

دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية – دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية العمارة الأهلية الجامعة

م.م ابراهيم صالح حسن / باحث
م.م مصطفى كريم سهم / كلية الاعماره الاهلية
م.م هديل قاسم عليوي / الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد

P: ISSN : 1813-6729
E: ISSN : 2707-1359

<http://doi.org/10.31272/JAE.45.2022.132.4>

مقبول للنشر بتاريخ: 2021/11/24

تأريخ أستلام البحث : 2021/9/14

المستخلص

يسعى البحث الى تحليل علاقة الارتباط والتأثير بين مشاركة المعرفة في مكان والسعادة الوظيفية . وتمثلت مشكلة البحث في تساؤل مهم وهو(هل هنالك علاقة ارتباط وتأثير بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية) ولتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث تمت صياغة فرضيتين رئيسيتين للارتباط والتأثير . كما تم اعتماد الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات اذ شملت العينة (40) موظفاً من مجموع المجتمع الكلي البالغ (53) موظفاً في كلية العمارة الاهلية الجامعة, ولتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS وبرنامج EXCEL ومن الاساليب الاحصائية المستخدمة هي (التكرارات والوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار الخطي البسيط) . وقد توصل البحث الى نتائج عديدة اهمها هنالك مستوى عال من مشاركة المعرفة بأبعادها الفرعية في كلية العمارة الجامعة , فضلاً عن وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير طردي بين مشاركة المعرفة والسعادة الوظيفية الكلمات الاساسية : مشاركة المعرفة ، ثقافة مشاركة المعرفة ، السعادة الوظيفية



مجلة الادارة والاقتصاد
العدد 132 / آذار / 2022
الصفحات : 42 - 55

المقدمة

نشهد اليوم عالم منفتح ومتسارع في كل مجالات الحياة ولا يمكن الانغلاق أو أن نكون بمعزل عن العالم ومن أهم الأمور التي نحتاج لها في عالمنا اليوم تطوير المهارات المعرفية ومشاركة المعرفة في سبيل تحقيق بيئة معرفية تساهم بتطوير بنظمتنا نحو ما تصبوا إليه من النجاح والتميز والرضا الوظيفي للموظفين وسعادتهم . تعد المعرفة في الوقت الحالي من اهم نقاط القوة التي يمكن ان تتميز بها المنظمات فأن امتلاكها يجعلها اكثر قدرة على مواكبة التطورات الحاصلة في بيئة الاعمال وكذلك انجاز وتأدية مهماتها بصورة اكثر دقة ومهارة فأن التشارك بالمعرفة والمعلومات بين الموظفين يساعد في خلق جو ايجابي تعاوني بينهم كذلك روح المشاركة والمبادرة تجعل السعادة الوظيفية في مكان العمل وتقوية اواصر الالفة والمحبة بينهم .

تمثلت مشكلة الدراسة الرئيسية في تساؤل مهم (هل هنالك اهتمام لدى المعنيين في الكلية على اختلاف مستوياتهم التنظيمية في مشاركة المعرفة ونشرها في كان العمل؟) ولتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة تم صياغة فرضيتين رئيسيتين للارتباط والتأثير. وقد تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات وتحليلها , وقد تم اخضاع الاستبانة لاختبارات الصدق والثبات , اذ شملت العينة (40) موظفاً من مجموع (53) موظفاً في كلية العمارة الجامعة الاهليوتوصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات تشير ان مشاركة المعرفة الكلية المبحوثة لها دور كبير في خلق الطمأنينة والسعادة الوظيفية للموظفين فيها.

