

## أثر التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي

- دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة -

The impact of knowledge sharing on organizational creativity a field study of the regional directorate of  
sonatrachhaoudberkaouiouargla

بله باسي زكرياء

مخبر إدارة أعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - الجزائر

[bellabaci-zakaria@univ-eloued.dz](mailto:bellabaci-zakaria@univ-eloued.dz)

تاريخ النشر: 2024/06/27

ضيف محمد الصادق\*

مخبر إدارة أعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - الجزائر

[dhif-mohamedsadek@univ-eloued.dz](mailto:dhif-mohamedsadek@univ-eloued.dz)

تاريخ الاستلام: 2024/04/05

تاريخ القبول للنشر: 2024/05/25

### ملخص:

هدفت الدراسة لتحليل أثر التشارك المعرفي بأبعاده (البعد الفردي، البعد التنظيمي، البعد التكنولوجي) على الإبداع التنظيمي بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث وزع على عينة عشوائية حجمها 37 عاملا بالمديرية، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود مستوى مرتفع للتشارك المعرفي بين العاملين، مستوى الإبداع التنظيمي مرتفع كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط متوسطة بين التشارك المعرفي والإبداع التنظيمي بالمديرية. الكلمات المفتاحية: تشارك معرفي، إدارة المعرفة، معرفة، إبداع تنظيمي.

تصنيفات JEL: O31، M12، D83.

### Abstract:

The study aimed to analyze the impact of knowledge sharing in its dimensions (individual, organizational, technological) on organizational creativity within the Sonatrach Regional Directorate haoudBerkaoui, Ouargla. To fulfill the objectives of the study, the descriptive analytical method and questionnaire were employed for data collection, distributed to a random sample of 37 employees at the directorate. The study concluded several key findings: a high level of knowledge sharing among workers, a high level of organizational creativity, and a demonstrated moderate correlation between knowledge sharing and organizational creativity within the directorate.

**Keywords:** knowledge sharing; knowledge management; knowledge; organizational creativity.

**Jel Classification Codes:** O31, M12, D83.

\* المؤلف المراسل.

# أثر التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي

## دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

1. مقدمة:

تكتسي إدارة المعرفة أهمية بالغة في نجاح أو فشل أي مؤسسة، انطلاقاً من كون المعرفة هي من أهم موارد المؤسسة والتي تمكنها من تحقيق الإبداع التنظيمي وخلق ميزة تنافسية مستدامة والاستمرار في بيئة سريعة التغيير، وبالتالي يجب على المؤسسات أن تدير تلك المعرفة بالكفاءة اللازمة من خلال نشرها ومشاركتها بين أعضاء المؤسسة إذ يعتبر التشارك المعرفي إحدى الأنشطة الأساسية لإدارة المعرفة.

1.1. الإشكالية:

ما مدى تأثير التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي للعاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية سوف نستعين بالأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى توفر التشارك المعرفي بين العاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة؟
- ما هو مستوى الإبداع التنظيمي للعاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة؟
- هل هناك تأثير معنوي للتشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة؟

2.1. فرضيات الدراسة:

- هناك مستوى مرتفع من التشارك المعرفي بين العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة؛
- هناك مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي للعاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة؛
- يؤثر التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي للعاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة؛

3.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع التشارك المعرفي في المديرية محل الدراسة؛
- معرفة مستوى الإبداع التنظيمي في المديرية؛
- التعرف على مدى تأثير التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي في المديرية محل الدراسة؛

4.1. الدراسات السابقة:

❖ دراسة جودي أمينة 2020 (جودي، 2020) بعنوان: أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية في كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة

هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة الجزائر، وذلك باستخدام التحليل الكيفي لمضمون ومحتوى المقابلات وتمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة الكلية ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- التشارك المعرفي بين الأساتذة له أثر في تطوير الكفاءات المحورية من خلال إثراء معلوماتهم وصقل مهاراتهم ما يمكنهم من تحديث رصيدهم المعرفي في مجال تخصصهم.

