

تاريخ الـرسال (2018-10-10). تاريخ قبول النشر (2019-01-29)

* 1	د. تيقاوي العربي	اسم الباحث الأول:
1	د. ساوس الشيخ	اسم الباحث الثاني:
1	د. عزيزي أحمد عكاشة	اسم الباحث الثالث:

¹ اسم الجامعة والبلد (للأول)
قسم علوم التسيير- جامعة أحمد دراية بأدرار - الجزائر
* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

atikkaoui@yahoo.com

تأثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تواجد العمليات المحددة لإدارة المعرفة في المنظمات المبحوثة ومدى مساهمتها في خلق ابتكارات تنظيمية في ظل المتغيرات البيئية غير المستقرة، وسعيًا من البحث لتحقيق ذلك تم إسقاط هذه الدراسة على البنوك التجارية الجزائرية بتوزيع استبيان وتم تفرغ إجاباته وحللت باستخدام برنامج SPSS، وتم التوصل إلى وجود علاقة تأثير بين العمليات المحددة لإدارة المعرفة وسعى البنوك لتكيف مع المتغيرات التنظيمية في البيئة المصرفية، بينما نفت عينة الدراسة وجود علاقة قوية بين التكيف مع التغيير التنظيمي المصرفي وبين الابتكار في الخدمات المصرفية لكن بشكل إجمالي يوجد تأثير مباشر وإيجابي على الابتكارات المخطط لها من قبل البنوك التجارية الجزائرية، وتوصي هذه الدراسة بضرورة اهتمام قيادات البنوك التجارية بدراسة وتشخيص المتغيرات البيئية وتحليلها، والعمل على دفع وتحفيز العاملين مع المعارف المصرفية على إدخال ابتكارات تقنية على منظماتهم بما يتماشى وطبيعة احتياجات الوضعيات السوقية للمنظمة.

كلمات مفتاحية: إدارة المعرفة، عمليات إدارة المعرفة، الابتكارات التنظيمية، التكيف مع التغيير التنظيمي

The impact of knowledge management processes on organizational innovations with a view to adapting to organizational change

Abstract:

This study aims to identify the level of the existence of specific processes of knowledge management in the investigated organizations and their contribution to the creation of organizational innovations in light of the unstable environmental variables. In order to achieve this, this study was dropped on Algerian commercial banks by distributing a questionnaire Analyzed using the SPSS program, The study found that there is a strong correlation between adapting to regulatory change and banking innovation, but overall there is a direct and positive impact on the planned innovations. By the Algerian commercial banks. This study recommends that the leaders of commercial banks should be interested in studying, diagnosing and analyzing environmental variables, and working to push and motivate those working with banking knowledge to introduce technological innovations to their organizations in line with Nature of the needs of the market positions of the organization.

Keywords: Knowledge management, knowledge management processes, organizational innovations, adaptation to organizational change

المقدمة:

تعترف المنظمات العاملة في الاقتصاد الحالي بالمعارف باعتبارها مورداً اقتصادياً رئيسياً، وتعتبر إدارة المعرفة مهمة نحو تعزيز مستويات الابتكارات والأداء، ويمكن القول أن أفضل طريقة لفهم أسبقيات عملية المعرفة والنتائج المترتبة عنها هو تحسين القرارات المتعلقة بتعزيز الابتكار، ويعرض الإطار النظري لدعم تنفيذ العمليات المعرفية الموجهة نحو الابتكار، وتسليط الضوء على العناصر الأساسية التي ينبغي إدارتها. وحتى يتحقق انجاز هذه الأهداف لابد من التركيز على أربع ركائز أساسية توفير المعرفة داخل المنظمة، والتركيز على الابتكار لصنع المعرفة، وإتباع سياسة التحديث والتنظيم، مع استخدام موجوداتها المعرفية في تشخيص قيمتها، ولنجاح الأهداف الأساسية لإدارة المعرفة التي تتماشى مع الانفتاح الدولي، وظهور اقتصاد المعرفة أو الاقتصاد الرقمي، وقيام الدول بإلغاء الحدود الموجودة بين الأجهزة الحكومية وباقي حكومات الدول الأخرى.

وبهدف خلق الابتكار تحتاج المنظمات إلى معرفة حول القوى الداخلية والخارجية التي تؤثر على المنظمة والتي تحتاج إلى التكيف معها والتعرف على المعرفة التي تتدفق بحرية في جميع أنحاء المنظمة، وذلك لضمان وصولها إلى الأفراد في مختلف المستويات، وتعرض المنظمة المعرفة الجديدة التي تتفاعل مع المعرفة التي تحصلت عليها، والمعرفة المكتسبة من عدة مصادر من المنظمة التي طبقتها، ومما يعني ضرورة استجابة المنظمة إلى الأنواع المختلفة من المعرفة التي تم اكتسابها والتي تم التوصل إليها، ويظهر أثر إدارة المعرفة على الابتكار من خلال التحسينات أو التعديلات التي تطرأ على المنتجات أو الخدمات القائمة بالمنظمة، أشارت نتائج الدراسات التي قام بها كل من (Cal, 2004) و (Lee, 2003) و (Jia, 2008) إلى الآثار الإيجابية للمعرفة على أداء المنظمات المبتكرة، وبينت أن خلق المعرفة ونشرها ووضعها في الاستخدام تعد كمصادر للابتكار، ويظهر أثرها من حيث المنتجات الجديدة الإنتاجية والجودة والوقت للوصول إلى الأسواق. (Massey et al, 2002: 271) نلاحظ أن كل عملية من ممارسات عمليات إدارة المعرفة تؤثر سلباً أو إيجاباً على الابتكارات الإدارية والتقنية والإضافية، ذلك أن قيام إدارة المعرفة داخل المنظمة يحتاج إلى ضرورة تجسيدها في شكل مخرجات المنظمة منتجات أو خدمات، فعملية توليد المعارف تساعد الابتكارات الإدارية في اتخاذ قرارات من شأنها المساعدة على خلق ابتكارية تقنية التي تحتاج إلى الاستعانة بالذاكرة التنظيمية للشركة التي تساهم في القيام بعملية نشر المعرفة والمشاركة فيها، بغية تطبيق تلك المعارف في شكل ابتكارات إضافية كفيلة بتقديم خدمات أفضل للزبائن.

إشكالية الدراسة:

بعد إجراء دراسة استطلاعية في البنوك التجارية الجزائرية وتشخيص وضعيتها تم اكتشاف وجود حاجة ماسة إلى الاهتمام بتحليل بيئتها المصرفية سعياً منها لتعرف على احتياجات المتعاملين معها والعمل على تلبيتها من جهة، وإلى تفعيل ممارساتها المعرفية في المجال المصرفية بغية تقديم خدمات تمتاز بالابتكارية والتجديد، لذا اوجب عليها رفع تحدى كبير بغرض التكيف مع المتغيرات البيئية المصرفية والعمل على التأقلم معها ومواكبتها، لذل كان من الضروري طرح التساؤل التالي:
ما مدى تأثير إدارة عمليات المعرفة التنظيمية في المنظمات المبحوثة على ابتكاراتها التنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي؟

ويتفرع من إشكالية الدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى تواجد عمليات إدارة المعرفة في المنظمات المبحوثة؟
- ما مستوى تواجد الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة؟
- ما مستوى امتلاك المنظمات المبحوثة القدرة على التكيف مع المتغيرات الخارجية والقدرة على التأقلم معها؟
- ما مستوى العلاقة بين أبعاد عمليات إدارة المعرفة وبين ما ينتج عن المنظمات من ابتكارات تنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي؟

أهمية الدراسة: تظهر أهمية الدراسة من أهمية القطاع المبحوث والذي يسعى جاهد إلى تحقيق التكيف مع المتغيرات المحلية الداخلية والخارجية، باعتبار أنها أصبحت متطلب رئيسي لاستمرار نشاطها، وما يبين أهمية الموضوع سعى الدول الجزائرية إلى ضبط القطاع المصرفي من خلال البحث عن الفرص التنافسية لاستفادة من ما تنتجه العلوم المالية والإدارية في تقديم خدمات مصرفية تمتاز بالقدرة على التنافس مع المصارف الأجنبية لخلق ابتكارات مصرفية وخدمات جديدة.

أهداف الدراسة: تسعى هذا الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز وتوضيح الإطار النظري لعمليات إدارة المعرفة والابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة؟
- الإشارة إلى أهمية تكيف المنظمات المبحوثة مع المتغيرات البيئية وتأثيرها على منتجاتها وخدماتها؟
- التعرف على أهمية الاستفادة من عناصر عمليات إدارة المعرفة في المنظمات المبحوثة من تجديد وتحديث منتجاتها وخدماتها.
- الإشارة إلى الأثر الايجابي لمكونات عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية وفق مدخل التكيف مع التغيير في المنظمات المبحوثة.

منهج الدراسة: اتبع الباحث المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة، بهدف إبراز وتوضيح متغيرات الدراسة المبحوثة، أما في الجانب التطبيقي فقد اعتمد الباحث على منهج دراسة الحالة واستخدم الأسلوب التحليلي بهدف تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام برنامج SPSS.

فرضيات الدراسة: تحتوي الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي مجتمعة على الابتكار التنظيمي في المنظمات المبحوثة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

وتتفرع منها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين التكيف مع التغيير التنظيمي وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

الدراسات السابقة:

دراسة (Gonzalez, Martins, 2017): بعنوان (Knowledge Management Process: a theoretical-conceptual research) والتي هدفت إلى وضع تصور لعمليات إدارة المعرفة، وأسقطت الدراسة على عينة من الموظفين، وتشير النتائج إلى أن عملية إدارة المعرفة تتكون من أربع مراحل اكتساب وتخزين وتوزيع واستخدام المعرفة، والموضوعات المدروسة هي التعلم التنظيمي، بداية المعرفة، العملية الإبداعية وتحويل المعرفة في مرحلة التخزين، وأخيراً توصي الدراسة بضرورة اهتمام المسؤولين بمرحلة الاستخدام للمعرفة والعمل على استرجاعها وتحويلها وتسهيل عملية تطبيقها.

