جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين

دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات -بتقرت- ورقلة

من إعداد: الطالبتين: شريفة بن طرية، شهرزاد مسعي محمد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريـــخ:2019/06/18

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الأستاذ(ة) /بشير بن شويحة.... (أستاذ محاضر-ب-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) رئيسا.

الأستاذ(ة) /محسن بن الحبيب..(أستاذ محاضر-أ-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة) / أحمد بن عيشاوي... (استاذ-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2019/2018

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين

دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات -بتقرت- ورقلة

من إعداد الطالبتين: شريفة بن طرية، شهرزاد مسعي محمد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريـــــخ:2019/06/18

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الأستاذ(ة) / بشير بن شويحة....(أستاذ محاضر–ب–جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) رئيسا.

الأستاذ(ة) /محسن بن الحبيب.(أستاذ محاضر–أ–جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة) / أحمد بن عيشاوي..... (استاذ – جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2019/2018

دعاء

اللهم لا تجعلنا نصاب بالغرور إذا نجحنا ولا باليأس إذا أخفقنا، وذكرنا دائما أن الإخفاق هو التجربة التي تسبق النجاح، اللهم إذا أعطيتنا نجاحا فلا تأخذ منا تواضعنا وإذا أعطيتنا تواضعا فلا تأخذ منا اعتزازنا بكرامتنا

ربنا تقبل منا هذا الدعاء

آمين.... آمين.... آمين

الاهداء

إلى اللذين مهما قلت فيهما ما كفيتهما إلى من مهد لي الدرب فكان كالشمس تنير لي الطريق. إلى من عطائه كنز الوفاء وثمرة العطاء.....

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أبي العزيز أطال الله في عمره "إبراهيم"

إلى ملاكي في حياة.....إلى معنى الحب والحنان والتفاني. إلى بسمتي وسر الوجود....إلى من كان دعائها دائما بجانبي وحنانها بلسم جراحي ..إلى أغلى الحبايب أمي الحبيبة " ياسمينة "

إلى رياحيني وسندي في الحياة إخوتي وأخواتي " فوزية ، نادية، سارة، عفاف ، محمد ، عمار، آية ، فاطمة"

الآن أفتح الأشرعة وأرفع المرساة لتنطلق سفينة الإهداء إلى الأهل والأحباب

أهدي هذا العمل إلى خالاتي وأخوالي وأبنائهم وكل من يحمل لقب " بن طرية"

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات "شهرة، خولة، نسيبة"

إلى كل من ذكرهم قلبي ونسيهم قلمي...

شريفة

الاهداء

الى من جرع الكاس فارغا ليسقيني قطرة الحب، الى من كلت انامله ليقدم لنا لحظة السعادة، الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم، الى القلب الكبير "ابي العزيز حفظه الله"

الى من سقتني الحب والحنان، الى رمز المحبة وبلسم الشفاء الى الصدر الحنون والقلب الناصع البياض "امي الحبيبة"

الى من بهم أكبر وعليهم اعتمد، الى الشموع المتقدة التي تنير ظلمة حياتي، الى من بوجودهم اكسب قوة ومحبة لا حدود لها، الى من عرفت معهم معنى الحياة "أخواتي واخوتي الأعزاء"

الى ينابيع الصدق الصافي، الى من معهم سعدت، الى من عرفت كيف اجدهم وعلموني ان لا اضيعهم "صديقاتي الوفيات"

الى كل من رافقني في مشواري الدراسي وكل من علمني حرفاً

الى كل من سعتهم ذاكرتنا ولم تسعهم مذكرتنا اهديهم هذا النجاح.....

شهرزاد

شكر وعرفان

الحمد لله والشكر له وحده على أن أمدنا بالصحة والعافية وفتح علينا بالعلم والمعرفة نسأله تعالى بأن ينفعنا به إن شاء الله تعالى، نحمده حمد العارفين به سبحانه وتعالى؛

كما نتقدم بخالص الشكر والعرفان والامتنان للدكتور المشرف: "محسن بن الحبيب" على توجيهاته القيمة وصبره على مرافقتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع، والذي لم يبخل علينا بتقديم نصائحه القيمة جعلها الله في ميزان حسناته إن شاء الله؛

كما نتقدم بالشكر إلى الأساتذة المحكمين الأفاضل الذين قدموا لنا ملاحظاتهم القيمة والتي كانت موجهة لنا في بناء أعمال هذا البحث زادهم الله من علمه وفضله،

ونتقدم بجزيل الشكر إلى كل من الأستاذ: أ.د رشيد مناصرية، د: عبد الرؤوف حجاج. وجميع أساتذة قسم علوم التسيير.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لجميع موظفي وإطارات المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت، على حسن تعاونهم معنا للقيام بالدراسة الميدانية بمؤسستهم،

ونشكر كل من قدم لنا يد العون من قريب أو بعيد وكما لا ننسى أن نتقدم بالشكر إلى جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير -بجامعة قاصدي مرباح –ورقلة-.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة العمومية. كما سعت هذه الدراسة إلى تقييم عملية التشارك في المعرفة السائدة، ومستوى السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات –بتقرت–ولاية ورقلة، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (227) عامل، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمنا الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار. وخلصت الدراسة الميدانية لعدد من النتائج أهمها: أن مستوى إدراك العاملين لعملية التشارك في المعرفة كان سلبيا وبنسب متوسطة، وكذا مستوى السلوك الابداعي للعاملين كان متوسطا، كما أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة عينة الدراسة، كما بينت الدراسة وجود فروق ذو دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول السلوك الابداعي تعزى لمتغير العمر.

الكلمات المفتاحية: تشارك في المعرفة، سلوك الإبداعي، إدارة المعرفة، مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت.

Abstract:

This study aims at identifying the impact of knowledge sharing on the creative behavior of employees in the public institution. This research also sought to evaluate the process of sharing the prevailing knowledge and the level of creative behavior from the point of view of the workers in the hospital Sulaiman Omairat in tougourt state of Ouargla, where the study was applied to a simple random sample of (227) employees. For data collection, the data in the questionnaires were analyzed by using the statistical package for social sciences (Spss) based on the arithmetic mean, standard deviations, correlation coefficients and regression analysis. The field research concluded a number of results: the most important of which is that the level of knowledge of the participants in the knowledge sharing process was negative and in medium terms. The level of creative behavior of the employees was moderate. There is also no statistically significant effect of the process of knowledge sharing on the creative behavior of the employees of the institution. The study also showed that there were statistically significant differences in the responses of the sample members on creative behavior due to the variable age.

Keywords: Knowledge sharing in Knowledge, Creative Behavior, Knowledge Management, Sulaiman Omairat Hospital.

قائمة المحتويات

البيـــــــــــــــــان	الصفحة
الاهداء.....	III
الشكر	V
الملخص.....	VI
قائمة المحتويات.....	VII
قائمة الجداول.....	VIII
قائمة الأشكال البيانية.....	IX
قائمة الملاحق	IX
مقدمة	أ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي	
تمهيد	02
المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين	03
المطلب الأول: مفاهيم عامة حول السلوك الإبداعي	03
المطلب الثاني: إطار المفاهيمي للتشارك في المعرفة.....	10
المطلب الثالث: العلاقة بين السلوك الابداعي والتشارك في المعرفة.....	20
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي للعاملين	21
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (عربية واجنبية) ومميزات الدراسة الحالية.....	21
المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.....	27
المطلب الثالث: مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة.....	28
خلاصة الفصل	29
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية واقع التشارك في المعرفة وأثره على السلوك الإبداعي للعاملين	
.تمهيد	31
المبحث الأول: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية	32
المطلب الأول: تصميم الدراسة.....	32
المطلب الثاني: الأدوات والأساليب المستخدمة في الدراسة	42
المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	45
المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة.....	66
المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.....	66
خلاصة الفصل.....	77
خاتمة.....	83
المراجع.....	72
الملاحق	
الفهرس.....	

قائمـــــة الجـــــداول

الرقم	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1.1	المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.....	24
1.2	تعداد العمال بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بتقرت حسب التخصص.....	32
2.2	توزيع عينة الدراسة.....	33
3.2	توزيع افراد اعينة الدراسة حسب متغير الجنس	33
4.2	توزيع افراد اعينة الدراسة وفقا متغيرات العمر.....	34
5.2	توزيع افراد اعينة الدراسة وفقا للفئة المستهدفة.....	34
6.2	توزيع افراد اعينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.....	35
7.2	العبارات التي تقيس ابعاد التشارك في المعرفة.....	36
8.2	العبارات التي تقيس ابعاد السلوك الإبداعي.....	36
9.2	معامل الثبات الكلي للاستبانة.....	37
10.2	مقياس ليكارت الثلاثي.....	38
11.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الشخصي	39
12.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد المنظمي.....	40
13.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد التكنولوجي.....	41
14.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التشارك في المعرفة.....	42
15.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد القدرة على اتخاذ القرارات.....	48
16.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تشجيع الابداع.....	44
17.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الحساسية للمشكلات.....	45
18.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تبني التغيير.....	46
19.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المخاطرة وروح المجازفة.....	47
20.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد سعة الاتصالات.....	48
21.2	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد السلوك الإبداعي.....	49
22.2	العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة (مصفوفة الارتباط سبيرمان)	50
23.2	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين.....	52
24.2	تحليل تباين خط الانحدار ANOVA.....	53
25.2	قيم معاملات خط الانحدار.....	54
26.2	اختبار teste (T) لمتغير الجنس.....	55

27.2	اختبار ANOVA.....	56
28.2	اختبار ANOVA لمتغير العمر.....	56
28.2	نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية لدلالة الفروق في العمر على مستوى السلوك الإبداعي للعاملين.....	57
30.2	المقارنات الثنائية بين الفئات العمرية.....	57

قائـــمة الأشكـــال البيانيـــة

الرقم	عنوان الشكـــــــــــل	الصفحة
01	ابعاد السلوك الإبداعي.....	08
02	ابعاد التشارك في المعرفة.....	15
03	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت.....	30

قائمـــــة الملاحـــــق

	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	73
02	الاستبيان الخاص بالدراسة	74
03	نتائج التحليل الإحصائي SPSS	77

مقـــدمـــــــة

توطئة:

ان نجاح المؤسسات اليوم مرتبط أساسا بمدى اهتمامها بالمعرفة والاستفادة منها في مختلف مجالاتها ،حيث تعد المعرفة المصدر الاستراتيجي الأقوى باعتبارها وسيلة للتميز والحداثة، ومن ثم برزت ادارة المعرفة كمدخل استراتيجي أمام المؤسسات حيث أصبحت تعد من أهم المداخل الحديثة بوصفها موجودا مهما في تحقيق أهداف المؤسسة ودورها في التحول نحو الاقتصاد المعرفي الذي يركز على الاستثمار في الموجودات الفكرية أكثر من تركيزه على الموجودات المادية الملموسة، وتمثل عملية التشارك في المعرفة جزءا مهما من عمليات ادارة المعرفة حيث تعتبر الورقة الرابحة للمؤسسة لتثمين المعارف وتحقيق البقاء وبمثابة مفتاح نجاح ادارة المعرفة كما يساعد التشارك في المعرفة على تبني الابداع عن طريق مبدأ تدفق الأفكار من خلال الممارسات العملية والمبادرات بين العاملين ومن ثم تنمية السلوك الابداعي لدى الأفراد اذ أنه العملية التي تكمن وراءها أي تقدم لذا فلابد أن يتأثر السلوك الابداعي بعملية التشارك في المعرفة فان نجاح هذه الأخيرة يعطي الفرصة لنمو الطاقات الابداعية وتشجع التجديد، لذا نلاحظ أن المجتمعات المتقدمة لم تحرز تقدمها الا بفضل اعتمادها على المبدعين والمفكرين أصحاب العقول المنتجة وأصبحت قوة الدول تعتمد على مدى امتلاكها ناصية العلم والمعرفة، فحققت بعض المجتمعات تقدما كبيرا اذ انها استفادت من طاقات وقدرات مواردها الخلاقة، وهذا ما دفع المختصين والباحثين لقياس تقدم المجتمعات بعدد علمائها ومفكريها ودرجة التراكم المعرفي والابداعي الناتج لديها.

وتسعى المؤسسات على اختلاف مجالاتها سواء صناعية أو تعليمية أو صحية الى تبني عملية التشارك في المعرفة في أقسامها ومن تلك المؤسسات الصحية التي تدعم عملية التعليم مثل المستشفيات اذ يطلق عليها مصطلح (المؤسسات المتعلمة) وهي المؤسسات التي يعمل بها عدد من الأفراد مع بعضهم البعض بحيث يكونوا قادرين على ايجاد الحلول المناسبة من خلال التعلم المستمر اذ أنها مؤسسات قادرة على تغيير السلوكيات لتعكس المعرفة والأفكار الجديدة الأمر الذي يوفر قاعدة ملائمة ينطلق منها السلوك الابداعي بحيث يجب عليها استخدام هذه المعرفة الجديدة في حل المشكلات وتذليل العقبات التي تواجهها والاستفادة منها في مجال الابتكار والابداع .

أولا: إشكالية الدراسة

في ضوء التحديات التي تواجه قطاع الصحة في الجزائر وتماشيا مع المتغيرات المتسارعة على المستوى الاقليمي والمحلي أصبح لزاما على المؤسسات الاستشفائية في الجزائر التحول والارتقاء بمستوى الرعاية الصحية عن طريق توفير دعامة قوية للتشارك في المعرفة حتى تصل الى حالة التفوق والابداع، وبناء على ذلك تأتي الدراسة الحالية لتلتمس العلاقة بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت لتسليط الضوء على مواطن القوة والضعف لديها.

بناءا على ما سبق تبرز معالم إشكالية دراستنا والتي يمكن صياغتها كالآتي:

إلى أي مدى يساهم التشارك في المعرفة في تنمية السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات _تقرت_؟

وتندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو واقع تطبيق التشارك في المعرفة بين العاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؟
2. ما هو مستوى تبني السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؟

3. ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين التشارك في المعرفة بين العاملين ومستوى السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؟
4. هل توجد فروق ذو دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى السلوك الإبداعي للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة وبقصد الإجابة على هذه الأسئلة الفرعية يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

1. يوجد مستوى مرتفع لتطبيق عملية التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛
2. يوجد مستوى مرتفع لتبني السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛
3. هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين التشارك في المعرفة بين العاملين ومستوى السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛
4. توجد فروق ذو دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى السلوك الإبداعي للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية.

ثالثا. أهداف الدراسة

من خلال الفرضيات التي طرحت سابقا تسعى الباحثتان إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:

1. معرفة واقع التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛
2. الوقوف على مستويات السلوك الابداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
3. إبراز أهمية التشارك في المعرفة والدور الفعال الذي يلعبه في تنمية وتطوير السلوك الابداعي للعاملين؛
4. مدى مساهمة تفعيل التشارك في المعرفة في تنمية السلوك الابداعي للعاملين؛
5. التعرف على العلاقة بين الخصائص الوظيفية والشخصية للعاملين (الخبرة الوظيفية، المؤهل العلمي، الجنس، العمر، والمستوى الإداري للوظيفة) وتبني السلوك الإبداعي.

رابعا. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في جانبين هما:

✓ **من الجانب النظري:**

1. تنبع أهمية الدارسة من كونها تتناول علاقة السلوك الإبداعي مع التشارك في المعرفة التي تتصف بندرة الدراسات العربية مما يشكل مساهمة إضافية في مجال أدبيات الادارة العربية، خاصة في ظل النقص الواضح في الأبحاث التي تربط المفهومين معا وهذا في حدود ما وقفنا عليه.
2. تجمع الدراسة الحالية بين متغيري يتلافى النقص في الدراسات الميدانية التي تربطهما ويشخص تفاعل متغيراته وهذا في حدود ما توصلنا اليه، مما يسهم في استنباط مفاهيم ومعطيات جديدة عن متغيراته.

✓ **من الجانب التطبيقي:**

1. يتناول هذا البحث قطاع الصحة الذي يعد من القطاعات الاستراتيجية الأكثر أهمية في كافة لمجتمعات؛ فهو بحاجة لبذل كل الجهود الممكنة لتطويره؛ ليؤدي دوره في الارتقاء بالمستوى الصحي للأفراد نظرا لكونه من أهم القطاعات وله تماس مباشر مع حياة الأفراد.
2. محاولة المساهمة في زيادة فعالية وكفاءة التشارك في المعرفة ورفع مستوى السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة من خلال تقديم اقتراحات من شأنها المساعدة في تطوير وتفعيل طرق التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات، لما له من أثر فعال في السلوك الإبداعي بشكل خاص مما يساعد في استمرارية المنظمة وتطوير جودة الخدمات الصحية المقدمة للأفراد وزيادة فاعلية المؤسسة في القطاع الصحي.

خامسا: مبررات اختيار الموضوع

تكمن مبررات اختيار الموضوع إلى مبررات موضوعية وأخرى شخصية.

المبررات الموضوعية: تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي:

1. محاولة إبراز أهمية التشارك في المعرفة في المؤسسة ومدى تأثيرها على السلوك الابداعي؛
2. محاولة إبراز أهمية التشارك في المعرفة وتأثيرها على باقي المتغيرات الاجتماعية؛
3. محاولة فهم وتحليل الجيد للعلاقة الموجودة بين متغيرات محل الدراسة؛
4. محاولة نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية التشارك في المعرفة وأثارها على مستوى السلوك الابداعي.

المبررات الشخصية: تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:

1. الميل الشخصي لتغطية الموضوع وهذا استنادا الى الفجوة البحثية في الدراسات السابقة في العلاقة التي تربط المتغيرين وبصفة خاصة في القطاع الصحي وهذا في حدود ما وقفنا عليه؛
2. الميل الشخصي بتطبيق موضوع الدراسة لدى المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات؛
3. الموضوع له علاقة مباشرة مع التخصص العلمي؛
4. الوعي بقيمة وأهمية الموضوع نظرا للحساسية والخصوصية التي يكتسيها القطاع الصحي.

سادسا: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المناهج الأكثر استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنها تناسب أكثر موضوع الدراسة، فمن أجل الوصول إلى إجابات واضحة على الأسئلة المطروحة واختبار مدى إثبات أو نفي الفرضيات، ارتأينا أن نستخدم المنهج الوصفي من أجل الإلمام بكل جوانب الموضوع من الناحية النظرية، كما قمنا باستخدام المنهج التحليلي للوصول للنتائج بعد توزيع استمارات الاستبيان على العينة المدروسة عن طريق البرنامج الاحصائي.

سابعا: مصادر جمع المعلومات

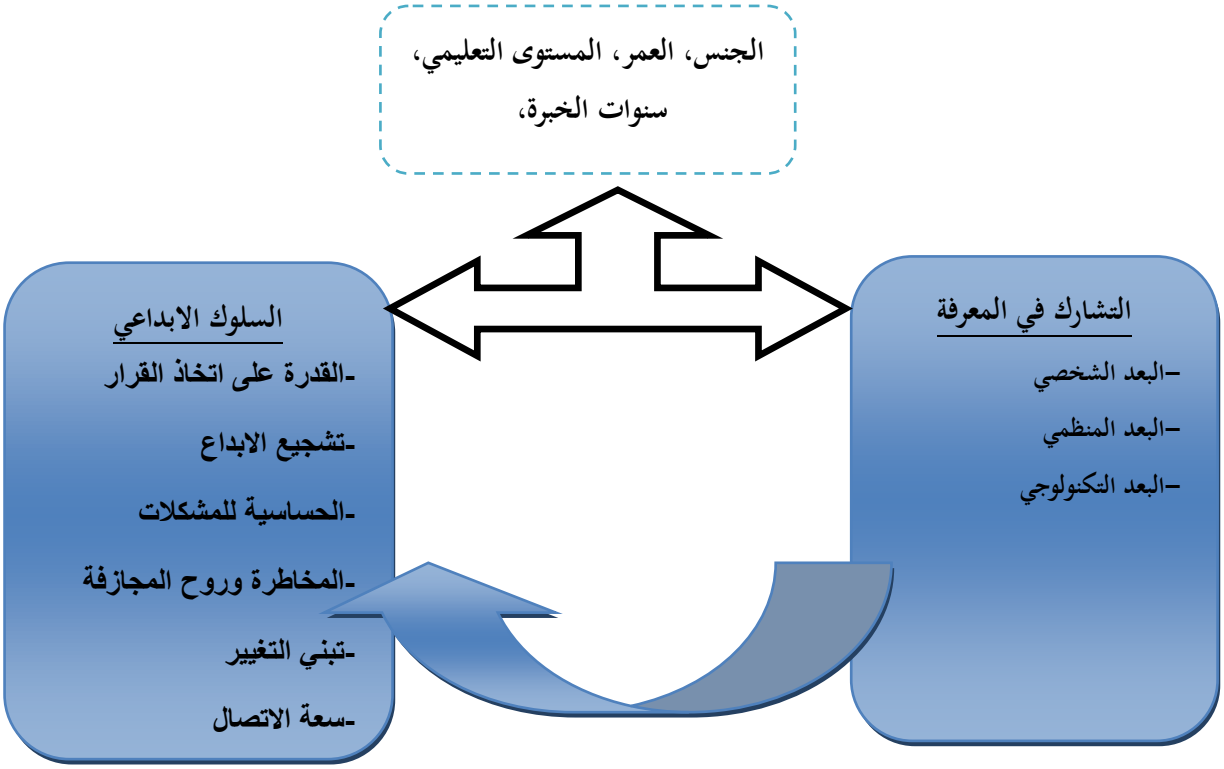
اعتمدنا على مصدرين أساسين لجمع المعلومات عن المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت:

✓ **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.

- ✓ **المصادر الأولية**: وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، وزعت على عمال المؤسسة

ثامنا. نموذج الدراسة:

المتغيرات الشخصية والوظيفية **Personal and functional variables**



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

تاسعا: حدود الدراسة

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

- ✓ **الحدود الموضوعية**: اقتصرت هذه الدراسة على موضوع التشارك في المعرفة وعلاقتها بالسلوك الابداعي للعاملين؛
- ✓ **الحدود البشرية**: قد تمت هذه الدراسة على عينة من العاملين قدرها(**227**) عاملاً في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات؛
- ✓ **الحدود المكانية**: استهدفت هذه الدراسة مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛
- ✓ **الحدود الزمنية**: كانت فترة التربص خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2018-2019.

عاشرا: مرجعية الدراسة

تم الاعتماد على مجموعة من المراجع الأجنبية (الانجليزية) والعربية.

حادي عشر: هيكل الدراسة

سنتطرق في الفصل الأول لعرض المبحثين الأساسيين وهما:

- ❖ في المبحث الأول: يتم عرض كل من مفهوم التشارك في المعرفية واهميته ثم السلوك الإبداعي وأبعاده؛
- ❖ وفي المبحث الثاني: عرض لبعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) التي تناولت العلاقة بين المتغيرين وكذا الدراسات التي تناولت أحد المتغيرين وعلاقاته مع أحد أبعاد المتغير الآخر وسنتطرق في الفصل الثاني لعرض مبحثين أساسيين وهما:
- ❖ في المبحث الأول: يتم التطرق الى الأسس المنهجية للدراسة الميدانية والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة؛
- ❖ وفي المبحث الثاني: يتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

ثاني عشر: صعوبات الدراسة

- ❖ صعوبة استرجاع الاستبيان من عمال المؤسسة محل الدراسة نظرا لطبيعة عمل المؤسسات الصحية؛
- ❖ صعوبة التحكم في الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين.

تمهيد:

يعد موضوع التشارك في المعرفة من المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين حيث تحولت المعرفة الى المنتج الرئيسي الأكثر قيمة وتداول في الوقت الحالي، حيث ان جوهر نشاط المؤسسات بدا يتجه نحو تعبئة مختلف الموارد من اجل استغلال المعرفة بصورة تتلاءم مع الاحتياجات المتزايدة وتمثل الميزة الرئيسية لهذه الأخيرة بانها ديناميكية قابلة للتطور باستمرار بأفاق واسعة خصوصا انها ترتبط الى حد كبير بالمورد البشري الذي تقع فيه فرص التطوير والابداع، ولما كان التشارك في المعرفة هو نشر المعرفة والسبيل لخلق معرفة جديدة في المؤسسة حيث يشمل التشارك في المعرفة انشاء علاقات تفاعلية وتبادلية تضمن التعلم الجماعي وبالتالي فان هذا الأخير من شانه ان يساعد في إيجاد مناخ مناسب تبرز فيه ملامح السلوك الإبداعي، ومن هذا المنطلق فان المؤسسة معنية بالاهتمام بتطوير دعامة قوية للتشارك في المعرفة داخل المؤسسة لتطوير السلوك الإبداعي اذ ان الاهتمام بالأشخاص المبدعين يعني غرس إمكانية التغيير المناسب في المؤسسة لمواجهة تغيرات معينة في البيئة او محيط العمل، وبناء على ذلك وللتفصيل اكثر في موضوع التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي للعاملين فقد ادرجنا في الفصل الأول مبحثين أساسيين على النحو الاتي:

1. **المبحث الأول:** يحتوي على كل من مفهومي السلوك الابداعي واهميته وأبعاده، وكذا التشارك في المعرفة متطلباتها وأبعادها.
2. **المبحث الثاني:** فسنتناول فيه عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة "التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي".

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين من خلال عرض بعض المفاهيم المفسرة لذلك فيما يلي:

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول السلوك الإبداعي

سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد مفهوم السلوك الابداعي، أبعاده وأهميته، وأهم متطلباته ومعوقاته.

أولا: مفهوم السلوك الابداعي وأهميته

أ- مفهوم السلوك الإبداعي:

تناول العديد من الباحثين والدارسين موضوع الابداع والسلوك الابداعي ونظرا لتشابك والارتباط الكبير بين مفهومي الابداع والسلوك الابداعي وخلط البعض بين هذين المفهومين وجب التفرقة بينهما، فمن الجدير بالذكر أن هناك فرقا واضحا بين هذين الأخيرين وهذا ما يتضح من خلال المفاهيم المتعددة التي تطرق لها الباحثين ونذكر منها الآتي:

- ✓ **يعرف** الابداع "بقدرة المؤسسة على التوصل الى ما هو جديد ويضيف قيمة أكبر وأسرع وتقديم خدمة أفضل الخدمات التي يقدمها المنافسون".[1]
- ✓ **ويعرفه السالم** أن الابداع هو "ولادة شيء جديد غير مألوف أو حتى النظر الى الأشياء بطرق وأساليب جديدة "؛[2]
- ✓ **وعرفه كل من** chen&yung"أن الإبداع عبارة عن عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة؛[3]
- ✓ **ويرى آخرون** بأن" الابداع هو التوصل الى شيء جديد وقد يكون سلعة جديدة تشبع حاجات الناس أو خدمة تسهل أمورهم أو أفكار يمكن الافادة منها"؛[4]
- ✓ **وهناك من يرى أن** "الابداع هو الآلية التي من خلالها يتم التفكير وتوظيف المهارات الذهنية والعقلية والمهارات لدى الفرد بأسلوب ونظام معين، لتنتهي بتقديم منتجات ابداعية"؛[5]
- ✓ **ويعرفه النجار وملكاوي** بأنه" تبني فكرة أو سلوك جديد في المؤسسة يؤدي الى منتج جديد أو خدمة جديدة أو تكنولوجيا جديدة أو ممارسة ادارية جديدة سواء على المستوى الفردي أو مستوى الجماعات أو مستوى المؤسسة "؛[6]

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الابداع يكمن في توليد طرق وأساليب جديدة للعمل مع ضرورة أن ينتج عن ذلك سلع أو خدمات جديدة غير مألوفة بما يقدم خدمة أفضل للعملاء.

---

[1] أ.م. د، محمد عبد الوهاب العزاوي، **أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الابداعي للعاملين**، مجلة الادارة والاقتصاد، الموصل، المجلد 36، العدد 94، 2013م، ص 321.

[2] محمد القريوتي، **السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، ط3، دار الشروق، عمان،2003 م، ص298.

[3] Yong, T. T., & Chen, H. C. «**Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity**". African journal of Business Management, Vol.4, No.6, 2010, p869.

[4] عبد الرحمان سالم، الرحاحلة، **نظرية المنظمة**، ط1، مكتبة المجتمع العربي، الأردن،2010م، ص214.

