75,328	2,224	,101
Intragroupes	711,189	21	33,866		
Total	1012,500	25			

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال تحليل الجدول أعلاه يتضح ان القيمة المعنوية SIG بلغت (0.726) وهي أكبر من  $\alpha = (0.05)$ ، ومنه نقبل

الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة

للمتغير المسمى الوظيفي، أي أن متغير المسمى الوظيفي لا يؤثر على الأداء المعرفي للعاملين.

3. متغير المستوى التعليمي:

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول (2-25): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء

المعرفي للعاملين حسب المستوى التعليمي:

ANOVA

المتغير التابع الأداء المعرفي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.315	2	.158	.778	.465
Intra-groupes	9.936	49	.203		
Total	10.251	51			

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال تحليل الجدول أعلاه يتضح ان القيمة المعنوية SIG بلغت (0.465) وهي أكبر من  $\alpha = (0.05)$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة للمتغير المسمى الوظيفي، أي أن متغير المسمى الوظيفي لا يؤثر على الأداء المعرفي للعاملين.

#### 4. متغير العمر:

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة لمتغير العمر.

الجدول (2-26): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء

المعرفي للعاملين حسب المستوى العمر:

### ANOVA

المتغير التابع الأداء المعرفي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Performance	Intergruppes	31,500	4	7,875	,169
	Intragruppes	981,000	21	46,714	
	Total	1012,500	25		

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال تحليل الجدول أعلاه يتضح ان القيمة المعنوية SIG بلغت (0.585) وهي أكبر من  $\alpha = (0.05)$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة للمتغير العمر، أي أن متغير العمر لا يؤثر على الأداء المعرفي للعاملين.

#### 1. متغير الخبرة:

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة لمتغير الخبرة.

الجدول (2-27): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الابتكار وتأثيرها على الأداء

المعرفي للعاملين حسب المستوى الخبرة:

ANOVA

المتغير التابع الأداء المعرفي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Intergroupes	7,396	3	2,465	,054	,983
Intragroupes	1005,104	22	45,687		
Total	1012,500	25			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال تحليل الجدول أعلاه يتضح ان القيمة المعنوية SIG بلغت (0.945) وهي أكبر من  $\alpha = (0.05)$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للعاملين بالنسبة للمتغير الخبرة، أي أن متغير الخبرة لا يؤثر على الأداء المعرفي للعاملين.

## خلاصة الفصل:

تشمل الدراسة التطبيقية التي أُجريت على مستوى كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والإنصال عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية التي تتعلق بتأثير الابتكار على الأداء المعرفي للعاملين على مستوى الكلية. وقد اقتصرَت الدراسة على تحليل 52 استبيانًا صالحًا، باستخدام أساليب إحصائية باستخدام برنامج SPSS نسخة 19. تم تفسير ومناقشة نتائج الاستبيان بهدف استنتاج الفرضيات المقبولة والمرفوضة. أظهرت النتائج أن هناك مستوى جيد لمفهوم الابتكار لدى العاملين على مستوى الكلية، ويرجع ذلك إلى اهتمام الكلية بتلك الاستراتيجيات التدريبية. كما أظهرت النتائج وجود مستوى جيد لمفهوم الأداء المعرفي لدى العاملين، مما يعكس نظرهم الإيجابية لفعالية الأداء المعرفي في الكلية. وبالنسبة للعلاقة بين الابتكار والأداء المعرفي، تبين وجود علاقة طردية جيدة، وكان تنوع البرامج التدريبية هو الأكثر أهمية في تحقيق فعالية الأداء المعرفي.



# الخاتمة

**الخاتمة:**

يعد الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي من الموضوعات التي حضرت باهتمام كبير من قبل الباحثين، حيث تسعى كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال إلى زيادة فعالية الأداء المعرفي وإلى البحث عن جميع العوامل التي لها تأثير على الأداء المعرفي للعاملين سواء كان تأثيراً بشكلاً إيجابياً أو سلبياً، حيث تقوم بتعزيز العوامل التي لها تأثير إيجابي عليه للاستفادة منها والكشف عن العوامل التي لها تأثير سلبي ومحاولة معالجتها.

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها والتي أجريناها على عينة من كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال جامعة ورقلة تمت معالجة الإشكالية التالية:

### ◀ ما مدى أثر الابتكار على الأداء المعرفي بكلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال بورقلة؟

وعليه توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي:

#### ❖ نتائج اختبار الفرضيات:

تمت دراسة الابتكار والأداء المعرفي للعاملين في كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

#### الابتكار:

الابتكار في المديرية محل الدراسة جاءت بمستوى جيد، حيث بلغ المتوسط العام 3.74، مما يدل على جودة الابتكار في الكلية.

#### الأداء المعرفي:

العاملين في المديرية محل الدراسة حققوا أداءً متميزاً بمستوى جيد، حيث بلغ المتوسط العام 3.99، مما يشير إلى وجود مستوى جيد للأداء المتميز للعاملين في الكلية.

#### علاقة الابتكار والأداء المعرفي:

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ضعيفة وذات دلالة إحصائية بين الابتكار والأداء المعرفي للعاملين في الكلية. وقد بلغ معامل الارتباط الخطي 30.9%، مما يشير إلى وجود ارتباط ضعيف بين الابتكار والأداء المعرفي.

### تأثير المتغيرات الشخصية:

لم تظهر المتغيرات الشخصية مثل الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة تأثيراً كبيراً في الأداء المعرفي للعاملين في الكلية. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الإجابات المتعلقة بالأداء المعرفي بسبب تلك المتغيرات. باختصار، يمكن القول أن الابتكار في كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال جيدة، والعاملين يحققون أداءً متميزاً بمستوى جيد. هناك علاقة طردية ضعيفة بين الابتكار والأداء المعرفي، ولكن المتغيرات الشخصية للعاملين ليست عاملاً رئيسياً في تحقيق الأداء المعرفي.

### ❖ نتائج الدراسة:

1. الابتكار: توضح الدراسة أن مستوى الابتكار في الكلية جيد، مما يعني أن الكلية تولي اهتماماً كبيراً للتدريب وتطوير الموظفين.
2. العلاقة بين الابتكار والأداء المعرفي: تشير الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الابتكار والأداء المعرفي للعاملين في الكلية. هذا يعني أن الابتكار ليست العامل الوحيد المؤثر في تحقيق الأداء المعرفي.
3. العوامل الشخصية: لم تظهر المتغيرات الشخصية مثل الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة فروقاً ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالأداء المعرفي للعاملين في الكلية. يعني ذلك أن هذه العوامل ليست بالعوامل الرئيسية في تحقيق الأداء المعرفي.
4. مستوى الأداء المعرفي: تشير الدراسة إلى أن العاملين في الكلية يحققون أداءً متميزاً بمستوى جيد. وهذا يدل على وجود تفوق وتميز في أداءهم الوظيفي.
5. الأبعاد المؤثرة على الأداء المعرفي: تشير الدراسة إلى أن أحد الأبعاد الأكثر تأثيراً على الأداء المعرفي هو تنوع البرامج التدريبية. يعني ذلك أن وجود مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية يساهم في تحقيق الأداء المعرفي للعاملين.
6. تخطيط البرامج التدريبية: يشير التقرير إلى أنه يتم التخطيط للبرامج التدريبية مسبقاً من قبل مديرية التدريب التابعة للكلية. يعني ذلك وجود استراتيجية محددة لتطوير وتنفيذ البرامج التدريبية.

7. تحديد الاحتياجات التدريبية: يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في الكلية من خلال مقارنة القدرات الحالية للعاملين بمتطلبات الوظيفة المراد تنفيذها، وكذلك من خلال مقارنة الأداء الفعلي والأداء المستقبلي المتوقع. يعني ذلك وجود عملية متطورة لتحديد وتلبية الاحتياجات التدريبية.
8. أساليب التدريب: يستخدم في الكلية العديد من أساليب التدريب، بما في ذلك المؤتمرات والندوات والملتقيات. يتم توظيف تلك الأساليب لتوفير تجارب تعليمية متنوعة للعاملين.
9. تصميم عملية التدريب: يتم تصميم عملية التدريب في الكلية استنادًا إلى المشاكل والعراقيل الحالية في الشركة. يتم تحقيق ذلك من خلال تحديد أهداف واضحة تعزز تطبيق الاستراتيجية الكلية للكلية. يعني ذلك وجود تصميم مبني على الاحتياجات الفعلية والأهداف الإستراتيجية.
10. شمولية الدورات التدريبية: تشير الدراسة إلى أن جميع العاملين في الكلية يشاركون في دورات تدريبية، وأن الدورات التدريبية ليست مقتصرة على فئة معينة من الموظفين. هذا يعزز فرص التطوير والتدريب لجميع العاملين.
11. دور التدريب في تحسين الأداء: يساهم عملية التدريب في الكلية في تحسين أداء العاملين وخلق بيئة منافسة بين المديرين. يعني ذلك أن التدريب يلعب دورًا مهمًا في تعزيز الأداء وتحسين الجودة في الكلية.
- ◀ في الأخير وبناءً على الدراسة التي تمت حول الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي في كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، يتم استنتاج النتائج التالية. وفقًا للدراسة، توصلت إلى أن التفكير المبتكر وتطبيق الابتكار في العملية التعليمية له تأثير إيجابي على أداء الطلاب وقدراتهم المعرفية. ومن هنا يتبين أهمية تعزيز الابتكار وتطوير الأساليب التعليمية المبتكرة في كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال.
- تعتبر هذه النتائج مهمة لفهم كيفية تعزيز الأداء المعرفي للطلاب وتطوير قدراتهم في مجال التكنولوجيا والاتصالات. بناءً على ذلك، يوصى بأن تولي الكلية اهتمامًا خاصًا لتشجيع الابتكار وتنمية مهارات الطلاب في هذا الصدد. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز بيئة تعليمية تحفز الإبداع وتشجع الأفكار الجديدة وتقديم فرص للتطبيق العملي للمفاهيم المعلمة.
- إن تطبيق التفكير المبتكر والابتكار في مجال التعليم يمكن أن يساهم في تحسين تجربة الطلاب وإعدادهم لمواجهة التحديات المستقبلية. يمكن أن يكون الابتكار الركيزة الأساسية لتحسين الأداء المعرفي وتطوير الكفاءات في كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال.

❖ الاقتراحات:

- ◀ توفير برامج تدريبية متخصصة تلي احتياجات الطلاب وتعزز مهاراتهم الوظيفية في مجال التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال؛
- ◀ توضيح المهام الوظيفية المرتبطة بكل تخصص في كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال، وشرحها بشكل دقيق للطلاب؛
- ◀ تزويد الطلاب بالمعلومات والبيانات اللازمة عن مجالات عملهم المستقبلية وعن سوق العمل في مجال التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال؛
- ◀ تعزيز ثقافة التواصل والتعاون بين الطلاب من خلال تنظيم اجتماعات وفعاليات تفاعلية لتبادل المعرفة والخبرات؛
- ◀ توفير فرص للتدريب والتطوير المستمر للطلاب في مجالات التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال؛
- ◀ إنشاء نظام لتقييم أداء الطلاب بشكل منتظم وعادل، مع توفير ردود فعل بناءة وتوجيهات للتحسين؛
- ◀ توفير بيئة تعليمية حديثة ومجهزة بأحدث التقنيات، وتعزيز مفهوم التوازن بين العمل الأكاديمي والحياة الشخصية؛
- ◀ تشجيع الطلاب على الابتكار والإبداع وتوفير المساحة اللازمة لتطوير أفكارهم ومشاريعهم في مجالات التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال؛
- ◀ تنظيم فعاليات تكريمية وتكريم الطلاب المتميزين لتعزيز روح الانتماء والتحفيز في كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال.

◀ آفاق الدراسة:

- ◀ دور التمكين الإداري في تحقيق الأداء المعرفي للعاملين؛
- ◀ الابتكار ودورها في تحسين أداء العاملين؛
- ◀ أثر الأداء المعرفي على الأداء المعرفي للعاملين؛
- ◀ أثر تمكين وتدريب العاملين على الأداء المعرفي.

# قائمة المصادر والمراجع

المصدر

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ- كتب

1. اشتيوي محمد، دور تطبيق إدارة المعرفة في تنمية الثقافة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة حلوان، مصر، 2008، ص 28
2. حسن إبراهيم بلوط، الاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات دار النهضة العربية، الطبعة الأولى لبنان، 2005، ص 358.
3. حمود خضير كاظم، منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 23.
4. رعد حسن الصرف، إدارة الابتكار والإبداع الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق، دار الرضا للنشر، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دمشق، 2000، ص 49.
5. الزيادات محمد عواد، إتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 46.
6. صيرن رعد حسن، إدارة الإبداع والابتكار، الجزء الأول، دار رضا للنشر، سوريا، 2000 ص 246.
7. صيرن رعد حسن، إدارة الإبداع والابتكار، الجزء الأول، دار رضا للنشر، سوريا، 2000، ص 314.
8. العلى عبد الستار وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 25.
9. عليان رجي مصطفى، إدارة المعرفة، ط12، دار صفاء، عمان، الأردن، 2008، ص 107.
10. الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، المجلد 02، ط 2، دار إحياء التراث، 1996، ص 595.
11. محمد سعيد وأكيل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 2.
12. محمد عبد الرحيم محاسبة، الأنماط القيادية على الإبداع التكنولوجي مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين كلية التجارة جامعة القاهرة، العدد: 67، 2006، ص 298
13. محمد عبد الفتاح الصربي الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الولي، الأردن 2003، ص 12.
14. محمد ناصر محمد سعود جرادات 2011. إدارة المعرفة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن. ص 156.
15. مصطفى بشير، المعرفة والابتكار التكنولوجي ودورها في حفز النمو الاقتصادي، دورية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والدراسات الإنسانية الإقتصادية، دار الخلدونية الجزائر، العدد 7، 2006، ص 67.
16. المطيران عبد الله إدارة نظم المعرفة، الرأس مال المعرفي، جامعة الزيتونة، الأردن، ص 02
17. نبيل حواء، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مؤسسة محمد الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 2007، ص 181.
18. نجم عبود نجم، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، ص 21.

ب-المذكرات:

1. بن هارون هاجر، إدارة المعرفة التسويقية وأثرها على الابتكار التسويقي في المؤسسة الخدمية، مذكرة ماستر في تسويق خدمات، جامعة 08 ماي 1945، قالة، ص 69.
2. حمود إلياس دميثير العنزي، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل بيت، 2019، ص 13
3. حمود إلياس دميثير العنزي، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل بيت، 2019، ص 14
4. سمية بروي، دور الإبداع والابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسبير، جامعة سطيف الجزائر -2010- 2011 ص 83
5. صبري محمد عوض ماضي، إتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص 42
6. طارق فيصل التميمي، أثر الإبداع في عناصر المزيج التسويقي لمنتجات البحر الميت الأردنية على تعزيز مركزها التنافسي في الأسواق الدولية، دراسة تطبيقية في عينة من الشركات المصنعة والمصدرة لمنتجات البحر الميت، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، جامعة الأكاديمية العربية المفتوحة، الأردن، 2012، ص 20
7. عبد الرحمان مراحي العنزي، أثر إدارة المعرفة على الأداء الداخلي للمجلس الأعلى لشؤون المحافظات في دولة الكويت، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل البيت، الكويت، 2018، ص 14.
8. العتيبي ياسر، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، 2008، ص 43.
9. العلول سمر، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، فلسطين، 2011، ص 29.
10. علي إياد خليل فياض، درجة ممارسة العمادات والدوائر الإدارية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير في أصول التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص 13.
11. كباب منال، دور الابتكار التسويقي في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2016-2017، ص 32.
12. كباب منال، دور الابتكار التسويقي في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2016-2017، ص 46.
13. كباب منال، دور الابتكار التسويقي في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2016-2017، ص 47.
14. نوال عثمان عثمان الشحي، الابتكار في المؤسسات الحكومية الاتحادية، أطروحة دكتوراه في الحوكمة والسياسة العامة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 15.



## قائمة المصادر والمراجع

15. نوال عثمان عثمان الشحي، الإبتكار في المؤسسات الحكومية الاتحادية، أطروحة دكتوراه في الحوكمة والسياسة العامة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 16
16. هيثم علي إبراهيم حجازي، قياس أثر إدراك أبعاد المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان، الأردن، 2005، ص 422.
17. هيثم علي إبراهيم حجازي، قياس أثر إدراك ارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، أطروحة دكتوراه في فلسفة الإدارة، جامعة عمان العربية، الأردن، 2005، ص 41.

### ج-مقالات ومجالات:

1. بوزة محمد مرزوقي رفيق القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري، ملتقى دولي حول صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة مسيلة، الجزائر 14-15 افريل 2009، ص 8.
2. جوهرة أقطي، صباح ترغيني، دور عمليات إدارة المعرفة في دعم الابتكار التسويقي مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، جامعة بسكرة، العدد 01، 2016، ص 82 .
3. سراء ثامر عبود الدليمي، دور التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الإبتكار في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، 2013، ص 17
4. سراء ثامر عبود الدليمي، دور التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الإبتكار في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، 2013، ص 18.
5. شريف غياط، محمد يوقوم، حاضنات العمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - حالة الجزائر - مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بسكرة، العدد السادس، ديسمبر 2009، ص 56.
6. علي السيد جمعة أبوحنشيش، أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الإبتكاري للمنظمة، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 22، العدد 04، أكتوبر 2021، ص 41.
7. علي، علي عبد الله ندير بوسهوه، دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع بالمنظمة الملتقي الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب 18 و 19 ماي 2011، البلدية الجزائر، ص 12.
8. عماري عمار، سعيدة بوسعادة، الإبداع التكنولوجي في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، العدد الثالث 2004، ص 49.
9. فراح رشيد، فنور عادل، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الإبتكار لدى منظمات الأعمال، ورقة بحثية، جامعة البويرة، دون ذكر السنة، ص 11.
10. قطر محمود، إدارة المعرفة، مفاهيم وملامح إدارية، بحث مقدم للملتقى العربي الأول، إدارة المعرفة في المؤسسات العربية، الواقع والمؤمل، القاهرة، مصر، يومي 21-23 نوفمبر 2006، ص 03.

11. نوري منير، فنيش عبد الله، دور الابتكار في تعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية، حالة الجزائر، الملتقى الدولي حول المقولة والإبداع في الدول النامية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، نوفمبر 2007 .

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Joe Tidd, John Besant, et Keith Pavait, Management de L'innovation, intégration du changement technologique, commercial et organisationnel de Boeck, Paris, 2006, p. 66.

الملاحق

## استمارة الاستبيان

إلى أساتذة الجامعة؛

تحية احترام وتقدير وبعد؛

نضع بين أيديكم استمارة استبانة تتعلق بموضوع الدراسة " **الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي لمؤسسات التعليم العالي**"، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهمية الابتكار في مؤسسات التعليم العالي للوقوف على تحسين الأداء المعرفي لها، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، ولأهمية رأيكم حول موضوع الدراسة، يرجى التكرم بالإجابة على الأسئلة المرفقة وذلك عن طريق وضع العلامة ( X ) أمام الإجابة المناسبة وفي الخانة المخصصة لذلك، مع التأكيد على أن البيانات والمعلومات الواردة في استمارة الاستبانة سوف تحاط بالسرية التامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. وتفضلوا منا بقبول فائق التقدير والاحترام.

### المعلومات الشخصية

الجنس :  ذكر  أنثى

العمر : من 20 إلى أقل من 30 سنة  من 30 إلى أقل من 40 سنة  من 40 إلى أقل من 50 سنة  50 سنة فما فوق

الخبرة: أقل من 05 سنوات  من 05 إلى أقل من 10 سنوات  من 10 إلى أقل من 15 سنة  من 15 إلى أقل من 20 سنة  20 سنة فما فوق

الوظيفة:  أستاذ مساعد ب  أستاذ مساعد أ  أستاذ محاضر ب

أستاذ محاضر أ  أستاذ التعليم العالي

المحور الاول: مكانة الابتكار في الجامعة

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تلتزم الجامعة بتشجيع الابتكار ودعمه من خلال تعزيز المسؤولية المشتركة بين الإدارة والأساتذة					
02	تسعى الجامعة للتكيف مع التغيير المفروض من خلال تخطيط وتصميم استراتيجي واضح.					
03	يضمن مسؤولو الجامعة أن يصبح الإبداع والشعور بالاحتراف انعكاساً متأصلاً في أذهان الأساتذة.					
04	لدى الجامعة عملية ابتكار راسخة تكشف عن الأفكار المفترضة وتجمعها وتحللها لترجمتها إلى ابتكارات ملموسة					
05	في حالة الفشل في عملية إنشاء شيء جديد، فإن الجامعة تشجع الأساتذة على الاستمرار، والفشل لا يشوه مهاراتهم					

المحور الثاني: الابتكار في المناهج التعليمية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تقوم الجامعة بمراجعة دورية لمناهج الدراسة وإجراء التعديلات المطلوبة.					

## الملاحق

					02	تحرص قيادة الجامعة على مشاركة كافة الاطراف واصحاب المصالح للوقوف على المناهج التعليمية.
					03	تجعل الجامعة الاستاذ يخرج من مواقعه التقليدية ليصبح مستشارا ومصاحبا لسيرورة الريادة لمساعدة الطلبة في تحويل الافكار إلى انجازات.
					04	يعتبر التركيز على الابتكار و الاهتمام بالمعارف في مجال المناهج من أولويات الجامعة لنمو تنافسي مستدام.
					05	تعتبر السجلات و المعلومات المرقمنة نوع من الابتكار المعرفي في الجامعة.
					06	تعتمد إدارة الجامعة على الاطلاع بمحيطها الداخلي والخارجي من اجل اكتساب معارف تساهم في تطوير المناهج التعليمية.
					07	تستخدم الجامعة أساليب اتصال حديثة من اجل زيادة معارفها.

### المحور الثالث: قدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يعتمد أداء الجامعة وتطويرها بشكل كبير على فعالية نشاط البحث والتطوير في خدمة الابتكار.					

## الملاحق

					تخصص الجامعة ميزانية معتبرة للبحث والتطوير مقارنة بحجم الأعمال.	02
					تعتبر الجامعة أن البحث عن المعلومات من حيث الابتكار عنصر حاسم لبقائها، فإذا لم يتم تداول المعلومات فلا يوجد ابتكار.	03
					تولي الجامعة أهمية للأنشطة التي تهدف إلى اكتساب معرفة أو معرفة جديدة (بحث أساسي).	04
					تولي الجامعة أهمية كبيرة تعطى للأنشطة التي تهدف إلى اكتساب معرفة جديدة من أجل حل مشكلة معينة أو لتحقيق أهداف عمل محددة (البحث التطبيقي)	05
					تشجع الجامعة الاستخدام المنهجي للبحث والخبرة العملية لإنتاج اطارات متخصصة (تطوير).	06
					تستخدم الجامعة التقنية. "الابتكار المفتوح" وهي طريقة تعتمد في مجال البحث والتطوير على المشاركة و التعاون بين أصحاب المصلحة.	07
					تشجع الجامعة الابتكار في مختلف القطاعات و المجالات المرتبطة بالصناعة.	08
					تشجع القيادة بالجامعة الباحث على البحث عن حقائق ما يوجد من حولنا من الظواهر الطبيعية.	09

المحور الرابع: الابتكار في التعليم عن بعد "منصة موودل"

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تقدم الجامعة دورات تكوينية حول التعامل مع منصة التعليم الإلكتروني.					
02	أستعين بمختصين في تصميم المحاضرات عبر منصة التعليم الإلكتروني.					
03	يلائم المحتوى التعليمي المتوفر في منصة التعليم الإلكتروني الاحتياجات العلمية للطلبة.					
04	يتم تحيين واثراء المحتوى التعليمي المتوفر في منصة التعليم الإلكتروني بشكل مستمر.					
05	تساعد سرعة وتوفر الانترنت على التوجه نحو التعليم الإلكتروني.					
06	يساعد توظيف الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية بمواكبة التطورات التكنولوجية وتطوير التعليم.					
07	يتطلب استخدام منصة التعليم الإلكتروني تعلم مهارات جديدة.					
08	يؤدي استخدام التعليم الإلكتروني إلى تكوين العقل المبدع بدل من العقل التقليدي.					
09	ساهم استخدامي للتعليم الإلكتروني في الكشف عن قدراتي وتحقيق ذاتي.					



المحور الخامس: الأداء المعرفي في الجامعة

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	استطيع تقديم افكار جديدة بشكل دائم كما أميل الى دعم الأفكار المعرفية الابداعية.					
02	أسعى جاهدا لايجاد افضل الطرق لأداء عملي بشكل جيد.					
03	أستثمر في الخبرات وتجارب زملائي وأحولها الى معارف جديدة.					
04	أعتمد في تحسين أدائي على الخبرات المكتسبة من المنشورات والملتقيات العلمية الدولية والوطنية.					
05	تقوم الجامعة بتطبيق برامج وتكوين جيدة تحفز على اثناء معارف الأستاذ بالشكل المطلوب.					
06	تشجع قيادة الجامعة على مشاركة الأساتذة في عملية اتخاذ القرار من خلال طرح أفكارهم بكل حرية.					
07	تحرص الجامعة على فعالية التدريس للأداء الذي يقدمه الأستاذ.					
08	تعتبر الجامعة الكفاءة المهنية كمحدد يساهم في تحسين الأداء المعرفي للأستاذ.					
09	تتحم الجامعة بمواكبة التكنولوجيات الحديثة في تدفق المعرفة واستعمالها بما يعزز من أدائها.					

```
GET
  FILE='C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav'.
DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=INNOVATION Performance
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

## Corrélations

		Remarques
Sortie obtenue		01-JUN-2023 16:14:33
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	26
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=INNOVATION Performance /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

[Jeu\_de\_données1] C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav

**Corrélations**

		INNOVATION	Performance
INNOVATION	Corrélation de Pearson	1	,236
	Sig. (bilatérale)		,246
	N	26	26
Performance	Corrélation de Pearson	,236	1
	Sig. (bilatérale)	,246	
	N	26	26

CORRELATIONS

/VARIABLES=Performance Innovationglobale  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Corrélations**

**Remarques**

Sortie obtenue		01-JUN-2023 16:15:04
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
Gestion des valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail	26
	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe	CORRELATIONS /VARIABLES=Performance Innovationglobale /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,09
	Temps écoulé	00:00:00,21

**Corrélations**

		Performance	Innovationglobale
Performance	Corrélation de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilatérale)		,005
	N	26	26
Innovationglobale	Corrélation de Pearson	,531**	1
	Sig. (bilatérale)	,005	
	N	26	26

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle
Performance
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Corrélations**

**Remarques**

Sortie obtenue		01-JUN-2023 16:15:58
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
Gestion des valeurs manquantes	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	26
	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
Syntaxe	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
		CORRELATIONS /VARIABLES=INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,10

Corrélations

		INNOVATION	Education	Rechercheetdevel oppement	Moodle
INNOVATION	Corrélation de Pearson	1	,746**	,613**	,314
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,118
	N	26	26	26	26
Education	Corrélation de Pearson	,746**	1	,706**	,218
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,284
	N	26	26	26	26
Rechercheetdeveloppement	Corrélation de Pearson	,613**	,706**	1	,453*
	Sig. (bilatérale)	,001	,000		,020
	N	26	26	26	26
Moodle	Corrélation de Pearson	,314	,218	,453*	1
	Sig. (bilatérale)	,118	,284	,020	
	N	26	26	26	26
Performance	Corrélation de Pearson	,236	,316	,526**	,582**
	Sig. (bilatérale)	,246	,116	,006	,002
	N	26	26	26	26

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Performance
/METHOD=ENTER Moodle.
    
```

Régression

Remarques

Sortie obtenue		01-JUN-2023 09:45:03
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	26
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Syntaxe	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,10
	Mémoire requise	2316 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

**Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	Moodle <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : Performance

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,582 <sup>a</sup>	,338	,311	5,28326

a. Prédicteurs : (Constante), Moodle

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	342,591	1	342,591	12,274	,002 <sup>b</sup>
Résidus	669,909	24	27,913		
Total	1012,500	25			

a. Variable dépendante : Performance

b. Prédicteurs : (Constante), Moodle

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	3,819	5,152		,741	,466
Moodle	,727	,208	,582	3,503	,002

a. Variable dépendante : Performance

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Performance
/METHOD=ENTER Innovationglobale.
```

**Régression**

**Remarques**

Sortie obtenue	01-JUN-2023 09:45:21	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	26
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe	<pre>REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Performance /METHOD=ENTER Innovationglobale.</pre>	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,06
	Temps écoulé	00:00:00,11
	Mémoire requise	2316 octets

Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets
--	----------

**Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	Innovationglobale <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : Performance

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,531 <sup>a</sup>	,282	,252	5,50355

a. Prédicteurs : (Constante), Innovationglobale

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	285,562	1	285,562	9,428	,005 <sup>b</sup>
	Résidus	726,938	24	30,289		
	Total	1012,500	25			

a. Variable dépendante : Performance

b. Prédicteurs : (Constante), Innovationglobale

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	4,953	5,496		,901	,376
	Innovationglobale	,204	,067	,531	3,070	,005

a. Variable dépendante : Performance



T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle  
 Performance  
 /CRITERIA=CI (.95) .

**Test T**

**Remarques**

Sortie obtenue		01-JUN-2023 09:30:00
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	26
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST GROUPS=الجنس(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,04

**Statistiques de groupe**

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
INNOVATION	ذكر	17	14,2353	4,57615	1,10988
	أنثى	9	12,8889	3,05959	1,01986
Education	ذكر	17	18,0000	6,85565	1,66274
	أنثى	9	18,1111	3,44400	1,14800
Rechercheetdeveloppement	ذكر	17	25,6471	5,95757	1,44492
	أنثى	9	23,5556	5,38774	1,79591

الملاحق

Moodle	ذكر	17	24,7647	5,64058	1,36804
	أنثى	9	23,4444	4,00347	1,33449
Performance	ذكر	17	22,0000	7,43303	1,80278
	أنثى	9	20,5556	3,81153	1,27051

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
INNOVATION	Hypothèse de variance s égales	4,624	,042	,790	24	,437	1,34641	1,70373	2,16991	4,86272
	Hypothèse de variance s inégales			,893	22,436	,381	1,34641	1,50730	1,77603	4,46884
Education	Hypothèse de variance s égales	3,041	,094	-,045	24	,964	-,11111	2,44877	5,16513	4,94291
	Hypothèse de variance s inégales			-,055	23,988	,957	-,11111	2,02055	4,28142	4,05920
Rechercheetdeveloppe ment	Hypothèse de variance s égales	,319	,578	,879	24	,388	2,09150	2,38017	2,82093	7,00394

## الملاحق

	Hypothèse de variance s inégales			,90 7	17,94 9	,376	2,09150	2,30502	2,7521 5	6,93516
Moodle	Hypothèse de variance s égales	,439	,51 4	,62 2	24	,540	1,32026	2,12423	3,0639 3	5,70445
	Hypothèse de variance s inégales			,69 1	21,67 9	,497	1,32026	1,91113	2,6465 8	5,28710
Performance	Hypothèse de variance s égales	1,73 5	,20 0	,54 3	24	,592	1,44444	2,66124	4,0480 8	6,93697
	Hypothèse de variance s inégales			,65 5	24,00 0	,519	1,44444	2,20549	3,1074 7	5,99636

ONEWAY INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance BY  
السن  
/MISSING ANALYSIS.

### Unidirectionnel

#### Remarques

Sortie obtenue	01-JUN-2023 09:31:00	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	26
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

## الملاحق

Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	ONEWAY INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance BY السن /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur 00:00:00,02 Temps écoulé 00:00:00,03

### ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
INNOVATION	Intergruppes	31,399	3	10,466	,592	,627
	Intragruppes	389,217	22	17,692		
	Total	420,615	25			
Education	Intergruppes	51,495	3	17,165	,475	,703
	Intragruppes	795,467	22	36,158		
	Total	846,962	25			
Rechercheetdeveloppement	Intergruppes	34,042	3	11,347	,315	,814
	Intragruppes	791,804	22	35,991		
	Total	825,846	25			
Moodle	Intergruppes	5,172	3	1,724	,059	,981
	Intragruppes	642,367	22	29,198		
	Total	647,538	25			
Performance	Intergruppes	7,396	3	2,465	,054	,983
	Intragruppes	1005,104	22	45,687		
	Total	1012,500	25			

ONEWAY INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance BY  
الخبرة  
/MISSING ANALYSIS.

## Unidirectionnel

### Remarques

Sortie obtenue	01-JUN-2023 09:31:23	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	26
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	ONEWAY INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance BY الخبرة /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

### ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
INNOVATION	Intergroupes	194,615	4	48,654	4,521	,009
	Intragroupes	226,000	21	10,762		
	Total	420,615	25			
Education	Intergroupes	164,531	4	41,133	1,266	,315
	Intragroupes	682,431	21	32,497		
	Total	846,962	25			
Rechercheetdeveloppement	Intergroupes	287,991	4	71,998	2,811	,052
	Intragroupes	537,856	21	25,612		
	Total	825,846	25			
Moodle	Intergroupes	82,350	4	20,587	,765	,560
	Intragroupes	565,189	21	26,914		
	Total	647,538	25			
Performance	Intergroupes	301,311	4	75,328	2,224	,101
	Intragroupes	711,189	21	33,866		

## الملاحق

Total	1012,500	25			
-------	----------	----	--	--	--

ONEWAY INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance BY  
الرتبة  
/MISSING ANALYSIS.

### Unidirectionnel

#### Remarques

Sortie obtenue	01-JUN-2023 09:31:52
Commentaires	
Entrée	Données
	C:\Users\Nazim88\Desktop\souici\souici.sav
	Jeu de données actif
	Jeu_de_données1
	Filtre
	<sans>
	Pondération
	<sans>
	Fichier scindé
	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail
	26
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées
	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	ONEWAY INNOVATION Education Rechercheetdeveloppement Moodle Performance BY الرتبة /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur
	00:00:00,02
	Temps écoulé
	00:00:00,02

#### ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
INNOVATION	Intergroupes	57,607	4	14,402	,833	,519
	Intragroupes	363,008	21	17,286		
	Total	420,615	25			
Education	Intergroupes	173,462	4	43,365	1,352	,284
	Intragroupes	673,500	21	32,071		
	Total	846,962	25			
Rechercheetdeveloppement	Intergroupes	87,371	4	21,843	,621	,652
	Intragroupes	738,475	21	35,165		

الملاحق

	Total	825,846	25			
Moodle	Intergroupes	18,705	4	4,676	,156	,958
	Intragroupes	628,833	21	29,944		
	Total	647,538	25			
Performance	Intergroupes	31,500	4	7,875	,169	,952
	Intragroupes	981,000	21	46,714		
	Total	1012,500	25			

# الفهرس



الفهرس:

IV.....	إهداء
V.....	إهداء
VI.....	الشكر
VII.....	قائمة الجداول:
IX.....	قائمة الأشكال:
أ.....	مقدمة
ب.....	أ- توطئة
ج.....	ب- ثانيا: فرضيات الدراسة
ج.....	ثالثا: أهداف الدراسة:
د.....	رابعا. أهمية الدراسة:
د.....	خامسا: أسباب اختيار موضوع:
د.....	سادسا: حدود الدراسة
ه.....	سابعا: منهج الدراسة
ه.....	ثامنا: صعوبات الدراسة
ه.....	تاسعا: هيكل الدراسة:
1.....	الفصل الأول:
1.....	الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الابتكار كمحدد لتحسين الأداء المعرفي
2.....	تمهيد
2.....	المبحث الأول: مدخل نظري للابتكار
2.....	المطلب الأول: مفهوم الابتكار وأهم خصائصه
2.....	الفرع الأول: مفهوم الابتكار
4.....	الفرع الثاني: خصائص الابتكار
5.....	المطلب الثاني: أنواع الابتكار وعناصره

8.....	المطلب الثالث: أهمية الابتكار .....
11 .....	المبحث الثاني: المعرفة وإدارة المعرفة .....
11 .....	المطلب الأول: ماهية المعرفة .....
11 .....	أولاً: مفهوم المعرفة.....
12 .....	المطلب الثاني: مصادر المعرفة و أنواعها .....
12 .....	الفرع الأول: مصادر المعرفة .....
13 .....	الفرع الثاني: أنواع المعرفة .....
18 .....	المطلب الثالث: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وقيادتها .....
18 .....	الفرع الأول: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة .....
21 .....	المبحث الثالث: علاقة الابتكار بالأداء المعرفي للأفراد وتأثيره عليهم .....
21 .....	المطلب الأول: أثر الابتكار على أداء وتعلم العاملين : .....
23 .....	المطلب الثاني: العلاقة بين إدارة المعرفة في الابتكار .....
25 .....	المطلب الثالث: إشراك الابتكار في الأداء التنظيمي والمعرفي للعاملين.....
27 .....	الفصل الثاني: .....
27 .....	الدراسة الميدانية للابتكار كمحدد .....
27 .....	لتحسين الاداء المعرفي في كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والإتصال .....
27 .....	-جامعة ورقلة-.....
28 .....	تمهيد: .....
29 .....	المبحث الأول: الطريقة والأدوات.....
29 .....	المطلب الأول: طريقة الدراسة:.....
29 .....	الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة:.....
30 .....	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة: .....
30 .....	المطلب الثاني: أدوات الدراسة: .....
32 .....	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها. ....

32	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة:.....
32	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:.....
38	الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان : .....
38	أولاً: عرض وتحليل نتائج المتغير المستقل (الابتكار).....
39	البعد الثاني: الابتكار في المناهج التعليمية .....
39	البعد الثالث: قدرة البحث والتطوير في خدمة الابتكار .....
40	البعد الرابع: الابتكار في التعليم عن بعد "منصة موودل": .....
42	ثانياً: عرض تحليل نتائج المتغير التابع الأداء المعرفي.....
42	البعد الأول: الأداء المعرفي: .....
44	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج التطبيقية:.....
44	الفرع الأول: مناقشة النتائج المتوصل إليها: .....
45	الفرع الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها: .....
45	أولاً: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة:.....
47	ثانياً: تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى: .....
47	ثالثاً: تباين خط الانحدار:.....
49	رابعاً: إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدرجي: .....
57	خلاصة الفصل: .....
58	الخاتمة.....
58	الفهرس .....