



مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (24) – العدد الأول – يناير 2023



تأثير الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة على السلوك الابتكاري للعاملين

The influence of strategic knowledge producers performance on workforce innovative behavior

الباحثة / روضه عادل طلبه أحمد

مرشحه للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

كلية التجارة- جامعة بورسعيد - قسم إدارة الأعمال

إشراف

الدكتور

منى أحمد حموده

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة جامعة بورسعيد

الأستاذ الدكتور

رانية عبد المنعم شمعة

أستاذ إدارة الإنتاج والعمليات

ورئيس قسم إدارة الأعمال

عميد كلية التجارة السابق

جامعة السويس

2022-09-30	تاريخ الإرسال
2022-11-03	تاريخ القبول
رابط المجلة: https://jsst.journals.ekb.eg/	

المخلص:

استهدف البحث دراسة أثر الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة ببعديّة (أداء الدور وأداء الدور الإضافي) على السلوك الإبتكاري للعاملين بأبعاده (توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة)، وذلك بالتطبيق على جامعة بورسعيد، وتم جمع البيانات عن طريق الاستقصاء من عينه عشوائية بلغ حجمها (300) مفردة متمثلة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات جامعة بورسعيد، وبلغت نسبة الاستجابة (91%) بواقع (273) استمارة استقصاء صالحة للتحليل، وتوصل البحث إلى تحقق الفرض الرئيس للبحث كلياً وهو أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الإبتكاري للعاملين، كما دعمت النتائج الفروض الفرعية وهي: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور والسلوك الإبتكاري للعاملين، ويوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور الإضافي والسلوك الإبتكاري للعاملين.

الكلمات المفتاحية:

الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة، أداء الدور، أداء الدور الإضافي، السلوك الإبتكاري للعاملين، توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة.



Abstract

This research aims to study the effect of the strategic performance of knowledge producers in two dimensions (role performance and additional role performance) on workforce innovative behavior in its dimensions (generation of new ideas, promotion of new ideas, implementation of new ideas), by applying to Port Said University, data were collected through a survey of a random sample of its size (300) individuals represented by faculty members and the supporting staff in the faculties of Port Said University, and the response rate was (91%) with (273) valid questionnaires for analysis, this research found the complete realization of the main hypothesis of the research, which is that there is a positive statistically significant effect between the dimensions of the strategic performance of the knowledge producers and the innovative behavior of the employees. There is a positive statistically significant effect between the role performance dimension and the innovative behavior of the employees, and there is a positive statistically significant effect between the dimension of performing the additional role and the innovative behavior of the employees.

Key words:

The Strategic Performance of Knowledge Producers, Role Performance, Additional Role Performance, Innovative Behavior of Employees, Generation of New Ideas, Promotion of New Ideas, Implementation of New Ideas.

مقدمة

لقد ظهر خلال العقدین الماضیین اقتصاد سریع التغير قائم بشكل كبير على التكنولوجيا والمعرفة، حيث أصبح الاستثمار في الموارد البشرية، والبحث، والتطوير، وتكنولوجيا المعلومات ضرورياً للحفاظ على المركز التنافسي للمنظمة، وضمان قدرتها على البقاء في المستقبل. وتتمثل أقوى أداة في أي منظمة في معرفتها التي يمكن من خلالها اشتقاق الميزة التنافسية المستدامة، حيث تعتمد الميزة التنافسية للمنظمات بشكل كامل تقريباً على مدى قدرتهم على إدارة ونشر أصولهم غير الملموسة والتي تشمل منتجي المعرفة، ويعد منتج المعرفة الموارد الإستراتيجية الرئيسة في مؤسسات التعليم الحديثة، لكونهم يقومون بخلق وإضافة قيمة للمنظمة، وتأتي مساهمتهم الرئيسة من قدرتهم على معالجة وتطبيق المعرفة والمعلومات لاستكمال مهامهم الأساسية، واتخاذ القرارات، وحل المشاكل (Abedi, 2018).

وتعد المنظمات جزءاً من البيئة تؤثر وتتأثر بها، فهي عبارة عن مجموعة من الأفراد الذين تجمعهم علاقات مشتركة، ويتفاعلون مع بعضهم البعض، لأداء وظائف ومهام رئيسة تساعدهم في تحقيق أهداف المنظمات التي يعملون بها، فالعنصر البشري هو الذي يخترع، ويبتكر، ويبدع، ويجدد، ويدير وينظم، وينفذ، وحتى تتمكن المنظمات من مواجهة التغيرات المتسارعة، والانفجار المعرفي والتكنولوجي، وحل المشكلات باستخدام طرق جديدة، لا يتم ذلك إلا بإيجاد الموظفين المبتكرين القادرين على إيجاد طرق جديدة وحلول إدارية سريعة، حيث يعد السلوك الإبتكاري للعاملين سلوكاً خارج الأدوار موجهاً نحو تقديم أفكار جديدة وتطويرها وتنفيذها، لتقديم حلول مفيدة وجديدة للمشاكل التنظيمية المعقدة. (الغزوي ومحمد، 2019).