المبحث الاول: المنهجية العلمية للبحث

اولا : مشكلة البحث

يتميز العصر الحالي في بيئة تتسم باللاتأكد والاجتهاد والاحتدام التنافسي والقلق الفكري والتنوع غير المؤلف في طرح الاختراعات والابتكارات والابداع وصعوبة التكيف او التعايش مع بيئتها التنافسية وما كان على المنظمات الا ان تعمل على تطوير امكانياتها وتعزيز مهاراتها وخلق نوع من الترابط المعرفي وتشجيع الموارد البشرية على نشر المعرفة ومشاركتها وتميرها عبر المستويات المختلفة بين الاقسام والوحدات التنظيمية لتسهيل سير العمل وزيادة الترابط الجماعي والعمل بروح التعاون. اذ ان اغلب مؤسسات الدولة غير الربحية وبالإضافة الى الربحية منها تعاني من مشكلة الروتين والرتابة وبطأ الاجراءات والتعقيدات في التنفيذ في مستويات عديدة من المنظمات وذلك بسبب عدم اقبال المعلومات والمعارف في اماكن العمل بصورة صحيحة وعدم وجود ثقافة المشاركة في نشر المعرفة وتداولها بين الموظفين مما دفع ذلك الى خلق نوع من افتقاد الموظفين للسعادة الوظيفية وتدني مستويات الانتاجية خلال ساعات العمل . ويمكن توضيح مشكلة البحث بالتساؤلات التالية :-

هل هنالك اهتمام لدى المعنيين في الكلية على اختلاف مستوياتهم التنظيمية في مشاركة المعرفة ونشرها في كان العمل .

ماهو دور مشاركة المعرفة في مكان العمل لتعزيز السعادة الوظيفية .

1- هل هنالك اساليب وطرق خاصة بمشاركة وتمير المعرفة في مكان العمل .

2- هل هنالك علاقة ارتباط وتاثير بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية .

ثانياً : اهمية البحث

يمكن الإشارة الى اهمية البحث بالنقاط التالية :-

نستمد اهمية البحث من اهمية الموضوع وهو مشاركة المعرفة في مكان العمل لما توفره المعلومات والمعارف في تسهيل انسيابية العمل وخلق الروح الايجابية بين الافراد .

تشكل السعادة الوظيفية اهمية قصوى لدى المنظمات في الوقت الحالي لأن الموظف السعيد سيزيد نسبة الانتاجية في العمل .

تعد الجامعات والكليات من المنظمات المهمة في تعزيز الوعي الاجتماعي ورفد مؤسسات ودوائر الدولة بطاقات وخبرات علمية هائلة

لفت انتباه المؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية على مساهمة المعرفة في تعزيز كفاءة العمل .

ثالثاً : اهداف البحث

يمكن توضيح أهداف البحث من خلال التالي :

بيان دور المعارف والمعلومات في تحقيق السعادة والتآلف بين الموظفين وخلق بيئة تعاونية فيما بينهم

التعريف بمفهوم مشاركة المعرفة في مكان العمل فضلا عن السعادة الوظيفية

توضيح العلاقة والتأثير بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية

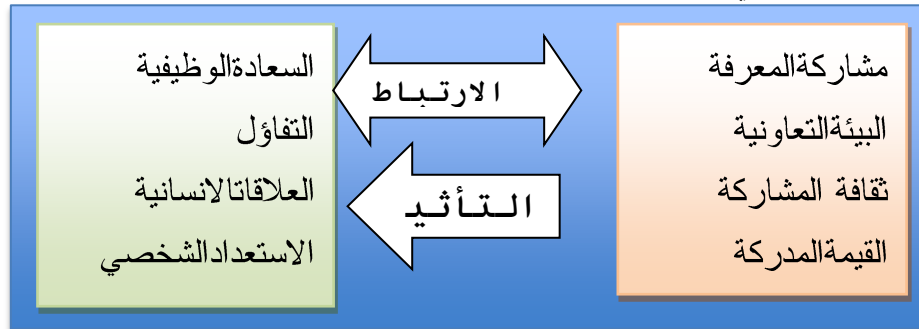
زيادة الوعي باهمية نشر ومشاركة المعرفة بين الموظفين في اماكن العمل

**دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية - دراسة استطلاعية لآراء
عينة من موظفي كلية العمارة الأهلية الجامعة**

