



أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

Sadat Journal of Administrative and Financial Research

المجلد الثالث - العدد الأول - يناير 2025

Volume 3 | Issue 1 | Jan. 2025



sjsaf.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ. د/ محمد صالح هاشم

رئيس التحرير
أ. د/ أحمد دسوقي محمد إسماعيل

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية
24426

الترقيم الدولي الإلكتروني Online ISSN
2974-3389

الترقيم الدولي ISSN
2974-3370

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

الصادرة عن:

مركز الاستشارات والبحوث والتطوير - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس مجلس إدارة المجلة

أ.د. محمد صالح هاشم

رئيس التحرير

د. حسن رشاد صابر

المحرر التنفيذي

أ. نادر مكي

سكرتير التحرير

أ. أحمد جابر

القيادة الابتكارية وممارستها في تعزيز عمليات

إدارة المعرفة لدى موظفي بلدية الوجه

Innovative Leadership and Its Practices in Enhancing " Knowledge Management Processes Among Al-Wajh Municipality "Employees

إعداد الطالب: عايد عودة رفادة.

المخلص: هدفت الدراسة لمعرفة دور القيادة الابتكارية في تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات للوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف الدراسة، واستخدم الباحث العينة العشوائية الطبقية، فقام بتوزيع (148) استبانة، ليسترد (143) استبانة، بنسبة (96.62%).

وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة للقيادة الابتكارية بأبعادها المتمثلة في (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) في بلدية الوجه جاءت بدرجة موافقة متوسطة، كما جاءت الإجابات على محور عمليات إدارة المعرفة من قبل أفراد العينة بمتوسط حسابي (3.21)، والأهمية النسبية (64.21%)، وبدرجة موافقة متوسطة، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الابتكارية بأبعادها (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) وعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

وكانت أهم توصيات الدراسة العمل على تشجيع الموظفين بتقديم أفكار متجددة بصورة واضحة في أساليب العمل وعلى إدارات البلدية الترحيب بالأفكار التي تعمل على إحداث تغييرات في أساليب العمل والعمل على تبنيها وتطبيقها، والاهتمام من قبل البلدية بتشجيع الأفكار الابتكارية لدى الموظفين من أجل متابعة التطوير، والاهتمام بالمكونات الملموسة والمادية لبيئة العمل وتحديثها بطرق جديدة ومبتكرة، وضرورة المحافظة على هويته البلدية عند التخطيط للتغيير، والبحث عن أفضل الأساليب والسلوكيات لتحسين البيئة النفسية والمعنوية للموظفين، وضرورة أن تسعى البلدية لاستقطاب الموظفين المؤهلين بالمعرفة، وإعداد دورات تدريبية داخلية لتبادل الخبرات بين الموظفين.

الكلمات المفتاحية: القيادة الابتكارية، عمليات إدارة المعرفة، بلدية الوجه.

"Innovative Leadership and Its Practices in Enhancing Knowledge Management Processes Among Al-Wajh Municipality Employees"

Abstract:

The study primarily aimed to identify the role of innovative leadership in enhancing knowledge management processes from the perspective of Al-Wajh Municipality employees. The study adopted a descriptive-analytical approach, utilizing a questionnaire to collect data in order to achieve its objectives. The researcher employed a stratified random sampling method, distributing 148 questionnaires and retrieving 143, with a response rate of 96.62%.

The findings revealed that the overall responses of the sample regarding innovative leadership, in its dimensions (innovative fluency, innovative flexibility, innovative originality, idea abundance, and problem sensitivity) within Al-Wajh Municipality, were at a moderate approval level. Additionally, the responses regarding knowledge management processes had a mean score of 3.21 and a relative importance of 64.21%, also at a moderate approval level. The study also found a statistically significant relationship between innovative leadership dimensions and knowledge management processes from the perspective of municipality employees in Al-Wajh. Furthermore, the study confirmed a statistically significant impact of innovative leadership dimensions on knowledge management processes.

The study's key recommendations emphasized the importance of encouraging employees to generate novel ideas in work methodologies and urged municipal administrations to welcome, adopt, and implement transformative ideas. Additionally, the municipality should foster innovative thinking among employees to sustain continuous development, update the tangible and physical components of the work environment innovatively, and maintain the municipality's identity when planning for change. Moreover, the study highlighted the necessity of identifying optimal methods and behaviors to enhance the psychological and moral work environment. The municipality should also strive to attract knowledge-qualified employees and conduct internal training programs to facilitate experience exchange among staff members.

Keywords: Innovative Leadership, Knowledge Management Processes, Al-Wajh Municipality.

مقدمة:

تعد القيادة الابتكارية كنمط قيادي يقود أكثر مما يدير، حيث يتميز القائد بالقدرة على إبداء أفكاره، وطرح الممارسات الجيدة وتطبيقها على العمل سواء أكانت تلك الأفكار أو الممارسات من اكتشاف القائد إنها توصل إليه بواسطة المرؤوسين، فهو يسعى بواسطة تلك الأفكار إلى تحقيق التقدم والتميز وتنمية القيم الإيجابية للمنظمة التي يعمل أكثر من منافسيها، وأيضاً دعم عمليات التطوير والتجديد المستمر، واستثمار كافة الإمكانيات المتاحة. (مصطفى وعيدروس، 2023)

ثم أن القيادة الابتكارية تأثر على بقاء المنظمات واستمرارها وتطويرها وتحقيق أهدافها، بالإضافة عن الدور المهم في تشجيع الأفراد العاملين على تطوير وبناء علاقات قوية قائمة على الود والاحترام للمساهمة على تطوير وتحسين الأداء، وزيادة إنجاز الأعمال، مما يساعد على إنشاء بيئة عمل ومناخ تنظيمي يشجع على زيادة الانتماء لدى المرؤوسين في المنظمات. (Solirnan & Idris, 2020)

وأصبحت عمليات إدارة المعرفة من الإستراتيجيات التي تتبناها المنظمات بمختلف أنواعها من أجل تحسين أعمالها، ومساعدتها على القدرة في تنمية تلك المنظمات، وأيضاً قدرتها على مواكبة المستجدات، والتطورات، والابتكارات، والاكتشافات في عصر تشهد فيه البشرية معرفة مصحوبة بثورة في تقنية الاتصالات والمعلومات، حيث ساهمت جميعها في إحداث تغيرات جذرية في مختلف أوجه حياة المجتمعات والمنظمات عموماً، كما تنامي دور المعرفة في نجاح منظمات الأعمال مع مساهمتها على تحول هذه المنظمات إلى الاقتصاد العالمي الذي أصبح يعرف باقتصاد المعرفة. (عطية، 2021)

ويعتمد نجاح القائد على نحو أساسياً على السمات الشخصية التي يحدد بواسطتها النمط القيادي الذي يتم إتباعه في المؤسسات ومنظمات الأعمال، حيث يعُتمد على المزج بين القيادة والابتكار لحل العديد من المشكلات التي تواجه القائد في بيئة الأعمال التي أغلبها يتعلق باتخاذ القرارات الإستراتيجية المؤثرة على مستقبل تلك المنظمات، وتعتمد القيادة الابتكارية في ظل المتغيرات المتسارعة والمتلاحقة على إيجاد الحلول الابتكارية التي تستطيع بواسطتها التعامل الواقع لتحقيق الأداء المتميز والوصول إلى الأهداف المنشودة.

في ضوء ما سبق نجد الابتكار وإدارة المعرفة من أهم المقومات في المؤسسات والمنظمات المتميزة في إنجاز أعمالها، كما يعدّ من سمات القائد الناجح، من هنا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على القيادة الابتكارية وممارستها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة لدى موظفي بلدية الوجه.

الدراسات السابقة:

عُرِضَت الدراسات السابقة وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم عربية وأجنبية، وذلك بواسطة المحاور التالية:

محور الدراسات المتعلقة بالقيادة الابتكارية

دراسة (اليابسي والسلمي، 2024)، التي هدفت لمعرفة أثر تطبيق القيادة الابتكارية على منسوبي شركة الاتصالات السُّعُودِيَّة (STC) بمدينة الرياض من وجهة نظر الموظفين، واعتمدت على المنهج الوصفي المسحي بواسطة عملية مسحية على موظفي شركة الاتصالات بمدينة الرياض، بتوزيع استبانة كأداة للدراسة بلغت (200) استبانة، ومن أهم نتائجها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين تطبيق القيادة الابتكارية في الشركة وبين تطبيق معيار الاهتمام بتصوير الأفكار الجديدة وطرحها بين الموظفين، وأيضًا بين تطبيق القيادة الابتكارية في الشركة وبين اهتمام قيادات الشركة بمعالجة المشكلات بأساليب جماعية وغير تقليدية.

دراسة (المليجي، 2024)، التي هدفت إلى توضيح كيفية إسهام القيادة الابتكارية على تطوير أداء القيادات الأكاديمية بجامعة حائل من وجهة نظرهم في ضوء مستهدفات رؤية المملكة (2030)، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (102) من القيادات الأكاديمية (عمداء كليات، والعمادات المساندة ووكلائهم، ورؤساء ومشرفات الأقسام العلمية) بجامعة حائل، ومن أهم نتائجها: دراسة الحلول البديلة لاتخاذ القرارات الجامعية المناسبة، وحرص تلك القيادات على تنويع الحلول التي تطرحها لإدارة الأزمات الجامعية، والتكيف مع المواقف المتناقضة في البيئة الداخلية والخارجية للجامعة، وإتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم الابتكارية بسهولة ويسر في حل المشكلات، واستخدام أساليب مرنة ومتنوعة في التعامل مع العاملين، كما بينت النتائج قلة تشجيع القيادات الأكاديمية لبعض المبادرات الابتكارية الفردية التي يقترحها منتسبي الجامعة، وقلة توظيف

القيادات الأكاديمية للإستراتيجيات المرنة في التعامل مع مواطن الضعف والتهديدات المحتملة، وقلة توظيف بعض القيادات الأكاديمية للتقنيات الحديثة في التنبؤ بالمشكلات المتوقع حدوثها.