وتحظى مؤسسات التعليم العالي باهتمام متزايد في مختلف المجتمعات سواء المتقدمة أم النامية على حد سواء، باعتبارها تمثل القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع، فهي بيت الخبرة، معقل الفكر في شتى صورته، ورائدة التطور والابتكار وصاحبة المسؤولية في تنمية الثروة البشرية التي يمتلكها المجتمع وفي تنمية المجتمع ذاته، لذلك يستهدف البحث الحالي قياس تأثير الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة على السلوك الإبتكاري للعاملين بالتطبيق على جامعة بورسعيد.



أولاً: البحوث السابقة:

بدايةً سنوضح أهم البحوث المتعلقة بالأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة، حيث استهدف (2021) CHE et al.، قياس تأثير التبادل بين القادة والمروسين على أداء المهام لمنتجي المعرفة، وقياس تأثير الدور الوسيط للالتزام العاطفي عاللاقة بين التبادل بين القادة والمروسين وأداء المهام لمنتجي المعرفة، وتوصل الباحثون إلى عدة نتائج أهمها: أظهرت النتائج أن التبادل بين القادة ومروسيهم يؤثر إيجابياً على الالتزام العاطفي وأداء المهام، كذلك عندما يكون مستوى التبادل بين القادة ومنتجي المعرفة مرتفعاً، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للبقاء في مؤسساتهم، مما يساعدهم على تعزيز أداء مهامهم وتحقيق الاستفادة من الأداء التنظيمي. في حين أوضح (2020) Lin et al.، قياس الآثار غير المباشرة للقيادة المسؤولة ومشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لمنتجي المعرفة من خلال الدور الوسيط للمشاركة في العمل ومبادرات المساعدة، وتم قياس الحيازة الوظيفية كمتغير معدل للعلاقة، وتوصل الباحثون إلى عدة نتائج أهمها: إن كلاً من المشاركة في العمل ومبادرات المساعدة تلعب الدور الوسيط في التأثير غير مباشر للقيادة المسؤولة ومشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي لمنتجي المعرفة، وكشفت النتائج التجريبية أن الحيازة الوظيفية أدارت العلاقات بين القيادة المسؤولة والمشاركة في العمل، وبين القيادة المسؤولة ومبادرات المساعدة، ومع ذلك فإن الحيازة الوظيفية لم تعمل على تعديل العلاقات بين مشاركة المعرفة والمشاركة في العمل، وبين مشاركة المعرفة ومبادرات المساعدة، أما (2018) Hughes et al.، بقياس تأثير أبعاد ثقة الفريق كمتغير وسيط (الأفقية بين أعضاء الفريق، والرأسية بين الفريق والمشرف عليهم) على العلاقة بين السلوك الابتكاري للفريق وأدائهم الوظيفي، وتوصل الباحثون إلى السلوك الابتكاري للفريق يرتبط بشكل إيجابي بأدائهم الوظيفي، كذلك تلعب الثقة دوراً مهماً كوسيط في العلاقة بين السلوك الابتكاري والأداء الوظيفي للفريق، في حين استهدف عبد الغفار، السيد محمد وهمام، أشرف يوسف سليم، (2013) التعرف على مدى إدراك منتجي المعرفة لدورهم الإستراتيجي في تحقيق التميز التنظيمي للجامعة، واختبار العلاقة بين إدارة الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة وتنمية القدرات التنافسية وبالتالي تحقيق التميز التنظيمي للجامعة، وتوصل الباحثان إلى أن هناك علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية بين إدارة الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والتميز التنظيمي، كما تشير النتائج إلى أن أثر التمييز التنظيمي للجامعة يزيد، وبشكل كبير على إثر تطبيق إدارة الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة.