❖ دراسة احمدة كريم جاسم وونام وهاب الياسري 2017 (وهاب، 2017) بعنوان: تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق

الإبداع المنظمي في جامعة ذي قار بالعراق

سعت هذه الدراسة إلى تحليل أثر أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الإبداع المنظمي في جامعة ذي قار بالعراق، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتمثلت عينة الدراسة في 60 عامل وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- مستوى التشارك المعرفي في جامعة ذي قار قوي مما يدل على وجود اهتمام فعال بجميع أبعاد التشارك المعرفي.
- يوجد مستوى مرتفع للإبداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة ذي قار.
- وجود تأثير لأبعاد التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي في جامعة ذي قار.

❖ دراسة (Syedtalibhussain and others, 2015) (syedtalib, 2015)

### Transactional leadership and organizationalcreativity: examining the mediatingrole of knowledge sharing behavior

#### - قيادة المعاملات والإبداع التنظيمي مشاركة المعرفة متغير وسيط

تبحث هذه الدراسة إلى معرفة دور قيادة المعاملات في خلق الإبداع التنظيمي من خلال سلوك مشاركة المعرفة بين الموظفين والقادة في إحدى شركات الاتصالات الخاصة في باكستان، وقد استخدمت الدراسة الاستبيان لجمع البيانات الضرورية حيث وزع على عينة قدرة بـ300 موظف ومن أهم النتائج المتوصل إليها: وجود تأثير إيجابي لسلوك مشاركة المعرفة بين الموظفين والقادة على الإبداع التنظيمي.

❖ دراسة (Rifatkamasak and fusunbultr, 2009) (rifat, 2009)

### The influence of knowledge sharing on innovtion

#### - تأثير مشاركة المعرفة على الابتكار

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحليل أثر تشارك المعرفة على الابتكار في قطاع الصناعة بتركيا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتمثلت عينة الدراسة في 246 مدير من الإدارة الوسطى والعليا ومن أهم النتائج المتوصل إليها: مشاركة المعرفة داخل المنظمة لها تأثير قوي على الابتكار الاستغلالي.

#### 2. الإطار النظري للتشارك المعرفي

شهد منتصف الثمانينات من القرن الماضي ظهور منظورا جديد يعرف بالمنظور المبني على الموارد (RBV)، الذي أكد على أهمية الموارد الداخلية التي تمتلكها المنظمات وبشكل خاص الموارد ذات الخصائص المتميزة والتي تعرف بالموارد الإستراتيجية ومن بين هذه الموارد نجد الموارد البشرية ذات المعارف المختلفة، هذه الأخيرة لها دور كبير في تميز المنظمات في مجال نشاطها، مما فرض على المنظمات الاهتمام بهذا المورد الثمين والرفع من قيمته وتنميته من خلال إدارته وهذا ما يعرف بإدارة المعرفة، والتي تهتم بجمع والتقاط وتصنيف كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط المنظمة وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين افراد وأقسام ووحدات المنظمة ويعتبر التشارك المعرفي من بين اهم أنشطة ادارة المعرفة. (جودي، 2020)

#### 1. مفهوم التشارك المعرفي

يعتبر التشارك المعرفي أحد أهم أنشطة ادارة المعرفة، حيث يهدف الى تنمية القدرات الفكرية للموارد البشرية وتعزيز القاعدة المعرفية للمنظمة من خلال نقل وتبادل المعارف الصريحة والضمنية. (خولة، 2020).

عرفه (et de ridder Van den hoof) التشارك المعرفي هو العملية التي يتبادل فيها الافراد معارفهم الضمنية والصريحة

والتي تسمح بإعادة تشكيل وتوليد معرفة جديدة (Ridder, 2006)

## أثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي

### دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

يعرف (Wang 2009) مشاركة المعرفة هي الوسيلة الأساسية التي من خلالها يمكن للموظفين تبادل معارفهم والمساهمة

في تطبيق المعرفة والابتكار ومنه تحقيق ميزة تنافسية. (عنترة، 2022).

