



أثر عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي بجامعة مصراتة د.المهدي مفتاح السريتي أسرور بشير الطويل

أستاذ مساعد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة أستاذ مشارك بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة

مركز البحوث والاستشارات - جامعة مصراتة/ ليبيا

E.elsrati@eps.misuratau.edu.ly

S.ataweel@eps.misuratau.edu.ly

 <https://www.doi.org/10.58987/dujhss.v3i6.01>

تاريخ الاستلام: 2025/05/19 ؛ تاريخ القبول: 2025/06/28 ؛ تاريخ النشر: 2025/09/01

المستخلص

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة، في ضوء التحديات المعرفية التي تواجه المؤسسات الأكاديمية المعاصرة، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الاهتمام، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الجامعة، والبالغ عددهم (900) موظف، وعلى هذا الأساس تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (264) موظفاً، وُزعت عليهم أداة الدراسة المتمثلة في استبانة شملت أبعاد عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) إلى جانب قياس مستوى الإبداع التنظيمي، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، من خلال أسلوب الانحدار الخطي المتعدد لفحص الأثر التفسيري لكل بعد من أبعاد إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، حيث أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعملية اكتساب المعرفة على الإبداع التنظيمي، بالرغم من ارتفاع متوسطها لدى أفراد العينة وفي المقابل كشفت النتائج عن وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لكل من عمليات توزيع المعرفة وتخزينها وتطبيقها على الإبداع التنظيمي، مما يؤكد الدور الحيوي لهذه العمليات في تعزيز ثقافة الابتكار وتطوير الأداء الإبداعي داخل البيئة الجامعية.

الكلمات المفتاحية: عمليات المعرفة، إدارة المعرفة، الإبداع التنظيمي.



Abstract

This study aimed to analyze the impact of knowledge management processes on organizational creativity among employees at the University of Misurata, considering the knowledge-related challenges faced by contemporary academic institutions. To achieve this objective, the descriptive-analytical method was adopted as the most appropriate approach to examine the nature of the relationship between the relevant variables. The study population consisted of all university employees, totaling 900 individuals. A random sample of 264 employees was selected, and a structured questionnaire was distributed to measure the dimensions of knowledge management processes (knowledge acquisition, knowledge storage, knowledge distribution, and knowledge application) along with the level of organizational creativity.

The collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) through multiple linear regression analysis to examine the explanatory impact of each knowledge management dimension on organizational creativity. The results indicated that the knowledge acquisition process had no statistically significant impact on organizational creativity, despite its high mean score among respondents. Conversely, the findings revealed a statistically significant positive impact of knowledge distribution, storage, and application on organizational creativity. This underscores the pivotal role of these processes in fostering a culture of innovation and enhancing creative performance within the university environment.

Keywords: Knowledge Processes, Knowledge Management, Organizational Creativity.

1-1 المقدمة:

اكتسب الابداع في بيئة الاعمال إهتماماً بحثياً متزايداً وهو ما أكدته العديد من الدراسات والأبحاث (Sung&Choi, 2012)، فعلى المنظمات التي ترغب في التطور بنجاح وتحقيق خططها طويلة المدى أن تكون مبدعة، نظراً للبيئة الاقتصادية الحديثة سريعة التغير ويجب أن تكون المنظمة قادرة على الابداع بشكل فعال وتبحث باستمرار عن عمليات جديدة لتحسين أدائها (Simanavici.etc, 2021).

وفي هذا السياق أصبح لزاماً على المنظمات إيجاد طرق إبداعية من خلال توفير المناخ والوسائل المناسبة لتعزيز وتأكيد الأداء الإبداعي حيث يمثل الاهتمام بالإبداع حرص المنظمات على إضافة قيمة عالية لأعمالها من خلال الحصول على مخرجات مختلفة ومنها أصبح يمثل العنصر الهام والأساسي في نجاح أي منظمة.

وللوصول إلى الابداع وتحقيق النجاح في عالم المنظمات، فإن الأمر يحتاج إلى عدة مفاتيح من بينها توفر الموارد المالية والموارد التكنولوجية والموارد البشرية، وأيضاً الحصول على مزايا تنافسية بين هذ المنظمات التي تعمل في نفس المجال، ويضاف إلى هذه الموارد توفر المعرفة التي تعتبر مورد مهم يساعد



المنظمة في الوصول إلى درجة عالية من النجاح والتي يتم استخدامها خلال جميع العمليات التنظيمية، وقد بدأ مفهوم المعرفة في التطور منذ عام 1975 بالتزامن مع التطوير النشط للتقنيات التي تسمح بتراكم المعلومات والبيانات وتشكيل المعرفة حول معظم جوانب المنظمة من أجل ضمان الحفاظ على القدرة التنافسية (Oksana & etc., 2023).

ومن منطلق أن الأفكار الإبداعية هي وليدة المعرفة، التي هي في الوقت نفسه شرط الإبداع والابتكار ولذلك تدخل المعرفة في جميع المجالات، ومن هذه المجالات قطاع التعليم العالي الذي شهد العديد من التغيرات والتحديات الكبيرة والمتنوعة حيث أصبحت المعرفة اليوم من المكونات الأساسية لقيام منظمات التعليم العالي على وجه الخصوص؛ إذ ينبغي على الجامعات تحديد المعلومات ذات القيمة والتقاطها واستخدامها في العمليات التعليمية، فليست كل معلومة تمثل معرفة ولا كل المعارف ذات قيمة، مما يحتم على الإدارة التقاط المعرفة المفيدة واستخدامها في نشاطاتها وعملياتها، وحيث أن الجامعات هي بيت الخبرة ومركز اهتمام الدراسة مما يزيد من أهمية توليد المعرفة وتخزينها ومن ثم توزيعها لمن يقوم بالعمل عليها لتطويرها وتحسينها والاستفادة منها في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة.

1-2 مشكلة الدراسة:

لا زالت المنظمات العربية تعاني من النقص من مقدراتها على إدارة الإبداع، ويعود هذا الأمر إلى أسباب عدة أهمها: الالتزام بالممارسات البيروقراطية وعدم الرغبة في التغيير، وضعف العلاقات داخلها، إضافة إلى ضعف إدارة المعرفة بسبب صعوبة قياسها وتحديدها، فما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته ولذا فمن الواضح أن المعرفة هي مزيج الأفكار والقواعد والمكونات والمعلومات. (Radfard.etc, 2014)

ونظراً لأن الحصول على المعرفة المناسبة متوقع أن يحقق مستويات عالية من الإبداع وهذا ما تسعى إليه الجامعات ومن بينهم جامعة مصراتة التي تحصلت على الترتيب الخامس بين الجامعات الليبية في جانب الناتج المعرفي التصنيف المحلي للجامعات الليبية لعام 2020 المنشور من قبل المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية، أما بحسب التصنيف الأمريكي العالمي "UNIRANKS" نجد أن جامعة مصراتة تحصلت على الترتيب الأول من بين 63 جامعة ليبية خلال النصف الأول من عام 2023، ولكنها كانت في ترتيب متأخر بين الجامعات العربية وتحصلت على الترتيب 154، والترتيب 2757 عالمياً، وبالرغم من التقدم المحلي إلا أن التقدم العربي والعالمي يحتاج إلى جهد وعمل كبير، كونه يعتمد على الإبداع والتطور في مجالات علمية وتعليمية وتنظيمية بشكل مستمر، ومن خلال المتابعة



والاطلاع نجد قلة الاهتمام بالجانب الابداعي من خلال استخدام عمليات إدارة المعرفة وإدارتها بالطريقة التي تدعم الجامعة وتسهم في الارتقاء بخدماتها ومجاراتها للجامعات المناظرة في الدول المتقدمة، من هذا المنطلق حاولت الدراسة لمعرفة العلاقة بين إدارة المعرفة والابداع التنظيمي، لتكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى عمليات ادارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة؟
- ما مستوى الابداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة؟
- هل يوجد أثر عمليات ادارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة؟

3-1 فرضيات الدراسة:

في إطار معالجة المشكلة البحثية، ولتحقيق الأهداف المحددة، تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:
الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لعمليات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة.
- ولتحقيق الفرضية الرئيسية تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاكتساب المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتخزين المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوزيع المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة.