أما على الجانب الآخر فتمثلت أهم البحوث المتعلقة بالسلوك الإبتكاري للعاملين، حيث استهدف المنسي، محمود عبد العزيز، (2022)، الكشف عن طبيعة الدور الوسيط لأبعاد التعديل الوظيفي بوصفه وسيطاً تداخلياً في العلاقة بين توافر القيادة التمكينية وسلوكيات الإبتكار للعاملين بالبنوك موضع التطبيق، وتوصل الباحث إلى أن الأبعاد الثلاثة للتعديل الوظيفي (مأخوذة بصورة فردية) تتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة التمكينية والسلوك الإبتكاري للعاملين في البنوك التجارية موضع التطبيق، وهو الأمر الذي يعني أن توافر القيادة التمكينية يزيد من انخراط العاملين في ممارسات التعديل الوظيفي مما ينعكس إيجابياً على سلوكياتهم الإبتكارية في البنوك التجارية موضع التطبيق، في حين قام (Malik, 2021) بقياس أثر الذكاء العاطفي على السلوك الإبتكاري للموظفين، من خلال اختبار الدور الوسيط الذي تلعبه المشاركة الضمنية للمعرفة في المنظمات، وقياس الآثار المباشرة وغير المباشرة للذكاء العاطفي على السلوك الإبتكاري للموظفين. وتوصل الباحث إلى عدة نتائج كان أهمها: أن الذكاء العاطفي يؤثر تأثيراً إيجابياً مباشراً على المشاركة الضمنية للمعرفة والسلوك الإبتكاري للموظفين، وبالمثل تؤثر المشاركة الضمنية للمعرفة بشكل إيجابي على السلوك الإبتكاري للموظفين، وكشفت النتائج أن الموظفين الذين لديهم ذكاء عاطفي يشاركون بنشاط في تعزيز السلوك الإبتكاري من خلال مشاركة معرفتهم الضمنية الثمينة مع أعضاء المنظمة الآخرين. في حين قام (kul & sonmez, 2021) بقياس تأثير الدور الوسيط للقيادة الخادمة في العلاقة بين السلوك الإبتكاري للممرضات والأداء الوظيفي بناءً على نظرية تقرير المصير ونظرية التبادل الاجتماعي، وتوصل الباحثان إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإبتكاري للممرضات وأدائهم الوظيفي، كذلك تتوسط القيادة الخادمة العلاقة بين السلوك الإبتكاري للممرضات والأداء الوظيفي وساطة جزئية. بينما قام (Akram et al., 2020) بتحليل تأثير العدالة التنظيمية على السلوك الإبتكاري للعاملين في قطاع الاتصالات الصيني، وكذلك قياس دور تقاسم المعرفة كمتغير وسيط بين المتغيرات المستقلة والتابعة لهذا البحث. وتوصل الباحثون إلى عدة نتائج أهمها: أن الإدراك الإيجابي للموظفين للعدالة التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية، والزمانية، والمكانية يجعلهم يميلون للعمل بشكل أكثر إيجابية، وينشغلون بتوليد المزيد من الأفكار الجديدة، ومناقشة تلك الأفكار وتوحيدها من خلال تنفيذها عملياً في المنظمة، كما تؤثر العدالة التنظيمية تأثيراً إيجابياً وهاماً على السلوك الإبتكاري للموظف، كما يلعب تبادل المعرفة دور رئيسي في توليد السلوك الإبتكاري. في ضوء نتائج البحوث السابقة التي اهتمت بتحديد طبيعة العلاقة بين الأداء الاستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الإبتكاري للعاملين، توصل الباحثة



لوجود بحوث تناولت تأثير متغيرات بحثية أخرى على السلوك الابتكاري للعاملين مثل: الذكاء العاطفي، وتبادل المعرفة، ولم ترصد الباحثة نموذجاً يربط علاقة الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة بالسلوك الابتكاري للعاملين.

- 1- تناولت معظم بحوث الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة كمتغير تابع، بينما يتناول البحث الحالي الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة كمتغير مستقل.
- 2- توصلت بحوث الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة إلى التأثير الإيجابي للتبادل الأدوار بين القادة ومروسيهم، والقيادة المسؤولة، ومشاركة المعرفة، والالتزام التنظيمي على الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة .
- 3- تناولت معظم البحوث السابقة متغير السلوك الابتكاري للعاملين كمتغير تابع، ولكنها تناولت متغيرات مستقلة بحثية أخرى في التأثير على السلوك الابتكاري للعاملين فبعض البحوث ركزت على العدالة التنظيمية، وبعضها ركزت على الذكاء العاطفي والبعض الآخر ركز على تأثير تبادل المعرفة على السلوك الابتكاري للعاملين، في حين تناول البعض الآخر السلوك الابتكاري كمتغير وسيط، بينما يهدف البحث الحالي لقياس أثر الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة كمتغير مستقل على السلوك الابتكاري للعاملين.

ثانياً: مشكلة البحث

سوف يركز هذا البحث في الإجابة على التساؤل التالي:

ما أثر الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة على السلوك الابتكاري للعاملين؟

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الي تحقيق الأهداف التالية:

- 1- قياس تأثير الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة على السلوك الابتكاري للعاملين.
- 2- تقديم نموذج بحثي جديد يربط المتغيرات ببعضها.

رابعاً: فروض البحث

الفرض الرئيس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الإبتكاري للعاملين بجامعة بورسعيد، وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور والسلوك الإبتكاري للعاملين.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور الإضافي والسلوك الإبتكاري للعاملين.

خامساً: أهمية البحث

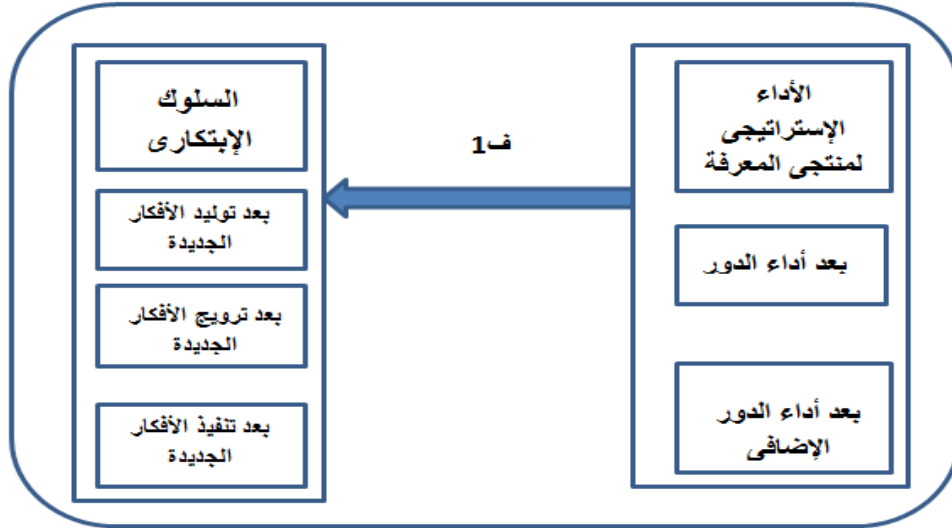
أ- أهمية علمية: يُعد الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة متغيراً بحثياً يستحق اهتماماً بحثياً مفصلاً، ولقد احتل هذا المتغير البحثي خلال السنوات الأخيرة اهتماماً بارزاً في البحوث التنظيمية والأجنبية، إلا أن الاهتمام به في الدول العربية ما زال محدوداً في هذا المجال من البحوث على الرغم من الحاجة الماسة إليها، وبمراجعة البحوث السابقة تبين أن البحوث التي تناولت موضوع الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة وتأثيره على السلوك الإبتكاري للعاملين قليلة، وبالتالي هناك حاجة ماسة إلى دراسات نظرية وعملية في هذا الموضوع، من أجل فهم أفضل لآثاره قصيرة وطويلة الأجل على المنظمات.