#### 2.2. محددات فعالية التشارك المعرفي

يمكن تحديد أهم العناصر الداعمة لفعالية التشارك المعرفي في ما يلي:

- **التعاون Collaboration**: يوضح مدى قدرة الافراد داخل المجموعة أو الفريق على مساعدة بعضهم البعض في مجال عملهم لتحقيق أهداف المنظمة، أي أن اشاعة ثقافة التعاون ستؤدي الى زيادة مشاركة المعرفة بين الافراد داخل المنظمة وتعزيز التفاعل وتسهيل الوصول الى المعلومات والمعرفة.
- **الثقة Trust**: تعني ايمان الافراد بقدرات بعضهم البعض داخل المنظمة، فالثقة عاملا غير ملموس تعزز عملية التشارك المفتوح والحقيق للمعرفة.
- **التعلم Learning**: هو عملية اكتساب المعارف الجديدة من قبل الأفراد القادرين والراغبين في استخدامها، ان التركيز على التعلم يساعد المنظمات على تطوير الأفراد العاملين فيها وتأهيلهم مواعداهم لاداء المهام بشكل أكثر فاعلية.
- **اللامركزية Decentralization**: تحتاج مشاركة المعرفة بما تحتويه من بيانات الى ضرورة عدم تركيز القرارات بيد الادارة العليا في المنظمة، لان عملية خلق المعرفة أساسا تحتاج إلى اللامركزية.
- **الإبداع التنظيمي Organizational creativity**: يشير الى القدرة على خلق القيمة والمنتجات والخدمات والأفكار والإجراءات الجديدة من خلال ما يبتكره الأفراد الذين يعملون معا في نظام اجتماعي معقد، فالمعرفة تلعب دورا مهما في تحقيق الابداع التنظيمي، وبالتالي فان توفر المعرفة يعد أمرا ضروريا لأي منظمة كي تحقق مكاسب تجارية هامة. إضافة إلى العناصر المهمة السابقة يشكل العمل الجماعي عنصرا رئيسيا في عملية تشارك المعرفة حيث تتفاعل فيه مختلف العناصر الفرعية السابقة لإنجاح عملية التشارك المعرفي (بورغدة حسين الطيب، 2015)

#### 3. الإطار النظري للإبداع التنظيمي

##### 1.3. مفهوم الإبداع التنظيمي

تعدد مفاهيم الإبداع وتباين وجهات النظر حول تحديد مفهومه فلا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريفه وما هيته فنجد إن Peter Drucker يعرفه بأنه الطريقة التي تتكيف بها منظمات الأعمال وتستجيب للمتغيرات البيئية وتحقيق ميزة تنافسية، من خلال تبني نماذج تنظيمية جديدة أو تطوير تكنولوجيا جديدة أو إقامة علاقات جديدة مع منظمات أخرى مما يساعد على خلق قيمة وفوائد للمنظمة. (الزهرة، 2018)

وعرفه (Hage, 1999) هو ممارسة أو عملية ناتجة عن خلق فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة أو أي ممارسة ادارية جديدة

تحدث نوعا من التغيير في البيئة او العمليات أو اداء المنظمة (عاشور، 2017)

##### 2.3. مصادر الإبداع التنظيمي

لقد تعددت وجهات نظر الباحثين والكتاب حول تنوع مصادر الإبداع التنظيمي الا ان أغلبهم يؤكدون على أهمية العقل والتفكير في انشاء الإبداع، وكذلك أهمية المصادر الداخلية والخارجية من خلال القدرات الداخلية الذاتية ووحدات البحث والتطوير وبراءات الاختراع بالنسبة للمصادر الداخلية، بينما يتم الحصول على المصادر الخارجية عن طريق الترخيص او شراء منظمة بالكامل.

ويرى (Adams,2005) أن الإبداع ينشأ من التقاء ثلاث مكونات وهي:

- المعرفة: وتمثل خبرات ومعارف كل فرد في المنظمة في المنظمة.
- التفكير الإبداعي: يرتبط بطريقة تعامل الأشخاص مع المشاكلات ويعتمد على الشخصية والتفكير وأسلوب العمل.
- الدافع أو الحافز: يؤكد الكثير من الأشخاص على أهمية الدافع باعتباره مفتاح الانتاج الإبداعي، بالإضافة الى المحفزات الخارجية وأهمها العاطفة الذاتية والاهتمام بالعمل نفسه (وهاب، 2017)

#### 4. الطريقة والأدوات

بعد عرض أهم المفاهيم النظرية للتشارك المعرفي والإبداع التنظيمي، سنتطرق في هذا الجزء إلى المنهج المستخدم في الدراسة، وكذلك الأداة المستخدمة في جمع البيانات ومدى صدقها وثباتها، والتطرق إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

#### 1.4. المنهج المستخدم

نظرا لطبيعة هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل أثر التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره من أنسب المناهج لدراسة الظاهرة محل البحث.

