



مستوى تطور الابداع التنظيمي بدلالة قيم ادارة المعرفة لدى القادة الكشفيين في وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي

The level of development of organizational creativity in terms of knowledge management values among scout leaders in the Ministry of Higher Education and Scientific Research

م.م محمد عباس حسين
جامعة ديالى
كلية التربية وعلوم الرياضة
Sportmm354@gmail.com

م.د عمران علي عباس
جامعة ديالى
كلية التربية وعلوم الرياضة
imraniamran1983@gmail.com

شيماء كامل خليفة
جامعة ديالى كلية التربية
البدنية وعلوم الرياضة

Imran Ali Abbas
Diyala university

Mohammed Abbas Hussein
Diyala university

Shimaa Kamel Khalifa
Diyala universi

College of sport education

الكلمات المفتاحية: القيمة التنبؤية - الابداع التنظيمي - إدارة المعرفة - القادة الكشفيين

Keywords: predictive value – organizational creativity – knowledge management – scout leaders

ملخص البحث

يهدف البحث الى تعرف القيمة التنبؤية بنسبة مساهمة ادارة المعرفة بالابداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين، أن الابداع التنظيمي هي عملية مهمة و اساسية تسعى إلى خلق أساليب وطرق جديدة تساعد المنظمات الرياضية في تحسين أدائها والوصول بها إلى أعلى المستويات (كاظم، 2013، ص32) من اجل تحقيق الميزة التنافسية بشكل أكثر فاعلية، خصوصاً بوجود التنافس الشديد الذي تشهده الساحة الرياضية المحلية والدولية، وكنتيجة لذلك برز الإبداع التنظيمي كأحد الطرق والأساليب الحديثة التي تمارسها المنظمات الرياضية من خلال الاعتماد على إدارة المعرفة كونها الوعي بثقافة المنظمة، والمقدرة على كسب، ومشاركة الخبرة الجماعية؛ وذلك لتحقيق أهداف المنظمة ورسالتها (حسينة، 2019، 71-18) وفي ظل ظهور تحدي جديد هو المنافسة بالإبداع أي بمعنى أن المنافسة اليوم أصبحت تعتمد على أساس القدرة على الابداع التنظيمي المستمر، فالمنظمات التي لديها القابلية على انجاز ذلك هي التي تستطيع المنافسة والبقاء وهنا يبرز دور القادة الكشفيين في تبني مفهوم الإبداع التنظيمي الرياضي والعمل على تطبيقه وتشجيعه لكونها المنظمات المعنية بالإشراف على المخيمات الكشفية والتجمعات وإدارتها وفق القواعد والأنظمة. إذ أن التطور



الإداري الشامل في الهياكل التنظيمية، و الملاكات الادارية متوافقة، مع التقدم العلمي، والكفاءات البشرية المتاحة لتلك المخيمات لكي تصمد امام التحديات المختلفة التي يمكن ان تسهم في تحقيق الابداع المهني المميز، كما تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، كما أنها تعد من أهم الميزات الحيوية للأنشطة التي تؤثر على نوعية وجودة العمل، حيث شغلت مكاناً متميزاً وحيوياً في جميع المجالات الإدارية والفنية الخاصة بالمنظمات الحديثة ومن ضمنها المنظمات الرياضية. والتي تواجه بيئات عمل متغيرة، مما يتطلب خزاناً مستمراً للمعرفة وتطويراً شاملاً لها.

Abstract:

The research aims to identify the predictive value of the contribution of knowledge management to organizational creativity among scout leaders. Organizational creativity is an important and basic process that seeks to create new methods and methods that help sports organizations improve their performance and reach the highest levels (Kazim, 2013, p. 32) in order to Achieving competitive advantage more effectively, especially with the intense competition witnessed in the local and international sports arena, As a result, organizational creativity has emerged as one of the modern methods and methods practiced by sports organizations by relying on knowledge management, being awareness of the organization's culture, and the ability to gain and share collective experience. This is to achieve the organization's goals and mission (Hasina, 2019, 71-18) and in light of the emergence of a new challenge, which is competition with creativity, meaning that competition today has become dependent on the basis of the ability to continuous organizational creativity, The organizations that have the ability to accomplish this are the ones that can compete and survive, and here the role of scout leaders emerges in adopting the concept of sports organizational creativity and working to implement and encourage it, as they are the organizations concerned with supervising scout camps and gatherings and managing them in accordance with the rules and regulations. Since the comprehensive administrative development in organizational structures and administrative staff is compatible with scientific progress, And the human competencies available for selection to withstand the various challenges that can participate in achieving distinctive creativity. Knowledge management is also one of the concepts in management science, and it is also considered one of the most vital features of the activities in which there is work, where it occupies a distinguished place. It is vital in all administrative and technical fields of organizations, including sports organizations. They face diverse work environments, which requires storing and developing knowledge.