ب- أهمية عملية: يستمد البحث أهميته من القطاع الذي تم التطبيق عليه وهو الجامعة، فهي تسعى إلى تحقيق المزيد من التميز وتنمية الدورين الأكاديمي والبحثي، والاستمرار في اتباع أساليب أكثر حداثةً وتطوراً لتحسين مستوى مخرجاتها، وذلك من خلال طرح برامج تعليمية مبتكرة، وتبنى وسائل تعليمية حديثة بعيدة عن التقليدية، والوصول إلى معايير الجودة العالمية، وتعزيز قدرة الخريجين على المساهمة في النهوض بالمجتمع، وقدرة الأساتذة والإداريين على الابتكار والإبداع والبحث والتطوير، وزيادة إمكانات البحث العلمي والتقني، وتطويره لمقتضيات مسيرة التنمية.

سادساً: نموذج يوضح العلاقة بين الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الإبتكاري للعاملين: من خلال دراسة (Razzaq et al., 2019)



ودراسة (Phung, 2019) يمكن بناء نموذج العلاقة كما يوضحه الشكل رقم (1)



المصدر: من إعداد الباحثه بالإعتماد على البحوث السابقة

شكل رقم (1) نموذج البحث المقترح

سابعاً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

1-الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة: هم مجموعة من الأفراد والجماعات الذين قد يكونون منفصلين تنظيمياً، ولكن يقومون بالاتصال تكنولوجياً لمناقشة القضايا المتعلقة بالمعرفة (مطر، 2007). كذلك فهي تعني أيضاً: مدى جودة منتجي المعرفة في تنفيذ العمل والواجبات المخصصة لهم وفقاً للإعدادات التنظيمية أو بيئة العمل (Razzaq et al., 2019)

2-السلوك الابتكاري للعاملين بأنه: خلق الأفكار الجديدة، وإدخالها، وتطبيقها عمداً ضمن دور عمل أو مجموعة أو منظمة من أجل الاستفادة من أداء الدور. (Vandavasi et al., 2019) وكذلك هو عملية متعددة المراحل يواجه فيها الفرد مشكلة، ثم يولد فكرة تؤدي إلى حل المشكلة المحددة بالابتكار والدعم المطلوب من القوى العاملة، (Badir & Saeed, 2014)، فهو عملية يتم فيها إنشاء أفكار جديدة، وخلقها، وتطويرها، وتطبيقها، وتعزيزها، وإدراكها،

وتعديلها من قبل الموظفين من أجل الاستفادة من أداء دورهم داخل المنظمة. (Arnoud & Vermeulen, 2015).

ثامناً: أبعاد متغيرات البحث

وتتركز أهم أبعاد أداء منتجي المعرفة في ضوء نموذج البحث المقترح فيما يلي:

1-أداء المهام: يعرف بأنه الفعالية التي يؤدي بها الموظفون الأنشطة التي تساهم في الأساس التقني للمؤسسة، حيث يمكن للموظفين إضافة قيمة إما بشكل مباشر عن طريق تصميم وتنفيذ جزء من عملياته التكنولوجية، مثل إنشاء نموذج أولي للمنتج، وتقديم خدمة وتحسينها، وإدارة المرؤوسين، أو بشكل غير مباشر من خلال تزويده بالدعم المعرفي المطلوب، حيث يشير هذا النوع من الأداء إلى الأنشطة التي تشكل رَسْمِيًا جزءًا من الوصف الوظيفي ويقيم الواجبات الأساسية المطلوبة لوظيفة معينة.

2-الأداء السياقي: يشير الأداء السياقي الذي يُطلق عليه أيضًا أداء الدور الإضافي أو الأداء الفردي المبتكر، إلى السلوكيات التقديرية للموظف في بيئة العمل والإعدادات التنظيمية، حيث إن هذه السلوكيات لا تساهم نحو الأهداف التنظيمية الواضحة، وتشمل الأنشطة في إطار الأداء السياقي المساعدة، والتعاون، والوجه المبتسم أثناء التعامل مع العملاء أو الزملاء أو أصحاب المصلحة الآخرين، حيث يتوقع أصحاب المصلحة من الموظف العام في الوظيفة ولا سيما الجمهور الأداء في المهام المعينة (أداء المهمة) دون إساءة استخدام السلطة، والسلوكيات المسيئة، أو عدم الاحترام، أي الأداء السياقي.