#### 2.4. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة، حيث تم إجراء الدراسة في الفترة الممتدة من جوان-جويلية 2022 على عينة عشوائية تتكون من الموظفين الإداريين والبالغ عددهم 50 موظف وتم توزيع استبيان بعد عرضه على أساتذة محكمين مختصين لتكون مفهومة لدى العينة المستجوبة في الدراسة.

#### 3.4. الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعطيات الخاصة بالدراسة، حيث تم توزيع 50 استبانة على العاملين بالمديرية محل الدراسة وتمكن الباحث من استرجاع 43 استبانة أي ان نسبة الاستجابة بلغت 86% وبعد استبعاد الاستبانات الغير مكتملة بلغت الاستبانات الصالحة للتحليل 37 استبانة.

❖ الاستبيان: خصص لمعرفة مدى وعي العاملين لمفهوم التشارك المعرفي والابداع التنظيمي واحتوى على ثلاثة محاور:

- المحور الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة من العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة مثل (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، الاقدامية، المؤهل العلمي).
- المحور الثاني: يتعلق بمفهوم التشارك المعرفي ويحتوي على 37 عبارة
- المحور الثالث: يتعلق بمفهوم الإبداع التنظيمي ويحتوي على 31 عبارة.

وللإجابة على العبارات المتعلقة بالجزء الثاني والثالث من الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت المكون من ثلاث درجات وبالنظر الى ان هذا المقياس قد تم استخدامه في العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال يطلب من العاملين إعطاء مستوى موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس ليكارت الثلاثي.

#### 4.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك من أجل وصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه المقاييس هي:

## أثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة عن أسئلة الدراسة؛
- مصفوفة الارتباطات Pearson correlation لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة؛
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد F باستخدام جدول تحليل التباين ANOVA لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل التشارك المعرفي على المتغير التابع الإبداع التنظيمي.

### 4. تحليل النتائج:

في هذا الجزء سوف نتناول عرض لمختلف نتائج الدراسة، والتي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها للوصول إلى نفي أو اثبات الفرضيات من خلال استنتاجات الدراسة.

### ❖ اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الأولى "هناك مستوى مرتفع من التشارك المعرفي بين العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة"

ولاختبار هذه الفرضية وتقييم مستوى التشارك المعرفي بين العاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي نفترض مايلي:

• H0: ليس هناك مستوى مرتفع للتشارك المعرفي بين العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي.

• H1: هناك مستوى مرتفع من التشارك المعرفي بين العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي.

يتبين من خلال نتائج الجدول (01) والذي يتضمن تحليل عبارات المحور الثاني من الاستبيان والمخصص للمتغير المستقل التشارك المعرفي، إن أغلب المتوسطات الحسابية كانت ايجابية، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (2.56) وانحراف معياري (0.25) وهذا يعكس الى حد ما تبني تشارك معرفي فعال بين العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة. حيث جاء البعد الفردي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.75) وانحراف معياري (0.20) وهذا يؤكد ان نسبة كبيرة من التشارك المعرفي سببها المحددات الفردية للعاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك، وقد احتلت العبارة رقم (01) "يكتسي التشارك المعرفي في مجال عملي أهمية بالغة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (0.17)، تليها العبارة رقم (02) "لدي وعي عميق بفوائد التشارك المعرفي في مجال عملي" بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (0.28) وهذا يدل على وجود درجة عالية من الوعي بأهمية مشاركة المعرفة لدى العاملين بالمديرية، ولقد جاءت العبارة رقم (15) "أتردد أحيانا في مشاركة معارف لعدم أخذها بعين الاعتبار عند صنع قرارات العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.32) وانحراف معياري (0.83) ما يدل على انه هناك نقص نوعا ما في مشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار ما يدفعهم للامتناع أحيانا في مشاركة معارفهم. واحتل البعد التكنولوجي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.74) وانحراف معياري (0.29) وهذا يعكس النظرة الايجابية لأفراد العينة حول عبارات هذا البعد، مما يدل على توفر بالمديرية الجهوية بنية تحتية تكنولوجية مناسبة ونسبة الاستغلال لتكنولوجيا المعلومات والاتصال مرتفعة، وهذا ما تؤكد العبارة رقم (33) "يستعمل الموظفون تكنولوجيا المعلومات والاتصال في معظم أعمالهم" حيث احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (0.28).