[5] د. منار ابراهيم القطاونة، د. بندر كريم أبوتايه، **أثر الاتصالات الادارية في السلوك الابداعي للعاملين في منظمات الأعمال الأردنية**، الجلة العربية للإدارة، كلية الأعمال، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط المملكة الأردنية الهاشمية، مجلد36، العدد 01،2016م، ص370.

[6] م.عالية جواد محمد علي، **دور السلوك الابداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الصوفية في بغداد**، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 22، العدد89، ص322.

✓ **أما السلوك الابداعي فيعرفه (Spence,1994)بأنه** "سلوك يسبق الإبداع ويميز الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة، ويبدأ من إدراك الموقف والاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وتقييم البدائل المتاحة، وتجريب البديل وأخيرا تبني سلوك أو فكرة معينة"؛

أو بأنه" محصله قرارات متعددة يتخذها الإنسان وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي السلوك الإبداعي برفض فكرة معينه أو تبنيها. فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئًا جديدا غير مألوف اعتبر إبداعا وإلا عد سلوكا إبداعيا". [1]

✓ **ويرى Marie& Marion** في دراستهما ان" السلوك الابداعي قائم على تجاوز ممارسات الأعمال الخدمية بالطريقة التقليدية، ولا يتم ذلك من خلال تبني ممارسة جديدة واحدة فحسب وانما اعتماد الممارسات نفسها في كافة أنشطة المؤسسة". [2]

✓ **ويرى آخر** بأن" السلوك الابداعي يشير الى السلوك المميز الذي ينتهجه العامل في مكان العمل، والذي يأتي كنتيجة لمجموعة القرارات التي يتخذها، والتي تبدأ بالإدراك وتحليل الموقف القائم ثم جمع المعلومات، وتقييم البدائل المتاحة، واختيار البديل الأنسب من بينها، ثم الاعتماد أو تبني سلوك معين وليس بالضرورة أن يوصل السلوك الابداعي الى نتائج جديدة بل هو مرحلة لابدان تسبق الابداع". [3]

✓ في **حين عرفه السالم** بأنه " السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن تنتج عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة، حيث أنه سلوك يسبق الابداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعا في حذ ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المؤسسة". [4]

✓ **ويعرفه آخر** بأنه" هو جميع التصرفات والأفعال الفردية المتفردة التي تمارس في موقع العمل وتشمل اكتشاف الفرص، وتوليد الأفكار الجديدة، والتحقق منها علميا، وبذل الجهود لتطبيقها في أي مستوى تنظيمي". [5]

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف السلوك الابداعي بأنه ذلك السلوك المميز الغير مألوف والذي يمارس من طرف الفرد أو الجماعة داخل المؤسسة في مختلف المستويات وليس من الضروري أن ينتج عنه سلع أو خدمات جديدة، كما يمكن اعتباره مؤشرا قويا لولادة الابداع في المؤسسة فهو السلوك الذي يؤدي الى الابداع ويقود اليه.

ب-أهمية السلوك الإبداعي:

أصبحت المؤسسات بأمس الحاجة إلى التغيير والتجديد واحتضان الطاقات المبدعة والأفكار الخلاقة للإفراد المبدعين والمتميزين فيها وذلك لكثرة التحديات التي توجهها حيث أن الإبداع يكمن في الرأس المال البشري الذي يعمل ويقود المؤسسات لتحقيق أهدافها كما يساعد الإبداع على تعزيز علاقات التفاعل بين المؤسسة وبيئتها كما يساعد على إيجاد الحلول لمشكلاتها:

✓ حيث **أشار (الطيطي،2001)** إلى أن العلوم التنظيمية يمكن أن تستفيد من منهجية الدراسة في السلوك الإبداعي في النظم الاجتماعية المعقدة، فالإبداع للعاملين والمؤسسات يقوم على الشيء لأول مرة أو إنشاء معرفة الجديدة فضلا عن

---

[1] خالد يوسف الزعبي وحسين محمد العزب، **قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الابداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة إربد**، مجلة المنارة، المجلد 13، العدد 02، 2007م، ص78،71.

[2] Marion D, and Marie S, "**strategic innovation**", **As the Alternative**, 2006 October, p28.

[3] محمد سعيد جوال، **التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية:** دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة، أطروحة دكتوراه تخصص علوم تسيير، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف،2015م، ص21.

[4] مؤيد سعيد السالم، **العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الابداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية**، مجلة الدراسات، الجامعة الأردنية، المجلد 26، العدد01،1999م، ص100.

[5] عبد الفتاح الثلجة، **أثر فرق العمل في تنمية السلوك الابداعي للعاملين**، مذكرة ماجستير تخصص ادارة أعمال غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق،2009م، ص3.

إعادة الدور المهم للتغيير التنظيمي بأنه يمكن أن يوفر مفتاحا لفهم الظواهر، وفي نهاية المطاف يطور الفعالية التنظيمية والبقاء على قيد الحياة، والسلوك الإبداعي أصبح اليوم من السيمات العالم المتطور الذي يعتمد على الإبداع والتفوق.

- ✓ أما (**Graham ,2000**) فقد أكد أن الإبداع مهم في تحسين العمل لإيجاد طرائق أسهل وأفضل للقيام بالعمل أي العمل بذكاء عال حيث تقوم المؤسسات بتحويل سلوك العاملين بها إلى سلوك إبداعي يجب عليها أن توفر الدعم للعاملين المبدعين وتوفير مناخ عمل مشجع؛
- ✓ أما (**Diliello &et ,al,2006**)فقد أكد أن السلوك الإبداعي لا يتحقق في ظل بيئة عمل لا تشجع على الإبداع.[1]

نلاحظ ان للسلوك الإبداعي أهمية بالغة ودور فعال في حياة المؤسسة، يكمن في تحسين العمل بإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجه المؤسسة بأساليب تختلف من فرد إلى أخر، كما انه يؤدي إلى تطور المؤسسة واستمرارها، كما أنه متطلب أساسي في ظل التغيرات السريعة والمستمرة في البيئة المحيطة التي تفرض على المؤسسات التجديد، كما يساهم السلوك الابداعي في تعزيز علاقات التفاعل بين المؤسسة وبيئتها ويساعدها على تجاوز وابتكار حلول لمشكلاتها ويمكنها من مجابهة التحديات من خلا حسن التسيير والاستغلال الأمثل لمواردها البشرية.

ثانيا: أبعاد السلوك الإبداعي:

يرتبط السلوك الإبداعي بالقدرات الإبداعية، اذ ليس كل من يمتلك تلك القدرات بمبدع إلا إذا ظهرت تلك القدرات معبرة بناتج فعلي ويظهر هدا الناتج الإبداعي عند توافر المثيرات المناسبة لها. وعليه سنستعرض ابعاد السلوك الإبداعي كما يلي:

1. القدرة على اتخاذ القرارات.

- ✓ **يرى** (**كبة 2014**) بان" القرار يعد جوهر العملية الادارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المؤسسة وقد حظي القرار بعملية استثنائية في المجالات المختلفة للإدارة لأنه يسهم بشكل أساسي في تمكين المؤسسة من مواصلة أنشطتها الإدارية بكفاءة وفاعلية، لذا يشير هذا المتغير الى قدرة المدير على تشخيص أسباب مشكلات المؤسسة وقدرته عل ايجاد السبل لحلها والمبادرة في اعتماد بدائل وتحمل المسؤولية التي تعظم من تراكم المعرفة وقدراته الابداعية"؛[2]
- ✓ **وبرأي** (كنعان 2007)"تعتبر عملية الاختيار النهائي من بين البدائل المتاحة لحل المشكلة من أهم الخطوات التي يوليها المديرون غاية اهتمامهم، وذلك لأن هذه العملية هي عملية وزن النتائج المتوقعة مع الغايات المنشودة "؛[3]

ركز الباحثان في تعريفهما على تميز القادة وانفرادهم بالقدرة على اتخاذ القرار واهمية ذلك للدور الذي يلعبه باعتباره المؤثر المباشر على الفريق، لكن لا يجب أن ينحصر هذا السلوك على القادة أو المدراء فحسب فيمكن أن يجد الفرد العامل نفسه أمام عدة اختيارات ويجب عليه أن يختار وفق ادراكه للموقف والبدائل المتاحة وقد يكون هذا في مجال اختصاصه اذ انه لا يتطلب تدخل المدير أو القائد، وليس كل فرد لديه القدرة على اتخاذ قرار وتحمل عواقبه كاملة، حيث يعتبر هذا السلوك من ميزات الأفراد ذوي القدرات الابداعية.

---

[1] عالية جودا محمد على، **مرجع سبق ذكره**، الصفحة 323.

[2] أ.م. أحمد كريم جاسم، وئام وهاب الياسري، **تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المظمي: بحث تحليلي في جامعة ذي قار**، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد 40، العدد113، 2017م، ص73.

[3] سامرة أحمد مهدي، **عمليات الادارة المعرفية وأثرها في القدرات الابداعية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في المكتبات الجامعية**، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة،العدد30،،2012م،ص266.

- ✓ **وهذا ما أشار اليه** (الجلبي1996،2000 cutler ،1998 vossen) بأنه " يختلف الأفراد في قدراتهم وتفكيرهم في سد الفجوة التي تظهر عند المقارنة بين النتائج المتوقعة والمحققة فعلا، والتي يتطلب تحديدها ووضع البدائل المناسبة كلها ثم تقييمها، من خلال القدرة على التوصل الى اتخاذ القرارات الملائمة لظروفها"؛

2. تشجيع الابداع:

- ✓ **يرى** (الجلبي1996،2000 cutler ،1998 vossen) بأن "تنمية السلوك الابداعي لدى الأفراد يحتاج الى مناخ تنظيمي يشكل التسامح حده الأول والتشجيع حده الأوسط والتعزيز والتقدير حده الأعلى، وتشجيع الابداع يعتبر أحد أهم عناصر الدافعية للأفراد ويتوقف عليه نجاح التغيير في تقديم الخدمات من خلال التكيف معه دون مقاومته".[1]
- ✓ وهذا ما يؤكده مفهوم الفرصة الابداعية ويقصد **بها** "توفير وتهيئة المناخ الابداعي والمعرفي وتنمية الابداع لجميع العاملين وفي كل المستويات في حين تنمية الموارد البشرية المبدعة لجعلها أكثر قدرة على ادارة المؤسسة عن طريق جعلهم أكثر ابداعا من خلال رفع الروح المعنوية وصيانة وتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة".[2]
- ✓ حيث يرى آخر بأن" هذا النمط السلوكي يدور حول اتجاهات الفرد نحو تشجيع الابداع، من خلال طرح الافكار الجديدة، وتوفير المعلومات للأفراد اللذين يقومون بطرح الافكار الابداعية في المؤسسة، حيث يتميز الفرد هنا بقدراته على تقديم المساعدة للمبدعين وتشجيعهم عتى الاستمرار في تقديم الجديد دائما."

ركزت هذه التعاريف على الدور الذي تلعبه المؤسسة في تشجيع أفرادها على الابداع بتوفير البيئة الملائمة لذلك وتحفيز والاهتمام بالأفراد المبدعين، والجدير بالذكر هنا أن هذا النمط السلوكي لا يقتصر على الجانب المؤسسي فحسب فهو أيضا سلوك يميز الفرد المبدع باتجاهه نحو تشجيع الابداع في مؤسسته.

3. الحساسية للمشكلات:

- ✓ يتميز الفرد العامل المبدع بالقدرة والرغبة في المشاركة في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة، كما يتميز بسلوكه الذي يرتبط بالقدرة على تحمل المخاطر الناجمة عن سلوكه أو مقترحاته في المؤسسة ".[3]
- ✓ **وبرأي محمد 2010** "تعتبر القدرة على تحسس للمشكلات عنصر أساسي للعمل الابداعي ونقصد به تشخيص الكثير من المشكلات ضمن الموقف الواحد وذلك بتحديد أبعادها وجوانبها ونواحي القصور فيها للتوصل للحلول المبدعة بصددها".[4]

4. المخاطرة وروح المجازفة:

تعمل المؤسسات في ظروف متغيرة ومعقدة نظرا لتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا وما نتج عنه من تغير اقتصادي واجتماعي وثقافي، وما يتطلب إما التكيف مع هذه التحديات أو الفشل، ولمواجهة هذا التغير يتطلب قدرات إبداعية تميل إلى المخاطرة وروح المجازفة لكي تتمكن من حل المشكلات بطريقة إبداعية وإيجاد الحلول المناسبة وطرح أفكار وبرامج لم يسبق طرحها من قبل حتى تستطيع المؤسسة تحقيق النجاح والبقاء.[5]

---

[1] عبد الوهاب العزاوي، **نفس المرجع السابق**، ص322.

[2] زين العابدين جاسم محمد، السالم، **تحليل مقومات ادارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع: دراسة استطلاعية لعينة من الشركتين العامة للصناعات البتروكيمياوية وصناعة الأسمدة**، اطروحة دكتوراه في ادارة الأعمال، جامعة البصرة،2005م، ص100.

[3] د. مؤيد سعيد السالم، **مرجع سبق ذكره**، ص113.

[4] سامرة أحمد مهدي، **نفس المرجع السابق**، ص266.

[5] أ.م.دأحمد كريم جاسم، وئام وهاب الياسري، **مرجع سبق ذكره**، ص73.

- ✓ وبرأي (**رفيق 2010**) "تعتبر روح المجازفة احدى عناصر الابداع ويقصد به ان الشخص المبدع سباق للأخذ بزمام المبادرة وتبني الأفكار الجديدة، وفي نفس الوقت مستعد لتحمل المسؤوليات فيما يخص تبعات ذلك"
- ✓ **ويعرفه (عبد الغني2010)**"انه هو مدى استعداد أعضاء فريق العمل لمواجهة المواقف الصعبة التي يوجهها والعمل على تحدي نقاط ضعف الخطط والاستراتيجيات لحفز أعضاء فريق العمل على مواجهتها وتذليلها "[1]
- ✓ **ويرى2000 cutler وآخرون)** بأنه "القدرة على اقتحام المجهول والغامض اعتمادا على الاستقلالية في التفكير، وتعني إثارة الفكرة من أجل الخوض في المسائل الصعبة والغامضة بهدف اكتشافها وتنظيمها، والمجازفة تؤدي إلى سلوك إبداعي فعلي".

مما سبق يمكن القول بأن المخاطرة وروح المجازفة تعتبر النواة الأساسية التي تولد السلوك الابداعي فبغياب هذه الروح لا مجال لحدوث أي تطوير في المؤسسة ويجب مراعاة اختيار قائد يتميز بهذه الروح عند تشكيل فرق العمل داخل المؤسسة للتأثير على الفريق بنقل هذه الروح ونشرها على كافة أعضاءه.

5. سعة الاتصالات:

- ✓ **يرى الجلبي وآخرون** "ان تنمية القدرات الابداعية للأفراد تعتمد على قدرتهم في الحصول على المعلومات من مصادر مختلفة وامكانية التفاعل والاستجابة لتأثيراتها مما يمكنهم من إدراك الاحداث وتحليلها للوصول الى حلول لمعالجة مشاكلها".[2]
- ✓ **ويصفها الكبيسي 2002** أنها "تعبر عن قدرة الأفراد في تفسير الاتصالات الواردة وميلهم لمتابعة النشرات والمشاركة في الندوات والمؤتمرات لتطوير علاقاتهم مع الخبراء التي يتوقع منها تعزيز قدراتهم الإبداعية"؛
- ✓ **أما العزاوي2000)** فيرى أنها "تعبر عن تبادل الافكار مع اصحاب الاختصاص اللذين ينتمون الى المؤسسة نفسها او الى مؤسسات اخرى و سعي الى المشاركة في المؤتمرات بقصد تطوير المهارات و تنمية القدرات الابداعية و ابتكار افكار جديدة".[3]

يستدل على هذا النمط السلوكي من خلال قدرة الفرد على الحصول على المعلومات داخل وخارج المنظمة ويستمد ذلك عبر فتح قنوات اتصال مع الجهات الداخلية والخارجية للمؤسسة من خلال قنوات الاتصال الرسمية والغير رسمية باستخدام العلاقات الشخصية؛

6. تبني التغيير:

- ✓ **برأي السالم1999)** فان" هذا النمط من التصرفات يتبلور حول قبول وتنفيذ الطرائق والأساليب الجديدة في أداء المهام المرتبطة بالوظيفة وعدم الركون للطرق الحالية المتبعة لتنفيذ تلك المهام ،حيث يتميز الفرد المبدع برفضه للروتين والرتابة في أداء الأعمال في المؤسسة والبحث عن التطوير في العمل بشكل مستمر ،كما يتميز سلوك الفرد المبدع بعدم تقبل الأنماط السلوكية التي تشكل عائقا أمام الابداع كالركون الى الواقع وعدم تغييره، ويستدل على هذا النمط السلوكي الابداعي حول قدرة الفرد العامل على التعبير عن الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل بثقة ودون خوف من أية جهة في المؤسسة، ومن خلال امتلاك الشجاعة للقيام بأعمال ابداعية في المؤسسة".[4]

---

[1] سامرة أحمد مهدي، **مرجع سبق ذكره**، ص267.

[2] عبد الوهاب العزاوي، **مرجع سبق ذكره**، ص322.

[3] أ.م. أحمد كريم جاسم، وئام وهاب الياسري، **مرجع سبق ذكره**، ص73.

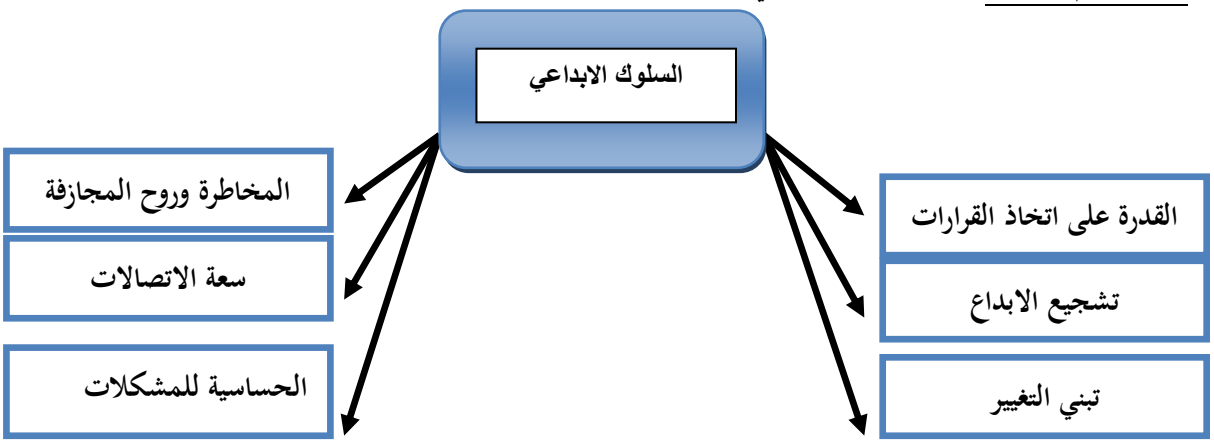
[4] مؤيد سعيد السالم، **مرجع سبق ذكره**، ص113.

✓ **ويرى آخر** بأنه "يعبر عن متابعة الأفراد للأفكار الجديدة وتطويرها والرغبة في الدخول في مجالات غير تخصصية، والقدرة على التغيير والانتقال من مستوى لآخر، والتكيف مع التغيير الذي قد يحدث في إطار العمل"[1]

نستنتج مما سبق أن تبني التغيير هو جوهر السلوك الابداعي اذ أن وجود مقاومة التغيير من أكبر التحديات التي تواجهها المؤسسات في طريقها نحو التجديد والتطوير، كما أن وجود ادارة غير واعية بأهمية التغيير وتلزم باتباع الاجراءات الروتينية اليومية من الأسباب التي تحد من السلوك الإبداعي.

ويمكن تلخيص أبعاد السلوك الإبداعي في الشكل التالي:

الشكل رقم (1.1): أبعاد السلوك الإبداعي.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ثالثا: متطلبات السلوك الابداعي ومعوقاته

أ- متطلبات السلوك الإبداعي:

ان متطلبات السلوك الابداعي تختلف حسب وجهة نظر الباحثين من دراسة الى أخرى فنجد: [2]

✓ **حددها القطاونة 2000**

- تعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين؛
- تشجيع وتحفيز التوجه نحو التجربة والمحاولة؛
- تعميم قصص النجاح والابداع والتأكيد على الأعمال الابداعية؛
- تمكين العاملين ومنحهم الحرية والموارد من أجل القيام بالأعمال الابداعية.

✓ **فيما يرى آخر** بأنها تتلخص في النقاط التالية:

[1] محمد ذيب المبيضين، محمد أحمد الطراونة، **أثر التمكين في السلوك الإبداعي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية**، مجلة الدراسات للعلوم الإدارية، المجلد38، العدد 02، 2011م، ص486.

[2] عمر جهاد عبد الرحيم محمدية، **أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين**، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن ،2016م، ص33-32.

- **الانتماء والولاء التنظيمي**: يعد الانتماء والولاء من أهم ركائز الإبداع الإداري، فالفرد الذي يحب مؤسسته يتفانى العمل وتتوفر عنده دوافع الإبداع أكثر من غيره؛
- إدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الموارد المتاحة وحسن توجيهها لتحسين نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة؛
- **إتباع المنهج العلمي**: ويعد من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة المبدعة، تجنبا للأسلوب العشوائي وأسلوب المحاولة والخطأ الذي يبدد الوقت والجهد والكلفة؛
- **الإيمان بالرأي والرأي الآخر**: حيث يسهم دلك في المناخ التنظيمي القائم على اتخاذ القرارات والذي من شأنه تحسين أساليب العمل وتطويرها بما ينعكس إيجابا على أنماط العمل الإداري؛
- **الاهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة**: وهذا من شأنه يزيد من معدلات الولاء ولانتماء ويرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي وبالتالي تظهر إبداعات العاملين في ظل المناخ التنظيمي الذي يشجع على ذلك.[1]

ب-معوقات السلوك الإبداعي:

بما أن السلوك الإبداعي يعتبر أحد العناصر الأساسية للتوجه نحو الأحسن والأفضل ودفع المؤسسة الى الوصول الى أعلى مستويات الجودة ،سيصادف العديد من الصعوبات والعقبات التي تواجهها فنجد الكثير من المحاولات للمبدعين وجدت أمامها عقبات حالت دون تحقيق ابداعاتهم الأمر الذي يدفعهم للاستسلام، أو الانعزال أو الإحباط بل وحتى مغادرة البلدان سعيا منها لإيجاد البيئة التي تتلاءم وأفكارهم وابداعاتهم ومن ثم لابد من تحليل ظاهرة ما يسمى بمقاومة السلوك الإبداعي، وكما هو معتاد لم تخلو هذه الظاهرة من دراسات الباحثين للوقوف عند أسبابها وأنواعها ودرجة قوتها والعناصر التي تقف دونها ودون تحقيق السلوك الإبداعي ومن بين الدراسات التي تطرقت لهذا الموضوع ،نكتفي بذكر:

- ✓ **دراسة (جبر2010)** أكدت على العوامل الشخصية كمعوق أساسي للسلوك الإبداعي، وذلك تحت ما يسمى بالمعوقات الانفعالية، اذ أنها تؤثر على الحرية التي من خلالها نستكشف ونتحكم في قدرتنا على تكوين لمفاهيم بطلاقة ومرونة، ونجدها تقف حجرة عثرة أمام أفكارنا ومن بين هذه المعوقات الانفعالية ما يلي:[2]
  - الخوف من ارتكاب الأخطاء أو الفشل؛
  - عدم القدرة على التمييز بين الواقع والوهم؛
  - عدم القدرة على تحمل الغموض، وتسامي الرغبات الجامحة للأمان؛
  - انخفاض القدرة على التخيل أو عدم الرغبة به أصلا؛
  - الحماس الزائد والرغبة السريعة في تحقيق النجاح؛
  - الميل لتفضيل تقييم الأفكار بدلا من توليدها.
- ✓ نجد كذلك دراسة (**أبو هين2010**) التي لخصت أهم معوقات السلوك الإبداعي في المؤسسات العربية معتمدة في ذلك على تحديد العديد من الدراسات السابقة نذكر منها النقاط التالية:
  - عدم وجود قيادات إدارية مؤهلة تدرك أهمية الابداع والتطوير؛
  - المركزية وعدم افساح المجال للتفويض، بالإضافة الى الاستعجال وعدم التخطيط؛

[1] عمر جهاد عبد الرحيم محمدية، **مرجع سبق ذكره**، ص32-33.

[2] محمد السعيد جوال، **مرجع سبق ذكره**، ص26.

- مناخ العمل غير الملائم مما يسبب انخفاض الروح المعنوية للعاملين؛
- عدم وضوح أهداف المؤسسة للعاملين؛
- تخلف الهياكل التنظيمية، بالإضافة الى البيروقراطية وما يصاحبها من جمود في الإجراءات والقوانين؛
- نظم التعليم القائمة على التلقين والاستظهار؛
- التأكيد على شعار الحرص على المألوف أفضل من المغامرة في المجهول؛
- الخوف من الفشل وفقدان التركيز، وغياب التحفيز على الابتكار ومحاولة احباط الأفكار الجديدة؛
- غياب الحرية والتمسك بالإجراءات الرسمية والروتينية.[1]

المطلب الثاني: الإطار مفاهيمي للتشارك في المعرفة

يعد اقتصاد المعرفة هو الشكل او التوجه الجديد للاقتصاد في القرن الواحد والعشرين حيث تحولت المعرفة الى المنتج الرئيسي الأكثر قيمة وتداول والربحية في الوقت الحالي، وان استمرار المنظمة وادامتها يعتمد أساسا على الأصول المعرفية والاستثمار فيها، حيث يرى العالم الأمريكي Druker ان العالم صار يتعامل فعلا مع الصناعات المعرفية، تكون الأفكار منتجاتها والبيانات مواردها الأولية والعقل البشري اداتها. ونظرا للطبيعة الغير الملموسة للمعارف تحتاج كل مؤسسة الى الاهتمام بالمعرفة التي تلزمها للعمل أي إدارة هذه المعرفة، حيث ان إدارة المعرفة تتعلق بالإدارة العمليات الخاصة بها، واهمها عملية التشارك في المعرفة، ومنه ندرك انه لم تعد القوة في المعرفة وانما القوة في التشارك بالمعرفة.

وعليه سوف نتناول في هذا المطلب مفهوم واهمية التشارك في العرفة، ابعادها وعملياتها ومقوماتها، واهم المعوقات التي تعترض عملية التشارك في المعرفة.

اولا: مفهوم واهمية التشارك في المعرفة

أ- مفهوم التشارك في المعرفة:

قبل التطرق الى مفهوم التشارك في المعرفة نشير أولا الى المعرفة التي أصبحت كما ذكرنا المنتج الرئيسي الأكثر قيمة وتداول ومحددا أساسيا للتنافس:

- ✓ تعرف المعرفة على انها "حصيلة الاندماج الخفي بين المعلومات والخبرة والمدركات الحسية، والقدرة على الحكم، ان المعلومات وسيلة لاكتساب المعرفة ضمن وسائل عديدة كالحدس والتخمين والممارسات الفعلية والحكم بالسابقة، اما كلمة المعرفة فتستخدم للدلالة على امتلاك المعلومات التي نكون قادرين على التعبير عنها، ومع ذلك فهناك حالات نمتلك فيها المعلومات ولكن لا نعبر عنها، ويمكن ان تكون المعرفة المسجلة في ادمغة الافراد او يتم خزنها في وثائق المجتمع وممتلكاته وانظمته، وعملياته، وتعتبر المعرفة في اعلى مستوى من الخبرة".[2]

[1] محمد سعيد جوال، **نفس المرجع السابق**، ص26.

[2] اسمهان ماجد الطاهر، **إدارة المعرفة**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان-الاردن، 2012م، ص23.