رابعاً- فرضيات البحث

- H1: الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية ويتفرع منها التالي:
 H11:توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البيئة التعاونية والسعادة الوظيفية
 H12:توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ثقافة المشاركة والسعادة الوظيفية
 H13 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيمة المدركة والسعادة الوظيفية
 H2:الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية ويتفرع منها التالي :
 H21:توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البيئة التعاونية والسعادة الوظيفية
 H22:توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ثقافة المشاركة والسعادة الوظيفية
 H23:توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيمة المدركة والسعادة الوظيفية

خامساً: المخطط الفرضي



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

سادساً: مجتمع وعينة البحث :

شمل مجتمع البحث الموظفين في المستويات الإدارية في كلية العمارة الجامعة الاهلية والبالغ عددهم (53) موظفاً، في حين تم اختيار العينة المتكونة (40) موظفاً من المجتمع المذكور . ويمكن توضيح العينة بالشكل التالي :-

جدول (1) ترتيب العينة

ت	المتغير	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة
1	النوع البشري	ذكر	32	80.0
		انثى	8	20.0
	المجموع		40	100%
2	العمر	25 فأقل	17	42.5
		25-30	17	42.5
		30-35	2	5.0
		35-40	1	2.5
		40-45	1	2.5
		45-50	2	5.0
	المجموع		40	100%
3	المؤهل العلمي	اعدادية	1	2.5
		بكلوريوس	29	72.5
		دبلوم عالي	1	2.5
		ماجستير	6	15.0
		دكتوراه	3	7.5
	المجموع		40	100%

المصدر: اعداد الباحثين استناداً على معلومات استمارة الاستبانة

النوع البشري: يتضح من الجدول رقم (1) ان الموظفين في الكلية يغلب عليها الطابع الذكوري اذ ان هنالك فرقاً كبيراً بين اعداد الموظفين الذكور والاناث اذ كان عدد الذكور (32) موظفاً بسبة (80%) بينما كانت اعداد الاناث (8) وبنسبة (20%)

العمر: يتضح من جدول ان الفئتين 25 فأقل و 35 - 25 حققتا الى مستوى تكرار بواقع (17) تكرار وبنسبة (42.5) وهذا يدل على ان فئة الشباب هي الغالب على طبيعة اعمار الموظفين الكلية المبحوثة ومن ثم تأتي الفئات الباقية تبعاً ومستويات متقاربة

المؤهل العلمي : فئة البكالوريوس هي الطابع الغالب على اعداد الموظفين في الكلية المبحوثة وحققت اعلى مستوى تكرار اذ كان عددهم (29) وبنسبة (72.5) . ثم حلت فئة الماجستير بواقع (6) تكرارات وبنسبة (15%) ومن ثم تأتي المؤهلات الأخرى تبعاً بمستويات ضئيلة .

سابعا: مصادر القياس : تم الاعتماد على المصادر التالية لقياس المتغيرين مشاركة المعرفة والسعادة الوظيفية

جدول (2) مصادر قياس الاستبانة

المتغير	المصدر
مشاركة المعرفة	Yu,etal,2010
السعادة الوظيفية	Al-Ali,etal,2019

ثامناً: صدق وثبات المقياس

صدق محتوى: بلغت نسبة التطابق 85 % وهذا يدل على سلامة المقياس من الناحية الادارية والاحصائية واما الثبات :بلغت قيمه معامل الفا كرونباخ للاستبانة كلها (٨٨%) وهو مقبول جدا ودالاً إحصائيا في نفس الوقت .

سابعاً : الدراسات السابقة :

الدراسات المتعلقة بمشاركة المعرفة :

أ - دراسة (Lee & Bai, 2018) الموسومة (اثر مشاركة المعرفة على الإبداع الفردي في مؤسسات التعليم العالي: وجهة نظر اجتماعية وتقنية) *The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: socio-technical view*

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة آثار مشاركة المعرفة على الأفراد في مؤسسة تعليمية عليا في كوريا ، حيث يتم استخدام وجهة نظر اجتماعية تقنية ونظرية رأس المال الاجتماعي للتحقيق في السوابق المهمة لمساهمة المعرفة ، وكذلك لفحص الجوانب الاجتماعية و الجوانب الفنية. هذه الدراسة هي أول بحث يتعلق بالعلاقة بين مشاركة المعرفة والإبداع الفردي ، كما أنها تحدد التأثيرات الوسيطة لمشاركة المعرفة على الإبداع الفردي على المستوى الفردي في مؤسسة التعليم العالي.

