

أثر مشاركة المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين في القطاع الصحي-المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت أنموذجا-
The Impact of Knowledge Sharing on the Creative Behavior of Health Sector Workers - Hospital
Foundation Suleiman Ameirat in Touggourt has set a model.

محسن بن الحبيب^{1*}، شريفة بن طرية²، شهرزاد مسعي محمد³

¹ جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (الجزائر)، (moh.entr@gmail.com)

² جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (الجزائر)، (benchrifa002@gmail.com)

³ جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (الجزائر)، (messachahrazad@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2021/06/04؛ تاريخ القبول: 2021/07/02؛ تاريخ النشر: 2021/07/10

ملخص: هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية التشارك في المعرفة وأثره على السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسات الاستشفائية، وتقييم عملية التشارك في المعرفة السائدة، ومستوى السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بولاية بتقرت - الجزائر، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (227) عامل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss24)، وخلصت الدراسة الميدانية لجملة من النتائج أهمها أن مستوى إدراك العاملين لعملية التشارك في المعرفة كان منخفضا 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.

الكلمات المفتاح: تشارك المعرفة، سلوك إبداعي، إدارة المعرفة، مؤسسة الاستشفائية.

تصنيف JEL : M1 ؛ M5

Abstract: The study aimed to highlight the importance of sharing knowledge and its impact on the creative behavior of workers in hospital institutions, and to evaluate the process of sharing the prevailing knowledge, and the level of creative behavior from the point of view of workers in the hospital institution Suleiman Amairat in Touggourt, Algeria, where the study was applied to a simple random sample consisting of (227) workers, and to achieve the objectives of the study, a questionnaire was used as a tool for data collection, which was analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (Spss24), and the field study concluded with a number of results, the most important of which is that the level of workers' awareness of the knowledge-sharing process was low and at medium rates, as well as the level of The creative behavior of employees was average, and there was no statistically significant effect of the knowledge-sharing process on the creative behavior of employees in the study sample institution.

Keywords: knowledge sharing, creative behavior, knowledge management, hospitalization institution.

Jel Classification Codes : M1 ; M5

* المؤلف المرسل.

I. تمهيد :

تسعى المؤسسات على اختلاف مجالاتها الى تبني عملية التشارك في المعرفة في أقسامها، ذلك أن نجاح المؤسسات اليوم مرتبط أساسا بمدى اهتمامها بالمعرفة والاستفادة منها في مختلف مجالاتها، حيث تعد المعرفة المصدر الاستراتيجي الأقوى باعتبارها وسيلة للتميز والحدثة، 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 إيجاد 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 .

في ضوء التحديات التي تواجه قطاع الصحة في الجزائر ونماتيا 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 لتكشف العلاقة بين التشارك في المعرفة والسلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت لتسليط الضوء على مواطن القوة والضعف لديها.

1. إشكالية الدراسة:

بناء 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 بتقرت؟

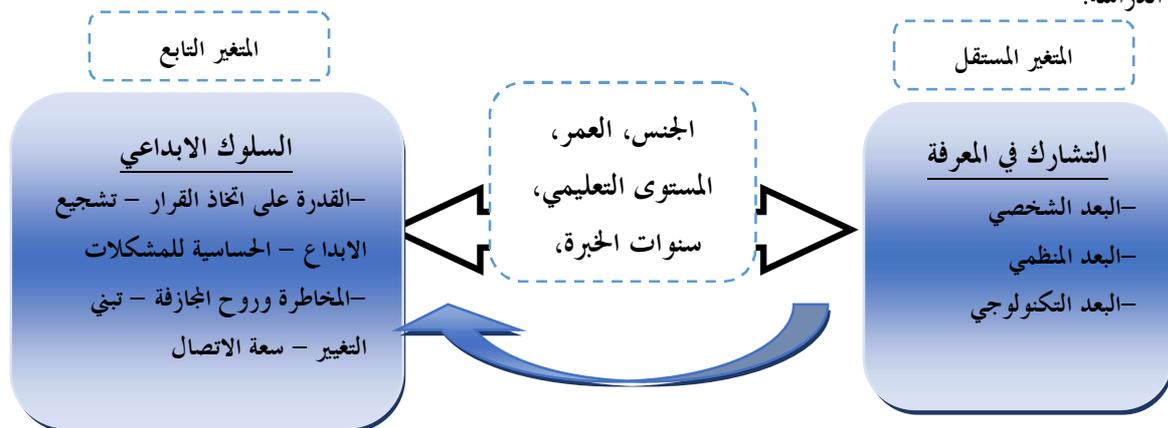
وتندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو واقع تطبيق التشارك في المعرفة بين العاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؟
- ما هو مستوى تبني السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؟
- هل هناك علاقة ارتباط بين التشارك في المعرفة بين العاملين ومستوى السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؟