يليه البعد التنظيمي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.26) وانحراف معياري (0.49) ما يعكس درجة موافقة متوسطة حول محتوى عبارات هذا البعد وهذا يدل على وجود نظرة سلبية نوعا ما اتجاه المتغيرات التنظيمية في المديرية محل الدراسة. إذ احتلتا العبارتين رقم (27) "يشجع نظام الأجور بالإدارة على التشارك المعرفي" والعبارة رقم (24) "توفر الإدارة حوافز ومكافآت تجشع الموظفين على مشاركة المعرفة فيما بينهم" على المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي وانحراف معياري على

التوالي (1.86)، (0.83) و (2.00)، (0.89) مما يعكس وجود نقائص في نظام الأجور والحوافز لعدم ربطه بنتائج الأداء وبتشجيع العاملين على مشاركة المعارف فيما بينهم، واحتلت العبارة رقم (19) "مرونة الهيكل التنظيمي بالإدارة تساعدني على مشاركة المعرفة بين زملائي الموظفين" المرتبة الأولى ما يدل على تميز الهيكل التنظيمي للمديرية بمرونة عالية والذي يعزز عملية التشارك المعرفي.

بعد تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإبعاد المتغير المستقل التشارك المعرفي في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة، تبين النتائج بأن المتوسط العام للتشارك المعرفي كان مرتفعا وبناء على ما سبق نثبت صحة الفرضية الأولى والتي تنص على أن: "هناك مستوى مرتفع من التشارك المعرفي بين العاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي"

- اختبار الفرضية الثانية "هناك مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة"

من اجل إثبات صحة هذه الفرضية أو نفيها وتقييم مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالمديرية نفترض مايلي

• H0: ليس هناك مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي للعاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة.

• H1: هناك مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي للعاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة.

بعد تحليل عبارات المحور الثالث من الاستبيان، يتضح من خلال الجدول رقم (02) المتوسطات والانحرافات المعيارية الخاصة بعبارات المتغير التابع الإبداع التنظيمي، حيث نلاحظ إن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات الإبداع التنظيمي هو (2.42) وانحراف معياري (0.44)، مما يدل على أن مستوى الإبداع التنظيمي للعاملين بالمديرية مرتفع، ويرجع سبب ذلك إلى أن اغلب عبارات المحور كانت بمتوسطات حسابية مرتفعة، اذ جاءت العبارة رقم (10) "تعمل المؤسسة على تحسين العمليات الإنتاجية بالاعتماد على الإمكانيات والخبرات المتاحة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.72) وانحراف معياري (0.57) تلمها العبارة رقم (27) "تستفيد المؤسسة من الإبداعات الأجنبية وفرص الاستثمار والشراكة والتحالفات الإستراتيجية" وهذا يدل على ان المؤسسة تشجع العاملين على الاستفادة من المعارف والإبداعات من خلال قيامها بتحالفات إستراتيجية مع الشركات الأجنبية وتحفيزهم على تحسين العمليات الإنتاجية باستمرار، بينما احتلت العبارة رقم (04) "حصلت المؤسسة على براءات اختراع مكنها من تقديم منتجات جديدة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.16) وانحراف معياري (0.73) وهذا يفسر أن هناك نقص في تشجيع المؤسسة للعاملين على إبراز أفكارهم الإبداعية وطرح اختراعات جديدة تخص نشاطها.

إن مجمل نتائج المتغير التابع كانت مرتفعة وهذا يثبت المستوى المرتفع للإبداع التنظيمي بالمديرية محل الدراسة ومنه نثبت صحة الفرضية الثانية والتي تنص على أن "هناك مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي للعاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة"

- اختبار الفرضية الثالثة "يؤثر التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي للعاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة" ويهدف اختبار هذه الفرضية نفترض مايلي:

• H0: لا يوجد تأثير للتشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي للعاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

• H1: يوجد تأثير للتشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي للعاملين في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (03) أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين التشارك المعرفي والإبداع التنظيمي بلغت 0.57 باحتمالية 0.000، وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يؤكد وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين ودال إحصائيا، وان