ب - دراسة (Abu-Shanab,et.al,2014) الموسومة ("ممارسات تبادل المعرفة والمنظمة المتعلمة:

دراسة) *Knowledge sharing practices and the learning organization: A study* سعت هذه الدراسة الى استكشاف وتحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة مثل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والسياسات التنظيمية الداعمة وتحفيز مشاركة المعرفة وممارسات تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي المستمر. تم جمع البيانات باستخدام استبيان من 59 موظفاً في شركة *Orange Company* ، وهي شركة اتصالات كبرى في الأردن ، وتم تحليلها باستخدام تقنيات الانحدار الوصفي والمتعدد. تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي المستمر. تحتاج الشركات إلى التأكيد على دور التعلم التنظيمي في الحفاظ على الميزة التنافسية وتوفير الأدوات اللازمة لتشجيع ممارسات إدارة المعرفة. من الضروري للمنظمات تهيئة بيئة للتفاعل الاجتماعي كوسيلة لمشاركة المعرفة الدراسات المتعلقة بالسعادة الوظيفية :

ج - دراسة (Oerlemans & Bakker,2018) الموسومة (تحفيز الخصائص الوظيفية والسعادة في العمل: منظور متعدد المستويات *Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective*

توسع هذه الدراسة نظرية خصائص الوظيفة (JCT) باستخدام نهج متعدد المستويات للتنبؤ بكيفية ارتباط الاختلافات في خصائص الوظيفة المحفزة بسعادة الموظف أثناء أنشطة العمل اليومية. بناءً على نظرية مستوى التكيف وفرضية التفاعل العاطفي ، توقعنا أن العلاقة الإيجابية بين الخصائص الوظيفية المحفزة المتصورة والسعادة أثناء أنشطة العمل يتم تعديلها من خلال تحفيز الخصائص الوظيفية على مستوى الوظيفة والاختلافات الفردية في التأثير الإيجابي للسمات. قامت عينة مكونة من 68 موظفاً بملي استبيان عام وأبلغوا عن خصائصهم الوظيفية وسعادتهم خلال 741 نشاطاً عمل باستخدام طريقة إعادة البناء اليومية على مدار خمسة أيام عمل. تشبهاً مع نظرية مستوى التكيف ، أكدت النتائج متعددة المستويات أن التوافر المدرك لخصائص الوظيفة المحفزة أثناء أنشطة العمل يرتبط بشكل إيجابي بالسعادة أثناء نفس نشاط العمل .

د - دراسة (Joo,& Lee, 2018) الموسومة (تحفيز الخصائص الوظيفية والسعادة في العمل: منظور متعدد *Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being* .

الغرض من هذه الدراسة هو التحقيق في آثار الدعم التنظيمي المتصور (POS) ورأس المال النفسي (PsyCap) على السعادة في عمل الموظفين (أي المشاركة في العمل) ، والمهن (أي الرضا الوظيفي) ، والحياة (أي الرفاهية الشخصية (SWB)) ، تم جمع البيانات من 550 موظفًا في تكنتل في كوريا الجنوبية وكان المشاركون في الغالب من الذكور أو المديرين المبتدئين أو المتوسطين. باستخدام طريقة المسح المقطعي. استخدمت التحليل الإحصائي تحليل عامل التأكيد ، وتحليل الموثوقية والارتباط ، وتحليلات نمذجة المعادلات الهيكلية. وظهرت النتائج أن الموظفون منخرطين بشكل كبير في عملهم ، وراضين عن حياتهم المهنية ، وشعروا بإحساس أكبر بالرفاهية في حياتهم عندما كانت لديهم نقاط بيع أعلى ورأس المال النفسي. توسطت المشاركة في العمل بشكل كامل في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. فيما يتعلق بالعلاقات بين متغيرات النتائج الثلاثة ، تبين أن الرضا الوظيفي هو الوسيط الكامل للعلاقة بين مشاركة العمل والرفاهية الشخصية. بالإضافة إلى ذلك ، تم العثور على التأثير المباشر لـ رأس المال النفسي على الرفاهية الشخصية