ويتضح أن أهم أبعاد السلوك الإبتكاري وفقاً ل(Phung, 2019)

1-توليد الفكرة: وتشمل توليد أفكار جديدة وقيمة في أي مجال.

2-ترويج الفكرة: يحدث ترويج الفكرة للزملاء أو الشركاء المحتملين، عندما يكون الفرد قد ابتكر فكرة وانخرط في الأنشطة الاجتماعية للحصول على مؤيدين للفكرة.

3-تطبيق الفكرة: بتطوير نموذج أولي مبتكر من المحتمل أن يكون تمت تجربته واستخدامه في فرق أو في المؤسسة كلاًها.



تاسعاً: منهج البحث

يتضمن منهج البحث الجوانب الآتية:

1- نوع ومصدر البيانات: سيعتمد البحث على نوعين من البيانات هما :

- البيانات الثانوية: وذلك بالاطلاع على مختلف المراجع العلمية سواء كتب أو دوريات عربية وأجنبية، وتقارير ودراسات منشورة، ورسائل علمية، التي تتناول موضوع الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة، والسلوك الابتكاري، وكذلك الاطلاع على السجلات والإحصائيات والتقارير والبيانات المنشورة الخاصة بالقطاع محل البحث.
- البيانات الأولية: بالمقابلات الشخصية والاستقصاءات سوف تقوم الباحثة بجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة بما يخدم أهداف البحث.

2-مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات ومعاهد جامعة بورسعيد، والبالغ عددهم (12) كلية ومعهداً، ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة والذين يمثلون مجتمع البحث (1365) فرداً.

3-عينة البحث: اعتمدت الباحثة علي أسلوب العينة العشوائية البسيطة وذلك لصعوبة تطبيق أسلوب الحصر الشامل، نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، وقد اعتمدت الباحثة على المعادلة التالية في تحديد حجم العينة (الإمام، 2008) :

$$n = \frac{m(2z * 2\sigma)}{2\sigma * 2z + 2(\alpha) * m}$$

حيث :

ن = حجم العينة. م = حجم المجتمع.

ز = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية وهي (1.96) عند مستوى (0.05).

σ = الانحراف المعياري (0.5).

α = مستوى المعنوية (0.05)، ووفقاً للمعادلة يكون حجم العينة (300) مفردة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم إدخالها للتحليل الإحصائي (273) استمارة بنسبة استجابة (91%) من حجم العينة.

4- منهج البحث: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، بهدف توضيح بعض المفاهيم، والتعرف على ما توصلت إليه الدراسات السابقة وتحديد المشكلة واستخلاص فروض البحث، إلى جانب المنهج الكمي التحليلي لتوضيح العلاقة بين المتغير المستقل والوسيط والتابع واستنتاج العلاقات السببية بينهم.

5- حدود البحث:

أ-الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية للبحث في المدة التي قامت فيها الباحثة بتجميع البيانات اللازمة للدراسة من مصادرها المختلفة وهي الفترة من 2020 حتى 2022.

ب-الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بورسعيد والبالغ عددها (12) كلية ومعهداً.

6- أداة جمع البيانات: سوف تعتمد الباحثة على قوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية لمتغيرات البحث.

عاشراً: مقياس البحث

تم قياس الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة بإستخدام مقياس (Hatrup, 2003 & Befort)، حيث يُعد المقياس الأكثر شهرة لاستخدامه في معظم الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة، ويتكون هذا المقياس من (17) عبارة موزعة بالتساوي على بعدين من أداء منتجي المعرفة هما: أداء الدور، أداء الدور الإضافي. واعتمدت الباحثة في قياس متغير السلوك الإبتكاري للعاملين على مقياس (Scott and Bruce's, 1994) والذي تم استخدامه في عدة دراسات سابقة، حيث يعتبر المقياس الأكثر تفصيلاً وإماماً بمفهوم السلوك الإبتكاري للعاملين وأبعاده عن غيره من المقاييس الأخرى، ويتكون هذا المقياس من (9) عبارات مقسمة بالتساوي على الأبعاد الثلاثة للسلوك الإبتكاري للعاملين وهي: توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة.

إحدى عشر: التحليل الإحصائي

أ-قياس صدق وثبات المقياس



1- الثبات Reliability:

قامت الباحثة بإيجاد معامل ألفا لكرونباخ لكل عبارة وإجمالي استمارة الاستبيان قيد الدراسة بواقع (19) عبارة، والجدول (1) يوضح قيمة معاملات ثبات ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha للمحاور والثبات الكلي للاستبيان.

جدول (1)

قيمة معاملات ثبات ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha لأبعاد محاور الاستبيان

ن- (40) فرد

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا لكرونباخ
الأداء الإستراتيجي لمنتج المعرفة	أداء الدور	5	0.739
	أداء الدور الإضافي	5	0.795
السلوك الابتكاري للعاملين	توليد الأفكار الجديدة	3	0.810
	ترويج الأفكار الجديدة	3	0.714
	تنفيذ الأفكار الجديدة	3	0.906

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول (3) أن قيم معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha لأبعاد محاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.906) لبعد (تنفيذ الأفكار الجديدة) كحد أعلى، (0.714) لبعد (ترويج الأفكار الجديدة) كحد أدنى، ويدل ذلك على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة قيد البحث على العينة الأساسية، وذلك وفقاً لمقياس (Bernstein, 1994) والذي اعتمد (0.70) كحد أدنى للثبات.