- ✓ **عرفها** (**Nonaka وTakeuchi**) "ان المعرفة تتعلق بالمعتقدات، والالتزام، والفعل، وتعكس السياق الموجودة فيه، وقد حددا نوعين من المعرفة: معرفة ضمنية (كامنة) ومعرفة صريحة (ظاهرة)". [1]
- ✓ فالمعرفة هي" الناتج المباشر لفهم محتوى المعلومات مما يضيف لها قيمة يمكن ان تسهم في زيادة فعالية صنع القرار".[2]

ومما سبق سوف نتطرق الى بعض التعاريف الواردة حول التشارك في المعرفة:

- ✓ ويعرف (**santoset et al 2012**) في المعرفة بأنه "عملية تحويل ونقل المعرفة (المهارات، الخبرات، المفاهيم) من فرد الى اخر في المؤسسة[3].
- ✓ ويعرف كذلك " على انه عملية مهمة لدعم الابداع في المؤسسات وهو عملية مهمة لدعم أداء المؤسسات وتطوير معرفة الافراد الضمنية والمعرفة الصريحة من خلال عمليتين فرعيتين هما اما التبادل الذي يساعد على نقل ومشاركة المعرفة الصريحة. او من خلال التفاعل الاجتماعي ".[4]
- ✓ ويرى (**جيجق وعبيدات، 2014**) " ان التشارك في المعرفة هو أحد اهم أنشطة الإدارة الديناميكية للمعرفة هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال نقل المعرفة الضمنية والظاهرة وتبادلها".[5]
- ✓ عرف (**Paul.H ;1999**) "التشارك في المعرفة بالعلاقة التي تنشا بين طرفين على الاقل، فالطرف الاول هو الذي يمتلك المعرفة ويعبر عنها بوعي وطواعية، أما الطرف الآخر هو الذي يكتسب المعرفة ويدركها"،
- ✓ في حين (**Lee.J ;2000**) عرف "التشارك المعرفي بمجموعة من الانشطة التي تساهم في نقل ونشر المعرفة بين الأفراد، المجموعات والمؤسسات"[6].

وبالتالي من خلال التعاريف السابقة فإنه يمكننا استنتاج أن التشارك في المعرفة هو اهم عمليات إدارة المعرفة حيث يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة او الضمنية الى الاخرين من خلال الاتصالات التي تقوم بين هؤلاء الافراد، والتي تسمح بإعادة تشكيل وخلق معارف جديدة.

ب-أهمية التشارك في المعرفة:

تبرز أهمية التشارك في المعرفة من خلال تعدد أراء الباحثين فنجد:

- ✓ حسب (**Gurteen, 1999**) تتمثل فيما يلي[7] :

- خلق وتوليد معارف جديدة يؤدي إلى اكتساب الميزة التنافسية؛

---

[1] ثروت عبد الحميد، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، **واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس**، دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المملكة السعودية، العدد 4، 2015م، ص 3.

[2] بلقوم فريد، **انتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان إدارة الموارد البشرية**، مذكرة دكتورا، تخصص التسيير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2013م، ص41.

[3] حاتم عبد الله الحمداني، **أثر التشارك المعرفي استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينة في التدريس**، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، جامعة تكريت، العدد 54، 2018م، ص112.

[4] اسمهان ماجد طاهر، **نفس المرجع السابق**، ص189.

[5] عبد المجيد صالح بوعزة، عزة بنت سيف بن حمد الحاتمي، **التشارك المعرفي بين الأطباء والممرضين من وجهة نظر ممرضي مستشفى بدر السماء بالخوض**، المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات، سلطنة عمان، س22، عدد43، 2018م، ص77.

[6] عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، **تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة الجزائر، العدد 06، 2014، ص128.

[7] عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، **نفس المرجع السابق**، ص129.

- دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن استمراريتها وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الكفاءات؛

✓ **أما (Mitchell ;2008)** أشار إلى أن انتقال المعارف من فرد إلى آخر سيساهم في خلق القيمة المضافة على مستوى الانشطة التنظيمية ويؤدي كذلك إلى توسيع المجال المعرفي عن طريق إتاحة الفرصة للعاملين لمناقشة المعارف النظرية وتقاسم المهارات والممارسات كما أكد في نفس السياق(Pedler et al ; 1996)ان تقدم المؤسسات وتطور قدراتها التنافسية مرتبط بمدى قدراتها على تطوير أنظمة اكتساب ومشاركة المعرفة التي تسهل تعلم جميع الموارد البشرية كما يمكن تلخيص أهمية التشارك في المعرفة في النقاط التالية[1]:

- يعزز التشارك في المعرفة كفاءة وفعلية العمليات التنظيمية من خلال تشارك الأفكار والممارسات؛
- تحقيق الفعالية من حيث التكلفة، فالتشارك في المعرفة يساعد على التطوير والتحديث التلقائي للمعرفة ومن ثم إعادة استخدامها في مختلف الوظائف؛
- يساهم التشارك في المعرفة في تخفيض ضغوط العمل، التوتر وانخفاض حدة المشكلة من خلال مشاركتها وتقديم الإغاثة من ذوي الخبرة؛
- يعزز التشارك في المعرفة الروابط والصلات بين اعضاء الفريق، من خلال خلق جو من الثقة والتعاون، دافعة ومحفز للتعلم، الابتكار، إيجاد أفضل الحلول للمشاكل.

ثانيا: ابعاد التشارك في المعرفة

يتكون التشارك في المعرفة من ثلاثة ابعاد رئيسية وعدد من المتغيرات الفرعية التي يمكن ايجازها فيما يلي:

1. **البعد الفردي Individual dimension** :

وهو اول بعد من ابعاد التشارك في المعرفة ويعتمد على عدد من الخصائص الفردية أي التي تتعلق بالعاملين، ومنها:

أ- الوعي Awareness:

✓ اذ وصف (**bain ،1998**) الوعي بانه "قدرة الفرد على التفكير بما هو محيط به مع إمكانية استخلاص أفكار جديدة في ظل سلسلة من الاستشعارات الداعمة لإيقاظه من حالة السبات التي يعيشها"

✓ ويشير (**reinhardt ،2010**) الى ما يعبر عنه "بوعي المعرفة والذي يتمثل بقدرة الشخص على الحكم على معرفة شخص اخر حول كائن معين ويتم انشاء وعي المعرفة من خلال تفاعلات الاجتماعية المكثفة في العمل"؛

ب-الشخصية personality:

✓ **عرفها (الشماع 2000)** في دراسته بأنها "بمجموعة من الخصائص التي يتميز بها فرد معين والتي تحدد مدى استعداده للتفاعل والسلوك"

[1] Roll.**"Knozledge Sharing Practices Among The Graduate :Thesis submitted to the Department of Information Science and Library Management** ،University of Dhaka.as a partial fulfillment of the requirements for the degree of Masters of Arts.University ، Dhaka.Dhaka،2013،p49.

- ✓ **اما (الزبيدي، 2015)** فقد عرف "الشخصية على انها مجموعة من الخصائص التي يتميز شخص عن اخر وتحدد أنماط سلوكه، وقد تكون موروثة او مكتسبة، والتي تمتاز بكونها تراكمية، اذ تستمر بالتأثير بتطور الظروف التي يمر بها الفرد"؛[1]

ت- الرضى الوظيفي job satisfaction:

- ✓ **وعرفه (Locke) بانه** "الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته او ما يحصل عليه من تلك الوظيفة".
- ✓ **ويرى آخر بأن**" الرضا الوظيفي بانه شعور الفرد بالسعادة والارتياح اثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وان الرضا الوظيفي يتمثل في مكونات التي تدفع الفرد الى العمل والإنتاج.[2]

ث- الثقة Trust :

- ✓ عرفها (**pinjani ،al et ،2013**) بأنها "هي التوقع الإيجابي للموثوق من سلوك الطرف الاخر الموثوق به"
- ✓ وكذلك عرفها (**البدراني، 2010**) بأنها "عبارة عن عملية فردية او تنظيمية، تهدف الى اشباع الحاجات غير قابلة للإشباع ذاتيا دون الاعتماد على الاخرين".
- ✓ أما دراسة (**panahi & Partridge 2013**)"تعد الثقة احدى العوامل الجوهرية في تعزيز عملية التشارك المعرفي".[3]

2. البعد المظميOrganisationnel dimension :

وهو البعد الثاني من ابعاد التشارك في المعرفة ويشمل عوامل تنظيمية خاصة بالمؤسسة وتشمل:

أ- الهيكل التنظيمي Organizational structure :

- ✓ **عرفه (kim،2005)** بانه "الطريقة التي يتم بها توزيع السلطة والمسؤولية وإجراءات العمل بين أعضاء المؤسسة".
- ✓ وعرفه (**daft 2010**) بانه "نظام يبين العلاقات الرسمية في المؤسسة، بما في ذلك عدد من المستويات في التسلسل الهرمي ونطاق الاشراف للمدراء والمشرفين".[4]

ب- الثقافة التنظيمية Organizational culture:

- ✓ هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين الافراد في المؤسسة والتي قد تكون غير مكتوبة ويتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المؤسسة. وعرفها (الدوري) "على

---

[1] احمد كريم جاسم، وئام وهاب الياسري، **مرجع سبق ذكره**، ص69.

[2] عبد الرحمان عزيزو، **الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص**، مذكرة ماجيستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2014-2015م، ص31.

[3] خلف لطيف ناصر، جهاد حميد علي، **اسهام تشارك المعرفي في تشجيع الطلب على وثائق التامين على الحياة**، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 39، سنة 2017م، ص9.

[4] مروة جعفر صادق، **تأثير الثقافة التنظيمية في ابعاد الهيكل التنظيمي بحث ميداني في ديوان وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية**، مجلة كلية مدينة العلم الجامعة، جامعة العراق، المجلد 1، العدد 8، 2016م، ص12.

انها تلك القيم السائدة التي تعتنقها المؤسسة وهي فلسفة ترشد سياسة المؤسسات نحو العاملين والزبائن وتعني طريقة الأشياء المعمولة حولنا او هي افتراضات والمعتقدات الأساسية التي يشارك فيها أعضاء المؤسسة".[1]

ت-الحوافزReward :

- ✓ **عرفها (Thomason ،1988) هي** "توافر المنافع والحوافز الكافية لجذب الفرد، التي تدفعه لبذل الجهد للحصول على تلك المنافع، ولو نظرنا للحوافز من حيث الاعتقاد والادراك، وبين الإرادة التي تتمثل بالحاجات والرغبات، وبين القدرة وتحريك السلوك، فانه إذا أدرك الافراد في المؤسسة ان في بيئة العمل حولهم عوامل يستطيعون الحصول عليها لإشباع حاجاتهم ورغباتهم، أدى الى انتهاض قدرتهم وسلوكهم، ونحو هذه العوامل التي تعرف بالحوافز".[2]

ث-المناخ التنظيميOrganizational climate :

- ✓ المناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المؤسسة بين الأفراد وبناء على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المؤسسة الناجحة وأن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة.[3]

3. البعد التكنولوجيTechnological dimension :

وهو البعد الثالث من ابعاد التشارك في المعرفة ويعبر عن درجة استخدام المؤسسة للتكنولوجيا الجديدة:

أ- تكنولوجيا المعلومات information technology:

- ✓ **عرفها (عثمان،2002)** بأنها " ثورة المعلومات المرتبطة بصناعة وحيازة المعلومات وتسويقها وتخزينها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها من خلال وسائل تكنولوجية حديثة ومتطورة وسريعة وذلك من خلال الاستخدام المشترك للحاسبات الإلكترونية ونظم الاتصالات الحديثة، وأنها باختصار العلم الجديد لجمع وتخزين واسترجاع وبث المعلومات الحديثة آليا عبر الأقمار الصناعية".[4]

ب-البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات infrastucture information technology :

- ✓ **برأي (الرتيمي، 2002)** هي "مجموعة الوسائل والتقنيات والقدرات التي يتم تنسيقها بواسطة مؤسسة مركزية للمعلومات وتشمل جميع الأنظمة التي تسهل تلك العمليات".[5]

---

[1] ثامر هادي عبود الجنابي، **أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي بحث ميداني في شركة المحاقن الطبية**، مجلة جامعة بابل للعلوم التطبيقية، جامعة بابل، المجلد 26، العدد 6، 2018م، ص3.

[2] احمد كريم جاسم، وئام وهاب الياسري، **مرجع سبق ذكره**، ص70.

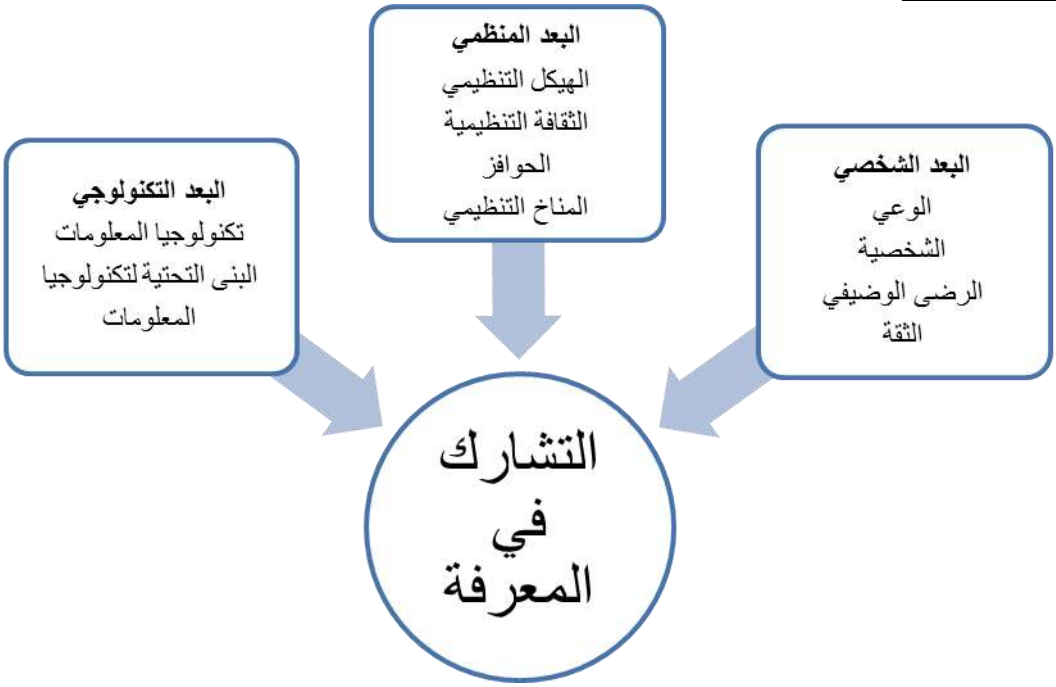
[3] محمد بن غالب العوفي، **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي**، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص العلوم الإدارية وقسم العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، 2005م، ص37-38.

[4] احمد فرهود، **دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات**، مذكرة ماجيستير، جامعة الأردن، 2011م، ص20.

[5] سوزان عوني عبد الله القواسمي، **أثر مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة أداء العاملين**، مذكرة ماجستير، تخصص الاعمال الالكترونية، كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2015م، ص11.

*ويمكن تلخيص أبعاد التشارك في المعرفة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (2.1) ابعاد التشارك في المعرفة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ثالثا: متطلبات التشارك في المعرفة وعملياتها

أ- متطلبات التشارك في المعرفة:

لتشارك في المعرفة متطلبات أساسية لضمان ديناميكية وفعالية عملية التشارك، وفيما يلي نوضح هذه المتطلبات:

1. **الهيكل التنظيمي المناسب**: بدون تبادل المعلومات بين الافراد لا يمكن أن يحدث التعلم، لذلك يجب على المؤسسة أن تحرص على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية، كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات؛[1]
2. **فرق العمل**: ان فرق العمل في المؤسسات تعمل من خلال ادوات برمجية تجعل من الشبكة الداخلية الانترنت أكثر نفعا وتساعد على العمل كفريق عمل، مما يسهل التشارك في المعرفة والافكار والوثائق. كما يساعد على العصف الذهني، والجدولة وحفظ وثائق القرارات المتخذة والمرفوضة من قبل فريق العمل، لغرض الاستخدامات المستقبلية. مما يمكن المؤسسة من تنفيذ تطبيقات تعاونية بسهولة (Wiig 2003).[2]
3. **القيادة الفعالة**: وهي تلك القيادة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل تشجع على حل المشكلات بطريقة مستقلة تضمن تحسين سيرورة وطرق العمل؛

[1] عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، **مرجع سبق كره**، ص129 130.

[2] إسمهان ماجد الطاهر، إبراهيم محمود منصور، **متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الاردنية**، المؤتمر العلمي الثالث بعنوان إدارة المنظمات – التحديات العالمية المعاصرة –جامعة العلوم التطبيقية الخاصة الأردن، 2009، ص12.

4. **مخازن المعرفة**: هي المخازن التي تخمن فيها المعرفة الخارجية والداخلية الكترونيات في موقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة من طرف الافراد، وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من الآليات التي تضمن التشارك في المعرفة من خلال تنظيم عملية تدفق المعرفة كما تزود الافراد بتفاصيل المهام المختلفة؛
5. **تكنولوجيا المعلومات والاتصال**: تعتبر كآلية فعالة في إدارة مخازن المعرفة وتفعيل المشاركة في المعرفة بين الافراد من خلال تكوين فرق عمل افتراضية؛
6. **التدريب**: لابد الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والادوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي لغرض تحسين عملية التشارك في المعرفة.[1]

كما قدم (Camacho 2007: p 26) مجموعة متطلبات او شروط يجب أن تتوفر لنجاح عملية التشارك في المعرفة هي[2]:

- كل ما كانت المعارف المتشارك فيها أكثر، كلما كانت المعارف المطورة أكثر؛
- لا يمكن للمعارف أن تحول، بل يتم التشارك فيها؛
- يجب أن يملك كل فرد في الجماعة معارف والخبرات قيمة حول الموضوع المناقش؛
- احترام التنوع والاختلاف في الآراء والخبرات؛
- ما دام كل مشارك يملك معرفة تخص الموضوع محل المناقشة فإن مساهمة كل المشاركين لها القيمة نفسها؛
- ضمن الجماعة لا يوجد فرد لا يمتلك أي خبرة حول الموضوع، أو يملك كل الخبرات؛
- إن مساهمات المشاركين تدمج كلا من المعرفة الفردية والمعرفة الجماعية؛
- إن الوقت المخصص للتشارك في المعرفة مهم، وعلى الجميع احترامه.[3]

ب-عمليات التشارك في المعرفة:

ان التشارك في المعرفة بين الافراد، الجماعات والاقسام داخل المؤسسة يتم من خلال مجموعة من العمليات، أهمها:

أ- **نقل المعرفة**: بين (Coakes) ان عملية نقل المعرفة الخطوة الأولى في عملية التشارك في المعرفة، وتعني عملية نقل المعرفة إيصال المعرفة المناسبة الى الشخص المناسب وضمن الشكل والتكلفة المناسبة، وتتم عملية النقل من خلال عملية الاتصال التي تضم فهم وتطبيق المعرفة بين مصدر ومستقبل المعرفة، وتعبر عن حركة المعرفة بين مختلف الوحدات، الأقسام او المؤسسات.

وتتم عملية نقل المعرفة، من خلال العمليات الفرعية الاتية:

- **النقل المتسلسل**: وتشير الى نقل المعرفة بواسطة نفس الفريق الذي ينتقل بخبراته من موقع الى موقع، أي انه يمارس نفس المهام ويستخدم نفس الخبرات وتجارب المعرفة لكنه ينتقل من مكان اخر. فما ان ينتهي من مهامه في الموقع الأول الا وينتقل بعدها الى الموقع الثاني والثالث وهكذا، وهكذا تتولى المهام في ضوء نوعية المعرفة الذي يتميز وينفرد بها نفس الفريق. ومن مميزات هذا النوع نقل المعرفة السرعة والمهارة والاتقان في انجاز المهام. وهذا النوع كفيل بعدم وقوع أخطاء او تكرارها والتي تكون في اغلب الأحيان مكلفة، والمعرفة المنقولة بهذا الأسلوب هي المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة؛

---

[1] عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، **مرجع سبق ذكره**، ص129 130.

[2] قصي جوهرة، **أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة**، مذكرة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2013م-2014م، ص64-65.

[3] اقصى جوهرة، **المرجع السابق**، ص64-65.

- **النقل القريب**: ويتضمن نقل المعرفة وتطبيقها من الفريق الذي هو مصدر المعرفة الى فريق اخر مستلم ومتلقى للمعرفة ويتعامل مع نفس الخبرات بمعاييرها ومواصفاتها الموحدة التي يزود بها الفريق الأول الفريق الثاني، والمعرفة المنقولة بهذا الأسلوب هي المعرفة الصريحة؛[1]
- **النقل البعيد**: يعتمد هذا الأسلوب على نقل المعرفة الضمنية الموجودة في اذهان فري خبراء يعتبر هو مصدر المعرفة. ويتحرك الفريق بخبراته هذه لمساعدة فريق اخر يحاول قراءة وتفسير معلومات لها علاقة بخبرات معرفية. فالمعرفة المصدر من الفريق الأول يتلقها الفريق الثاني من خلال علاقة تكاملية مع معلوماته؛
- **النقل الاستراتيجي**: يعتبر هذا النوع من نقل المعرفة على درجة عالية من التداخل والتعقيد نظرا للتباين والاختلاف المكاني والزماني بين فريق المعرفة الأول أي مصدر المعرفة والفريق الثاني المتلقي لها؛
- **النقل الخبير**: يشير هذا النوع الى نقل المعرفة الضمنية المترابطة بمهام تتكرر بشكل متابع. وهذا نوع من نقل المعرفة يقوم به عادة شخص واحد أي خبير واحد وليس فريق عمل، ومثال عن ذلك المعرفة المتوفرة لدى خبير متخصص تلك التي لها علاقة بمشكلات واضحة ومحددة الى تحول المعرفة الضمنية الى معرفة ظاهرة.[2]

ب- تبادل المعرفة: "ان عملية التبادل تسهل نقل ومشاركة المعرفة الصريحة بين الافراد" (الطاهر، الخفاف، 2011)، كما ان "تبادل المعرفة يحدث عندما يكون الفرد على استعداد للمساعدة وكذلك للتعلم من الاخرين في تطور كفاءات جديدة، ان التبادل المعرفة بين أوساط الافراد يمكنهم من تعزيز كفاءتهم وتوليد المعرفة الجديدة، وتبادل المعرفة يمكن يان تزيد قيمته عندما يتم تشاركها ونقلها الى الاخرين (yang ،2007)[3] .

ت-تحويل المعرفة: إضافة إلى كل من عمليتي التبادل والنقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة العمليات الفرعية المتعلقة بتحويل المعرفة، وقد حدد كل من (I, nonakaوH tackuchi) نموذج التدرج المعرفي لتحويل المعرفة على النحو التالي:

- **التفاعل الاجتماعي**: ويمثل التشارك المباشر للمعرفة الضمنية من خلال الخبرة المباشرة، وتحدث عندما يلتقي الأشخاص في أنشطة اتصالية وجها لوجه، مثلما يحدث في المناقشات والحوارات وفرق العمل. فعملية التفاعل الاجتماعي تسمح بتشارك المعرفة من خلال انتقال المعرفة الضمنية من فرد إلى آخر داخل المؤسسة عن طريق الاحتكاك، الاتصال المباشر، الملاحظة، المحاكاة، الممارسة والخبرة؛[4]
- **الإخراج (التجسيد)**: ويطلق على هذه العملية أكثر من لفظ: التصريح، الإظهار، العلانية ...إلخ، وكلها تستخدم للدلالة على جعل ما لدى الفرد من مخزون معرفي معلوما لدى الآخرين، وهو ما يعبر عنه بنقل أو تحويل المعرفة الضمنية إلى الصورة الصريحة باستخدام أساليب التعبير التي تساعد الأفراد على ذلك مثل الكلمات، المفاهيم، الاستعارة، القصص وغيرها (الشيمي، حسن،2009) هذه العملية تساعد في تشارك المعرفة بين الأفراد من خلال تحويل المعارف الضمنية

---

[1] حديد ريمة، **أثر التشارك في المعرفة على أداء الموارد البشرية**، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2016-2017، ص41-42.

[2] حديد ريمة، **نفس المرجع السابق**، ص41-42.

[3] وسام ياسين محسن، **متطلبات المشاركة بالعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 83، سنة غير مذكورة، ص154.

[4] حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، **أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية**. دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015، ص 848.

للأفراد إلى صورة صريحة، والتي يسهل فهمها من طرف بقية المجموعة في المؤسسة (irma,B . Fernandez. Rajiv Sabaherwal, 2010) ؛

- **الإدخال (الذاتية)**: هذه العملية تسمح بتشارك المعرفة بين الأفراد العاملين في مؤسسة ما من خلال تحويل المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية، حيث أنها تمثل الطريقة التقليدية في التعلم، فالمعرفة الصريحة من الممكن أن تكون ضمن العمل أو التطبيق العملي، فالفرد يكتسب هذه المعرفة عن طريق الخبرة والتمرن والعمل، وفقا لما قام به غيره من الأفراد من قبل في المؤسسة وتتم هذه العملية من خلال استيعاب المعرفة أو بالتعلم وحيازة الخبرة في العمل، واللقاءات وجها لوجه أين يمكن للأفراد اكتساب المعرفة (الشيمي، حسن،2009)؛
- **التركيب**: وهي العملية التي تمكن من اكتشاف معرفة صريحة جديدة، وتعني هذه العملية الدمج من خلال التنظيم المنهجي للمفاهيم بشكل يحولها إلى نظام معرفي، ويتضمن هذا النمط من تحويل المعرفة، دمج مجموعات مختلفة من المعارف الصريحة، من خلال وسائط مثل الوثائق والاجتماعات والمحادثات الهاتفية أو شبكات الاتصال عبر الحاسب الآلي، وتنتج عن هذه العملية معرفة جديدة وعادة ما يأخذ تشكيل هذه المعرفة من خلال التعليم والتدريب (الشيمي، حسن،2009).[1]

رابعا: معوقات التشارك في المعرفة

رغم الأهمية البالغة لعملية التشارك في المعرفة الا ان هناك معوقات تعرقل عملية التشارك، وقد حدد (1999، huseman) و (Coakes and Goodman ;2003) أسباب تردد الافراد في إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة كما يلي:[2]

- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية؛
- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يمتلكونه من معرفة ضمنية؛
- معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية؛
- مشاركة المعرفة الخطأ وتعريض المؤسسة والآخرين للضرر؛
- الشعور بالغبن ولإضرار بالمصلحة الشخصية، فالإفراد الذين هم على استعداد لإشراك الآخرين فيما لديهم من معرفة يرغبون بالحصول على فائدة من المشاركة، وقد يحجموا عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة أذا اشعروا بأنه ليس هناك فائدة أو تعويضا.

المطلب الثالث: العلاقة بين السلوك الابداعي والتشارك في المعرفة

في حدود ما وقفنا عليه نلاحظ أن هناك نقص في توفر البحوث التي جمعت بين مغيري الدراسة المتمثلة في علاقة التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي الا أنه يمكن استنتاج هذه العلاقة من خلال ما توصلت اليه بعض الدراسات التي تناولت وأكدت على وجود علاقة بين أحد أبعاد التشارك في المعرفة (البعد الشخصي: الثقة، الوعي، الرضا الوظيفي) (البعد المنظمي:

[1] حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، **نفس المرجع السابق**، ص 848.

[2] عبد السلام نجادات، **واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة**، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة –جامعة الجنان طرابلس –لبنان، 2012م، ص13.

الثقافة التنظيمية، المناخ، الحوافز) مع السلوك الابداعي أو علاقة التشارك في المعرفة مع أحد أبعاد هذا الأخير (القدرة على اتخاذ القرارات، تشجيع الابداع، تبني التغيير).

- حيث يرى(Ibarra,1993) بأن أهم العوامل المؤثرة على الابداع هي (التحصيل العلمي، الهيكل التنظيمي، الدعم المنظمي للإبداع)ومنهم من اعتبر أن هذه العوامل هي(التحصيل العلمي، نمط التفكير ،المنصب الوظيفي، الثقافة، المركزية ولامركزية، نمط القيادة) ، اما (Amabile; 1998) فانه يرى هذه العوامل هي (نمط التفكير، الرسمية والمركزية، نمط القيادة، الثقافة التنظيمية ، الدعم المنظمي) في حين أشار المغربي أن هذه العوامل هي(الهيكل التنظيمي، فلسفة الادارة، نمط القيادة، نظم الاتصالات، السياسات العليا) فيما يرى آخرون أن العوامل المؤثرة في الابداع هي(الثقافة التنظيمية، الرسمية المركزية، نمط القيادة، الخبرة والمهارة).
- كما أشار (Robbins, 1997) إلى أن من أهم العوامل التي تحفز الإبداع في المؤسسات تنبثق من خصائص مناخ وبيئة العمل في المؤسسة، أما (Cohen,1999) فقد أشار إلى حاجة المؤسسات البيروقراطية للإبداع كما أشار إلى بعض العوامل التي تشجع على الإبداع كالمشاركة في اتخاذ القرارات وجماعات العمل وتمكين العاملين، وتقديم المنح لأصحاب الأفكار الجديدة[1].