المبحث النظري: الجانب النظري

أولاً: مشاركة المعرفة في مكان العمل

مفهوم مشاركة المعرفة في مكان العمل

أن مشاركة المعرفة في مكان العمل خاصة في المنظمات الكبيرة يتطلب بُعدًا ثقافيًا اجتماعيًا وتكنولوجيًا إذ يتعين على المنظمات تزويد العمال ببنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والتأكد من استخدامهم لهذه البنية التحتية لإنشاء معارفهم وتخزينها وتوزيعها ويجب أن يُنظر إلى أدوات المعرفة على أنها سهلة الاستخدام وكقيمة إضافية لأداء العمال ومن ناحية أخرى حتى لو كانت أنظمة المعرفة قابلة للاستخدام إلى حد كبير فإن الاستخدام وحده غير مثمر إذا كان العمال غير مستعدين لتبادل ومشاركة المعرفة القيمة حقًا مع زملائهم وشركائهم. إذ يُنظر الآن إلى تحفيز الموظفين لمشاركة المعرفة على أنها ثقافة مؤسسية (Oye, etal, 2011:72).

تختلف مشاركة المعرفة عن نقل المعرفة وتبادل المعرفة. وبذلك فإن نقل المعرفة يتضمن مشاركة مصدر المعرفة واكتساب مصدر المعرفة وهي المرحلة الأولى في عملية المشاركة، أما تبادل المعرفة يستخدم لوصف انتقال المعلومات بين الوحدات والإدارات والمنظمات المختلفة (Zheng, 2017:52).

تعرف مشاركة المعرفة بتوفير المعلومات المهمة والدراية لمساعدة الآخرين والتعاون مع الآخرين لحل المشكلات أو تطوير أفكار جديدة أو تنفيذ سياسات أو إجراءات. ويمكن أن تحدث مشاركة المعرفة عبر المراسلات المكتوبة أو الاتصالات المباشرة من خلال التواصل مع خبراء آخرين ، أو توثيق المعرفة وتنظيمها (Noe&Wang, 2010:117).

كما تعرف مشاركة المعرفة بأنها "عملية مشاركة المعلومات من شخص إلى آخر داخل المنظمة أو إنها عملية لتجميع المعارف المشتركة بين الأعضاء في المنظمة " إذ انها تمثل نوع من التفاعل الاجتماعي بين الناس (Rusuli, etal, 2011:2)

يشار إلى ان مشاركة المعرفة (KS) جزءًا من إدارة المعرفة (KM) وتعرّف بأنها أفكار وحقائق وخبرات وأحكام يمكن أن تؤثر على الأداء الفردي والجماعي والتنظيمي وتعد المعلومات مصدر هذه المعرفة (Lee, 2018:3).

أهمية مشاركة المعرفة في مكان العمل

حظيت أهمية المعرفة كمورد أساسي لتطوير الميزة التنافسية باهتمام كبير بين الباحثين والممارسين خاصة في العقدين الأخيرين. كمصدر استراتيجي يتم تصنيف المعرفة على أنها ذات قيمة وندرة تعتمد على المسار وغامضة بشكل صعب ويصعب تقليدها واستبدالها بجهات خارجية إذ تعتمد العديد من المنظمات بشكل متزايد على كل من جودة وكمية المعرفة التي ترغب في استحداثها وتطويرها وتطبيقها داخل الحدود التنظيمية وهذه الأهمية أكثر وضوحًا بالنسبة لهذه المنظمات التي يعمل بها نسبة عالية من الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً (Córcoles, 2011:4).

تعد مشاركة المعرفة عامل تمكين رئيسي لإدارة المعرفة وهناك جانبان من جوانب مشاركة المعرفة: جانب العرض وجانب الطلب إذ يهتم جانب العرض بتحفيز الموظفين على تبادل معارفهم واكتساب فوائد لكل من الموظفين وصاحب العمل. ويعالج جانب الطلب سلوك مشاركة المعرفة بين الموظفين واكتساب صاحب العمل للمعرفة لتعزيز المعرفة التنظيمية (Abu-Shanab, 2014:39).