1- المقدمة:

تعود جذور الإبداع التنظيمي إلى أنه أحد فروع علم النفس وعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي. ويُوصف الإبداع بأنه عملية متواصلة ومعقدة، وتتطلب جهوداً متنوعة على مختلف المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية، لتوفير آليات مختلفة وخيارات أكثر للمنظمات لتسهيل مهمتها الإبداعية في الحفاظ على الميزة التنافسية للوصول إلى القمة. (سامر، 2008، 213) خصوصاً بوجود التنافس الشديد الذي تشهده الساحة الرياضية المحلية والدولية، وكنتيجة لذلك برز الإبداع التنظيمي كأحد الطرق والأساليب الحديثة التي تمارسها المنظمات الرياضية من خلال الاعتماد على إدارة المعرفة كونها البيئة المحفزة والجاذبة للإبداع وفي ظل ظهور تحدي جديد هو المنافسة بالإبداع (الطاهر، 2010، 33) أي بمعنى أن المنافسة اليوم أصبحت تعتمد على أساس القدرة على الإبداع التنظيمي المستمر، فالمنظمات التي لديها القابلية على انجاز ذلك هي التي تستطيع المنافسة والبقاء وهنا يبرز دور القادة الكشفيين في تبني مفهوم الإبداع التنظيمي الرياضي والعمل على تطبيقه وتشجيعه لكونها المنظمات المعنية بالإشراف على المخيمات الكشفية والتجمعات وإدارتها وفق القواعد والأنظمة. إذ أن التطور الإداري الشامل في الهياكل التنظيمية، و الملاكات الإدارية متوافقة مع التقدم العلمي، والكفاءات البشرية المتاحة لتلك المخيمات لكي تصمد امام التحديات المختلفة التي يمكن ان تسهم في تحقيق الإبداع المهني المميز، كما تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، كما أنها تعد من أهم الميزات الحيوية للأنشطة التي تؤثر على نوعية وجود العمل، حيث شغلت مكاناً متميزاً وحيوياً في جميع المجالات الإدارية والفنية الخاصة بالمنظمات الحديثة ومن ضمنها المنظمات الرياضية، والتي تواجه بيئات عمل متغيرة، مما يتطلب خزن مستمر للمعرفة وتطوير شامل لها، وتوفير البنية المحفزة للإبداع، والانتفاع من الموارد البشرية للنهوض بالمنظمة من خلال اعداد دراسة لنسبة مساهمة ادارة المعرفة في الإبداع التنظيمي للقادة و ايجاد معادلة تنبئية يتم من خلالها التعرف على نقاط الضعف والقوه اذ تؤدي الإدارة الحديثة دوراً مهماً وفعالاً في نجاح العملية التدريبية، أصبحت إدارة المعرفة من أهم أشكال الإدارة الحديثة لأي منظمة تسعى من اجل تطور والنجاح، وهذا يجعلها تعمل بشكل مستمر من خلال استخدام الأدوات الحديثة، إن نجاح المنظمات والهيئات الرياضية يظهر بلا شك مدى التقدم في استخدامها للطرق والوسائل والأساليب الإدارية الحديثة في مجال عملها، إذ كلما تطور مستوى عمل الإدارة في تلك المنظمات كلما أسهم ذلك في ارتقاء المستوى الرياضي لديهم. إذ يتعرض القادة لمواقف تُسهم في تشكيل اتجاهاتهم وأنماط سلوكهم والذي سوف يؤدي إلى انخفاض مستوى الإبداع المهني، أن هدف المخيمات ليس فقط البقاء، وإنما التميز من خلال الابتكار الإبداع، و لتحقيق هذا الهدف فإن إدارة هذه المخيمات أن تستثمر كافة طاقاتها و إمكانياتها في مجال إدارة المعرفة، كما يجب على هذه المنظمات

أن تهيئ البيئة الملائمة والمحفزة للإبداع والذي تعتبر هدف النشاطات المتميزة, ومن خلال اطلاع الباحثون على العديد من التجمعات الكشفية لاحظوا هناك تذبذب في الابداع المهني للقادة بين الايجابي والسلبي بين قائد واخر وقد يكون احد الاسباب هو الواقع التنظيمي لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة كل ذلك ولد للباحثين تساؤل وعليه يمكن صياغة سؤال الدراسة :