وبشكل عام فان السلوك الإبداعي يعتمد على خصائص الفرد الشخصية والذاتية، ويعتبر أيضا حصيلة لتفاعل أربعة عوامل هي: الأفراد، القيادة، جماعات العمل، والمناخ التنظيمي، الثقافة التنظيمية، فالمناخ التنظيمي غير الصحي يقتل الأفكار الإبداعية في حين أن المناخ التنظيمي الصحي والملائم يعد محفزا لتبني السلوك الإبداعي من خلال ما يقدمه من المرونة والاستقلالية في بلوره واختيار الأفكار ومن خلال إعطاء المبدع مجالاً أوسع للاتصالات وتخطي الهرم الإداري وتجاوز الروتين الذي عادة ما يتسم بالجمود والبطء ومن خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والداعمة للإبداع.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين

هناك العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي للعاملين، غير انه لا توجد دراسة تناولت المتغيرين بشكل مباشر وهذا في حدود ما توصلنا اليه، ونظرا لندرة الدراسات التي تدرس علاقة المتغيرين بشكل مباشر حسب رأينا ارتأينا الى الاعتماد في الدراسة الحالية على الدراسات التي تناولت أحد المتغيرين وعلاقته بأحد أبعاد المتغير الآخر وهذا ما يمكننا من التعمق أكثر والالمام بكافة جوانب الموضوع ، وقد تم ترتيب هذه الدراسات وفق تسلسل الزمني من الأحدث الى الأقدم وذكر اهم مميزات الدراسة الحالية، ثم بعد ذلك المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة والتعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينهما وأيضا ذكر مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة.

[1] خالد يوسف الزغبي، حسين محمد العزب، **مرجع سبق ذكره**، ص79.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) ومميزات الدراسة الحالية

أولا: الدراسات العربية

1. **دراسة (حاتم علي عبد الله الحمداني2018) بعنوان: "أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينة من مدرسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية بتكريت".**

هدف هذا البحث إلى اختبار أثر عوامل التشارك المعرفي (النتائج المتوقعة، الموقف من التشارك، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية) في تفعيل سلوك التشارك المعرفي الذي يقود بدوره الى استدامة القدرات الديناميكية، واستعمل الباحث المدخل الاستنباطية في البحث لاشتقاق فرضياته وفقا للنظرية الوضعية، اختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (57) مدرسا في كلية بغداد وقد قام الباحث بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية للوصول الى النتائج، وبناء عليه تم التوصل الى النتائج التالية:

- هناك إدراك مطلق لأهمية سلوك التشارك المعرفي في بناء واستدامة القدرات الديناميكية في المنظمة المبحوثة من قبل أفرادها؛
- ان أفراد المؤسسة المبحوثة لم يكونوا متوافقين من ناحية العوامل التنظيمية التي تتعلق بدعم الادارة العليا والتحفيز فضلا عن الهيكل وأنظمة المعلومات وهذا يشير الى انه لم يكن توجهات تبث روح التشارك وتحث الأفراد على ممارسته.

2. **دراسة (أحمد كريم جاسم ووئام وهاب الياسري 2017) بعنوان: "أثر التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المنظمي بحث تحليلي في جامعة ذي قار".**

سعت هذه الدراسة الى معرفة علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاد التشارك المعرفي المتمثلة في (البعد الفردي، البعد المنظمي، البعد التكنولوجي) والابداع المنظمي والتي تتمثل أبعاده في (تبني الابداع، القدرات الابداعية) طبقت هذه الدراسة في جامعة ذي قار حيث اختار الباحثان(60) شخصا من هذه الجامعة من مختلف المستويات الادارية والتي شكلت عينة هذه الدراسة واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البينات وتم تحليلها عن طريق استخدام التطبيق الاحصائي وتوصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- وجود ثقافة التشارك المعرفي عند أغلبية مدرسي الجامعة من ناحية تبادل المعرفة فيما بينهم وتشجيع بعضهم البعض فيظل عدم وجود الأنانية في نشر المعرفة؛
- وجود تعاون ما بين القيادات الادارية في الجامعة حول أهم المشاكل التي تواجههم مع تبادل الثقة ما بين الطرفين التي تعتبر العنصر الأساسي في تحقيق التشارك المعرفي وان الاتصالات بكافة أنواعها سواء كانت عمودية أو أفقية لا يمكن الاستغناء عنها وأنها مكملة بعضها للبعض الآخر.

3. **دراسة (منار ابراهيم، القطاونة بندر كريم ابو تايه 2016) بعنوان: "أثر الاتصالات الادارية في السلوك الابداعي للعاملين في منظمات الأعمال الأردنية".**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الاتصالات الادارية في السلوك الابداعي للعاملين في بعض منظمات قطاع الأعمال في الأردن، ومعرفة إذا ما كان هناك اختلاف في إدراك العاملين للسلوك الابداعي وفقا لخصائصهم الديموغرافية واستخدم الباحثان الاستبانة كمصدر رئيسي لجمع البيانات، وزعت هذه الاستبانة على عينة اختيرت عشوائيا من مجتمع

الدراسة الذي شمل جميع العاملين في المراكز الرئيسية في منظمات الأعمال في القطاع الخاص بالأردن بلغت هذه العينة (212) فردا، وخلصت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود أثر ايجابي للاتصالات الدراية بأبعادها الخمسة في زيادة مستوى السلوك الابداعي لدى العاملين؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس، والمركز الوظيفي المؤهل العلمي، وعلى العكس من ذلك فقد أظهرت النتائج فروقات واضحة في العينة المبحوثة تعزى لمتغير العمر وسنوات الخبرة.

4. **دراسة: (حسام سالم السحباني 2016)بعنوان: "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة".**

سعت هذه الدراسة الى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية، ولمعالجة هذه الإشكالية تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (287) مفردة، تم توزيع الاستبانة عليها ومعالجتها بواسطة البرنامج الاحصائي SPss. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي. وخلصت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية؛
- وجود ضعف في التخلص من الاجراءات الروتينية المعقدة التي تمنع انطلاق الأفكار الإبداعية؛
- عدم تأثر مستوى السلوك الإبداعي بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية)؛
- وجود تأثير بصورة جوهرية لمستوى السلوك الإبداعي ذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (السياسات والإجراءات، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية).

5. **دراسة (حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس2015) بعنوان: "أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر".**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، ولتحقيق هدف البحث تم القيام بدراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بولاية برج بوعريريج بالجزائر باستخدام مجموعة من أدوات جمع البيانات، استخدم الباحثين استمارة استبيان تم توزيعها على (117) مستجوبا من خلال عينة عشوائية طبقية ضمت كل من الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود أثر دو دلالة إحصائية لتشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية في الوحدة محل الدراسة؛
- وجود أثر ايجابي لتشارك المعرفة على إنتاجية الموارد البشرية في العمل، نوعية عمل الموارد البشرية، وكذلك على الجانب السلوكي لأداء الموارد البشرية.

6. **دراسة (عبد المالك جقيق، سارة عبيدات 2014) بعنوان: "تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة".**

تسعى هذه الدراسة إلى إبراز أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية في المتوسطية للأشغال البحرية "ميديترام "حيث اعتمد الباحثان نموذجا يتكون من متغير مستقل ويتمثل في التشارك المعرفي ومتغير تابع ويتمثل تطوير الكفاءات الجماعية وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة عشوائية تمثل (40) من عمال هذه المؤسسة كما اعتمدت على مجموعة من الاساليب الاحصائية باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية. توصلت الدراسة إلى:

- وجود أثر ايجابي لممارسة التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية؛
- ضعف اهتمام شركة ميديترام بتخزين المعلومات والمعارف والتجارب في قاعدة بيانات يمكن اللجوء اليها من طرف الموظفين لمساعدتهم في انجاز المهام؛
- ضعف اهتمام شركة ميديترام بتنظيم اللقاءات الدورية وورش العمل الهادفة نحو تبادل المعارف والخبرات وخلق الأفكار الابداعية.

7. **دراسة (أحلام ابراهيم ولي، سميرة علي إبراهيم 2014) بعنوان: "دور عمليات ادارة المعرفة في تنمية السلوك الابداعي لدى قيادات الجامعة".**

هدفت هذه الدراسة الى تحديد دور عمليات ادارة المعرفة في تنمية السلوك الابداعي على مستوى عينة البحث منطلقا من نموذجا يأخذ بعين الاعتبار طبيعة متغيرات البحث وأبعادها والمتمثلة في عمليات ادارة المعرفة (التوليد، الخزن، التوزيع، التطبيق) والسلوك الابداعي (الاتصالات، اتخاذ القرارات، التغيير) اعتمدت البحثتان على الاستبانة كمصدر لجمع البيانات ومجموعة من الاساليب الاحصائية للوصول الى النتائج وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا تحضي عمليات ادارة المعرفة بالاهتمام الكافي اذ أظهرت النتائج الاحصائية مستوى ضعيف من الاهتمام بهذه الأخيرة في المؤسسة المدروسة؛
- عدم وجود علاقة ارتباط بين عمليات إدارة المعرفة والسلوك الابداعي في الميدان المبحوث؛
- عدم توظيف الجامعة المبحوثة لعمليات ادارة المعرفة في تنمية السلوك الابداعي ويعزى السبب في أن الكليات في جامعة صلاح الدين ماتزال تلتمس طريقها في حقل ادارة المعرفة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1. **دراسة (Bassam Al-Daibat 2016) بعنوان " The Impact of the Organizational Climate in Enhancing Creative Behavior" "تأثير المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي"**

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مدى تأثير المناخ التنظيمي على سلوك الإبداعي للعاملين في المستحضرات الصناعة الدوائية الأردنية، من خلال تحديد الاتجاهات في عينة الدراسة من الأبعاد المناخ التنظيمي، والسلوك الإبداعي للعاملين. ولمعالجة هذه الإشكالية تم اختيار عينة عشوائية حجمها (445) موظفين ومديرين في المنظمات الصناعية الصيدلانية. استخدام الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي(spss). ومن أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة:

- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمات الصناعية الصيدلانية.
  المتوسط الحسابي لتقديرات العاملين تجاه الأبعاد المناخ التنظيمي كان متوسط، وعلى المستوى الترتيب التالي للأهمية (المسؤولية، التزام الفريق، المكافآت، المرونة، وضوح الهدف).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة بسبب المتغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، مستوى الوظيفة).

2. **دراسة (Solmaz Moghimi واخرون،2013) بعنوان " Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs. "السلوك الإبداعي للعاملين: دور المناخ التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا".**

جاءت هذه الدراسة الى تحديد تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي الذي يعد ميزة تنافسية للاستمرار وبقاء المنظمات في الوقت الحالي. كما حددت هذه الدراسة ابعاد المناخ التنظيمي التي يمكن ان تكون أفضل مؤشر للسلوك الإبداعي للعاملين، استخدم الباحثون أداة الاستبيان وتم توزيعها على (100) موظف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الماليزية، وتم تحليلها البيانات باستخدام (spss). وخلصت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- تبين ان هناك تأثير كبير للمناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين؛
- توفر موارد لها تأثير كبير على سلوك العاملين يليه وضوح المهمة ودعم القادة.

3. **دراسة (syed sabah alam وآخرون،2009) بعنوان: " Assessing Knowledge Sharing among Employees Behaviour in SMEs". "تقييم سلوك تشارك المعرفة بين العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"**

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مدى وجود علاقة دالة بين عدد من المتغيرات المستقلة والمتمثلة في كل من الإلزام، الثقة، الثقافة، نظام المكافآت، التفاعل الاجتماعي والتكنولوجيا وتشارك المعرفة، استخدم الباحثون أداة الاستبيان وتم توزيعها على (500) من الأفراد العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا، وكان عينة البحث ممثلا في كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة لقطاع الخدمات، وتم الاعتماد على نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحليل بيانات الاستمارة واختبار الفرضيات. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- كل العوامل الرئيسة من أنظمة المكافأة، الثقافة، الثقة، والتكنولوجيا، تحمل اثرا ذو دلالة على سلوك تشارك المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.

4. **دراسة (Rong واخرون،2007) بعنوان " Relationship between knowledge sharing and performance." العلاقة بين تشارك المعرفة و الأداء"**

حاولت هذه الدراسة تبيان العلاقة بين المشاركة في المعرفة والأداء، حيث قامت بتقديم إطار متكامل لاكتشاف العلاقة بين هذان المتغيرين، واستخدم الباحثون أداة الاستبيان وتم توزيعها على (249) من مدراء داخل المنظمة في شيان الصين، وتم تحليلها بيانات الاستمارة باستخدام (spss). وخلصت الدارسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- وجود تأثير كبير نسبيا لنشاطات الاندماجية على علاقة المشاركة في المعرفة بالأداء مما عليه المتغيرات الأخرى؛
- تأثر الظروف البيئية بمستوى قليل على علاقة مشاركة في المعرفة بالأداء.

ثالثا: مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

في حدود ما وقفنا عليه ونظرا للنقص في الدراسات الميدانية التي تربط بين متغيرات البحث الحالي وخاصة العربية فمعظم الدراسات تناولت موضوع التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي كل على حدي وكذا الدراسات التي ربطت بين متغير واحد مع أحد ابعاد المتغير الاخر كما أسلفنا الذكر او ربطه مع متغيرات أخرى، حيث تأتي هذه الدراسة كمحاولة لاستكمال لجهود الباحثتين في هذا المجال ولسد الفجوة في هذا الحقل الدراسي ويمكن تلخيص مميزات هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تتميز الدراسة الحالية بانها ربطت بين موضوعي التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي في بيئة عربية على خلاف الدراسات السابقة التي لم تتناول الجمع بين متغيري الدراسة وهذا كمحاولة للمساهمة في سد الفجوة البحثية العربية في هذا المجال في حدود ما توصلنا اليه؛
- يتعلق البحث الحالي بدراسة تطبيقية على واقع مؤسسة خدمية عامة(استشفائية) الذي يعكس توجها إداريا مختلفا له خصوصيته مقارنة مع عدد من المؤسسات التي طبقت فيها الدراسات السابقة.

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

سنحاول في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أوجه التشابه:

يكمن التشابه بين الدراسة الحالة والدراسات السابقة فيما يلي:

1. **فيما يخص أداة جمع المعلومات:** اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.
2. **المنهج المستعمل:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراسات (الحالية والسابقة).
3. **أداة تحليل المعلومات:** تم اعتماد على برنامج الإحصائي spss كأداة لتحليل المعلومات لكل الدارسات الحالية والسابقة.

أوجه الاختلاف:

بالرغم من أوجه التشابه إلا أنه لا تخلو من الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من حيث المكان، الزمان، العينة، المتغيرات، أبعاد.

الجدول (1 .1): يبين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث الزمان والمكان	تمت الدراسة في مستشفى سليمان عميرات بتقرت ولاية ورقلة في سنة 2019م.	تمت الدراسة في بيئة عربية وأجنبية وكانت في السنوات التالية: 2018، 2017، 2016، 2015، 2014، 2013، 2009، 2007.
من حيث العينة	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية حجمها (227) تضمنت كل من الأطباء والممرضين وعمال اخرين.	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أقل وأكبر من الدراسة الحالية.
من حيث نوع القطاع	كانت الدراسة في القطاع الصحي العام.	تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (خدماتية، صناعية، علمية)، وهذا ما يعطي لدراستنا أكثر مصداقية.
من حيث المتغيرات	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي.	تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: التشارك المعرفي، الثقافة التنظيمية، السلوك الإبداعي، المناخ التنظيمي.
من حيث ابعاد متغيرات الدراسة	تناولت الدراسة ثلاث أبعاد للمتغير المستقل والمتمثل فيا لتشارك في المعرفة وتشمل البعد (الفردي، التنظيمي والتكنولوجي) وستة أبعاد في المتغير التابع والمتمثل في	تناولت أبعاد مختلفة لكلا المتغيرات التابع والمستقل.

	السلوك الإبداعي ويشمل البعد قدرة على اتخاذ القرار وتشجيع الابداع، الحساسية للمشكلات وتبني التغيير، المخاطرة وروح المجازفة وسعة الاتصال).	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

1. تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة للباحثتين لإعداد الدراسة الحالية وخاصة عند تحديد المشكلة؛
2. ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل على الباحثتين في الانطلاق في الدراسة الحالية؛
3. ساعدت الباحثتين في صياغة الفرضيات؛
4. ساهمت بشكل كبير في تصميم الاستبيان لمتغيري الدراسة وأيضا تحديد المنهجية الملائمة مما فتح المجال للباحثتين في إعداد المنهجية المتبعة؛
5. المساعدة في الاطلاع على الأساليب والأداة الإحصائية المستخدمة في الدراسة السابقة مما ساعد الباحثتين على تحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية؛

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بالمفاهيم النظرية للموضوع حيث تطرقنا في المطلب الأول الى مفاهيم السلوك الإبداعي، في حين تطرقنا في المطلب الثاني الى مفاهيم متعلقة بالتشارك في المعرفة.

وما يمكن استنتاجه مما سبق أن التشارك في المعرفة بين العاملين في المؤسسة امر ضروري لما له من أثر مهم في مختلف اقسامها ووحداتها حيث يساهم في نقل وتحويل المعرفة بين العاملين ويكسبهم معارف جديدة، ومنه يخلق مناخ ملائم للإبداع وصولا الى تحقيق التميز في انجاز مهام واهداف المؤسسة، ولهاذا وجب على المؤسسة تشجيع التشارك في المعرفة بين عامليها لضمان الاستمرارية والرقي في خدماتها. وسنحاول في الفصل التالي إسقاط ما تم التطرق إليه في الجانب النظري على الواقع ومحاولة الوصول إلى أهم التأثيرات التي تربط التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية واقع التشارك في المعرفة وأثره على السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت ولاية ورقلة

تمهيد

بعد التطرق في الفصل الأول الى الادبيات النظرية لموضوع التشارك في المعرفة على السلوك الإبداعي للعاملين، وكذا أهم الدراسات السابقة في المجال، في هذا الفصل سنحاول إسقاط الجانب النظري على عينة من عمال المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت ولاية ورقلة مبرزين في ذلك واقع التشارك في المعرفة فيها، ومستوى السلوك الابداعي، كذا أثر التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة .

وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسين:

1. **المبحث الأول**: يتم التطرق إلى الأسس المنهجية للدراسة الميدانية.
2. **المبحث الثاني**: عرض النتائج، تحليلها ومناقشتها.

المبحث الأول: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

سيتم في هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لهذا الموضوع قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول إلى النتائج واختبار الفرضيات، كما سنتطرق إلى والأدوات والأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول: تصميم الدراسة

أولا: منهج الدراسة

يمكن تعريف المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.

ويبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحثتين في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعة ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحثتين لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها. ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمدنا في دراستنا على المناهج التالية:

أ- **المنهج الوصفي التحليلي**: يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها ويقيم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزود بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة.

ب- **المنهج الإحصائي**: يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات.

وتم اعتماد مصدرين أساسيين في جمع المعلومات:

- ✓ **المصادر الثانوية**: ما تيسر من المؤلفات والكتب والبحوث في المكتبات والمجلات في مجال متغيرات البحث للحصول على المعلومات فضلا عن شبكة الاتصالات الدولية (انترنت)؛
- ✓ **المصادر الأولية**: تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال الملاحظة والسجلات والوثائق وكذا تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزعت على عينة من عمال المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت ولاية ورقلة.

ثانيا: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة العمال في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت وعليه سوف نحاول تقديم لمحة عن هذه الأخيرة باعتبارها محل الدراسة الحالية:

إنشاء والتنظيم:

يعود تاريخ انجاز المؤسسة (القطاع الصحي) إلى العهد الاستعماري في الخمسينات سنة 1957 إلى 1958 على يد شركة فرنسية و التي استغلت بأول الأمر كمدرسة تعليمية و ذلك في السنوات الأولى من الستينات، وفي 01 نوفمبر 1967 بدأ العمل فيها كمستشفى لاستقبال الحالات المرضية فكان يغطي منطقة وادي ريغ و وادي سوف إلى غاية السبعينات، و بعد الإصلاحات

الأخيرة أصبح يغطي منطقة وادي ريغ (تقرت، المقارين، تماسين، الطيبات)، و عدد البلديات 11 بلدية بتعداد سكاني للدوائر الثلاث يفوق 302777 نسمة، كما يمكن أن تضاف إليها حالات من خارج الدوائر الأربعة وذلك ناجم عن حوادث المرور للطريق الوطني رقم 03 الرابط بين جامعة و تقرت و ورقلة وكذا الطريق الرابط بين تقرت و الوادي .

- ✓ سميت المؤسسة سابقا باسم القطاع الصحي تقرت وهي الآن تعرف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات تقرت وهذا ناتج عن تطبيق إعادة هيكلة القطاع الصحي الذي يعد كبديل لتنظيم القطاع الصحي وتحويله إلى مؤسسة استشفائية ذات شخصية معنوية تتمتع بالاستقلال المالي موضوعة تحت وصاية الوالي من خلال مديرية الصحة و السكان للولاية، و تتكون المؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت من هياكل للتشخيص و العلاج و الاستشفاء و إعادة التأهيل الطبي تغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة بلديات وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي 07_140 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 02 جمادى الأولى عام 1428هـ الموافق لـ 19 ماي 2007 الذي يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية و تنظيمها و سيرها، كما تحدد المشتملات المادية للمؤسسة العمومية الاستشفائية بقرار من الوزير المكلف بالصحة .

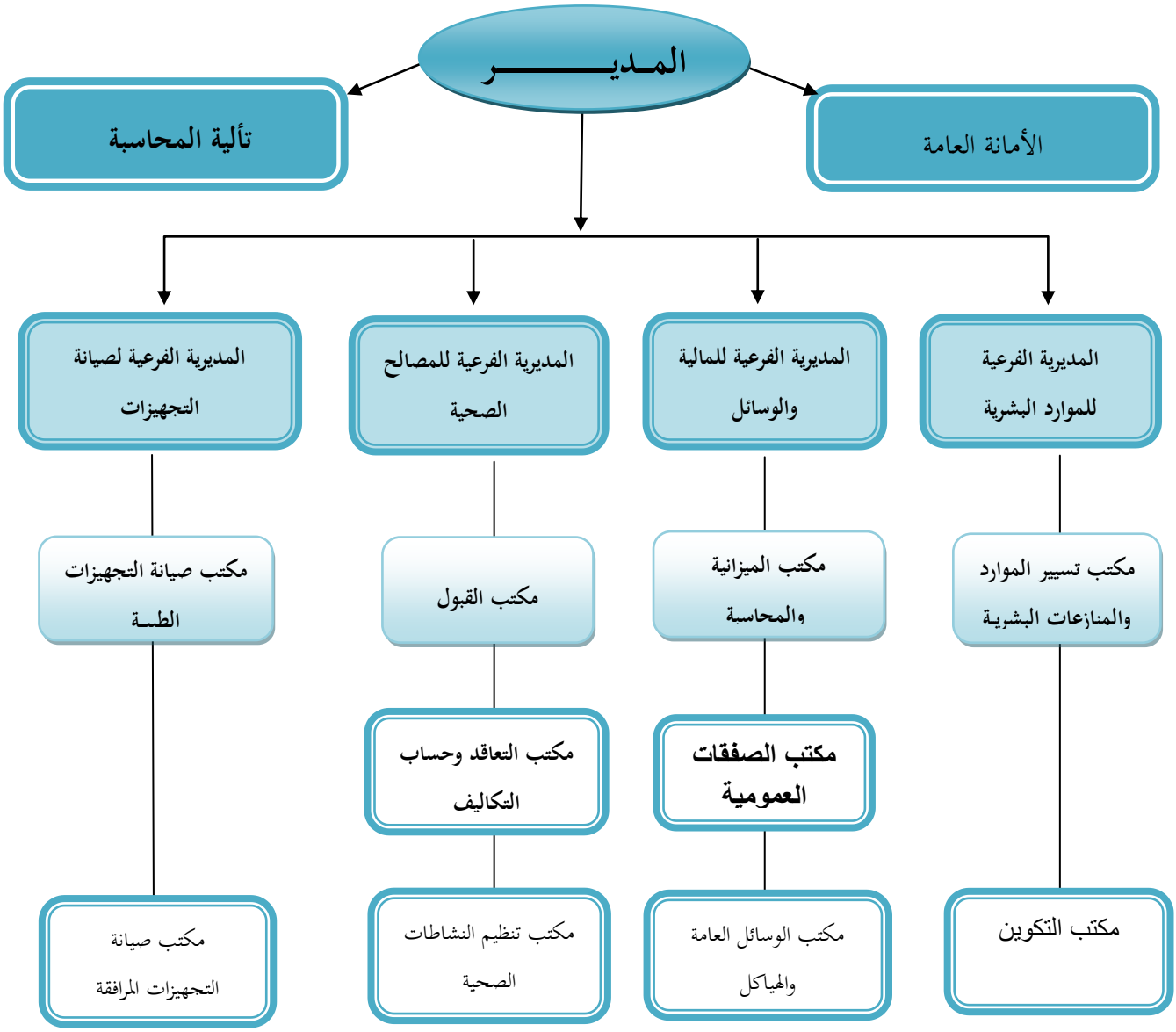
مهــام المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات:

1. التكفل التام وبصفة متكاملة بالحاجات الصحية لسكان المنطقة؛
2. تطبيق البرامج الوطنية للصحة؛
3. ضمان وبرمجة توزيع العلاج الاستشفائي والتشخيصي؛
4. العمل على رفع المستوى الخدماتي للمستشفى من خلال التعامل مع مستشفيات أخرى وأطباء من خارج الوطن وهذا ما يعرف بالتوأمة؛
5. تقديم الرعاية الطبية وبمستوى عالي في مختلف التخصصات؛
6. يمكن استخدام المؤسسة العمومية الاستشفائية ميدانا للتكوين الطبي والشبه طبي والتكوين في التسيير الاستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع المؤسسات التكوينية؛
7. ضمان حفظ الصحة ومكافحة الأمراض والاعتناء بصحة المرضى؛
8. ضمان تحسين مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم وذلك بالقيام بدورات تكوينية خاصة في مجال ما يسمى بالمناجمنت؛
9. توفير وسائل الراحة والتسهيلات للمريض من تغذية، استراحة، وسرعة في الخدمات وتدريب العاملين في المجالات الطبية والتمريض والمهن الطبية المساندة؛
10. تقديم الخدمات الوقائية من طرف المؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت يلاحظ أنه هناك تكفل بالمريض.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات–بتقرت–

من خلال تقديم المؤسسة وذكر أهم الوظائف المنوطة إليها سنحاول أيضا توضيح الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة محل الدراسة والذي يعطي صورة مصغرة عنها.

الشكل رقم (2. 1): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات– بتقرت–



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

- **التركيبة البشرية للمؤسسة:**

تعداد العمال بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت إلى غاية **2018/12/31** بالتقريب مع مراعاة متغيرات النقص كالإحالة على التقاعد، النقل، الاستقالة ...إلخ والزيادة بسبب التوظيف والتكفل وغيرها هو:**580عامل**.

