

التشارك المعرفي آلية لتعزيز الابداع التنظيمي دراسة حالة مصنع حلويات شرشال

Knowledge sharing is a mechanism to enhance organizational creativity case study of the Cherchell confectionery factory

صوفية بوهني¹، رابح عرابة²

Sofia Bouhni¹, Rabah Araba²

¹ المركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة، sofiahouhni0606@gmail.com

² المركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة، dr.rabaharaba@gmail.com

تاريخ النشر: 30/ 06/ 2022

تاريخ القبول: 13/ 06/ 2022

تاريخ الاستلام: 15/ 03/ 2022

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر التشارك المعرفي بأبعاده (الثقة، التمكين، القيادة الداعمة، تكنولوجيا المعلومات والاتصال) في تعزيز الابداع التنظيمي من خلال دراسة حالة مصنع حلويات شرشال، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، كما تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة قدرها 45 مفردة. ومن خلال تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) اصدار 26. خلصت الدراسة الى وجود مستوى مرتفع لكل من التشارك المعرفي والابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال، كما توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بمختلف ابعاده في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال. الكلمات المفتاحية: تشارك معرفي، ثقة، تمكين، قيادة داعمة، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ابداع تنظيمي.

تصنيفات JEL: XN1، XN2.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of knowledge sharing through its dimensions (trust, empowerment, and supportive leadership, information and communication technology) in enhancing organizational creativity by studding the case of the Cherchell confectionery factory. In order to achieve the objectives of the study, the analytical descriptive approach was used in the theoretical aspect, where a questionnaire was designed and distributed to a sample of 45 individuals.

In addition, through analyzing results by using the 26th version of statistical package for social science (spss), the study concluded that there was a high level of both knowledge sharing, and organizational creativity in the Cherchell confectionery factory. The study also found, that there is a significant statistical impact of knowledge sharing in its dimensions in enhancing organizational creativity in the Cherchell confectionery factory.

Keywords: knowledge sharing, trust, empowerment, supportive leadership, information and communication technology, organizational creativity.

JEL Classification Codes : XN1, XN2.

1. مقدمة:

أدت سرعة وحدة وعمق المتغيرات العالمية التي تعمل في ظلها المنظمات باختلاف أنواعها إلى انهيار مفهوم الثبات والاستقرار ليصبح التغير هو الثابت الوحيد، فالنقلة النوعية التي أفرزتها تكنولوجيا المعلومات وبروز العولمة أدى إلى اعتراف منظمات الأعمال بالمعرفة كموجود جوهري خاصة وأنه يزداد وينمو باستمرار على عكس الموجودات المادية، وأمام كل هذه التحديات يزداد الطلب على الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على القيادة والريادة والتكيف مع الظروف المستجدة لتقديم منتجات وخدمات متميزة وذات قيمة مضافة، ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق التركيز على تطوير المهارات الإبداعية للأفراد وتحفيزهم على تشارك وتبادل المعارف عن طريق خلق ثقة متبادلة بين القيادات الإدارية العليا والمستويات الأخرى، في ظل وجود قيادة رشيدة وداعمة لعملية الاتصال وإرساء مبادئ التمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات للوصول إلى تجسيد الابداع والتناغم بين البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

1.1 الإشكالية:

في بيئة تنافسية تعج بالتحديات في قطاع تصنيع الحلويات والبسكويت، يكثف مصنع شرشال من وتيرة التشارك المعرفي ويسعى دائما إلى جذب الموارد ذات القدرات الجوهريّة في سبيل التحسين المستمر للمنتجات استجابة للمستجدات في بيئة الأعمال، خاصة وأن منتجات المصنع موجهة بنسبة كبيرة لفئة الأطفال وهو الرهان الذي رفعته المؤسسة لتحسين الجودة، وهذا ما تقتضيه طبيعة دراستنا المتمحورة حول تحديد الأثر الذي يلعبه التشارك المعرفي في تعزيز وتحسين الابداع التنظيمي على مستوى مصنع شرشال للحلويات.

وبناء على ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيس للدراسة: ما طبيعته أثر التشارك المعرفي في تعزيز الابداع التنظيمي في مصنع حلويات شرشال؟

وللإحاطة الموضوعية بجوانب التساؤل الرئيس تم صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى توافر التشارك المعرفي في مصنع حلويات شرشال؟
- ما هو مستوى الابداع التنظيمي لدى مصنع حلويات شرشال؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد التشارك المعرفي في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال؟

2.1 فرضيات الدراسة:

لمعالجة الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: مستوى التشارك المعرفي مرتفع بمصنع حلويات شرشال؛
- الفرضية الثانية: مستوى الابداع التنظيمي مرتفع بمصنع حلويات شرشال؛
- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التشارك المعرفي مجتمعة في تعزيز الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بمصنع حلويات شرشال.
- وتندرج ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الثقة في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد التمكين في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد القيادة الداعمة في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم إطار مفاهيمي للتشارك المعرفي والابداع التنظيمي؛
- معرفة مستوى التشارك المعرفي والابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال؛
- معرفة وتحديد الأثر الذي تلعبه أبعاد التشارك المعرفي منفردة ومجموعة (الثقة، التمكين، القيادة الداعمة، تكنولوجيا المعلومات والاتصال) في تعزيز الابداع التنظيمي على مستوى مصنع حلويات شرشال؛
- تقديم مجموعة من التوصيات للمؤسسة محل الدراسة على ضوء النتائج المتوصل اليها.

4.1 منهج الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على تبني المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال التطرق للادبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة من اجل اثراء الجانب النظري، في حين اعتمدت الدراسة على دراسة حالة مصنع حلويات شرشال في الجانب التطبيقي لمعرفة تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تعزيز الابداع التنظيمي.

5.1 الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى: دراسة قيس حمد سلمان الموسومة ب: "تأثير المشاركة بالمعرفة في الابداع التنظيمي دراسة اختبارية في الشركة العربية للمنظفات والكيماويات"، مقال منشور بمجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 19، العدد 72، (2013).

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير المشاركة بالمعرفة الضمنية والصريحة في الابداع التنظيمي في الشركة العربية للكيماويات والمنظفات بالعراق، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم أداة الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة وطبقها على عينة عشوائية بلغ عددها 95 مفردة من عمال الشركة. وقد أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود أثر إيجابي لكل من المعرفة الضمنية والصريحة في الابداع التنظيمي.

- الدراسة الثانية: دراسة Ubaid U ، Usman Aslan، Muhammad ilyas،Farwa muqasa & Rahman الموسومة ب: **An tecendents of Knowledge sharing and its impact on employee's creativity and work performance.** Pakistan Business Review oct, vol 18, N°18, (2016).