1-4 أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- الوقوف على مستوى عمليات ادارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة؟
- الوقوف على مستوى الابداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة؟
- التعرف على أثر اكتساب المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي لموظفي جامعة مصراتة.
- التعرف على أثر تخزين المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي لموظفي جامعة مصراتة.
- التعرف على أثر توزيع المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي لموظفي جامعة مصراتة.
- التعرف على أثر تطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي لموظفي جامعة مصراتة.

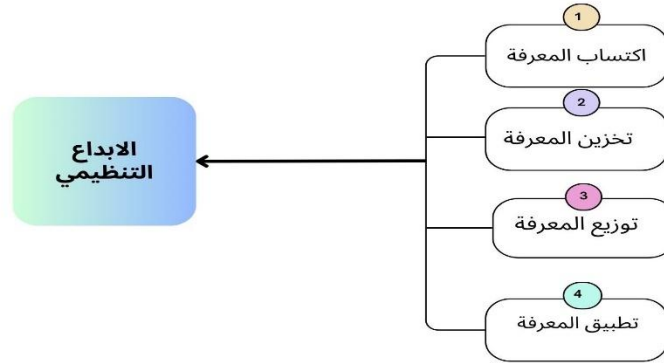
1-4 أهمية الدراسة:

تستقي الدراسة أهميتها من إدارة المعرفة والابداع التنظيمي، والعلاقة بينهما في ظل الثورة المعلوماتية التي يعيشها العالم، وفي ظل بيئة متسارعة ومتطورة ومتجددة ولذا فإن الدراسة على وجه التحديد تستمد أهميتها في:

1. تسليط الضوء على جانب إدارة المعرفة وأهميتها بالنسبة لجامعة مصراتة في تسهيل الإجراءات والمعاملات مما يمكن الموظف على تطوير عملية الإبداع التنظيمي.
2. تبني فكرة تشجيع الاهتمام بإدارة المعرفة لتحقيق مبدأ تدفق الأفكار بحرية، وتحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الابداعية لمواردها البشرية، الأمر الذي يسهم في دعم قدرتها التنافسية واحتواء التغيرات التي تشهدها بيئة الاعمال.

1-5 نموذج الدراسة:

يتمثل نموذج البحث في المتغيرات المستقلة: إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، والمتغير التابع الابداع التنظيمي، وفق النموذج التالي:



المصدر: إعداد الباحثين.

شكل (1): نموذج الدراسة

6-1 الدراسات السابقة:

1- دراسة (Alshammary, 2024) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير عمليات إدارة المعرفة على أداء الموظفين، مع التركيز على دور الإبداع كوسيط، تم إجراء الدراسة في مركز صحي في مجموعة هيل الصحية في المملكة العربية السعودية، شملت الدراسة 218 من المهنيين الصحيين بدوام كامل، استخدم الباحثون استبياناً منظماً لجمع البيانات، تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) وأظهرت النتائج علاقة إيجابية كبيرة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع لدى الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، وجد أن الإبداع يعزز العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وأداء الموظفين، مما يؤكد أهمية استراتيجيات إدارة المعرفة في تحسين الأداء والإبداع في البيئات الصحية.

2- دراسة (Alhargose, 2024) هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير إدارة المعرفة على جودة الخدمة والإبداع التنظيمي في قطاع الفنادق، مع التركيز على كيفية تعزيز ممارسات إدارة المعرفة الفعالة لتقديم الخدمة ودعم الابتكار داخل المنظمات، تم إجراء الدراسة في الفنادق الخمس نجوم في العراق، شملت الدراسة 198 موظفاً من الفنادق المستهدفة، استخدم الباحثون استبياناً منظماً كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم قياس ثلاثة متغيرات رئيسية: إدارة المعرفة، جودة الخدمة، والإبداع التنظيمي باستخدام مقياس



ليكرت، تم استخدام أدوات إحصائية، بما في ذلك الإحصاءات الوصفية، وتحليل الانحدار، واختبار مدى ملاءمة النموذج، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي كبير لإدارة المعرفة على كل من جودة الخدمة والإبداع التنظيمي. حيث أوضح تحليل الانحدار أن إدارة المعرفة تفسر 32.5% من التباين في جودة الخدمة و40.5% من التباين في الإبداع التنظيمي، مما يبرز دورها الحيوي في أداء المنظمات. أوصت الدراسة بأن تعطي إدارة الفنادق أولوية لتنفيذ أنظمة تسهل تبادل المعرفة وخلقها، بالإضافة إلى تدريب الموظفين على استخدام المعرفة بشكل فعال.

3-دراسة (Koshelieva., etc. 2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير إدارة المعرفة على الإبداع والابتكار التي أجريت في شركات الخدمات الأوكراني. وفي سياق الدراسة تم تحديد سمات متشابهة ومختلفة لتأثير إدارة المعرفة على الإبداع في شركات الخدمات، والعلاقة المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، والبنية المعقدة والتأثير غير المباشر للإنتاج، والتكامل وسرعة تطبيق المعلومات. ونوعية وعدد الابتكارات في المؤسسات، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: يمكن أن تُعزى العلاقة المعقدة بين المعرفة والنشاط الإبداعي إلى عدة عوامل، أبرزها عدم كفاية كفاءات الموظفين، وعدم فعالية تقنيات إدارة المعلومات والبيانات المتاحة، بالإضافة إلى أساليب وممارسات الإنتاج والتكامل والتطبيق، تؤدي هذه العوامل إلى انخفاض مستوى الإبداع لدى شركات الخدمات المدروسة، خصوصاً في إطار التوجه النظامي والقدرات التكنولوجية لهذه الشركات. يُظهر ذلك تأثيراً سلبياً على ممارسة إدارة المعرفة، مما يقلل من فعالية المعرفة والمعلومات في تعزيز ابتكار الخدمات والعمليات، كما تم توضيحه في سوق أوكرانيا.

4-دراسة (خضير، 2023) هدفت الدراسة إلى بيان الأثر الذي تحدثه عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، وقد أُختبرت الدراسة في قطاع التعليم متمثلاً بالمعهد التقني بالناصرية العراقية، وطبق الدراسة على عينة مكونة من 40 منتسب في المعهد موزعين على مستويات إدارية عدة، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات واختبرت فرضية العلاقة بين المتغيرات باستخدام برنامج Spss الاحصائي وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية بين جميع عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي.

6-دراسة (منصور، 2022) هدفت الدراسة إلى إبراز دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي دراسة حالة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبيان لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة ووزع على عينة شملت كل



العاملين الإداريين بالمعهد محل الدراسة وعددهم 33 وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لجميع عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي.

7-دراسة (Qi Yu., etc. 2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير عمليات إدارة المعرفة على الإبداع. تم جمع البيانات من عينة مكونة من 393 شركة تكنولوجيا معلومات مدرجة في البرنامج الباكستاني وقامت جمعية المنازل بتطبيق النمذجة التعليمية البنائية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية تقنية (SEM). وأظهرت النتائج أن عمليات إدارة المعرفة له تأثير إيجابي على الإبداع، علاوة على ذلك تم تأكيد أهمية التعليم في مجال الإبداع وتأثيره على إدارة المعرفة.

8-دراسة (السياني، 2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في الجامعات الخاصة ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمتغيرات الدراسة واشتمل مجتمع الدراسة على رؤساء الأقسام ومدراء الإدارات في الجامعات الخاصة في مدينة (إب) والبالغ عددهم (60) موظف يعملون في أربع جامعات محلية (جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجامعة الوطنية، جامعة الجزيرة، الجامعة الماليزية) وتوصلت الدراسة إلى توافر عمليات إدارة وتوافر الإبداع التنظيمي في الجامعات الخاصة، كما يوجد أثر لعمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي.