من خلال مشاركة المعرفة يمكن للموظف تحسين قدرته باستخدام المثل العليا والخبرات من زملاء العمل إذ ان "المعرفة ليست سلعة" وتعتمد كلفة مشاركة المعرفة على كلفة تحقيق عملية المشاركة (على سبيل المثال ، توفير الأدوات والوثائق واجتماعات المجموعة ، إلخ) (Andreasian, 2013:20).

أشار (Cruz, 2011:28) الى ان هنالك عوامل تسهل عملية المشاركة وهي كالآتي :-

(أ) دوافع المرسل والمستلم ، (ب) العلاقة القائمة بين المرسل والمستلم ، (ج) السهولة التقنية للمشاركة ، (د) القدرة الاستيعابية للمستلم و (هـ) خصائص المعرفة

3- ابعاد مشاركة المعرفة في مكان العمل

بحسب دراسة (Yu,etal,2010) ان هنالك ثلاثة ابعاد لمشاركة المعرفة في مكان المعرفة يمكن توضيحهم بالاتي :-

البيئة التعاونية

تعمل البيئة التعاونية على زيادة قابلية وفعالية مشاركة المعرفة كما تؤدي الي التكامل فالبيئة التعاونية من الآليات والمطلوبات الاساسية المختصة بدعم مشاركة المعرفة وتسهيل التعاون، وتشكل علاقة عبر الحدود التنظيمية التقليدية. مشاركة المعرفة يشجع ويدعم البيئة التعاونية من خلال تعاون فردين أو مجموعة من الأفراد إلكترونياً للمشاركة بالمعرفة باستخدام اليميل أو المقابلات الإلكترونية أو المؤتمرات الفيديوية ، لذلك فالبيئة التعاونية تسهل تبادل الأفكار وتدعم الاتصالات في المنظمات بشكل أسهل وأكثر فعالية (Chini,2004:22) .

ثقافة المشاركة

ثقافة المشاركة تتجلى في المعتقدات / القيم / المواقف العميقة داخل المنظمة فضلاً عن ذلك فإن المعرفة الضمنية تعزز القيم الفردية من خلال تناقلها وطرحها بين أفراد المجتمع الوظيفي ومشاركة ما يعرفونه. اذ يشير الباحثين الى أن ثقافة المشاركة يمكن أن تؤدي إلى استخدام أكثر فعالية لأدوات إدارة المعرفة، وكذلك تشجع الثقافة على التدفق الحر لمعرفة الأفراد وأيضاً على مشاركة المزيد من معارفهم مع بعضهم البعض وبالتالي زيادة كمية ونوعية مجموعة المعرفة في مكان العمل (Yu,etal,2010:35) .

القيمة المدركة

دور القيمة المدركة للمعرفة (الفائدة / الأهمية) لسلوكيات تبادل المعرفة لقد وجدت الدراسات السابقة أنه كلما زادت قيمة المعرفة كلما زاد احتمال مشاركة الفرد ،لذا فإن الفائدة الرئيسة تتمثل في فرصة لمشاركة المعلومات أو المعرفة والتواصل بين الافراد في مكان العمل . لذلك فإن القيمة المدركة في سياق سلوك مشاركة المعرفة هي "اعتقاد المشارك باحتمال أن يؤدي سلوك مشاركة المعرفة إلى تحسين كفاءة العمل والفوائد الاقتصادية للفرد .وتعد بشكل عام مرتبطة بالنتائج الفعالة بمشاركة المعرفة كمنبئ بارز لسلوك مشاركة المعرفة الرئيسي في الفحص التجريبي المسبق لمشاركة المعرفة (Kankanhalli et al ,2005:135))

ثانياً: السعادة الوظيفية

مفهوم وأهمية السعادة الوظيفية

تم أراج مصطلح السعادة(Happiness) لأول مرة بقائمة موضوعات المستخلصات النفسية عام 1973 حينما حاول الباحثون دراسة العوامل الديمغرافية والاجتماعية المتعددة والسمات الشخصية من أجل معرفة العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة فقد اهتم علماء النفس بالسعادة من خلال ارتباطها بإشباع الحاجات وبالتالي من الحاجات الفسيولوجية الدنيا إلى الحاجات العليا المتمثلة في تحقيق الذات لان الإنسان يسعى لتحقيق أهدافه المهمة من أجل الشعور بالسعادة وتحقيق الحياة الجيدة له عندما تلبى للإنسان متطلبات الأمن والانتماء والاستقلال وتأكيد الذات .