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مكونات مشاركة المعرفة وتأثيرها على ابداع الموظفين وأداء العمل في جامعات القطاع العام بباكستان، حيث استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت 216 من موظفي ثلاثة جامعات حكومية بباكستان وهي: **gouvernement college**، **university of the Punjab**، **university of Gujrat**، **university**، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أبرزها أن مشاركة المعرفة تعزز من ابداع الموظفين وتحسن أدائهم في الجامعات محل الدراسة، كما استنتجت الدراسة أن أبرز معوقات المشاركة المعرفية هي الخوف من فقدان المكافآت والسلطة بالإضافة الى ثقافة الموظفين في حد ذاتهم.

- الدراسة الثالثة: دراسة أحمد كريم جاس ووثام وهاب الياسري الموسومة ب: "تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المنظمي: بحث تحليلي في جامعة ذي القار". مقال منشور بمجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 40، العدد 113، (2017).

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقة الارتباط وتأثير التشارك المعرفي بأبعاده (البعد الفردي، المنظمي، التكنولوجي) على الابداع المنظمي بأبعاده (تبني الابداع، والقدرات الإبداعية) في جامعة ذي القار، استخدم الباحثان استمارة

الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث وزعت على عينة مكونة من 60 شخصا من رئيس جامعة ومساعديه وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام، توصلت الدراسة الى نتائج أهمها وجود تشارك معرفي عند القيادات الإدارية في الجامعة المبحوثة ووجود تعاون بين القيادات الإدارية في الجامعة حول أهم المشاكل التي تواجههم مع تبادل الثقة ما بين الطرفين.

- الدراسة الرابعة: دراسة جهيد بوطالب وعيسى نجبي الموسومة ب: " أثر ثقافة التشارك المعرفي في الابداع الإداري -دراسة تطبيقية بالشركة الافريقية للزجاج. -" مقال منشور بمجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 06، العدد 02، (2020).

هدفت هذه الدراسة الى قياس مستوى كل من ثقافة التشارك المعرفي والابداع الإداري واختبار طبيعة العلاقة بينهما على مستوى الشركة الافريقية للزجاج بجيجل، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي حيث اسقطت الدراسة على 31 إطار عامل بالشركة، خلصت الدراسة الى وجود مستوى مرتفع لكل من ثقافة التشارك المعرفي والابداع الإداري، بالإضافة الى وجود أثر إيجابي لثقافة التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي ناتج عن بعد الرؤية المشتركة في الشركة في حين لم يكن لباقي الابعاد أثر في الابداع الإداري.

وتأسيسا على ما سبق، تعتبر الدراسة الحالية مساهمة لاستكمال الجانب النظري والتطبيقي للدراسات السابقة، حيث ساهمت هذه الأخيرة في مساعدتنا للصعود في أروقة المراجع وصياغة بعض فقرات الاستبيان المتعلقة بمتغيرات الدراسة. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من خلال تبنيها لنموذج دراسي يجمع متغيرات فرعية مستقلة تمثلت في (الثقة، التمكين، القيادة الداعمة، تكنولوجيا المعلومات والاتصال) ومتغير تابع تمثل في (الابداع التنظيمي) بطريقة لم يسبق دراستها في حدود اطلاع الباحثين من حيث النتائج المتوصل اليها وكذا الحدود الزمنية والمكانية خاصة وان الدراسة اسقطت على قطاع صناعي جزائري وبالتحديد أكبر مصنع ومشروع انتاج البسكويت على الصعيد الافريقي والذي لم يسبق وان أجريت فيه دراسة مماثلة.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 مفهوم التشارك المعرفي:

وردت العديد من المفاهيم المتعلقة بمصطلح التشارك المعرفي وهذا حسب اختلاف وجهات نظر الكتاب والباحثين، ولعل من بين أسباب صعوبة إيجاد تعريف موحد للتشارك المعرفي هو ارتباطه بعدة عناصر أهمها: الأهداف، ويتعلق الامر بنوع المعرفة المتشارك فيها، طريقة التشارك، وتتضمن اما ان يكون التشارك وجهيا لوجه أو عن طريق المؤتمرات وشبكات المعرفة وطريقة التعلم التنظيمي، مستوى التشارك، ويشمل الافراد، الفرق والمنظمات. (أقطي و بن عبيد، 2017، صفحة 401)

ومن المهم في البداية التطرق لمفهوم المعرفة كأساس لفهم ظاهرة التشارك المعرفي، حيث يتم تعريف المعرفة على أنها: "مزيج من الخبرات، القيم، المعلومات السياقية، وبصيرة الخبراء التي تقدم إطار عام لتقييم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة، فهي متأصلة في عقول الافراد وغالبا ما تصبح جزء لا يتجزأ ليس فقط من وثائق المنظمة، ولكن أيضا من الإجراءات التنظيمية والممارسات والمعايير." (Evangelista, Esposito, lautra, & Raffa, 2010, p. 34) والمعرفة نوعان: (طيطي، 2010، صفحة 43)

- معرفة ضمنية: وتتعلق بالمهارات المتواجدة في عقول الافراد والتي يصعب تحويلها ونقلها للآخرين، وقد تكون تلك المعرفة فنية أو إدراكية؛

- معرفة صريحة: وتتعلق بالمعلومات المتواجدة والمخزنة في أرشيف المنظمة كالكتب والمستندات والسياسات والإجراءات، والتي في الغالب ما يمكن للأفراد داخل المنظمة الوصول اليها واستخدامها ومشاركتها وتقاسمها مع الجميع خلال اللقاءات والندوات.

أما التشارك المعرفي فيعرف على أنه: " تلك العملية التي من خلالها يقوم الافراد بتبادل معارفهم وبالتالي امكانية خلق معارف جديدة." (رجم، بن حاح، وواسع، 2021، صفحة 238) اذ تنطوي عملية تبادل المعرفة تحويل المعرفة التي يحملها الافراد إلى شكل يمكن فهمه واستيعابه واستخدامه من قبل الجميع داخل المنظمة، عن طريق اتاحة الفرصة من طرف الإدارة العليا للأفراد الاطلاع على المعرفة والتشارك فيها ومن ثم استخدامها. (فرحان سوادى، 2020، صفحة 150)

من خلال التعاريف السابقة فالتشارك المعرفي هو تلك العملية التي تسمح بخلق وإنتاج معارف جديدة، تبادل الأفكار والخبرات عن طريق تحويل المعرفة الضمنية للأفراد الى معرفة صريحة وايصالها في الوقت المناسب الى الأطراف التي تحتاجها في ظل وجود تنظيم يدعم ذلك.