## أثر التشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي

### دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

قيمة الارتباط المفرد قدرت ب0.325 بمعنى أن التغيرات في التشارك المعرفي تفسر 32.5% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، وان قيمة F تساوي 16.374 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب0.000 وهي اقل من 0.05، وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية، بمعنى ان التشارك المعرفي يفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي وعليه نثبت صحة الفرضية الثالثة والتي تنص "يوجد تأثير للتشارك المعرفي على الإبداع التنظيمي في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة"

#### 5. خاتمة:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل الى جملة من النتائج وهي كالآتي:

✓ مستوى التشارك المعرفي في المديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة مرتفع ويوجد تبني فعال لمشاركة المعرفة من قبل العاملين بالمديرية، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (2.56) وجاء البعد الفردي في المرتبة الأولى ويليه البعد التكنولوجي في المرتبة الثانية بينما البعد التنظيمي احتل المرتبة الأخيرة، ويعود هذا الى وعي العاملين بفوائد التشارك بالمعرفة وأهميته في خلق الثقة بينهم وتشجيع روح المثابرة والإبداع، بالإضافة إلى شعورهم بالرضا الوظيفي والذي يدفعهم لمشاركة معارفهم بمعنويات مرتفعة، كما أنهم يستغلون التكنولوجيات الحديثة المتوفرة بالمديرية في عملية مشاركة المعرفة فيما بينهم، بالإضافة إلى العوامل التنظيمية كمرونة الهيكل التنظيمي والذي يساعد على تشجيع التشارك المعرفي إلا انه هناك بعض النقائص في نظام الأجور والحوافز لعدم ربطه بنتائج الأداء.

✓ مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لعبارات الإبداع التنظيمي (2.42) ويرجع سبب ذلك الى تشجيع المؤسسة للعاملين على الاستفادة من المعارف والإبداعات خلال قيامها بتحالفات إستراتيجية مع الشركات الأجنبية وتحفيزهم على تحسين العمليات الانتاجية باستمرار وتوفير الوسائل التكنولوجية اللازمة لانجاز مختلف المهام الإدارية، بالإضافة إلى اهتمامها بعمليات البحث والتطوير المستمر لتحقيق الإبداع.

✓ بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين التشارك المعرفي والإبداع التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط 0.57 وهي ذات دلالة إحصائية، وهو ما يبين انه كلما كان تشارك معرفي بين العاملين كلما ادى الى تحقيق الإبداع التنظيمي.

#### التوصيات:

- تسهيل عملية الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية بالمديرية.
- تفعيل نمط الإدارة بالمشاركة وتقليل المركزية.
- تحسين نظام الحوافز وربطه بنتائج الأداء.

#### 6. قائمة المراجع:

1. Ridder, B. v. (2006). Explaining knowledge sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs. Sage Publications , Page 04 Volume 33 Number 2 .
2. rifat, K. (2009). The influence of knowledge sharing on innovation. journal eropen business review volume 22 lissue 03 .
3. syedtalib, h. (2015). Transactional leadership and organizational creativity :examining the mediating role of knowledge sharing behavior. journal cogent business and management volume 04 issue 01 .
4. الزهرة, ب. ف. (2018). أثر نظم المعلومات وادارة المعرفة على الإبداع التنظيمي دراسة حالة مؤسسة سونطراك المديرية الجهوية للانتاج ناحية حاسي الرمل. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية, العدد 38, ص107.
5. بورغدة حسين الطيب, ب. ن. (2015). أثر تشارك المعرفة على اداء الموارد البشرية دراسة حالة وجدة انتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للاكترونيك بالجزائر. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال, المجلد 11, العدد 04, ص846.

6. جودي، أ. (2020). أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية مع الإشارة الى عينة من اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلمة التسيير جامعة بسكرة. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية و ادارة الاعمال جامعة بسكرة الجزائر, المجلد 09, العدد. 02
7. خولة, ر.خ. (2020). تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز ورقلة. مجلة الميادين الاقتصادية المجلد 03, العدد 01, ص. 09
8. دحماني عزيز, ن.ن. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي في الجامعة الجزائرية, مقاربة باستخدام نماذج المعادلات البنائية. مجلة الباحث, المجلد 19, العدد. 01
9. عاشور, ش. ن. (2017). اثر الابداع التنظيمي في تنمية الميزة التنافسية المستديمة للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة المركب الصناعي للأغذية النسيجية بتيسمسيلت. مجلة الاقتصاد الجديد, جامعة خميس مليانة, العدد 17, المجلد 02, ص. 92
10. عنتره, خ. (2022). أثر التشارك المعرفي على أداء العاملين بالادارات المكلفة بالميزانية دراسة ميدانية لعينة من موظفي الرقابات المالية لجهة ورقلة. كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير, قسم علوم التسيير, ص. 32
11. وهاب, ج. ا. (2017). تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المنظمي بحث تحليلي في جامعة ذي قار. مجلة الادارة والاقتصاد جامعة المستنصرية العراق, العدد 113, ص. 74