2. فرضيات الدراسة: يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- يوجد مستوى مرتفع لتطبيق عملية التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛
- يوجد مستوى مرتفع لتبني السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛
- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التشارك في المعرفة بين العاملين ومستوى السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛

3. نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

4. الدراسات السابقة: نذكر منها:

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة (د. حاتم علي عبد الله الحمداني 2018) 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 إلى استدامة القدرات الديناميكية، واستعمل الباحث المدخل الاستنباطية في البحث لاشتقاق فرضياته وفقاً للنظرية الوضعية، اختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (57) مدرساً في كلية بغداد وقد قام الباحث بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية للوصول إلى النتائج، وبناء عليه تم التوصل إلى النتائج التالية:

- هناك إدراك مطلق لأهمية سلوك التشارك المعرفي في بناء واستدامة القدرات الديناميكية في المنظمة المبحوثة من قبل أفرادها؛
- أن أفراد المؤسسة المبحوثة لم يكونوا متوافقين من ناحية العوامل التنظيمية التي تتعلق بدعم الإدارة العليا والتحفيز فضلاً عن الهيكل وأنظمة المعلومات وهذا يشير إلى أنه لم يكن توجهات تبث روح التشارك وتحت الأفراد على ممارسته.

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

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

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

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة (Bassam Al-Daibat) "تأثير المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي" (Al-Daibat, 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مدى تأثير المناخ التنظيمي على سلوك الإبداعي للعاملين في المستحضرات الصناعية 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. استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). ومن أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة بأن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمات الصناعية الصيدلانية، كما أن المتوسط الحسابي لتقديرات العاملين تجاه الأبعاد المناخ التنظيمي كان متوسط، وعلى المستوى الترتيب التالي للأهمية (المسؤولية، التزام الفريق، المكافآت، المرونة، وضوح الهدف)، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة بسبب المتغيرات الشخصية.

2. دراسة (Solmaz Moghimi وآخرون)، بعنوان "السلوك الإبداعي للعاملين: دور المناخ التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا". (Solmaz Moghimi, 2013)

جاءت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي الذي يعد ميزة تنافسية للاستمرار وبقاء المنظمات في الوقت الحالي. كما حددت هذه الدراسة أبعاد المناخ التنظيمي التي يمكن أن تكون أفضل مؤشر للسلوك الإبداعي للعاملين، استخدم الباحثون أداة الاستبيان وتم توزيعها على (100) موظف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الماليزية، وتم تحليلها بالبيانات باستخدام (SPSS). وخلصت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها: تبين أن هناك تأثير كبير للمناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين، إضافة إلى توفر موارد لها تأثير كبير على سلوك العاملين يليه وضوح المهمة ودعم القادة.

II. الأدبيات النظرية حول التشارك في المعرفة والسلوك الإبداعي للعاملين

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.

II.1- مفهوم السلوك الإبداعي

1. تعريف السلوك الإبداعي:

تناول العديد من الباحثين والدارسين موضوع الإبداع والسلوك الإبداعي ونظرا لتشابك والارتباط الكبير بين مفهومي الإبداع والسلوك الإبداعي وخطب 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 الإبداع بأنه "قدرة المؤسسة على التوصل الى ما هو جديد ويضيف قيمة أكبر وأسرع وتقديم خدمة أفضل الخدمات التي يقدمها المنافسون". (العزاوي، 2013).
- ويعرفه السالم أن الإبداع هو "ولادة شيء جديد غير مألوف أو حتى النظر الى الأشياء بطرق وأساليب جديدة". (القيوتي، 2003)
- وعرفه كل من chen & yung بأنه "عبارة عن عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة". (Yong, 2010)
- أما السلوك الإبداعي فيعرفه Spence 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 معينة أو تبنيها. فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئا جديدا غير مألوف اعتبر إبداعا وإلا عد سلوكا إبداعيا" (العزب، 2007)
- ويتجلى بأن السلوك الإبداعي 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. (M Debruyne, 2006)
- كما يعرف 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 الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعا في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المؤسسة". (السالم، 1999).

2. أبعاد السلوك الإبداعي للعاملين:

تتجلى أهمية السلوك الإبداعي في ظل حاجة المؤسسات إلى التغيير والتجديد واحتضان الطاقات المبدعة والأفكار الخلاقة للإفراد المبدعين والمتميزين فيها وذلك لكثرة التحديات التي تواجهها، كما يساعد الإبداع على تعزيز علاقات التفاعل بين المؤسسة وبيئتها كما يساعد على إيجاد الحلول لمشكلاتها.

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

الشكل رقم (1): أبعاد السلوك الإبداعي.



المصدر: من إعداد الباحثين استنادا الى الدراسات السابقة.

- **القدرة على اتخاذ القرارات:** يعد القرار 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 على إيجاد السبل لحلها والمبادرة في اعتماد بدائل وتحمل المسؤولية التي تعظم من تراكم المعرفة وقدراته الابداعية". (الياسري، 2017).
- **تشجيع الابداع:** ان 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". (العزاوي، 2013).
- **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 ". (السالم، 1999)
- **المخاطرة وروح المحازفة:** 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 التغيير يتطلب قدرات إبداعية تميل إلى المخاطرة وروح المحازفة لكي تتمكن من حل المشكلات بطريقة إبداعية وإيجاد الحلول المناسبة وطرح أفكار وبرامج لم يسبق طرحها من قبل حتى تستطيع المؤسسة تحقيق النجاح والبقاء. (الياسري، 2017).
- **سعة الاتصالات:** يرى الجليبي 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". (العزاوي، 2013)
- **تبني التغيير:** 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". (السالم، 1999).

II.2- ماهية التشارك في المعرفة

تحولت المعرفة الى المنتج الرئيسي الأكثر قيمة وتداول والربحية في الوقت الحالي، وان استمرار المنظمة وادامتها يعتمد أساسا على الأصول المعرفية والاستثمار فيها، حيث اضحى اقتصاد المعرفة هو الشكل او التوجه الجديد للاقتصاد في القرن الواحد والعشرين.

1. مفهوم التشارك في المعرفة:

- قبل التطرق الى مفهوم التشارك في المعرفة نشير أولا الى المعرفة التي أصبحت المنتج الرئيسي الأكثر قيمة وتداول ومحددا أساسيا للتنافس: تعرف المعرفة على انها "حصيلة الاندماج الخفي بين المعلومات والخبرة والمدرجات الحسية، والقدرة على الحكم، ان المعلومات وسيلة لاكتساب المعرفة ضمن وسائل عديدة كالحديث 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 وانظمتها، وعملياته، وتعتبر المعرفة في اعلى مستوى من الخبرة". (الطاهر، 2012).
- عرفها (Takeuchi و Nonaka) "ان المعرفة تتعلق بالمعتقدات، والالتزام، والفعل، وتعكس السياق الموجودة فيه، وقد حددا نوعين من المعرفة: معرفة ضمنية (كامنة) ومعرفة صريحة (ظاهرة)". (المهدي، 2015).
- 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 ". (الطاهر، 2012).
- كما يعرف أيضا بأنه "أحد أهم أنشطة الإدارة الديناميكية للمعرفة هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال نقل المعرفة الضمنية والظاهرة وتبادلها". (الحامى، 2018).
- كمت تعرف "التشارك المعرفي بمجموعة من الانشطة التي تساهم في نقل ونشر المعرفة بين الأفراد، المجموعات والمؤسسات". (عبيدات، 2014).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (30 إلى أقل من 40 سنة) تقدر بنسبة 50.8% وهي أكبر فئة عمرية يلي ذلك الفئة العمرية (أقل 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 الأخيرتين، والذي يعود سبب تديني نسبتها الى قرب المستجوبين إلى سن التقاعد رغم أن هذه الفئتين تعبران عن وجود أفراد ذوي خبرة وكفاءة في المؤسسة.

ج. الفئة المستهدفة: الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً للفئة المستهدفة:

الجدول (3): يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للفئة المستهدفة.

الفئة المستهدفة	التكرار	النسبة
أطباء	28	23%
ممرضين	60	49.2%
موظفين آخرين	34	27.9%
المجموع	122	100%

المصدر: من إعداد الباحثين وفقاً لمخرجات spss.

نلاحظ أن ما نسبته 49.2% من المستجوبين ممرضين ثم تليها نسبة 27.9% وهي نسبة المستجوبين من الموظفين احرين، وفي الأخير نجد 23% من الافراد المستجوبين أطباء، ومنه نستنتج ان المؤسسة تعتمد على شبه الطبيين أكثر من غيرهم وهذا طبيعي جداً 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.

د. 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 (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة في العمل	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	49	40.2%
من 5 إلى 10 سنوات	29	23.8%
من 10 إلى أقل من 20 سنة	27	22.1%
20 سنة فأكثر	17	13.9%
المجموع	122	100%

المصدر: من إعداد الباحثين وفقاً لمخرجات spss.

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة في العمل. حيث يبين أن نسبة 40.2% فئة المستجوبين الذين لديهم خبرة (أقل من 5 سنوات) في العمل، تليها فئة ذوي الخبرة (من 5 إلى 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 10 إلى أقل 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.

2. الأدوات المستخدمة في الدراسة.

أ. أداة الدراسة: تم استخدام المقابلة كأداة ثانوية والاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة دراسة (حسام سالم السجاني، 2016) دراسة (بن ترويح 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 المحازفة، سعة الاتصالات). وشمل هذا القسم على (24) عبارة.

ب. ثبات أداة الدراسة: لحساب ثبات المقياس الذي يوضحه الجدول التالي:

الجدول (5): معامل الثبات الكلي للاستبانة

معايير الثبات الفاكرونيباخ	عدد المتغيرات	المحاور
77.7%	24	التشارك في المعرفة وأثره على السلوك الإبداعي

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات SPSS.

من خلال الجدول (5) يمكن أن نلاحظ قيمة الفاكرونيباخ تقدر ب(0.777) وهي أكبر من 0.62، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي (0.777) وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

III.3 - عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1. اختبار الفرضيات:

أ. الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لتطبيق عملية التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقوت.

- البعد الاول: البعد الشخصي

الجدول رقم (6): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الشخصي.

الرقم	البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابات
1	أسعى دائما الى امداد الزملاء بالمعلومات ومشاركتهم بالمعارف الجديدة التي أحصل عليها	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 البعد الشخصي	2.87	0.26	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (6) أن البعد الشخصي متوفر في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي (2.87) وبانحراف معياري (0.26)، ويفسر الباحثين 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

الجدول رقم (7): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد المنظمي.

الرقم	البيانات	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 الإدارة 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 للبعد المنظمي	1.86	0.64	--	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن البعد المنظمي سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (1.86) وبانحراف معياري (0.64)، ويمكن تفسير ذلك ان الافراد العاملين في المؤسسة 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

الجدول رقم (8): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد التكنولوجي.

الرقم	البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابات
11	توفر المؤسسة الاستشفائية الإمكانيات المادية والفنية لجميع الأقسام فيها واللازمة لتفعيل التشارك المعرفي وتوفير 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 والمساحات الضوئية وأنظمة الصوت والطابعات.	2.26	0.80	1	متوسط
13	توفر المؤسسة الاستشفائية شبكة داخلية اتترنت 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 بنوعها 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 الباحثين وفقا لمخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم (8) أن البعد التكنولوجي سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (1.98) وبانحراف معياري (0.59)، ويفسر الباحثين 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.

بناء على النتائج المتوصل اليها أعلاه نصل الى نتيجة مفادها نفي صحة الفرضية الأولى وبالتالي "لا يوجد مستوى مرتفع لتطبيق عملية التشارك في المعرفة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقوت".

ب. الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لتبني السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقوت.

■ البعد الأول: القدرة على اتخاذ القرارات

الجدول (9): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القدرة على اتخاذ القرارات

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	تتوافر لدي القدرة على اختيار 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 الباحثين وفقا لمخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم (9) أن بعد القدرة على اتخاذ القرارات متوفر في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة وبتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.39)، ما 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

الجدول (10): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تشجيع الابداع

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	أدفع الآخرين على تقديم الأفكار الجديدة في العمل؛	2.71	0.51	1	مرتفع
2	أوفر المعلومات اللازمة لمساندة السلوك الابداعي؛	2.58	0.65	2	مرتفع
3	تعتمد المؤسسة مبدأ المكافأة والتحفيز لدعم الأفكار المبتكرة؛	1.74	0.81	3	مرتفع
4	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 الباحثين وفقا لمخرجات spss.