- ما هي نسبة مساهمة ادارة المعرفة في الابداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين؟
- او ماهي المعادلة التنبئية بنسبة مساهمة ادارة المعرفة في الابداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين؟
هدف البحث تعرف المعادلة التنبئية بنسبة مساهمة ادارة المعرفة بالأبداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين في وزارة التعليم العالي.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب الارتباطات مع إعداد معادلات تنبؤية ناتجة عن قيم الانحدار.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

يتناول مجتمع البحث المجتمع الذي تتعلق به الظاهرة المدروسة. وقد قام الباحثون بتحديد مجتمع البحث بصورة قصدية اذ ان طبيعة المشكلة واهداف البحث هي التي حددت مجتمع البحث ومن ثم اختيار عينة البحث من القادة الكشفيين في الجامعات العراقية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والبالغ عددهم (100) وفقا لإحصائية 2022.

إذ أعتمد الباحثون تقسيم هذه العينة بحسب أغراض تعتمد على مبادئ علمية تتوافق مع تحليل مشكلة البحث، لتكون متناغمة مع الظاهرة المدروسة والسياق النظري المرتبط بها، وتتناسب مع الخطوات التي يجب اتخاذها في الدراسة. تكونت العينة الاستطلاعية من (13) بنسبة (10.743 %) وعينة التحليل الإحصائي للفقرات وتكونت عينة البناء من (100) قائد وهم يمثلون نسبة (82.644 %) وتم استبعاد (8 قائد) لعدم ارسال اجابة الاستمارة.

2-3 الأجهزة والادوات ووسائل جمع المعلومات والبيانات المستخدمة بالبحث:

2-3-1 الأجهزة والوسائل المستعملة بالبحث:

- حاسبة يدوية علمية نوع (joinus) صينية الصنع عدد (1).
- جهاز لابتوب نوع (hp)

2-3-2 وسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت).
- المقابلات الشخصية.
- استمارة استبانة لاستطلاع آراء المتخصصين تحديد المجالات (ادارة المعرفة والابداع التنظيمي).
- استمارات استبانة لجمع البيانات وتفرغها. تحديد المجالات (ادارة المعرفة والابداع التنظيمي).

2-4 تجربة بناء المقياسين:

قام الباحثون بتوزيع الاستمارات على عينة البناء البالغة (100) قائداً بتاريخ 2023/6/10 لغاية الخميس 2023/6/18 وبعد استرجاع النتائج قام الباحثون باستخراج النتائج.

2-5 خطوات تنفيذ البحث:

2-5-1 تحديد المقاييس الخاصة بالبحث:

1. لما كان البحث يهدف الى تعرف (ادارة المعرفة والابداع التنظيمي). قام الباحثون بالاطلاع على المصادر العلمية ذات الصلة بموضوع (ادارة المعرفة والابداع التنظيمي). اقترح الباحثون مقياس (ادارة المعرفة) والذي اشتمل على (5) محاور بناءً على المفهوم العام (ادارة المعرفة) و(4) محاور لمقياس الثاني (الابداع التنظيمي) الذي اقترح الباحثون اهم المحاور او المجالات المهمة التي تساعد على بناء المقياس اذ تم عرضها على (11) خبيراً ومختص لتحديد اهم المجالات التي تنتمي للمقياسين و بعد عرض الاستمارة تمت الموافقة على جميع المحاور. اذ اعتمد الباحثون على نسبة (75%) من الاجابات لقبول المجال وللتثبت من صحة تحديد المجالات ومدى تمثيلها، كما يبين الجدولين (1) و(2) ذلك.

الجدول (1)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء والمختصين لمجالات مقياس ادارة المعرفة

ت	المجالات	موافق	غير موافق	النسبة المئوية	النتيجة	الملاحظات
1	تشخيص المعرفة	10	1	90.9%	مقبولة	
2	توليد المعرفة	11	0	100%	مقبولة	
3	خزن المعرفة	11	0	100%	مقبولة	
4	توزيع المعرفة	10	1	90.9%	مقبولة	
5	تطبيق المعرفة	9	2	81.1%	مقبولة	

الجدول (2)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء والمختصين لمجالات مقياس الابداع التنظيمي

ت	المجالات	موافق	غير موافق	النسبة المئوية	النتيجة	الملاحظات
1	الاصالة	11	0	%100	مقبولة	
2	المرونة	11	0	%100	مقبولة	
3	حل المشكلات والحساسية بالمشكلة	11	0	%100	مقبولة	
4	الطلاقة	11	0	%100	مقبولة	

2-5-2 جمع الفقرات وصياغتها (الصدق الظاهري)

قام الباحثون بأعداد فقرات المقياسين عن طريق اطلاع الباحثون على الأدبيات الخاصة بموضوع البحث، وقد تمكن الباحثون من كتابة وتصميم مقياس الادارة المعرفة الذي احتوى عل (67) فقرة موزعة على المحاور الخمس كما يبين المقياس ومن ثم توزيعها على الخبراء، واعتمد الباحثون معيار الصلاحية بنسبة من الضروري أن يتجاوز النسبة (75%) لتقدير صلاحية كل فقرة، وذلك بناءً على موافقة المشاركين لتحديد الفقرات المتضمنة في المقياس بصورته الأولية قبل أن يخضع للتحليل الإحصائي ليتم قبوله. وتم تطبيق مقياس التقدير الخماسي (دائماً، وغالباً، وأحياناً، ونادراً، وأبداً) لتحديد صلاحية المقياس.