7. ملاحق:

الجدول رقم (1): بوضوح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التشارك المعرفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	2.97	0.17	1	مرتفع
02	2.92	0.28	2	مرتفع
03	2.97	0.17	3	مرتفع
04	2.94	0.23	4	مرتفع
05	2.78	0.48	9	مرتفع
06	2.86	0.35	6	مرتفع
07	2.83	0.45	7	مرتفع
08	2.89	0.32	5	مرتفع
09	2.75	0.55	11	مرتفع
10	2.36	0.83	15	مرتفع
11	2.36	0.76	14	مرتفع
12	2.50	0.70	13	مرتفع
13	2.78	0.54	10	مرتفع

أثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي  
دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

				شعورا بالرضا	
مرتفع	8	0.51	2.83	شعوري بالرضا في العمل يدفعني لأشرك معلوماتي بمعنويات مرتفعة	14
مرتفع	12	0.68	2.64	كمية ونوعية المعارف التي اتلقاها من زملائي تشعرني بالرضا	15
مرتفع		0.20	2.75	البعد الفردي	
متوسط	11	0.71	2.11	قلة المستويات الإدارية سهلت من مشاركة المعرفة بين الموظفين	16
مرتفع	4	0.77	2.39	يمكنني مشاركة معرفتي مع اي موظف بدون وجود عراقيل تتعلق بالسلطة او التسلسل الإداري	17
متوسط	9	0.80	2.22	يتمتع الهيكل التنظيمي في الإدارة بالمركزية عالية تسهل مشاركة المعرفة بين الموظفين	18
مرتفع	1	0.70	2.53	مرونة الهيكل التنظيمي بالإدارة تساعدني على مشاركة المعرفة بين زملائي الموظفين	19
مرتفع	2	0.65	2.50	من خلال مشاركة المعرفة أصبحت العلاقات بين الموظفين جيدة واجابية	20
مرتفع	6	0.79	2.33	يتم تحديد الأهداف وتنفيذها بمشاركة جميع العاملين كما لو كانوا فريقا واحدا	21
مرتفع	7	0.79	2.33	فرق العمل التي تشارك المعرفة فيما بينها تمنح استقلالية كاملة في أعمالها وقراراتها	22
مرتفع	3	0.77	2.44	من خلال مشاركة المعرفة أصبح تقسيم العمل بين الموظفين واضح	23
متوسط	13	0.89	2.00	توفر الإدارة حوافز ومكافآت تحشع الموظفين على مشاركة المعرفة فيما بينهم	24
متوسط	10	0.79	2.19	تسعى الإدارة لجعل مكان العمل مكانا محفزا لمشاركة المعرفة	25
متوسط	12	0.82	2.11	تعترف الإدارة بإسهامات الموظفين المشاركين لمعارفهم الضمنية والصرحة	26
متوسط	14	0.83	1.86	يشجع نظام الأجور بالإدارة على التشارك المعرفي	27
مرتفع	5	0.72	2.36	تسمح القوانين والانظمة والتعليمات الرسمية بمرونة التشارك المعرفي	28
متوسط	8	0.75	2.31	تتوفر بالإدارة بيئة عمل مناسبة تساعد على التشارك المعرفي	29
متوسط		0.49	2.26	البعد التنظيمي	