أما دراسة (بسكر، 2023)، التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيادة الابتكارية والأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام بمؤسسة سوناطراك ولاية المسيلة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة، ومن أهم نتائجها: وجود علاقة ارتباطية بين المجال الإداري والأداء الوظيفي بنسبة (0.71)، والمجال الفني (0.65)، والمجال التصوري (0.77)، وبلغت العلاقة الارتباطية بين القيادة الابتكارية والأداء الوظيفي بنسبة (0.89)، عند مستوى دلالة (0.05).

دراسة (الحراشة، 2022)، هدفت إلى تقصي درجة ممارسة القيادة الابتكارية وعلاقتها بمستوى إدارة الذات لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات حكومية هي (جامعة اليرموك، الجامعة الهاشمية، جامعة مؤتة) والبالغ عددهم (2239) عضواً، وأُختيرت عينة طبقية عشوائية تكونت من (349) عضواً، وذلك بالاعتماد عن الاستبانة والمنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم نتائجها: أن درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كانت متوسطة، انعدام الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تلك الدرجة تبعاً لمتغيرات الجنس، الخبرة، الرتبة العلمية، وبلد التخرج، وأيضاً وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الابتكارية ومستوى إدارة الذات لدى رؤساء الأقسام في تلك الجامعات.

دراسة (الحارثي، 2022)، التي هدفت إلى معرفة دور القيادة الابتكارية في التغيير التنظيمي في كليتي الملك فهد الأمنية وكلية الملك خالد العسكرية، وتكون مجتمع الدراسة من منسوبي كلية الملك الفهد الأمنية، وكلية الملك خالد العسكرية من مدنيين وعسكريين للرتب العسكرية من نقيب إلى لواء والمراتب المدنية؛ من الثامنة إلى الخامسة عشر وعدده (562)، وذلك باستخدام الاستبانة والمنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم نتائجها: أن القيادة الابتكارية تمارس في كلية الملك فهد الأمنية أقل من ممارستها في كلية الملك خالد العسكرية، وأن الموظفين في كلية الملك فهد يميلون أكثر للتغيير التنظيمي أكثر من كلية الملك خالد العسكرية، وأوصت الدراسة تفعيل الابتكار في المنظمات الحكومية ومواجهة تحدياتها وتنمية السلوك الابتكاري في المنظمات بواسطة تشجيع الأداء الابتكاري، والتخلص من الإجراءات الروتينية.

دراسة (القاضي، 2021)، التي هدفت إلى معرفة دور القيادة الابتكارية بأبعادها (المرونة، الأصالة، الطلاقة، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) على تعزيز الريادة الإستراتيجية بوزارة التعليم العالي في المحافظات الجَنُوبية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الوظائف الإشرافية بالوزارة الذين يبلغ عددهم (171)، واستخدم أسلوب المسح الشامل، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة، وتوصلت إلى النتائج التالية: مستوى توافر القيادة الابتكارية بأبعادها كان بموافقة كبيرة وبوزن نسبي مقداره (75.70%)، وأيضًا مستوى الريادة الإستراتيجية في الوزارة كان كبيرًا وبوزن نسبي مقداره (75.80%)، كما توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الابتكارية وتعزيز الريادة الإستراتيجي بلغت (0.633%)، ويوجد أثر لبعدي القيادة الابتكارية (الأصالة، الحساسية للمشكلات) في تعزيز الريادة الإستراتيجية بنسبة (40%) الباقي (60%) يعود لعوامل أخرى.

محور الدراسات المتعلقة بعمليات إدارة المعرفة:

قدم (ثابت وآخرين، 2024) دراسة هدفت إلى معرفة دور متطلبات إدارة المعرفة على تحقيق التميز المؤسسي في المنظمات الصناعية بساحل حضرموت بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، ومن أهم نتائج الدراسة: أن مستوى متطلبات إدارة المعرفة كان مرتفعًا، ومستوى توافر التميز المؤسسي كان مرتفعًا، ووجود متطلبات إدارة المعرفة والتميز المؤسسي في تلك المنظمات، حيث كانت العلاقة قوية ($R=0.850$)، وانعدام الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة والتميز المؤسسي في المنظمات تعزى إلى متغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة).

دراسة (سليطين وآخرين، 2024) التي هدفت إلى تحديد تأثير عمليات إدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) في الأداء الوظيفي في المصارف التجارية الخاصة في الساحل السوري، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وُرْعَتْها على عينة من الموظفين في جميع المستويات الإدارية في تلك المصارف بلغت (117) موظفًا، أهم نتائج الدراسة: أن درجة تطبيق المصارف التجارية الخاصة في الساحل السوري لإدارة

المعرفة متوسطة، وأن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين متوسط، ووجود تأثير معنوي لإدارة المعرفة في الأداء الوظيفي.

دراسة (Flores Lpez et al, 2023) التي هدفت إلى دراسة أثر أبعاد المعرفة على أنشطة الابتكار في الصناعة المكسيكية، تركز المنظمات الصناعية المكسيكية جهودها على تطوير منتجات وعمليات جديدة، قامت الدراسة بمراجعة نظرية شاملة للدراسات السابقة، وتم الكشف عن أن معظم الدراسات تم إجراؤها تركزت على إدارة المعرفة وأبعادها، وتم استحداث استبانة وزعت على (279) شركة صناعية في المكسيك بعد إجراء التحليل لتأثير قدرات إدارة المعرفة على عمليات الابتكار وتطوير المنتجات، وكشفت النتائج إلى وجود علاقة وتأثير بين أبعاد إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تحديث المعرفة، حماية المعرفة، تحويل المعرفة، وتطبيق المعرفة) في الأنشطة التي تولد الابتكار مثل البحث والتطوير واستحواد التقنية.

سعت دراسة (عودة، 2022) إلى معرفة أثر إدارة المعرفة في التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وزعت على عينة بلغ عددها (133) مفردة، من أهم نتائج الدراسة: أن واقع إدارة المعرفة في ديوان الموظفين العام في فلسطين جاء بدرجة كبيرة، وأن مستوى التميز المؤسسي في الديوان محل الدراسة جاء بدرجة كبيرة، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز المؤسسي، وأيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين.

دراسة (راقع، 2021) التي هدفت إلى معرفة أثر متطلبات وعمليات إدارة المعرفة على الأداء المتميز وفق النموذج الأوروبي للتميز (EFQM) لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر ممثلة بفروعها، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات من عينة عشوائية قدرت (200) موظفًا موزعين عشوائيًا، ومن أهم نتائج الدراسة: توافر كل من متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها في المؤسسة بمستوى عال، ووجود إدراك متوسط لمعايير النموذج الأوروبي للتميز من طرف العاملين، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين متطلبات وعمليات إدارة المعرفة والأداء المتميز وفق النموذج الأوروبي للتميز، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة والأداء المتميز.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

يمكن تحديد الاستفادة من الدراسات السابقة وفق التالي:

- 1- الاستفادة من تحديد مشكلة الدراسة والتأكد من وجودها.
- 2- سهولة صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها، وفرضياتها وأهميتها.
- 3- الاستفادة من تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة.
- 4- إمكانية مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.
- 5- الاستفادة من الدراسات السابقة في الوصول إلى المراجع والدراسات.
- 6- الاستفادة من الدراسات السابقة على تحديد الفجوة البحثية.

ما يميز الدراسة الحالية:

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ما يلي:

- 1- تُعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة -حسب إطلاع الباحث- والتي درست وحللت القيادة الابتكارية وممارستها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة عمومًا.
- 2- تُعد من الدراسات القليلة التي درست المتغيرات بواسطة دمجها ضمن متغير واحد واعتبارها مشكلة واحدة تتمثل في القيادة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة.
- 3- تُعد الدراسة الأولى في التطبيق على بلدية الوجه وإمكانية تعميمها على المجتمعات الأخرى كبحوث مستقبلية.
- 4- قدمت هذه الدراسة النتائج والتوصيات التي يمكن أن تكون طريق للوصول إلى أهداف المؤسسات.

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات جميعها والجامعات لتطوير أداء قياداتها لا سيما في ظل التحديات التي تفرضها الثورة الصناعية الرابعة وما صاحبها من تحولات، والتي تؤكد على توافر القيادات الابتكارية لإدارتها بمستوى عالي من الأداء والكفاءة والابتكار.

كما تعد متطلبات القيادة الابتكارية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت اهتمام واسع ومتزايد من قبل المهتمين والباحثين والأكاديميين في المؤسسات والمنظمات سواء أكانت حكومية أو خاصة، نظرًا لدورها في إنشاء الإبداع والابتكار، وإحداث التغيرات المطلوبة بطريقة علمية مدروسة ومخططة على كافة المستويات الإدارية والتنظيمية، كما وتؤكد العديد من نتائج الدراسات والبحوث السابقة على أهمية ممارسة

القيادة الابتكارية لدورها الفعال في إحداث التغيير، والإبداع والابتكار، وطرح أفكار جديدة تتناسب مع التطورات والتحسين المستمر، مثل دراسة (حزر الله، وأبو لبة، 2020)، ودراسة (رفيع، وآخرين، 2020)، ودراسة (الدغمي، 2019)، تسليط الضوء لإجراء المزيد من الدراسات التي تناولت القيادة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة. فقد جاءت هذه الدراسة والتي انحصرت مشكلتها في التساؤل الرئيس التالي: ما دور القيادة الابتكارية في تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه؟ ويتفرع منه

- 1- ما واقع ممارسة القيادة الابتكارية من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه؟
- 2- ما مستوى تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين القيادة الابتكارية وممارستها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه؟
- 4- ما أثر القيادة الابتكارية وممارستها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه؟

أهمية الدراسة:

اكتسبت الدراسة الحالية أهميتها بواسطة ما يلي:

الأهمية النظرية:

- 1- تأتي هذه الدراسة تماشيًا مع سياسة تطوير القيادة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة والتي تؤكد على أهمية الأخذ بأساليب الإدارة الحديثة.
- 2- تأتي هذه الدراسة منسجمة مع ما أوصت به العديد من البحوث والدراسات السابقة حول أهمية دراسة أهمية عمليات إدارة المعرفة ومعرفة واقعها في بلدية الوجه.
- 3- تفتح هذه الدراسة آفاقًا جديدة للباحثين في مجال القيادة والموارد البشرية عامة وفي موضوع عمليات إدارة المعرفة خاصة بما يساعدهم على اختيار موضوعاتهم البحثية.
- 4- إثراء المكتبات في الجامعات السعودية بمراجع ذات قيمة في مجال القيادة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة.