2- الصدق Validity:

1/2- صدق الاتساق الداخلي: قامت الباحثة باستخراج قيمة معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور المنتمية إليه.

ويوضح جدول (2) معاملات الارتباط بين العبارات وإجمالي (كل بعد على حدة).

جدول (2)

معاملات الارتباط بين العبارات وإجمالي (كل بعد على حدة)

المحور	البعد	رقم العبارة	قيمة (R)	مستوى الدلالة
الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة	أداء الدور	1	0.714**	0.00
		2	0.646**	0.00
		3	0.788**	0.00
		4	0.668**	0.00
		5	0.701**	0.00
	أداء الدور الإضافي	6	0.766**	0.00
		7	0.719**	0.00
		8	0.713**	0.00
		9	0.825**	0.00
		10	0.763**	0.00
السلوك الإبتكاري للعاملين	توليد الأفكار الجديدة	11	0.890**	0.00
		12	0.869**	0.00
		13	0.795**	0.00
	ترويج الأفكار الجديدة	14	0.686**	0.00
		15	0.853**	0.00
	تنفيذ الأفكار الجديدة	16	0.862**	0.00
		17	0.913**	0.00
		18	0.900**	0.00
		19	0.942**	0.00

المصدر: من إعداد الباحثه طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي ** دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

يوضح جدول (4) أن قيم معاملات الارتباط لبيرسون pearson correlation coefficient بين جميع عبارات البعد الأول (أداء الدور) والدرجة الكلية للبُعد قد انحصرت بين (0.646) كحد أدنى، (0.788) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000)، حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوي (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد الأول.



كما يوضح الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين جميع عبارات البُعد الثاني (أداء الدور الإضافي) والدرجة الكلية للبُعد قد انحصرت بين (0.713) كحد أدنى، (0.825) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد الثاني.

بينما قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين جميع عبارات البُعد الثالث (توليد الأفكار الجديدة) والدرجة الكلية للبُعد قد انحصرت بين (0.795) كحد أدنى، (0.890) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد الثالث.

كما أن قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين جميع عبارات البُعد الرابع (ترويج الأفكار الجديدة) والدرجة الكلية للبُعد قد انحصرت بين (0.686) كحد أدنى، (0.862) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد الرابع.

كذلك قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين جميع عبارات البُعد الخامس (تنفيذ الأفكار الجديدة) والدرجة الكلية للبُعد قد انحصرت بين (0.900) كحد أدنى، (0.942) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000)، حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد الخامس.

2/2- صدق الاتساق البنائي لاستمارة الاستبيان:

جدول (3)

معاملات الارتباط بين المحاور والمتوسط الكلي لأداة الدراسة

المحاور	قيمة (R)	مستوى الدلالة
الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة	**0.905	0.000
السلوك الإبتكاري للعاملين	**0.902	0.000

المصدر: من إعداد الباحثه طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط لبيرسون pearson correlation coefficient بين محاور الدراسة والمتوسط الكلي لأداة الدراسة قد تراوحت بين (0.902) كحد أدنى، (0.905) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05) ، ويدل ذلك على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي ويمكن الاعتماد عليه فى التطبيق الميدانى للبحث قيد البحث على العينة الأساسية.

ب- اختبار الفروض

قامت الباحثه باختبار فروض الدراسة الرئيسية، من خلال استخدام تحليل الانحدار المتعدد والبسيط باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفرض الرئيس: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الإبتكاري للعاملين بجامعة بورسعيد.

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

أ- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور والسلوك الإبتكاري للعاملين.

ب- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور الإضافي والسلوك الإبتكاري للعاملين.



جدول (4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الأداء الاستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الابتكاري للعاملين بجامعة بورسعيد

ن = 300

المتغيرات	نوع المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (sig)
السلوك الابتكاري	متغير تابع	4.193	0.509		
أداء الدور	متغير مستقل	4.475	0.442	0.587	0.000
أداء الدور الإضافي	متغير مستقل	4.473	0.488	0.686	0.000

• قيمة (R) الجدولية عند مستوى 0.05 =

من الجدول السابق يتضح ما يلي: قيمة المتوسط الحسابي للمتغير التابع (السلوك الابتكاري)، حيث بلغ (4.193) بانحراف معياري (0.509)، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمتغير المستقل لبعد (أداء الدور) (4.475) بانحراف معياري (0.442)، وبعد (أداء الدور الإضافي) (4.473) بانحراف معياري (0.488).

كما يوضح جدول (1) مصفوفة الارتباط بين (السلوك الابتكاري وبعد أداء الدور) ، حيث بلغت قيمة (0.587) (R) بمستوى معنوية (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبلغت قيمة (R) بين (السلوك الابتكاري وبعد أداء الدور الإضافي) (0.686) بمستوى معنوية (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

جدول (5)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد القياسي لتأثير أبعاد الأداء الاستراتيجي لمنتجي
المعرفة على السلوك الابتكاري للعاملين بجامعة بورسعيد

ن = 300

معامل تضخم التباين (VIF)	معامل الانحدار الجزئي	معامل الانحدار β			تحليل التباين ANOVA		معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	المتغيرات المستقلة
		مستوى الدلالة (sig)	T	β	مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F)			
1.678	0.269	0.000	4.813	0.292	0.000	153.781	0.509	0.713	أداء الدور
1.678	0.500	0.000	9.962	0.547					أداء الدور الإضافي

• قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.05 =

من الجدول السابق يتضح ما يلي: نتائج الانحدار المتعدد القياسي لمعرفة تأثير أبعاد الأداء
الاستراتيجي لمنتجي المعرفة (متغير مستقل) على السلوك الابتكاري (متغير تابع).

حيث أظهرت النتائج وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للأداء الاستراتيجي لمنتجي المعرفة
على السلوك الابتكاري للعاملين بجامعة بورسعيد، حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد (R) 0.713
عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغ معامل التحديد (R²) 0.059 أي أن ما قيمته (0.059)
من التغيرات في السلوك الابتكاري ناتج عن التغير في مستوى الأداء الاستراتيجي لمنتجي
المعرفة.

كما بلغت درجة التأثير (β) التي توضح العلاقة بين (السلوك الابتكاري) وبعده (أداء الدور)
بقيمة (0.292) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وهذا يعني أنه كلما تحسن بعد (أداء
الدور) بمقدار وحدة تحسن (السلوك الابتكاري) بمقدار (0.292)، ويفسر ذلك قيمة (T)
(4.81) بدلالة إحصائية (0.000).

كما بلغت درجة التأثير (β) والتي توضح العلاقة بين (السلوك الابتكاري) وبعده (أداء الدور
الإضافي) بقيمة (0.547) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وهذا يعني أنه كلما تحسن



متغير (أداء الدور الإضافي) بمقدار وحدة تحسن (السلوك الابتكاري) بمقدار (0.547)، ويفسر ذلك قيمة (9.962) (T) بدلالة إحصائية (0.000).

ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة لتحليل التباين الأحادي ANOVA (153.781) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، كما بلغت أعلى قيمة لمعامل الانحدار الجزئي التي توضح البعد الأكثر تأثيراً من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع كانت لبعد (أداء الدور الإضافي) (0.500).

كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية حيث بلغت قيمة معامل تضخم التباين (VIF) (1.678) وهي أقل من (3) مما يشير إلى عدم وجود تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

اثنا عشر: النتائج والتوصيات

توصلت نتائج البحث إلى تحقق الفرض الرئيس للبحث كلياً وهو أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الابتكاري للعاملين، كما دعمت النتائج الفروض الفرعية وهي: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور والسلوك الابتكاري للعاملين، ويوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين بعد أداء الدور الإضافي والسلوك الابتكاري للعاملين، ويعنى ذلك كلما زاد الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة كلما زاد سلوكهم الابتكاري، ويرجع ذلك إلى أنه عند قيام منتجي المعرفة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) بأداء عملهم بجودة عالية، وقيامهم بمهامهم الوظيفية في الوقت المحدد، وتقديم اقتراحات بناءة لتطوير المنظمة، وتصميم أنشطة تتكون من عمليات التعاون والتواصل لتحسين العلاقات الاجتماعية، من خلال تسهيل مجاملة واحترام الذات، والتنسيق والشعور بالإنجاز في وقت واحد، يؤدي ذلك إلى قيامهم بتوليد أفكار جديدة للمشكلات الصعبة، والبحث عن أساليب أو تقنيات أو أدوات عمل جديدة، ومن ثم يتلقون الدعم والتشجيع من الإدارة العليا، مما يشجعهم على القيام بتحويل الأفكار الابتكارية إلى تطبيقات مفيدة، وتخلص الباحثة من خلال ما توصلت إليه من نتائج اختبار الفروض إلى أنه يؤدي الاهتمام بالأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة من خلال تعزيز سلوكيات الدور الإضافي عن طريق تشجيع الإدارة العليا لمنتجي المعرفة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) على التعاون لأن التفاعلات الإيجابية بين الأشخاص تعزز المعاملة بالمثل، وبالتالي تساهم في رفع الأداء الوظيفي لمنتجي المعرفة، كذلك يؤدي تعزيز سلوكيات أداء الدور من خلال أداء عملهم بجودة وفاعلية عالية، وتصميم الأفكار لتصبح عملية

وجذابة بالنسبة للمستخدمين، وامتلاكهم مهارات اتصال عالية، مما يؤدي إلى زيادة السلوك الإبتكاري لمنتجي المعرفة من خلال توليد حلول ابتكارية جديدة للمشكلات ودعم الأفكار الإبتكارية وتحويلها لأفكار مفيدة.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث، توصي الباحثة بعدة توصيات يمكن عرضها في الجدول (6) فيما يلي:

جدول (6)