يتم وصف السعادة أو الرفاه الشخصي كحالة من التقويم الفردي فيما يتعلق بالحياة من حيث الجوانب المعرفية والعاطفية هو اشتقاق في مجال علم النفس الإيجابي الذي يستخدم لخلق المشاعر الإيجابية بين الأفراد لضمان آثار إيجابية في حياتهم(Perez& Gadlos,2019:365).

السعادة المرتبطة بالعمل الوظيفي تقوم بتقييم ستة عوامل: الرضا الوظيفي ، وظروف العمل ، والرفاه العام ، وتوازن حياة الأسرة في العمل ، وضغط العمل والتحكم في العمل وكذلك مع تطور علم النفس الإيجابي فإن مفهوم "المشاركة في العمل" يزيد من أهميته حيث اليوم كعامل من عوامل السعادة الوظيفية (Dutschke,etal,2019:710).

مما لا شك فيه أن الرضا الوظيفي هو الأكثر مركزية وكثيرا ما يستخدم كما ان له تاريخ طويل على حد سواء كمستقل ومتغير تابع في البحوث التنظيمية وفي العقدين الماضيين ظهر عدد من التراكيب الجديدة التي تعكس شكلاً من أشكال السعادة أو التجربة العاطفية الإيجابية في مكان العمل وما تشترك فيه هذه البنى هو أن كل ما يشير إلى الأحكام السارة (المواقف الإيجابية) أو التجارب الممتعة (المشاعر الإيجابية) ، والحالات المزاجية ، والعواطف ، وحالات التدفق) في الوظيفة وتختلف البنى المتعلقة بالسعادة في البحوث التنظيمية بعدة طرق (Fisher,2010:385). وتعرف السعادة الوظيفية هي المشاعر الإيجابية المرتبطة بالعمل حول الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للتغلب على التحديات التي تواجهك أثناء العمل (Golparvar&Abedini,2014:257)

السعادة الوظيفية هي الرضا عن البيئة التنظيمية وانعكاس ذلك على قيم الفرد وتفضيلاته لمستوى الأجور أو التحديات أو الأمن الوظيفي والذي يكون له تأثير على إنجازاته المهنية(Joo&Lee,2015:208) ، فيما عرفها(Rocha&Rolley,2011:116)هي بناء يشمل الرفاه من حيث النمو الشخصي ، والغرض في الحياة ، والعلاقات الوظيفية الإيجابية ، والمساهمة الاجتماعية والتكاملية. فيما عرف السعادة الوظيفية

(Abdullah,etal,2016:2) على أنها معتقدات حول العمل المنجز وكذلك الشعور بالاستقلالية في العمل وإتقان بيئة العمل من أجل التفاعل بنجاح مع معايير السلوك في مكان العمل ، وتلقي ردود فعل إيجابية العلاقات مع أعضاء المنظمة للحصول على الدعم ، والتنمية الشخصية.

تعتمد سعادة الموظف خلال نشاط معين متعلق بالعمل على (أ) الدرجة التي يرى فيها الموظفون خصائص الوظيفة المحفزة أثناء نشاط العمل و (ب) الدرجة التي توجد بها بالفعل خصائص الوظيفة المحفزة المماثلة على مستوى الوظيفة (Oerlemans &Bakker,2018:123) ابعاد السعادة الوظيفية