دراسة (Paliszkievicz et al, 2017): بعنوان (Knowledge Management Process: a theoretical-conceptual research)، سعت هذه الدراسة للتحقيق في أي من متغيرات التنبؤ الأربعة (تطبيق المعرفة، وتخزين المعرفة، والحصول على المعرفة، والمعرفة المنتشرة) وعلاقتها مع الثقافة التنظيمية، تتمثل عينة الدراسة من 77 موظفاً، وتوصلت إلى أن المتغيرات المستقلة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، المعرفة المنتشرة، وتطبيق المعرفة) مهمة في عملية التنبؤ بالتغيير التابع (التنظيمي) وتعتبر مسألة العثور على المعرفة المنتشرة لتكون المتغير الوحيد الهام المرتبطة بالثقافة التنظيمية.

دراسة (Tatiana Andreeva and Aino Kianto, 2016): تحت عنوان (Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: a moderated mediation analysis) هدفت إلى دراسة الابتكار من وجهة نظر قائمة على المعرفة من خلال استكشاف تأثير عمليات المعرفة وكثافة المعرفة على أداء الابتكار، وتم اختبار فرضيات الدراسة وذلك باستخدام مجموعة بيانات المسح 221 منظمات، وتوصلت إلى أنه على الرغم من أن جميع عمليات المعرفة لها تأثير مفيد على الابتكار إلا أن خلق المعرفة يؤثر على الابتكار بأكبر قدر ممكن ويتوسط تأثير وثائق المعرفة وتقاسم المعارف داخل المؤسسة واكتساب المعرفة الخارجية على أداء الابتكار، وعلاوة على ذلك فإن كثافة المعرفة تزيد كل عمليات المعرفة، فيجب على المديرين إعطاء اهتمام وثيق للمعرفة عمليات إنشاء في المنظمات بما يمكن تسهيل خلق المعرفة عن طريق ضمان إجراءات التوثيق الفعالة، وتبادل المعرفة الداخلية والخارجية واقتنائها لتعزيز خلق المعرفة للشركات كثيفة المعرفة.

دراسة (أشرف، 2013): تحت عنوان (نموذج مقترح للعلاقة بين رأس المال الفكري وأنماط القيادة والتكيف مع التغيير) هدفت هذه الدراسة إلى تقديم نموذج يبين العلاقة الطردية القوية بين مكونات رأس المال الفكري ومختلف أنماط القيادة التنظيمية، أسقطت على المستشفيات في قطاع غزة، في ظل التحولات التنظيمية وسعى هذه المستشفيات إلى التأقلم معها، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية بأبعادها تعدل العلاقة بين رأس المال الفكري وبين والتكيف مع التغيير التنظيمي، أما القيادة التبادلية فلا تعمل على توطيد تلك العلاقة.

دراسة (Kuula et al, 2012): تحت عنوان (Coping with the change: a longitudinal study into the changing manufacturing practices) هدفت إلى معرفة طرق التكيف مع التغيير التنظيمي للعاملين في شركات التصنيع التي لديها ردود أفعال لبيئة العمل وكيف يمكن إدارة التغيير فيها، وتوصلت إلى أن التكيف مع التغيير التنظيمي مرتبط بالوضع الاقتصادي والتطور التكنولوجي وأن الممارسات الإدارية تسير نحو النمو بعد 10 سنوات ومن ثم بدأت بالانخفاض نتيجة لتقدم التكنولوجي، وترددي الوضع الاقتصادي مما اثر على قدرة العاملين على التكيف مع التغيير التنظيمي.

دراسة (منصور، 2012): بعنوان نموذج مقترح لتأثير مشاركة العميل كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة وإدارة علاقات العملاء وقيمة العميل، حيث هدفت إلى التحقيق من مدى العلاقة بين إدارة المعرفة وإدارة علاقات العملاء ولاقتهما بمشاركة وقيمة العميل في شركات الاتصالات (فودافون، اتصالات) وقد تم اختيار عينة قوامها 384 مفردة من العملاء و 130 مفردة من مقدمي الخدمات في هذه الشركات ، وأظهرت نتائج الدراسة أن الشركات لا تقوم بتطبيق إدارة المعرفة وإدارة علاقات العملاء سواء من قبل العميل او مقدمة الخدمات، إي وجود فجوة بين آراء العملاء والعاملين، وأوصت الدراسة بضرورة سعي المسؤولين إلى تقليص الفجوة بين العملاء ومقدمي الخدمات لنجاح الشركات المبحوثة.

دراسة (سلمان، 2009): تحت عنوان (نموذج مقترح للعلاقة بين إدارة لمعرفة وأس المال الفكري) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القصور حول الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة ورأس المال الفكري للوصول إلى إثبات وجود تكامل وتفاعل بينهما، وأسقطت الدراسة على قطاع المستشفيات ووزع استبيان واختبرت فرضياته باستخدام برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات جوهرية لإجابات العينة حو العلاقة التكاملية تبعا لمتغير التخصصات الوظيفية، ووجود تأثير جوهري لأغلب أبعاد إدارة المعرفة على مكونات رأس المال الفكري، وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز النقاط الايجابية لإدارة المعرفة الموجودة بالمستشفيات والاهتمام بعنصري الابتكار والتعلم التنظيمي كأساس لخلق رأس مال هيكلي للمنظمات المبحوثة.

دراسة (Carolina , Ángel L, 2007): تحت عنوان (Strategic knowledge management, innovation and performance)، هدفت إلى تسليط الضوء على آثار إدارة المعرفة على وضع استراتيجيات الابتكار في الشركة وأداء الشركات ومعرفة الآثار الحقيقي التي تنتج عن إدارة المعرفة في المنظمات المدروسة، واستناداً إلى دراسة ميدانية تتألف من 310 منظمة من المنظمات الإسبانية أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر على الابتكار والأداء التنظيمي بشكل مباشر وغير مباشر)، وتوصلت الدراسة إلى تقديم مساعدة لأكاديميين والمديرين لتصميم البرامج الإستراتيجية لإدارة المعرفة في النظام لتحقيق أعلى مستوى من الابتكارات بشكل فعال وبكفاءة.

دراسة (Allen, 2006): تحت عنوان (Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embedded ness and turnover?) هدفت إلى اختبار مدى تأثير أساليب التكيف التنظيمي على معدل دوران العمل للعاملين الجدد، وأسقطت على عينة من 259 عامل من العاملين المعينين حديثاً ولا تزيد خدمة عن سنة، وخلصت إلى أن أساليب التكيف الجماعي والثابت والشخصي تؤثر تأثيراً إيجابياً على درجة ارتباط العاملين الجدد بمنظمتهم، وبينت أن أساليب التكيف المرحلي وغير الشخصي تقلل من معدلات دوران العمل، وان ارتباط الفرد بوظيفته تتوسط العلاقة بين أساليب التكيف الشخصي ودوران العمل.

دراسة (الكبيسي، 2005): بعنوان (إدارة المعرفة وتطوير المنظمات) هفت هذه الدراسة إلى توضيح أن إدارة المعرفة جاءت من أجل إتمام خطوات ووظائف تمثل في عمليات إدارة المعرفة الأربعة (تحصيل المعرفة واكتسابها، توزيع المعرفة وإيصالها، تفسير المعرفة، توظيف باستثمار المعرفة)، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتمكين فرق المعرفة من خلال تعظيم أدوارهم ومشاركتهم، وأشارت إلى أداة من أدوات تقنيات تمكين فريق المعرفة وهي التمكين من خلال إعطاء المعلومات للعاملين استناداً إلى نظم المعلومات.

وما يستنتج من الدراسات السابقة ما يلي:

- حسب اطلاع الباحثون لم تتناول أي دراسة سابقة العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة التنظيمية وتأثيرها على الابتكارات في المنظمات في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي؛
- يرى الباحثون قلة الدراسات أو انعدامها فيما تعلق بالمستوى المحلي في الجزائر، حيث تناولت معظمها هذا الموضوع في قطاعات أخرى دون القطاع المصرفي وتطرقها لموضوع عمليات المعرفة المصرفية ودورها في الدفع نحو تقديم ابتكارات تنظيمية في ظل التغيير في سوق المالية والمصرفية؛
- بينت الدراسات السابقة وجود تشابه من حيث توضيح العلاقة بين متغيراته سواء بشكل مباشر أو غير المباشر ويعتبر موضوع التكيف مع لتغيير التنظيمي إحدى المجالات الهامة الواجب دراستها في البيئة العربية؛
- كما يوجد اقتباس وتشابه كبير من حيث مفردات العبارات في الاستبيان المستعمل، إلا أن الاختلاف تضح من خلال الأبعاد المستخدمة في عمليات إدارة المعرفة التنظيمية والمكونة من خمسة أبعاد، بالإضافة إلى تناول ثلاثة أبعاد في التكيف مع التغيير التنظيمي يعد هذا إضافة لهذه الدراسة، أما بالنسبة إلى الابتكارات التنظيمية فقد أشار الباحثون إلى قياس على كل مستوى من المستويات الإدارية كالابتكارات الإدارية، والتكنولوجية والإضافية.