الجدول رقم (1.2): تعداد العمال بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت حسب التخصصات

الرقم	الاختصـــاص	العدد
01	الممارسين المتخصصين	27
02	الأطباء العاميين	45
03	الصيـادلة	07
04	جراحي الأسنان	02
05	الأخصائيين النفسانيين	02
06	شبه الطبيين للصحة العمومية	285
07	القابلات	01
08	البيولوجيين	07
09	التخدير الإنعاش	20
10	الإداريين والتقنيين	65
11	العمال المهنيين	48
12	المتعاقدين	71
المجمـــــوع		580

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

تعقيب عن الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة: نلاحظ أن المؤسسة تعتمد على هيكل تنظيمي وظيفي يتكون من ثلاث مستويات مما يساعدها على سرعة اتخاذ القرار وانتقال المعلومات مما يتناسب مع طبيعة المؤسسة، ونلاحظ أن المؤسسة تعتمد في المستوى الأول على المديريات الفرعية الرئيسية :قسم الموارد البشرية وقسم المصالح الطبية وقسم المالية والمحاسبة وقسم الصيانة وغيرها بما أنها مؤسسة ذات طابع خدماتي يتمثل نشاطها الأساسي في تقديم مختلف الخدمات الصحية والتي تندرج تحت أكبر القطاعات الاستراتيجية في البلاد فنلاحظ من خلال تركيبتها البشرية أن الموارد البشرية ترتكز في المستوى التشغيلي أكثر من المستوى الإداري وتركز بصفة كبيرة على مستوى المصالح الصحية، بصفتها العنصر الحساس في المؤسسة فيما تكمن أهمية المصالح الأخرى في كونها الدعم الأساسي للمصالح الصحية باعتبار الخدمة الصحية النشاط الرئيسي في المؤسسة.

ثالثا: عينة الدراسة

قمنا بسحب عينة عشوائية بسيطة قدرها 227عامل من أصل 580 عامل وهو مجموع عدد العمال الدائمين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم توزيع 227 استبانة على عدد العاملين المذكورين في المؤسسة سلفا، ونظرا لطبيعة النشاط في المؤسسات الاستشفائية والمناوبات تم استرجاع(126) استبانة أي ما يعادل نسبة (53%)، وبلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع

ب(101) استبانة أي بنسبة (46%) أما فيما يخص الاستبيانات الغير صالحة لتحليل فكانت (04) استبانة أي ما يعادل (1%) والجدول أدناه يوضح توزيع عينة الدراسة.

الجدول (2.2): توزيع عينة الدراسة.

عدد الاستبيانات	الموزع	القابلة للتحليل	الغير مسترجع	الغير صالحة للتحليل
العدد	227	122	101	4
النسبة المئوية	100 %	53%	46%	1%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لتوزيع الاستبيانات.

رابعا: خصائص عينة الدراسة:

يقصد بخصائص عينة الدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين وذلك لمعرفة الخصائص الديمغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (الجنس، العمر، سنوات الخبرة والفئة المستهدفة) وذلك لمعرفة تأثيرها على الدراسة في المؤسسة محل الدراسة وبالتالي يمكن إيضاحها كما يلي:

أ. **متغير الجنس:**

تم استفسار المستجوبين حسب الجنس وأعطوا إجابتين هما: ذكر وأنثى، وقد كانت إجاباتهم على هذين المتغيرين كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (3.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الفئة	التكرار	النسبة
ذكر	41	33.6%
أنثى	81	66.4%
المجموع	**122**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الذكور بلغت حوالي 33.6% مقارنة بنسبة الإناث التي بلغت 66.4% أي نسبة الاناث أكبر من نسبة الذكور وهذا يعود إلى طبيعة قطاع النشاط ونظام عمل المؤسسات الاستشفائية.

ب. **متغير العمر(السن):**

وفقا لمتغير السن فإن المستجوبين لهم أعمار متفاوتة تختلف من جنس إلى أخر، فالجدول الموالي يوضح متغير العمر حسب الفئات العمرية من 30سنة أو أقل إلى الفئة العمرية 50سنة فأكثر وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (4.2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات العمر.

فئة العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	33	27%
من 30 إلى أقل من40 سنة	62	50.8%
من 40 الى اقل من 50 سنة	15	312.%
50 سنة فأكثر	12	9.8%
المجموع	**122**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج spss.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (30 إلى اقل من 40سنة) تقدر بنسبة 50.8% وهي أكبر فئة عمرية يلي ذلك الفئة العمرية (اقل من 33 سنة) بنسبة تقدر 27% من افراد عينة الدراسة وهذا منطقي، لأنها تعد الفئة الشابة الأقدر والأجدر على القيام بالأعمال والقدرة على التعلم والبحث عن المعرفة وتأدية الأعمال مقارنة بالفئتين العمريتين الأخرى، حيث الفئة العمرية (من 40 الى اقل من 50 سنة) تقدر بنسبة 12.3% وهي نسبة منخفضة نوع ما، تليها فئة العمرية (أكثر من 50سنة) تقدر بنسبة 9.8% ويعود سبب تدني نسبتها وهو قربه إلى سن التقاعد إلا أن هذه الفئتين تعبران عن وجود أفراد ذوي خبرة وكفاءة في المؤسسة.

ت. الفئة المستهدفة:

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا للفئة المستهدفة:

الجدول (5.2): توزيع أفراد العينة وفقا للفئة المستهدفة.

الفئة المستهدفة	التكرار	النسبة
أطباء	28	23%
ممرضين	60	49.2%
موظفين آخرين	34	927.%
المجموع	**122**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه توزيع أفرد العينة وفقا للفئة المستهدفة، حيث ان 49.2% من المستجوبين ممرضين ثم تليها نسبة 27.9% وهي نسبة المستجوبين من الموظفين اخرين، وفي الأخير نجد 23% من الافراد المستجوبين أطباء، ومنه نستنتج ان المؤسسة تعتمد على شبه الطبيين أكثر من غيرهم وهذا طبيعي جدا بما يتناسب مع طبيعة عمل المؤسسة وتم اثباته ذلك عن طريق الملاحظة التي كان لها دور مهم في استكشاف وتعرف على طبيعة وظروف العمل، كما نلاحظ نقص في الأطباء المتخصصين الذين تعذروا عن المشاركة في الاجابة عن الاستبيان بسبب مسؤولياتهم وضغط العمل الذي يظهر عليهم هذا ما يفسر قلتهم في المؤسسة.

ث. سنوات الخبرة:

تتميز الخبرة بتراكم سنوات العمل في مجال معين فالخبرة هي أساس بناء الأفراد وزيادة معارفهم وتطور أي مؤسسة فالجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في العمل في المؤسسة محل الدراسة:

الجدول (6.2): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة في العمل	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	49	40.2%
من 5إلى10 سنوات	29	23.8%
من10الى أقل من20سنة	27	22.1%
20 سنة فأكثر	17	13.9%
المجموع	**122**	**100%**

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة في العمل، حيث يبين أن نسبة 40.2% فئة المستجوبين الذين لديهم خبرة (اقل من 5سنوات) في العمل، تليها فئة ذوي الخبرة (من 5 الى 10 سنوات) بنسبة 23.8% وهي نسب مرتفعة ونتيجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة، وسياستها الاستثمار في هذه الطاقات ومن جهة أخرى هذه الفئة تقدم أفضل ما لديها من اجل السير الحسن للمؤسسة وتقديم خدمات ذات جودة عالية، في حين نجد فئة المستجوبين (من 10الى اقل من 20 سنة) حصلت على نسبة 22.1% وهي نسبة مقبولة تدل على وجود خبرة واقدمية في المؤسسة، تليها نسبة 13.9% لذوي خبرة (20 سنة فأكثر) وهي نسبة قليلة لكنها تدل كذلك على وجود خبرة في الميدان واقدمية في العمل.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

1. أداة الدراسة:

✓ **الاستبيان:**

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة دراسة (حسام سالم السحباني،2016) دراسة (بن تربح إبراهيم، 2018) دراسة (solmaz moghimi 2013).

وقد تم إعداد استبانة وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق) وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام تتمثل في:

القسم الأول: ويتضمن هذا القسم المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الفئة المستهدفة، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: يتضمن المتغير المستقل وهو التشارك في المعرفة بأبعادها الثلاث (البعد الفردي، البعد المظمي، البعد التكنولوجي). وشملت على (14) عبارة، قسمت وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

القسم الثالث: يتضمن المتغير التابع وهو السلوك الابداعي بأبعاده الستة (القدرة على اتخاذ القرارات، تشجيع الابداع، الحساسية للمشكلات، تبني التغيير، المخاطرة وروح المجازفة، سعة الاتصالات). وشمل هذا القسم على (24) عبارة.

الجدول (7.2): العبارات التي تقيس أبعاد التشارك في المعرفة.

البعد	رقم العبارة
البعد الفردي	(5.4.3.2.1)
البعد المنظمي	(10.9.8.7.6)
البعد التكنولوجي	(14.13.12.11)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

الجدول رقم (8.2): العبارات التي تقيس أبعاد السلوك الابداعي

البعد	رقم العبارات
القدرة على اتخاذ القرارات	(4.3.2.1)
تشجيع الابداع	(8.7.6.5)
الحساسية للمشكلات	(12.11.10.9)
تبني التغيير	(16.15.14.13)
المخاطرة وروح المجازفة	(20.19.18.17)
سعة الاتصالات	(24.23.22.21)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

2. صدق أداة الدراسة:

يقصد بالصدق أن أداة الدراسة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئا أخر، وفي إطار حرصت الباحثتين على تحقيق الصدق لمحتوى استمارة الاستبانة، حيث قامت الباحثتين بعرضها على الأستاذ المشرف للاستفادة من توجيهاته وكذلك مجموعة من الأساتذة المحكمين تألفت من خمسة مختصين في المجال وأسماء المحكمين في الملحق رقم (01) وقد استجابت الباحثتين لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة إلى الصورة النهائية.

3. ثبات أداة الدراسة:

يعني الثبات أن الاختبار يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره وقامت الباحثتين بالتأكد من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس الذي يوضحه الجدول الموالي:

الجدول (9.2): معامل الثبات الكلي للاستبانة

عدد العبارات	معامل الثبات الفاكرونباخ
38	%77.7

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات SPss.

من خلال الجدول (9.2) يمكن أن نلاحظ قيمة الفاكرونباخ تقدر ب(0.777) وهي أكبر من 0.62، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي (0.777) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى في حالة إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وبنفس الظروف فإن (77.7%) من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصداقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

4. الأساليب الاحصائية المستخدمة:

بعد الانتهاء من جمع البيانات المطلوبة للبحث عادة ما يتم تحليلها إحصائيا وفقا لمقتضيات البحث، وفي هذا المجال تم استخدام نظام التحليل بالحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة بيانات الاستمارة، ويستخدم هذا البرنامج لتحليل جميع انواع البيانات الاحصائية في مختلف انواع العلوم الخاصة والعلوم الانسانية، عن طريق استخدام بعض الاختبارات الاحصائية التي يطيحها البرنامج ومن خلال الاعتماد على المقاييس التالية:

- **الاحصاء الوصفي**: وذلك لوصف عينة البحث وخصائصها، وللإجابة على أسئلة البحث وترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها وهي كآتي:

أ- **المتوسط الحسابي**: تم استخدام هذه الاداة الاحصائية لمعرفة درجة تركز الاجابات حول خيار معين؛

ب-**الانحراف المعياري**: والغرض منه استخدام معرفة التشتت في اجابات المستجوبين، وترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها؛

ت-**التكرارات والنسب المئوية**: إضافة إلى ادوات الاحصائية السابقة، تم الاستعانة بالنسب والتكرارات لعرض وتحليل نتائج الاستمارة، وقد تم استخدامها كوسيلة مساعدة في التحليل، وهذا لتحليل إجابات واتجاه آراء المستجوبين حول مختلف بنود الاستمارة.

- **الاحصاء التحليلي**:

أ- **الانحدار البسيط**: يمثل الانحدار اداة احصائية لاختبار طبيعة العلاقة بين المتغيرات، اي تحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع؛

ب-**مصفوفة الارتباط سبيرمان**: لاختبار العلاقة بين المتغيرين؛

ت-**معامل الثبات ألفا كرومباخ**: لاختبار مدى صلاحية أداة جمع البيانات لقياس متغيرات الدراسة؛

ث-(T)TESTو ANOVA؛

ج- المدى: ويستخدم لقياس التشتت بين المتغيرات، وهو عبارة عن الفرق بين أكبر وأصغر قيمة معطاة لخيارات مقياس الاستمارة، ويفيد في تحديد المجالات التي تنتمي إليها الاجابات ويفسر مستوى الاجابة، حيث تم استخدام:

ح- مقياس ليكارت الثلاثي بحيث يكون ترتيب الاجابات كما في الجدول الاتي:

الجدول (10.2) مقياس ليكارت الثلاثي

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة من الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام برنامج spss، الطبعة الأولى، مكتبة خوارزم العلمية، السعودية،ص 538، 2008.

- حيث تم تقسيم إجابات أفراد العينة وفقا للمتوسطات الحسابية انسجاما مع مقياس ليكارت الثلاثي الذي بنيت على اساسه أداة الدراسة، ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد:

لمدى (RANGE) =أكبر قيمة –أقل قيمة =3-1=2ثم قسم المدى على عدد الفئات 3/2=0.66 وبعد ذلك يضاف إليها(0.66) إلى الحد الأدنى للمقياس، ما يسمح بتحديد الفئات التالية:

- [1؛1,66] غير موافق (منخفض)؛
- [1.67؛ 2.33] محايد (متوسط)؛
- [2,34؛3] موافق (مرتفع).

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال الفرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

1. **نتائج الفرضية الأولى التي تنص على:** "يوجد مستوى مرتفع لتطبيق عملية التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت".

البعد الاول: البعد الشخصي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس البعد الشخصي ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (2 . 11): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الشخصي.

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابات
1	أسعى دائما الى امداد الزملاء بالمعلومات ومشاركتهم بالمعارف الجديدة التي أحصل عليها حديثا.	2.93	0.29	3	مرتفع
2	انا مستعد لمشاركة خبراتي المهنية مع الاخرين أثناء العمل.	2.97	0.18	1	مرتفع
3	أحرص على مناقشة ذوي الخبرة في حل القضايا المتنوعة التي توجهني.	2.84	0.46	4	مرتفع
4	أساعد زملائي الوافدين حديثا للمؤسسة الاستشفائية في الوصول الى المعارف والمعلومات التي يحتاجونها.	2.94	0.32	2	مرتفع
5	أحرص على حضور المناقشات العلمية التي تعقد من أجل التشارك بالخبرة والمعرفة مع الآخرين.	2.66	0.63	5	مرتفع
	المتوسط العام البعـد الشـخصي	**2.87**	**0.26**	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (11.2) أن البعد الشخصي متوفر في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (2.87) وبانحراف معياري (0.26) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " انا مستعد لمشاركة خبراتي المهنية مع الاخرين أثناء العمل" كانت بمتوسط حسابي (2.97) ، ثم عبارة " أساعد زملائي الوافدين حديثا للمؤسسة الاستشفائية في الوصول الى المعارف والمعلومات التي يحتاجونها " بمتوسط حسابي (2.94)، ثم تليها العبارة" أسعى دائما الى امداد الزملاء بالمعلومات ومشاركتهم بالمعارف الجديدة التي أحصل عليها حديثا " بمتوسط حسابي (2.93) بانحراف معياري (0.29) ، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " أحرص على مناقشة ذوي الخبرة في حل القضايا المتنوعة التي توجهني" بمتوسط حسابي (2.84)، تليها العبارة " أحرص على حضور المناقشات العلمية التي تعقد من أجل التشارك بالخبرة والمعرفة مع الآخرين " بمتوسط حسابي(2.66) بانحراف معياري (0.63) كأضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات البعد الشخصي، ويفسر الباحثتين النتيجة السابقة بان عمال المؤسسة الاستشفائية لديهم من الدافعية والثقة بالنفس التي تؤهلهم لان يتشاركون مع الاخرين معارفهم المهنية ومناقشة ذوي الخبرة في إيجاد حلول لمشاكل التي تواجههم، ويتضح ذلك مع طبيعة المهنة الصحية التي تلزمهم بالتحلي بالثقة العالية بأنفسهم.

البعد الثاني: البعد المنظمي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس البعد المنظمي ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (12.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد المنظمي.

الرقم	البيـــــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابات
6	تتيح المؤسسة الاستشفائية العمل ضمن فريق أثناء العمل وتعمل على تنظيم اللقاءات وحلقات النقاش الجماعية.	2.11	0.89	1	متوسط
7	تدعم رؤية وثقافة المؤسسة الاستشفائية عملية التشارك بالمعرفة بين العاملين أثناء العمل من خلال رسم استراتيجية واضحة لذلك.	1.81	0.79	3	متوسط
8	تشجع المؤسسة الاستشفائية العاملين فيها على المشاركة في الندوات وحلقات النقاش من أجل التشارك المعرفي.	2.02	0.86	2	متوسط
9	تسعى الادارة الى توفير بيئة موضوعية وملائمة لكافة العاملين تساعد على دعم قدرتهم على التشارك المعرفي.	1.80	0.75	4	متوسط
10	يتوفر في المؤسسة الاستشفائية نظام حوافز ومكافآت يدعم التشارك المعرفي بين العاملين أثناء العمل على مختلف المصالح والأقسام.	1.55	0.77	5	منخفض
	المتوسط العام للبعـد المنـظمي	**1.86**	**0.64**	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (12.2) أن البعد المنظمي سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (1.86) وبانحراف معياري (0.64) كما يتضح من الجدول حصلت عبارة " تتيح المؤسسة الاستشفائية العمل ضمن فريق أثناء العمل وتعمل على تنظيم اللقاءات وحلقات النقاش الجماعية " على أكبر أهمية بدلالة وسطها الحسابي (2.11)بانحراف معياري(0.89)، تم عبارة " تشجع المؤسسة الاستشفائية العاملين فيها على المشاركة في الندوات وحلقات النقاش من أجل التشارك المعرفي " بمتوسط حسابي (2.02)، ثم تليها العبارة" تدعم رؤية وثقافة المؤسسة الاستشفائية عملية التشارك بالمعرفة بين العاملين أثناء العمل من خلال رسم استراتيجية واضحة لذلك" بمتوسط حسابي (1.81) بانحراف معياري (0.79) ، ثم تأتي بعد ذلك عبارة "تسعى الادارة الى توفير بيئة موضوعية وملائمة لكافة العاملين تساعد على دعم قدرتهم على التشارك المعرفي " بمتوسط حسابي (1.80) وانحراف معياري (0.75) ، وكأضعف متوسط حسابي حصلت عليه العبارة " يتوفر في المؤسسة الاستشفائية نظام حوافز ومكافآت يدعم التشارك المعرفي بين العاملين أثناء العمل على مختلف المصالح والأقسام " بمتوسط حسابي (1.55)، ويمكن تفسير ذلك ان الافراد العاملين في المؤسسة محل الدراسة لا يجيدون العمل ضمن فريق بالمستوى المطلوب وان المناخ والثقافة التنظيمية في المؤسسة لا تشجع التشارك في المعرفة، وان نظام الحوافز في المؤسسة غير فعال أي لا يدعم التشارك في المعرفة.

البعد الثالث: البعد التكنولوجي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس البعد التكنولوجي ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (2 . 13): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد التكنولوجي.

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابات
11	توفر المؤسسة الاستشفائية الإمكانيات المادية والفنية لجميع الأقسام فيها واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي وتوفر التدريب الكافي لجميع العاملين للتعامل معها.	1.81	0.78	4	**متوسط**
12	أحرص على استخدام الأجهزة التي تساعدني على التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل مثل: أجهزة العرض والماسحات الضوئية وأنظمة الصوت والطابعات.	2.26	0.80	1	**متوسط**
13	توفر المؤسسة الاستشفائية شبكة داخلية انترانت ذات الأداء العالي واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي على مستوى المؤسسة.	1.83	0.90	3	**متوسط**
14	أعتمد في التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل على قنوات التواصل بنوعيها الرسمية وغير الرسمية الموجودة في المؤسسة الاستشفائية.	2.03	0.85	2	**متوسط**
	المتوسط العام البعد التكنولوجي	**1.98**	**0.59**	--	**متوسط**

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (13.2) أن البعد التكنولوجي سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي(1.98) وبانحراف معياري (0.59) كما يتضح من الجدول أن العبارة " أحرص على استخدام الأجهزة التي تساعدني على التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل مثل: أجهزة العرض والماسحات الضوئية وأنظمة الصوت والطابعات " حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.26) بانحراف معياري(0.80) ، تليها عبارة " أعتمد في التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل على قنوات التواصل بنوعيها الرسمية وغير الرسمية الموجودة في المؤسسة الاستشفائية " بمتوسط حسابي (2.03)، ثم تليها العبارة " توفر المؤسسة الاستشفائية شبكة داخلية انترانت ذات الأداء العالي واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي على مستوى المؤسسة " بمتوسط حسابي (1.83) ، وبلغ أدنى متوسط حسابي لعبارة "توفر المؤسسة الاستشفائية الإمكانيات المادية والفنية لجميع الأقسام فيها واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي وتوفر التدريب الكافي لجميع العاملين للتعامل معها " بمتوسط حسابي (1.81) بانحراف معياري (0.78)، ويفسر الباحثتين النتيجة انه يوجد مستوى مقبول للدعم التكنولوجي في المؤسسة والذي يسهل التشارك في المعرفة، كما يوجد نقص في تدريب الفعال للعاملين على التعامل بالأنظمة التكنولوجية الجديدة واجراءاتها التي تتيح التشارك في المعرفة مع الاخرين، وكذلك ان البنية التحتية لا تدعم التشارك في المعرفة بشكل كافي.

قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد التشارك في المعرفة:

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد التشارك في المعرفة من خلال الجدول التالي ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (2 . 14): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التشارك في المعرفة.

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابات
1	البعد الشخصي	2.87	0.26	1	مرتفع
2	البعد المنظمي	1.86	0.64	3	متوسط
3	البعد التكنولوجي	1.99	0.5	2	متوسط
	المتوسط العام لأبعاد التشارك في المعرفة	**2.24**	**0.40**	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

بناءا على النتائج التي يوضحها الجدول(14.2) فإن المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت يسود فيها البعد الشخصي بدرجة مرتفعة إلا أنها لا تخلو من باقي الأبعاد الأخرى المذكورة سلفا لكن بدرجة متوسطة، أما المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التشارك في المعرفة بجميع أبعاده وبشكل عام كان (2.24) وانحراف معياري (0.40).

وقد ترجع أسباب ذلك إلى طريقة التسيير في المؤسسة محل الدراسة وغياب استراتيجية واضحة للتشارك في المعرفة وخلق معارف جديدة، ومناخ والثقافة التنظيمية كذلك لا تشجع على مشاركة المعرفة، وكذا ضعف فعالية عملية الاتصال وقنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية ونقص استخدام الأنظمة التكنولوجية الحديثة.

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى التي تنص على " يوجد مستوى مرتفع لتطبيق عملية التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت".

2. **نتائج الفرضية الثانية التي تنص على:** "يوجد مستوى مرتفع لتبني السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت".

البعد الأول: القدرة على اتخاذ القرارات

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد القدرة على اتخاذ القرارات ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول (15.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القدرة على اتخاذ القرارات

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	تتوافر لدي القدرة على اختبار الأفكار الجديدة؛	2.70	0.54	2	مرتفع
2	أطرح الأفكار الجديدة طالما أجدها قد نضجت؛	2.74	0.54	1	مرتفع
3	تفوض لي الصلاحيات الكاملة التي تمكنني من اتخاذ القرارات أثناء العمل؛	2.01	0.73	4	متوسط
4	أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة وأتحمل مسؤوليتها؛	2.40	0.64	3	مرتفع
	المتوسط العام لبعد القدرة على اتخاذ القرارات	**2.46**	**0.39**	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (14.2) أن بعد القدرة على اتخاذ القرارات متوفر في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (2.46) وبانحراف معياري (0.39) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " أطرح الأفكار الجديدة طالما أجدها قد نضجت "كانت بمتوسط حسابي (2.74) ، ثم عبارة " تتوافر لدي القدرة على اختبار الأفكار الجديدة " بمتوسط حسابي (2.70)، ثم تليها العبارة" أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة وأتحمل مسؤوليتها " بمتوسط حسابي (2.40)بانحراف معياري (0.64) ، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " تفوض لي الصلاحيات الكاملة التي تمكنني من اتخاذ القرارات أثناء العمل " بمتوسط حسابي (2.01) كأضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد اتخاذ القرارات. مما يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة لديهم قدر كافي من الجرأة لطرح أفكارهم طالما نضجت مع القدرة على اختبارها في حالة السماح لهم بذلك، كما يتمتع أفراد العينة بقدر كافي من الكفاءة في اتخاذ القرارات مع تحمل مسؤوليتها غير أن مستوى الرضا عن تفويض الصلاحيات كانت مقبولة نسبيا لكنها ليست بالمستوى المطلوب أي عدم توفر الاستقلالية في اتخاذ القرارات، وهذه النتيجة تعني توفر مستوى وإدراك جيد لعنصر القدرة على اتخاذ القرارات في المؤسسة.

البعد الثاني: تشجيع الابداع

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد تشجيع الابداع ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول (16.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تشجيع الابداع

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
5	أدفع الآخرين على تقديم الأفكار الجديدة في العمل؛	2.71	0.51	1	مرتفع
6	أوفر المعلومات اللازمة لمساندة السلوك الابداعي؛	2.58	0.65	2	مرتفع
7	تعتمد المؤسسة مبدأ المكافأة والتحفيز لدعم الأفكار المبتكرة؛	1.74	0.81	3	مرتفع
8	تعمل المؤسسة على نشر الوعي الابداعي بين الأفراد؛	1.73	0.84	4	مرتفع
	المتوسط العام لبعد تشجيع الابداع	**2.19**	**0.47**	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجاتspss

ثانيا: تحليل النتائج

تظهر نتائج الجدول (15.2)أن درجة توفر عنصر تشجيع الابداع متوسطة كما تظهر في الفقرات المبينة في الجدول بمتوسط حسابي (2.19) بانحراف معياري(0.47) وكما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية فلقرات هذا المتغير جاءت متباينة حيث بلغ أعلاها في العبارة " أدفع الآخرين على تقديم الأفكار الجديدة في العمل" بدلالة وسطها الحسابي (2.71) وبانحراف معياري (0.51) وهذا يعني أن الأفراد يميلون لمساندة وتشجيع الابداع في المؤسسة بمستوى عالي وهذا ما تأكده الفقرة (2) والتي تنص على " أوفر المعلومات اللازمة لمساندة السلوك الابداعي " غبر أن باقي متوسطات الفقرات جاءت دون مستوى الطموح وهذا ما توضحه الفقرة(3) والتي تنص على" تعتمد المؤسسة مبدأ المكافأة والتحفيز لدعم الأفكار المبتكرة «بدلالة وسطها الحسابي (1.74)و بانحراف معياري (0.81) تليها عبارة" تعمل المؤسسة على نشر الوعي الابداعي بين الأفراد "بدلالة وسطها الحسابي (1.73) بانحراف معياري(0.84)، وهذا ما أثر على مستوى تشجيع الابداع في المؤسسة ويعزى ذلك لغياب دور الادارة في نشر الوعي الابداعي وكذا عدم ادراكها لأهمية الحوافز المادية والمعنوية للأفراد التي بدورها تثير العاملين وتوقظ قدراتهم الابداعية وبالتالي غياب أهم عناصر الدافعية لدى الأفراد التي تنمي السلوك الابداعي في المؤسسة وتحول دون مقاومته من قبل الأفراد وهذه النتيجة تعني عدم توفر مستوى وادراك لعنصر تشجيع الابداع يرقى لمستوى الطموح في المؤسسة.