2.2 أبعاد التشارك المعرفي:

يمكن تحديد أهم العناصر الداعمة لفعالية التشارك المعرفي فيما يلي:

✓ **الثقة:** اختلفت وجهات النظر من قبل العلماء في تحديد مفهوم الثقة كل حسب تخصصه، فعلماء الإدارة ينظرون الى الثقة من وجهة نظر فلسفية متعلقة بالسلوك المبني على المبادئ الأخلاقية، في حين ينظر اليها علماء الاجتماع كهيكل اجتماعي مستمد من الهياكل الرسمية وغير الرسمية. (خليفة الصويغي، 2020، صفحة 79) والثقة تعني الحفاظ على مستوى متميز من ايمان الافراد بإمكانيات وقدرات بعضهم البعض فهي بذلك تساهم في تيسير عملية الاتصال وتبادل الأفكار والمعلومات مما يزيد من توطيد وتدعيم تشارك المعرفة. (بورغدة و بشير دريس، 2015، صفحة 84) فالثقة إذا هي سلوك متوقع ينشأ بصورة صادقة وبأسلوب تعاوني وهي مؤشر من مؤشرات التشارك المعرفي. (lee & choi, 2003, p. 179)

✓ **القيادة الداعمة:** تتيح القيادة للأفراد الفرصة لوضع ومشاركة الأهداف من بلورة الرؤية المستقبلية للمنظمة وتمكنهم من تحمل المسؤولية الجماعية مما يزيد من فرص تطورهم وتعلمهم. (ججقيق و وناس، 2014، صفحة 287) والقيادة الداعمة أو الفعالة هي التي تشجع وتدعم روح الفريق ويعتبر "فريق العمل" على أنه أسلوب من أساليب الإدارة القائم على غرس روح التعاون والتنسيق المتبادل بين الافراد داخل المنظمة باختلاف تخصصاتهم مما ينعكس إيجابا على انجاز الاعمال بكفاءة وفعالية. (بن الدين و بن ديدة، 2018، صفحة 95)

✓ **التمكين:** يقصد بالتمكين تلك العملية المخططة والممنهجة التي من خلالها تنتقل السلطة والسلطة ذات المسؤولية والمسائلة الى الموظفين من قبل المديرين. (ajit kumar, 2013, p. 95) فالتمكين إذا هو: " عملية اتاحة الفرصة للآخرين في زيادة قدراتهم الفردية والجماعية وتقديم أفضل ما لديهم في مجال المشاركة بالمعلومات والقرارات والمهام الإدارية واشعارهم بالملكية للوظيفة والنمو والتطور والابداع." (بهازو معراج، 2019، صفحة 1067)

✓ **تكنولوجيا المعلومات والاتصال:** تمثل تكنولوجيا المعلومات والاتصال ذلك المزيج بين الأجهزة والمعدات والبرمجيات والشبكات الاتصالية والتي تساهم بشكل مباشر في نقل وتبادل المعرفة والمعلومات بين الافراد داخل المنظمة. (خميس ودخيل ابراهيم، 2021، صفحة 413) فالمنظمة مهما كان حجمها لا بد وان تدرك ان للتكنولوجيا دورا مهما في عملية التشارك المعرفي كونها تساعد على الحصول على المعلومة بسرعة وفعالية أكثر إذا كان للفرد القدرة على استخدامها. (بن زايد وروابحية، 2020، صفحة 153)

3.2 مفهوم الابداع التنظيمي:

عرف Peter Drucker الابداع على أنه: "البحث غير المنتهي والمنظم من أجل التغيير وتحليل الأنظمة الملائمة لأي تغييرات يمكن استغلالها من أجل التطوير الاقتصادي او الاجتماعي." (yves prax, 2007, p. 195) كما انه عرف الابداع التنظيمي على أنه: "تغيير وتعظيم حصيلة نتاج الموارد والإمكانات علما بأن التغيير هو الذي يتيح دائما الفرص لتحقيق الجديد، فالإبداع المنظم يتكون من البحث والتحليل الهادف للفرص التي يتيحها التغيير لإبداعات اقتصادية واجتماعية." (توفيق العجلة، 2009/2008، صفحة 14)

عرف Haga الابداع التنظيمي على أنه: "الممارسة أو العملية التي ينبثق عنها احداث فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة او تكنولوجيا أو أي ممارسة إدارية جديدة، بحيث يترتب عليها احداث نوع من التغيير في البيئة او العمليات او مخرجات المنظمة." (حيثي، 2020، صفحة 134)

نلاحظ من خلال التعاريف السابقة أنها كلها تصب نحو فكرة واحدة مفادها أن الابداع التنظيمي هو تلك العملية التي من خلالها يستعمل الافراد كافة مهاراتهم وقدراتهم الذهنية في سبيل توليد أفكار جديدة قابلة للتطبيق من أجل المساهمة في تطوير العمليات الإدارية والمنتجات والخدمات المقدمة من طرف المنظمة.

4.2 عناصر الابداع التنظيمي:

تعددت آراء وأفكار الباحثين حول عناصر الابداع التنظيمي الا أن معظم الدراسات تطابقت في العناصر الأساسية التالية التي تعكس القدرات الإبداعية داخل المنظمة:

✓ **الأصالة:** تمثل الأصالة السمة الأساسية للإبداع التنظيمي فهي: "القدرة على إيجاد سبل وطرق جديدة لتكييف الأفكار الحالية مع الظروف الجديدة." (awang & Ranly, 2008, p. 637). فالمبدع الأصيل لا يكرر أفكار الآخرين ويتجنب التفكير بالطرق التقليدية معتمدا على التخيل للوصول الى فكرة ما سبق لها سابق ما يجعل المنظمة اصيلة ومتفردة بمنتجات وخدمات مبتكرة. (موسى عبد الله العلي، 2013/2012، صفحة 48)

✓ **الطلاقة:** وهي القدرة على الاتيان بأكثر عدد ممكن من الأفكار الملائمة لموقف معين خلال فترة زمنية قصيرة نسبيا، مع ضمان استمرارية تدفق هذه الأفكار والمعلومات والمعارف الأساسية المطلوبة لابتكار أسلوب ورؤية عمل ناجحة. (lev-zamir & leikin, 2013, p. 29)

✓ **المرونة:** ترتبط المرونة بتغيير الأفكار ومعالجة المشاكل بطرق مختلفة للوصول الى انتاج مجموعة متنوعة من الحلول. (sag & akgogan, 2016, p. 296) وتظهر المرونة التنظيمية من خلال قدرة المنظمة على تكييف هيكلها التنظيمي مع متغيرات البيئة الخارجية كدافع للأداء الإبداعي. (broekaret & Andries, 2016, p. 27)

✓ **الحساسية للمشكلات:** وتكمن في قدرة المنظمة على رقابة المشاكل وإيجاد الحلول لها، وترتبط بقدرة الافراد على ملاحظة الأشياء غير العادية التي تسمح لهم بالكشف المبكر للمشكلة وإمكانية إصلاحها في الوقت المناسب وهذا ما يزيد أمامهم الفرصة للإبداع الخلاق. (عبد القادر علي و الحاكم، 2015، صفحة 772)

✓ **روح المجازفة:** تؤدي المجازفة الى سلوك ابداعي فعلي عن طريق قدرة فرق العمل الاخذ بزمام المبادرة وتبني الأفكار الجديدة، حيث تعكس روح المجازفة مدى استعداد الافراد لمواجهة المجهول والمواقف الصعبة. (قرميطي و بن احمد ، 2020، صفحة 234)

3. الجانب التطبيقي للدراسة

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في مصنع حلويات شرشال الواقع مقرها بمنطقة وادي البلاء شرشال ولاية تيبازة، أما عن عينة الدراسة فتمثلت في جميع الموظفين الإداريين للمصنع والبالغ عددهم 65 موظف، حيث تم توزيع 65 استمارة واسترجع منها 50 استمارة، وبعد فحصها والتأكد من صلاحيتها للتحليل تبين أن 5 استمارات غير صالحة للدراسة مما أدى الى استبعادها ليتم في الأخير الحصول على 45 استمارة قابلة للتحليل وهو ما يمثل 75% من عدد الاستمارات الموزعة.