تظهر نتائج الجدول (10) أن درجة توفر عنصر تشجيع الابداع متوسطة كما تظهر في الفقرات المبينة في الجدول بمتوسط حسابي (2.19) بانحراف معياري (0.47)، 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 وتوظف قدراتهم الابداعية وبالتالي غياب أهم عناصر الدافعية لدى الأفراد التي تنمي السلوك الابداعي في المؤسسة وتحويل دون مقاومته من قبل الأفراد وهذه النتيجة تعني عدم توفر مستوى وادراك لعنصر تشجيع الابداع يرقى لمستوى الطموح في المؤسسة.

■ البعد الثالث: الحساسية للمشكلات

الجدول (11): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الحساسية للمشكلات

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين؛	2.49	0.66	1	مرتفع
2	غالباً ما ابتكر الحلول الاستثنائية للمشاكل الجديدة والحالات المستعصية في العمل؛	2.20	0.58	2	متوسط
3	أمتلك القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها وأقوم بالتخطيط لمواجهتها؛	2.02	0.64	4	متوسط
4	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 الباحثين وفقاً لمخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (11) أن بعد الحساسية للمشكلات سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (2.22) وبانحراف معياري (0.39)، مما يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة لديهم نوع من الميل لتقديم المساعدة لآخرين عند تعرضهم لمشاكل تعيق عملهم إلا 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 وإيجاد الحلول السريعة لم يرقى إلى 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

الجدول (12): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تبني التغيير.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	أحارب الجمود في طريقة أدائي لعملي؛	2.71	0.55	1	مرتفع
2	أشعر بالملل والروتين من تكرار الاجراءات المتبعة في انجاز العمل؛	2.25	0.84	4	متوسط
3	أقبل الجديد في العمل إذا كان متطابقاً مع ميولي؛	2.67	0.65	2	مرتفع
4	أقبل 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 الباحثين وفقاً لمخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (12) أن بعد تبني التغيير سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (2.53) وبانحراف معياري (0.39)، 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

الجدول (13): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المخاطرة وروح المجازفة.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	أرفض كل الممارسات المهنية المخاطرة وان كانت شائعة في بيئة عملي وغالبا ما أتخذ القرارات الجريئة وأتحمل مسؤوليتها؛	2.57	0.63	1	مرتفع
2	أميل للمجازفة غالبا في العمل من أجل اختبار الأفكار الجديدة؛	2.12	0.77	3	متوسط
3	عادة ما أقوم باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها؛	2.11	0.68	4	متوسط
4	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 الباحثين وفقا لمخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم (13) أن بعد المخاطرة وروح المجازفة سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (2.26) وبانحراف معياري (0.49)، 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 يتناهم 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

الجدول (14): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد سعة الاتصالات.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	أستعين بالعلاقات الشخصية لتنفيذ الأفكار والأساليب الجديدة؛	2.38	0.71	1	مرتفع
2	لدي اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من ادارتي؛	1.79	0.68	4	متوسط
3	أستطيع تجاوز التنظيم الرسمي لإتمام إنجاز الأعمال؛	2.23	0.72	2	متوسط
4	أستطيع استخدام علاقتي 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 الباحثين وفقا لمخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم (14) أن بعد سعة الاتصالات سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بدلالة وسطها الحسابي (2.13) وانحراف معياري (0.52)، 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 آراء والتعليقات أثناء هذه الندوات والاجتماعات.

بناء على النتائج المتوصل اليها أعلاه نستنتج أن هناك وعي وادراك متوسط لمفهوم السلوك الابداعي من طرف الباحثين وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية وذلك بوجود فروق ذات دلالة احصائية لإجابات عينة الدراسة حول ادراك وتبني السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

ج. الفرضية الثالثة: هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التشارك في المعرفة بين العاملين ومستوى السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت؛

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.

الجدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل التشارك في المعرفة والمتغير التابع السلوك الابداعي للعاملين.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
.060 ^a	.004	-.005-	.27128

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات spss.

من الجدول رقم (15) 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 اختبار R-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.

■ تبين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تحليل تبين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات.

جدول رقم (16): يوضح تحليل تبين خط الانحدار
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			

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات SPSS.

نستنتج ما يلي:

- 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؛ وقيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 0.435؛
 - متوسط مربعات الانحدار هو 0.032 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.074؛
 - مستوى دلالة الاختبار 0.511 أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنقبلها، وبالتالي خط الانحدار لا يلائم المعطيات .
- دراسة معاملات خط الانحدار: الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار حيث يبين نتائج قيم الميل ومقطع خط الانحدار

جدول رقم (17): يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardizes		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	2.209	.142		15.595	.000
	المتغير المستقل مشاركة المعرفة	.041	.062	.060	.659	.511

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات SPSS.

من خلال الجدول (17) نلاحظ أن:

- مقطع خط الانحدار يساوي (2.209) الذي يمثل a من معادلة المستقيم $(Y=a+Bx)$ ، أما ميل خط الانحدار b 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 أكبر 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. ويدل على أن زيادة درجة ممارسة التشارك في المعرفة لا يساهم في تنمية السلوك الإبداعي 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 .

IV. خاتمة

يمكننا القول إن التشارك المعرفي يعد رافدا قويا للإبداع 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. وفي نهاية هذا البحث توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

1. نتائج الدراسة:

- تتوفر في المؤسسة ممارسة لعملية التشارك في المعرفة بنسب متوسطة، حيث لم يكن هناك توجهات فعالة لبث روح التشارك في المعرفة بالمؤسسة.
- عدم إدراك العاملين للمعنى الدقيق والمعمق لمفهوم وأهمية التشارك في المعرفة 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؛

2. الاقتراحات:

- يمكن تلخيص التوصيات فيما يلي:
- العمل على اعداد دورات لتعريف الأطباء والمرضى وكذا الاداريين، لتوسيع مفهومهم حول التشارك في المعرفة مع الآخرين وبناء إدراك معمق لهذه العملية في أذهانهم؛ فضلا على العمل والتحفيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة ووسائل التواصل الاجتماعي.
- 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.

V. المراجع:

أولا. باللغة العربية:

1. (2007) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. مرسوم تنفيذي رقم 140/07 مؤرخ في 3 جمادى الأولى 1428.
2. الحاتمي، ع. ا. (2018). التشارك المعرفي بين الأطباء والمرضى من وجهة نظر ممرضين مستشفى بدر السماء بالخوض. المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات. 77، (43)
3. السالم، م. س. (1999). العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الابداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية). ا. الأردنية (d.], مجلة الدراسات. 100، (1)26،
4. الطاهر، ا. م. (2012). إدارة المعرفة (d.], 1). عمان، الاردن: دار وائل للنشر.
5. الغزالي، م. ع. (2013). أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الابداعي للعاملين. مجلة الادارة والاقتصاد. 321، (94)36،
6. العزب، خ. ي. (2007). قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الابداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة إربد. مجلة المنارة. 78، (2)13،
7. القريوتي، م. (2003). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. (3. éd.) عمان: دار الشروق.
8. المهدي، ث. ع. (2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 3، (4)
9. الياسري، أ. ك. (2017). تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المظمي: بحث تحليلي في جامعة ذي قار. مجلة الإدارة والاقتصاد، 73، (113)40.
10. عبيدات، ع. ا. (2014). تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. 128، (6)

ثانيا. باللغة الأجنبية:

1. Al-Daibat, B. (2016). The impact of the organizational climate in enhancing creative behavior. International Journal of Management Sciences and Business Research, 5(12).
2. M Debruyne, M. S. (2006). strategic innovation: As the Alternative. Récupéré sur <http://www.creazy.be/pdf/leeshoek/Research%20report%20Innovation%20outside%20the%20lab%20-%20Strategic%20innovation%20as%20the%20alternative.pdf>
3. Solmaz Moghimi, I. D. (2013). Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs. International Journal of Business and Management, 8(5). doi:10.5539/ijbm.v8n5p1
4. Yong, T. T. (2010). Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. African journal of Business Management, 4(6),.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

محسن بن الحبيب، شريفة بن طرية، شهرزاد مسعي محمد (2021). أثر مشاركة المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين في القطاع الصحي -المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقترت أنموذجا-. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد07(العدد01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص.299-315.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.