9-دراسة (Al Hbabi, Alomari, 2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في شركات الاتصالات القطرية، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتصميم استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (322) موظفاً يعملون في شركات اتصالات قطر و(أوريدو) وفودافون قطر، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أهمية نسبية عالية لعمليات إدارة المعرفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.100)، وكانت الأهمية النسبية للإبداع التنظيمي عالية، وبالتالي بلغ المتوسط الحسابي (4.061). كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر لتطبيق عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي، وأثر لكل من اكتساب المعرفة، وتقاسم المعرفة، وتخزين المعرفة، وتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي.

10-دراسة (فاروق، عبدالحق، 2019) هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل. شملت الدراسة أبعاد إدارة المعرفة التي تمثلت في: تشخيص المعرفة، إنتاج واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، مشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة. أما الأبعاد المرتبطة بالإبداع التنظيمي، فتمثلت في: الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، والقدرة على الربط



والتحليل، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من 65 عاملاً من إجمالي 191 عاملاً يمثلون مجتمع الدراسة. تم تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، وأظهرت النتائج وجود مستوى منخفض لإدارة المعرفة في الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل. كما كان مستوى الإبداع التنظيمي في الشركة ضعيفاً أيضاً، باستثناء بعدي القدرة على الربط والتحليل والمرونة، اللذين سجلا مستويات مرتفعة ومتوسطة.

11-دراسة (Mazhar& Akhtar, 2019) هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع لدى معلمي الجامعة، وقد شمل المجتمع معلمين من جامعات لاهور تم اختيارهم باستخدام عينات عشوائية طبقية وتم استخدام استبيانين مغلقين: أداة تقييم إدارة المعرفة (KMAT) واستبيان الإبداع لجمع البيانات من المستجيبين، وتم التحقق من صحة الأدوات باستخدام معامل ألفا كرونباخ. وتم توزيع 400 استبانة، حيث تم إرجاع 327 استبانة منها. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية بين إدارة المعرفة بأبعادها مع الإبداع عند مستوى $p \geq 0.01$. كما لم توجد فروق ملحوظة بين معلمي الجامعات في إدارة المعرفة من حيث نوع الجامعة، وطبيعة الوظيفة، والمنصب، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والجنس، والجامعات. حيث وجد تباين كبير من حيث العمر، كما أظهرت عدم وجود فروق ملحوظة بين معلمي الجامعات في الإبداع تبعاً لطبيعة الوظيفة، والخبرة التدريسية، والجنس، والمستوى الجامعي، والعمر. ومع ذلك، فقد وجد تباين ملحوظ من حيث نوع الجامعة والمسمى والمؤهل.

12- دراسة (حازم، الصباغ 2019) هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري وذلك من خلال معرفة دور تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي برامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر في مدينة دمشق، ولتحقيق ذلك قام الباحث باستخدام كل من مقياس (حلاق، ربما 2014) لقياس الإبداع الإداري حيث قام موظفي برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر كعينة للدراسة بالإجابة على أسئلة الاستبيان وتم الحصول على 162 استبيان صالح للدراسة، وقد خلصت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري، وكذلك وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد (تشخيص المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) على تحقيق الإبداع الإداري بينما تبين عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري.



13-دراسة (الباشا وآخرون، 2017) هدفت الدراسة معرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على الابداع التنظيمي في الشركات العاملة في مجال النقل في السودان، واستندت الدراسة على افتراض أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة (تشخيص، اكتساب، تخزين، توزيع، تطبيق) والابداع التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تكوين النموذج وبرنامج Spss في التحليل، واستخدمت العينة القصدية مكونة من 174 مفردة وقد أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة والابداع التنظيمي في مجتمع الدراسة.

14- دراسة فوزي، علي (2015)، تناولت الدراسة اختبار العلاقة والاثر بين متطلبات إدارة لمعرفة والابداع المنظمي من خلال المتغيرات التي تم تجسيدها في فرضيات الدراسة التي اختبرت بالأسلوب الاحصائي Spss من خلال الاستعانة باستمارة الاستبيان التي تم توزيعها على عدد من المديرين بلغ عددهم 32 مديراً وقد تم التوصل والى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متطلبات إدارة المعرفة والابداع المنظمي.

15-دراسة (Radfard., etc. 2014) هدفت الدراسة لايجاد العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع للموظفين في الشركات القائمة على المعرفة، حيث أجريت هذه الدراسة باستخدام معامل الارتباط وبلغ عدد المجتمع الإحصائي 2000 موظف في الشركات حيث تم اختيار 100 شركة وتم أخذ عينة عشوائية طبقية، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد علاقات إيجابية وهامة بين أبعاد عمليات إدارة المعرفة والإبداع.

16- دراسة (العلي، 2013) هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع وأثرهما في أداء المنظمة من خلال تطبيقها على عينة منظمات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن. وتكون مجتمع الدراسة من المدراء العامين رؤساء هيئة المديرين أو من ينوب عنهم في منظمات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن البالغ عددها 40 منظمة، واشتملت عينة الدراسة على (46) فرد شكلت العينة ما نسبته (11.5%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم استبانة مكونة من ثلاث مجالات هي: عمليات إدارة المعرفة، الإبداع الإداري، وأداء المنظمة وقد توصلت الدراسة إلى أن عمليات إدارة المعرفة تُسهم في تعزيز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، إضافة إلى ضعف اهتمام المنظمات بتحديد الاحتياجات المعرفية والتركيز على اكتساب تحويل وتشارك المعرفة.



وعلى الرغم من العدد المتزايد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة الإيجابية بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي، إلا أن معظم هذه الدراسات يفتقر إلى التعمق في آليات إدارة المعرفة في بيئات مؤسسات التعليم العالي، كما أن أغلب الدراسات وإن كانت تركز على تطبيق المعرفة، إلا أنها تتناول القطاع الخدمي بشكل أوسع دون التخصص في البيئة الأكاديمية الليبية، في حين أسهمت الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة الجزئية من خلال فحص أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في جامعة مصراتة من منظور موظفيها، أضف إلى ذلك أن الأدبيات الحالية لا تزال تعاني من فجوة بحثية واضحة في تحديد وقياس العوامل التمكينية أو المعوقة التي تؤثر بشكل مباشر على فعالية عمليات إدارة المعرفة نفسها في تحقيق الإبداع داخل المؤسسات الأكاديمية الليبية، فهناك حاجة ملحة لفهم دور القيادة الداعمة للابتكار، والتكنولوجيا الحديثة (مثل منصات تبادل المعرفة الرقمية)، وتحديات البنية التحتية، في تعزيز أو إعاقة عمليات اكتساب المعرفة، و تخزينها، وتوزيعها، وتطبيقها، وبالتالي التأثير على مستويات الإبداع التنظيمي في الجامعات الليبية.

7-1 تعريف متغيرات البحث:

إدارة المعرفة: عملية تهدف إلى تكوين، واكتساب، وتنظيم، وتخزين، ومشاركة، وتطبيق المعرفة داخل المنظمة، تركز إدارة المعرفة على تحويل المعلومات والمهارات والخبرات إلى أصول قيمة تعزز من اتخاذ القرارات، والابتكار، والكفاءة، والقدرة على التكيف مع تغيرات البيئة (Castillo., etc. 2024, P3)

وعلى الرغم من الاختلاف الحاصل في وجهات نظر الباحثين في تحديد عمليات إدارة المعرفة لكنها بالنتيجة تصب في هدف واحد وهو إظهار تلك العمليات إما بالتركيز أو بالتوسع في خطواتها.

وتتشكل إدارة المعرفة نتيجة سلسلة من العمليات التي تؤدي إلى فهم وإدارة كم المعارف المتحصل عليها في أفضل وجه داخل المنظمة، وغالبا الحصول على المعلومات من مختلف مصادرها وتحويلها إلى معرفة للاستفادة منها من خلال مجموعة من العمليات وقد قسمت إدارة المعرفة إلى (الكبيسي، 2005، 112) و(أبو زريق، 2017، 22) و(نجم، 2009، 155) و(السياني، 2021، 14):

اكتساب المعرفة: "يشير اكتساب المعرفة إلى جميع الأنشطة التي تسعى المنظمة من خلالها إلى الحصول على المعرفة من مصادر متعددة. يتضمن ذلك المعرفة الصريحة، مثل المعلومات المتاحة في قواعد البيانات، وكذلك المعرفة الضمنية، التي تتمثل في الخبرات والتخصصات التي يمتلكها الخبراء، بالإضافة إلى المعلومات المستمدة من المنافسين والعملاء." (الأغا، عابدين 2018، ص9).



تخزين المعرفة: "تعود إلى الذاكرة التنظيمية التي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة، بما فيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية، والمعرفة الإنسانية المخزنة في النظم والخبرة والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموثقة، والمعرفة الفنية المكتسبة من الأفراد وشبكات العمل، ويمثل تخزين المعرفة جزءاً بين النقاط المعرفية وعملية استرجاعها؛ فالكثير من القيمة المحتملة لإدارة المعرفة ناتج من خلال عناصر المعرفة المختلفة وموضوعاتها وضرورات الربط فيما بينها وإدارتها وتحديثها." (الشنطي، الشريف، 2019، 14)

توزيع المعرفة: يشير توزيع المعرفة إلى الأنشطة المتعلقة بنشر المعرفة أو تيسير تدفقها، وتحويلها أو انتقالها داخل المنظمة، ويتضمن: (Zhang, Y., & Wu, H. 2021).

تطبيق المعرفة: يشير تطبيق المعرفة إلى الاستخدام الفعال والمستدام للمعرفة المتاحة داخل المنظمات، بحيث يتم استغلالها بطرق استراتيجية لضمان تحقيق أفضل النتائج. يتضمن ذلك تحويل المعرفة المكتسبة إلى ممارسات عملية تعزز الأداء وتساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية (Santos, J. B., & Santos, J. M. 2022)

أما الإبداع التنظيمي: فهو "عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق، وتمس مجالات الحياة وتتعامل مع الواقع والسعي نحو الأفضل وتشمل أبعاد الإبداع التنظيمي مجموعة متنوعة من العناصر التي تسهم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات" (الآغا، عابدين 2018، ص10).

أبعاد الإبداع التنظيمي:

إن قدرة المنظمات على اكتشاف المؤهلات والكفاءات الإبداعية التي تعطيها ميزة تنافسية، وتسهم في بقائها واستمراريتها، وتعمل على تعزيز الإبداع التنظيمي لديها، والتركيز على إيجاد الأفكار الخلاقة وغيرها من الأساليب الإبداعية، نتطرق لمجموعة من الأبعاد هي: (منصور، 2022)

1-الأصالة: تعني إيجاد غير المؤلف للمدى البعيد سواء منتج، أو خدمة أو أسلوب أو نهج، واستخدام الأسلوب الذكي لإدارة العمليات والأنشطة، وأن الفكرة لا تكون أصلية إلا إذا لم يسبق لها سابق، وكانت غير مألوفاً، وبعيدة المدى.

2-الطلاقة: تعني القدرة المنظمة على إنتاج عدد كبير من الأفكار أو البدائل عند الاستجابة السريعة لمتغير ما، والسرعة في إنتاجها، وهي عملية لتقديم المعلومات أو الخبرات أو المفاهيم بطرق إبداعية.



- 3- الحساسية للمشكلات: تتمثل في قدرة الافراد أو الجماعات على اكتشاف المشكلات أو الازمات المختلفة، وقدرتهم على حلها بأدوات أو نظم أو اساليب أو أفكار إبداعية قد لا ينتهجها الآخرون فيها.
- 4- المخاطرة: وتعني الأخذ بزمام المبادرة في انتهاج أو تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها، الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي تقوم بها المنظمات.
- 5- المرونة: تعني التنوع أو الاختلاف بالأفكار أو الطرق أو الأدوات التي تستخدمها المنظمة المبدعة، وقدرتها على التغيير مسار تفكير العاملين فيها وفقاً لما يتطلبه الموقف.

8-1 منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، بهدف وصف وتحليل العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي في جامعة مصراتة، حيث يتيح هذا المنهج فهم كيفية تأثير عمليات إدارة المعرفة على مستوى الإبداع لموظفي الجامعة، ويعزز من دقة النتائج المستخلصة، وعلى هذا الأساس تم تصميم استبانة تكونت من عدة أقسام، حيث تضمن القسم الأول: البيانات الشخصية، مثل المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي، والقسم الثاني: قياس أبعاد إدارة المعرفة، والذي يتناول بعد الاكتساب (8 فقرات)، التخزين (7 فقرات)، التوزيع (8 فقرات)، التطبيق (8 فقرات)، أما القسم الثالث: قياس مستوى الإبداع التنظيمي ويتكون من (11 فقرة).

وفي هذا الصدد تمت الاستعانة بدراسة (السياني، 2021، 69) ودراسة (منصور وشريط، 2022، 65) لبناء فقرات الاستبيان، كما تمت مراجعة الاستبيان من قبل مجموعة من الخبراء في المجال لضمان صلاحيته، واستخدم اختبار ألفا كرونباخ لتحديد موثوقية الأداة، وقد أظهرت النتائج قيمة ألفا أعلى من 0.70، مما يشير إلى موثوقية مرتفعة، وهو ما يوضحه الجدول (7).

9-1 مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في موظفي إدارة جامعة مصراتة البالغ عددهم (900) موظف، وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من [264] موظفاً من جامعة مصراتة، وتم الاعتماد على معايير محددة لاختيار المشاركين، مثل سنوات الخبرة ونوع الوظيفة، والمسمى الوظيفي، لضمان تمثيل شامل لمختلف الفئات.



10-1 الاتساق الداخلي: فيما يلي عرض للاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة حسب الأبعاد التي تتكون منها:
البعد الأول: اكتساب المعرفة.

يوضح الجدول رقم (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد اكتساب المعرفة والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد اكتساب المعرفة والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
اكتساب المعرفة						
اكتساب المعرفة	1	.731**	.000	5	.789**	.000
	2	.812**	.000	6	.853**	.000
	3	.758**	.000	7	.758**	.000
	4	.841**	.000	8	.820**	.000

البعد الثاني: تخزين المعرفة.

جدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد تخزين المعرفة والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
تخزين المعرفة						
تخزين المعرفة	1	.661**	.000	4	.819**	.000
	2	.825**	.000	5	.832**	.000
	3	.843**	.000	6	.744**	.000
	7				.753**	.000



البعد الثالث: توزيع المعرفة.

جدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد توزيع المعرفة والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
توزيع المعرفة						
توزيع المعرفة	1	.692**	.000	5	.769**	.000
	2	.718**	.000	6	.812**	.000
	3	.768**	.000	7	.825**	.000
	4	.813**	.000	8	.851**	.000

البعد الرابع: تطبيق المعرفة.

جدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد تطبيق المعرفة والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
تطبيق المعرفة						
تطبيق المعرفة	1	.641**	.000	5	.820**	.000
	2	.781**	.000	6	.848**	.000
	3	.700**	.000	7	.841**	.000
	4	.805**	.000	8	.825**	.000



المحور الثاني: الإبداع التنظيمي

جدول رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الإبداع التنظيمي والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
الإبداع التنظيمي						
	1	.736**	.000	6	.774**	.000
	2	.807**	.000	7	.823**	.000
	3	.805**	.000	8	.823**	.000
	4	.608**	.000	9	.808**	.000
	5	.789**	.000	10	.654**	.000
	11				.793**	.000

11-1 الصدق البنائي: يبين الجدول (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع أبعاد الاستبانة دالة احصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (6) معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

م	الأبعاد	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
1	اكتساب المعرفة	.922**	.000
2	تخزين المعرفة	.989**	.000
3	توزيع المعرفة	.940**	.000
4	تطبيق المعرفة	.937**	.000
5	الإبداع التنظيمي	.932**	.000



12-1 ثبات الاستبانة: تحقق الباحثان من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha Coefficient وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول (7) .
جدول رقم (7) معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة.

م الع	م	م
1	اكتساب المعرفة	.920
2	تخزين المعرفة	.904
3	توزيع المعرفة	.911
4	تطبيق المعرفة	.912
5	الإبداع التنظيمي	.939
	الأبعاد ككل	.983

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (7) أن قيمة معامل ثبات ألفا كرو نباخ للمحاور تتراوح ما بين (0.904 .920)، وبلغت للاستبانة ككل (0.983)، وعلى هذا الأساس تعتبر الاستبانة مقبولة إحصائياً، مما يؤكد ثبات وصلاحيّة استخدام الاستبانة وملاءمتها لأغراض الدراسة.

13-1 المدى المعتمد في الدراسة: لتحديد المدى المعتمد في الدراسة تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن تم قسمته على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/5=0.80) ومحور ذلك تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس؛ بداية المقياس هي (الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (8) يوضح المدى المعتمد في الدراسة

طول الخلية	درجة المرتفعة - المستوى
من 1- 1.80	غير موافق بشدة - منخفض جداً
أكبر من 1.80 - 2.6	غير موافق - منخفض
أكبر من 2.6 - 3.4	متوسط - متوسط
أكبر من 3.4 - 4.2	موافق - مرتفع
أكبر من 4.2 - 5	موافق بشدة - مرتفع جداً



ولتفسير النتائج والحكم على مستوى الاستجابة تم الاعتماد على ترتيب المتوسط الحسابي على مستوى أبعاد الاستبانة ومستوى الفقرات، وعلى هذا الأساس تم تحديد مستوى عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي.

14-1 تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها:

تم في هذه المرحلة عرض لتحليل البيانات، وذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتفسير أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الأولية للمستجيبين التي اشتملت على (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة .

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الأولية:

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (9) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
22.3%	59	دبلوم فأقل
45.8%	121	بكالوريوس
21.2%	56	ماجستير
10.6%	28	دكتوراه
100%	264	المجموع

يتضح من الجدول (9) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي بأن النسبة الأعلى كانت لمؤهل البكالوريوس حيث بلغت (45.8%)، تليها نسبة مؤهل الدبلوم فأقل والتي بلغت (22.3%)، من ثم نسبة مؤهل الماجستير وحيث بلغت (21.2%) تليها النسبة الأقل لمؤهل الدكتوراه حيث تحصلت على نسبة (10.6%).



توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (10) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	107	40.5%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	55	20.8%
10 سنوات فما فوق	102	38.6%
المجموع	264	100%

يتضح من الجدول (10) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة بأن النسبة الأعلى كانت لفئة الخبرة التي أقل من 5 سنوات حيث بلغت (40.5%)، تليها نسبة فئة الخبرة 10 سنوات فما فوق وبلغت (38.6%)، من ثم تليها النسبة الأقل الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات والتي بلغت (20.8%).

- توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

جدول رقم (11) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
وكيل الشؤون العلمية	6	2.3%
مدير إدارة	25	9.5%
رئيس قسم	45	17%
مدير وحدة	13	4.9%
موظف	175	66.3%
المجموع	264	100%

يتضح من الجدول (11) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي، بأن النسبة الأعلى كانت للموظف حيث بلغت (66.3%)، تليها نسبة رئيس قسم وبلغت (17%)، ثم نسبة مدير إدارة وبلغت (9.5%)، ثم نسبة مدير وحدة وبلغت (4.9%)، وأخيراً النسبة الأقل للوكيل والتي بلغت (2.3%).



تحديد مستويات عمليات إدارة المعرفة.

جدول رقم (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T) والترتيب لكل فقرة من فقرات "اكتساب المعرفة"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	المستوى
1	تقوم الجامعة بالرصد المنظم للمعرفة المتاحة والمتجددة من مصادرها المختلفة.	3.59	.97947	.000	1	مرتفع
2	تمتلك الجامعة آليات لاستقبال الآراء والمقترحات بين الموظفين.	3.26	1.1004	.046	8	متوسط
3	توفر الجامعة سياسات عمل داعمة لحرية الدراسة.	3.46	1.0667	.000	5	مرتفع
4	يتم الاهتمام بدعم الأفكار الإبداعية لتحقيق التنمية.	3.58	1.2189	.000	2	مرتفع
5	تحت الجامعة الموظفين على عمليات تبادل المعرفة مع زملائهم.	3.52	1.1002	.000	4	مرتفع
6	تضع الجامعة موازنة مناسبة لدعم مشاريع إدارة المعرفة.	3.30	1.0830	.019	6	متوسط
7	يتم توفير وسائل تكنولوجية تساعد الموظفين على اكتساب المعرفة.	3.56	1.0185	.000	3	مرتفع
8	يوجد طاقم من الخبراء والمستشارين يعملون على توفير المعرفة في الجامعة	3.29	1.1758	.038	7	متوسط
	اكتساب المعرفة	3.44	.87230	.000	---	مرتفع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لفقرات اكتساب المعرفة تتراوح بين يساوي 3.59 و 3.26 بمستوى المعنوية p-value أقل من (0.05) مما يعني واستناداً إلى المتوسط الحسابي أن الاتجاه العام لأغلب الفقرات بالمرتفعة. وبالنسبة مستوى اكتساب المعرفة ككل فقد بلغ المتوسط لآراء العينة 3.44 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن مستوى اكتساب المعرفة مرتفع، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي وبالإشارة إلى الجدول (8).



جدول رقم (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T) والترتيب لكل فقرة من فقرات "تخزين المعرفة"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	المستوى
1	يتم تدريب الموظفين على تخزين المعرفة واسترجاعها.	3.28	1.1487	.043	2	مرتفع
2	يتم توثيق الأفكار الجديدة المبتكرة.	3.52	1.1194	.000	3	مرتفع
3	تقوم الجامعة بحفظ المعرفة في حواسيب مركزية يمكن الرجوع إليها والاستفادة منها وقت الحاجة.	3.57	1.1296	.000	4	مرتفع
4	يجرى التحديث المستمر على المعارف المخزنة.	3.33	.94943	.004	5	متوسط
5	يتم تقييم جودة المعرفة المخزنة وتحديثها باستمرار.	3.33	1.1383	.015	5	متوسط
6	تستخدم الجامعة الأرشيف الإلكترونية لتصنيف وتوثيق المعلومات	3.52	1.0936	.000	3	مرتفع
7	تحتفظ الجامعة بسجلات تدون فيها موجودات المعرفة التي تمتلكها.	3.66	1.0746	.000	1	مرتفع
	تخزين المعرفة	3.46	.85008	.000	---	مرتفع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي لفقرات بعد تخزين المعرفة يتراوح بين 3.66 و 3.33 ومستوى المعنوية p-value أقل من (0.05) مما يعني واستناداً إلى المتوسط الحسابي أن الاتجاه العام حول هذه الفقرات بالمرتفعة. وبالنسبة لمستوى تخزين المعرفة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.46 ومستوى المعنوية p-value (0.000) وهو أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن مستوى تخزين المعرفة مرتفع، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي وبالإشارة إلى الجدول (8).



جدول رقم (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T) والترتيب لكل فقرة من فقرات " توزيع المعرفة"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	المستوى
1	يتم توزيع المعرفة عن طريق عقد دورات تدريبية من قبل متخصصين ذوي خبرة كفاءة.	3.70	5.869	.000	1	مرتفع
2	تهيئ الجامعة الوقت والمناخ الملائمين لتبادل المعرفة بين الموظفين.	3.42	3.867	.000	4	مرتفع
3	تشجيع الجامعة بالموظفين على التواصل مع بعضهم البعض لتبادل الآراء والخبرات من خلال عقد الاجتماعات وحلقات النقاش.	3.35	2.772	.007	7	متوسط
4	تتوفر ثقافة المشاركة في المعرفة في الجامعة.	3.48	3.529	.001	3	مرتفع
5	تستخدم الجامعة وسائل التقنية الحديثة في نقل المعلومات بين الموظفين.	3.50	4.116	.000	2	مرتفع
6	يتم تحفيز الموظفين ذوي المعرفة من خلال إطلاق معارفهم الكامنة في عقولهم وإتاحتها للجامعة.	3.36	2.776	.007	6	متوسط
7	يتم نشر ثقافة المبادرة الفردية والجماعية بين الموظفين.	3.37	2.811	.006	5	متوسط
8	يتم تشجيع الموظفين على توليد الأفكار الخلافة والمبدعة	3.28	1.871	.066	---	---
	توزيع المعرفة	3.4321	.85175	.000	---	مرتفع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لفقرات بعد توزيع المعرفة يتراوح بين 3.70 و 3.35 ومستوى المعنوية p-value أقل من (0.05) لأغلب الفقرات، مما يعني واستناداً إلى المتوسط الحسابي أن الاتجاه العام حول أغلب هذه الفقرات بالمرتفعة، أما بالنسبة لمستوى توزيع المعرفة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.43 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهو أقل من



(0.05)، مما يشير إلى أن مستوى توزيع المعرفة مرتفع، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي وبالإشارة إلى الجدول (8).

البعد الرابع: مستوى تطبيق المعرفة:

جدول رقم (15) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T) والترتيب لكل فقرة من فقرات "تطبيق المعرفة"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	المستوى
1	يدرك الموظفون أهمية إدارة المعرفة في دعم الأنشطة الخاصة بعمل الجامعة.	3.71	.94390	.000	1	مرتفع
2	يتم تطبيق المعرفة من قبل الإدارة العليا للتغلب على المشكلات التي تواجه الموظفين.	3.50	1.0264	.000	3	مرتفع
3	تستخدم الإدارة العليا تطبيق المعرفة في تعديل التوجه الاستراتيجي.	3.52	.95408	.000	2	مرتفع
4	يتم توظيف المعرفة التي تمتلكها الجامعة في معالجة المشكلات الجديدة.	3.40	1.0899	.002	4	متوسط
5	يستند المختصون في تطبيق المعرفة على بناء قاعدة بيانات توفر لهم فرص الاستفادة من المعرفة.	3.25	1.0589	.046	7	متوسط
6	يتم تدليل العقبات وإزالة الصعوبات التي تحد من قدرة الموظفين على تطبيق المعرفة.	3.25	1.0242	.041	7	متوسط
7	يشمل نظام تقييم أداء الموظفين على مدى تطبيق المعرفة المكتسبة في العمل.	3.39	1.1399	.005	5	متوسط
8	يتم منح الموظفين الصلاحيات الكافية والحرية لتطبيق المعلومات والمعرفة المتجددة في مجال عملهم.	3.36	1.1740	.011	6	متوسط
	تطبيق المعرفة	3.42	.82652	.000	---	مرتفع



يلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي لفقرات تطبيق المعرفة يتراوح بين 3.71 و 3.25 ومستوى المعنوية p-value أقل من (0.05) مما يعني واستناداً إلى المتوسط الحسابي أن الاتجاه العام حول هذه الفقرات بالمرتفعة، أما بالنسبة لمستوى تطبيق المعرفة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.42 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن مستوى تطبيق المعرفة مرتفع، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي وبالإشارة إلى الجدول (8).

- تحديد مستوى الابداع التنظيمي.

جدول رقم (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T) والترتيب لكل فقرة من فقرات "الابداع التنظيمي"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	المستوى
1	تتم معالجة المشكلات القائمة والجديدة وإيجاد حلول سريعة لها.	3.45	1.1056	.001	5	مرتفع
2	يتم تشجيع المبادرات الفردية والجماعية المبتكرة.	3.47	1.0316	.000	4	مرتفع
3	يتمتع الموظفون بالحرية في طرح الأفكار الجديدة.	3.47	1.0289	.000	4	مرتفع
4	يستطيع الموظفون تكييف أساليب العمل مع المستجدات والمتغيرات.	3.35	.99325	.004	9	متوسط
5	توجد حرية نقل التجارب بين الموظفين في الجامعة.	3.58	.98530	.000	3	مرتفع
6	يرتبط الإبداع في المخرجات مع الخطط الاستراتيجية في الجامعة.	3.28	1.0167	.022	10	متوسط
7	تبحث الجامعة عن فرص توفير أساليب عمل جديدة باستمرار.	3.69	1.0363	.000	2	مرتفع
8	يتم الاهتمام الأفكار الإبداعية التي يقترحها الموظفون.	3.44	1.1246	.002	6	مرتفع
9	تقدم الجامعة حوافز معنوية ومادية للأفكار الإبداعية.	3.42	1.1986	.004	8	مرتفع
10	تمتلك الجامعة موقع الكتروني فعال.	3.81	.96080	.000	1	مرتفع
11	تتيح الجامعة فرص المشاركة في طرح كل جديد بشأن العمل.	3.43	1.0104	.001	7	مرتفع
	الابداع التنظيمي	3.49	.79904	.000	---	مرتفع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي لفقرات الإبداع التنظيمي يتراوح بين 3.81 و 3.42 ومستوى المعنوية p-value (0.05) مما يعني واستناداً إلى المتوسط الحسابي أن الاتجاه العام حول هذه الفقرات بالمرتفعة. وبالنسبة لمستوى الإبداع التنظيمي، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة



3.49 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن مستوى الإبداع التنظيمي مرتفع، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي وبالإشارة إلى الجدول (8).

15-1 اختبار الفرضيات:

قبل القيام باختبار فرضيات الدراسة، يتوجب التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة من خلال استخدام اختبار التداخل الخطي Multicollinearity Test، وذلك باحتساب معامل التباين المسموح Tolerance ومعامل تضخم التباين Variance Inflation (VIF) Factor مع الأخذ بالاعتبار أن تزيد قيمة التباين المسموح به عن (0.05) وعدم تخطي معامل تضخم التباين القيمة (10) (Gujarati, 1988). ويتبين من الجدول رقم (17) الذي يلخص الاختبارات المذكورة، أن قيم اختبار التباين المسموح تراوحت بين (184. و 249)، وهي أكبر من (0.05)، فضلاً عن أن قيم اختبار معامل تضخم التباين كانت أقل من (10) إذ تراوحت بين (4.014 و 5.439)، مما يدل على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة، كما أن قيمة معامل الالتواء كانت بين (-426، -242) مما يدل على التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول رقم (17) اختبار معامل التضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء لمتغيرات الدراسة

Collinearity Statistics			المتغيرات المستقلة
Skweens	VIF	Tolerance	
-0.242	4.891	.204	اكتساب المعرفة
-0.426	4.014	.249	تخزين المعرفة
-0.286	5.439	.184	توزيع المعرفة
-0.412	4.780	.209	تطبيق المعرفة

من خلال ما تقدم من اختبارات سابقة تبين أنه لا توجد مشكلة ارتباط تام بين المتغيرات المستقلة، وأنه لا توجد مشكلة الارتباط الداخلي بين المتغيرات المستقلة، ويوضح الجدول (18) نموذج الانحدار المتعدد.



جدول رقم (18) ملخص النموذج (Model Summary)b

النموذج	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.906a	.820	.810	.34866	2.246

المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)

المتغيرات المستقلة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)

يتبين من الجدول رقم (18) أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع (0.906) كما يتبين أن قيمة معامل التحديد والمحددة بـ (R²) بقيمة (0.820) والذي يدل على أن المتغيرات المستقلة تفسر بنسبة (82%) من التغير الذي يطرأ على المتغير التابع والباقي يعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في هذا النموذج. كما تم استخدام اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار، ويقدم الجدول التالي رقم (19) نتائج التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار.

جدول رقم (19) نتائج تحليل التباين

النموذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
1	Regression	153.051	4	38.263	251.377	.000
	Residual	38.966	256	.152		
	المجموع	192.017	260			

المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)

المتغيرات المستقلة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)

من خلال ما يبينه الجدول رقم (19)، فإنه يتضح أن قيمة (F) مقدرة بـ (251.377) بدرجة حرية (4)، وبمستوى الدلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا يكون نموذج الانحدار ملائماً بالنسبة لعينة الدراسة لقياس العلاقة السببية بين المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) والمتغيرات المستقلة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة). ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأن "نموذج الانحدار معنوي".



ويتم معرفة ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار والتي تتضح من الجدول التالي.

جدول رقم (20) اختبار المعاملات a (coefficient)

Sig	t	Beta	Standarbized	Unstandardized	
			Coefficients	Coefficients	
			Std.Error	B	Model
.000	3.593		.096	.346	الحد الثابت
.345	.947	.059	.062	.059	اكتساب المعرفة
.045	2.019	.114	.056	.113	تخزين المعرفة
.000	4.922	.323	.062	.306	توزيع المعرفة
.000	7.237	.446	.058	.421	تطبيق المعرفة

يوضح الجدول رقم (20) أن معلمة الحد الثابت (Sig = .000) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، وعليه فإن ظهور معلمة الميل معنوية تعكس أهمية المتغير المستقل في النموذج، وإدخال قيمة الحد الثابت في معادلة الانحدار التي بلغت قيمته (0.346) وفقاً للنموذج التالي:

$$Y = B_0 + B_1 * X_1 + B_2 * X_2 + X_3 * B_3 + X_4 * B_4$$

الفرضية الرئيسية " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة ".

ويندرج تحت هذه الفرضية مجموعة الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاكتساب المعرفة في الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة ".

يتضح من الجدول رقم (20) أن قيمة t بلغت (0.947)، عند مستوى معنوية (0.345) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية اكتساب المعرفة على الإبداع التنظيمي ل من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة".



الفرضية الفرعية الثانية " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تخزين المعرفة على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة ".

يتضح من الجدول رقم (20) أن قيمة t بلغت (2.019)، عند مستوى معنوية (0.045) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تخزين المعرفة على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة"، كما أن قيمة (B) بلغت (0.306)، أما (β) فقد بلغت (0.323)، مما يشير إلى أهمية هذا المتغير في تفسير التغير الحاصل في الإبداع التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثالثة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية توزيع المعرفة على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة ".

يتضح من الجدول رقم (20) أن قيمة t بلغت (4.922)، عند مستوى معنوية (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية توزيع المعرفة على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة"، كما أن قيمة (B) بلغت (0.113)، أما (β) فقد بلغت (0.114)، مما يشير إلى أهمية هذا المتغير في تفسير التغير الحاصل في الإبداع التنظيمي.

الفرضية الفرعية الرابعة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تطبيق المعرفة على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة ".

يتضح من الجدول رقم (20) أن قيمة t بلغت (7.237)، عند مستوى معنوية (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تطبيق المعرفة على الإبداع التنظيمي لموظفي جامعة مصراتة". كما أن قيمة (B) بلغت (0.421) و (β) بلغت (0.446)، وهي تشير إلى أن تطبيق المعرفة كان المتغير الأكثر تأثيراً في النموذج.



مناقشة النتائج مع الدراسات السابقة:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية التي تناولت أثر عمليات إدارة المعرفة (اكتساب، تخزين، توزيع، وتطبيق المعرفة) على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة، تفاوتاً في درجة التأثير تبعاً لكل بُعد من أبعاد إدارة المعرفة، وهو ما يُعد نتيجة ذات دلالة علمية وتطبيقية في سياق البيئة الجامعية الليبية، فقد تبين أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية اكتساب المعرفة على الإبداع التنظيمي، رغم ارتفاع المتوسط الحسابي لهذا البعد في أوساط العينة المدروسة، ويتسق هذا الاستنتاج مع نتائج عدة دراسات سابقة مثل دراسة فاروق وعبد الحق (2019)، التي أجريت في الشركة الإفريقية للزجاج وأظهرت ضعف أثر اكتساب المعرفة على الإبداع، وكذلك دراسة Radfard وآخرين (2014) التي لم تجد علاقة إيجابية بين أبعاد إدارة المعرفة والإبداع في شركات المعرفة، وهو ما قد يُعزى إلى أن مجرد توفر المعرفة أو الوصول إليها لا يترتب عليه بالضرورة توليد أفكار مبتكرة، ما لم تُفعل هذه المعرفة في السياقات العملية الملائمة، كما أظهرت عملية تخزين المعرفة تأثيراً ذا دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي، ما يشير إلى أن وجود بنية تحتية معرفية منظمة يُعد عاملاً مهماً في تعزيز التفكير الإبداعي لدى الأفراد. وهذا يتوافق مع دراسات مثل حازم والصباح (2019) و (Al Hbabi & Alomari (2020)، حيث تم التأكيد على أن توثيق المعرفة وتحديثها يسهم في تهيئة بيئة داعمة للابتكار، أما توزيع المعرفة، فقد سجل تأثيراً معنوياً قوياً على الإبداع التنظيمي، وهو ما ينسجم مع العديد من الدراسات السابقة، مثل دراسة (Alshammary & Ali (2024) التي أكدت أن تبادل المعرفة بين الموظفين يُعد وسيلة لتحفيز التفكير الجماعي المبدع، وكذلك دراسة السباني (2021) التي أظهرت أن نشر المعرفة في البيئة الجامعية يعزز التفاعل التنظيمي ويحفز المبادرات الجديدة، أما تطبيق المعرفة فبلغ التأثير الأقوى والأكثر دلالة إحصائية ضمن جميع الأبعاد، حيث بينت نتائج الانحدار أن هذا البعد هو الأعلى من حيث معامل التأثير، ويعزز هذا الاستنتاج ما توصلت إليه دراسات مثل Yu (2022) و Santos & Santos (2022)، التي شددت على أن القيمة الحقيقية للمعرفة لا تتحقق إلا من خلال استثمارها في قرارات وممارسات مؤسسية ملموسة تترجم إلى تحسينات وابتكارات تنظيمية.

مما سبق يمكن القول أن نتائج هذه الدراسة تُظهر بوضوح أن فعالية إدارة المعرفة لا تكمن فقط في مراحلها الأولية مثل الاكتساب والتخزين، بل في مدى تفعيل المعرفة عملياً من خلال توزيعها وتطبيقها. ويمكن تفسير هذا من منطلق أن المؤسسات الأكاديمية، وخاصة في البيئات العربية، قد تكون غنية بالمصادر المعرفية ولكن تفتقر إلى الآليات الفعالة لتحويل هذه المعرفة إلى أدوات تنفيذية وإبداعية، وفي إطار جامعة مصراتة يتضح أن البيئة التنظيمية تشجع على امتلاك المعرفة والاحتفاظ بها، ولكنها تحقق نتائج إيجابية



فقط عندما تُترجم هذه المعرفة إلى سلوكيات تنظيمية وتشاركية (Distributive & Applied Knowledge Behaviors). وهذا ما ينسجم مع النظريات الحديثة في إدارة المعرفة التي تؤكد أن القيمة الحقيقية للمعرفة تكمن في "حركيتها" لا في "ركودها"، أي في مدى استخدامها التفاعلي ضمن فرق العمل والتطبيق الفعلي في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

كما تؤكد النتائج على أهمية تعزيز الممارسات التشاركية بين الموظفين، وتشجيع الإدارة على تصميم برامج دعم للمعرفة التطبيقية، وربط أنظمة الأداء الوظيفي بمدى استخدام المعرفة المتوفرة في تحسين العمليات الإدارية والتعليمية.

خلاصة النتائج

تشير النتائج إلى أن تبني إدارة استراتيجية للمعرفة لا ينبغي أن يقتصر على جمعها وتخزينها، بل يتطلب بناء ثقافة مؤسسية تشجع على توزيعها وتطبيقها، مما ينعكس مباشرة على تعزيز الإبداع التنظيمي، خاصة في المؤسسات الأكاديمية التي تسعى إلى مواكبة التحولات العالمية والتميز في تقديم المعرفة، ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- مستوى عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي مرتفع من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة.
- 2- مستوى الإبداع التنظيمي مرتفع من وجهة نظر موظفي جامعة مصراتة.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية اكتساب المعرفة على الإبداع التنظيمي، بالرغم من أن مستوى اكتساب المعرفة مرتفع لدى موظفي جامعة مصراتة.
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تخزين المعرفة على الإبداع التنظيمي، بالرغم من أن مستوى اكتساب المعرفة مرتفع لدى موظفي جامعة مصراتة.
- 5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية توزيع المعرفة على الإبداع التنظيمي، ونجد أيضاً أن مستوى تطبيق مرتفع لدى موظفي جامعة مصراتة.
- 6- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية تطبيق المعرفة على الإبداع التنظيمي، ونجد أيضاً أن مستوى اكتساب المعرفة مرتفع لدى موظفي جامعة مصراتة.



التوصيات

من خلال العرض السابق للنتائج التي تم التوصل إليها، يعرض الباحثان أهم التوصيات وهي كالتالي:

- 1- اجراء ورش عمل تدريبية لموظفي الجامعة حول استراتيجيات اكتساب المعرفة.
- 2- إنشاء منصات تفاعلية لتبادل المعرفة بين الموظفين.
- 3- تطوير نظام إدارة معرفة متقدم يسهل الوصول إلى المعلومات، وتقييم وتحديث قواعد البيانات الحالية لتلبية احتياجات الموظفين.
- 4- الاهتمام المستمر على حث الموظفين للعمل في فرق عمل لأن هذه الفرق هي الاساس لتوزيع المعرفة المخزنة بينهم والاستفادة من المعلومات التي يملكها كل موظف.
- 5- استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات لتعزيز توزيع المعرفة بشكل أسرع وأكثر فعالية.
- 6- العمل على توضيح أهمية التشاور وابداء الآراء والتعاون بين الموظفين للوصول إلى ابداع تنظيمي للجامعة ككل.
- 7- تشجيع الموظفين على تجربة الأفكار الجديدة من خلال برامج ابتكار، وتقييم نتائج تطبيق المعرفة بشكل دوري ضمان التحسين المستمر للعمليات في الجامعة.
- 8- الحرص على المتابعة المستمرة لتطبيق المعرفة المتحصل عليها في المجالات الحيوية للجامعة للمساهمة في الابداع التنظيمي داخل الجامعة.

الدراسات المستقبلية:

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية عن أثر عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي بجامعة مصراتة، ومع الأخذ في الاعتبار أهمية استكمال وتعميق الفهم في هذا المجال، نقترح الدراسة الموضوعات البحثية المستقبلية التالية:
- دور القيادة الرقمية في تعزيز فعالية عمليات إدارة المعرفة وتحفيز الإبداع التنظيمي في الجامعات الليبية.
 - تأثير تحديات البنية التحتية الرقمية والثقافة التنظيمية على تطبيق أنظمة إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز الابتكار في الجامعات الليبية.
 - نموذج مقترح لتعزيز الإبداع الأكاديمي في الجامعات الليبية من خلال إدارة المعرفة الضمنية.
 - تأثير الشراكات الاستراتيجية والعلاقات مع أصحاب المصلحة الخارجيين على إدارة المعرفة والإبداع في الجامعات الليبية.



المراجع

- 1- الآغا، عابدين (2018). أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، دراسة حالة على وزارة الصحة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، ص1-110.
- 2- أبوزريق، فاتن (2017)، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية، أكاديمية الإدارة السياسية للدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، ص1-180.
- 3- الباشا، الصديق محمد، أحمد، الصاوي محمد، العتيبي، سعد بن متعاد (2017)، أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، في شركات الطيران العاملة بالسودان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 105، المجلد 24، ص171-194.
- 4- خضير، حميدة عذاب (2023)، أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي، بحث تطبيقي في المعهد التقني الناصرية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 19، العدد 61، الجزء الثاني، ص450-465.
- 5- العلي (2013). "العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي وأثرهما في أداء المنظمة"، دراسة تطبيقية على منظمات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن، رسالة ماجستير منشورة، ص1-141.
- 6- السياني، ماجد قاسم (2021) أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي، دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة اليمنية، مجلة ربحان للنشر العلمي مركز فكر للدراسات والتطوير، العدد السابع، ص49-77.
- 7- الشنطي، محمود عبدالرحمن، الشريف، تحرير شعبان (2019)، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الرقابة الاستراتيجية بالمنظمات غير الحكومية، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، الإصدار الأول، السنة الثالثة، ص6-29.
- 8- الصياغ، حازم (2019). "دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري"، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، رسالة ماجستير منشورة، ص1-90.
- 9- فوزي، علي (2015)، أثر متطلبات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي، دراسة تحليلية في شركة الصناعات الالكترونية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 45، ص277-297.



- 10-فاروق، قزيط، عبدالحق، عليون (2019)، أثر إدارة المعرفة على الابداع التنظيمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، ص1-120.
- 11-منصور، أنوار (2022) دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي، دراسة حالة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي، رسالة ماجستير منشورة، ميله، الجزائر، ص1-118.
- 12-الكبيسي، صلاح الدين(2005)، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- 13-نجم، عبود (2009)، الإدارة والمعرفة الالكترونية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.
- 14-Alhargose, T. H. K. (2024). The impact of knowledge management on improving service quality and achieving organizational creativity: An applied study on five-star hotels in Iraq. *Account and Financial Management Journal*, 9(12), 3427-3437.
- 15-Alshammary, F. M., & Ali, D. A. (2024). Impact of knowledge management process on employee performance: Employee creativity as mediator. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 16(3), 14-25.
- 16-Al Hbabi, K. N., & Alomari, Z. S. (2020). The Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Innovation. *Asian Social Science*, 10(11), 949-967.
- 17-Koshelieva, O., Tsyselska, O., Kravchuk, O., Baida, I., Mironov, V., & Miatenko, N. (2023). Knowledge Management as a New Strategy of Innovative Development. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e01592-e01592.
- 18-Mazhar, S., & Akhtar, M. S. (2018). Relationship between Knowledge Management and Creativity among Teachers of Public and Private Sector Universities at Lahore. *Bulletin of Education and Research*, 40(2), 91-104.
- 19-Radfard, S., Haghshenas, M., & Rostami, A. (2014). The Impact of Creativity on Organizational Knowledge Management Processes Management. Volume 3, Issue 2.
- 20-Ramos Castillo, M. A., García Álvarez, A. D., Martínez Prats, G., & Vázquez Vidal, V. (2024). Gestión del conocimiento: estrategias para la adquisición, gestión y transferencia de conocimientos en las organizaciones. *Publicaciones e Investigación*, 18(1).



- 21-Yu, Q., Aslam, S., Murad, M., Jiatong, W., & Syed, N. (2022). The impact of knowledge management process and intellectual capital on entrepreneurial orientation and innovation. *Frontiers in Psychology*, 13, 772668.
- 22-Simanavičienė, Ž., Jasinskas, E., Simanavičius, A., & Shaybakova, L. (2021). The Impact of knowledge management on organizational innovation. *Advances in economics, business and management research*, 402-408.
- 23-Santos, J. B., & Santos, J. M. (2022). The Role of Knowledge Application in Organizational Performance: Evidence from the Service Sector. *Journal of Knowledge Management*, 26(5), 1234-1250. DOI: 10.1108/JKM-01-2022-0067.
- 24-Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2012). Effects of team knowledge management on the creativity and financial performance of organizational teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(1), 4-13.
- 25-Zhang, Y., & Wu, H. (2021). Knowledge Storage and Its Impact on Organizational Innovation. *Journal of Knowledge Management*, 25(3), 650-670. DOI: 10.1108/JKM-05-2020-0365.