2.3 أداة الدراسة:

لمعرفة أثر التشارك المعرفي في تعزيز الابداع التنظيمي تم تطوير استبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تطرقت لمتغيرات الموضوع وهذا وفقا لثلاث محاور أساسية، اذ تضمن المحور الأول المتغيرات الديمغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة الوظيفية)، اما المحور الثاني فهو خاص بعبارات ابعاد المتغير المستقل "التشارك المعرفي" حيث تضمن البعد الأول 4 عبارات حول الثقة، اما البعد الثاني فتضمن 3 عبارات حول

التشارك المعرفي آلية لتعزيز الابداع التنظيمي دراسة حالة مصنع حلويات شرشال

التمكين، والبعد الثالث تضمن 4 عبارات حول القيادة الداعمة كما تضمن البعد الأخير 4 عبارات خاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال. وتضمن المحور الثالث والأخير العبارات الخاصة بالمتغير المستقل "الابداع التنظيمي" والذي تضمن 6 عبارات.

3.3 أساليب التحليل المستخدمة:

تم استخدام مجموعة من أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss v.26 وتتمثل هذه الأساليب في:

✓ معامل الثبات الفا كرونباخ (cronbach's alpha)؛

✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛

✓ النسب المئوية والتكرارات؛

✓ اختبار الانحدار البسيط simple regression والانحدار المتعدد multiple regression.

4.3 الطريقة المستخدمة في القياس:

لقياس العبارات المتعلقة بأبعاد المحور الثاني والثالث للاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي likert scale على النحو الذي يمثل فيه موافق ثلاث درجات، محايد درجتين، وغير موافق درجة واحدة، وتم حساب المتوسط الحسابي المرجح حيث يكون الاتجاه منخفض إذا كان الوسط الحسابي محصور بين (1.00-1.66)، واتجاه متوسط إذا كان الوسط الحسابي محصور بين (1.67-2.33)، وأخيرا اتجاه مرتفع إذا كان الوسط الحسابي محصور بين (2.34-3.00). حيث تم حساب طول المدى كما يلي: (أكبر قيمة - أقل قيمة / أكبر قيمة) أي: $(3 - 1) / 3 = 0.66$. فتصبح لدينا الفئات كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 01: مقياس سلم ريكارت الثلاثي

الرأي	الاوزان	الوزن المرجح	الاتجاه
غير موافق	1	(1.00-1.66)	منخفض
محايد	2	(1.67-2.33)	متوسط
موافق	3	(2.34-3.00)	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

5.3 عرض ومناقشة النتائج

1.5.3 اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة:

الجدول 02: معاملات الثبات والصدق

معايير الصدق	معامل الثبات الفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور الاستبيان
0.942	0.888	15	التشارك المعرفي
0.883	0.781	6	الابداع التنظيمي
0.958	0.919	21	الاجمالي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

أ- ثبات الأداة: من خلال الجدول رقم (02) وباستعراض مخرجات البرنامج الاحصائي، نلاحظ أن قيمة معامل الثبات " الفا كرونباخ" لمحور التشارك المعرفي قد بلغت (0.888) كما بلغت (0.781) بالنسبة لمحور الابداع التنظيمي، في حين بلغت قيمة معامل الثبات الاجمالية (0.919).

مما سبق نخلص الى أن بيانات عينة الدراسة تتمتع بصلاحية معقولة Realibility حيث قيمة "الفا كرونباخ" تجاوزت 70% على كافة المحاور، الامر الذي يدل على أن أداة الدراسة تتميز بدرجة عالية من الثبات ما يجعلها صالحة للتحليل الاحصائي.

ب- صدق أداة الدراسة: يقاس صدق الاستبيان من خلال تجذير معامل ثبات الاستبيان "الفا كرونباخ" والذي بلغ (0.919) ليصبح بذلك معامل الصدق الإجمالي (0.958) وهو معامل قريب من الواحد (1) مما يشير الى وجود مصداقية كبير لأداة الدراسة، فهي بذلك تقيس ما وضعت لقياسه.

2.5.3. تحليل معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (tolérance):

من اجل التأكد من أن المتغيرات الفرعية المستقلة غير مرتبطة فيما بينها، تم استعمال اختباري معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (tolérance) والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول 03: معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (tolérance)

المتغيرات	معامل تضخم التباين VIF	معامل التباين المسموح Tolérance
الثقة	1.597	0.626
التمكين	1.393	0.718
القيادة الداعمة	1.666	0.600
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	1.328	0.753

الم
صد
ر:
من

اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (03)، نلاحظ ان قيم معامل تضخم التباين كانت محصورة بين (1.328 و 1.666) وهذه القيم أصغر من 10 المقبولة احصائيا، كما نلاحظ أيضا من خلال الجدول أن قيم التباين المسموح محصور بين (0.600 و 0.753) وهي أكبر من 0.1، وعليه يمكننا أن نقول بأن نتائج اختبار عدم ارتباط المتغيرات الفرعية المستقلة جيدة ولا تكون مشاكل اثناء التحليل واختبار صحة الفرضيات.

3.5.3. عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة:

يتم عرض خصائص عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول 04: خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغيرات	الوصف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	25	55.6
	انثى	20	44.4
العمر	اقل من 30 سنة	11	24.4
	من 31 الى 40 سنة	24	53.3
	من 41 الى 50 سنة	7	15.6
	51 سنة فأكثر	3	6.7
المؤهل العلمي	ثانوي	5	11.1
	ليسانس	22	48.9
	دراسات عليا	18	40.0
المسمى الوظيفي	موظف	17	37.8
	إطار	28	62.2

التشارك المعرفي آلية لتعزيز الابداع التنظيمي دراسة حالة مصنع حلويات شرشال

الخبرة المهنية	اقل من 5 سنوات	6	13.3
	من 5 الى 10 سنوات	16	35.6
	من 11 الى 15 سنة	20	44.4
	أكثر من 16 سنة	3	6.7
المجموع		45	100.0

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ نسبة 55.6% من عينة الدراسة عبارة عن ذكور، و 44.4% اناث وهي نسبة متقاربة بحيث يمكن تفسير ذلك بأن المناصب الإدارية تسهل ممارستها من كلا الجنسين، أما متغير العمر فنجد أكبر نسبة كانت لفئة من 31 سنة الى 40 سنة بنسبة 53.3% ثم تليها فئة من 41 سنة الى 50 سنة بنسبة قدرت ب 24.4%. كما جاءت في المرتبة الثالثة فئة أقل من 30 سنة بنسبة 15.6% وفي الفئة الأخيرة الافراد ذوي العمر أكثر من 51 سنة بنسبة 6.7%. كما لاحظنا أن أكبر نسبة كانت لفئة الشباب الأقل من 40 سنة ما يقارب نسبة 77.7% أي أن الأغلبية من الإداريين لا يتجاوزن سن 40 سنة ما يكسب المؤسسة روح الشبابية الداعمة للأفكار الخلاقة والابداع في طرق ووسائل العمل. أما بالنسبة للمؤهل العلمي نجد أن أغلب افراد عينة الدراسة متحصلون على شهادة ليسانس بنسبة قدرت ب 48.9% في حين بلغت نسبة المتحصلين على الشهادات العليا 40% لتليها نسبة 11.1% بالنسبة لفئة الافراد المتحصلين على المستوى الثانوي، وهذا ما يفسر أن المناصب التي سيشغلونها أفراد العينة تتطلب شهادات عليا للتحكم في مختلف الأنشطة والعمليات، ولا يجب اهمال فئة ذوي المستوى الثانوي الذين يمتلكون الخبرة المهنية والتي مكنهم من الترقية في وظائفهم. أما عن المسعى الوظيفي فكانت أكبر نسبة للإطارات قدرت ب 62.6% ويقابلها نسبة 37.8% للموظفين، اما عن سنوات العمل والخبرة المهنية كانت 44.4% تمثل فئة الافراد الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 11 و 15 سنة، ثم تليها فئة الافراد ذوي الخبرة المهنية من 5 الى 10 سنوات بنسبة 35.6% وفي المرتبة الثالثة فئة الافراد الأقل من 5 سنوات بنسبة 13.3% وفي الخير الافراد ذوي خبرة تفوق 16 سنة كانت نسبتهم 6.7%.

6.3 اختبار صحة فرضيات الدراسة:

- اختبار صحة الفرضية الأولى: مستوى التشارك المعرفي مرتفع بمصنع حلويات شرشال.

لاختبار هذه الفرضية وتحديد مستوى التشارك المعرفي بمصنع حلويات شرشال نفترض ما يلي:

H0: مستوى التشارك المعرفي منخفض بمصنع حلويات شرشال.

H1: مستوى التشارك المعرفي مرتفع بمصنع حلويات شرشال.

ويتم اختبار الفرضية الأولى من خلال حساب المتوسط الحسابي لمحور التشارك المعرفي والنتائج المتحصل عليها

موضحة في الجدول الموالي:

الجدول 05: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغير التشارك المعرفي

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف (%)	الترتيب	الاتجاه
الثقة	2.25	0.60	26.66	4	متوسط
التمكين	2.32	0.53	22.84	3	متوسط
القيادة الداعمة	2.43	0.58	23.86	1	مرتفع
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	2.35	0.57	24.25	2	مرتفع
التشارك المعرفي	2.34	0.42	17.94		مرتفع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للمحور بلغ (2.34) بانحراف معياري قدره (0.42) وهذا ما يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة اتجاه التشارك المعرفي في المؤسسة. حيث حصل بعد القيادة الداعمة على أعلى متوسط حسابي، اذ بلغ (2.43) وانحراف معياري (0.58) باتجاه مرتفع وهذا يشير الى وجود قيادة فعالة تشجع روح الفريق وتدعم الاتصال ونقل وتشارك المعارف بين الافراد، كما جاء بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.57) باتجاه مرتفع وهذا يدل على أن التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المستوى المطلوب للمساعدة على نشر ومشاركة المعرفة لدى العينة المدروسة فضلا عن اتقان الموظفين التعامل مع الوسائل الحديثة. أما فيما يخص بعد التمكين، فكان بدرجة متوسطة وهذا ما عبرت عنه قيمة المتوسط الحسابي المقدرة ب (2.32) وانحراف معياري (0.53) اذ يمكن تفسير ذلك أن المؤسسة محل الدراسة لا تزال في بداياتها فيما يخص تجسيد تمكين العاملين وترسيخ هذا المفهوم بين الافراد. في حين كان بعد الثقة في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري (0.60) ويمكن تفسير ذلك أن الثقة عامل نفسي غير ثابت فهو مختلف من حالة لحالة ومن فرد لآخر.

ومن خلال قيم معامل الاختلاف، والتي تبين أي من الابعاد كان افراد عينة الدراسة أكثر تجانسا في اجاباتهم، حيث يعتبر أقل معامل اختلاف هو الأكثر تجانسا، فنلاحظ بأن بعد التمكين جاء بالمرتبة الأولى بنسبة 22.84% من حيث التجانس أي 77.16% من أفراد العينة متفقون في إجاباتهم، يليه بعد القيادة الداعمة بنسبة 23.86% وتكنولوجيا المعلومات والاتصال بنسبة 24.25%، في حين كان بعد الثقة في المرتبة الأخيرة بنسبة 26.66%.

من خلال ما تقدمنا به، نستنتج أن هناك اهتمام كبير للتشارك المعرفي على مستوى مصنع حلويات شرشال باعتبارها مدركة للأهمية الكبيرة لهذا السلوك، لا سيما في تدعيم الابداع، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة:

❖ قبول الفرضية الأولى والتي تنص على أن مستوى التشارك المعرفي مرتفع بمصنع حلويات شرشال.

• اختبار صحة الفرضية الثانية: مستوى الابداع التنظيمي مرتفع بمصنع حلويات شرشال.

لاختبار هذه الفرضية وتحديد مستوى الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال نفترض ما يلي:

H0: مستوى الابداع التنظيمي منخفض بمصنع حلويات شرشال.

H1: مستوى الابداع التنظيمي مرتفع بمصنع حلويات شرشال.

الجدول 06: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمحور الابداع التنظيمي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف (%)	الاتجاه
الابداع التنظيمي	2.48	0.37	14.91	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ ان المتوسط الحسابي لمحور الابداع التنظيمي بلغ (2.48) وانحراف معياري قدر ب (0.37) ما يدل على درجة موافقة مرتفعة لإجابات عينة الدراسة حول عبارات الابداع التنظيمي، بالإضافة الى معامل الاختلاف بلغ نسبة 14.91% هذا ما يوضح أن آراء مفردات عينة الدراسة متوافقة الى حد كبير ويوجد اتساق بين اجاباتها، ما يعني تمتع موظفي واطارات مصنع حلويات شرشال بمستوى عالي من طرح الأفكار والاقتراحات الجديدة و الاصلية لحل المشاكل وتطوير أساليب العمل التي من شأنها تحسين العمليات الإدارية والتي تمكن المؤسسة من التأقلم مع متغيرات البيئة الخارجية.

من خلال الطرح السابق، نستنتج أن هناك اهتمام كبير من طرف مصنع حلويات شرشال بتدعيم الابداع التنظيمي باعتباره مدخل للتحسين المستمر للمنتجات والعمليات، وبالتالي تحقق رضا مختلف المتعاملين مع المؤسسة. وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة:

❖ قبول الفرضية الثانية والتي تنص على أن مستوى الابداع التنظيمي مرتفع بمصنع حلويات شرشال.

التشارك المعرفي آلية لتعزيز الابداع التنظيمي دراسة حالة مصنع حلويات شرشال

• اختبار صحة الفرضيات الفرعية:

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الثقة في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.
- لاختبار هذه الفرضية نقترح ما يلي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الثقة في تعزيز الابداع التنظيمي.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الثقة في تعزيز الابداع التنظيمي.

الجدول 07: الانحدار البسيط لتأثير بعد الثقة في تعزيز الابداع التنظيمي

جدول المعاملاتcoefficient					ANOVAتحليل التباين			معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
sig	t	الخطأ المعياري	B	البيان	sig	درجة الحرية	F	0.432	0.657 ^a	الابداع التنظيمي
0.000	9.523	0.165	1.574	الثابت	0.000	1	32.726			
0.000	5.721	0.071	0.405	الثقة						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ قيمة معامل التحديد قدرت ب $R^2 = 0.432$ وهذا يشير الى قدرة المتغير الفرعي المستقل الأول (بعد الثقة) على تفسير 43.2% من التباين في مستوى المتغير التابع بمعامل ارتباط قدره ($R=0.657$) في حين بلغت قيمة F 32.726 عند مستوى ثقة ($\text{sig}=0.000$) وعند درجة حرية واحدة ($\text{dof}=1$) وهذا ما يؤكد معنوية هذا التأثير.

من خلال جدول المعاملات، يتضح لنا أن قيمة B قد بلغت (0.405) وبخطأ معياري (0.071) وأن قيمة t قد بلغت (5.721) عند مستوى ثقة ($\text{sig}=0.000$) وهذا ما يؤكد معنوية قيم معاملات المتغير الفرعي المستقل الأول (الثقة) عند مستوى معنوي $\alpha \leq 0.05$. على ضوء ما سبق فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة ومنه:

❖ قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الثقة في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.

تأكيدا لما سبق واستنادا الى نتائج الانحدار البسيط فان إضافة وحدة واحدة في المتغير المستقل الفرعي الأول (الثقة) يؤثر بالزيادة في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) بمقدار 0.432 أي ما نسبته 43.2%. ومنه نستنتج معادلة الانحدار الخطي البسيط على الشكل الآتي:

$$Y = a + Bx_1$$

$$Y = 1.571 + 0.405x_1$$

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد التمكين في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.
- لاختبار هذه الفرضية نقترح ما يلي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد التمكين في تعزيز الابداع التنظيمي.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد التمكين في تعزيز الابداع التنظيمي.

الجدول 08: الانحدار البسيط لتأثير بعد التمكين في تعزيز الابداع التنظيمي

جدول المعاملاتcoefficient					ANOVAتحليل التباين			معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
sig	t	الخطأ المعياري	B	البيان	sig	درجة الحرية	F	0.429	0.655 ^a	الابداع التنظيمي
0.000	7.392	0.192	1.421	الثابت	0.000	1	32.368			
0.000	5.689	0.081	0.458	التمكين						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ قيمة معامل التحديد قدرت ب $R^2 = 0.429$ وهذا يشير الى قدرة المتغير الفرعي المستقل الثاني (بعد التمكين) على تفسير 42.9% من التباين في مستوى المتغير التابع بمعامل ارتباط قدره ($R=0.655$) في حين بلغت قيمة F 32.368 عند مستوى ثقة ($\text{sig}=0.000$) وعند درجة حرية واحدة ($\text{dfl}=1$) وهذا ما يؤكد معنوية هذا التأثير.

من خلال جدول المعاملات، يتضح لنا أن قيمة B قد بلغت (0.458) وبخطأ معياري (0.081) وأن قيمة t قد بلغت (5.689) عند مستوى ثقة ($\text{sig}=0.000$) وهذا ما يؤكد معنوية قيم معاملات المتغير الفرعي المستقل الثاني (التمكين) عند مستوى معنوي $\alpha \leq 0.05$. على ضوء ما سبق فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة ومنه:

❖ قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد التمكين في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.

تأكيداً لما سبق واستناداً الى نتائج الانحدار البسيط فان إضافة وحدة واحدة في المتغير المستقل الفرعي الثاني (التمكين) يؤثر بالزيادة في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) بمقدار 0.429 أي ما نسبته 42.9%. ومنه نستنتج معادلة الانحدار الخطي البسيط على الشكل الآتي:

$$Y = a + Bx_2$$

$$Y = 1.421 + 0.458x_2$$

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد القيادة الداعمة في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.
لاختبار هذه الفرضية نقترح ما يلي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد القيادة الداعمة في تعزيز الابداع التنظيمي.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد القيادة الداعمة في تعزيز الابداع التنظيمي.

الجدول 09: الانحدار البسيط لتأثير بعد القيادة الداعمة في تعزيز الابداع التنظيمي

التشارك المعرفي آلية لتعزيز الابداع التنظيمي دراسة حالة مصنع حلويات شرشال

جدول المعاملات coefficient					تحليل التباين ANOVA			معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
sig	t	الخطأ المعياري	B	البيان	sig	درجة الحرية	F	0.523	0.723 ^a	الابداع التنظيمي
0.000	7.917	0.170	1.348	الثابت	0.000	1	47.169			
0.000	6.868	0.068	0.468	القيادة الداعمة						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ قيمة معامل التحديد قدرت ب $R^2 = 0.523$ وهذا يشير الى قدرة المتغير الفرعي المستقل الثالث (بعد القيادة الداعمة) على تفسير 52.3% من التباين في مستوى المتغير التابع بمعامل ارتباط قدره (0.723) = R في حين بلغت قيمة F 47.169 عند مستوى ثقة (sig=0.000) وعند درجة حرية واحدة (dfl=1) وهذا ما يؤكد معنوية هذا التأثير.

من خلال جدول المعاملات، يتضح لنا أن قيمة B قد بلغت (0.468) وبخطأ معياري (0.068) وأن قيمة t قد بلغت (6.868) عند مستوى ثقة (sig=0.000) وهذا ما يؤكد معنوية قيم معاملات المتغير الفرعي المستقل الثالث (القيادة الداعمة) عند مستوى معنوي $\alpha \leq 0.05$. على ضوء ما سبق فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة ومنه:

❖ قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده القيادة الداعمة في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.

تأكيدا لما سبق واستنادا الى نتائج الانحدار البسيط فان إضافة وحدة واحدة في المتغير المستقل الفرعي الثالث (القيادة الداعمة) يؤثر بالزيادة في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) بمقدار 0.523 أي ما نسبته 52.3%. ومنه نستنتج معادلة الانحدار الخطي البسيط على الشكل الآتي:

$$Y = a + Bx_3$$

$$Y = 1.348 + 0.468x_3$$

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال.
لاختبار هذه الفرضية نقترح ما يلي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز الابداع التنظيمي.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز الابداع التنظيمي.

الجدول 10: الانحدار البسيط لتأثير بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز الابداع التنظيمي

جدول المعاملاتcoefficient					ANOVAتحليل التباين			معامل التحديدR ²	معامل الارتباطR	المتغير التابع
sig	t	الخطأ المعياري	B	البيان	sig	درجة الحرية	F	0.289	0.537 ^a	الابداع التنظيمي
0.000	8.145	0.204	1.659	الثابت	0.000	1	17.467			
0.000	4.179	0.084	0.352	تكنولوجيا المعلومات والاتصال						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ قيمة معامل التحديد قدرت ب $R^2 = 0.289$ وهذا يشير الى قدرة المتغير الفرعي المستقل الرابع (بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال) على تفسير 28.9% من التباين في مستوى المتغير التابع بمعامل ارتباط قدره (R=0.537) في حين بلغت قيمة F 17.467 عند مستوى ثقة (sig=0.000) وعند درجة حرية واحدة (dfl=1) وهذا ما يؤكد معنوية هذا التأثير.

من خلال جدول المعاملات، يتضح لنا أن قيمة B قد بلغت (0.352) وبخطأ معياري (0.084) وأن قيمة t قد بلغت (4.179) عند مستوى ثقة (sig=0.000) وهذا ما يؤكد معنوية قيم معاملات المتغير الفرعي المستقل الرابع (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) عند مستوى معنوي $\alpha \leq 0.05$. على ضوء ما سبق فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة ومنه:

❖ قبول الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال. تأكيداً لما سبق واستناداً الى نتائج الانحدار البسيط فإن إضافة وحدة واحدة في المتغير المستقل الفرعي الرابع (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) يؤثر بالزيادة في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) بمقدار 0.289 أي ما نسبته 28.9%. ومنه نستنتج معادلة الانحدار الخطي البسيط على الشكل الآتي:

$$Y + a + Bx_4$$

$$Y = 1.659 + 0.352x_4$$

- اختبار صحة الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التشارك المعرفي مجتمعة في تعزيز الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بمصنع حلويات شرشال.

لاختبار هذه الفرضية نقترح ما يلي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد التشارك المعرفي مجتمعة في تعزيز الابداع التنظيمي.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد التشارك المعرفي في تعزيز الابداع التنظيمي.

التشارك المعرفي آلية لتعزيز الابداع التنظيمي دراسة حالة مصنع حلويات شرشال

الجدول 11: تحليل التباين لتأثير التشارك المعرفي بأبعاده مجتمعة في تعزيز الابداع التنظيمي

جدول المعاملاتcoefficient					ANOVAتحليل التباين			معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
sig	t	الخطأ المعياري	B	البيان	sig	درجة الحرية	F	0.757	0.870 ^a	الابداع التنظيمي
0.000	4.278	0.166	0.708	الثابت	0.000	4	31.235			
0.018	2.467	0.061	0.150	الثقة						
0.001	3.663	0.064	0.235	التمكين						
0.001	3.741	0.065	0.243	القيادة الداعمة						
0.035	2.186	0.059	0.129	تكنولوجيا المعلومات والاتصال						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.26

يوضح الجدول رقم (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر التشارك المعرفي بأبعاده مجتمعة في تعزيز الابداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال، فقد بين وجود علاقة معنوية بين المتغيرين اذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.870$) فيما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2=0.757$ وهذا يدل على قدرة المتغير المستقل (التشارك المعرفي) على تفسير ما نسبته 75.7% من التباين في مستوى المتغير التابع (الابداع التنظيمي)، وأكدت قيمة F معنوية هذا التأثير حيث بلغت 31.235 عند مستوى ثقة ($\text{sig} = 0.000$) وعند درجة حرية واحدة ($\text{dfl} = 4$)، كما يشير جدول المعاملات الى وجود أثر معنوي لجميع أبعاد التشارك المعرفي في تعزيز الابداع التنظيمي و المتمثلة في (الثقة، التمكين، القيادة الداعمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال) حيث بلغت قيمة B لهذه الأبعاد (0.129، 0.243، 0.235، 0.150) على التوالي، وقيمة t (2.186، 3.471، 3.663، 2.467) بمستوى دلالة معنوية ($\text{sig} = 0.035, 0.001, 0.001, 0.018$) على التوالي.

استنادا على ما سبق من تحليل فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة ومنه:

❖ قبول الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التشارك المعرفي مجتمعة في تعزيز الابداع التنظيمي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بمصنع حلويات شرشال.

4. خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع أثر التشارك المعرفي في تعزيز الابداع التنظيمي وتحديد طبيعة العلاقة وتبيان الأثر بين المتغيرين بمصنع حلويات شرشال، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة واختبار فرضيات الدراسة توصلنا الى النتائج التالية:

➤ وجود مستوى مرتفع للتشارك المعرفي في مصنع حلويات شرشال وهذا بناء على قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 2.34؛

- وجود مستوى مرتفع للإبداع التنظيمي في مصنع حلويات شرشال وهذا بناء على قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 2.48:
- بناء على قيمة معامل الارتباط R تبين أن هناك علاقة ارتباط قوية بين التشارك المعرفي وتعزيز الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغت 87%؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للبعد الأول (بعد الثقة) في تعزيز الإبداع التنظيمي في مصنع حلويات شرشال؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للبعد الثاني (بعد التمكين) في تعزيز الإبداع التنظيمي في مصنع حلويات شرشال؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للبعد الثالث (القيادة الداعمة) في تعزيز الإبداع التنظيمي في مصنع حلويات شرشال؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للبعد الرابع (بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال) في تعزيز الإبداع التنظيمي في مصنع حلويات شرشال؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد التشارك المعرفي مجتمعة في تعزيز الإبداع التنظيمي في مصنع حلويات شرشال؛
- أسفرت النتائج أن بعد القيادة هو البعد الأكثر تأثيراً في تعزيز الإبداع التنظيمي بمصنع حلويات شرشال، حيث ارتفاعه بدرجة واحدة يرتفع معه الإبداع التنظيمي ب 52.3% ثم يليه بعد الثقة ب 43.2% ثم بعد التمكين ب 42.9% وأخيراً بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال ب 28.9%.
- على ضوء النتائج السابقة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:
- ضرورة تشجيع التشارك المعرفي وجعله جزء لا يتجزأ من ثقافة المنظمة من خلال تبني قيم المشاركة بالمعرفة كقيمة جوهرية؛
- على المسؤولين تشجيع الأفكار الإبداعية من خلال السماح للأفراد بتجربة أفكارهم والسماح لهم بأخذ زمام المبادرة الفردية، الأمر الذي يقوي لديهم روح المجازفة وسرعة الاستجابة لمتغيرات البيئة الخارجية؛
- ضرورة تبني الثقة التنظيمية في ظل وجود عدالة في التسيير والتعامل مع الأفراد، الأمر الذي سيشعر الجميع بالانتماء مما يزيد في بناء علاقات إيجابية أساسها تقاسم المعارف؛
- مواصلة الاهتمام بالقيادة الداعمة وتشجيع تبني نظام القيادة الديمقراطية الذي يسعى إلى تحفيز تشارك وتبادل المعارف؛
- ضرورة توفير وسائل اتصال حديثة تساعد على التشارك المعرفي بشكل كاف في جميع أقسام المنظمة وتطوير البنى التحتية للتقنية من مخازن المعرفة وشبكات الانترنت؛
- تشجيع العمل الجماعي وفتح المجال للأفراد بإبداء آراءهم في العمل دون قيود من خلال عقد اجتماعات دورية بين الرؤساء والمؤسسين لتبادل وجهات النظر ما يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد؛
- القيام بإجراء استقصاء للعمال من حين لآخر لمعرفة مقترحاتهم وآراءهم فيما يتعلق بموضوع التشارك المعرفي داخل المنظمة، وهذا من أجل مواجهة المعوقات والصعوبات التي تقف حاجزاً أمام الإبداع التنظيمي.

5. قائمة المراجع:

المؤلفات:

1. طيطي خضر مصباح إسماعيل، (2010)، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. yves prax, jean, (2007), le Manuel du knowledge management (éd. 2), polia Editeurs, paris.

الأطروحات:

3. توفيق العجلة، توفيق عطية، (2009/2008)، الابداع الاداري وعلاقته بالابداع الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة استطلاعية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية التجارة الجامعة الاسلامية ، غزة، فلسطين.
4. موسى عبد الله العلي، ريتا، (2013/2012)، العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة الابداع التنظيمي وأثرهما في أداء المنظمة دراسة تطبيقية على منظمات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الاردن .رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

المقالات:

5. ajit kumar, Ghosh,(2013), Employee Empowerment: A strategic tool to obtain susyainable competitive Advantage, International journal of Management, 30(3), p 95.
6. awang, Halizah, & Ranly, Ishak, (2008), creative thinking skill approach through problem based learning: pedagogy and practice in the engeneering classroom. international of Educatinal and pedagogical, 2(4), p 637.
7. broekaret, wouter, & Andries, Petra, (2016), innovation processes in family firms: the relevance of organizational flexibility. small business Economics, 47(3), p 772.
8. Evangelista, Pietro, Esposito, Emilio, lautra, Uincenzo, & Raffa, Mario, (2010), The adoption of knowledge Management systms in small firms. Electronic journal of knowledge Management, 8(1), p 34.
9. lee, H., & choi, B, (2003), knowledge anables, processes and organizational performance: An integrative view and Empirical examination. Journal of Management information systems, 20(1), p 179.
10. lev-zamir, hana, & leikin, roza, (2013), saying versus doing: teacher's conceptions of creativity in elementary mathematics teaching, ZDM Mathematics Education, 45(2), p 296.
11. sag, gomul Yazgan, & akgogan, Emre-Akdogan, (2016), creativity from two perspectives: prospective mathematics teachers and mathematician. Australian journal of teacher Education, 41(12), p 27.
12. فرحان سوادى أمال، (2020)، تأثير التشارك المعرفي في الاداء المستدام دراسة تطبيقية في الشركة العامة للأسمدة الجنوبية، مجلة العلوم الاقتصادية، 15(57)، 150.
13. عبد القادر علي أمينة، و الحاكم علي عبد الله ، (2015)، العلاقة بين مقومات ومعوقات الابداع الاداري بالمؤسسات السودانية (دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال متعددة الانشطة العاملة بمدينة الخرطوم)، مجلة العلوم الاقتصادية، 16(1)، 184.
14. بن زايدسارة، وروابحية عيسى، (2020)، دور الثقافة التنظيمية في تحفيزالتشارك المعرفي بين العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة "لابال" بعنابة، مجلة الراصد العلمي، 7(2)، 153.

15. بورعدة حسن الطيب، وبشير دريس ناريمان، (2015)، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11(4)، 84.
16. أقطي جوهرة، و بن عبید فريد، (2017)، دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في دعم التشارك في المعرفة بين الموظفين دراسة ميدانية في مجموعة فنادق جزائرية، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي-جامعة المسيلة-، 02(01)، 401.
17. بهاز جيلالي، ومعراج هواري ، (2019)، أثر تمكين العاملين على الابداع الاداري دراسة لأراء عينة من موظفي جامعة غرداية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 12(2)، 1067.
18. حيتي عبد اللطيف، (2020)، دور ادارة المواهب في تحسين الابداع التنظيمي دراسة حالة لمؤسسة سونلغاز لولاية غرداية، مجلة دراسات اقتصادية، 18(3)، 134.
19. رجم خالد، وبن حاح مونيير، وواسع زهرة ، (2021)، أثر الثقافة الثقافية التنظيمية على مستوى التشارك المعرفي - دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بورقلة- الجزائر. مجلة التريل والاستثمار والتنمية المستدامة، 06(01)، 238.
20. خميسناصر محمد، ودخيل إبراهيم طارق، (2021)، علاقة التشارك المعرفي في دعم الاداء الابداعي دراسة استطلاعية في عينة من مؤسسات التعليم العالي، مجلة تكرت للعلوم الادارية والاقتصادية، 17(55)، 413.
21. ججقيق عبد الملك ، ووناس اسماء ، (2014)، تأثير البيئة الداخلية للمؤسسة على التشارك المعرفي دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT، مجلة دراسات وأبحاث، 6(17)، 287.
22. بن الدين نور الهدى، و بن ديدة هواري، (2018)، أثر التشارك المعرفي على تطوير الكفاءات دراسة حالة شركة الاسمنت بني صاف scibs، مجلة الدراسات الاقتصادية، 4(7)، 95.
23. خليفة الصويحي همد، (2020)، أثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة، مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، 3(1)، 79.
24. قرميطي وردة، و بن احمد لخضر، (2020)، استراتيجية التدريب كمدخل لتنمية السلوك الابداعي لدى لبيموارد البشرية -دراسة ميدانية بخزينة زلاية الجلفة-، مجلة ادارة الاعمال والدراسات الاقتصادية، 6(1)، 234.