مرتفع	6	0.67	2.69	يستفيد الموظفون من الوسائل الالكترونية وقواعد البيانات للوصول الى المعرفة	30
مرتفع	3	0.35	2.86	يستعمل الموظفون في الإدارة شبكات المعرفة (الانترنت) للتواصل مع بعضهم	31
مرتفع	4	0.47	2.81	توفر الإدارة تكنولوجيا المعلومات لتسهيل مشاركة المعرفة بين مختلف المستويات الإدارية	32
مرتفع	1	0.28	2.92	يستعمل الموظفون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في معظم أعمالهم	33
مرتفع	2	0.40	2.89	تتوفر بالإدارة الوسائل التكنولوجية الحديثة كالحواسيب، الانترنت، الانترنت	34
مرتفع	5	0.61	2.72	تتوفر بالإدارة قاعدة بيانات لتمكين الموظفين من الحصول على المعلومات والمعارف الضرورية لاداء مهامهم	35
مرتفع	7	0.61	2.56	تستخدم الإدارة برمجيات حديثة في إدارة المعرفة باستمرار	36
مرتفع	8	0.74	2.50	تناسب كمية ومواصفات أجهزة الحاسوب مع حجم وطبيعة مهام الإدارة	37
مرتفع		0.29	2.74	البعد التكنولوجي	
		0.25	2.56	التشارك المعرفي	

المصدر: اعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

## أثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي

### دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

#### الجدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الابداع التنظيمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مرتفع
01	2.63	0.59	3	مرتفع
02	2.30	0.85	15	متوسط
03	2.41	0.76	17	مرتفع
04	2.16	0.73	31	متوسط
05	2.44	0.65	13	مرتفع
06	2.52	0.60	8	مرتفع
07	2.52	0.65	9	مرتفع
08	2.61	0.59	4	مرتفع
09	2.44	0.65	14	مرتفع
10	2.72	0.56	1	مرتفع
11	2.47	0.69	12	مرتفع
12	2.55	0.55	7	مرتفع
13	2.50	0.60	11	مرتفع
14	2.33	0.67	21	مرتفع
15	2.33	0.79	22	مرتفع
16	2.38	0.80	18	مرتفع
17	2.36	0.72	19	مرتفع

متوسط	23	0.78	2.30	قامت المؤسسة بإجراء تعديلات على نظم الحوافز والمكافآت	18
مرتفع	6	0.73	2.58	تعتمد المؤسسة على نظام معلومات حديث يساعد على انجاز الأعمال الإدارية	19
مرتفع	26	0.73	2.41	يتبنى الأفراد في المؤسسة الأساليب والأفكار الجديدة لحل المشكلات الإدارية	20
مرتفع	16	0.76	2.41	يملك الأفراد في المؤسسة القدرة على تشخيص المشكلات التي يعني منها الآخرون في العمل	21
متوسط	28	0.80	2.25	سهولة الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة بدون تعقيدات	22
متوسط	30	0.82	2.19	مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وتقليل المركزية في المؤسسة تتميز بالمرونة	23
مرتفع	20	0.72	2.36	تمنح الإدارة العليا الأفراد فرصة لتقديم المبادرات والمقترحات	24
متوسط	29	0.74	2.19	تشجع الإدارة العليا الأفراد على تحديد نقاط القوة والضعف	25
متوسط	25	0.65	2.27	تعمل المؤسسة على تأمين فرص الابداع باستمرار	26
مرتفع	2	0.58	2.66	تستفيد المؤسسة من الإبداعات الأجنبية وفرص الاستثمار والشراكة والتحالفات الإستراتيجية	27
مرتفع	10	0.69	2.52	قنوات الاتصال بين المؤسسة وبيئتها الخارجية متوفرة	28
مرتفع	5	0.64	2.61	تهتم المؤسسة بعمليات البحث والتطوير لتحقيق الإبداع	29
متوسط	27	0.73	2.25	التعاون مع جهات الأكاديمية المختلفة لتطوير الإبداع في المؤسسة	30
متوسط	24	0.78	2.30	لدى إدارة المؤسسة القدرة على معرفة السياسات المستقبلية للمنافسين	31
مرتفع		0.44	2.42	الابداع التنظيمي	

المصدر: اعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

## أثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي

دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لسونطراك حوض بركاوي ورقلة

الجدول رقم (04): يوضح نتائج تحليل اثر التشارك المعرفي على الابداع التنظيمي

Rècapitulatif des modèlesb				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajustè	Erreur standard de l'estimation
1	0.57	0.325	0.305	0.36990

### ANOVA

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig
Régression	2.240	1	2.240	16.374	0.000
Résidus	4.652	34	0.137		
Total	6.892	35			

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients non standardisés	T	Sig
	B	Ecart standard	Beta		
1(Constante)	0.77	0.621	0.570	0.124	0.902
التشارك المعرفي	0.973	0.241		4.046	0.000

المصدر: اعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS