

أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري- دراسة تطبيقية بالشركة الإفريقية للزجاج-

**The impact of the culture of knowledge sharing in administrative creativity- An
Empirical study of African Glass Company**

- جهيد بوطالب/طالب دكتوراه/ مخبر المغرب الكبير للاقتصاد والمجتمع، جامعة جيجل، Boutalebdjahid@gmail.com

- عيسى نجيمي/أستاذ محاضر. أ/ مخبر اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة، جامعة جيجل، aissa.ned@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/01/23

تاريخ القبول: 2020/01/02

تاريخ الإرسال: 2019/10/26

ملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة طبيعة أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في توضيح الجانب النظري والتطبيقي للدراسة، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة المقدره بـ 31 إطارا، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والذي من خلاله تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية، ومن أهم النتائج المتحصل عليها وجود مستوى مرتفع لكل من ثقافة التشارك المعرفي والإبداع الإداري بالشركة، بالإضافة الى وجود أثر إيجابي لثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري ناتج عن بعد الرؤية المشتركة في الشركة.

الكلمات المفتاح: ثقافة التشارك المعرفي، الثقة، ثقافة الجماعة، الرؤية المشتركة، التمكين، الإبداع الإداري.

تصنيف JEL: O31، D83، M14

Abstract:

The present study attempts to know the nature of the impact of culture of knowledge sharing in administrative creativity of the African corridor corporation, the analytical approach was used to clarify the theoretical side of the study. The instruction was adopted as a basic tool in collecting the necessary data from the estimated sample of 31 as a framework. For the analysis of the data, the SPSS was used and a group of statistics of the statistical average, The most important results are obtained by a high level of culture of knowledge sharing and administrative creativity of the company in addition to positive impact of culture of knowledge sharing in the administrative creativity results from the shared vision in the company.

Key words: culture of knowledge sharing, trust, community culture, shared vision, empowerment, administration creativity.

Jel Classification Codes : O31, D83, M14

- مقدمة:

يعتبر النمو والبقاء والاستمرارية والمنافسة أهم مساعي المؤسسات في الوقت الراهن خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي وتزايد شدة المنافسة، وبالتالي على المؤسسة توفير الدعائم الأساسية لاكتساب المزايا التنافسية اللازمة لذلك وتحقيق التفوق، ومن بينها ضرورة تشجيع الإبداع الإداري لدى العاملين لديها واستخراج قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية في العمل وحثهم على ذلك من خلال توفير بالدرجة الأولى ثقافة تنظيمية في المؤسسة تدعم وتحفز وتشجع نقل وتبادل وتقاسم الأفكار والمعلومات والمهارات والمعارف، حيث يكون قوامها العمل المشترك بين الموظفين في المؤسسة والتعاون والتآزر ونشر قيم العمل الجماعي المتبادل بينهم وإرساء مبادئ التمكين وإشراك الموظفين في وضع الأهداف واتخاذ القرارات والمشاركة في حل المشكلات وغيرها، فبني المؤسسة في الوقت الراهن لثقافة التشارك المعرفي تعتبر ضرورة حتمية لنشر المعارف والمعلومات والخبرات وخاصة تلك المعارف الضمنية الموجودة في عقول الأفراد والتي يصعب نقلها وتقاسمها نظرا لعدة عوامل منها عدم قدرة الأفراد المالكين لها عن التعبير عنها وكذلك خوف البعض الآخر من فقدان السلطة أو المكانة في المؤسسة وغيرها حيث تسعى المؤسسة جاهدة لتدعيم خبرات ومهارات العاملين لديها والاستثمار في معارفهم الحالية والمكتسبة وتطويرها وتنميتها واستغلالها في الإبداع والتحسين المستمر.

- إشكالية الدراسة:

يعتمد الإبداع الإداري بالدرجة الأولى على المورد البشري فهو القادر على الإبداع من خلال ما يملكه من مهارات وأفكار وخبرات ومعلومات ومعارف، هذه المعارف من أجل اكتشافها ونشرها والاستفادة منها تستلزم توفير ثقافة تنظيمية قائمة على التشارك المعرفي خاصة في الشركة الإفريقية للزجاج من أجل تحسين حصتها السوقية والبقاء في المنافسة، وبناء عليه نطرح التساؤل الرئيسي التالي: ما طبيعة أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؟

كما يندرج ضمن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى إدراك ثقافة التشارك المعرفي بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
- ما مستوى الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
- ما طبيعة أثر أبعاد ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛

- فرضيات الدراسة

للإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: مستوى إدراك ثقافة التشارك المعرفي مرتفع بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
 - الفرضية الثانية: مستوى الإبداع الإداري مرتفع بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
 - الفرضية الرئيسية: لثقافة التشارك المعرفي أثر إيجابي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.
- تتفرع هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

- للثقة أثر إيجابي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
- لثقافة الجماعة أثر إيجابي الجماعة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛

- لرؤية أثر إيجابي المشتركة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؛
- للتمكين أثر إيجابي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.
- أهداف الدراسة

نسعى من خلال إجراء هذه الدراسة لمعرفة طبيعة أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم إطار مفاهيمي لثقافة التشارك المعرفي والإبداع الإداري؛
- معرفة مستوى ثقافة التشارك المعرفي والإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج؛
- فهم طبيعة أثر أبعاد ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج؛
- المساهمة في تحسين ثقافة التشارك المعرفي بالشركة الإفريقية للزجاج وتأثيرها في الإبداع الإداري من خلال تقديم مجموعة من التوصيات.

- الدراسات السابقة وأ نموذج الدراسة

- دراسة (مهدي، 2016) بعنوان:

(الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري العلاقة والتأثير).

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة والتأثير للثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لأعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني ببايل وقد تم استعمال الاستمارة لجمع البيانات من عينة الدراسة المقدره ب 90 فردا، وقد تم التوصل لوجود علاقة موجبة لعناصر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري بالإضافة لوجود تأثير لعناصر الثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي. (مهدي، 2016، صفحة 160،173)

- دراسة (Islam et al, 2011) بعنوان:

(organizational culture and knowledge sharing: empirical évidence from servise organizations).

هدفت هذه الدراسة للتحقق في العلاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية المتمثلة في الثقة، القيادة، التواصل و نظام المكافأة ومشاركة المعرفة وهي دراسة كمية تم استخدام الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة حيث تم إجراء هذه الدراسة في سبعة منظمات خدمية في بنغلاديش، وتم التوصل لوجود علاقة إيجابية لكل من الثقة والقيادة والتواصل على التشارك معرفة بالإضافة لعدم وجود تأثير لنظام المكافآت على التشارك المعرفي. (Islam, 2011, p. 5900)

- دراسة (Ahmed, 2016) بعنوان:

(The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees).

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور الثقافة التعاونية في التشارك المعرفي والإبداع بين الموظفين حيث تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من 189 مديرا يعملون في 87 منظمة في لاهور بورصة باكستان، وقد توصلت النتائج

لوجود تأثير كبير وإيجابي لجوانب الثقافة التعاونية (الثقة العمل الجماعي والتمكين) على كل أبعاد التشارك المعرفي ، كما أن لأبعاد التشارك المعرفي تأثير إيجابي كبير على إبداع الموظفين. (Ahmed, 2016, p. 338)

- دراسة (Lee, 2018) بعنوان:

(The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions.)

هدفت هذه الدراسة لمعرفة آثار التشارك المعرفي على الإبداع الفردي للأفراد في مؤسسة التعليم العالي في كوريا، وقد قدرت عينة الدراسة ب 204 فردا من أجل التحليل النهائي للبيانات وتم استخدام الاستبيان في ذلك، وبعد تحليل البيانات المتحصل عليها بينت النتائج أن جودة التشارك المعرفي ارتبطت بشكل إيجابي بالإبداع الفردي ولعبت دور الوساطة بين العوامل الاجتماعية والتقنية والإبداع الفردي كما بينت النتائج أن العامل الرئيسي الذي شجع الإبداع الفردي هو جودة التشارك المعرفي ونوعيته وليس الكثافة أو الحجم. (Joosung, 2018, p. 3)

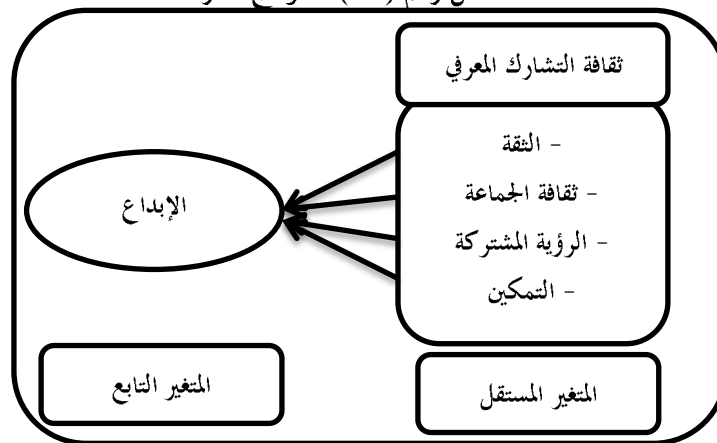
- التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تم التوصل إلى أن كل الدراسات لم تتطرق للعلاقة أو الأثر بين ثقافة التشارك المعرفي والإبداع الإداري ولكنها تناولت جانب واحد سواء الثقافة التنظيمية أو التشارك المعرفي، فبالنسبة لدراسة (مهدي، 2016) العلاقة والأثر بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في حين تطرقت الدراسة التي قام بها (Islam et al, 2011) لمعرفة العلاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية ومشاركة المعرفة أما دراسة (Farhan, 2016) فتناولت دور الثقافة التعاونية في التشارك المعرفي والإبداع الإداري أما دراسة (Joosung, 2018) فتطرقت للأثر بين التشارك المعرفي والإبداع الإداري، وتتميز الدراسة الحالية عنهم كونها تناولت تأثير متغير ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري وهو ما لم يتم التطرق إليه سابقا حيث تم الاعتماد على أربعة أبعاد وهي الثقة وثقافة الجماعة والرؤية المشتركة والتمكين، كما تتميز أيضا في كون الدراسة التطبيقية تم إجراؤها على عينة من الإطارات بالشركة الإفريقية للزجاج.

- أنموذج الدراسة

يمثل الشكل التالي أنموذج الدراسة الذي تم تطويره بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الشكل رقم (01): أنموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على دراسات سابقة.

أ- الإطار النظري لتغيرات الدراسة.

أ-1- ثقافة التشارك المعرفي

يتكون مفهوم ثقافة التشارك المعرفي من الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي، حيث تعرف الثقافة التنظيمية بأنها "الطريقة التي تتم بها الأشياء في المنظمة أي مجموعة المعايير التي تم إنشاؤها داخل المنظمة وتتأثر بالعمليات الاجتماعية والتاريخية الأوسع، فهي نظام مشترك من القيم والقواعد التي تحدد المواقف والسلوكيات المناسبة لأعضائها" (Iya, 2015, p. 11). فالثقافة التنظيمية هي طريقة المنظمة نحو تحقيق الأهداف المستقبلية لها والتي تعطي القوة للمديرين من أجل الحد من نقاط الضعف والتهديدات، كما أنها نظام للمعرفة تساهم في مساعدة الأفراد في إدراك وتأمين وتقييم الأشياء وربطهم بالبيئة، (Huma, 2014, pp. 31,32) أما التشارك المعرفي فيعرف بأنه "أنشطة نشر ونقل المعرفة من شخص واحد أو مجموعة أو منظمة إلى الآخرين"، (Tong, 2014, p. 22) كما يشمل التشارك المعرفي كل من خلق ونقل المعرفة من خلال وسائل مختلفة مثل التوثيق أو التواصل بين الأفراد والمجموعات والمنظمات، (Mona, 2012, p. 2) كما أن التشارك المعرفي هو وسيلة لتحقيق غاية وليس غاية في حد ذاته فتقاسم المعارف يمكن أن يرفع القدرة التنافسية المستدامة للمنظم، (Joosung, 2018, p. 3) أما ثقافة التشارك المعرفي فتشير لثقافة التفاعل الاجتماعي الذي ينطوي على تقاسم العامل للمعارف والخبرات والمهارات في القسم بأكمله أو المنظمة ككل، فهي تشمل مجموعة من التفاهات المشتركة المتعلقة بتمكين العاملين من الوصول للمعلومات ذات الصلة وبناء واستخدام شبكات المعرفة داخل المنظمات، (lin, 2007, p. 315) كما تشير ثقافة التشارك المعرفي لتصورات بيئة تقاسم المعرفة كما هي معروضة في الممارسات والأساليب الإدارية المستخدمة من قبل المديرين من أجل التعاون والتواصل، (marouf, 2015, p. 107) حيث تحتاج المنظمات للتغلب على الحواجز الثقافية والشروع في ثقافة مناسبة لتسهيل أفضل مشاركة للمعرفة، (mohammed, 2015, p. 2) وتسعى لتوفير ثقافة مفتوحة تقبل التشارك المعرفي من أجل تطوير نهج ملائم للمشاركة المعرفية، لأن المنظمات الناجحة في إدارة المعرفة هي التي تسعى لتطوير القيم والقواعد السائدة بما يدعم مشاركة ولق المعرفة. (sharareh, 2013, pp. 519,520)

فثقافة التشارك المعرفي أداة تكامل حيوية تساهم في جعل أعضاء الفريق المختلفة يتبادلون الأفكار والخبرات مع بعضهم البعض مما يؤدي إلى المزيد من الاتصالات واسعة النطاق والتي تلعب دورا هاما في تشجيع الإبداع والتواصل المنتظم، (younis, 2015) ويمكن تحديد الأبعاد المكونة لثقافة التشارك المعرفي فيما يلي:

أ-1-1- الثقة: تشير الثقة بين الأفراد للتوقعات في موثوقية فرد أو مجموعة لأفعال أو أقوال أفراد أو مجموعات أخرى كما أن الثقة بين الأشخاص أو الزملاء هي سمة بالغة الأهمية في ثقافة التشارك المعرفي التي يعتقد أن لها تأثير قوي على التشارك المعرفي. (Al alawi, 2007, p. 25)

أ-1-2- ثقافة الجماعة: العمل الجماعي يسهل التفاعل المتكرر بين الأعضاء مما يزيد التشارك في المعلومات كما أن المنظمات التي تعتمد العمل الجماعي تعتبر أكثر ملائمة لنشر المعرفة والتشارك فيها كما أن العمل الجماعي يزيد من الانسجام الذي يشجع في النهاية سلوكيات التشارك المعرفي. (Ahmed, 2016, p. 338)

1-3- الرؤية المشتركة: يساهم اشتراك الافراد في أهداف وتطلعات ومصالح جماعية في مساعدتهم على تصور الاهمية الممكنة لتشارك مواردهم ومقاسمتها فالرؤية المشتركة تساهم في تكامل الموارد المختلفة وتفعيل فرص تبادل الآراء والخبرات والمعارف بحرية بين الأفراد. (الساعد، 2006، صفحة 232)

1-4- التمكين: مستوى التمكين المقدم للعاملين يصف ويؤثر على طريقة تدفق المعلومات فالتمكين يؤدي إلى زيادة المعرفة المتعلقة بالوظيفة لأنها تمكن العاملين من مشاركة المعلومات والموارد المتعلقة بوظائفهم، كما أن للتمكين تأثير إيجابي على التشارك المعرفي لأن العاملين يبتكرون الوسائل والطرق لنقل معارفهم وأفكارهم للزملاء. (Ahmed, 2016, p. 339)

2- الإبداع الإداري

ينطلق مفهوم الإبداع الإداري من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها فالإبداع في الإدارة متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين الخدمات للعملاء، وقد تباينت وجهات النظر حول تحديد مفهوم الإبداع الإداري نظرا لتعقده واختلاف وجهات النظر له، (العجلة، 2009، صفحة 13) حيث يعرف الإبداع الإداري بأنه استخدام العامل لمهاراته الشخصية الابداعية في استنباط أساليب ادارية جديدة توصله إلى حلول ابتكارية لمشكلة ادارية تواجه مصلحة التنظيم أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الابداعي المنظم الذي يتصل بالإدراك الحسي القائم على التحليل المنطقي والتجريب والتقييم، كما يعرف الإبداع الإداري بأنه الممارسات التي تساعد على إنجاز عمليات إدارية جديدة أو برامج تطويرية للعاملين جديدة ومضمونها وشكلها أو نظاما إداريا جديدا مما يؤثر بشكل غير مباشر في تحقيق أهداف العمل الإداري وتساعد على تقديم أفضل خدمة للمجتمع. (حسين، 2018، صفحة 151)

أما أهمية الإبداع الإداري فتتجلى من خلال قدرته على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة ومواجهتها بالإضافة لتحسين خدمات التنظيم والمساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين و إتاحة الفرصة لهم وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المالية للمؤسسة وحسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل. (العجلة، 2009، صفحة 15)

3- علاقة ثقافة التشارك المعرفي بالإبداع الإداري

إن لثقافة التشارك المعرفي دورا حيويا ومهما في توفير المستلزمات والإمكانيات اللازمة للإبداع الإداري من خلال العلاقات المبنية على الثقة وروح الفريق المتعاون والذي يشجع السلوك الإبداعي لدى العاملين كما تساهم ثقافة التشارك المعرفي في تشجيع العاملين على طرح الأفكار والاستماع إليها واحترامها وتشجيع النقاش الحر والاهتمام بآراء الآخرين والاعتراف بمساهماتهم وكذلك إيجاد قنوات اتصال فعالة تسمح بتبادل المعلومات بين الأفراد والتعبير عن الأفكار ومناقشتها للتوصل إلى أفكار إبداعية جديدة، بالإضافة لدراسة الأفكار الجديدة والاهتمام بها وتطبيق المفيد منها وتقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين ومشاريعهم الإبداعية. (الهيبي، 2006، صفحة 249)

||- الطريقة والأدوات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات تم الاعتماد على ما يلي:

1-1- منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي في جمع البيانات الخاصة بالدراسة حيث تم الاعتماد على المقالات العلمية بشكل كبير لإثراء الجانب النظري للدراسة والمتعلق بثقافة التشارك المعرفي وكذلك الإبداع الإداري، أما الجانب التطبيقي فقد تم إجراء دراسة تطبيقية على إطارات الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل.

2-2- مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة بالعمال في الشركة الإفريقية للزجاج التي تقع في منطقة أولاد صالح بولاية جيجل، أما عينة الدراسة فتمثلت في كل الإطارات بالشركة الإفريقية للزجاج والبالغ عددهم 31 إطار حيث تم توزيع 31 استمارة عليهم لفترة أسبوع كامل من أجل ترك المجال لهم لتعبئتها وقد تم استرجاعها.

3-3- أداة الدراسة

معرفة أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري تم تطوير استبيان بالاعتماد على دراسات سابقة تطرقت لتغيرات الموضوع والذي تضمن أبعاد ثقافة التشارك المعرفي وعبارات الإبداع الإداري، ويمكن توضيح المصادر المستعملة في تطوير الاستبيان من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (01): مصادر تطوير الاستبانة.

الأبعاد	العبارات	المصدر
الثقة	1- 5	(الساعد، 2006، صفحة 237)
ثقافة الجماعة	6- 10	(الساعد، 2006، صفحة 237)
الرؤية المشتركة	11- 15	(الساعد، 2006، صفحة 237)
التمكين	16- 20	(المهيبي، 2006، صفحة 253)
الإبداع الإداري	21- 32	(مهدي، 2016، صفحة 175)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسات سابقة.

تم تقسيم الاستبانة لثلاثة محاور تضمن المحور الأول البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة من حيث الجنس والعمر والمؤهل العلمي وكذلك سنوات العمل؛ أما المحور الثاني فهو خاص بعبارات أبعاد ثقافة التشارك المعرفي حيث تضمن البعد الأول 5 عبارات حول الثقة أما البعد الثاني فتضمن 5 عبارات حول ثقافة الجماعة والبعد الثالث تضمن 5 عبارات حول الرؤية المشتركة والبعد الأخير تضمن 5 عبارات حول التمكين؛ أما المحور الأخير فخصص لعبارات الإبداع الإداري والذي تضمن 12 عبارة.

4-4- الأساليب الإحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة ومعالجتها تمت الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). والمتمثلة في (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل التباين ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتفلطح، تحليل الانحدار المتعدد) كما تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي الذي يستخدم لمعرفة اتجاهات وآراء مواقف الأشخاص، والمنطلق في هذا المقياس هو معرفة الرأي الشخصي من العبارات التي يقرأها الشخص تحت الدراسة، ويمكن وصف مقياس ليكرت بأنه مجموعة من العبارات

حول موضوع الدراسة بحيث تكون نصف هذه العبارات ايجابية والنصف الآخر سلبيا؛ مع ملاحظة أن العبارات السلبية يجب أن تعكس درجاتها ويتم التعبير عن كل درجة من درجات الموافقة بقيمة عددية مع تساوي المسافات بين هذه القيم العددية. (حافظ، 2004، صفحة 35) ويمكن توضيح مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): مقياس Likert الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (Croasmun, 2011, pp. 19,20).

كما تم تحديد فئات مقياس Likert الخماسي ودلالاتها كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (02): فئات مقياس Likert الخماسي ودلالاتها

رقم الفئة	الدرجات	الأوزان	مجال الفئة	دلالة الفئات
1	غير موافق بشدة	1	من 1 لأقل من 1.80	درجة منخفضة جدا
2	غير موافق	2	من 1.80 لأقل من 2.60	درجة منخفضة
3	محايد	3	من 2.60 لأقل من 3.40	درجة متوسطة
4	موافق	4	من 3.40 لأقل من 4.20	درجة مرتفعة
5	موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5	درجة مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على سلم Likert الخماسي.

||- النتائج ومناقشتها

||-1- ثبات أداة الدراسة

يتم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال اختبار معامل ألفا كرونباخ وذلك من أجل معرفة اتساق عبارات الاستبيان والنتائج يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (03): نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الثقة	05	0,610
ثقافة الجماعة	05	0,719
الرؤية المشتركة	05	0,798
التمكين	05	0,664
محور ثقافة التشارك المعرفي	20	0,759
محور الإبداع الإداري	12	0,823

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

لقياس ثبات أداة الدراسة يتم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ بحيث يجب أن تكون القيم المتحصل عليها أكبر من 0,60 حتى نقول عن النتائج أنها مقبولة وأن الاستبانة تتمتع بالثبات، (الخيابات، 2017، صفحة 168)

ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن كل قيم ألفا كرومباخ المتحصل عليها تراوحت بين 0,610 و 0823 وهي أكبر من القيمة 0,600 وعليه يمكن القول بأن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات جيدة.

III-2- طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

يتم التأكد من طبيعة توزيع متغيرات الدراسة من خلال اختباري الالتواء والتفلطح والناتج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معاملي الالتواء والتفلطح.

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح
الثقة	-0,24	-0,71
ثقافة الجماعة	-0,02	-0,67
الرؤية المشتركة	0,36	-0,46
التمكين	-0,19	-0,57
الإبداع الإداري	0,11	-0,67

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من أجل اختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من القيمة 3 وأن معامل التفلطح أقل من القيمة 20 عندها يمكننا القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، (مقراش، 2018، صفحة 341) ومن خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيم معاملي الالتواء محصورة بين -0,02 و 0,36 وهي أقل من القيمة 3 كما أن قيم معاملي التفلطح محصورة بين -0,46 و -0,71 وهي أقل من 20 وعليه يمكن القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وأنها صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

III-3- تحليل معاملي تضخم التباين والتباين المسموح

من أجل التأكد من أن المتغيرات المستقلة غير مرتبطة فيما بينها تم استعمال اختباري معاملي تضخم التباين والتباين المسموح والناتج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): معاملي تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين	التباين المسموح
الثقة	1,138	0,879
ثقافة الجماعة	1,079	0,927
الرؤية المشتركة	1,144	0,874
التمكين	1,133	0,883

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

إن مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة لن تظهر في حالة ما إذا كان معامل تباين التضخم أصغر من 10 والتباين المسموح أكبر من 0,1 بالنسبة لجميع المتغيرات المستقلة، (مقراش، 2018، صفحة 341) ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول السابق نلاحظ أن قيم معاملي تضخم التباين كانت محصورة بين 1,079 و 1,144 وهذه القيم أصغر من 10 كما نلاحظ أيضا من خلال الجدول أن قيم التباين المسموح التي تم الحصول

عليها محصورة بين 0,874 و 0,927 وهي أكبر من 0,1 وعليه يمكننا القول بأن نتائج اختبار عدم ارتباط المتغيرات المستقلة جيدة وأنه يمكننا القول أنها صالحة لاختبار الفرضيات.

|||4- تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة

يتم تفسير نتائج تحليل البيانات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في (الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات العمل وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لكل منهم وذلك كما يلي:

بالنسبة لمتغير الجنس نجد من خلال النتائج المتحصل عليها أن عدد الإطارات الإناث أكثر من الذكور حيث بلغت نسبة الإناث 54,8% أما نسبة الإطارات من الذكور فقدت نسبتهم ب 45,2% أي بما يعادل 14 فردا ويمكن تفسير ذلك إلى أن المناصب الإدارية لا تتطلب جهد بدني كبير وبالتالي سهولة ممارستها من كلا الجنسين، أما متغير العمر فنجد أن أكبر نسبة كانت لفئة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة حيث بلغت نسبة 58,1% بما يعادل 18 فردا ثم تليها فئة أقل من 30 سنة بنسبة قدرت ب 25,8% بما يعادل 08 أفراد كما جاءت في المرتبة الثالثة فئة من 40 سنة لأقل من 50 سنة بنسبة قدرت ب 12,9% بما يعادل 04 أفراد وفي الفئة الأخيرة الأفراد من 50 سنة فأكثر بنسبة 3,2% أي فرد واحد فقط، كما لاحظنا أن أكبر نسبة كانت لفئة الشباب الأقل من 40 سنة بما يقارب 84% وهو ما يبين أن الأغلبية الكبيرة من الإطارات لا يتجاوزون سن الأربعين بما يكسب الشركة الروح الشبابية القادرة على الابداع والتحسين المستمر من خلال المعارف والكفاءات التي يملكوها، بالإضافة لوجود بعض الإطارات من ذوي الخبرة والتجارب في العمل بما ينعكس إيجابا على الشركة، بالنسبة للمؤهل العلمي نجد أن أغلب أفراد العينة محصلون على شهادة الليسانس بنسبة قدرت ب 74% أي بما يعادل 23 فردا كما نلاحظ أن فئة الأفراد المتحصلين على شهادة الماستر بلغت نسبتهم 12,9% بما يعادل 04 أفراد وهي نفس النسبة لفئة الأفراد المتحصلين على مستوى الثانوي، ويمكن تفسير ذلك بأن المناصب التي يشغلونها تتطلب شهادات دراسية عالية من أجل التحكم في مختلف العمليات والأنشطة أما الأشخاص من ذوي المستوى الثانوي فيمكن تفسير ذلك بترقيتهم من خلال الخبرة المكتسبة في الوظائف التي يشغلونها وهو ما يعكس اهتمام المؤسسة بجلب الكفاءات الجديدة والتوفيق مع العاملين الحاليين في المؤسسة لخلق نوع من التوازن الذي يرجع بالفائدة على المؤسسة والأفراد، أما سنوات العمل فقد كانت النتائج متقاربة حيث جاءت في المرتبة الأولى فئة الأفراد من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات بنسبة 38,7% ثم فئة الأفراد من 10 سنوات لأقل من 15 سنة بنسبة 29% وفي المرتبة الثالثة فئة الأفراد الأقل من 5 سنوات بنسبة 22,6% وفي الأخير الأفراد الذين لديهم سنوات عمل 15 سنة فأكثر بنسبة قدرت ب 9,7% ويمكن تفسير هذه النتائج بأن أغلب العاملين لهم سنوات عمل أقر من 10 سنوات وهي من سياسات الشركة التي تعتمد بشكل ملحوظ على الشباب لإعطاء روح تنظيمية جديدة للمؤسسة وتتمين ذلك ودعمها بالعاملين ذوي الخبرة والتجربة في المؤسسة وهي بذلك تتبع سياسة جيدة مع العاملين.

|||5- اختبار فرضيات الدراسة

يتم فيما يلي اختبار الفرضية الأولى والثانية للدراسة وكذلك الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية.

|||5-1- اختبار الفرضية الأولى

يمكن اختبار الفرضية الأولى من خلال حساب المتوسط الحسابي الكلي لمحور ثقافة التشارك المعرفي والتي تنص على أنه: مستوى إدراك ثقافة التشارك المعرفي مرتفع بالشركة الإفريقية للزجاج بيججل، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير ثقافة التشارك المعرفي.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
04	عالية	0,49	3,42	الثقة
02	عالية	0,54	3,72	ثقافة الجماعة
01	عالية	0,58	3,78	الرؤية المشتركة
03	عالية	0,51	3,52	التمكين
	عالية	0,34	3,60	ثقافة التشارك المعرفي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لأبعاد ثقافة التشارك المعرفي كانت مرتفعة بدرجات موافقة عالية، فقد جاء في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بعد الرؤية المشتركة حيث قدر المتوسط الحسابي ب 3,78، كما جاء في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بعد ثقافة الجماعة بمتوسط حسابي بلغ 3,72 وانحراف معياري 0,54، أما فيما يخص بعد التمكين فقد جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بمتوسط حسابي قدر ب 3,52 وانحراف معياري بلغ 0,51، أما المرتبة الرابعة والأخيرة فكانت لبعد الثقة بمتوسط حسابي قدر ب 3,42 وانحراف معياري بلغ 0,49

كما بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور ثقافة التشارك المعرفي 3,60 وانحراف معياري بلغ 0,34 ما يشير لدرجة موافقة عالية نحو إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات ثقافة التشارك المعرفي وكذلك بدرجة تشتت منخفضة ما يعني أنه تسود درجة مرتفعة لثقافة التشارك المعرفي بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل، وعليه نقبل الفرضية الأولى التي تنص على أنه: مستوى إدراك ثقافة التشارك المعرفي مرتفع بالشركة الإفريقية للزجاج بيججل.

III-5-2- اختبار الفرضية الثانية

يتم فيما يلي اختبار الفرضية الثانية من خلال حساب المتوسط الحسابي الكلي لمحور الإبداع الإداري والتي تنص على أنه: مستوى الإبداع الإداري مرتفع بالشركة الإفريقية للزجاج بيججل، والنتائج يمكن توضيحها في الجدول رقم (07).

الجدول رقم (07): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الإبداع الإداري.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الإبداع الإداري	3,81	0,45	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن المتوسط الحسابي لمحور الإبداع الإداري بلغ 3,81 وانحراف معياري قدر ب 0,45 ما يدل على درجة موافقة مرتفعة لإجابات أفراد العينة حول عبارات الإبداع الإداري ما يعني تمتع الإطارات بالشركة الإفريقية بمستوى عالي من المشاركة في حل المشكلات وتطوير أساليب العمل وتقديم الاقتراحات

الجديدة التي من شأنها أن تحسن العمليات الإدارية وكذلك التعبير عن الآراء والمقترحات والقدرة على التحكم في المشكلات التي تواجه الأنشطة والأعمال والمساهمة في حلها، وعليه يمكن القول بأن الفرضية الثانية مقبولة والتي تنص على أنه: مستوى الإبداع الإداري مرتفع بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، والنتائج يمكن توضيحها.

III-5-3- اختبار ملائمة النموذج والفرضية الرئيسية

من أجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على: لثقافة التشارك المعرفي أثر إيجابي في الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والنتائج موضحة في الجدول رقم (08).

الجدول رقم (08): نتائج تحليل التباين للانحدار Analysis of variances (المتغير التابع = الإبداع الإداري)

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	النموذج	
0,548	0,300	0,047	2,785	0,459	4	1,836	الإنحدار	1
				0,165	26	4,285	الخطأ المتبقي	
					30	6,121	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن مستوى الدلالة $F = 0,047$ وهو أقل من $0,05$ ما يشير لأن النموذج ذو دلالة إحصائية كما بلغ قيمة معامل التحديد $R^2 = 0,30$ أي وجود أثر إيجابي بنسبة 30% لثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري وباقي التأثير يرجع لعوامل أخرى ومنه يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية مقبولة والتي تنص على: لثقافة التشارك المعرفي أثر إيجابي في الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

III-5-4- اختبار الفرضيات الفرعية

يوضح الجدول التالي أثر كل بعد من أبعاد ثقافة التشارك المعرفي والمتمثلة في الثقة وثقافة الجماعة والرؤية المشتركة والتمكين في الإبداع الإداري للإطارات العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل، وذلك من خلال اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis) والنتائج موضحة في الجدول رقم (09).

من خلال الجدول رقم (09) يمكن التوصل للنتائج التالية:

- ليس للثقة أثر إيجابي في الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج لأن مستوى الدلالة بلغ $0,587$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $0,05$ وعليه الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة التي تنص: "يوجد أثر إيجابي للثقة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"
- ليس لثقافة الجماعة أثر إيجابي في الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج لأن مستوى الدلالة بلغ $0,955$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $0,05$ وعليه الفرضية الفرعية الثانية مرفوضة التي تنص:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis)

النموذج Model	المعاملات غير النمطية	المعاملات النمطية	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
-	B	Beta	-	-
ثابت constant	3,324	0,808	4,112	0,000
الثقة	-0,088	0,159	-0,551	0,587
ثقافة الجماعة	-0,008	0,143	-0,057	0,955
الرؤية المشتركة	0,426	0,135	3,146	0,004
التمكين	-0,224	0,154	-1,459	0,156

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

" يوجد أثر إيجابي لثقافة الجماعة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بيججل "

- للرؤية المشتركة أثر إيجابي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج لأن مستوى الدلالة قدر ب 0,004 وهو أقل من مستوى المعنوية 0,05 كما أن نسبة Beta بلغت 0,552 أي أن نسبة أثر الرؤية المشتركة في الإبداع الإداري تبلغ 55,2% وهي نسبة مرتفعة. وعليه الفرضية الفرعية الثالثة مقبولة التي تنص على:

" يوجد أثر إيجابي للرؤية المشتركة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بيججل "

- ليس للتمكين أثر إيجابي في الإبداع الإداري لدى الشركة الإفريقية للزجاج لأن مستوى الدلالة بلغ 0,156 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 وعليه الفرضية الفرعية الثانية مرفوضة التي تنص على:

" يوجد أثر إيجابي للتمكين في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بيججل "

5- تفسير نتائج الدراسة

يمكن تقديم تفسير للنتائج التي تم التوصل إليها كما يلي:

- يوجد مستوى مرتفع لثقافة التشارك المعرفي بالشركة الإفريقية للزجاج: حيث يمكن إرجاع هذا الأمر إلى طبيعة الوظائف التي يشغلها أفراد عينة الدراسة وهم الإطارات والتي تتطلب ضرورة الاتصال والتواصل بينهم نظرا لطبيعة المهام والأنشطة التي يقومون بها وضرورة تزويدهم بالمعلومات والمعارف من الأقسام الأخرى وكذلك نتيجة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد الذين تنشأ بينهم علاقات غير رسمية تساهم في تشجيع ثقافة مرنة مبنية على التشارك والتقاسم المعرفي.

- يسود مستوى مرتفع للإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج: يمكن تفسير هذه النتيجة بالجهود التي يبذلها أفراد العينة من أجل تحسين المهام والأنشطة التي يقومون بها نظرا لتمتعهم بكفاءات ومهارات عالية تجعلهم يستثمرونها في مجال العمل وحل المشكلات التي تواجههم بكفاءة عالية، بالإضافة لضرورة التوجه نحو العمل الإبداعي في ظل المنافسة التي تشهدها المؤسسات الجزائرية والتي تتحتم على إطاراتها رفع التحدي وإثبات الذات وضمان البقاء والاستمرار في السوق.

- ليس للثقة أثر في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج: يمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون بأن التقاسم والتشارك المعرفي المبني على ثقافة الثقة لا يؤدي بالضرورة للإبداع الإداري وهذا راجع لطبيعة المعلومات والمعرف التي يتم التشارك فيها وكذلك لكون الثقة شيء غير ملموس ولا يمكن ملاحظته بالعين المجردة وبالتالي طبيعة الفرد وخاصة الذين يتقلدون مناصب عالية في الشركة يبقون دائما متخوفون ولا يتقاسمون المعارف الخاصة بهم خوفا على المنصب وبالتالي من الصعب بناء الثقة التي تؤدي إلى تشارك وتقاسم معارف ذات جودة عالية.

- ليس لثقافة الجماعة أثر في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج: بحيث يمكن تفسير ذلك بأنه وبالرغم من سيادة ثقافة الجماعة والعمل الجماعي والتعاون بين الإطارات إلا أن ذلك لا يؤدي للإبداع الإداري نظرا لنقص جودة المعلومات المتشارك فيها من جهة وكذلك ربما لعدم القدرة على التواصل والفهم المتبادل في إطار الجماعة ورغبة بعض الأفراد في العمل الفردي.

- للرؤية المشتركة أثر إيجابي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج: يمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة ومن خلال التفاعل الحاصل نتيجة السعي لتحقيق الأهداف المشتركة وتبادل وتقاسم المعارف من أجل تحقيق ذلك وكذلك التفاعل أثناء حل المشكلات المشتركة والقضايا المشتركة الهامة في المؤسسة يؤدي إلى الإبداع الإداري في إيجاد الحلول المناسبة نتيجة خلق جو من الفهم المشترك.

- ليس للتمكين أثر في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج: ويمكن تفسير ذلك بأنه لا تمنح الفرص الكافية لإطارات الشركة من أجل التشارك في المعارف فتوفير فرص كافية لتفويض العاملين من أجل مشاركة المعارف والأفكار والخبرات من شأنه أن يساهم في نشر المعرفة داخل المؤسسة والتي تساهم في تفعيل الإبداع الإداري للعاملين.

IV - الخلاصة

يعتبر البقاء والنمو والتفوق أهم أهداف المؤسسة المعاصرة والتي تسعى جاهدة لتحقيقها في ظل بيئة تتغير باستمرار، حيث أصبح لزاما عليها تبني مفاهيم إدارية حديثة والانتقال من الثقافة التنظيمية التقليدية إلى ثقافة مرنة حديثة مبنية على الاستعمال المكثف للمعرفة من أجل الاستغلال الأمثل للموارد داخل المؤسسة وتشجيع الإبداع لديهم، ومن خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها لمعرفة طبيعة أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل توصلنا إلى أنه لثقافة التشارك المعرفي أثر إيجابي في الإبداع الإداري لإطارات الشركة، ويمكن إبراز أهم نتائج الدراسة كما يلي:

IV-1- نتائج الدراسة

توصلت هذه الدراسة للنتائج التالية:

- يوجد مستوى مرتفع لثقافة التشارك المعرفي بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل؛
- يوجد مستوى مرتفع للإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل؛
- يوجد أثر إيجابي لثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل؛
- لا يوجد أثر للثقة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل؛
- لا يوجد أثر لثقافة الجماعة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل؛
- يوجد أثر إيجابي للرؤية المشتركة في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل؛

- لا يوجد أثر للتمكين في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل.

17-2- توصيات للشركة الإفريقية للزجاج

من خلال النتائج السابقة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

- ضرورة الانتقال إلى الثقافة المبنية على التشارك المعرفي من خلال التخلي عن النمط الكلاسيكي للإدارة وتبني مفاهيم إدارية معاصرة وقيم تنظيمية مبنية على التعاون والتشارك وتجميع العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة في جميع المستويات الإدارية، وتوفير الوسائل اللازمة لتشجيع التواصل ونقل وتبادل المعلومات والمعارف؛

- العمل على بناء العلاقات الإيجابية بين إطارات الشركة من خلال الثقة المتبادلة المبنية على التقاسم والتشارك في المعارف والخبرات ذات الجودة العالية القادرة على تطوير وتحسين مهارات المستفيدين منها واستغلالها في الإبداع والتحسين المستمر في الشركة؛

- تشجيع ثقافة العمل الجماعي المبني على قيم التعاون والتشارك النفعي وتشجيع فرق العمل في الشركة التي من شأنها أن تساهم في تقوية العلاقات بين العاملين من خلال التفاعل فيما بينهم عند إنجاز المهام والأنشطة وتقوية العلاقات غير الرسمية؛

- العمل على منح المزيد من الصلاحيات للإطارات من أجل تشجيع التفاعل بينهم وبين العمال والإطارات الآخرين والمساهمة في نشر المعارف في أرجاء المؤسسة والتي من شأنها أن تولد روح المبادرة والابداع لدى الأفراد وتشجيعهم على طرح أفكارهم والمشاركة بها دون تردد أو خوف.

17-3- آفاق الدراسة

نظرا لاقتصار دراستنا الحالية على دراسة أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل نقترح بعض الدراسات التي تشكل آفاق للدراسة الحالية كما يلي:

- تطبيق الدراسة الحالية بنفس متغيراتها ولكن توسيع عينة الدراسة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية حتى تكون النتائج أكثر شمولية؛
- تحليل واقع ثقافة التشارك المعرفي لدى الأساتذة الجامعيين مع إجراء دراسة تطبيقية على عينة من الجامعات الجزائرية؛
- ركزنا في هذه الدراسة على أثر ثقافة التشارك المعرفي كمغير مستقل في الإبداع الإداري لدى إطارات الشركة محل الدراسة، حيث يمكن استبدال المتغير المستقل ببعدها من أبعاد ثقافة التشارك المعرفي مثل التمكين أو الثقة التنظيمية؛
- دراسة أثر ثقافة التشارك المعرفي في تحقيق التفوق لدى عينة من المؤسسات الاقتصادية، وهذا من أجل معرفة دور وأثر تبني المؤسسة لثقافة مبنية على التشارك المعرفي في تحقيق التفوق لها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية

1. الضمور، فيروز مصلح، فوزية مفرش. (2018). أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية-دراسة حالة شركة صناعة الأدوية صيدال-.

مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية(العدد 1)، 341.

2. الناصر، علاء حاكم ، زينة حمودي حسين. (2018). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية(العدد 56)، 151.
3. بسام فتحي الحيايات. (2017). أثر استراتيجيات ادارة المعرفة في الأداء التنظيمي لاختبار الدور الوسيط للريادة. مجلة الاقتصاد والتجارة، المجلد 25(العدد 2)، 168.
4. توفيق عطية توفيق العجلة. (2009). الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. 13، 15. كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية.
5. جوان فاضل مهدي. (2016). الثقافة التنظيمية والابداع الإداري العلاقة والتأثير. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 8(العدد 3)، 160، 173، 175.
6. حسين حريم، رشاد الساعد. (2006). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 2(العدد 2)، 232-237.
7. فوزي حبيب حافظ. (2004). القياس وتطبيقاته في البحوث الميدانية. جدة: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
8. الحرارشة، صلاح الدين الميحي. (2006). أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الابداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية. مجلة دراسات العلوم الادارية، المجلد 33(العدد 2)، 249-253.

References in english

9. Ahmed, f. k. (2016). the role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees. *pakistan journal of commerce and social sciences*, vol 10(no 2), 338,339.
10. Al alawi, a. i. (2007). organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *journal of knowledge management*, vol 11(no 2), 25.
11. Canon Tong .(2014) .The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: the perception of information communication and technology (ICT) bractitioners in hong kong .*International journal of human resource studies* vol 5)no 1.22 ،(
12. Croasmun, J. T. (2011). using likert-Type scales in the social science. *journal of adult education*, vol 40(no 1), 19,20.
13. Huma, a. a. (2014). Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *Europen journal of business and management*, vol 6(no 27), 31,32.
14. Islam, z. s. (2011). organizational culture and knowledge sharing. *african journal of business management*, vol 5(no 14), 5900.
15. iya, s. (2015). The role of organizational culture in promoting creativity and innovation: A review of the literature. *multidisciplinary international journal*, vol 1(no 1).
16. Joosung, l. (2018). The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions. *administrative sciences*, vol 8(no 21), 3.
17. lin, H. f. (2007). knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *international journal of manpower*, vol 28(no 3/4), 315.
18. marouf, l. (2015). Employee perception of the knowledge sharing culture in kuwaiti companies: effect of demographic characteristics. *ibres*, vol 25(no 2), 107.

19. mohammed, i. a. (2015). The relationship between organization culture and knowledge sharing towards business system success. *australasian conference on information systems*, 2.
20. Mona, H. A. (2012). knowledge sharing in collaborative research activities. *journal of information systems reserch and innovation*, vol 2(special issues), 2.
21. sharareh, m. m. (2013). relationship between organizational structure and knowledge sharing culture. *interdisciplinary journal of contemporary reserch in business*, vol 5(no 2), 519,520.
22. younis, a. a. (2015). Knowledge sharing framework for disaster management. *Journal of information systems research and innovation*, vol 19(no 1), 51.

الملاحق:

الجدول رقم (01): مقياس أبعاد الدعم التنظيمي

المضمون	رقم العبارة
تسود الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين في تبادل المعارف.	01
تسود الثقة المتبادلة في العلاقات بين العاملين.	02
يفي الآخرون بوعودهم في ما يتعلق بالتشارك المعرفي.	03
لدى الفرد الرغبة في تشارك المعرفة دون الخوف من فقدان وظيفته.	04
لدى الفرد الرغبة في تشارك معارفه دون خوف من استغلاله.	05
يسعى الفرد ضمن الجماعة للتشارك في معارفه التي يملكها معهم.	06
العلاقة بين الأفراد تتميز بالتبادلية والمعاملة بالمثل في نقل المعرفة.	07
الأفراد يشعرون بالتزام قوي بين بعضهم البعض مما يسهل تبادل المعارف.	08
يعمل الأفراد بشكل جماعي لتحقيق الأهداف .	09
العمل الجماعي فعال في تعزيز التشارك في المعارف بين الأفراد.	10
لدى الأفراد في المؤسسة رؤية مشتركة.	11
لأفراد أهداف مشتركة.	12
يساهم الأفراد في تبادل المعارف لحل المشكلات المشتركة.	13
يتناقش الأفراد في القضايا المشتركة بالمؤسسة.	14
لأفراد اعتقادات مشتركة حول العمل.	15
للفرد القدرة الكافية لإنجاز المهام الموكلة له.	16
تمنح الفرص الكافية للأفراد لتبادل المعارف لحل مشكلات العمل.	17
تتمتع استقلالية كافية للأفراد من أجل تقاسم المعارف لإنجاز المهام.	18
للفرد الحرية في ابتكار اسلوب مناسب لتنفيذ الأعمال.	19
يساهم الفرد بشكل كبير في نشر المعرفة لتحقيق نجاح المؤسسة	20

الجدول رقم (02): عبارات قياس الإبداع الإداري

رقم العبارة	مضمون العبارة	رقم العبارة	مضمون العبارة
21	أحاول تطبيق أساليب جديدة لحل المشكلات في العمل.	27	أستفيد بالآراء المخالفة لأرائي.
22	أقوم بإنجاز عملي بأسلوب جديد.	28	أسعى للحصول على المقترحات الجديدة لحل المشكلات.
23	أحرص على تقديم الاقتراحات الجديدة في العمل.	29	أحرص على الاستفادة من الانتقادات الموجهة لي.
24	أمتلك القدرة على الاقتناع في العمل.	30	لدي القدرة الكافية للتعامل مع المشكلات في العمل.
25	أتمتع بحرية التعبير عن آرائي في العمل.	31	أمتلك الرؤية الدقيقة لمشكلات العمل.
26	أحرص على تحسين مهارتي في النقاش مع الآخرين في العمل.	32	لدي القدرة على توقع المشكلات والتعامل معها قبل وقوعها.