الإطار النظري للدراسة:

عمليات إدارة المعرفة التنظيمية:

تتطلب إدارة المعرفة استخدام الأدوات المناسبة والعمليات والممارسات المتصلة مع بعضها البعض، إن عملية صنع أنشطة للإدارة المعرفة يعرف بدورة حياة المعرفة، ظهرت خلاقات في الآونة الأخيرة بين الباحثين في هذا المجال فيما يتعلق بتحديد عدد الأنشطة وأهمية ومستوى أفضلية وأسبقية كل منها، وقد حدد مرحلتين هامتين لدورة إدارة المعرفة التي يطلق عليها خلق المعرفة (إنتاج والتقاط المعرفة) والثانية بتقاسم المعرفة (نقل أو نشر). (Calighirou et al, 2012: 30)

والبعض الآخر قسمها إلى ستة أقسام وهي " تحديد المعرفة، واقتناءها، وتطويرها، وتوزيعها، واستخدامها، وحفظها،(بروبست وآخرون 2001: 12) وميز البعض ثلاث عمليات وهي القدرة على اكتساب المعرفة، والمشاركة فيها، والاستفادة منها،(أما نجم ، الإدارة الالكترونية، 2004: 419) فأكد أن " جوهر تحسين إدارة المعرفة يتمثل في تحسين عملياتها الممثلة في الاستقطاب، أو الاستحواذ على المعرفة، إنشاء وتوليد المعرفة، وتقاسمها، وتوزيعها". وأشار البعض الآخر إلى وجود خمس مراحل لعمليات إدارة المعرفة وهي " امتلاك المعرفة، وانتزاع المعرفة، وخبزنها، ومعرفة تجديد المعرفة، والاشتراك في المعرفة" (Yu-Cheng Lin , et al, PP: 696 697)، وهناك العديد من النماذج التي تصف الخطوات الرئيسية في التقاط، وخلق، تدوين، تقاسم، والوصول، وتطبيق وإعادة استخدامها المعرفة داخل المنظمة لتحقيق دورة المعرفة فقد كل من Bukowitz & Williams (1999)، و(McElroy, 1999)، و(Meyer & Zack ,1996)، و(Wiig ,1993) إلى الدورة المتكاملة لإدارة المعرفة. (Imed Boughzala, Aurélie Duzert, 2012: 18 19) وميز البعض ثلاث عمليات وهي القدرة على اكتساب المعرفة، والمشاركة فيها، والاستفادة منها، وقد حددها البعض في تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وخبزنها، وتوزيعها، وتطبيقها ويتم توضيح كما يلي:

- تشخيص المعرفة:

تعتبر الخطوة الأولى في عمليات إدارة المعرفة وتعني تحديد نوعية المعرفة المطلوبة والتي تريدها المنظمة وتحديد مصادرها وطرق الحصول عليها بالإضافة إلى العمل على التعرف على مجالات استخدامها ومرجعة التأكد من إعطائه قيمة مضافة للمنظمة والتعرف على الآثار التي يمكن أن تخلفها على المنظمة عند استخدامها أي القيام بتحليل الفرص والتهديدات منها، (الملكاوي، 2006: 89-90)، ولتحقيق القيمة المضافة للمعرفة لا بد من المقارنة بين الموجودات المعرفية الحالية والموجودات المطلوبة ونتيجة ذلك يمثل الجهد المطلوب لاستمرار في ابتكار المعرفة وتوضيح قيمة المعرفة من حيث تعريفها وتقييمها وتنقيتها واختيار المصادر التي تزود عناصر القيمة المطلوبة للمعرفة. (عليان، 2014: 65-66)

- إنشاء وتوليد المعرفة:

يعني اكتساب المعرفة عملية الحصول على معارف جديدة والاعتراف بالمعرفة الموجودة. وتعتمد على القدرة على التعرف على المعلومات والحصول عليها من مصادر مختلفة. وبالتالي البحث عن الطرق المهمة بالنسبة للشركات للوصول إلى المعرفة وخلق قدرات جديدة، ووفقاً لـ (Anderson and Sun) يتم إنشاء واكتساب المعرفة من خلال عملية نفسية واجتماعية للحدس والتفسير الخاصين بالأفراد، ويعد توليد المعرفة بمثابة "إيداع المعرفة من خلال مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة" (العلي وآخرون، 2006: 42)، فتراكم الخبرة هو العملية التي يتم من خلالها تطوير إجراءات تنظيمية وإنشاءها داخل المنظمة وتجميع المعرفة الضمنية. هذه العملية لتراكم المعرفة، وتسمى التراكمية، تجعل المنظمة قادرة على تطوير الابتكارات. (Rodrigo, Manoes, 2017: 253)

- تخزين واسترجاع المعرفة:

إن عملية تخزين المعرفة تعود إلى الذاكرة التنظيمية، تتضمن الذاكرة التنظيمية المعرفة الداخلية بأشكال مختلفة، مثل الوثائق المكتوبة، وقواعد البيانات الإلكترونية، والمعرفة المقتنفة في النظم الخبيرة، والإجراءات والعمليات التنظيمية الموثقة، وكذلك المعرفة الضمنية الموجودة لدى الأفراد، (Joanna et al, 2017: 32)، لذلك يمكن تعريف تخزين المعرفة على أنها عملية الاحتفاظ بالمعرفة في وسائط المعرفة، وتحويلها لمعرفة صريحة للاستفادة منها في توليد معارف جديدة أو تطبيق ما تحتويه من خبرات واستثمارها في مجالات عملها.

- تقاسم وتوزيع المعرفة:

وتشير عملية نقل المعرفة أو تقاسم المعرفة هي إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة، إذا كان من السهل توزيع المعرفة الصريحة من خلال استخدام الأدوات الإلكترونية، ومن أجل تحقيق قيمة المعرفة، يجب أن يتم نشر المعرفة التي يتم الحصول عليها من قبل المنظمات بشكل مستمر وفعال وتستخدم في جميع أنحاء المنظمة، ونشر المعرفة ينطوي على سلوك المتعاملين في التقاسم المكتسبة للخبرة والمهارات مع أعضاء آخرين في المنظمة، والتي تحدث في التفاعلات على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية. (Joanna Paliszkiwicz, 2017: 32)

- تطبيق وتنفيذ المعرفة:

ان الهدف الرئيسي لإدارة المعرفة هو ضمان تطبيق المعرفة الموجودة في المؤسسة بشكل منتج) ووفقاً لـ (Bhatt, 2001) فان تطبيق المعرفة يعني "تطبيق المعرفة يعني صنع المعرفة أكثر نشاطاً وذات صلة للشركة في خلق القيمة، وتعرف عملية تطبيق المعرفة على إنها تلك العملية التنظيمية التي تستهدف الاستفادة من المعارف التنظيمية الصريحة والمترابطة لدى الأفراد العاملين وكذا المعارف المتأتمية من العملاء التي يتم تجسيدها داخل المنظمة في تطوير المنتجات وتحسينها.

الابتكارات التنظيمية:

يوجد العديد من الباحثين يهتمون بدراسة الابتكار التنظيمي (Dozi 1988)، و(Teece, 1989)، و(Freeman 1992)، و(Utterback and Abernathy 1975)، الذين يشيرون إلى أن الابتكار التنظيمي هو إدخال أساليب إدارة الأعمال التنظيمية الجديدة في مكان العمل و/ أو العلاقة بين المنظمة والعوامل الخارجية، وترتبط الابتكارات التنظيمية ارتباطاً وثيقاً بجميع الجهود الإدارية لتجديد الإجراءات التنظيمية والإجراءات، والآليات والنظم، ومن أجل تجديد العمل الجماعي وتبادل المعلومات والتنسيق والتعاون والتعلم والتعاون، ويعتبر الابتكار التنظيمي مصدراً للميزة التنافسية المستدامة. (Rim Maâlej, Hanène Louati, 2015: 54)

ويعني هذا أن الابتكار التنظيمي هو تطوير أو تبني فكرة أو سلوك في عمليات تجارية جديدة على المنظمة بأكملها، ويحدده البعض على أنه تنفيذ طريقة تنظيمية جديدة في ممارسات المنظمات، وتنظيم مكان العمل، أو علاقات خارجية، وهناك اتفاق عام بين العلماء على أن الابتكار هو القوة لجميع المنظمات في الوقت الحاضر حسب (Kamasak & Bulutlar, 2010)، ولذلك، يمكن أن تتخذ المنظمات المبتكرة شكل خدمة أو منتج جديد، أو بنية جديدة، أو عملية إنتاج جديدة، أو نظام إداري جديد، وهذا يعني أنه عملية اجتماعية تؤدي إلى تغييرات كبيرة في المنظمة، والابتكار التنظيمي هو مفهوم ثلاثي الأبعاد من حيث ابتكار المنتجات (التقني)، والابتكار الإداري، وعملية الابتكار. (Titus Muthami Kising'u et al, 2016: 2780) ووفق تقرير (DTI) أشار إلى أن الابتكار التنظيمي على أنه "الاستغلال الناجح للأفكار الجديدة، قد تكون أفكار جديدة كلياً في السوق، أو تتضمن تلك الأفكار في الإنتاج أو العمليات أو الإدارة وتتضمن خلق التصاميم الجديدة، والمفاهيم والطرق لعمل الأشياء" (Dti innovation report, 2003: 19). وعليه فان الابتكار في المنظمات هو عملية التغيير والابتكار والهدم الخلاق في طرق عمل الإدارة، تماشياً مع المستجدات التقنية والتكنولوجية الهادفة إلى خلق إضافات بناء على المعرفة المتجددة للزبون.

وعلى الرغم من أن هذه الدراسات أظهرت أهمية الابتكارات التنظيمية لأداء الأعمال، إلا أن الدراسات المهمة بتحديد وقياس الابتكار التنظيمي لا تزال متخلفة، وهناك تفسيرات مختلفة لمصطلح الابتكار التنظيمي، ويؤدي عدم وجود تعريف مقبول على نطاق واسع إلى صعوبات في تصميم وتنفيذ التدابير والمؤشرات التي تدعم تطبيقه على نطاق واسع، (Lam, 2005: 116) ومنه نستخلص أن أغلب التعاريف السابقة اتفقت على أن الابتكار التنظيمي يعني التجديد الجذري والتحسيني للمنتجات وطرق إنتاجها، وهذا ما أكدته (عبوي، 2006: 128) على أن الابتكار في المنظمات يعني "تقديم منتج جديد على شكل سلعة أو خدمة أو التجديد في عملية الإنتاج أو توزيع هذه السلعة أو الخدمة".

وأشار في هذا الصدد كل من (Abemathy, Utleiback, 1978) و (Barras, 1986) في دراسة حديثة بأن الابتكارات التنظيمية تظهر في شكل منتجات أو خدمات جديدة مقدمة للوفاء باحتياجات مستخدم السوق الخارجي، أو تظهر في شكل ابتكارات العمليات وهي عناصر جديدة يتم تقديمها إلى عمليات الإنتاج والخدمات في المنظمة، وصنف (Anderson) أنموذج الابتكارات التنظيمية حسب مصدر الابتكار إلى الابتكارات الطارئة التي تكون مبنية على طارئ داخل المنظمة، أو ابتكارات الإقرار التي تكون منقولة من منظمات مشابهة والتي يتم من بعد إجراءات تحسينات عليها، أو الابتكارات المفروضة التي تكون فيها المنظمة مجبرة نتيجة وجود قوة قانونية، أو تنظيمية، لكن اجمالاً اختلف الباحثون في التحديد الجيد لأنواع الابتكار التنظيمي إلا أنهم أجمعوا على وجود نوعين رئيسيين يأخذهما الابتكار داخل المنظمة هما: (نجم، 2003: 109)

- الابتكار التحسيني (التدريجي):

ويتمثل في تحسين كفاءة العمليات الإنتاجية أو تحسينات المنتجات الموجودة باستعمال تكنولوجيا جديدة أو تكنولوجيا موجودة ومتحكم فيها، هذا النوع من الابتكار لا يعطي للشركة امتياز تنافسي، وإنما فقط يساعد على تحسين وضعيتها في السوق أمام منافسيها، وبالتالي هو عبارة عن تغييرات صغيرة وكثيرة العدد مما يجعلها تحسيناً مستمراً لا يعاني من الانقطاع ولكنه في الغالب يكون تطوراً للحالة القائمة.

- الابتكار الجذري (الاختراق):

هو التقدم الكبير والثبة الإستراتيجية فهو خارج الحالة القائمة للشركة ويتجاوزها بشكل جذري، ويتمثل في استعمال معارف جديدة سواء على مستوى العمليات الإنتاجية، أو سواء في خلق منتجات جديدة لم تكن موجودة من قبل، وعادة ما تحمي هذه الأخيرة ببراءات الاختراع والعلامات.

التكيف مع التغيير التنظيمي.

انطلاقاً من أن المنظمات التي لا تتماشى مع التغييرات البيئية لا يمكنها البقاء في الأسواق، وان التي لا تتسجم مع التطور لا يمكنها مجابهة المنافسة، والأفراد الذين لا يمكن تقبل فكرة التغيير وإدارتها لا يمكنها الاستمرار في المنظمات، هذه المعطيات وغيرها تجعل المهتمين بمعنوي في التفكير في مسألة البحث عن المؤشرات التي يمكن لهذه المنظمات الاعتماد عليها حتى تتكيف وتتأقلم مع التغييرات البيئية، ان موضوع التكيف يعني في شكله العام التعلم والاستجابة المستمرة للبيئة وتحدياتها الخارجية، وفي هذا الصدد قدم (Lazarus & Folkman, 1984) مفهوماً للتكيف على انه عملية التغيير المستمرة للجهود المعرفية والسلوكية أو كليهما معاً لضبط الظروف الداخلية والخارجية الذي ينظر إليها على أنها تحديات.

أما التكيف التنظيمي أو التكيف مع التغيير التنظيمي فهو يركز على الفرد العامل ويشير إلى تلك الجهود الإدراكية والسلوكية للفرد لإدارة أو تحمل متطلبات التفاعل مع لتغيير والتي تتفق مع إمكانات المنظمة أو تفوقها، هنا يرى أن التكيف يعني التعلم التنظيمي بشكل خصوصي يجب التدريب عليه والاقتناع به ليساعد على تحسين وضعية المنظمة، لكن جل المفاهيم التي تناولت موضوع التكيف التنظيمي ربطته بالفرد بشخصه باعتباره ركيزة المنظمة ولم تشر بالتفصيل إلى التكيف التنظيمي ككل لكن أشارت إلى التكيف على مستوى الأفراد وما ينتج عنه من تأثيرات نفسية واجتماعية وتنظيمية، وقد عرفها (Folkman et al, 1986: 572) على أن التكيف مع التغيير التنظيمي على أنها جهود فردية معرفية وسلوكية للتخفيف من آثار الأحداث الضاغطة أو تخفيف تأثيرها الجسدي والانفعالي على الفرد، ومن فالتكيف هو عملية مرتبطة بالفرد وتكيفه مع المنظمة فيتطلب

من الفرد أن يتعلم ويفهم ويدرك وضعه الوظيفي الحالي والمستقبلي وعملية التكيف التنظيمي تهتم بتعلم الفرد وكذا توافقه مع الدور الوظيفي المحدد له في المنظمة لذا فالتكيف التنظيمي هو العملية التي يكتسب الفرد من خلالها وبشكل انتقائي المعرفة والمهارات والميول التي يحتاج إليها لأداء دوره التنظيمي بفاعلية، (حامد أشرف، 2013: 2013) وتتمثل ابعاد التكيف مع التغيير التنظيمي عموماً وفق أغلب الدراسات مثل (حامد، 2013) و (dauiels, et al. 2001) و (Beech & Carias, 2001) الى ثلاثة عناصر وهي:

- قبول التغيير: أي وجود رغبة واستعداد للتغيير التنظيمي.
- النظرة الايجابية للتغيير: أي وجود عاطفة وميل عاطفي ايجابي تجاه النتائج المتوقعة للتغيير.
- السلوك الفردي المصاحب للتغيير: إي السلوكيات الايجابية أثناء التغيير مثل تعرف الفرد على مشكلات التغيير وإيجاد الحلول لها.

الإطار التطبيقي للدراسة:

تسعى الدراسة من خلال الجانب الميداني إلى إسقاط الجانب النظري على المنظمات البنكية المدروسة بغية تحقيق الأهداف المسطرة، وقد اعتمد الباحثون أسلوب الدراسات الوصفية بعرض النتائج الوصفية واختبار صدق أو نفي الفرضيات الموضوعية في هذا الدراسة.

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من البنوك التجارية العاملة في القطاع المصرفي في الجزائر وقدم تم اختيارها نظراً لأهميتها الاقتصادية وسرعة تأثرها بالمتغيرات الخارجية والداخلية، وتم اختيار عينة عشوائية تتكون من 35 مفردة مختارة (نظراً لمحدودية العاملين في الولاية) من بين العاملين في البنوك التجارية الجزائرية بولاية أدرار، بهدف التعرف على آراءهم حول مستوى اهتمامهم بالتكيف مع التغييرات التنظيمي في ظل وجود عمليات إدارة المعرفة وخطط للابتكارات التنظيمية البنكية، وتكون وحدة المعاينة من جميع العاملين (المدراء ومسؤولي المصالح، الموظفين) الذين لهم علاقة بالإدارة العليا ومراكز القرار.

أداة الدراسة وأسلوب معالجة البيانات:

تم وضع استبيان للدراسة هذا الموضوع حيث قسم إلى ثلاثة محاور، المحور الأول خصص لعمليات إدارة المعرفة والذي يتكون من (25) فقرة، أما المحور الثاني فخصص إلى متغير التكيف مع التغيير التنظيمي ويحتوي على (17) فقرة، وأخيراً محور الابتكارات التنظيمية ويشمل (16) فقرة، ولاختبار صحة فرضيات الدراسة تم توزيعه على العينة المبحوثة، وتم استرجاعها كلياً وخضعت جميعها للتحليل، حيث تم تفرغها في برنامج SPSS وتم استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة، وتم استخدام معامل بيرسون لدراسة العلاقة بين متغير عمليات إدارة المعرفة والتكيف مع التغيير التنظيمي وكذا الابتكارات التنظيمية، ولإثبات صحة الفرضيات تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد وكذا التدريجي لتوضيح العلاقة الدلالية بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

اختبار ثبات ومصداقية أداة الدراسة:

لإثبات صدق الدراسة ولتحقيق مبدأ تعميمها على مجتمع البحث تم إجراء اختبار الثبات والمصدقية (معامل الثبات ألفا كرونباخ) لكل المتغيرات المستقلة الأساسية والفرعية والمتغير التابع وقد بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان 0.790 مما يدل على وجود ثبات قوي نسبياً، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (01) معامل ثبات ومصداقية أداة الدراسة

رقم الفقرات	المحور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	الاتساق الداخلي (R)	مستوى المعنوية
5-1	تشخيص المعرفة	05 فقرات	0.628	0.664	0.000
9-6	إنشاء وتوليد المعرفة	04 فقرات	0.480	0.768	0.000
14-10	تخزين واسترجاع المعرفة	05 فقرات	0.685	0.855	0.000
20-15	تقاسم وتوزيع المعرفة	06 فقرات	0.263	0.328	0.000
25-21	تطبيق وتنفيذ المعرفة	05 فقرات	0.680	0.929	0.000
25-01	عمليات إدارة المعرفة التنظيمية	25 فقرة	0.817	0.699	0.000
07-01	قبول التغيير والاستعداد له	07 فقرات	0.694	0.747	0.000
12-08	الميل العاطفي والايجابية للتغيير	05 فقرات	0.122	0.552	0.000
17-13	السلوك المصاحب للتغيير	05 فقرات	0.221	0.655	0.000
17-01	التكيف مع التغيير التنظيمي	17 فقرة	0.530	0.710	0.000
10-01	الابتكار التحسيني	10 فقرات	0.710	0.880	0.000
16-11	الابتكار الجذري	06 فقرات	0.519	0.920	0.000
16-01	الابتكارات التنظيمية	16 فقرة	0.762	0.528	0.001
	تأثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية في ظل التكيف مع التغيير التنظيمي	58 فقرة	0.790	--	--

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

محور عمليات إدارة المعرفة:

انطلاقاً من الجدول أعلاه الذي يوضح معامل ثبات أداة الدراسة ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد عمليات إدارة المعرفة يتراوح ما بين (0.263) كأدنى قيمة له و (0.685) كأقصى قيمة له، مما تدل في مجملها إلى وجود ثبات قوي نسبياً لأداة الدراسة وهذا ما يعكس مستوى جودة قياس أبعاد عمليات إدارة المعرفة وإلى وجود ثبات قوي لأداة الدراسة مما يؤكد على ثبات ومصداقية جودة قياس إجابات أفراد العينة،

أما بالنسبة إلى معامل الاتساق الداخلي فيبين ان معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتعلقة بعمليات إدارة المعرفة والمجموع الكلي لعباراته المتعلق بهذه الفقرة تتراوح ما بين (0.328) كأدنى معامل ارتباط مثلته متغير تقاسم وتوزيع المعرفة و(0.855) كأعلى معامل ارتباط مثله متغير تخزين واسترجاع المعرفة، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط قوي وأن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

محور التكيف مع التغيير التنظيمي:

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين أن معامل ثبات أداة الدراسة بالنسبة لأبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي (ألفا كرونباخ) تتراوح ما بين (0.122) و (0.694) لكل بعد من أبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي، والتي تشير في مجملها إلى وجود ثبات نسبي لأداة الدراسة والتي بينت جودة قياس أبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي، وهو ما يؤكد على مصداقية وجودة أداة الدراسة وحسن قياسها لإجابات أفراد العينة.

أما بالنسبة إلى معامل الاتساق الداخلي فيبين أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتعلقة بالتكيف مع التغيير التنظيمي والمجموع الكلي لعباراته المتعلق بهذه الفقرة تتراوح ما بين (0.522) كأدنى معامل ارتباط مثلته متغير الميل العاطفي والايجابي للتغيير و(0.747) كأعلى معامل ارتباط مثله متغير قبول التغيير والاستعداد له، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط مقبولة وأن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

محور الابتكارات التنظيمية:

يتبين من الجدول أعلاه أن معامل ثبات أداة الدراسة بالنسبة لأبعاد الابتكارات التنظيمية (ألفا كرونباخ) بلغت بالنسبة إلى متغير الابتكار الجذري (0.519) أما بالنسبة إلى الابتكار التحسيني فبلغ (0.710) وتشير في مجملها إلى وجود ثبات قوي نسبياً لأداة الدراسة والتي بينت جودة قياس أبعاد الابتكارات التنظيمية، وهو ما يؤكد على مصداقية وثبات أداة الدراسة وحسن قياسها لإجابات أفراد العينة.

أما بالنسبة إلى معامل الاتساق الداخلي فيبين أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتعلقة بالابتكارات التنظيمية والمجموع الكلي لعباراته المتعلق بهذه الفقرة بلغت بالنسبة إلى الابتكار التحسيني (0.880) كأدنى معامل ارتباط و(0.920) كأعلى معامل ارتباط مثله متغير الابتكار الجذري، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط قوية، وأن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

جدول (02) الخصائص الشخصية لأفراد العينة المبحوثة

المتغير	البيان	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	29	82.9
	أنثى	06	17.1
	الإجمالي	35	100
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	19	54.3
	من 25- إلى أقل من 35 سنة	8	22.9

المتغير	البيان	التكرار	النسبة
الوظيفة	من 40- إلى أقل من 50 سنة	8	22.9
	الإجمالي	35	100
	إداري	18	51.4
المؤهل العلمي	محاسب	16	43.7
	رئيس قسم	1	2.9
	الإجمالي	35	100
	ثانوي	12	34.3
الخبرة المهنية	تقني سامي	7	20
	الليسانس	7	20
	ماستر	9	25.7
	الإجمالي	35	100
	من 5 إلى 7 سنوات	4	11.4
	أكثر من 10 سنوات	31	88.6
	الإجمالي	35	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية المستجوبين كانوا ذكور بنسبة 82.9% بالمقارنة مع الإناث 17.1% مما يدل على التباعد الكبير من حيث النوع من حيث الإقبال على تقديم خدماتهم للبنوك مما ينجر عنه تأثير على عملية التكيف والإبداع في مجال الخدمات البنكية.

أما فيما يتعلق بمتغير الفئة العمرية يلاحظ أن غالبية أعمار العينة المبحوثة التي أعمارها أقل من 25 سنة والتي بلغت نسبة 54.3% ثم تليها الفئة العمرية التي تتراوح أعمارها من 25 سنة إلى أقل من 50 سنة والتي شهدت نسبة متساوية بلغت 22.9% ، مما يدل هذا على وجود تركيز على فئة الشباب في عملية استقطاب المتبع من قبل البنك.

أما فيما يتعلق بمتغير الوظيفة فيلاحظ أن أغلبية الفئة المستهدفة كانت الذين يشغلون وظيفية الإداريين حيث مثلوا نسبة 51.4%، ثم تليها فئة محاسب بنسبة 43.7%، بينما أقل فئة مستهدفة هي فئة رؤساء الأقسام والمكاتب ويرجع ذلك إلى مدى علاقتهم بموضوع الدراسة.

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فيلاحظ أن أغلبية المستجوبين كانوا من العاملين المتحصّلين على مستوى ثانوي بنسبة 34.3% ، ثم تليها فئة الحاصلة على شهادة الماستر بنسبة 25.7%، وأخيراً تليها المتحصّلين على شهادة تقني سامي وشهادة شهادة الليسانس بالتساوي من حيث النسبة حيث كانت نسبتهم 20% .

أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة المهنية فيلاحظ أن إجابات العينة ركزت على مستويين للخبرة من الاقتراحات المقدمة والفئة التي احتلت أعلى نسبة كانت الفئة الأكثر من 10 سنوات خبرة بنسبة 88.6% ، وتليها الفئة المهنية ذوي الخبرة من 5- 7 سنوات بنسبة 11.4%.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمحاور متغيرات الدراسة من خلال استعراض الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T وكانت النتائج كالتالي:

جدول (03) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T لتصورات المبحوثين لمتغيرات الدراسة

رقم العبارات	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	قيمة Sig	الترتيب حسب المتوسط
5-1	تشخيص المعرفة	3,4571	,49366	41,431	,000	02
9-6	إنشاء وتوليد المعرفة	3,3786	,54358	36,771	,000	03
14-10	تخزين واسترجاع المعرفة	2,9714	,64924	27,077	,000	05
20-15	تقاسم وتوزيع المعرفة	3,5000	,46089	44,927	,000	01
25-21	تطبيق وتنفيذ المعرفة	3,0971	,64237	28,524	,000	04
25-01	عمليات إدارة المعرفة	3,2809	,40959	47,388	,000	--
07-01	قبول التغيير والاستعداد له	3,3592	,53718	36,995	,000	01
12-08	الميل العاطفي والايجابية للتغيير	3,2571	,49127	39,224	,000	02
17-13	السلوك المصاحب للتغيير	3,2400	,50596	37,884	,000	03
17-01	التكيف مع التغيير التنظيمي	3,2854	,33464	58,083	,000	--
10-01	الابتكار التحسيني	3,5343	,49106	42,579	,000	01
16-11	الابتكار الجذري	3,1952	,59613	31,710	,000	02
16-01	الابتكارات التنظيمية	3,3648	,49019	40,609	,000	--
	تأثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية في ظل التكيف مع التغيير التنظيمي	3.3104	0.2608	75,066	,000	--

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

تصورات المبحوثين حول عمليات إدارة المعرفة:

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لعمليات إدارة المعرفة يقترّب من حالة عدم التأكد لأفراد العينة المبحوثة إذ بلغ (3.28) وبانحراف معياري (0.409)، مما يعني أن أفراد العينة غير متأكدين عامة من تواجد عمليات إدارة المعرفة في منظماتهم، وهذا ما أكدته قيمة اختبار (T) التي تدل على معنوية هذه المحاور إحصائياً وما يدل على ذلك قيمة ألفا المعنوية المحسوبة والتي تقل عن 0.05 والتي تدل على أن إجابات أفراد العينة يتفقون على حالة عدم تأكدهم من ذلك. وبتحليل الأبعاد الجزئية لمتغير عمليات إدارة المعرفة نجد أن متغير تقاسم وتوزيع المعرفة احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقترّب من حالة شبه الاتفاق الذي بلغ (3.50) وبانحراف (0.460)، يليه متغير تشخيص المعرفة بمتوسط حسابي (3.45) وبانحراف معياري (0.493)، ويأتي في الأخير متغير تخزين واسترجاع المعرفة بمتوسط حسابي (2.97) وبانحراف معياري (0.649)، الذي يبين حالة عدم الاتفاق المتدني حول مضمون هذا المتغير، وبصفة عامة يشير اختبار T الى الدلالة

المعنوية لجميع المحاور الفرعية لعمليات إدارة المعرفة إحصائياً ومما يدل على ذلك قيمة ألفا المعنوية المحسوبة التي تقل عن 0.05، مما تدل على وجود اتفاق بين آراء العينة على عدم تأكدهم من التطبيق والتواجد الفعلي لعمليات إدارة المعرفة في منظماتهم المبحوثة.

تصورات المبحوثين حول التكيف مع التغيير التنظيمي:

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لتغيير التكيف مع التغيير التنظيمي اقتراه من حالة عدم التأكد لأفراد العينة المبحوثة إذ بلغ (3.2805) وبانحراف معياري (0.334) مما يعني أن أفراد العينة غير متأكدين من أهمية تكيف منظماتهم مع التغييرات الخارجية وحياديين بالنسبة إلى مسألة التغيير، وهذا ما أكدته قيمة اختبار (T) التي تدل على معنوية هذه المحور إحصائياً ومما يدل على ذلك قيمة ألفا المعنوية المحسوبة والتي تقل عن 0.05 والتي تبين الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة واتفاقهم على حالة عدم التأكد.

وعند الرجوع إلى المتغيرات الجزئية للتكيف مع التغيير التنظيمي نلاحظ أن جميع فقرات التي تتمحور حول قبول التغيير والاستعداد له اقتراه من حالة عدم التأكد بمتوسط حسابي بلغ (3.35) وبانحراف (0.537)، ويليه الفقرات المتعلقة بالميل العاطفي للتغيير بمتوسط حسابي (3.25) وبانحراف معياري (0.491)، وأخيراً فقرات السلوك المصاحب للتغيير بمتوسط حسابي (3.24) وبانحراف معياري (0.505)، الذي يوضح حالة عدم التأكد من الاتفاق حول مساعي التغيير بالمنظمة المبحوثة، وبصفة عامة يشير اختبار T الى الدلالة المعنوية لجميع المحاور الفرعية لتكيف مع التغيير التنظيمي إحصائياً ومما يدل على ذلك قيمة ألفا المعنوية المحسوبة التي تقل عن 0.05 والتي تبين الأهمية النسبية حول الاتفاق على مضمون هذا المحور بين إجابات أفراد العينة.

تصورات المبحوثين حول الابتكار التنظيمي:

أما بالنسبة الى المحور المتعلق بالابتكارات التنظيمية فنلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام بلغ (3.364) وبانحراف معياري (0.490) وهذا يعني أن أفراد العينة يقتربون من حالة شبه الاتفاق المتدني حول اهتمام منظماتهم بتقديم ابتكارات تنظيمية تمس المنظمة ككل، وهذا ما أكدته قيمة اختبار (T) التي تدل على معنوية هذا المحور إحصائياً ومما يدل على ذلك قيمة ألفا المعنوية المحسوبة والتي تقل عن 0.05 والتي توضح الأهمية النسبية لحالة شبه الاتفاق المتدني لمحور الابتكار التنظيمي.

وعند تحليل المتغيرات الممثلة للابتكار التنظيمي نجد أن الابتكار التحسيني بلغ أعلى قيمة لمتوسط الحسابي الذي قدر بـ (3.53) وبانحراف (0.491)، والذي بين حالة شبه الاتفاق بقيام المنظمة بإدخال تحسينات طفيفة حول ما تقدمه لزملائها، ويليه الابتكار الجذري بمتوسط حسابي (3.195) وبانحراف معياري (0.596)، مما يعني أنهم غير متأكدين من تواجد ابتكار جذرية في منظماتهم، وبصفة عامة يشير اختبار T الى الدلالة المعنوية لجميع المحاور الفرعية للابتكار التنظيمي إحصائياً ومما يدل على ذلك قيمة ألفا المعنوية المحسوبة التي تقل عن 0.05 والتي تبين الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة.

اختبار الفرضيات:

يتم اختبار فرضيات الدراسة عن طريق استخدام الانحدار البسيط والمتعدد والتدرجي لقبول أو رفض الفرضيات حسب الآتي:

اختبار الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أنه: لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

كانت أهم نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي، وبالاستناد إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) متضمنة في الجدول الآتي:

جدول (04) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمات المبحوثة.

التكيف مع التغيير التنظيمي								المتغيرات
الخطأ المعياري	اختبار f		معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار t		معامل الانحدار	
	قيمة f	المعنوية Sig	R	R ²	قيمة t	المعنوية Sig		
0.268	19.803	0.000	0.612	0.375	4.423	0.000	0.500	معامل الثبات
							1.644	عمليات إدارة المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي - خلال فترة الدراسة- فقد بلغ معامل الانحدار (0.500)، وهذا يدل على مقدار حساسية عمليات إدارة المعرفة بالنسبة إلى التكيف مع التغيير التنظيمي، وهذا يبين مستوى زيادة وعي المنظمات المبحوثة حول استخدامها لمخرجات النظم المعرفية في تحسين قراراتها فيما تعلق بالتغيير التنظيمي الذي تريده وتعكس العلاقة الطردية بين عمليات إدارة المعرفة والتكيف مع التغيير التنظيمي بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية (5%) أو أقل، وتمثل القيمة (1.644) مساهمة العوامل الأخرى مجتمعة في التكيف مع التغيير التنظيمي، أما القابلية التفسيرية للنموذج (معامل التحديد R²) فقد بلغت (0.375)، والتي تعني أن (37.5%) من التغيرات التي حدثت على التكيف مع التغيير التنظيمي يعود سببها إلى عمليات إدارة المعرفة، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ نحو (61%).

وبهذه النتائج نرفض الفرضية الأولى والتي تنص على أنه لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من (0.05)، لتحل محلها الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05).

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار هذه الفرضية يقوم البحث بإجراء اختبارات معامل تضخم التباين (عدم تجاوز معامل التضخم التباين للقيمة (10)) والتباين المسموح به (يكون أكبر من (0.05))، وذلك لأجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار والموضح في الجدول التالي:

جدول (05) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح .

أبعاد المتغيرات المستقلة	معامل التباين	التباين المسموح به
تشخيص المعرفة	1,454	,688
إنشاء وتوليد المعرفة	2,159	,463
تخزين واسترجاع المعرفة	6,469	,155
تقاسم وتوزيع المعرفة	1,034	,967
تطبيق وتنفيذ المعرفة	9,840	,102
قبول التغيير والاستعداد له	1,117	,895
الميل العاطفي والايجابية للتغيير	1,020	,980
السلوك المصاحب للتغيير	1,099	,910

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

نلاحظ أن جميع قيم معامل تضخم التباين (VIP) لجميع أبعاد المتغيرين المستقلين نقل عن (10) وتتراوح ما بين (1.020) و(9.840) وأن قيم اختبار التباين المسموح به (Tolérance) تتراوح ما بين (0.102) و(0.980)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالي بين أبعاد المتغيرات المستقلة.

ولتوضيح درجة تأثير كل بعد من أبعاد عمليات إدارة المعرفة على التكيف مع التغيير التنظيمي، تم استخدام الانحدار المتعدد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (06) نتائج الانحدار الخطي المتعدد بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي.

اختبار f	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار t			معامل الانحدار	معامل الثبات	المكونات	
			الدلالة	المعنوية Sig	قيمة t				
			غ	0.885	0.146	0.016	1.502	تشخيص المعرفة	
			معنوية						إنشاء وتوليد المعرفة
			غ	0.982	-0.023	-0.003		تخزين واسترجاع المعرفة	
			معنوية					تقاسم وتوزيع المعرفة	
			غ	0.371	-0.314	-0.162		تطبيق وتنفيذ المعرفة	
			معنوية	0.014	0.360	0.261			
			معنوية	0.068	0.808	0.421			
0.002	5.027	0.681	0.464	عمليات إدارة المعرفة					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

يتضح من الجدول أعلاه أن نحو (1.6%) من التغييرات التي أجريت على التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمة المبحوثة يعود سببها إلى تشخيص المعرفة- بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر ذو دلالة غير معنوية لأن قيمة t المحسوبة بلغت (0.146) وهي غير دالة معنوياً عند مستوى معنوية (0.05)، كما أن نحو (-0.3%) من التغييرات التي ظهرت نتيجة التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمة المبحوثة يعود سببها إلى إنشاء وتوليد المعرفة- بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر غير دال معنوياً لأن قيمة t المحسوبة بلغت (-0.023) وهي غير دالة معنوياً عند مستوى معنوية (0.05)، كما أن نحو (-16.2%) من التغييرات التي أجريت على التكيف مع التغيير التنظيمي المنظمة المبحوثة يعود سببها إلى تخزين واسترجاع المعرفة- بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر غير دال معنوياً لأن قيمة t المحسوبة بلغت (-0.314) وهي ذات دلالة غير معنوية عند مستوى معنوية (0.05).

كما أن نحو (26.1%) من التغييرات التي أجريت على التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمة المبحوثة يعود سببها إلى تقاسم وتوزيع المعرفة- بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر ذو دلالة معنوية لأن قيمة t المحسوبة بلغت (0.360) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.05).

كما أن نحو (42.1%) من التغييرات التي أجريت على التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمة المبحوثة يعود سببها إلى تطبيق وتنفيذ المعرفة- بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر ذو دلالة معنوية لأن قيمة t المحسوبة بلغت (0.808) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.05).

وأن نحو (46.4%) من التحسينات التي طرأت على التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمة المبحوثة خلال فترة الدراسة يعود سببها إلى أبعاد عمليات إدارة المعرفة ككل في تلك المنظمات، كما يدل على ذلك قيمة معامل الارتباط القوية الذي بلغ نحو (68.1%) على الانسجام بين هذه المكونات في أثرها على المتغير التابع، وهذا التحليل يعد مقبولاً إحصائياً بدرجة تزيد عن ثقة (95%)، لأن قيمة اختبار t المحسوبة والتي بلغت (5.027)، هي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.05). وفي ضوء هذه النتائج يمكن الحكم برفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة التي تدل على وجود أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

اختبار الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين التكيف مع التغيير التنظيمي وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

كانت أهم نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التكيف مع التغيير التنظيمي وبين الابتكارات التنظيمية ممثلة في الجدول التالي:

جدول (07) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التكيف مع التغيير التنظيمي وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة.

الابتكارات التنظيمية								المتغيرات	
الخطأ المعياري	اختبار f		معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار t		معامل الانحدار		
	المعنوية Sig	قيمة f			قيمة t	المعنوية Sig			معامل الثبات
0.496	0.727	0.124	0.061	0.004	0.727	0.352	-0.090	3.659	التكيف مع التغيير التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين عدم وجود علاقة تأثير بين التكيف مع التغيير التنظيمي وبين الابتكارات التنظيمية - خلال فترة الدراسة- فقد بلغ معامل الانحدار (-0.090) وهو يدل على مقدار حساسية التكيف مع التغيير التنظيمي بالنسبة إلى الابتكار التنظيمي، وهذا يعني أن التكيف مع التغيير التنظيمي يؤثر بشكل سلبي نسبته (9%) على التغييرات التي شملت الخدمات المقدمة من قبل المنظمة المبحوثة بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر غير دال معنوياً عند مستوى معنوية (5%)، أو أقل، وتمثل القيمة (3.659) مساهمة العوامل الأخرى مجتمعة في الابتكار التنظيمي، وتبين القابلية التفسيرية للنموذج (معامل التحديد R²) أن (0.4%) من التغيرات التي حدثت على الابتكارات التنظيمية يعود سببها إلى التكيف مع التغيير التنظيمي، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ نحو (6.1%).

وبهذه النتائج نقبل الفرضية الثانية والتي تنص على أنه لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين التكيف مع التغيير التنظيمي وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Step Wise Multiple Regression) لتحديد أهمية كل عنصر من عناصر التكيف مع التغيير التنظيمي على حده في المساهمة في النموذجي الذي يمثل أثر لأبعاد هذا الأخير في الابتكارات التنظيمية، يوضح الجدول التالي:

جدول (08) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر أبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي على الابتكارات التنظيمية.

الدالة	المعنوية Sig	قيمة T	قيمة Béta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	
معنوية	0.000	4.093		0.897	3.596	الثوابت
غ معنوية	0.925	0.095	0.17	0.180	0.17	الميل العاطفي
غ معنوية	0.975	0.031	0.006	0.182	0.006	السلوك المصاحب للتغيير
غ معنوية	0.602	-0.528	-0.100	0.127	-0.091	القبول والاستعداد للتغيير
الخطأ المعياري للنموذج = 0.510 مستوى المعنوية = 0.780				معامل التحديد R ² = 0.009 F المحسوبة = 0.491		اختبارات النموذج

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 16

انطلاقاً من الجدول أعلاه والمتضمن اختبار الانحدار المتعدد التدريجي لكل بعد من أبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي على حدى بالنسبة إلى الابتكارات التنظيمية يتبين عدم معنوية النموذج باعتبار أن مستوى المعنوية أكبر من 0.05، ويتضح أن متغير الميل العاطفي وحده فسر ما مقداره (17%)، من التباين في المتغير التابع، بينما متغير السلوك المصاحب للتغيير والذي يظهر في شكل المقاومة فسر ما مقداره (0.6%) وهي نسبة ضئيلة جداً، أما متغير القبول والاستعداد للتغيير فقد فسر ما مقداره 0.9%، ومنه يظهر إجمالاً أنه لا يوجد تأثير معنوي مباشر لكل من أبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي على الابتكارات التنظيمية.

اختبار الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من 0.05. كانت أهم نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين عمليات إدارة المعرفة وبين الابتكارات التنظيمية، وبالاستناد إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) متضمنة في الجدول الآتي:

جدول (09) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين عمليات إدارة المعرفة وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة.

الابتكارات التنظيمية								المتغيرات	
الخطأ المعياري	اختبار f		معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار t		معامل الانحدار		
	المعنوية Sig	قيمة f			قيمة t	المعنوية Sig			
0.492	0.431	0.67	0.138	0.019	0.431	5.725	-0.165	3.905	عمليات إدارة المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة وبين الابتكارات التنظيمية - خلال فترة الدراسة- فقد بلغ معامل الانحدار (-0.165) وهذا يدل على مقدار حساسية عمليات إدارة المعرفة بالنسبة إلى الابتكار التنظيمي، وهذا يعني أن عمليات إدارة المعرفة لم تساهم بشكل كبير في التغييرات التي جرت على الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة بنسبة (16.5%) بافتراض ثبات العوامل الأخرى- وهذا الأثر غير دال معنوياً عند مستوى معنوية (5%) أو أقل، وتمثل القيمة (3.905) مساهمة العوامل الأخرى مجتمعة في الابتكار التنظيمي، وتبين القابلية التفسيرية للنموذج (معامل التحديد R²) أن (1.9%) من التغيرات التي حدثت على الابتكارات التنظيمية يعود سببها إلى أبعاد عمليات إدارة المعرفة، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ نحو (13.8%)، وبهذه النتائج نقبل الفرضية الثالثة والتي تنص على أنه لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Step Wise Multiple Regression) لتحديد أهمية كل عنصر من عناصر عمليات إدارة المعرفة على حده في المساهمة في النموذجي الذي يمثل أثر لأبعاد هذا الأخير في الابتكارات التنظيمية، يوضح الجدول التالي:

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر أبعاد عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية.

الدلالة	المعنوية Sig	قيمة T	قيمة Béta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	
معنوية	0.000	4.255		0.942	4.008	الثوابت
غ معنوية	0.495	0.690	0.148	0.213	0.147	تشخيص
غ معنوية	0.764	0.303	0.079	0.236	0.072	توليد
غ معنوية	0.847	-0.194	-0.088	0.342	-0.067	تخزين
غ معنوية	0.755	-0.288	-0.161	0.427	-0.123	تطبيق
غ معنوية	0.237	-1.209	-0.219	0.193	-0.233	تقاسم
معامل التحديد $R^2 = 0.078$					الخطأ المعياري للنموذج = 0.509	
F المحسوبة = 0.491					مستوى المعنوية = 0.780	
اختبارات النموذج						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

انطلاقاً من الجدول أعلاه والمتضمن تحليل اختبار الانحدار المتعدد التدريجي لكل عنصر من عناصر عمليات إدارة المعرفة بالنسبة إلى الابتكار التنظيمي ويتبين إجمالاً عدم معنوية الأثر باعتبار أن مستوى المعنوية أكبر من 0.05، ويتضح أن متغير تشخيص المعرفة وحده مع الثوابت يفسر ما مقداره (14.8%)، من التباين الذي حدث في الابتكار التنظيمي لأفراد العينة المبحوثة، بينما يفسر متغير توليد المعرفة ما مقداره (7.9%) وهي نسبة ضعيفة من الاختلافات في أفراد العينة حول الابتكار التنظيمي، أما متغير التخزين فيفسر ما مقداره (8.8%) بشكل سلبي وضعيف، أما باقي العناصر الأخرى فتبين وجود تأثيرات سلبية وضعيفة مما يدل على ضعف الاهتمام بأبعاد عناصر إدارة المعرفة في المنظمة المبحوثة، ومنه يظهر إجمالاً أنه لا يوجد تأثير معنوي مباشر لكل عنصر من عناصر عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية.

اختبار الفرضية العامة:

والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر مباشر وإيجابي ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي مجتمعة على الابتكار التنظيمي في المنظمات المبحوثة عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

كانت أهم نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي مجتمعة على الابتكار التنظيمي، وبالاستناد إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) متمضنة في الجدول الآتي:

الجدول (11) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين " عمليات إدارة المعرفة وأبعاد التكيف التنظيمي " على "الابتكار التنظيمي" في المنظمات المبحوثة.

الابتكار التنظيمي									المتغيرات	
الخطأ المعياري	اختبار f		معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار t			معامل الانحدار		معامل الثبات
	قيمة f	المعنوية Sig			الدلالة	المعنوية Sig	قيمة t			
					غ معنوية	0.587	0.549	0.052	-0.073	عمليات إدارة المعرفة
					معنوية	0.000	8.771	0.900		التكيف مع التغيير التنظيمي
0.271	0.000	39.260	0.843	0.710						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة تأثير موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية (معنوية) بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي مجتمعة وبين الابتكار التنظيمي - خلال فترة الدراسة - فقد بلغ معامل الانحدار (0.052) وهذا يدل على مقدار حساسية عمليات إدارة المعرفة بالنسبة إلى الابتكار التنظيمي، وهذا يعني أن عمليات إدارة المعرفة لوحدها - بافتراض ثبات العوامل الأخرى - تساهم بشكل إيجابي وضعيف في تحسين أداء المنظمات المبحوثة وذاك بنسبة (5.2%)، وهذا الأثر غير دال معنوياً عند مستوى معنوية (5%)، أو أقل، كما أن نحو (90%) من التحسينات والتغيرات (تبين مقدار حساسية التكيف مع التغيير التنظيمي بالنسبة إلى الابتكار التنظيمي) التي جرت على الأداء الابتكاري للمنظمات المبحوثة يعود سببها لتوجهها نحو التكيف من التغيير التنظيمي - بافتراض ثبات العوامل الأخرى - وهذا الأثر ذو دلالة معنوية لأن قيمة اختبار t المحسوبة بلغت (8.771)، وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.05).

وأن مساهمة عمليات إدارة المعرفة والتكيف مع التغيير التنظيمي مجتمعة في الدفع نحو خلق ابتكارات تنظيمية في المنظمات المبحوثة بلغ نحو (71%)، كما يدل على ذلك قيمة معامل الارتباط الذي بلغ نحو (84.3%) بين عمليات إدارة المعرفة والتكيف مع التغيير التنظيمي في أثرهما على الابتكار التنظيمي، وهذا الأثر يعد مقبولاً إحصائياً بدرجة تزيد عن (95%)، لأن قيمة اختبار f المحسوبة بلغت (39.260) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وفي ضوء هذه النتائج يمكن الحكم برفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي مجتمعة وبين الابتكار التنظيمي في المنظمات المبحوثة).

النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج الدراسة.

تم التوصل في هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1. يشير التكيف مع التغيير التنظيمي إلى تلك الجهود الإدراكية والسلوكية للفرد لإدارة أو تحمل متطلبات التفاعل مع التغيير والتي تتفق مع إمكانات المنظمة أو تفوقها، ويرتبط بالأفراد؛
2. يقصد بالابتكار التنظيمي تلك الجهود التنظيمية الرامية إلى إدخال تعديلات على الأعمال التنظيمية تظهر في شكل ممارسات تنظيمية جديدة أو منتجات جديدة لتحقيق ميزة تنافسية؛
3. ذلك يوجد تباين في المساهمات النظرية مع نتائج الدراسات التطبيقية لإدارة المعرفة والابتكار، نجد أن هناك إجماع على ثلاثة عناصر أساسية للإدارة الفعالة للمعرفة ولعل من أهمها عمليات إدارة المعرفة؛ هذه المكونات ليست شيء جدد في مجال البحث.

بينت نتائج الدراسة الوصفية ما يلي:

1. أن أفراد العينة غير متأكدين عامة من تواجد عمليات إدارة المعرفة في البنوك المدروسة، ويعتبر متغير تقاسم وتوزيع المعرفة البنكية العنصر الوحيد الذي يقترب تفسيره من حالة شبه الاتفاق بين آراء العينة المبحوثة؛
2. أن أفراد العينة غير متأكدين من أهمية تكيف بنوكهم مع التغييرات الخارجية وحياديتها بالنسبة إلى مسألة التغيير المصرفي؛
3. أن أفراد العينة يفترون من حالة شبه الاتفاق المتدني حول اهتمام بنوكهم بتقديم ابتكارات بنكية تمس البنوك ككل.

نتائج اختبار الفرضيات:

1. يتبين وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة وبين التكيف مع التغيير التنظيمي في البنوك المبحوثة؛ مما يبين زيادة وعي المنظمات المبحوثة حول استخدامها لمخرجات النظم المعرفية في تحسين قراراتها فيما تعلق بالتغيير التنظيمي؛
2. يتبين عدم وجود علاقة تأثير بين التكيف مع التغيير التنظيمي وبين الابتكارات التنظيمية في البنوك؛
3. يتبين عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة المصرفية وبين الابتكارات التنظيمية المصرفية، وهذا يعني أن عمليات إدارة المعرفة لم تساهم بشكل كبير في التغييرات التي أجرت على الابتكارات التنظيمية في المنظمات المبحوثة وهي تتفق مع الدراسات السابقة؛
4. يتبين وجود علاقة تأثير موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية (معنوية) بين عمليات إدارة المعرفة المصرفية وبين التكيف مع التغيير التنظيمي مجتمعة وبين الابتكار التنظيمي في المصارف.

ثانياً: توصيات الدراسة.

- الحث على الاهتمام بتشخيص التغييرات البيئية للعمل على الوصول إلى المعرفة الحقيقية للواقع المعاش والعمل على تحليلها لسعي إلى الاستفادة منها في خلق الفرص لمواجهة التهديدات المفروضة؛
- يجب على قيادات المنظمات المبحوثة أن تعمل على إدخال التعديلات والتحسينات باستخدام التغيير التكنولوجي بما يتماشى مع طبيعة المنتجات والعمل على تحسين الوضعية السوقية لها؛
- سعى المنظمات المبحوثة إلى تطبيق استراتيجيات مناسبة للتقليل من مقاومة العاملين للتغيير والسعي إلى التأقلم مع التغييرات التي تحدث في العمل؛
- يجب التريث والتمعن في إحداث التكيف مع التغيير للوصول إلى خلق توافق بين قدرات العاملين وبين التغييرات التنظيمية السريعة بهدف تحسين الأوضاع التنظيمية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم الخلوف الملكاوي، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- أحمد عيسى سلمان، "نموذج مقترح للعلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، في قطاع المستشفيات"، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، غير منشورة، 2009.
- بروبست، جليبرت وراوب، ستيفن ورومهارت، كاي، إدارة المعرفة بناء لبنات النجاح، ترجمة: صبحي، حازم حسن، المكتبة الأكاديمية الطبعة الأولى، مصر، 2001.
- حامد جودت حامد أشرف، نموذج مقترح للعلاقة بين رأس المال الفكري وأنماط القيادة والتكيف مع التغيير بالتطبيق على المستشفيات في قطاع غزة، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، غير منشورة، جامعة عين شمس، 2013.
- ربحي مصطفى عليان، اقتصاد المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2014.
- عامر خضير الكبيسي، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات"، المكتب الجامعي الحديث، عمان، الأردن، 2005
- عبد الستار العلي، عامر إبراهيم قنديلجي، غسان العمري، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2006.
- عبوي، زيد منير، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- علي ناجح علي منصور، نموذج مقترح لتأثير مشاركة العميل كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة وإدارة علاقات العملاء وقيمة العميل، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه في الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة جامعة عين شمس، غير منشورة، 2012
- نجم عبود نجم، الإدارة الالكترونية: الإستراتيجية والوظائف والمشكلات، دار المريخ للنشر، الرياض، 2004.
- نجم، عبود نجم، إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Allen, D.G. (2006). do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embedded ness and turnover?. *Journal of Management*, Vol. 32, No. 2, April, PP.237-256
- CALIGHIROU Y., KASTELLI I., TSAKANIKAS A., “Internal capabilities and external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance?”, *Technovation*, vol. 24, no. 1, pp. 29 39
- Dti innovation report,(2003), *Competing in the global economy : the innovation challenge* , department of trade and industry <http://www.dti.gov.uk/economies.pdf>, P: 19.
- Folkman, S.et al. (1986). "Appraisal, coping, Health Status, and Psychological Symptoms". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 50, PP: 571-579
- Imed Boughzala, Aurélie Duzert, “ Knowledge Management 2.0:Organizational Models andEnterprise Strategies “, United States of America by Information Science Reference,2012, pp 18 19
- Joanna Paliszkievicz, Salome Svanadze, Mariam Jikia (2017), The role of knowledge management processes on organizational culture, *Journal of Applied Knowledge Managemen*, Volume 5, Issue 2, pp 29 44
- Joanna Paliszkievicz, Salome Svanadze, Mariam Jikia (2017), The role of knowledge management processes on organizational culture, *Journal of Applied Knowledge Managemen*, Volume 5, Issue 2.
- Kuula, Markku,& Putkiranta, Antero,& Toivanen, Jarmo.(2012) , *Coping with the change: a longitudinal study into the changing manufacturing practices*. *International Journal of Operations& Production Management*, Vol. 32 No. 2, 2012,pp. 106-120
- Lam, A. “ Organizational innovation “, In: Fagerberg, J., Mowery, D.C., Nelson, R.R. (Eds.), *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press, Oxford, 2005, pp. 115–147
- Massey A., Montoya-Weiss M., O’Driscoll T., “Knowledge management in pursuit of performance: insights from Nortel networks”, *MIS Quarterly*, vol. 26, no. 3,2002, pp. 269–289
- Rim Maâlej Ben Zaid, Hanène Louati, Habib Affes ,” The relationship between organization innovation , internal sources of knowledge and organizational performance “,*International Journal of Managing Value and Supply Chains (IJMVSC)* Vol. 6, No. 1, 2015, p 54 (53 67)
- Rodrigo Valio Dominguez Gonzalez, Manoel Fernando Martins,(2017), *Knowledge Management Process: a theoretical-conceptual research*, *Gest. Prod.* , São Carlos, v. 24, n. 2, p. 248-265
- Rodrigo Valio Dominguez Gonzalez, Manoel Fernando Martins,(2017), *Knowledge Management Process: a theoretical-conceptual research*, *Gest. Prod.* , São Carlos, v. 24, n. 2, p 253
- Tatiana Andreeva and Aino Kianto,(2016), Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation:a moderated mediation analysis, *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, VOL. 15 NO. 6 2011, pp 1016-1034
- Titus Muthami Kising’u, Gregory S. Namusonge , Fred Mugambi Mwirigi, “ The Role of Organizational Innovation in Sustainable Competitive Advantage in Universities in Kenya “,*The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention* .Volume 3 issue 9 2016, p 2780 (2762 2786)