الأهمية التطبيقية:

- 1- تسليط الضوء على دراسة القيادة الابتكارية بأبعادها المختلفة، وسوف يتم تسليط الضوء على بلدية الوجه.
- 2- تسهم الدراسة الميدانية معالجة هذا الموضوع من جوانب عدّة، ويأمل الباحث أن تستفيد الجهات ذات العلاقة من نتائج هذه الدراسة ولا سيما في إدارة المعرفة إضافة إلى الجهات المعنية.
- 3- تسهم الدراسة في معالجة بعض القصور لدى بلدية الوجه، مما يسهم الاستفادة منها للفئات المستهدفة.

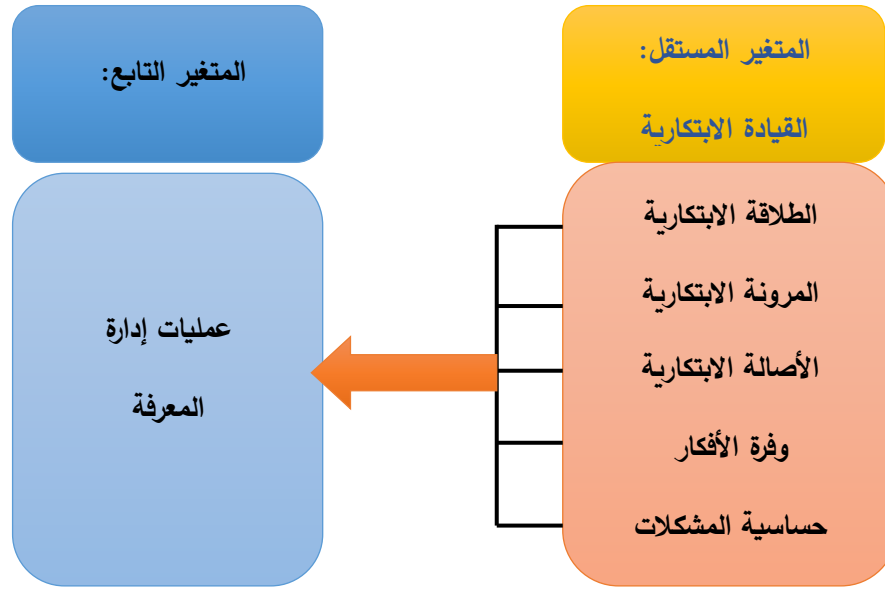
أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيس لمعرفة دور القيادة الابتكارية في تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه، ويتفرع منها الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على واقع ممارسة القيادة الابتكارية من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه.
- 2- إلقاء الضوء على مستوى تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه.
- 3- تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الابتكارية وممارستها على تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه.
- 4- الكشف عن أثر القيادة الابتكارية وممارستها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي بلدية الوجه.

نموذج الدراسة:

يمكن تحديد مسار نموذج الدراسة حسب متغيراتها المتمثلة في المتغير المستقل القيادة الابتكارية بأبعادها (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، حساسية المشكلات)، والمتغير التابع عمليات إدارة المعرفة.



شكل رقم (1) متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسة (القاضي، 2021)، (المريسي، 2023).

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للقيادة الابتكارية بأبعادها (الطلاق الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) في عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاق الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

2- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

- 3- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأصالة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.
- 4- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوفرة الأفكار على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.
- 5- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحساسية المشكلات على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي:** تحليل القيادة الابتكارية وممارستها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة.
- الحد المكاني:** تركز الدراسة على (البيئة السُعدية) ويشمل مجتمع (بلدية الوجه).
- الحد الزمني:** تمتد مدة الدراسة عام (2025) م.

الإطار النظري للدراسة

مفهوم القيادة الابتكارية:

القيادة الابتكارية هي مجموعة من الممارسات العملية التي تسعى للتغيير في أساليب العمل، وتقبل الأفكار الجديدة لجعلها أكثر فعالية في تحقيق الأهداف. (أبو عجوة، 2018)

ويعرفها (Kozioł, 2020) إنها عملية ديناميكية باعتبارها عن علاقة تفاعلية بين القائد والأفراد العاملين، الذي يعمل على تشجيع الابتكار، وتقديم الحلول الابتكارية لتنمية التفكير الإبداعي.

وحدد (القاضي، 2021) أن القيادة الابتكارية بقدرة القادة على التأثير على الأفراد العاملين في المنظمة للحد من مقاومتهم للتغيير وإنجاز الأعمال الموكلة لهم بكفاءة وفاعلية.

ويوضح (الحراشة، 2022) أن القيادة الابتكارية نمط قيادي منفتح على التجديد والتطوير والتجريب، وتجاوز الواقع الروتيني المألوف والمكرر والتقليدي.

ويرى (عبد الحافظ، 2023) إنها القيادة التي تمتلك قوة التأثير على العاملين داخل المنظمة لتغيير أفكارهم والسعي لتقبل الأفكار الجديدة، وأيضًا التغير في طريقة حل المشكلات وأساليب العمل بأسلوب إبداعي ابتكاري لمواجهة كل ما جديد.

وهي مجموعة الممارسات والأفكار التي يُقدّمها القادة، التي تؤدي إلى إيجاد عمليات إدارية بطرق وأساليب تراعي متطلبات متلقي الخدمات، حيث إنها تشمل على ما هو جديد وحديث ولم يسبق تجربته من قبل يأتي الابتكار من مبادرات قد تكون فردية أو جماعية يتم نقلها للآخرين. (المطيري، 2023)

يرى الباحث أن القيادة الابتكارية هي نمط قيادي يتميز بتحقيق التميز والإتقان والابتكار في نتائج أعمال بلدية الوجه، ويعتمد على البصيرة الابتكارية، والطلاقة، والأصالة، والمرونة الابتكارية، ووفرة الأفكار، والحساسية للمشكلات في البلدية.

أهمية القيادة الابتكارية:

تكمن أهمية القيادة الابتكارية كما حددها كل من (نور، 2023) و (المطيري، 2023) في النقاط التالية:

- 1- تقوم القيادة الابتكارية بدور مؤثر على تعزيز قدرة المنظمة على التكيف والتطوير مع المتغيرات المتوقعة والغير متوقعة، والعمل على مواجهة تلك التغيرات والتعامل معها، والقدرة على تشجيع الموظفين على اكتساب المهارات الجديدة وتطوير قدراتهم باستمرار.
- 2- تتبنى القيادة الابتكارية منهج تحفيزي يشجع على التحفيز الذاتي والابتكار والتطوير الشخصي، وبذلك يمكن أن يحفز الموظفين على تحقيق أقصى إمكاناتهم، والعمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة.
- 3- تعمل القيادة الابتكارية على تعزيز الثقة بالنفس، والقدرة على التحكم في الأفكار والقدرات، مما يمكنهم من تحقيق التقدم والنجاح في مساراتهم المهنية والشخصية.
- 4- توجه القيادة الابتكارية على حل المشكلات والابتعاد عن الأخطار والمجازفة الغير محسوبة، والسيطرة على كافة الأمور وجعلها تحت السيطرة وفي صالح المنظمة.

أبعاد القيادة الابتكارية:

تناولت العديد من الدراسات السابقة أبعاد القيادة الابتكارية، ونظراً لاختلاف بعض تلك الدراسات فقد حدد الباحث الأبعاد التي تناولها كل من (القاضي، 2021)؛ (المطيري، 2023)؛ (الراشد واليحيى، 2020):

- **الطلاقة الابتكارية:** وتشمل قدرة القائد على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار لموقف معين خلال مدة زمنية معينة، حيث تعد الطلاقة ذات أهمية للقائد لتعزيز قدرته على إقناع المرؤوسين بطرح وبتنفيذ الأفكار الابتكارية، وتوفير المناخ والبيئة المناسبة والداعمة لضمان تنفيذ تلك الأفكار.