البعد الثالث: الحساسية للمشكلات

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الحساسية للمشكلات ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول (17.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الحساسية للمشكلات

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
9	أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين؛	2.49	0.66	1	مرتفع
10	غالبا ما ابتكر الحلول الاستثنائية للمشاكل الجديدة والحلات المستعصية في العمل؛	2.20	0.58	2	متوسط
11	أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها وأقوم بالتخطيط لمواجهتها؛	2.02	0.64	4	متوسط
12	لدي القدرة على طرح الأفكار الجديدة والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل وأشعر بالإثارة في التعامل معها؛	2.19	0.74	3	متوسط
	المتوسط العام لبعد الحساسية للمشكلات	**2.22**	**0.39**	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (16.2) أن بعد الحساسية للمشكلات سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي(2.22) وبانحراف معياري (0.39) كما يتضح من الجدول أن العبارة "أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين " حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.49) بانحراف معياري(0.66) ، تليها عبارة "غالبا ما ابتكر الحلول الاستثنائية للمشاكل الجديدة والحلات المستعصية في العمل " بمتوسط حسابي (2.20)، ثم تليها العبارة "لدي القدرة على طرح الأفكار الجديدة والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل وأشعر بالإثارة في التعامل معها " بمتوسط حسابي (2.19) ، وبلغ أدنى متوسط حسابي لعبارة " أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها وأقوم بالتخطيط لمواجهتها " بمتوسط حسابي (2.02) بانحراف معياري (0.64)، مما يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة لديهم نوع من الميل لتقديم المساعدة لآخرين عند تعرضهم لمشاكل تعيق عملهم الا أنهم لا يجيدون التعامل بالمستوى المطلوب مع المشاكل الجديدة والحالات المستعصية التي قد تعترضهم في العمل ،كما أن مستوى التنبؤ بالمشكلات والشعور بالإثارة في التعامل معها وايجاد الحلول السريعة لم يرقى الى المستوى المطلوب ويعزى ذلك لنقص تعلق العاملين بوظائفهم والذي بدوره يكسبهم القدرة والمهارة في تحسس المشكلات والتخطيط لمواجهتها والتفنن في التعامل معها ، وهذه النتيجة تعني توفر مستوى وادراك ضعيف لعنصر الحساسية للمشكلات في المؤسسة.

البعد الرابع: تبني التغيير

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد تبني التغيير ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول (18.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تبني التغيير.

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
13	أحارب الجمود في طريقة أدائي لعملي؛	2.71	0.55	1	مرتفع
14	أشعر بالملل والروتين من تكرار الاجراءات المتبعة في انجاز العمل؛	2.25	0.84	4	متوسط
15	أتقبل الجديد في العمل إذا كان متطابقا مع ميولي؛	2.67	0.65	2	مرتفع
16	أتقبل الاطروحات والأفكار الابداعية التي تأتي من خارج المؤسسة وأحرص على مناقشتها؛	2.48	0.68	3	مرتفع
	المتوسط العام لبعد تبني التغيير	**2.53**	**0.39**	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (17.2) أن بعد تبني التغيير سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (2.53) وبانحراف معياري (0.39) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية كانت عبارة " أحارب الجمود في طريقة أدائي لعملي " بمتوسط حسابي (2.71) ، ثم عبارة " أتقبل الجديد في العمل اذا كان متطابقا مع ميولي " بمتوسط حسابي (2.67)، ثم تليها العبارة" أتقبل الاطروحات والأفكار الابداعية التي تأتي من خارج المؤسسة وأحرص على مناقشتها " بمتوسط حسابي (2.48)بانحراف معياري (0.68) ، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " أشعر بالملل والروتين من تكرار الاجراءات المتبعة في انجاز العمل " بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري (0.84) كأضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد تبني التغيير، ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات عينة الدراسة حول بعد تبني التغيير وكذا التقارب في قيم المتوسطات الحسابية مما يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة لديهم وعي كافي بأهمية التغيير ولديهم القابلية للتجديد مما يؤهلهم لتبني أساليب وأفكار جديدة والعمل بها دون المرور بالروتين كما يشعرون بالملل من تكرار الاجراءات اليومية المتبعة في العمل فضلا عن ذلك يهتم ويناقش أفراد العينة الأطروحات والأفكار الابداعية الواردة من خارج بيئة المؤسسة مما يدل على حرصهم على انجاز أعمالهم بأسلوب متجدد والابتعاد عن ما يفعله الآخرون في بيئة العمل، وهذه النتيجة تعني توفر مستوى وادراك جيد لعنصر تبني التغيير في المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة.

البعد الخامس: المخاطرة وروح المجازفة

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد المخاطرة وروح المجازفة ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول (19.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المخاطرة وروح المجازفة.

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
17	أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وان كانت شائعة في بيئة عملي وغالبا ما أتخذ القرارات الجريئة وأتحمل مسؤوليتها؛	2.57	0.63	1	مرتفع
18	أميل للمجازفة غالبا في العمل من أجل اختبار الأفكار الجديدة؛	2.12	0.77	3	متوسط
19	عادة ما أقوم باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها؛	2.11	0.68	4	متوسط
20	أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة على الأعمال الروتينية البسيطة وأحب العمل في فريق يميل الى المغامرة ويتميز بروح المجازفة؛	2.25	0.81	2	متوسط
	المتوسط العام لبعد المخاطرة وروح المجازفة	**2.26**	**0.49**	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (18.2) أن بعد المخاطرة وروح المجازفة سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (2.26) وبانحراف معياري (0.49) كما يتضح من الجدول حصلت عبارة " أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وان كانت شائعة في بيئة عملي وغالبا ما أتخذ القرارات الجريئة وأتحمل مسؤوليتها " على أكبر أهمية بدلالة وسطها الحسابي (2.57)بانحراف معياري(0.63)، ثم عبارة " أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة على الأعمال الروتينية البسيطة وأحب العمل في فريق يميل الى المغامرة ويتميز بروح المجازفة " بمتوسط حسابي (2.25)، ثم تليها العبارة" أميل للمجازفة غالبا في العمل من أجل اختبار الأفكار الجديدة " بمتوسط حسابي (2.12)بانحراف معياري (0.77) ، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " عادة ما أقوم باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها " بمتوسط حسابي (2.11) وانحراف معياري(0.68) كأضعف متوسط حسابي ،ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات عينة الدراسة حول بعد تبني التغيير وكذا التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. مما يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة ليس لديهم القدرة الكافية على تحمل المخاطرة والجرأة الكافية للأخذ بزمام المبادرة للخوض في المسائل الصعبة لتطوير ما هو قائم من الخدمات ويتضح أيضا غياب روح المجازفة عند الأفراد وفرق العمل داخل المؤسسة ومن المعلوم أن مثل هذه الروح تشكل النواة الأساسية للتطوير والتجديد وهو يفسر على أن فرق العمل في المؤسسة لا تدعم السلوك الابداعي ولعل سبب ذلك راجع الى بعض خصائص العاملين النفسية كأن ينتابهم الخوف من ارتكاب الأخطاء وعدم الاستعداد لتحمل مسؤوليات وتبعات تلك المخاطرة ويمكن أن يعزى ذلك أيضا لغياب دور الادارة في دعم الأفراد والمبادرات الفردية لاقتحام المجهول مما يمكن أن يوفر درجة من الاستقرار والطمأنينة والثقة بالنفس لدى الأفراد، وهذه النتيجة تعني توفر مستوى وادراك متوسط لا يرقى للمستوى المطلوب لعنصر المخاطرة وروح المجازفة في المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة.

البعد السادس: سعة الاتصالات

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد سعة الاتصالات ثم تحليلها.

أولا: عرض النتائج

الجدول (20.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد سعة الاتصالات.

الرقم	البيـــــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
21	أستعين بالعلاقات الشخصية لتنفيذ الأفكار والأساليب الجديدة؛	2.38	0.71	1	**مرتفع**
22	لدي اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من ادارتي؛	1.79	0.68	4	**متوسط**
23	أستطيع تجاوز التنظيم الرسمي لإتمام إنجاز الأعمال؛	2.23	0.72	2	**متوسط**
24	أستطيع استخدام علاقاتي الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية بغرض مشاركة المعارف؛	2.14	0.83	3	**متوسط**
	المتوسط العام لبعد سعة الاتصالات	**2.13**	**0.52**	**--**	**متوسط**

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجاتspss

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (19.2) أن بعد سعة الاتصالات سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (2.13) وبانحراف معياري (0.52) كما يتضح من الجدول حصلت عبارة " أستعين بالعلاقات الشخصية لتنفيذ الأفكار والأساليب الجديدة " على أكبر أهمية بدلالة وسطها الحسابي (2.38)بانحراف معياري(0.71، تم عبارة " أستطيع تجاوز التنظيم الرسمي لإتمام إنجاز الأعمال " بمتوسط حسابي (2.23)، ثم تليها العبارة أستطيع استخدام علاقاتي الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية بغرض مشاركة المعارف " بمتوسط حسابي (2.14)بانحراف معياري (0.52) ، وكأدنى متوسط حسابي حصلت عبارة " لدي اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من ادارتي " بمتوسط حسابي (1.79)وانحراف معياري(0.68) كأضعف متوسط حسابي ،ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات عينة الدراسة حول بعد تبني التغيير وكذا التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. مما يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة لديهم تصورات سلبية نوعا ما حول سعة الاتصالات ويعزى ذلك الى عدم توفر نظام اتصالات فعال في المؤسسة يسمح بانسياب المعلومات بين الأفراد وكذا ضعف القنوات الرسمية وغير الرسمية والاستعانة بالعلاقات الشخصية وقلة الندوات وحلقات النقاش التي بدورها يمكن أن تطور وتعزز العلاقة بين العاملين ومع الادارة والخبراء وكذا العزوف عن ابداء لآراء والتعليقات أثناء هذه الندوات والاجتماعات.

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد السلوك الابداعي

أولا: عرض النتائج

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد السلوك الابداعي من خلال الجدول التالي:

الجدول (21.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد السلوك الابداعي.

الرقم	البيـــــــــــــــان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	القدرة على اتخاذ القرارات	2.46	0.38	2	مرتفع
2	تشجيع الابداع	2.19	0.47	5	متوسط
3	الحساسية للمشكلات	2.22	0.39	4	متوسط
4	تبني التغيير	2.53	0.39	1	مرتفع
5	المخاطرة وروح المجازفة	2.26	0.49	3	متوسط
6	سعة الاتصالات	2.13	0.52	6	متوسط
	المتوسط العام لأبعاد السلوك الإبداعي	**2.30**	**0.27**	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss .

ثانيا: تحليل النتائج

بناءا على النتائج التي يوضحها الجدول أعلاه, يتبين لنا ادراك العاملين لأبعاد السلوك الابداعي جاءت بمستوى متوسط ماعدا بعد تبني التغيير الذي جاء بمستوى مرتفع بأعلى متوسط حسابي وهو(2.53) وهذا يدل على امتلاك الأفراد في المؤسسة وعي كافي بأهمية التغيير و قابلية لتبنيه في المؤسسة ولديهم الرغبة في ادخال أساليب جديدة في انجاز العمل، وكذا بعد اتخاذ القرارات الذي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ(2.46) مما يدل على أن هناك نوع من المركزية في اتخاذ القرارات يعزى ذلك الى طبيعة العمل في المجال الطبي الذي يكون فيه درجة محدودة من الحرية لاتخاذ القرار المناسب الا أن العاملين في المؤسسة محل الدراسة لديهم مستوى مقبول من تفويض السلطات لاتخاذ القرارات في مجال تخصصهم وهذا راجع الى طبيعة عمل المؤسسة الاستشفائية الذي يتميز بمواجهة مواقف تستوجب سرعة في اتخاذ القرارات وكذا نوع من التخصص في أداء الأعمال , وقد كان ادراك العاملين للأبعاد المتبقية للسلوك الابداعي سلبي نوعا ما ولا يرقى للمستوى المطلوب حيث جاء في المرتبة الثالثة بعد المخاطرة وروح المجازفة بمتوسط حسابي (2.26) دلالة على أن الأفراد لديهم ادراك لبعد المخاطرة وروح المجازفة دون مستوى الطموح ويمكن أن يعزى هذا الى طبيعة العمل الذي يتسم بنوع من الحساسية لتعلقه المباشر بحياة الأفراد وكذا تحفظ الادارة مما يمكن أن يؤثر على خصائص العاملين النفسية كأن ينتابهم الخوف من ارتكاب الأخطاء وعدم الاستعداد لتحمل المسؤوليات ,ثم يليها بعد الحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي (2.22) وهذا يثبت وجود مستوى متوسط من التنبؤ بمشكلات العمل في المؤسسة وهذا راجع إلى ضعف الانتماء للوظيفية الذي يكسب العامل المهارة في التعامل مع المشكلات التي تعيق أعماله , يليه بعد تشجيع

الابداع بمتوسط حسابي(2.19)مما يدل على وجود مستوى متوسط من تشجيع الابداع في المؤسسة ويعود هذا الى طبيعة المؤسسة العمومية التي تتسم بانتشار النمطية والروتينيات حيث أنها لا تدعم الابداع ولا تعتبره من أولوياتها ,وأخيرا بعد سعة الاتصالات بمتوسط حسابي (2.13) وبمستوى متوسط وهذا يدل على وجود نظرة سلبية للاتصالات داخل المؤسسة ولعل سبب ذلك يعود لضعف قنوات الاتصال والتي تحد من انسياب المعلومات داخل المؤسسة مم يؤثر سلبا على استجابة الأفراد للتغيرات الطارئة .أما المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور السلوك الابداعي بجميع أبعاده وبشكل عام كان (2.30) وانحراف معياري(0.27) ، أي هناك وعي وادراك متوسط لمفهوم السلوك الابداعي من طرف المبحوثين وهذا ما يثبت صحة الفرضية االثانية وذلك بوجود فروق ذات دلالة احصائية لإجابات عينة الدراسة حول ادراك وتبني السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

3. **نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على**: "توجد علاقة ارتباطية قوية بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين".

1. **العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات**: خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (22.2): العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة (مصفوفة الارتباط سبيرمان)

		التشارك في المعرفة	البعد الشخصي	البعد المنظمي	البعد التكنولوجي
السلوك الابداعي للعاملين	Coefficient de correlation	.154	.145	.088	.169
	Sig. (bilatéral)	.091	.112	.338	.062
	N	122	122	122	122
قدرةعلى اتخاذ القرار	Coefficient de correlation	-.184*	.131	-.167	-.137
	Sig. (bilatéral)	.042	.150	.065	.134
	N	122	122	122	122
تشجيع الابداع	Coefficient de correlation	.502**	.056	.447**	.526**
	Sig. (bilatéral)	.000	.540	.000	.000
	N	122	122	122	122
الحساسية للمشكلات	Coefficient de correlation	.039	.329**	.027	.158
	Sig. (bilatéral)	.667	.000	.765	.083
	N	122	122	122	122
تبني التغيير	Coefficient de	.117	.162	.060	.112

		correlation				
		Sig. (bilatéral)	.198	.074	.508	.220
		N	122	122	122	122
	المخاطرة وروح المجازفة	Coefficient de correlation	.050	.049	.137	.003
		Sig. (bilatéral)	.584	.588	.133	.971
		N	122	122	122	122
	سعة الاتصالات	Coefficient de correlation	.034	.091	.035	.157
		Sig. (bilatéral)	.708	.318	.702	.084
		N	122	122	122	122

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق لمخرجات spss .

ثانيا: تحليل النتائج

يمثل مضمون هذه العلاقة التحقق من صحة الفرضية الثالثة التي مفادها وجود علاقة ارتباطية بين المتغير التابع والمستقل، اذ عدت التشارك في المعرفة المتغير المستقل فيما مثل السلوك الابداعي المتغير التابع.

- ✓ تشير نتائج الجدول (22.2) الى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد المتغير التابع (القدرة على اتخاذ القرارات) مع أي من أبعاد المتغير المستقل (البعد الشخصي)، (البعد المنظمي)، (البعد التكنولوجي) ،كما يشير الجدول الى عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد المتغير التابع (تبني التغيير)،(المخاطرة وروح المجازفة)، (سعة الاتصالات)، مع أي من أبعاد المتغير المستقل، حيث كانت معاملات الارتباط تتراوح بين(0.03) و(0.15) كما كان هذا الارتباط غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛
- ✓ وقد أظهرت النتائج المبينة في الجدول وجود علاقة ارتباطية بين بعد المتغير التابع (تشجيع الابداع) والمتغير المستقل (التشارك في المعرفة) حيث بلغ معامل الارتباط (r= 0.502) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة(sig=0.000) ، حيث كان هذا الارتباط مع (البعد المنظمي) و(البعد التكنولوجي)، حيث بلغ معامل الارتباط(r= 0. 447) ، (r= 0. 526)على التوالي عند مستوى الدلالة (0.05)؛
- ✓ كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد المتغير التابع (الحساسية للمشكلات) مع بعد المتغير التابع الشخصي حيث بلغ معامل الارتباط (r= 0. 329) وكان هذا الارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة (sig=0.000) في حين أنه لم يحقق أي ارتباط مع بقية أبعاد المتغير المستقل.
- ✓ وتشير نتائج الجدول الى عدم وجود علاقة ارتباط على المستوى الكلي بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير التابع (السلوك الابداعي) و المتغير المستقل (التشارك في المعرفة) (r= 0.154) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة (sig=0.091) وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05بحيث لا توفر هذه النتائج دعما كافيا لإثبات صحة الفرضية الثالثة.

- وبناء على هذه النتائج يمكن محاولة تفسير علاقة الارتباط التي ما تكاد أن تكون منعدمة بين متغيري الدراسة، فعلى الرغم من أن مستوى التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي أظهرت نتائج مقبولة في المؤسسة محل الدراسة الا أنها لم تتحقق علاقة ارتباطية بينهما حسب نتائج البحث وبالتالي يمكن القول بأن ممارسات مشاركة المعرفة ناتجة عن طبيعة العمل والجو العام وهذا لا يفسر إدراك العاملين لهذه العملية وانما تتم هذه العملية ضمن روتينيات العمل بما يتطلبه انجاز المهام اليومية داخل المؤسسة وهذا ما تؤكد نتائج المقابلة مع المستجوبين حيث ابدو عدم ادراكهم لأهمية هذه العملية ودورها في خلق معارف جديدة يمكن أن تؤدي الى تحقيق سلوك ابداعي فعلي وأنهم يبدون استعدادا كامل لمشاركة المعرفة مع جميع العمال ولكنها لا تخرج عن اطار السير اليومي للعمل وحسب متطلبات انجاز الأعمال.

2. تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل التشارك في المعرفة والمتغير التابع السلوك الابداعي

يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05 حيث المتغير المستقل (التشارك في المعرفة) والمتغير التابع هو (السلوك الابداعي) فالجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (23.2): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل التشارك في المعرفة والمتغير التابع السلوك الابداعي للعاملين.

الخطأ المعياري للتصحيح	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد R-deux	معامل الارتباط R
.27128	-.005-	.004	.060[a]

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

من الجدول رقم (23.2) معامل الارتباط الخطي بين أبعاد التشارك في المعرفة كمتغيرات مستقلة والسلوك الابداعي كمتغير تابع هو (6%) أي أنه يوجد ارتباط دون المتوسط بين المتغيرين، وبلغت نسبة اختبارR-deux (0.04)، أي أن مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (التشارك في المعرفة) تفسر ما مقداره 0.4 %من المتغير التابع (السلوك الابداعي) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى.

كما يعني أيضا أن الزيادة في عملية التشارك في المعرفة لا يؤدي إلى الزيادة في السلوك الابداعي ويفسر المتغير المستقل ما مقداره (0.4%) فقط من التباين في المتغير التابع اعتمادا على قيمة معامل التحديد.

3. تباين خط الانحدار:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن " خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة ".

أولا: عرض نتائج

جدول رقم (24.2): تحليل تباين خط الانحدار

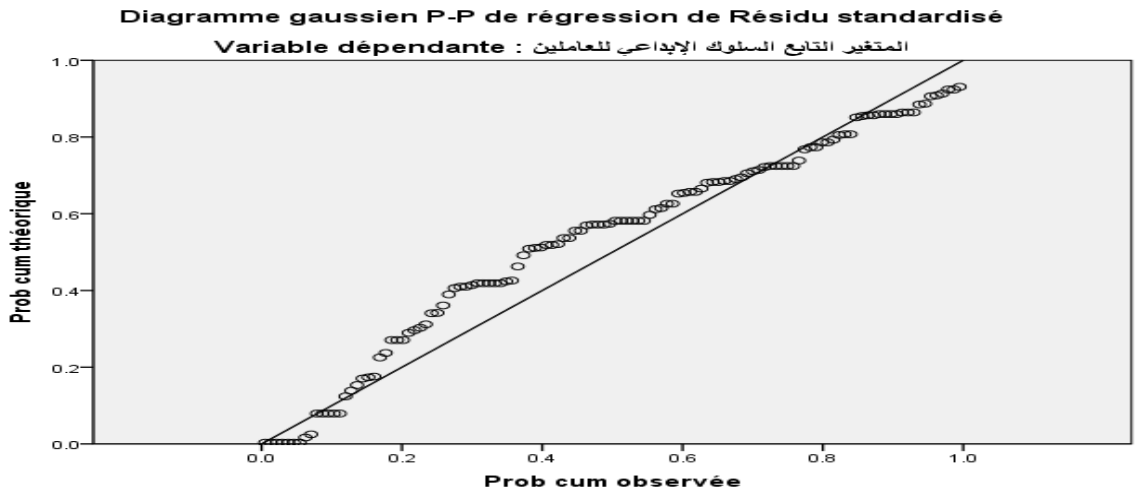
ANOVA[b]

النموذج		مجموعة المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة D	مستوى الدلالة Sig.
1	الانحدار	.032	1	.032	.435	.511[a]
	البواقي	8.831	120	.074		
	الاجمالي	8.863	121			

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.030 ومجموع مربعات البواقي 8.831، مجموع مربعات الكلي يساوي 8.863؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 120؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 0.032ومتوسط مربعات البواقي هو 0.074؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 0.435؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.511 أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنقبلها، وبالتالي خط الانحدار لا يلائم المعطيات . حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.



4. **دراسة معاملات خط الانحدار**

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار حيث يبين نتائج قيم الميل ومقطع خط الانحد

أولا: عرض النتائج

جدول رقم (25.2): قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients[a]						
النموذج		المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
		A	الخطأ المعياري	Bêta	T	Sig
1	الثابت	2.209	.142		15.595	.000
	المتغير المستقل(مشاركة المعرفة)	.041	.062	.060	.659	.511

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال الجدول (25.2) نلاحظ أن:

- مقطع خط الانحدار يساوي (2.209) الذي يمثل a من معادلة المستقيم (Y=a+Bx)، أما ميل خط الانحدارb فهو للمتغير المستقل (مشاركة المعرفة) هو(0.041) وبدراسة قيم Sig نلاحظ أن قيمة Sig بالنسبة لقيمة الثابت هي(0.00) وهي اقل من 0.05 وتحقق الفرضية البديلة H1 أما قيمة Sig للمتغير المستقل التشارك في المعرفة هي (0.511) وهي قيمة مرفوضة لأنها تحقق فرضية العدم H0 لأنها اكبر من 0.05.

وبالتالي نستنتج أن المتغير المستقل (التشارك في المعرفة) لا يؤثر على المتغير التابع (السلوك الإبداعي) في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت وهذا ما يؤكد نفي صحة الفرضية الثالثة.

وهذا يدل على أن زيادة درجة ممارسة التشارك في المعرفة لا يساهم في تنمية السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة مما يؤكد على أن عملية التشارك في المعرفة القائمة في المؤسسة محل الدراسة وان كانت متوفرة بنسب متوسطة الا أنها ليست هادفة ومخططة انما تبقى لحسين سير العمل فقط وأن كل من التشجيع على العمل الجماعي وفق العمل والتعاون واتاحة الاتصالات المباشرة في العمل انما هو بدرجة اولى للحفاظ على مناخ ملائم للعمل والتزامهم بتنفيذ المهام وان الثقافة المؤسسية السائدة في المؤسسة ولا تشجع على الابداع وخلق الأفكار الجديدة وكذا المناخ ونظام الحوافز مما جعل تأثير التشارك في المعرفة في المؤسسة محل الدراسة محدودا .

4. **نتائج الفرضية الرابعة التي تنص على:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى السلوك الابداعي للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الفئة المستهدفة، سنوات الخبرة في العمل)".

لاختبار هذه الفرضية تقوم الباحثتين بتطبيق اختبار (T) Teste في حالة المتغير يحتمل على إجابتين واختبار ANOVAفي حالة المتغير يحتمل أكثر من إجابتين.

1. **متغير الجنس (T) Teste**: يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي لا تحتمل إلا على إجابتين والهدف منه بيان هل العلاقة بين الجنس والمتغير التابع (السلوك الابداعي) ذات دلالة إحصائية أم لا، ونتيجة تحليل التباين لمتغير الجنس تحدد من خلال اختبار الإحصائية (F) حيث يتم رفض فرضية العدم إذا كانت قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الدلالة.Sig 0.05

نتائج الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) حول مستوى السلوك الابداعي للعاملين تعزى لمتغير الجنس.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (26.2): اختبار(T) Teste لمتغير الجنس

المتغير	F	T	SIG
الجنس	1.100	3.185	0.296

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

توضح نتائج الجدول رقم (26.2) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السلوك الابداعي في المؤسسة محل الدارسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.296 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، أي أن جنس العامل لا يؤثر على السلوك الابداعي في المؤسسة.

2. تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لاختبارات تأثيرات المتغيرات الشخصية على المتغير التابع:

تقوم هذه الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات نظرة العاملين حول مستوى السلوك الابداعي للعاملين تبعا للمتغيرات الأخرى المتبقية (العمر، الفئة المستهدفة، سنوات الخبرة في العمل).

أ. النتائج الخاصة بمتغير الفئة المستهدفة وسنوات الخبرة

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) حول مستوى السلوك الابداعي للعاملين تعزى لمتغير الفئة المستهدفة وسنوات الخبرة.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (27.2): اختبار ANOVA

الرقم	المتغير	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	SIG
01	الفئة المستهدفة	.0580	2	.0290	.3900	.6780
02	سنوات الخبرة	.4490	3	.1500	2.099	.1040

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال الجدول (27.2) نلاحظ أن كل من (سنوات الخبرة والفئة المستهدفة) كان مستوى دلالتهم 0.104و0.678 على التوالي وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الابداعي تعزى لهذين المتغيرين، وهذه النتيجة تبين أن طول فترة الخبرة لا يسهم في تنمية السلوك الابداعي وماهي الا فترة روتينية تتمثل في مجموعة من الالتزامات والمهام المتكررة التي لا تسهم في اضافة الجديد لتحفيز السلوك الابداعي في المؤسسة.

ب. النتائج الخاصة بمتغير العمر

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) حول مستوى السلوك الابداعي للعاملين تعزى لمتغير العمر.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (28.2): اختبار ANOVA لمتغير العمر

المتغير	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	SIG
العمر	2.100	3	.7000	12.210	.0000

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

توضح نتائج الجدول رقم (28.2) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات عينة الدراسة حول السلوك الابداعي في المؤسسة محل الدارسة تعزى لمتغير العمر حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، أي أن عمر العامل يؤثر على السلوك الابداعي في المؤسسة.

وعليه وبما أن هذا المتغير ينطوي على فئات عمرية متنوعة، ينبغي معرفة مصدر التباين، أي لمصلحة أي فئة هو، ولتحقيق هذا تم استخدام اختبار المقارنة البعدية(LSD) والنتائج مبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (29.2): نتائج اختبار(LSD)للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في العمر على مستوى السلوك الابداعي للعاملين

(I)العمر	(J)العمر	الفرق بين المتوسطات(I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة Sig	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
اقل من 30 سنة	من 30 الى اقل من 40 سنة	.07492	.05159	.149	-.0272-	.1771
	من 40 الى اقل من 50 سنة	.42828*	.07455	.000	.2806	.5759
	50 سنة فاكثر	.20328*	.08070	.013	.0435	.3631
من 30 الى اقل من 40 سنة	اقل من 30 سنة	-.07492-	.05159	.149	-.1771-	.0272
	من 40 الى اقل من 50 سنة	.35336*	.06889	.000	.2169	.4898
	50 سنة فاكثر	.12836	.07550	.092	-.0212-	.2779
من 40 الى اقل من 50 سنة	اقل من 30 سنة	-.42828-*	.07455	.000	-.5759-	-.2806-
	من 30 الى اقل من 40	-.35336-*	.06889	.000	-.4898-	-.2169-
	50 سنة فاكثر	-.22500-*	.09272	.017	-.4086-	-.0414-
50 سنة فاكثر	اقل من 30 سنة	-.20328-*	.08070	.013	-.3631-	-.0435-
	من 30 الى اقل من 40	-.12836-	.07550	.092	-.2779-	.0212

					سنة	
.4086	.0414	.017	.09272	.22500*	من 40 الى اقل من 50 سنة	

المصدر: من اعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

من خلال النتائج المبينة في الجدول (29.2) نلاحظ وجود فروقات ثنائية ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية عند مستوى الدلالة (0.05) والجدول الموالي يوضح هذه الفروقات:

الجدول رقم (30.2): المقارنات الثنائية بين الفئات العمرية

المقارنات الثنائية	متوسط الفرق	Sig
(أقل من 30) -(من40الى أقل من50)	0.428	0.000
(أقل من 30) -(50سنة فأكثر)	0.203	0.013
(من 30الى أقل من40) -(من40الى أقل من50)	0.353	0.000

المصدر: من اعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

يبين الجدول السابق تسجيل فروق بين الفئة الأولى (أقل من 30) والفئة الثالثة (من40الى أقل من50) ، حيث كانت الفروق لصالح الفئة الأولى (أقل من30) على اعتبار أن المتوسط الحسابي لهذه الأخيرة أكبر من المتوسط الحسابي للفئة (من 40الى أقل من50) ،كما تم تسجيل فروق كذلك بين الفئة الأولى (أقل من 30) والفئة الأخيرة (50سنة فأكثر) ،حيث كانت هذه الفروق أيضا لصلح الفئة الأولى (أقل من 30) ،وهذه النتيجة أكثر واقعية نظرا لأن الفرد في هذه المرحلة العمرية (أقل من30) يكون أثر شغفا للأبداع كما يعدون في سن الحماس والعطاء وقادرين على بذل أقصى جهد الذي يؤهلهم لاكتساب السمعة المهنية في هذا المجال كما بينت النتائج تسجيل فروق بين الفئة الثانية (من30الى أقل من40)والفئة الثالثة (من 40الى أقل من 50) ،حيث كانت هذه الفروق لصالح الفئة الثانية (من30الى أقل من40)، وهذه النتيجة يمكن أن تعزى لخصائص هذه الأخيرة ،حيث أنها تلي المرحلة الأولى فضلا على أن الأفراد في هذه المرحلة يكونون ناضجين نسبيا ومستعدين للبذل والعطاء في مجال عملهم الانساني.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب مناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل نتائج الاستبيان والمقابلة مع مختلف العاملين.

تحليل نتائج الفرضية الأولى التي تنص على: " يوجد مستوى مرتفع لتطبيق عملية التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت".

أثبت الدراسة أن هناك تشارك في المعرفة بدرجة متوسطة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد التشارك في المعرفة على النحو التالي:(البعد الشخصي بمتوسط حسابي(2.87)، (البعد المنظمي بمتوسط حسابي (1.86)، (البعد التكنولوجي1.98) وهذا ما يثبته المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.24) وهو مستوى متوسط، وهذه النتائج تؤكد على أن عملية التشارك في المعرفة متوفرة في المؤسسة بنسب متوسطة ويعزى هذا لغياب مناخ ملائم يشجع على التشارك في المعرفة وغياب الحوافز المادية والمعنوية لتفعيل هذه العملية في المؤسسة فضلا عن ذلك فان عملية التشارك في المعرفة تحدث تلقائيا بين العمال دون تخطيط منظم ، ويمكن أن يفسر ذلك بأن أغلب العاملين تقل خبرتهم عن 5 سنوات حيث تنقصهم الخبرة اذ ما زال في بديات مهنتهم ومن الطبيعي أن ينتابهم الخوف من التشارك والتفاعل مع الآخرين نظرا لضعف دافعيتهم وثقتهم بأنفسهم ، هذه الأسباب أدت الى تدني مستوى التشارك في المعرفة في المؤسسة، وهذا ما أكده اللقاء مع أفراد عينة الدراسة حيث أكد أغلب المستجوبين أن عملية التشارك في المعرفة ليست موجهة ومخططة من قبل ادارة المؤسسة وغياب رؤية واستراتيجية واضحة لتفعيلها بما يحقق خلق معارف جديدة ،كما بين القاء مع العاملين عن عدم اداركهم لأهمية هذه العملية ودورها في تنمية الابداع وبالتالي فان ممارسة عملية التشارك في المعرفة ناتجة عن طبيعة العمل وتحدث ضمن روتينيات العمل كما أكدوا على ضعف اهتمام المؤسسة بالاهتمام بتنظيم القاءات والندوات كما يلاحظ العاملين عزوف بعض العمال عن ابداء آرائهم وتعليقاتهم أثناء اللقاءات والاجتماعات ،كما أن المؤسسة لا توفر لأدوات والوسائل وادخال التكنولوجيا الحديثة بما يسمح من توفير مستودعات للعرفة مما يساهم في وفرة وفعالية التشارك في المعرفة وعليه يمكن القول بأن المؤسسة لاتزال بعيدة عن التشارك في المعرفة وأن ما يحدث من ممارسات هو بغرض تسهيل واتمام الأعمال في المؤسسة .

وهذا يؤكد نفي الفرضية الأولى التي تنص على وجود مستوى تطبيق مرتفع لعملية التشارك في المعرفة في المؤسسة عينة الدراسة.

تحليل نتائج الفرضية الثانية التي تنص على: "يوجد مستوى مرتفع لتبني السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت".

أثبت الدراسة أن هناك سلوك ابداعي متوسط من قبل العاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت، من خلال المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد السلوك الابداعي والتي كانت على النحو التالي: القدرة على اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (2.46)، تشجيع الابداع بمتوسط حسابي (2.19)، الحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي(2.22)، تبني التغيير بمتوسط حسابي (2.53)، المخاطرة وروح المجازفة بمتوسط حسابي(2.26)، سعة الاتصالات بمتوسط حسابي(2.13) وهذا ما يثبته المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.30) وهو مستوى متوسط وهذه النتائج تدل على أن هناك ميلا لتبني السلوك في المؤسسة لكنه دون المستوى المطلوب أي أن الأفراد في المؤسسة لا ينجزون أعمالهم بأسلوب متجدد بحيث يتطلب هذا استقلالية في التفكير وهذا ما لا يتوفر في المؤسسة نظرا لانتشار النمطية والروتينيات كما بينت نتائج تحليل الاستبيان غياب الدعم المعنوي والحوافز المادية لتشجيع المبادرات الفردية حيث أن الحوافز تثير العاملين وتوقظ قدراتهم الابداعية ،كما تبين من خلال اللقاء مع العاملين وجود ضعف في اهتمام المسؤولين بالاهتمام بالسلوك الابداعي وتشجيع الأفكار الجديدة وعدم توفير الاستقلالية الكاملة للعاملين ولعل سبب ذلك راجع الى طبيعة العمل في المؤسسات الاستشفائية الذي يعطي الأولوية للرقابة

والسيطرة على الابداع لكونه يتعلق بمعالجة وحياة العنصر البشري ،حيث تكون فيه درجة محدودة من الحرية في اتخاذ القرارات دون ادراك أهمية السلوك الابداعي الذي بدوره يمكن أن يقلل من نسبة الأخطاء الطبية والارتقاء بالخدمات الصحية للأفراد .

وهذا ما يؤكد نفي صحة الفرضية الثانية والتي تنص على وجود مستوى مرتفع من السلوك ابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

تحليل نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على: "توجد علاقة ارتباطية قوية بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين".

أثبت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، من خلال حساب مصفوفة الارتباط التي أظهرت عدم وجود علاقة ارتباط بين المتغير التابع والمستقل كما أظهرت النتائج وجود علاقات جزئية من خلال الأبعاد حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين بعد المتغير التابع (تشجيع الابداع) والمتغير المستقل (التشارك في المعرفة) حيث بلغ معامل الارتباط ($r= 0.502$) كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد المتغير التابع (الحساسية للمشكلات)مع بعد المتغير التابع الشخصي حيث بلغ معامل الارتباط ($r= 0. 329$) ،كما أكدت نتائج الانحدار لاختبار الأثر بين المتغير المستقل "التشارك في المعرفة "و"السلوك الابداعي للعاملين" على غياب التأثير لأبعاد التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين ($R=0.06$) وكان هاذا الارتباط غير دال احصائيا عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$)مما يؤكد على أن ممارسات التشارك التي تتم داخل المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت ماهي الا في اطار ما يطلبه السير الحسن للعمل وهي ناتجة عن الجو العام ولا تترجم ادراك العاملين لهذه العملية وكذا غياب استراتيجية واضحة لمشاركة المعرفة بما يتلاءم مع السلوك الابداعي وقد تبين من خلال اللقاءات مع العاملين عدم ادراك وامتلاك مشرفيهم في العمل تصورا واضحا وادراك عميق لأهمية التشارك في المعرفة فهذه العملية ليست ممنهجة وموجهة من طرف المسؤولين بطريقة تسمح بخلق معارف وأفكار جديدة ،وهذا ما أدى الى غياب تأثير هذه العملية على السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

وهذا ما يؤكد نفي صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية طردية بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

تحليل نتائج الفرضية الرابعة التي تنص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى السلوك الابداعي للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الفئة المستهدفة، سنوات الخبرة في العمل)".

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار(TESTE(T و ANOVAوأثبت الدراسة أنه:

-أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى السلوك الابداعي تعزى إلى متغير العمر ،كما بينت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير (الجنس، الفئة المستهدفة، سنوات الخبرة في العمل)، حيث نجد أن مستوى الدلالة لدى الجنس هو(0.451) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وكذا متغير سنوات الخبرة كان مستوى الدلالة المحسوب (0.185) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وهذه النتيجة تؤكد على أن طول فترة الخبرة في المؤسسة لا يسهم في تنمية السلوك الابداعي وماهي الا فترة روتينية تتمثل في مجموعة من الالتزامات والمهام المتكررة التي لا تسهم في اضافة

الجديد لتحفيز السلوك الابداعي في المؤسسة. وأيضا متغير الفئة المستهدفة في العمل كان مستوى الدلالة المحسوب (0.483) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد؛

– كما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في تصور الأفراد حول السلوك الابداعي تعزى لمتغير العمر ،حيث تم استخدام اختبار المقارنة البعدية(LSD) لمعرفة مصدر هذه الفروق ولصالح أي فئة كانت، اذ تم تسجيل فروق بين الفئة الأولى (أقل من 30) والفئة الثالثة (من40الى أقل من50) ، حيث كانت الفروق لصالح الفئة الأولى (أقل من30) على اعتبار أن المتوسط الحسابي لهذه الأخيرة أكبر من المتوسط الحسابي للفئة (من 40الى أقل من50) ،كما تم تسجيل فروق كذلك بين الفئة الأولى (أقل من 30) والفئة الأخيرة (50سنة فأكثر) ،حيث كانت هذه الفروق أيضا لصلح الفئة الأولى (أقل من 30)،كما بينت النتائج تسجيل فروق بين الفئة الثانية (من30الى أقل من40)والفئة الثالثة (من 40الى أقل من 50) ،حيث كانت هذه الفروق لصالح الفئة الثانية (من30الى أقل من40)،وهاذا راجع لكون الأفراد في هذه المرحلة العمرية (أقل من30)و (من30الى أقل من40)، يكونون أكثر شغفا للأبداع كما يعدون في سن الحماس والعطاء وقادرين على بذل أقصى جهد مما يؤهلهم لاكتساب السمعة المهنية في هذا المجال ومستعدين للبذل والعطاء في مجال عملهم الانساني.

وهذه النتائج لا توفر دعما كافيا لإثبات صحة هذه الفرضية، وعليه تم رفض صحة الفرضية الرابعة والتي تنص على وجود فروق ذو دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة بين أبعاد السلوك الابداعي تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الفئة المستهدفة، سنوات الخبرة في العمل) في المؤسسة محل الدراسة.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى واقع التشارك في المعرفة وأثرها على السلوك الابداعي بالمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت لولاية ورقلة، من خلال إعداد استبانة واقتصرت عملية التوزيع على عينة عشوائية بسيطة حجمها (122) عامل، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال البرنامج الإحصائي (spss) تم تطرقنا إلى عرض النتائج ثم تحليلها وفي الأخير مناقشتها بغية التوصل إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة.

- يوجد مستوى متوسط لتطبيق التشارك في المعرفة في المؤسسة محل الدراسة؛
- يوجد سلوك ابداعي بدرجة متوسطة في المؤسسة محل الدراسة؛
- لا يتوجد علاقة ارتباطية بين تشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي في مؤسسة محل الدراسة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

خاتمـــــــــة

تناولت هذه الدراسة إشكالية أثر التشارك في المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين، ولقد حاولنا معالجة هذه الإشكالية عبر فصلين بالاعتماد على منهجية IMRAD وانطلاقا من تساؤلات الدراسة والفرضيات المقترحة في المقدمة حيث تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية للموضوع من خلال مراجعة ما جاء في الكتب والأبحاث والمقالات حول التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين، وكذا التطرق الى بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث والتي تندرج تحت سياق هذا الموضوع.

ويمكننا القول إن التشارك المعرفي يعد رافدا قويا للأبداع في المؤسسات حيث تزداد أهميتها أكثر في المؤسسات المتعلمة مثل المؤسسات الاستشفائية، وهو ما يجعل هذه المؤسسات أمام تحدي بضرورة إدراك أفرادها للتشارك في المعرفة وأهميته، لزيادة استفادتهم من معارفهم ومشاركة المعرفة الضمنية لأفراد، ولضمان ولادة معرفة جديدة في المؤسسة وخلق الأفكار وبالتالي تنمية القدرات الابداعية في المؤسسة.

أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية للتعمق أكثر في موضوع البحث واسقاطه على واقع المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت، وفي نهاية هذا البحث توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

1. النتائج الخاصة باختبار الفرضيات:

- **الفرضية الأولى:**

أثبت الدراسة أن هناك تشارك في المعرفة بدرجة متوسطة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد التشارك في المعرفة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى والتي تنص على وجود مستوى مرتفع لتطبيق التشارك في المعرفة في المؤسسة محل الدراسة؛

- **الفرضية الثانية:**

أثبت الدراسة أن هناك سلوك ابداعي متوسط من قبل العاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت، من خلال المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد السلوك الابداعي، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية التي تنص على توفر مستوى مرتفع من السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

- **الفرضية الثالثة:**

أثبت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

- **الفرضية الرابعة:**

أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى السلوك الابداعي تعزى إلى متغير العمر، كما بينت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير (الجنس، الفئة المستهدفة، سنوات الخبرة في العمل)، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى المتغيرات الشخصية.

2. نتائج الدراسة:

- تتوفر في المؤسسة ممارسة لعملية التشارك في المعرفة بنسب متوسطة ضمن حدود ما يطلبه سير العمل؛
- عدم إدراك العاملين للمعنى الدقيق والمعمق لمفهوم وأهمية التشارك في المعرفة في لمؤسسة محل الدراسة؛
- لم يكن هناك توجهات فعالة لبث روح التشارك في المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛
- عدم توفر مناخ ملائم يشجع على التشارك في المعرفة وغياب الحوافز المادية والمعنوية لتفعيل هذه العملية في المؤسسة فضلا عن ذلك فان عملية التشارك في المعرفة تحدث تلقائيا بين العاملين دون تخطيط منظم من قبل المسؤولين؛
- توفر مستوى من السلوك الابداعي بنسب متوسطة لا يرقى الى مستوى الطموح، وهذا راجع لغياب الدعم المدرك والثقة بين الادارة والعاملين فضلا عن انخفاض مستوى التمكين النفسي والرضا الوظيفي؛
- غياب الرؤية المشتركة، والثقافة المنتشرة، عدم توفر روح التعاون والانسجام وغياب روح الفريق، التعقيد، الروتين في العمل، كلها عوامل معيقة حالت دون توفر عملية تشارك في المعرفة فعالة بما يساهم في تنمية السلوك الابداعي في المؤسسة؛
- عدم امتلاك وإدراك المسؤولين تصورا واضحا عن التشارك في المعرفة، حيث تعد هذه المشكلة الكبرى في المؤسسة محل الدراسة؛
- أغلب العاملين في المؤسسة محل الدراسة من فئة الممرضين وهذا يعكس نقص كفاءة الكادر الطبي أي نقص الأطباء المتخصصين، نظرا لتسربهم لعدم توفر المناخ الملائم وضغوط العمل عليهم ما يدفعهم لترك العمل والتوجه نحو العمل لحسابهم الخاص؛
- نقص استخدام التكنولوجيا الحديثة ووسائل التواصل الاجتماعي .

3. الاقتراحات:

في ضوء ما توصلت إليه النتائج واستكمالا لمتطلبات الدراسة بغرض الاستفادة منها، فإن الطالبتين تقترح بعض التوصيات التي تتعلق بتفعيل عملية التشارك في المعرفة، فضلا عن بعض الجوانب التي تساهم في تنمية السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سلمان عميرات بتقرت. وفقا لرؤى إدارية سليمة، ويمكن تلخيص التوصيات فيما يلي:

- العمل على اعداد دورات لتعريف الأطباء والممرضين وكذا الاداريين، لتوسيع مفهومهم حول التشارك في المعرفة مع الآخرين وبناء إدراك معمق لهذه العملية في أذهانهم؛
- نشر ثقافة تشاركية في المؤسسة تجعل من الابداع مهمة أساسية، للارتقاء بمستوى الرعاية الصحية في المؤسسة؛
- تبني المؤسسة لأنظمة حوافز ومكافآت لدعم الأفكار الابداعية والمبادرات الفردية؛
- فتح قنوات الاتصال الداخلية والخارجية، واتاحة الاتصالات المباشرة في العمل، وتشجيع العاملين على تفعيل التواصل الاجتماعي؛
- زيادة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات لتهيئة أرضية مناسبة لتنمية الابداع؛
- ادارة العلاقة بين العاملين وحسن التعامل مع التنظيمات غير الرسمية، وتشجيعهم للمشاركة في المؤتمرات والندوات؛
- منح العاملين الصلاحيات اللازمة لاختبار الأفكار المبدعة وتحمل مخطرها ومن ثم تبنيها في المؤسسة؛

- بث روح التعاون وخلق ثقافة مؤسسية ورؤية مشتركة تركز على العمل الابداعي؛
- محاولة الابتعاد عن التعقيد والروتين في العمل وتهيئة مناخ محفز للأبداع للتخفيف من ضغوط العمل؛
- استثمار الأفكار المبدعة لتعزيز حالات التجديد لتحسين جودة الخدمات الصحية للمجتمع؛
- اضفاء البعد التنظيمي من خلال تبني استراتيجية واضحة للتشارك في المعرفة وتوجيه وادارة هذه العملية بما يتلاءم وتنمية السلوك الابداعي للعاملين؛
- توفير أدوات ووسائل تسمح بتخزين المعلومات والمعارف في قاعدة بيانات وتأمين مستودعات للمعرفة يمكن اللجوء اليها والاستفادة منها للتنبؤ والارتقاء بمستوى الخدمات الصحية المقدمة للأفراد؛
- ضرورة تحقيق التكامل مع البحوث الحديثة في هذا المجال، من خلال استخدام المعارف الجديدة التي تم التوصل اليها في حل المشكلات وتذليل العقبات وكذا الاستفادة منها في مجال الابداع والابتكار.

4. آفاق الدراسة:

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفاقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

- دراسة مماثلة في المستشفيات العمومية في الجزائر وكذا الدول العربية ومقارنتها بالدول الغربية؛
- أثر التعلم التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين؛
- أثر سلوك المواطنة التنظيمية على السلوك الابداعي للعاملين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

1. الكتب

1- محمد القريوتي، **السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، ط3، دار الشروق، عمان،2003 م.

2- عبد الرحمان سالم، الرحاحلة، **نظرية المنظمة**، ط1، مكتبة المجتمع العربي، الأردن،2010م.

3- اسمهان ماجد الطاهر، **إدارة المعرفة**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان-الاردن، 2012م.

4- عز عبد الفتاح، **مقدمة من الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام برنامج** spss، الطبعة الأولى، مكتبة خوارزم العلمية، السعودية،2008.

2. المجالات العلمية

1- أ.م. د، محمد عبد الوهاب العزاوي، **أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الابداعي للعاملين**، مجلة الادارة والاقتصاد، الموصل، المجلد 36، العدد 94، 2013م.

2- أحلام ابراهيم ولي، سميرة علي إبراهيم، **دور عمليات ادارة المعرفة في تنمية السلوك الابداعي لدى قيادات الجامعة جامعة صلاح الدين –أربيل**، مجلة طؤظارى زانكؤ بؤ زانستة مرؤظاية تيية كان، مجلد 18، العدد 02، 2014م.

3- إسمهان ماجد الطاهر، إبراهيم محمود منصور، **متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الاردنية**، المؤتمر العلمي الثالث بعنوان إدارة المنظمات – التحديات العالمية المعاصرة -جامعة العلوم التطبيقية الخاصة الأردن، 2009.

4- ثروت عبد الحميد، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، **واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس**، دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المملكة السعودية، العدد 4، 2015م.

5- ثامر هادي عبود الجنابي، **أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي بحث ميداني في شركة المحاقن الطبية**، مجلة جامعة بابل للعلوم التطبيقية، جامعة بابل، المجلد 26، العدد 6، 2018م.

6- حاتم عبد الله الحمداني، **أثر التشارك المعرفي استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينة في التدريس**، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، جامعة تكريت، العدد 54، 2018م.

7- حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، **أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015م.

8- خالد يوسف الزعبي وحسين محمد العزب، **قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الابداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة إربد**، مجلة المنارة، المجلد 13، العدد 02، 2007م.

9- خلف لطيف ناصر، جهاد حميد علي، **اسهام تشارك المعرفي في تشجيع الطلب على وثائق التامين على الحياة**، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 39، سنة 2017م.

10- منار ابراهيم القطاونة، د. بندر كريم أبوتايه، **أثر الاتصالات الادارية في السلوك الابداعي للعاملين في منظمات الأعمال الأردنية**، الجلة العربية للإدارة، كلية الأعمال، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط المملكة الأردنية الهاشمية، مجلد36، العدد 2016م.

11- عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، **تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة الجزائر، العدد 06، 2014م.

12- عبد المجيد صالح بوعزة، عزة بنت سيف بن حمد الحاتمي، **التشارك المعرفي بين الأطباء والممرضين من وجهة نظر ممرضي مستشفى بدر السماء بالخوض**، المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات، سلطنة عمان، س22، عدد43، 2018م، ص77.

13- عبد السلام نجادات، **واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة** -جامعة الجنان طرابلس -لبنان، 2012م.

14- سامرة أحمد مهدي، **عمليات الادارة المعرفية وأثرها في القدرات الابداعية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في لمكتبات الجامعية**، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 2012،،30م.

15- وسام ياسين محسن، **متطلبات المشاركة بالعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 83، سنة غير مذكورة.

16- م.عالية جواد محمد علي، **دور السلوك الابداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الصوفية في بغداد**، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 22، العدد 89.

17- مؤيد سعيد السالم، **العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الابداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية**، مجلة الدراسات، الجامعة الأردنية، المجلد 26، العدد 1999،01م.

18- محمد ذيب المبيضين، محمد أحمد الطراونة، **أثر التمكين في السلوك الإبداعي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية**، مجلة الدراسات للعلوم الإدارية، المجلد 38، العدد 02، 2011م.

19- مروة جعفر صادق، **تأثير الثقافة التنظيمية في ابعاد الهيكل التنظيمي بحث ميداني في ديوان وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية**، مجلة كلية مدينة العلم الجامعة، جامعة العراق، المجلد 1، العدد 8، 2016م.

1. **البحوث الجامعية**

أ. **أطروحة دكتوراه:**

1- بلقوم فريد، **انتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان إدارة الموارد البشرية**، مذكرة دكتورا، تخصص التسيير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2013م.

2- قصي جوهرة، **أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة**، مذكرة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، 2014م.

3- زين العابدين جاسم محمد، السالم، **تحليل مقومات ادارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع: دراسة استطلاعية لعينة من الشركتين العامة للصناعات البتروكيمياوية وصناعة الأسمدة**، اطروحة دكتوراه في ادارة الأعمال، جامعة البصرة،2005م.

4- محمد سعيد جوال، **التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة**، أطروحة دكتوراه تخصص علوم تسيير، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف،2015م.

ب. **مذكرة الماجستير:**

1- احمد فرهود، **دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات**، مذكرة ماجيستير، جامعة الأردن، 2011م.

2- عبد الفتاح الثلجة، **أثر فرق العمل في تنمية السلوك الابداعي للعاملين**، مذكرة ماجستير تخصص ادارة أعمال غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق،2009م.

3- عمر جهاد عبد الرحيم محمدية، **أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين**، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن ،2016م.

4- عبد الرحمان عزيزو، **الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص**، مذكرة ماجيستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2014-2015م.

5- سوزان عوني عبد الله القواسمي، **أثر مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة أداء العاملين**، مذكرة ماجستير، تخصص الاعمال الالكترونية، كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2015م.

6- محمد بن غالب العوفي، **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي**، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص العلوم الإدارية وقسم العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، 2005م.

ج. **مذكرة الماستر:**

1- حديد ريمة، **أثر التشارك في المعرفة على أداء الموارد البشرية**، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017م.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

1- Roll, **Knozledge Sharing Practices Among The Graduate :Thesis submitted to the** Department ofInformation Science and Library Management , University of Dhaka,as a partial fulfillment of the requirements for the degree of Masters of Arts.University Dhaka.Dhaka, 2013.
2- Rong**, Relationship between knowledge sharing and.performance A survey in Xian**, china,Volume 32, Issue 1, January 2007.
3- Solmaz Moghimi, 2013 Employees' **Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs**, International Journal of Business and Management, Vol 8, No 5, 2013.
4- Syed sabah alam, **Assessing Knowledge Sharing Behaviour in SMEs**, Internatinal business research, vol 2, no2, 2009.
5- Yong, T. T., & Chen, H. C, **Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity**, African journal of Business Management, Vol.4, No.6, 2010.
6- Marion D, and Marie S, **strategic innovation**, As the Alternative, 2006.
7- Bassam Al-Daibat, **The Impact of the Organizational Climate in Enhancing Creative Behavior**, International Journal of Management Sciences and Business Research, vol 5, issue 12,

الملاحق

الملحق (01) قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	أسماء يوسف	أستاذة محاضر – ب–	جامعة قاصدي مرباح– ورقلة–
02	الحاج عرابة	أستاذ	جامعة قاصدي مرباح– ورقلة–
03	بشير بن شويحة	أستاذ محاضر – ب –	جامعة قاصدي مرباح– ورقلة–
04	خالد رجم	أستاذ محاضر –أ–	–جامعة قاصدي مرباح– ورقلة
05	رشيد مناصريه	أستاذ محاضر – أ–	–جامعة قاصدي مرباح– ورقلة

الملحق (02) استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

المستوى: ثانية ماستر **الطالبتين:**

التخصص: إدارة الاعمال **شريفة بن طرية**

ا **شهرزاد مسعي محمد**

استبيان

السادة إطارات، موظفو وعمال المؤسسة: في إطار انجاز مذكرة ماستر في علوم التسيير، يشرفنا أن أتقدم إلى سيادتكم بهذه الاستمارة المتعلقة بموضوع **أثر التشارك في المعرفة على السلوك الإبداعي للعاملين** وأعلمكم أن المعطيات والإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالأهمية البالغة لدينا وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. **شكرا جزيلا لكم.**

ضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

– توضيحات: غير موافق: هذه العبارة لا تصف المؤسسة بشكل عام ولا يوجد إلا القليل من النشاط أو الممارسة في المؤسسة؛

محايد (غير متأكد): غير متأكد من الكيفية التي تصف هذه العبارة واقع هذا النشاط أو الممارسة في المؤسسة؛

موافق: تصف هذه العبارة المؤسسة بشكل عام، وهناك أدلة واضحة على وجود النشاط أو الممارسة في المؤسسة؛

مصطلحات هامة:

مشاركة المعرفة: هي العملية التي من خلالها يتبادل الأفراد المعرفة (الضمنية والصريحة) وينشئون مع بعضهم البعض معرفة جديدة كما تضم العمليات التي يقوم من خلالها الأفراد بتبادل معارفهم وبالتالي تكون الأساس لخلق معرفة جديدة

السلوك الإبداعي: يتمثل في كيفية تفكير الفرد بعيدا عن السياقات التقليدية مع استحضار كل أشكال المغامرة المدروسة بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المؤسسات وعملياتها، وهو ترجمة فعلية للأداء المتميز.

أولا: معلومات عامة:

الجنس	ذكر	أنثى		
العلامة				
العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50سنة فأكثر
العلامة				
الفئة المستهدفة	أطباء	ممرضين	موظفين آخرين	
العلامة				
الخبرة	أقل من05سنوات	من05 إلى أقل من10س	من10إلى أقل من20سنة	20سنة فأكثر
العلامة				

ثانيا: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بمشاركة المعرفة:

الرقم	الفقرة			
	البعد الأول: البعد الشخصي	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**
01	أسعى دائما الى امداد الزملاء بالمعلومات ومشاركتهم بالمعارف الجديدة التي أحصل عليها حديثا.			
02	انا مستعد لمشاركة الخبرات المهنية مع الاخرين أثناء العمل.			
03	أحرص على مناقشة ذوي الخبرة في حل القضايا المتنوعة التي تواجهني.			
04	أساعد زملائي الوافدين حديثا للمؤسسة الاستشفائية في الوصول الى المعارف والمعلومات التي يحتاجونها.			
05	أحرص على حضور المناقشات العلمية التي تعقد من أجل التشارك بالخبرة والمعرفة مع الآخرين.			
	البعد الثاني: البعد المنظمي	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**
06	تتيح المؤسسة الاستشفائية العمل ضمن فريق أثناء العمل وتعمل على تنظيم اللقاءات وحلقات النقاش الجماعية.			
07	تدعم رؤية وثقافة المؤسسة الاستشفائية عملية التشارك بالمعرفة بين العاملين أثناء العمل من خلال رسم استراتيجية واضحة لذلك.			
08	تشجع المؤسسة الاستشفائية العاملين فيها على المشاركة في الندوات وحلقات النقاش من أجل التشارك المعرفي.			
09	تسعى الادارة الى توفير بيئة موضوعية وملائمة لكافة العاملين تساعد على دعم قدرتهم على التشارك المعرفي.			
10	يتوفر في المؤسسة الاستشفائية نظام حوافز ومكافآت يدعم التشارك المعرفي بين العاملين أثناء العمل على مختلف المصالح والأقسام.			
	البعد الثالث: البعد التكنولوجي	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**
11	توفر المؤسسة الاستشفائية الإمكانيات المادية والفنية لجميع الأقسام فيها واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي وتوفر التدريب الكافي لجميع العاملين للتعامل معها.			
12	أحرص على استخدام الأجهزة التي تساعدني على التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل مثل: أجهزة العرض والماسحات الضوئية وأنظمة الصوت والطابعات.			
13	توفر المؤسسة الاستشفائية شبكة داخلية انترانت ذات الأداء العالي واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي على مستوى المؤسسة.			
14	أعتمد في التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل على قنوات التواصل بنوعيها الرسمية وغير الرسمية الموجودة في المؤسسة الاستشفائية.			

ثانيا: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالسلوك الإبداعي للعاملين:

الرقم	الفقرة	غير موافق	محايد	موافق
	البعد الأول: القدرة على اتخاذ القرارات			
01	تتوافر لدي القدرة على اختبار الأفكار والأساليب الجديدة			
02	أطرح الأفكار الجديدة طالما أجدها قد نضجت.			
03	تفوض لي الصلاحيات الكاملة التي تمكنني من اتخاذ القرارات أثناء العمل.			
04	أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة والحيوية وأتحمل مسؤوليتها.			
	البعد الثاني: تشجيع الإبداع	غير موافق	محايد	موافق
05	أدفع الآخرين على تقديم الأفكار الجديدة في العمل			
06	أوفر المعلومات اللازمة لمساندة السلوك الإبداعي			
07	تعتمد المؤسسة مبدأ المكافأة والتحفيز لدعم الأفكار المبتكرة.			
08	تعمل المؤسسة على نشر الوعي الابداعي بين الأفراد والمصالح والأقسام.			
	البعد الثالث: الحساسية للمشكلات	غير موافق	محايد	موافق
09	أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين.			
10	غالبا ما أبتكر الحلول الاستثنائية للمشاكل الجديدة والحالات المستعصية في العمل.			
11	أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها وأقوم بالتخطيط لمواجهتها.			
12	لدي القدرة على طرح الأفكار الجديدة والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل وأشعر بالإثارة في التعامل معها.			
	البعد الرابع: تبني التغيير	غير موافق	محايد	موافق
13	أحارب الجمود في طريقة أدائي لعملي.			
14	أشعر بالملل والروتين من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.			
15	أتقبل الجديد في العمل إذا كان متطابقا مع ميولي.			
16	أتقبل الأطروحات والأفكار الإبداعية التي تأتي من خارج المؤسسة وأحرص على مناقشتها.			
	البعد الخامس: المخاطرة وروح المجازفة	غير موافق	محايد	موافق
17	أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وإن كانت شائعة في بيئة عملي وغالبا ما أتخذ القرارات الجريئة وأتحمل مسؤوليتها.			
18	أميل للمجازفة غالبا في العمل من أجل اختبار الأفكار الجديدة.			
19	عادة ما أقوم باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها.			
20	أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة على الأعمال الروتينية البسيطة وأحب العمل في فريق يميل إلى المغامرة ويتميز بروح المجازفة.			
	البعد السادس :سعة الاتصالات	غير موافق	محايد	موافق

			يد	
21	أستعين بالعلاقات الشخصية لتنفيذ الأفكار والأساليب الجديدة.			
22	لدي اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من ادارتي.			
23	أستطيع تجاوز التنظيم الرسمي لإتمام إنجاز الأعمال.			
24	أستطيع استخدام علاقاتي الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية بغرض مشاركة المعارف.			

شكرا جزيلا لكم على حسن تعاونكم

الملحق رقم (03) نتائج التحليل الإحصائي SPSS

معامل الثبات ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.777	38

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا

الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	41	33.6	33.6	33.6
	انثى	81	66.4	66.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

العمر

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 30 سنة	33	27.0	27.0	27.0
	من 30 الى اقل من 40 سنة	62	50.8	50.8	77.9
	من 40 الى اقل من 50 سنة	15	12.3	12.3	90.2
	50 سنة فاكثر	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

الفئة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اطباء	28	23.0	23.0	23.0
	ممرضين	60	49.2	49.2	72.1
	موظفين اخرين	34	27.9	27.9	100.0

الفئة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اطباء	28	23.0	23.0	23.0
	ممرضين	60	49.2	49.2	72.1
	موظفين اخرين	34	27.9	27.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

الخبرة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 05 سنوات	49	40.2	40.2	40.2
	من 05 الى اقل من 10 سنوات	29	23.8	23.8	63.9
	من 10 الى اقل من 20سنة	27	22.1	22.1	86.1
	20 سنة فاكثر	17	13.9	13.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
أسعى دائما الى امداد الزملاء بالمعلومات ومشاركتهم بالمعارف الجديدة التي أحصل عليها حديثا.	122	2.93	.292
انا مستعد لمشاركة اللخبرات المهنية مع الاخرين أثناء العمل.	122	2.97	.179
أحرص على مناقشة ذوي الخبرة في حل القضايا المتنوعة التي تواجهني.	122	2.84	.464
أساعد زملائي الوافدين حديثا للمؤسسة الاستشفائية في الوصول الى المعارف والمعلومات التي يحتاجونها.	122	2.94	.323
أحرص على حضور المناقشات العلمية التي تعقد من أجل التشارك بالخبرة والمعرفة مع الآخرين.	122	2.66	.625
تتيح المؤسسة الاستشفائية العمل ضمن فريق أثناء العمل و تعمل على تنظيم اللقاءات وحلقات النقاش الجماعية.	122	2.11	.893
تدعم رؤية وثقافة المؤسسة الاستشفائية عملية التشارك بالمعرفة بين العاملين أثناء العمل من خلال رسم استراتيجية واضحة لذلك.	122	1.81	.786
تشجع المؤسسة الاستشفائية العاملين فيها على المشاركة في الندوات وحلقات النقاش من أجل التشارك المعرفي.	122	2.02	.857
تسعى الادارة الى توفير بيئة موضوعية وملائمة لكافة العاملين تساعد على دعم قدرتهم على التشارك المعرفي .	122	1.80	.749
يتوفر في المؤسسة الاستشفائية نظام حوافز ومكافآت يدعم التشارك المعرفي بين العاملين أثناء العمل على مختلف المصالح والأقسام.	122	1.55	.772
توفر المؤسسة الاستشفائية الإمكانيات المادية والفنية لجميع الأقسام فيها واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي وتوفر التدريب الكافي لجميع العاملين للتعامل معها.	122	1.81	.775
أحرص على استخدام الأجهزة التي تساعدني على التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل مثل:أجهزة العرض والماسحات الضوئية وأنظمة الصوت والطابعات.	122	2.26	.801
توفر المؤسسة الاستشفائية شبكة داخلية انترانت ذات الأداء العالي واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي على مستوى المؤسسة.	122	1.83	.897
أعتمد في التشارك بالمعرفة مع زملائي في العمل على قنوات التواصل بنوعيها الرسمية وغير الرسمية الموجودة في المؤسسة الاستشفائية	122	2.03	.852
تتوافر لدي القدرة على اختبار الأفكار والأساليب الجديدة	122	2.70	.541
أطرح الأفكار الجديدة طالما أجدها قد نضجت.	122	2.74	.542
تفوض لي الصلاحيات الكاملة التي تمكنني من اتخاذ القرارات أثناء العمل.	122	2.01	.733
أملك القدرة والكفاءة على اتخاذ القرارات الهامة والحيوية وأتحمل مسؤوليتها.	122	2.40	.638
أدفع الآخرين على تقديم الأفكار الجديدة في العمل	122	2.71	.506
أوفر المعلومات اللازمة لمساندة السلوك الإبداعي	122	2.58	.654
تعتمد المؤسسة مبدأ المكافأة والتحفيز لدعم الأفكار المبتكرة.	122	1.74	.811
تعمل المؤسسة على نشر الوعي الابداعي بين الأفراد والمصالح والأقسام .	122	1.73	.843
أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين.	122	2.49	.659
غالبا ما أبتكر الحلول الاستثنائية للمشاكل الجديدة والحالات المستعصية في العمل .	122	2.20	.584
أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها وأقوم بالتخطيط لمواجهتها.	122	2.02	.636
لدي القدرة على طرح الأفكار الجديدة والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل وأشعر بالاثارة في التعامل معها .	122	2.19	.742
أحارب الجمود في طريقة أدائي لعملي.	122	2.71	.553
أشعر بالملل والروتين من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.	122	2.25	.836

أتقبل الجديد في العمل اذا كان متطابقا مع ميولي.	122	2.67	.648
أتقبل الأطروحات والأفكار الإبداعية التي تأتي من خارج المؤسسة وأحرص على مناقشتها .	122	2.48	.683
أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وإن كانت شائعة في بيئة عملي وغالبا ما أتخذ القرارات الجريئة وأتحمل مسؤوليتها.	122	2.57	.629
أميل للمجازفة غالبا في العمل من أجل اختبار الأفكار الجديدة.	122	2.12	.767
عادة ما أقوم باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها.	122	2.11	.683
أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة على الأعمال الروتينية البسيطة وأحب العمل في فريق يميل إلى المغامرة ويتميز بروح المجازفة.	122	2.25	.806
أستعين بالعلاقات الشخصية لتنفيذ الأفكار والأساليب الجديدة.	122	2.38	.708
لدي اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من ادارتي.	122	1.79	.683
أستطيع تجاوز التنظيم الرسمي لاتمام إنجاز الأعمال.	122	2.23	.725
أستطيع استخدام علاقاتي الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية بغرض مشاركة المعارف.	122	2.14	.826
البعد الأول: البعد الشخصي	122	2.8689	.25683
البعد الثاني:البعد المنظمي	122	1.8590	.63905
البعد الثالث: البعد التكنولوجي	122	1.9836	.58980
المتغير المستقل مشاركة المعرفة	**122**	**2.2372**	**.39551**
البعد الأول :القدرة على اتخاذ القرارات	122	2.4631	.38121
البعد الثاني : تشجيع الإبداع	122	2.1906	.47353
البعد الثالث: الحساسية للمشكلات	122	2.2254	.39549
البعد الرابع :تبني التغيير	122	2.5287	.39522
البعد الخامس: المخاطرة وروح المجازفة	122	2.2643	.49303
البعد السادس: سعة الاتصالات	122	2.1332	.52537
المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين	**122**	**2.3009**	**.27064**
N valide (listwise)	122		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات:

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (**التشارك في المعرفة**) والمتغير التابع هو (**السلوك الابداعي للعاملين**) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

Variables introduites/supprimées[b]

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل مشاركة المعرفة	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.060[a]	.004	-.005-	.27128

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل مشاركة المعرفة

b. Variable dépendante : المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين

ANOVA[b]

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.032	1	.032	.435	.511[a]
	Résidu	8.831	120	.074		
	Total	8.863	121			

a. Valeurs prédites : (constantes), المعرفة مشاركة المستقل المتغير

b. Variable dépendante : للعاملين الإبداعي السلوك التابع المتغير

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardizes	T
		A	Erreur standard	Bêta	
1	(Constante)	2.209	.142		15.595
	المتغير المستقل مشاركة المعرفة	.041	.062	.060	.659

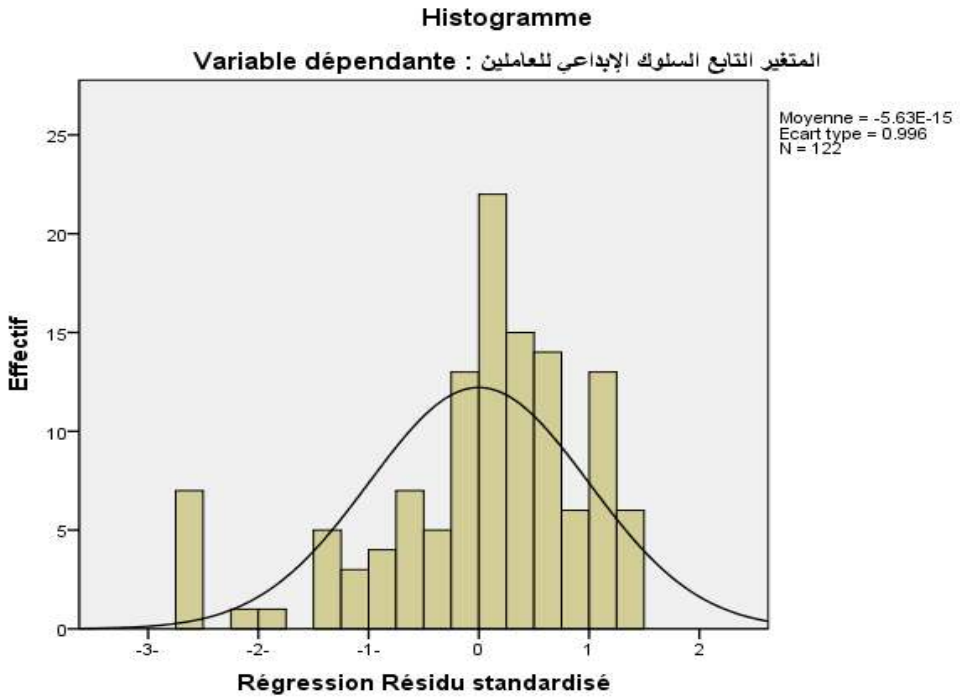
a. Variable dépendante : للعاملين الإبداعي السلوك التابع المتغير

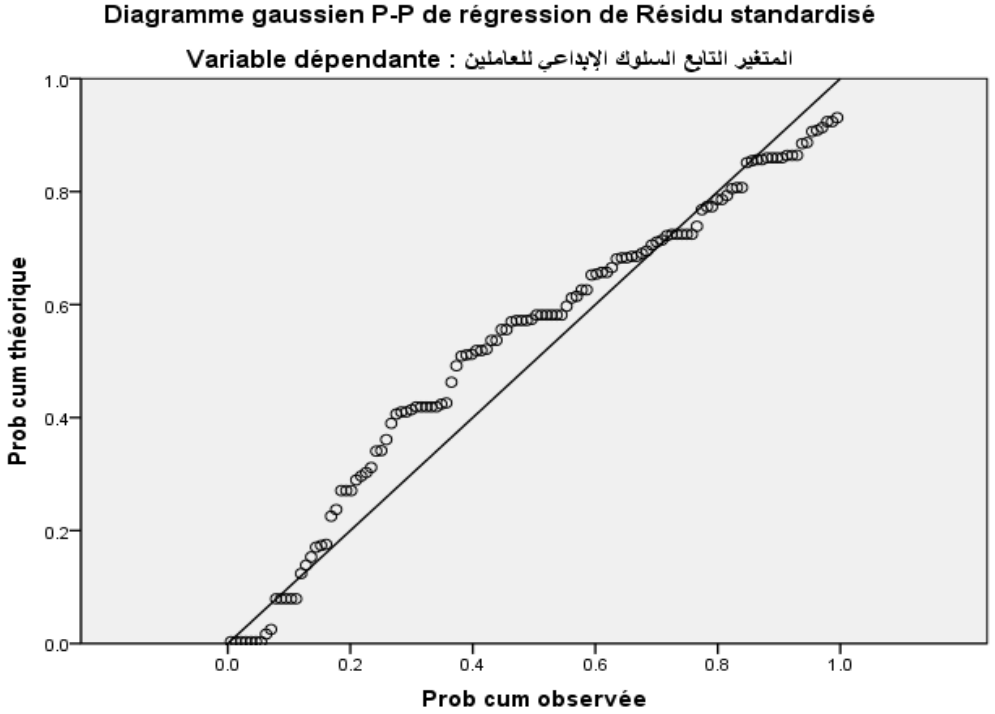
Statistiques des résidus[a]

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.2582	2.3323	2.3009	.01626	122
Résidu	-.73316-	.40212	.00000	.27015	122
Erreur Prévision	-2.622-	1.929	.000	1.000	122
Erreur Résidu	-2.703-	1.482	.000	.996	122

a. Variable dépendante : للعاملين الإبداعي السلوك التابع المتغير

Diagrammes





حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيع

مصفوفة الارتباطات:

		التشارك في المعرفة	البعد الشخصي	البعد المنظمي	البعدالتكنولوجي
السلوك الإبداعي للعاملين	Coefficient de corrélation	.154	.145	.088	.169
	Sig. (bilatéral)	.091	.112	.338	.062

	N	122	122	122	122
قدرة على اتخاذ القرار	Coefficient de corrélation	.184**	.131	.167	.137
	Sig. (bilatéral)	.042	.150	.065	.134
	N	122	122	122	122
تشجيع الابداع	Coefficient de corrélation	.502**	.056	.447**	.526**
	Sig. (bilatéral)	.000	.540	.000	.000
	N	122	122	122	122
الحساسية للمشكلات	Coefficient de corrélation	.039	.329**	.027	.158
	Sig. (bilatéral)	.667	.000	.765	.083
	N	122	122	122	122
تبني التغيير	Coefficient de corrélation	.117	.162	.060	.112
	Sig. (bilatéral)	.198	.074	.508	.220
	N	122	122	122	122
المخاطرة وروح المجازفة	Coefficient de corrélation	.050	.049	.137	.003
	Sig. (bilatéral)	.584	.588	.133	.971
	N	122	122	122	122
سعةالاتصالات	Coefficient de corrélation	.034	.091	.035	.157
	Sig. (bilatéral)	.708	.318	.702	.084
	N	122	122	122	122

الانحدار المتدرج:

Avertissements

Aucune variable n'a été saisie dans l'équation .

إختبار تي تاست T test الخاص ب الجنس لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا الجنس

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين	ذكر	41	2.1951	.29440	.04598
	انثى	81	2.3544	.24252	.02695

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
								Intervalle de confiance 95% de la différence	
	F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure

المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين	Hypothèse de variances égales	1.100	.296	-3.185-	120	.002	-.15930-	.05002	-.25833-	-.06027-
	Hypothèse de variances inégales			-2.989-	68.177	.004	-.15930-	.05329	-.26564-	-.05296-

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

أولا علاقة: **العمر** توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2.100	3	.700	12.210	.000
Intra-groupes	6.763	118	.057		
Total	8.863	121			

Tests post hoc

Comparaisons multiples

المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين
LSD

العمر (I)	العمر (J)	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
اقل من 30 سنة	من 30 الى اقل من 40 سنة	.07492	.05159	.149	-.0272-	.1771
	من 40 الى اقل من 50 سنة	.42828*	.07455	.000	.2806	.5759
	50 سنة فاكثر	.20328*	.08070	.013	.0435	.3631
من 30 الى اقل من 40 سنة	اقل من 30 سنة	-.07492-	.05159	.149	-.1771-	.0272
	من 40 الى اقل من 50 سنة	.35336*	.06889	.000	.2169	.4898
	50 سنة فاكثر	.12836	.07550	.092	-.0212-	.2779
من 40 الى اقل من 50 سنة	اقل من 30 سنة	-.42828-*	.07455	.000	-.5759-	-.2806-
	من 30 الى اقل من 40 سنة	-.35336-*	.06889	.000	-.4898-	-.2169-
	50 سنة فاكثر	-.22500-*	.09272	.017	-.4086-	-.0414-
50 سنة فاكثر	اقل من 30 سنة	-.20328-*	.08070	.013	-.3631-	-.0435-
	من 30 الى اقل من 40 سنة	-.12836-	.07550	.092	-.2779-	.0212
	من 40 الى اقل من 50 سنة	.22500*	.09272	.017	.0414	.4086

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

ثانيا علاقة: **فئة** لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.058	2	.029	.390	.678
Intra-groupes	8.805	119	.074		
Total	8.863	121			

ثالثا علاقة: **بالخبرة** لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي للعاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.449	3	.150	2.099	.104
Intra-groupes	8.414	118	.071		
Total	8.863	121			

الفهرس

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء	III
الشكر	V
ملخص الدراسة	VI
قائمة المحتويات	VII
قائمة الجداول	VIII
قائمة الأشكال.....	IX
قائمة الملاحق	IX
مقدمة عامة	أ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي	
تمهيد	02
المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي للعاملين.....	03
المطلب الأول: مفاهيم عامة حول السلوك الابداعي.....	03
أولا: مفهوم السلوك الإبداعي واهميته.....	03
أ. مفهوم السلوك الإبداعي.....	03
ب. أهمية السلوك الإبداعي.....	04
ثانيا: أبعاد السلوك الابداعي	05
1.القدرة على اتخاذ القرارات.....	05
2.تشجيع الابداع.....	06
3. الحساسية للمشكلات.....	06
4.المخاطرة وروح المجازفة.....	06
5.سعة الاتصالات.....	07
6.تبني التغيير.....	07
الثالثا: متطلبات السلوك الإبداعي ومعوقاته.....	08
أولا: متطلبات السلوك الابداعي.....	08
ثانيا: معوقات السلوك الإبداعي.....	09
المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للتشارك في المعرفة.....	10
اولا: مفهوم واهمية التشارك في المعرفة.....	10
أ. مفهوم التشارك في المعرفة.....	10
ب. أهمية التشارك في المعرفة.....	11

ثانيا: ابعاد التشارك في المعرفة	12
1.البعد الفردي.....	12
2.البعد المنظمي.....	13
3.البعد التكنولوجي.....	14
ثالثا: متطلبات التشارك في المعرفة وعملياتها.....	15
1.متطلبات التشارك في المعرفة.....	15
2. عمليات التشارك في المعرفة.....	16
رابعا: معوقات التشارك في المعرفة.....	18
المطلب الثالث: العلاقة بين السلوك الإبداعي والتشارك في المعرفة.....	18
المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية حول التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي.....	19
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) ومميزات الدراسة الحالية.....	20
أولا: الدراسات العربية	20
ثانيا: الدراسات الأجنبية	22
ثالثا: مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.....	23
المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة.....	24
أ. اوجه التشابه.....	24
ب. اوجه الاختلاف.....	24
المطلب الثالث: مجال الاستفادة من دراسات السابقة.....	25
خلاصة الفصل.....	26
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
تمهيد	28
المبحث الأول: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية.....	29
المطلب الأول: تصميم الدراسة	29
أولا: منهج الدراسة.....	29
ثانيا: مجتمع الدراسة	29
إنشاء وتنظيم	29
مهام المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت.....	30
الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت.....	30
شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة	32
ثالثا: عينة الدراسة	32
رابعا: خصائص عينة الدراسة.....	33

أ.الجنس.....	33
ب.متغير العمر.....	33
ج.الفئة المستهدفة.....	34
د.سنوات الخبرة في العمل.....	35
المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة	35
1.أداة الدراسة .....ـ.....	35
3. صدق أداة الدراسة .....ـ.....	36
4. ثبات أداة الدراسة .....ـ.....	36
5.أساليب الإحصائية المستخدمة	37
المبحث الثاني: عرض والمناقشة نتائج الدراسة.....	38
المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة	38
النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.....	38
البعد الأول: البعد الشخصي.....	38
أولا: عرض النتائج.....	39
ثانيا: تحليل النتائج.....	39
البعد الثاني: البعد المنظمي	39
أولا: عرض النتائج.....	40
ثانيا: تحليل النتائج.....	40
البعد الثالث: البعد التكنولوجي	41
أولا: عرض النتائج.....	41
ثانيا: تحليل النتائج.....	41
قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد التشارك في المعرفة.....	42
أولا: عرض النتائج.....	42
ثانيا: تحليل النتائج.....	42
النتائج المتعلق بالفرضية الثانية	42
البعد الأول: القدرة على اتخاذ القرارات	42
أولا: عرض النتائج.....	43
ثانيا: تحليل النتائج.....	43
البعد الثاني: تشجيع الابداع.....	43
أولا: عرض النتائج.....	44
ثانيا: تحليل النتائج.....	44
البعد الثالث: الحساسية للمشكلات.....	44

أولا: عرض النتائج.....	45
ثانيا: تحليل النتائج.....	45
البعد الرابع: تبني التغيير.....	45
أولا: عرض النتائج.....	46
ثانيا: تحليل النتائج.....	46
البعد الخامس: المخاطرة وروح المجازفة.....	46
أولا: عرض النتائج.....	47
ثانيا: تحليل النتائج.....	47
البعد السادس: سعة الاتصال.....	48
أولا: عرض النتائج.....	48
ثانيا: تحليل النتائج.....	48
قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد السلوك الابداعي....	49
أولا: عرض النتائج.....	49
ثانيا: تحليل النتائج.....	49
النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.....	50
1. العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات.....	50
أولا: عرض النتائج.....	50
ثانيا: تحليل النتائج.....	51
2. تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل التشارك في المعرفة والمتغير التابع السلوك الابداعي.....	52
أولا: عرض النتائج.....	52
ثانيا: تحليل النتائج.....	52
3.تباين خط الانحدار.....	53
أولا: عرض النتائج.....	53
ثانيا: تحليل النتائج.....	53
4.دراسة معاملات خط الانحدار.....	54
أولا: عرض النتائج.....	54
ثانيا: تحليل النتائج.....	54
النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.....	54
تحليل اختبار teste(T) لمتغير الجنس.....	55
أولا: عرض النتائج.....	55
ثانيا: تحليل النتائج.....	55

تحليل التباين الأحادي one way anova لاختبارات تأثيرات المتغيرات الشخصية على المتغير التابع.....	55
أ.النتائج الخاصة بمتغيرات الفئة المستهدفة وسنوات الخبرة.....	55
أولا: عرض النتائج.....	56
ثانيا: تحليل النتائج.....	56
ب.النتائج الخاصة بمتغير العمر.....	56
أولا: عرض النتائج.....	56
ثانيا: تحليل النتائج.....	58
المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج الدراسة.....	58
اختبار صحة الفرضية الأولى.....	58
اختبار صحة الفرضية الثانية	59
اختبار صحة الفرضية الثالثة.....	59
اختبار صحة الفرضية الرابعة	60
خلاصة الفصل.....	62
خاتمة	64
قائمة المراجع.....	68
قائمة الملاحق.....	73
فهرس المحتويات.....	85