خطة عمل لتنفيذ توصيات البحث

م	التوصية	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ
1	تشجيع المديرين للعاملين على المساعدة المتبادلة بينهم، مما يعزز التفاعلات الإيجابية بينهم، وبالتالي يساهم في رفع أدائهم الوظيفي	الإدارة العليا	- استغلال واستخدام مهارات العاملين بشكل أفضل. - زيادة رضا الموظفين. - زيادة تطوير القوى العاملة.
2	ضرورة قيام المديرين بإنشاء أجواء داعمة لزيادة السلوك الإبتكاري الموظفين	الإدارة العليا	- جعل الموظفين يشعرون بالفخر للمشاركة في العمل المبتكر. - تشجيع الموظفين بالمشاركة في برامج تطوير الموظفين التي تطور توجهاتهم التعليمية لأن التعلم يعزز توليد أفكار جديدة.
3	تحسين مستوى الأداء الوظيفي	الإدارة العليا	- الاهتمام ببيئة العمل الداخلية والعمل على تحسينها باستمرار. - إظهار التقدير لما يقوم به العاملون باستمرار. - توفير الأمان الوظيفي للعاملين . - توفير التدريب الملائم لكل عامل.

المصدر: من إعداد الباحثة.

مقترحات بحثية مستقبلية:



1-قياس تأثير سلوكيات العمل المنحرفة على العلاقة بين الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الابتكاري للعاملين.

2-قياس دور جودة حياة العمل في تحسين مستوى الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة.

3-قياس تأثير التمكين النفسي على السلوك الابتكاري للعاملين.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

الإمام، وفقى سيد، البحث العلمي (2008) (إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، الطبعة الأولى، ص. 113.

الغزوي، عبد الله ومحمد (2019)، أثر تطبيق ممارسات التسويق الداخلي على السلوك الابتكاري لدى العاملين بالجامعات الحكومية بالكويت، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع 8، 232-262.

المنسي، محمود عبد العزيز (2022)، العلاقة بين القيادة التمكينية والسلوك الابتكاري في العمل: الدور الوسيط للتعديل الوظيفي والدعم الإجتماعي المدرك (دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية في محافظة الدقهلية)، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ع4، 56-111.

عبد الغفار، السيد محمد وهمام، أشرف يوسف سليم (2013). الدور الذي تؤديه إدارة الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة في تحقيق التميز التنظيمي (دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات السعودية)، جمعية إدارة الأعمال العربية، ع143، 36-66.

عيسى، محمد محمود والمحبوبي، خالد علي (2020)، دور الجامعات في تعزيز مكانة البلدان العربية ضمن مؤشر الابتكار العالمي، مجلة آفاق اقتصادية، مج6، ع11، 32-35.

مطر، عبد اللطيف محمود (2007)، إدارة المعرفة والمعلومات، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، 208.

المراجع الأجنبية:

- Abedi, Ehsan., Shamizanjani, Mehdi., Moghadam, Fatemeh Sobhani., & Bazrafshan, Shahab. (2018), Performance appraisal of knowledge workers in R&D centers using gamification, *Knowledge Management & E-Learning*, 10(2), 196-216.
- Afsar, B., Badir, Y.F., & Bin Saeed, B. (2014), Transformational leadership and innovative work behavior, *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Akram, Tayyaba., Lei, Shen., Haider, Muhammad Jamal, & Hussain, Syed Talib. (2020), The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing, *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- Befort, Nancy., & Hattrup, Keith. (2003), Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors, *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32.
- CHE , Xiaoli., FAKHRORAZI , A., HARIANI, Swarmilah., WEI-KIT, Loke, & FOO-WAH, Lim. (2021), The Effect of Leader–Member Exchange on Task Performance Evidence from Knowledge Workers in China, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 505-5014.
- Kul, Seval., & Sonmez, Betul. (2021), The effect of nurse managers’servant leadership on nurses’innovative behaviors and job performances, *Leadership & Organization Development Journal*, 42(8), 1168-1184.
- Lin, Chieh-Peng., Huang, Her-Ting. & Huang, Tse Yao. (2020), The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job



- performance among knowledge workers, *Personnel Review*, 49 (9),1879-1896.
- Malik, Shehla. (2021), Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator?, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1-20.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994), *Psychometric Theory* 3rd edition MacGraw-Hill, New York.
- Razzaq, Shahid., Shujahat, Muhammad., Hussain, Saddam., Nawaz, Faisal., Wang, Minhong., Murad Ali , & Tehseen, Shehnaz. (2019), Knowledge management, organizational commitment and knowledge worker performance.The neglected role of knowledge management in the public sector, *Business Process Management Journal*, 25(5),923-947.
- Shujahat, Razzaq Muhammad., Hussain., Saddam., Nawaz, Faisal., Wang, Minhong., Shahid, Murad Ali, & Tehseen, Shehnaz. (2019), Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance.The neglected role of knowledge management in the public sector, *Business Process Management Journal*, 25 (5), 923-947.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580–607.
- Thurlings, M., Arnoud, E. & Vermeulen, M. (2015), Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: a literature review, *Review of Educational Research*, 85 (3), 430-471.
- Vandavasi, Rama Krishna Kishore Vandavasi, McConville, David C., Uen, Jin-Feng, & Yepuru, Prasanthi. (2019), Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis, *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221.
- Van Dong Phung. (2019), How knowledge sharing leads to innovative work behavior. A moderating role of transformational leadership, *Journal of Systems and Information Technolog*, 21(3), 277-303.