تم الانتباه لضمان أن محتوى الفقرات يدعم أهداف البحث ويعبر عن فكرة واحدة، وأنها لا تحمل أكثر من معنى واحد، وتجنب العبارات المتطرفة مثل "جميعاً" أو "غالباً"، وتجنب أيضاً عبارات النفي. تم أيضاً تنويع المواضيع المطروحة لجعل الاستمارة مثيرة للاهتمام حتى نهاية الفقرات.

بعد جمع الآراء والملاحظات، تمت الموافقة على جميع الفقرات باستثناء 9 فقرات تم حذفها استناداً إلى آراء الخبراء. يحتفظ الباحثون بحقه في اختيار النسبة المناسبة عند اختياره للفقرات (علاوي:1999: 366) (باهي:1999: 23). وبذلك تبقى (58) فقرة لمقياس ادارة المعرفة اما في مقياس الابداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين الذي احتوى عل (51) فقرة موزعة على المحاور الاربعة كما يبين الملحق (5) المقياس في ضوء الآراء والملاحظات التي أبداها تمت الموافقة على جميع الفقرات باستثناء (11) فقرة وبذلك تبقى (40) فقرة في مقياس الابداع التنظيمي.

2-6 تجربة البناء:

قام الباحثون في يوم الاربعاء بتاريخ 10 / 6 / 2023 بتوزيع مقياسي (ادارة المعرفة) و كما يبين الملحق (5) الثاني (الابداع التنظيمي) كما يبين الملحق (6) ولغاية يوم الخميس المصادف 18 / 6 / 2023 على عينة البناء وتكونت عينة البناء من (100) استمارة تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الاصل إذ جرى جمع و تفرغ إجابات عينة التجربة جميعها لكل مقياس وهم يمثلون المجتمع الكلي للبحث.

2-7: صدق بناء المقياسين:

يُعتبر صدق البناء أو الصدق في التكوين فحسب واحداً من أهم معايير جودة المقياس. يُعد هذا الجانب أحد الخصائص الأساسية في إنشاء الاختبارات والمقاييس. كما أشار مصطفى حسين (1999) "إن صدق الاختبار يكمن في قدرة الاختبار على قياس ما هو مقصود به أو السمة التي يهدف لقياسها" (2). وبهذا، يُقصد بصدق المقياس أن وسيلة القياس تكون صادقة عندما تقيس بدقة ما يُفترض أن تقيسه، وهذه الخاصية ضرورية بوضوح.

يتنوع أنواع الصدق، واعتمد الباحثون نوعين منها، وهما:

1-الصدق الظاهري :

الصدق يُحقق عندما يُعتبر شخص ذو صلة بالموضوع أن المقياس ملائم للخاصية التي يهدف لقياسها، ويمكن أن يكون هذا الشخص متخصصاً في المجال. تم تحقيق الصدق الظاهري لكل من المقياسين المرتبطين بمجال "إدارة المعرفة" و "الإبداع التنظيمي"، من خلال عرض المقاييس بصيغتها الأولية أمام مجموعة من الخبراء، للحكم على مدى صلاحية فقراتها في قياس الخصائص المرادة. وتم استخدام نسبة (75%) فما فوق لتحديد ما إذا كانت الفقرة مناسبة للدراسة أم يجب رفضها أو تعديلها.

2- الصدق، المنطقي :

المؤشر لصدق البناء كان موجوداً في كل من المقياسين منذ بداية إعدادهما. تم تعريف مفاهيم "إدارة المعرفة" و "الإبداع التنظيمي"، وتحديد مجالاتهما وفقراتهما باستشارة خبراء في مجال علم الإدارة والاختبارات والقياس .