- **المرونة الابتكارية:** قدرة القائد على إنتاج أفكار مختلفة ومتعددة دون تكرار، كما تعني المرونة الابتكارية قدرة القائد على التكيف مع العديد من المواقف المختلفة والتحكم فيها وفي المتغيرات التي تتصل بها حسب مصلحة المنظمة، والقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة وفق معطيات البيئة التي يعمل بها القائد.
- **الأصالة الابتكارية:** تتمثل في إنتاج استجابات أصلية من قبل القائد، أي قليلة التكرار داخل المنظمة، وتساعد الأصالة القائد إلى الوصول إلى أعماق المشكلات وجوهرها مما تدفعه إلى التفكير بطريقة ابتكارية، وإيجاد حلول ابتكارية وغير مألوفة تؤدي إلى معالجة تلك المشكلات بشكل جذري وضمان عدم حدوثها مرات أخرى
- **وفرة الأفكار:** وتعني وجود عدد من الأفكار المتعددة والمتنوعة لدى القيادة، وذلك ليتم بحثها ومقارنتها واختيار الأفضل منها، والعمل على تطبيقها بحيث تتناسب مع بيئة المنظمة.
- **الحساسية للمشكلات:** وتشمل قدرة القائد على الإحساس والروية العالية لكثير من المشكلات في المنظمة والتعامل معها. حيث يمكنه تشخيص نواحي القصور نتيجة نظريته للمشكلات بمنظور مختلف والتنبؤ بها في المواقف المختلفة، كما تعني القدرة على التنبؤ بالمشاكل قبل حدوثها لدى القائد الابتكاري سواءً أكانت مشكلات تنظيمية أو شخصية، وبذلك هذه المهارة تعتمد على فطنة القائد وتركيزه وصدق تنبؤاته.

يرى الباحث بواسطة أبعاد القيادة الابتكارية يمكن للقائد الابتكاري أن يطلق العنان في تفكيره لإنتاج العديد من الأفكار المتنوعة والغير مألوفة، والتنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها، وقدرته على التعامل معها بشكل إيجابي، وذلك بواسطة قدرته على التكيف مع العديد من المواقف المختلفة.

مفهوم عمليات إدارة المعرفة:

ينظر الباحثين والكتاب إلى مفهوم إدارة المعرفة بمداخل ومفاهيم مختلفة تعتمد على اختصاصاتهم وخلفياتهم العملية والعلمية، وبذلك تحمل معاني مختلفة لدى كل منهم، وبواسطة مراجعة بعض الأدبيات يمكن تناول ذلك المفهوم على النحو الآتي:

يحدد (الأفغاني، 2021) أن إدارة المعرفة منهج تكاملي يمكن للمنظمة الحصول على المعلومات وتنظيمها وتخزينها وتقديمها بطريقة يمكنها الاستفادة من القدرات، والمهارات والخبرات لرفع مستوى الإنجاز وجودة الخدمة وبما يؤدي إلى ابتكار خدمات ومنتجات جديدة.

ذكرت (عطية، 2021) أن إدارة المعرفة تشير إلى الإستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من المواد الفكرية والمعلوماتية من قيامها بعمليات وتقنية تتعلق بإيجاد وإعادة استخدام المعرفة، وذلك بهدف إيجاد قيمة جديدة بواسطة تحسين الكفاءة والفاعلية الفردية والتعاون في العمل لزيادة الابتكار.

وإدارة المعرفة عملية منهجية تسعى بواسطتها المؤسسات والمنظمات إلى توليد ونشر المعرفة واستخدامها، والاستفادة منها للحفاظ على العمليات الوظيفية والتشغيلية دخل تلك المنظمات وعلى موقع تنافسي متميز. (Aladwan et al., 2022)

ثم إنها مجموعة من العمليات المستمرة التي تعمل على الاستغلال الأمثل للموارد المعرفة التي تساعد على زيادة القيمة للمنظمة، وزيادة فعاليتها، وقدرتها التنافسية، واتخاذ القرارات الداعمة لذلك. (السنافيري، 2023)

ويذكر (سيف، 2023) أن إدارة المعرفة هي إجراءات تتعلق بتوليد المعرفة وتخزينها ومشاركتها واستخدامها لتسهم في تحسين الفاعلية التنظيمية وقدرتها التنافسية.

ويشير (سليطين، 2024) إنها مجموعة عمليات متكاملة تتضمن الحصول على المعرفة وتنقيتها وتخزينها للاستفادة منها عند الحاجة وإيصالها للموظفين لاستخدامها بما يحسن من قدراتهم الوظيفية ويحقق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

ويعرف الباحث إدارة المعرفة بأنها عملية إدارية تهدف إلى جمع وتنظيم واستخدام المعرفة والمعلومات في المؤسسات بطريقة تساهم على زيادة وتحسين الأداء واتخاذ القرارات الإدارية، والقدرة على وضع حلول للمشكلات التي تواجه تلك المؤسسات ضمن رؤية إدارية حديثة تعتمد على التطورات التقنية.

أهمية إدارة المعرفة:

تكمن أهمية إدارة المعرفة كونها تحسن من الموقف التنافسي للمؤسسات والمنظمات، وذلك بواسطة التركيز على المجودات الغير ملموسة، وذلك على النحو التالي: (السنافيري، 2023)

- 1- تعدّ مؤشراً على وجود طريقة شاملة وواضحة لمفهوم العمليات المتعلقة بالمعرفة واللازمة لإزالة القيود وحل المشكلات.
 - 2- إعادة هيكلة المنظمة التي تسهم في التغيير والتطوير لمواكبة التغيرات البيئية.
 - 3- زيادة عوائد المنظمة وتحقيق رضا الموظفين وانتمائهم وتحسين القدرة التنافسية بواسطة التركيز على الموجودات الغير ملموسة التي يصعب قياسها، وإنما تظهر نتائجها على المدى البعيد.
- ويحدد (عبد الوهاب، 2019) أن إدارة المعرفة تأتي في المنظمات بواسطة دورها فيما يلي:
- تبسيط العمليات وخفض التكلفة عن طريق التخلص من الإجراءات الغير ضرورية، كما تعمل على تحسين خدمات العملاء، وتخفيض الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة.
 - تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية، حيث إن إدارة المعرفة تعدّ أداة لتحفيز على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لإنشاء معرفة جديدة.
 - تحفيز المنظمات على تجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية الغير مستقرة.
 - تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.

أبعاد عمليات إدارة المعرفة:

يوجد بعض الاختلافات بين الباحثين والكتاب حول تحديد مقاييس وأبعاد المعرفة، وسيُعتمد الباحث على الأبعاد الأكثر استخداماً في هذه الدراسة على النحو الآتي:

▪ توليد المعرفة:

أصبحت المعرفة مصدراً أساسياً لتوليد القيمة والميزة التنافسية في المجتمعات الصناعية من أجل البقاء في بيئة عمل متغيرة باستمرار، حيث يجب على المؤسسات ومنظمات الأعمال إنشاء معرفة مستمرة ومختلفة عن تلك التي تمتلكها المؤسسات المنافسة الأخرى. (Yu Q, 2022)، ويرى (Drust, 2023) أن تشخيص المعرفة هي الخطوة الأولى في توليد المعرفة، لكي يسمح للمؤسسات بتحديد الفجوات الحالية في المعرفة والاحتياجات اللازمة، وتتضمن هذه العملية تقييم الموارد المعرفة للمؤسسة، وتحديد المشكلات المتعلقة بالمعرفة، وإنشاء خطة للتعامل معها، كما تعدّ توليد المعرفة هي العملية التي تسهم في بناء القوة التنافسية للمؤسسات وتمكنها من التكيف مع المتغيرات السريعة، والتحسين المستمر في أداء أعمالها باعتبارها عملية دورية ومستمرة تعكس استثمار المؤسسة في مستقبلها واستدامة نجاحها.

■ اكتساب المعرفة:

إن اكتساب المعرفة أمر ضروري لحل المشكلات التي تتعرض لها المؤسسات واتخاذ القرارات الصحيحة، كما تعدّ أمر ضروري للتعليم وتطوير مهارات جديدة، ويوجد عدة طرق لاكتساب المعرفة، مثل الخبرة المباشرة، المراقبة، القراءة، والتعليم الرسمي، إضافة إلى ذلك بواسطة التفاعل مع الآخرين مثل الخبراء والأقران والمرشدين. (Yu Q, 2022) ، ووفقاً (Leoni, 2022) أن إحدى الطرق الفعالة لاكتساب المعرفة هي بواسطة التفكير والنقد الذاتي للشخص نفسه، حيث تنطوي هذه العملية على التفكير في الخبرات وتقييمها من أجل التعلم منها، ويتيح النقد الذاتي للأفراد إلى تحليل تجاربهم واستخراج المعرفة والإلهامات القيمة لديهم.

■ تخزين المعرفة:

إن تخزين المعرفة هو مكون حاسم في إدارة المعرفة، حيث يمكن تخزينها في أشكال صحيحة أو ضمنية، ويجب على المؤسسات أن تطور أنظمة وعمليات لإدارة هذا النوع من المعرفة بفعالية، كما يعدّ استخدام التقنية أحد أهم الأساليب المستخدمة في تخزين المعرفة الصريحة والضمنية في إدارة المعرفة، وعادةً ما تكون على شكل قواعد بيانات محوسبة. (Drust, 2023)

■ مشاركة المعرفة:

تعدّ مشاركة وتوزيع المعرفة إنها العملية التي يتم بواسطتها إيصال المعرفة الصريحة أو الضمنية للآخرين، ثم إنها عملية نقل فعال، فالعملية تتضمن أن يكتسب المتلقي المعرفة من أجل استخدامها لمصلحة المؤسسة، ويمكن أن تكون مشاركة المعرفة ضمن الأفراد، أو ضمن المجموعات، أو ضمن الأقسام، أو ضمن المؤسسة، عموماً، وتعدّ مشاركة المعرفة بين الأفراد من خلفيات ثقافية متنوعة عملية معقدة، لأن المعرفة يتم تطويرها في بعض البيئات الاجتماعية والثقافية والتنظيمية والتاريخية. (المناور، 2022)

■ تطبيق المعرفة:

تسهم تطبيق المعرفة في تحفيز المنظمة وموظفيها على استقطاب المعرفة التي تظهر الحاجة لها، ولا تكون موجودة ضمن مخازن المعرفة لدى المنظمة، وتنتقل المعرفة من مصادرها إلى متلقيها عبر استخدامها وتطبيقها بواسطة تحديد أهميتها، وكيفية استخدامها وإن استدعت الحاجة لتطويرها وتحديثها،

ويقتصر دور الإدارات في عملية تطبيق المعرفة على التوجه حول كيفية استثمارها لتحقيق مزايا تنافسية مستدامة. (Aladwan et al., 2022)

منهجية الدراسة والدراسة الميدانية واختبارات الفروض

أولاً: أسلوب الدراسة

اعتمدت الدراسة على نوعين من مصادر البيانات، وذلك كالتالي:

أ- المصادر الثانوية:

يمكن تحديد البيانات التي أُعْتُمد عليها في تحقيق أهداف الدراسة في ضوء مشكلة الدراسة والمتغيرات المتعلقة بها، حيث أُعْتُمد في تكوين الإطار النظري على الكتب العربية والأجنبية، والمجلات والدوريات العلمية، والبحوث العلمية المتخصصة المنشورة منها وغير المنشورة أيضاً، التي تناولت موضوع الدراسة أو بعض جوانبها.

وُاعْتُمد على بعض البيانات الثانوية المنشورة وغير منشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة بواسطة الرجوع إلى المكتبات، والدراسات والدوريات والنشرات والمقالات، وغيرها من مصادر جمع المعلومات.

ب- المصادر الأولية:

جُمِعَت البيانات الأولية اللازمة للدراسة من مجتمع الدراسة بواسطة قائمة الاستقصاء الموجهة لعينة الدراسة، وذلك للحصول على الآراء حول موضوع الدراسة، وذلك لاختبار الفروض الخاصة بالدراسة، ويتضح ذلك على النحو التالي:

1- قائمة الاستقصاء:

لقد صُمِّمَت استمارة استبانة من أجل معرفة اتجاهات أفراد العينة حول موضوع الدراسة، وأُعدَّ قائمة الاستقصاء بحيث تشمل كل متغيرات الدراسة وقسمت إلى جزئين رئيسيين وذلك على النحو التالي:

الجزء الأول: ويتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية ويتكون من (4) أسئلة.

الجزء الثاني: وهو الجزء المتعلق ببُعد القيادة الابتكارية ويتكون من (25) فقرة.

الجزء الثاني: هو الجزء الخاص ببُعد عمليات إدارة المعرفة ويتكون من (15) فقرة.

2- الدراسة التحليلية:

تُفَرِّغُ البيانات من استمارات الاستبانة، وتصنيفها، وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها وتفسيرها، وذلك لاستخلاص النتائج، والتوصيات، ولقد تم تحليل البيانات التي حُصِلَ عليها باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لاختبارات الفروض.

ثانيًا: مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين لدى البلدية بالوجه في المملكة العربية السعودية، ويبلغ حجم مجتمع الدراسة (236) مفردة.

2- عينة الدراسة:

أُعْتُمِدَ على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لمجتمع الدراسة من العاملين لدى البلدية بالوجه في المملكة العربية السعودية والتي بلغت (148) مفردة، وذلك طبقًا لمعادلة حجم العينة عند معامل ثقة (95%)، ونسبة خطأ (5%)، ولقد أُسْتُرِدَّت (143) قائمة من الاستبانات الموجهة إلى العينة أي بنسبة استرداد بلغت (96.62%)، ولقد أُعْتُمِدَ على العينة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة، وذلك نظرًا لأن مجتمع الدراسة غير متجانس، حيث يضم مجموعة من العاملين الذين تختلف إعدادهم من إدارة إلى أخرى.

ثالثًا: معاملات الثبات والصدق:

ثبات المقياس:

أُسْتُخْدِمَ معامل "ألفا كرونباخ" لحساب الثبات وقياس مدى صلاحية الأداة المستخدمة، وذلك لأنه يعدّ من أدق وأهم وأشهر معاملات قياس الثبات، حيث يعتمد على حساب الارتباط الداخلي للإجابات على العبارات، ويتضح بواسطة الجدول التالي أن معامل الثبات وفق مقياس "ألفا كرونباخ" لكل بُعد من أبعاد الدراسة أعلى من (0.50)، وأن معاملات الثبات لقائمة الاستبانة كليًا بلغت (0.948)، وبذلك تعدّ فقرات قائمة الاستبانة تتميز بدرجة مرتفعة من الثبات.

جدول رقم (1) الثبات والصدق لأبعاد الاستبانة.

الأبعاد	الثبات	الصدق	الفقرات
الطلاقة الابتكارية	0.739	0.8597	5
المرونة الابتكارية	0.784	0.885	5
الأصالة الابتكارية	0.661	0.813	5
وفرة الأفكار	0.551	0.742	5
الحساسية للمشكلات	0.821	0.906	5
جميع فقرات أبعاد القيادة الابتكارية	0.927	0.963	25
فقرات بُعد عمليات إدارة المعرفة	0.844	0.919	14
الاستبانة كليًا	0.948	0.974	39

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

أ- صدق المقياس:

يتبين بواسطة الجدول السابق أن درجة معامل الصدق لكل بُعد من أبعاد الدراسة أعلى من (0.60)، وأن معاملات الصدق لقائمة الاستبانة كلياً بلغت (0.974)، وبذلك تعدّ فقرات قائمة الاستبانة تتميز بدرجة مرتفعة من الصدق.

رابعاً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية:

يتضح فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية:

أ. توزيع عينة الدراسة حسب النوع

جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب النوع.

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	94	65.7%
أنثى	49	34.3%
المجموع	143	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (65.7%) من إجمالي العينة هم من الذكور، وأن نسبة (34.3%) من إجمالي العينة هم من الإناث.

ب. توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
دبلوم أو أقل	31	21.7%
بكالوريوس/ ليسانس	76	53.1%
دراسات عليا	36	25.2%
المجموع	143	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد العينة طبقاً للمؤهل الدراسي يتمثل في المؤهل الجامعي أي أن نسبة (53.1%) من إجمالي أفراد العينة حاصلون على تعليم جامعي سواء كان بكالوريوس أو ليسانس، يليهم في الترتيب بنسبة (25.2%) من إجمالي العينة حاصلين على مؤهل في

الدراسات العليا سواء كانوا ماجستير أو دكتوراه، فيما كانت النسبة الأقل والتي بلغت (21.7%) من أفراد العينة هم مؤهلهم العلمي دبلوم أو أقل.

ج. توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة:

جدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة.

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	37	25.9%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	65	45.4%
10 سنوات فأكثر	41	28.7%
المجموع	143	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد العينة طبقاً لسنوات الخدمة كانت بنسبة (45.4%) من إجمالي أفراد العينة لديهم، سنوات خدمة من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، وأن نسبة (28.7%) من إجمالي أفراد العينة سنوات الخدمة لديهم، أكثر من (10 سنوات)، في حين نسبة (25.9%) من أفراد العينة كانت سنوات خدمتهم أقل من (5 سنوات).

د. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري:

جدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري.

المستوى الإداري	العدد	النسبة المئوية %
دنيا	72	50.3%
وسّطى	39	27.3%
عليا	32	22.4%
المجموع	143	100.0%

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد العينة طبقاً للعمر يتمثل في المستوى الإداري من فئة الإدارة الدنيا، حيث كانت نسبتهم (50.3%) من إجمالي مفردات العينة، يليهم في الترتيب المستوى الإداري من فئة الإدارة الوسطى، حيث بلغت نسبتهم (27.3%) من إجمالي مفردات العينة، في حين

جاء في آخر الترتيب المستوى الإداري من فئة الإدارة العليا، وذلك بنسبة (22.4%) من إجمالي مفردات العينة.

خامسًا: الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

أ. تحليل أبعاد القيادة الابتكارية:

1. تحليل فقرات بعد الطلاقة الابتكارية

جدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد الطلاقة الابتكارية.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	تعمل القيادة في البلدية على توفير مناخ يشجع على الابتكار.	3.59	0.816	71.89%	1
3	تقدم القيادة في البلدية حلول سريعة لأي مشكلة تواجهها.	3.36	0.756	67.27%	3
5	تقدم القيادة في البلدية أفكار متجددة بأساليب العمل.	2.92	0.818	58.32%	5
4	تنظم القيادة بالبلدية الأفكار بصورة واضحة للجميع.	3.07	0.668	61.40%	4
2	تقوم القيادة في البلدية بتطبيق الأفكار الجديدة وتجربتها لملائمة العمل.	3.41	0.753	68.11%	2
	متوسط البعد	3.27	0.535	65.40%	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الطلاقة الابتكارية جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تعمل القيادة في البلدية على توفير مناخ يشجع على الابتكار".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة من للفقرة التي تنص على "تقدم القيادة في البلدية أفكار متجددة في أساليب العمل".

2. تحليل فقرات بعد المرونة الابتكارية:

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية المرتبطة ببعد المرونة الابتكارية.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	تشارك القيادة في البلدية الموظفين في صياغة رؤية واضحة للبلدية.	3.38	0.739	67.55%	2
	تحرص القيادة في البلدية على إشراك الموظفين في المهام المختلفة لتعزيز مفهوم العمل الجماعي.	3.21	0.701	64.20%	3
	تقدم القيادة في البلدية العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة.	3.65	0.781	73.01%	1
	تقوم المسؤولية في البلدية على إحداث تغييرات في أساليب العمل.	3.11	0.662	62.24%	4
	تتقبل القيادة في البلدية آراء الموظفين حتى وأن خالفت توجهات القيادة.	2.85	0.787	57.06%	5
	متوسط البعد	3.24	0.538	64.81%	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد المرونة الابتكارية جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تقدم القيادة في البلدية العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تتقبل القيادة في البلدية آراء الموظفين حتى وأن خالفت توجهات القيادة".

3. تحليل فقرات الأصالة الابتكارية:

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد الأصالة الابتكارية.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	تهتم القيادة في البلدية بتشجيع الأفكار الابتكارية لدى الموظفين من أجل متابعة التطوير.	3.05	0.735	60.98%	4
	تبتعد القيادة في البلدية عن تقليد الآخرين في مشكلات العمل.	3.24	0.641	64.90%	2

1	%69.51	0.758	3.48	تشجع القيادة في البلدية الموظفين على التجديد خلال العمل.
5	%56.22	0.778	2.81	تحافظ القيادة في البلدية على هويتها عند التخطيط للتغيير.
3	%63.36	0.712	3.17	تستطيع القيادة في البلدية النظر للأشياء من زوايا مختلفة.
	%62.99	0.473	3.15	متوسط البعد

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكليّة لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الأصالة الابتكارية جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تشجع القيادة في البلدية الموظفين على التجديد خلال العمل".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "تحافظ القيادة في البلدية على هويتها عند التخطيط للتغيير".

4. تحليل فقرات وفرة الأفكار:

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد وفرة الأفكار.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	تشجع القيادة في البلدية الموظفين على توليد أكبر قدر ممكن من الأفكار الخلاقة.	3.68	0.784	%73.57	1
5	تستخدم القيادة في البلدية أساليب محفزة تشجع على توليد الأفكار الجديدة.	2.91	0.768	%58.18	5
4	تسمح القيادة في البلدية بتوجيه الانتقاد لأفكار الآخرين.	3.15	0.675	%63.08	4
3	يتم اعتماد القيادة في البلدية على الأفكار المبتكرة في مواجهة المشكلات الطارئة.	3.24	0.639	%64.76	3

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	تقدم القيادة في البلدية أفكار متعددة تتناسب مع الظروف المحيطة.	3.46	0.739	69.23%	2
	متوسط البعد	3.29	0.432	65.76%	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على فقرات بُعد وفرة الأفكار جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تشجع القيادة في البلدية الموظفين على توليد أكبر قدر ممكن من الأفكار الخلاقة".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "تستخدم القيادة في البلدية أساليب محفزة تشجع على توليد الأفكار الجديدة".

1. تحليل فقرات الحساسية للمشكلات:

جدول رقم (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد الحساسية للمشكلات.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	تستخدم القيادة في البلدية أساليب مبتكرة للحد من الأخطاء.	2.97	0.778	59.44%	4
	تخطط القيادة في البلدية لمواجهة مشكلات العمل المحتمل حدوثها.	2.78	0.745	55.52%	1
	تستطيع القيادة في البلدية تشخيص أكثر من مشكلة في وقت واحد.	3.35	0.798	66.99%	5
	تحدد القيادة في البلدية أسباب القصور بواسطة ما يصل إليها من تقارير.	3.04	0.649	60.84%	3
	تستطيع القيادة في البلدية تحديد آثار المشكلات بدقة.	3.21	0.691	64.20%	2
	متوسط البعد	3.07	0.56	61.40%	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكليّة لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الحساسية للمشكلات جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تخطط القيادة في البلدية لمواجهة مشكلات العمل المحتمل حدوثها".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "تستطيع القيادة في البلدية تشخيص أكثر من مشكلة في وقت واحد".

يرى الباحث في ضوء نتائج أبعاد القيادة الابتكارية المتمثلة (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، وحساسية المشكلات)، التي جاءت جميعها بدرجة موافقة متوسطة، وبذلك على إدارة بلدية الوجه توفير مناخ تنظيمي يشجع على الابتكار وتطبيق الأفكار الجديدة، والعمل على إشراك الموظفين في عملية التخطيط واتخاذ القرارات، وترسيخ مفهوم العمل الجماعي، ومتابعة الأفكار الابتكارية وتطويرها، واستخدام أساليب تحفز على تشجيع الأفكار الجديدة، والتخطيط لمواجهة مشكلات العمل المحتمل حدوثها.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (المليجي، 2024)، ودراسة (الحراشة، 2022)، التي أكدت أن درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأزنية من وجهة نظرهم كانت متوسطة، واختلفت مع دراسة (القاضي، 2021)، التي أظهرت أن مستوى توافر القيادة الابتكارية بأبعادها كان بموافقة كبيرة.

تحليل فقرات عمليات إدارة المعرفة:

جدول رقم (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد عمليات إدارة المعرفة.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
11	تشجع القيادة في البلدية الأفكار الإبداعية التي تسهم إكساب المعرفة.	3.04	0.638	60.84%	11
13	تسعى القيادة في البلدية للحصول على المعرفة من مصادر متعددة.	2.85	0.813	57.06%	13
14	توفر القيادة في البلدية مخصصات مالية مناسبة لاكتساب المعرفة.	2.71	0.854	54.13%	14
10	تسعى القيادة في البلدية إلى استقطاب الموظفين المؤهلين بالمعرفة.	3.09	0.721	61.82%	10

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
3	تسعى القيادة في البلدية إلى اكتساب المعرفة النادرة التي تميزها عن غيرها.	3.48	0.749	69.51%	3
1	تستخدم القيادة في البلدية أساليب متنوعة لتوزيع المعرفة بين الموظفين.	3.69	0.807	73.85%	1
2	تستخدم القيادة في البلدية الوسائل الإلكترونية الحديثة لنشر المعرفة بين الموظفين.	3.58	0.726	71.61%	2
6	توفر القيادة في البلدية معلومات داخلية تمكن جميع الموظفين من الوصول إلى قواعد العمل.	3.29	0.775	65.73%	6
9	تعقد القيادة في البلدية دورات تدريبية داخلية لتبادل الخبرات بين الموظفين.	3.13	0.743	62.66%	9
8	تعزز القيادة في البلدية مبدأ المشاركة بالمعرفة على نطاق واسع بين الموظفين.	3.17	0.639	63.36%	8
12	تستخدم القيادة في البلدية المعرفة بهدف تعزيز فعالية صنع القرارات.	2.94	0.807	58.74%	12
4	تستخدم القيادة في البلدية المعرفة للتكيف مع المتغيرات البيئية.	3.41	0.754	68.25%	4
7	تعمل القيادة في البلدية على إتاحة المعرفة لتطوير إجراءات العمل.	3.24	0.789	64.90%	7
5	تمتلك القيادة بالبلدية بنية تحتية متقدمة لتقنية المعلومات لتساعدها على تطبيق إدارة المعرفة.	3.32	0.718	66.43%	5
	متوسط البعد	3.21	0.434	64.21%	

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكليّة لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد عمليات إدارة المعرفة جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة التي تنص على أن "تستخدم القيادة في البلدية أساليب متنوعة لتوزيع المعرفة بين الموظفين".

■ جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "توفر القيادة في البلدية مخصصات مالية مناسبة لاكتساب المعرفة".

يرى الباحث في ضوء النتائج المتعلقة بمحور عمليات إدارة المعرفة التي جاءت بدرجة موافقة متوسطة يجب على إدارة البلدية تشجيع الأفكار الإبداعية وتوفير مخصصات مالية مناسبة تسهم في إكساب المعرفة، والعمل على استقطاب الموظفين المؤهلين بالمعرفة، واستخدام وسائل إلكترونية حديثة لنشر المعرفة بين الموظفين، كما يجب عليها بناء بنية تحتية متقدمة لتقنية المعلومات التي تساعد على تطبيق إدارة المعرفة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (سليطين وآخرين، 2024)، التي بينت أن درجة تطبيق المصارف التجارية الخاصة في الساحل السوري لإدارة المعرفة متوسطة، واختلفت مع دراسة (ثابت وآخرين، 2024)، ودراسة (عودة، 2022)، التي أكدت أن واقع إدارة المعرفة في ديوان الموظفين العام في فلسطين جاء بدرجة كبيرة، ودراسة (راقع، 2021)، التي أظهرت توافر كل من متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها في المؤسسة، بمستوى عال.

سادساً: اختبارات الفروض

1. اختبارات الفرضية الرئيسة الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الابتكارية بأبعادها (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) وعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

لاختبارها تم القيام بإجراء تحليل معامل الارتباط بين القيادة الابتكارية بأبعادها (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) كمتغير مستقل وبعد عمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع.

جدول رقم (12) معامل الارتباط للفرضية الرئيسة الأولى.

عمليات إدارة المعرفة		المتغيرات
المعنوية،	معامل الارتباط	
0.000	0.779	الطلاقة الابتكارية
0.000	0.756	المرونة الابتكارية
0.000	0.829	الأصالة الابتكارية
0.000	0.811	وفرة الأفكار
0.000	0.784	الحساسية للمشكلات

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

- أن معامل الارتباط بين الطلاقة الابتكارية كمتغير مستقل وعمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع بلغ (0.779) مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة (77.9%) عند مستوى معنوية (0.05) بين الطلاقة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة.
- أن معامل الارتباط بين المرونة الابتكارية كمتغير مستقل وعمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع بلغ (0.756) مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة (75.6%) عند مستوى معنوية (0.05) بين المرونة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة.
- أن معامل الارتباط بين الأصالة الابتكارية كمتغير مستقل وعمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع بلغ (0.829) مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة (82.9%) عند مستوى معنوية (0.05) بين الأصالة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة.
- أن معامل الارتباط بين وفرة الأفكار كمتغير مستقل وعمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع بلغ (0.811) مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة (81.1%) عند مستوى معنوية (0.05) بين وفرة الأفكار وعمليات إدارة المعرفة.
- أن معامل الارتباط بين الحساسية للمشكلات كمتغير مستقل وعمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع بلغ (0.784) مما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة (78.4%) عند مستوى معنوية (0.05) بين الحساسية للمشكلات وعمليات إدارة المعرفة.
- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاصة بمعامل ارتباط "بيرسون" أقل من قيمة (0.05) مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) وبُعْد عمليات إدارة المعرفة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) وبُعْد عمليات إدارة المعرفة.
- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاصة بمعامل ارتباط "بيرسون" أقل من قيمة (0.05) مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الابتكارية وبُعْد عمليات إدارة المعرفة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الابتكارية وبُعْد عمليات إدارة المعرفة.
- مما سبق يمكن رفض الفرضية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية الرئيسية الأولى البديلة أي إنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الابتكارية بأبعادها (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية،

الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) وعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اليابسي والسلمي، 2024)، ودراسة (بسكر، 2023)، التي أظهرت أن العلاقة الارتباطية بين القيادة الابتكارية والأداء الوظيفي بنسبة (0.89) عند مستوى دلالة (0.05)، ودراسة (الحراشة، 2022)، ودراسة (سليطين وآخرين، 2024)، ودراسة (Flores Lpez et al., 2023) ودراسة (عودة، 2022)، ودراسة (راقع، 2021)، واختلفت مع دراسة (القاضي، 2021)، التي بينت وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الابتكارية وتعزيز الريادة الإستراتيجي بلغت (0.633%).

2. اختبارات الفرضية الرئيسة الثانية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاقة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد الذي تم إجراؤه لتحليل وقياس مدى التأثير لبُعد الطلاقة الابتكارية كمتغير مستقل على بُعد عمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع.

جدول رقم (13): معامل التحديد للفرضية الفرعية الأولى

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.609	0.606	0.2721

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.609$)، وهو ما يعني أن الطلاقة الابتكارية تفسر التغير في عمليات إدارة المعرفة بنسبة (60.9%)، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيسَت قيمة "ف" المحسوبة والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية، والتي يجب أن تكون أقل من (0.05)، وذلك لكي تكون دالة إحصائيًا.

جدول رقم (14): تحليل التباين للفرضية الفرعية الأولى.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	16.272	1	16.272	219.78	0.000
البواقي	10.44	141	0.074		
المجموع	26.712	142			

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائيًا.

جدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى.

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	اختبار t	المعنوية،
	B	الخطأ المعياري	Beta		
الثابت	1.14	0.142	0.779	8.053	0.000
الطلاقة الابتكارية	0.633	0.043		14.825	0.000

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا يبين أنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد " R^2 " لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الأولى لعدم وقبول الفرضية الفرعية الأولى البديلة أي إنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاقة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:
أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد الذي تم إجراؤه لتحليل وقياس مدى التأثير لبعد المرونة الابتكارية كمتغير مستقل على بُعد عمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع.

جدول رقم (16): معامل التحديد للفرضية الفرعية الثانية.

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.571	0.568	0.285

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.571$) وهو ما يعني أن المرونة الابتكارية تفسر التغير في عمليات إدارة المعرفة بنسبة (57.1%)، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيسَت قيمة "ف" المحسوبة والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية، والتي يجب أن تكون أقل من (0.05)، وذلك لكي تكون دالة إحصائيًا.

جدول رقم (17): تحليل التباين للفرضية الفرعية الثانية.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية،
الانحدار	15.263	1	15.263	187.98	0.000
البواقي	11.449	141	0.081		
المجموع	26.712	142			

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائيًا.

جدول رقم (18): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثانية.

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	اختبار t	المعنوية،
	B	الخطأ المعياري	Beta		
الثابت	1.237	0.146	0.756	8.48	0.000
المرونة الابتكارية	0.609	0.044		13.71	0.000

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا يبين إنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد " R^2 " لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الثانية العدم وقبول الفرضية الفرعية الثانية البديلة أي إنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأصالة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.
- ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:
- أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد الذي تم إجرائه لتحليل وقياس مدى التأثير لبعد الأصالة الابتكارية كمتغير مستقل على بُعد عمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع.

جدول رقم (19): معامل التحديد للفرضية الفرعية الثالثة.

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.687	0.685	0.2435

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.687$) وهو ما يعني أن الأصالة الابتكارية تفسر التغير في عمليات إدارة المعرفة بنسبة (68.7%)، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيسَت قيمة "ف" المحسوبة، والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية، والتي يجب أن تكون أقل من (0.05)، وذلك لكي تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (20): تحليل التباين للفرضية الفرعية الثالثة.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية،
الانحدار	18.352	1	18.352	309.54	0.000
البواقي	8.36	141	0.059		
المجموع	26.712	142			

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (21): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة.

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	اختبار t	المعنوية،
	B	الخطأ المعياري	Beta		
الثابت	0.817	0.138	0.829	5.944	0.000
الأصالة الابتكارية	0.76	0.043		17.594	0.000

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا يبين إنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد " R^2 " لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الثالثة لعدم وقبول الفرضية الفرعية الثالثة البديلة أي إنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأصالة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

الفرضية الفرعية الرابعة:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوفرة الأفكار على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.
- ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:
- أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد الذي تم إجراؤه لتحليل وقياس مدى التأثير لبعد وفرة الأفكار كمتغير مستقل على بُعد عمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع.

جدول رقم (22): معامل التحديد للفرضية الفرعية الرابعة.

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.658	0.656	0.2546

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.658$)، وهو ما يعني أن وفرة الأفكار تفسر التغير في عمليات إدارة المعرفة بنسبة (65.8%)، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيسَت قيمة "ف" المحسوبة، والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية، والتي يجب أن تكون أقل من (0.05)، وذلك لكي تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (23): تحليل التباين للفرضية الفرعية الرابعة.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية،
الانحدار	17.575	1	17.575	271.22	0.000
البواقي	9.137	141	0.065		
المجموع	26.712	142			

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (24): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الرابعة

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	اختبار t	المعنوية،
	B	الخطأ المعياري	Beta		
الثابت	0.534	0.164	0.811	3.258	0.000
وفرة الأفكار	0.814	0.049		16.469	0.000

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا بين أنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

■ كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد R^2 لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.

■ كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.

■ كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.

■ يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الثالثة لعدم وقبول الفرضية الفرعية الثالثة البديلة أي إنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوفرة الأفكار على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

الفرضية الفرعية الخامسة:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحساسية للمشكلات على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.

ولاختبارها تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل التحديد:

يوضح الجدول التالي إلى معامل التحديد الذي تم إجراؤه لتحليل وقياس مدى التأثير لبعد الحساسية للمشكلات كمتغير مستقل على بُعد عمليات إدارة المعرفة كمتغير تابع.

جدول رقم (25): معامل التحديد للفرضية الفرعية الخامسة.

معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
0.614	0.611	0.2704

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يشير الجدول السابق أن معامل التحديد ($R^2 = 0.614$) وهو ما يعني أن الحساسية للمشكلات تفسر التغير في عمليات إدارة المعرفة بنسبة (61.4%)، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

يستعرض الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيسَت قيمة "ف" المحسوبة، والتي يجب أن تكون أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك يبين قيمة مستوى المعنوية، والتي يجب أن تكون أقل من (0.05)، وذلك لكي تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (26): تحليل التباين للفرضية الفرعية الخامسة.

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية،
الانحدار	16.401	1	16.401	224.27	0.000
البواقي	10.311	141	0.073		
المجموع	26.712	142			

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين ANOVA Test أن قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية، وكذلك تبين أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) مما يدل على صحة الدلالة الإحصائية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج. تحليل الانحدار:

يبين الجدول التالي تحليل الانحدار بواسطة التركيز على قيمة "ت" المحسوبة بحيث يجب أن تكون أعلى من قيمة "ت" الجدولية، كما يجب ألا يزيد مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وذلك عند قياس العلاقة بين المتغيرين حتى تكون دالة إحصائياً.

جدول رقم (27): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الخامسة.

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	اختبار t	المعنوية،
	B	الخطأ المعياري	Beta		
الثابت	1.348	0.126	0.784	10.669	0.000
الحساسية للمشكلات	0.607	0.041		14.976	0.000

المصدر: بالاعتماد على التحليل الإحصائي SPSS

يتضح بواسطة الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما يظهر أن قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من (0.05)، وهذا يبين أنها ذات دلالة معنوية، وذلك يبين قوة العلاقة الانحدارية بين المتغيرين.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

■ كانت القيمة الخاصة بمعامل التحديد "R²" لقياس الأثر أكبر من الصفر مما يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع.

- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار التباين "ANOVA" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج النموذج المقدر، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة، كما كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار "F" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- كانت قيم معامل تحليل الانحدار "B" أكبر من الصفر، ثم أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار "t" أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنه يؤثر بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- يمكن مما سبق رفض الفرضية الفرعية الثالثة العدم وقبول الفرضية الفرعية الثالثة البديلة أي إنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحساسية المشكلات على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.
- يتضح بواسطة كل ما سبق لاختبارات الفروض الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية عدم صحة الفرضية الرئيسية الثانية العدم وصحة الفرضية الرئيسية الثانية البديلة أي إنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالوجه.
- وتتفق هذه النتائج مع دراسة (القاضي، 2021)، ودراسة (سليطين، 2024)، ودراسة (Flores Lpez et al., 2023)، ودراسة (عودة، 2022)، ودراسة (راقع، 2021).

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج التي صُنِّفَتْها نحو التالي: النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة الابتكارية)، والنتائج المتعلقة بالمتغير التابع (عمليات إدارة المعرفة)، والنتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.

1- كشفت نتائج الدراسة أن الدرجة الكُلِّيَّة لإجابات أفراد العينة بالمتغير المستقل (القيادة الابتكارية) في بلدية الموجه جاءت كالتالي:

- "الطلاقة الابتكارية" جاءت بمتوسط حسابي (3.27)، وبأهمية نسبية (65.40%)، وبدرجة موافقة متوسطة.
- "المرونة الابتكارية" جاءت بمتوسط حسابي (3.24)، وبأهمية نسبية (64.81%)، وبدرجة موافقة متوسطة.
- "الأصالة الابتكارية" جاءت بمتوسط حسابي (3.15)، وبأهمية نسبية (62.99%)، وبدرجة موافقة متوسطة.
- "وفرة الأفكار" جاءت بمتوسط حسابي (3.29)، وبأهمية نسبية (65.76%)، وبدرجة موافقة متوسطة.
- "الحساسية للمشكلات" جاءت بمتوسط حسابي (3.07)، وبأهمية نسبية (61.40%)، وبدرجة موافقة متوسطة.

2- جاءت الإجابات على محور عمليات إدارة المعرفة من قبل أفراد العينة بمتوسط حسابي (3.21)، والأهمية النسبية (64.21%)، وبدرجة موافقة متوسطة.

3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الابتكارية بأبعادها (الطلاقة الابتكارية، المرونة الابتكارية، الأصالة الابتكارية، وفرة الأفكار، الحساسية للمشكلات) وعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالموجه.

4- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الابتكارية على عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي البلدية بالموجه.

توصيات الدراسة:

بواسطة النتائج التي توصل إليها هذه الدراسة يقوم الباحث في هذا الجزء باقتراح مجموعة من التوصيات التي في تعزيز ودعم متطلبات القيادة الابتكارية وعمليات إدارة المعرفة على النحو التالي:

- 1- العمل على تشجيع الموظفين بتقديم أفكار متجددة بصورة واضحة في أساليب العمل.
- 2- على إدارات البلدية الترحيب بالأفكار التي تعمل على إحداث تغييرات في أساليب العمل والعمل على تبنيها وتطبيقها.
- 3- يجب على القيادة في البلدية أن تتقبل آراء الموظفين حتى وأن خالفت توجهات القيادة، وتهيئة بيئة عمل مناسبة وغرس الثقة لديهم، وإيمانها بمهاراتهم وقدراتهم.
- 4- الاهتمام من قبل البلدية بتشجيع الأفكار الابتكارية لدى الموظفين من أجل متابعة التطوير، والاهتمام بالمكونات الملموسة والمادية لبيئة العمل وتحديثها بطرق جديدة ومبتكرة.
- 5- ضرورة المحافظة على هويته البلدية عند التخطيط للتغيير، وضرورة البحث عن أفضل الأساليب والسلوكيات لتحسين البيئة النفسية والمعنوية للموظفين.
- 6- العمل على استخدام أساليب مبتكرة للحد من الأخطاء، والقدرة على تشخيص أكثر من مشكلة في وقت واحد.
- 7- ضرورة أن تسعى البلدية إلى استقطاب الموظفين المؤهلين بالمعرفة، وإعداد دورات تدريبية داخلية لتبادل الخبرات بين الموظفين.
- 8- ينبغي على البلدية تبني تعزيز فعالية صنع القرارات، وتوفير مخصصات مالية مناسبة لاكتساب المعرفة، وأيضاً الحصول على المعرفة من مصادر متعددة.

المراجع العربية:

أ. الرسائل العلمية:

- 1- أبو عجوة، عبد الله حسين (2018)، القيادة الابتكارية ودورها في الحد من مقاومة التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير، كُلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 2- الأفغاني، هنا محمود علي (2021)، أثر المرونة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: إدارة المعرفة متغيراً وسيطاً: دراسة ميدانية في قطاع المستشفيات في محافظة العاصمة عُمان، أطروحة دكتوراه، كُلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

- 3- الحارثي، هاجر بن سعد (2022)، القيادة الابتكارية ودورها في التغيير التنظيمي في كليتي الملك فهد الأمنية وكلية الملك خالد العسكرية، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 4- الحراشة، حنان علي منصور (2022)، درجة ممارسة القيادة الابتكارية وعلاقتها بمستوى إدارة الذات لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- 5- الدغمي، هيفاء، (2019)، التمكين الإداري في التميز المؤسسي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- 6- راقع، حسن (2021)، متطلبات وعمليات إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي وفق النموذج الأوروبي للتميز EFQM: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر "فروع الجلفة، غرداية، ورقلة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر.
- 7- السنافيري، جمال أحمد محمد (2023)، أثر المعرفة في الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات-منطقة الغربية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر.
- 8- سيف، محمد عاطف (2023)، أثر عمليات المعرفة في تطوير رأس المال الفكري في المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- 9- عبد الحافظ، حلا سلام محمد (2023)، درجة ممارسة القيادة الابتكارية وعلاقتها بمستوى الريادة الرقمية لدى مديري المدارس الثانوية في عُمان، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- 10- عودة، رجاء محمد (2022)، إدارة المعرفة وأثرها على التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 11- القاضي، محمد عطا فرحان (2021)، دور القيادة الابتكارية في تعزيز الريادة الاستراتيجية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

12- المناور، أحمد خالد (2022)، أثر تطبيق إدارة المعرفة على الإبداع الإداري: دراسة حالة شركة LLc Wwbhelp Jordan، رسالة ماجستير، كُليّة الأعمال، جامعة جرش، الأردنّ.

ب. المجلات والمؤتمرات العلمية:

1- بسكر، حدة (2023)، القيادة الابتكارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك ولاية المسيلة، مجلة دراسات، 14(1)، 99-965.

2- ثابت، محمود عبده والجهوري، حسين عبد القادر والأنصاري، أحمد عبد الرزاق (2024)، دور متطلبات إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية في المنظمات الصناعية في ساحل حضرموت، مجلة الدراسات الاجتماعية، 30(5)، 192-175.

3- حرز الله، أحمد، وأبو لبدة، صابرين، (2020)، "أثر رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة القدس"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 2(40)، 558-522.

4- الراشد، أسماء واليحيى، حصة (2020)، معوقات ممارسة القيادة الابتكارية في كُليّة التربية بالخرج بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، مجلة كُليّة التربية، 36(6)، 265-246.

5- رفيع، ديمة، والمهدي، سوزان، وعبد المنعم، هناء، (2020)، "تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية في ضوء المنظمة المتعلمة"، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (21)، 1062-1091.

6- سليطين، سوما علي وأسبر، لمى فيصل وتفاحة، حسن علي (2024)، تأثير إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية الخاصة، في الساحل السوري، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 45(1)، 202-183.

7- عبد الوهاب، سمير محمد (2019)، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية: دراسة حالة مدينة القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

8- عطية، رحاب رمضان (2021)، إدارة المعرفة وعلاقتها برأس المال الفكري من منظور معلوماتي، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 31(31)، 1056-1023.

9- عطية، رحاب رمضان (2021)، إدارة المعرفة وعلاقتها برأس المال الفكري من منظور معلوماتي، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 31(31)، 1056-1023.

- 10- مصطفى، موسى محمد وعيداروس، أحمد نجم الدين (2023)، القيادة الابتكارية مدخل لتجويد آليات التميز التنظيمي في الإدارات التعليمية في جمهورية مصر العربية: دراسة تحليلية، دراسات تربوية ونفسية، العدد (127)، 421-465.
- 11- المطيري، مشاعل سعد (2023)، واقع ممارسة القيادة الابتكارية لدى قائدات المدارس في المرحلة الابتدائية في التعليم العام بمدينة الرياض، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (32)، 491-522.
- 12- المليجي، رضا إبراهيم (2024)، القيادة الابتكارية كمدخل لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بجامعة خائل في ضوء مستهدفات رؤية المملكة 2030، مجلة كُليّة التربية، جامعة المنصورة، العدد (125)، 1239-1306.
- 13- نور، سعاد عبد الكريم (2023)، درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى أعضاء هيئة التدريس في كُليّة التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر الطلبة، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، (7)3، 517-549.
- 14- اليايسي، عبد العزيز عنيت والسلمي، لمياء عبد العزيز (2024)، أثر تطبيق القيادة الابتكارية على منسوبي شركة الاتصالات السّعودية (STC) بمدينة الرياض من وجهة نظر الموظفين، المجلة الدّوليّة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (58)، 135-165.

المراجع الأجنبية:

- 1- Aladwan, S, A., AL-Yakoub, T, A., & Adaileh, A, M. (2022). Challenges of Knowledge Management in the Public Sector: Evidence from the King Abdullah Award for Excellence in Jordan, **The TQM Journal**, <https://doi.org/10.1108/TQM-09-2021-0253>.
- 2- Durst, S., Edvardsson, I.R. & Foli, S (2023), "Knowledge management in SMEs: a follow-up literature review" *Journal of Knowledge Management*, 27(11), 25-58, <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2022-0325>.
- 3- Flores Lpez, Jose Guadalupe, Carlos Armando Jacobo Hernandez, Beatriz Alicia Leyva Osuna, and Luis Alberto Limon Valencia, (2023) The Effect of the Knowledge Management Processes Capability on Innovation Activities in the Mexican Industry, *Administrative Sciences* 13: 21, <https://doi.org/10.3390/admsci13010021>.
- 4- Koziol-Nadolna, K. (2020). The role of a leader in stimulating innovation in an organization. *Administrative Sciences*, 10(3), 59.1-18.
- 5- Leoni, L., Ardolino, M., El Baz, J., Gueli, G., & Bacchetti, A. (2022). The mediating role of Knowledge management processes in the effective use of artificial intelligence manufacturing firms, *International Journal of Operations & Production Management*, 42(13), DOI 10.1108/IJOPM-05-2022-0282.
- 6- Solirnan, M, G., Idris, N, A. (2020). The Effect of Perceived Entrepreneurial Leadership on Innovative Behavior: An Empirical Study on the Workers of Private Sector Pharmaceutica Companies in Dakahlia Governorate.
- 7- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772668>.