تم تنفيذ تحليل لقوة التمييز للفقرات وذلك للحصول على بيانات تُستخدم لاختيار الفقرات النهائية. استخدم الباحثون الأسلوب المتطرف للمجموعتين وجمعت إجابات عينة من (100) شخصاً. تم تصنيف الاستثمارات حسب درجاتها من الأعلى إلى الأدنى، وتم اختيار نسبة (27%) من أعلى الدرجات ونسبة (27%) من أدنى الدرجات لتشكيل المجموعة المتطرفة، بينما استبعدت نسبة (46%) وسط الدرجات. تم استخدام اختبار t -test لحساب معامل التمييز لكل فقرة. في مقياس "إدارة المعرفة"، تم قبول جميع الفقرات

باستثناء (4) منها. بالنسبة لمقياس "الإبداع التنظيمي"، تم قبول جميع الفقرات باستثناء (4) منها. تم اعتماد هذه الإجراءات لضمان القوة التمييزية للفقرات وصدق المقياسين.

2- معامل الاتساق الداخلي (أسلوب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي) :

معامل الاتساق الداخلي يساهم في تقدير تجانس الفقرات، حيث يمثل مؤشراً للارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وقد أشار (علي مهدي كاظم، 1994، 110) إلى هذا الجانب. يُظهر (Allen، 1979) أن زيادة ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي يساهم في تعزيز تجانس المقياس. هذا النهج يعكس العلاقة بين الأساس النظري للمقياس وفقراته، وإلى أي مدى يقيس المقياس الفرضيات النظرية. يمكن التحقق من صدق البناء للمقياس من خلال متابعة فعالية الفقرات، أي مدى ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس. تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد معامل الاتساق الداخلي، حيث تم قياسه بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة.

في مقياس "إدارة المعرفة"، تم قبول جميع الفقرات باستثناء (2) فقرات لأن مستوى الخطأ أكبر من (0.05). وبالتالي، بقي عدد (52) فقرة لقياس إدارة المعرفة. أما في مقياس "الإبداع التنظيمي"، تم قبول جميع الفقرات باستثناء (2) فقرات لأن مستوى الخطأ أكبر من (0.05). وبذلك، بقي عدد (38) فقرة لقياس الإبداع التنظيمي.

ب: ثبات المقياس

بالثبات يرتبط بالثقة والإتقان والاتساق الذي يُقاس به الاختبار الظاهرة المستهدفة. لفحص مؤشرات الثبات في المقاييس الحالية، اعتمد الباحثون على طريقتين لحساب معامل ارتباط الثبات. تم استخدام الاستمارات المستخدمة في التحليل الإحصائي للدراسة، والتي شملت عينة من (100) قائد تم تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين: فقرات فردية وفقرات زوجية. تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين للمقياس "إدارة المعرفة" وكان معامل الارتباط (0.774)، وبالنسبة للمقياس "الإبداع التنظيمي" بلغ معامل الارتباط (0.762). بعد تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان - براون، بلغ معامل الثبات للمقياس "إدارة المعرفة" (0.873)، وللمقياس "الإبداع التنظيمي" بلغ (0.861).

1- معادلة الفاكرونباخ Alpha _ Cronba Method:

استخدم الباحثون طريقة الفاكرونباخ لأنها تنطبق على أنواع متعددة من الأسئلة، سواء كانت موضوعية أو مقالية. هذا النوع من الثبات يُسمى "التجانس الداخلي"، الذي يعبر عن قوة الارتباطات بين الفقرات داخل الاختبار. المعادلة تعتمد على حساب الارتباطات الداخلية بين درجات كل فقرة ودرجات أي فقرة أخرى من جهة، وبالمقابل درجات الاختبار الكلية من جهة أخرى. تم اعتماد العينة التي تضم (100) قائد، وبتطبيق

معادلة الفاكرونباخ تم حساب معامل الثبات للمقياسين. بالنسبة لمقياس "إدارة المعرفة" بلغ معامل الثبات (0.718)، وبالنسبة لمقياس "الإبداع التنظيمي" بلغ (0.797). هذه القيم تُعتبر ثباتًا جيدًا يمكن الاعتماد عليه، وتُقارن هذه القيم مع دراسات سابقة استخدمت نفس الطريقة في حساب الثبات.

2-8 التجربة الأساسية للمقياس:

لتحقيق أهداف البحث وفهم دور إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين في العراق، تم تنفيذ هذه الدراسة من خلال توزيع مقياسين هما "إدارة المعرفة" و"الإبداع التنظيمي". قام الباحثون بالتعاون مع فريق العمل بتوزيع استبانات المقياس بين القادة الكشفيين في العراق منذ الأحد الموافق 4 / 2022 وحتى يوم 5 / 2022. تم توزيع إجمالي (100) استمارة استبيان على القادة الكشفيين وتم جمع وتحليل إجابات جميع أفراد العينة المشاركة في الدراسة، باستثناء (13) استمارات تم تجاوزها. وتكونت عينة التطبيق من (100) قائد، حيث تم توزيع استمارة من كل مقياس لكل قائد.

2-9 الوسائل الإحصائية :

تم تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج المعروف (SPSS)، وتم استخراج المقادير التالية: الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الانحدار المتعدد، والارتباط البسيط باستخدام معامل بيرسون وارتباط سبيرمان. تم أيضًا إجراء اختبار (t) للعينات غير المتناظرة، وتم تطبيق معادلة سبيرمان براون، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات باستخدام معامل الفاكرونباخ .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 التعرف على نسبة أسهام ادارة المعرفة في الابداع التنظيمي للقادة الكشفيين.

من أجل تحقيق هدفنا في فهم مساهمة محاور إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وخرن المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) في الإبداع التنظيمي للقادة الكشفيين، تم استخدامها كمتغيرات تنبؤية في النموذج. تمثل نتائج مقياس الإبداع التنظيمي تفسيرًا لنتائج الدالة المذكورة، والتي تعتبر وظيفة رئيسية في نموذج الدراسة. يحتوي الجدول رقم (3) على تقديرات معلومات النموذج الطبيعي لنتائج مقياس محاور إدارة المعرفة.

جدول (3) يبين درجات الابداع التنظيمي ومحاور الواقع التنظيمي

المتغير	الوسط	الوسيط	الانحراف	معامل الالتواء
تشخيص المعرفة	32.782	32	7.559	0.228
توليد المعرفة	31.764	32.5	7.919	0.010
خرن المعرفة	23.588	24	6.447	0.100
توزيع المعرفة	35.076	37	8.445	0.222
تطبيق المعرفة	37.194	37	7.315	0.480
الابداع التنظيمي	131.11	132	12.664	-0.296

3-2 عرض وتحليل نتائج أنموذج التنبؤ:

بناءً على النظرة الأولية لتطبيق نموذج الانحدار الخطي البسيط، يتضمن الجدول رقم (10) تقديم نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد بهدف تقدير مستوى الموثوقية لنتائج التقديرات لمعاملات النموذج المعتمد. يهدف هذا التحليل إلى تقييم جودة توفيق النموذج المعتمد من خلال فحص تأثير المتغير التفسيري على متغير الدالة من خلال اختبار التباين المشترك. تظهر نتائج التحليل نجاح وثبات النموذج المعتمد بشكل معنوي واضح. هذا مُبرز من خلال معنوية التباين المشترك بين محاور مقياس إدارة المعرفة الخمسة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وخزن المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) ومتغير مقياس الإبداع التنظيمي. هذا التوجه يشير إلى مدى الاعتمادية والقوة العالية لبناء نموذج التنبؤ الموضوع في البحث.

جدول (4)

نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لدالة مقياس الإبداع التنظيمي

تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد						C.S.(*)
مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية F	الدالة	
الانحدار	741.977	5	1558.34	13.231	0.000	عال المعنوية
البواقي	9.93151	164	117.780			
Predictors: (Constant), X1, المتغيرات التفسيرية ممثلة ب (إدارة المعرفة)						
Y المتغير المعتمد ممثلاً بـ بالقيم المعيارية الإبداع التنظيمي						

معنوي عالٍ بدلالة أصغر من 0.01

استناداً إلى المقدمة، يُظهر الجدول رقم (4) تقديرات لبعض معاملات تحليل الانحدار الخطي البسيط. يُمثل ذلك معامل الارتباط البسيط بين متغير دالة النموذج والمتغير التفسيري، ومعامل التحديد ومعامل التحديد المصحح، والانحراف المعياري للمعامل المذكور.

جدول (5) بعض تقديرات أنموذج الانحدار الخطي البسيط للمتغيرات لدالة مقياس الإبداع التنظيمي

خلاصة الأنموذج				Durbin Watson
معامل الارتباط الكلي	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	
0.536	0.287	0.266	10.852	1.376
المتغيرات التفسيرية ممثلة ب (الإبداع التنظيمي)				
Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4 and X5				

تُوضّح درجة العلاقة بين تأثير المتغير التفسيري ومقياس محاور إدارة المعرفة على مقياس الإبداع التنظيمي. الارتباط الإجمالي القوي (0.536)، مع دلالة إحصائية عالية (P=0.000)، ومعامل التحديد (0.287) يُظهر النسبة المئوية لتفسير تأثير المتغير التفسيري على التغيرات في مقياس الإبداع التنظيمي. معامل

التحديد المصحح (0.266) يُفسر النسبة المئوية للتغيرات في مقياس الإبداع التنظيمي بعد استبعاد تأثير نقص الموائمة من مصادر حدود البواقي في النموذج المذكور. جدول (5)

جدول (6) يبين تقديرات معاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لدالة مقياس الإبداع التنظيمي

المعاملات	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	الاختبار التائي t-test	مستوى الدلالة	المعنوية.
	المعاملات	الخطأ العشوائي	المعاملات			
X1	0.258	0.148	0.154	1.745	0.083	عشوائي
X2	0.233	0.139	0.146	1.673	0.096	معنوي
X3	0.513	0.174	0.261	2.940	0.004	معنوي
X4	0.032-	0.139	0.021-	0.232	0.817	عشوائي
X5	0.353	0.141	0.204	2.501	0.013	معنوي
الحد الثابت	91.167	5.270		17.299	0.000	معنوي

غير معنوي بدلالة أكبر من 0.05، معنوي بدلالة أصغر من 0.05

تُظهر معنوية الفروق وفقاً لمستوى الدلالة المعتمد (0.05) لمعاملات نموذج الانحدار الخطي المتعدد لمتغير إدارة المعرفة بمستوى دلالة أقل من (0.05). هذا يُظهر أهمية الواقع التنظيمي في تفسير نتائج مقياس الإبداع التنظيمي، مما يُعكس أهمية النسبية في تفسير نتائج مقياس الإبداع التنظيمي. النموذج أدناه يُمثل الصيغة النهائية لنسب المساهمة

$$\gamma = 91.16 + 0.258x_1 + 0.233 \times x_2 + 0.513x_3 - 0.032x_4 + 0.353x_5.$$

حيث تشير :

X_{1i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور تشخيص المعرفة.

X_{2i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور توليد المعرفة.

X_{3i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور خزن المعرفة.

X_{4i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور توزيع المعرفة.

X_{5i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور تطبيق المعرفة.

$\hat{\gamma}_i$: الى نتائج القيم التجميعية لمقياس الإبداع التنظيمي.

3-4 مناقشة نسبة المساهمة الواقع التنظيمي في مستوى الإبداع المهني للقادة الكشفيين:

من خلال الجدول السابقة تبين مقياس محاور ادارة المعرفة للمحاور الخمسة (، فيما يخص محاور إدارة المعرفة الخمسة) تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وخزن المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة)، فإنها تسهم في النموذج باعتبارها المتغير المستقل، ألا وهو مقياس الإبداع التنظيمي. تبلغ نسبة المساهمة الكلية

من معدل الدرجات لمقياس الإبداع المهني (0.536). وبناءً على ذلك، يمكن تصفية العلاقة التنبؤية باستخدام معادلة الانحدار، أي أن زيادة درجة واحدة في إدارة المعرفة تؤدي إلى زيادة في الإبداع التنظيمي. بالإضافة إلى أنه يُلاحظ أن معامل التحديد المصحح قيمته (0.266)، وهذا يشير إلى أن العوامل المحددة في الدراسة تُفسر التغيرات في محاور إدارة المعرفة المرتبطة بمستوى الإبداع التنظيمي. بينما تشكل العوامل الأخرى (البواقى) نسبة أعلى من محاور إدارة المعرفة. وأن هذا النموذج يقيس الواقع الفعلي المتحقق في حدوث مستويات الأثر الناجمة عن كافة العوامل المعروفة من خلال عرض نتائج معاملات الارتباط. ويرى الباحثون أن من أهم المحددات في عمل القادة الكشفيين أو هو المعيار الرئيسي للأداء المهني لهم و أن الموقع التنظيمي للقائد يمنحه سلطة اتخاذ بعض القرارات من خلال الصلاحيات الممنوحة له. إذ أن امتلاك القادة لحرية التصرف أو منح مساحة في اختيار القرارات و تطبيقها يرتبط هذا بالتعبير عن شخصيته القائد، وهذه الحرية بالطبع تعني قيام القائد دائماً بتغيير أفكاره الإبداعية إذ يحدد الممكن أو المقبول في تنفيذ اليات العمل التنظيمي. وهذه النتائج أظهرت بوضوح أن طبيعة عمل القادة تتطلب منهم استمرارية ومتابعة أدائهم المهني وعمله من خلال إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، و تخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) لتطوير العمل الإبداعي أو التنظيم الإبداعي، من خلال تحسين إدارة المعرفة خارج نطاق المؤلف. والتطلع إلى جملة من المعارف المتنوعة واستثمارها في إدارة المخيمات الكشفية والتجمعات إذ يتعين إن يتمتع القائد بفهم في إدارة الإبداع، وبدون ذلك "تتضرر قدراتها الحقيقية التي صقلت كفاياتها المميزة، وهنا ينبغي التركيز على نشاط البحث والتطوير لتحقيق النجاح، فهو أساس الوصول إلى الإبداع التنظيمي، كما أنه المسار الذي يُستخدم من خلاله القائد لاستخدام خزينته المعرفية في تقديم النتائج"، حيث يُعد الإبداع التنظيمي الرياضي كوسيلة من وسائل التفكير الحديثة التي يُمارسها القائد. من أجل استثمار الامكانيات المادية والبشرية في الوصول إلى المستويات المنشودة بإدارة الفرق من أجل الشعور بالمسؤولية تجاه الفريق الذي ينتمي له وتدفعه لتحمل المسؤولية وأن يكون قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه من خلال الاعتماد على إدارة المعرفة كونها البيئة المحفزة والجاذبة للإبداع وهنا يشير (حمزة محمد كاظم) أن " المعرفة عنصر استراتيجي يعتمد عليها لا إنجاز تحقيق الأعمال الضرورية وإضافة قيمة لها، جنباً إلى جنب مع التعلم المستمر، يحقق عناصر نجاح حاسمة في توليد قيمة للمستفيد، وهذا يلزم المنظمات بأن تُبدعها أو تكتشفها أو تحصل عليها قبل منافسيها، من أجل التفوق التنافسي. بالنسبة للمتغيرات الأخرى، كانت النسب أقل مما متوقع وغير دالة لذلك ان هذه النسبة من التأثير تمثل العلاقة الحقيقية بين الواقع التنظيمي مع الإبداع التنظيمي للقادة والتي تنعكس بصورة مباشرة اما بالنسبة لبقية العوامل فكان نسبة التأثير ضعيفة كما بينها تقديرات معاملات أنموذج الانحدار المتعدد ولذلك كانت النتائج منطقية.



4 - الخاتمة

من خلال النتائج التي ظهرت توصل الباحثون إلى وجود علاقة ارتباط بين محاور ادارة المعرفة مع الابداع التنظيمي القادة الكشفيين، وان نسبة المساهمة لمحاور ادارة المعرفة الخمسة (تشخيص المعرفة و توليد المعرفة و خزن المعرفة و توزيع المعرفة و تطبيق المعرفة المساهم في الابداع المهني وقد بلغت نسبة المساهمة بالدرجة الكلية من معدل الدرجات لمقياس الابداع المهني (0.536)، وان قيمة تنبؤ مستوى تطور الابداع التنظيمي بدلالة قيم ادارة المعرفة لدى القادة الكشفيين وفق المعادلة التالية:

$$\gamma = 91.16 + 0.258x_1 + 0.233 \times x_2 + 0.513x_3 - 0.032x_4 + 0.353x_5$$

ويوصي الباحثون إلى تنمية وتعزيز ادارة المعرفة لما له من اهمية في تعزيز الابداع التنظيمي، وتنمية وتعزيز الابداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين، واعتماد الدراسة ، وأجراء دراسات مشابهه على متغيرات اخرى للقادة الكشفيين.

المصادر:

- علاء فرج الطاهر؛ (إدارة المعلومات والمعرفة) دار الراي، الأردن، 2010، ص 33
- حمزة محمد كاظم؛ عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها في مراحل الإبداع المنظمين دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسي هيئة التعليم التقني، بحث منشور، مجلة التقني، بغداد، 2013، ص32
- الشباشبة، سامر؛ أثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة»، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 15 عدد 2، سنة 2008، ص 213.
- قلوب حسينة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، 2019 صفحة 17،18.
- صالح ارشد العقيلي ، سامر محمد الشايب ؛ التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج SPSS ، ط1: (الأردن ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 1988)
- محمد حسن علاوي ، و محمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، ط1 ، (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999) ، ص49.
- نعم عبود نجم، تقييم وقياس انتاجية العمل المعرفي في الشركات المتخصصة القائمة على المعرفة، بحوث المؤتمر الخامس لجامعة الزيتونية الاردنية، عمان، 2004، ص11.
- مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق . الثبات . الصدق . الموضوعية . المعايير: (القاهرة، مركز الكتاب، 1999) ص23.
- يوبولد، فاندالين:،ترجمة محمد نبيل؛مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة: محمد نبيل نوفل وآخرون، ط 3(مصر، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية،1984،ص79.
- عبدالله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم : مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية : عمان ، دار إثراء للنشر والتوزيع ،2010م، ص57.
- -علي مهدي كاظم ؛ بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة الإعدادية في العراق ، أطروحة دكتوراه : (جامعة بغداد/كلية التربية ابن رشد، 1994) ص110.
- Allen ,M.J.& Yen,W,N:Psychological testing.7th ed,Prentice Hall,New York.1979.p65
- Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962.p77