حسب دراسة (Al-Ali,etal,2019) فإن السعادة الوظيفية تتكون من ثلاثة ابعاد **التفاؤل** : يعتبر التفاؤل تنبؤاً إيجابياً في البيئة الاجتماعية وقد وجد أنه يربط بين تأثير القادة ومشاركة عمل الموظفين وبهذا المعنى يمكن للتفاؤل أن يجسد عملية التعلم الاجتماعي التي تقوم عليها عملية المشاركة في العمل.من خلال نظرية التعلم الاجتماعي أن مدى قدرة الأفراد على فهم البيئة الاجتماعية والاستجابة لها بشكل صحيح مرهون بالكفاءة الذاتية الفردية بالنسبة للأشخاص ذوي التفاؤل المتصور فإن الثقة في قدرتهم لا تؤدي فقط إلى دفعهم بالتنبؤ الإيجابي ولكن أيضاً تمكنهم من حشد الموارد المعرفية والعاطفية لترجمة تقييم إيجابي للبيئة الاجتماعية إلى نتائج عمل إيجابية.(Lu,2018:195)

العلاقات الإنسانية : تساعد العلاقات الإنسانية المشتركة والتفاعلات السلوكية الدعم بين العاملين في منظمات العمل وتحدد العلاقات الإيجابية لزملاء العمل وسلوك المساعدة للعاملين في العلاقات مع زملائهم المباشرين ومرؤوسهم . ومن جانب تصف العلاقات السلبية لزملاء العمل السلوكيات الضارة التي تظهر تجاه الزملاء والمرؤوسين بما في ذلك عدم وجود مساعدة جماعية. بالإضافة إلى ذلك تعزز العلاقات الإيجابية لزملاء العمل التمكين من خلال بناء مهارات الموظفين وتعزيز فعاليتهم الذاتية وتسلط الضوء على شبكاتهم الاجتماعية (Abugre,2017:199) .

الاستعداد النفسي :

لدراسة الحالة الأستعدادية للموظفين وطبيعة مزاجهم يجب التمييز بين الحالة المزاجية والعواطف من حيث المدة ، وتركيز الكائن ، والعواطف تدل على المشاعر (مثل الفرح والغضب والخوف) على ردود فعل قصيرة على شخص أو أحداث معينة ، في حين أن الحالة المزاجية دائمة (أي مدة دقائق إلى أيام).أن الحالة المزاجية لا تنتج فقط عن تجارب محددة ولكن أيضاً كنتيجة ثانوية للتفاعلات العاطفية اثناء العمل تسهم في تقبل واستعداد الشخص على العمل او تركه او الامتناع منه (Collectiv,etal,2000:197).

المبحث الثاني : الجانب العملي

اولا : تحليل البيانات وتفسير النتائج

تفسير وتحليل اجابات عينة البحث التي تم جمعها من خلال الاستبانة لتشخيص اهمية متغيرات البحث الرئيسية (مشاركة المعرفة في مكان العمل ، السعادة الوظيفية) وابعادها الفرعية اعتمادا على مقياس ليكرت الخماسي فيكون لكل متغير مستوى اجابة تتراوح بين اعلى قيمة (5) لاتفق تماما وادنى قيمة (1) لا اتفق تماما ولخمس مستويات .

من خلال الجدول(3) لترتيب الاهمية للمتغيرات والابعاد يتضح بأن المتغير المستقل (مشاركة المعرفة) حصل على متوسط حسابي (4.53) وانحراف معياري (0.40) وبنسبة اهمية (90 %) وهذا يتضح ان الموظفين في الكلية يعملون على روح التعاون والصداقة الحميمة فيما بينهم ومشاركة المعرفة لتسهيل الاعمال الوظيفية بصورة سلسة وميسرة مما يعكس ذلك على خلق جو ايجابي يعزز مكانة الموظفين , اما فيما يخص ابعاد المتغير اذ حصل بعد (البيئة التعاونية) الترتيب الاول من حيث الاهمية بمتوسط حسابي (4.60) وبانحراف معياري (0.45) وبنسبة اهمية (92 %) وهذا يدل على تكثيف الجهود من اجل تحقيق بيئة ايجابية لتمير المعرفة دون اختزالها عند شخص واحد او حجبها واخفاؤها عن بقية الزملاء .وفي الترتيب الثالث والاحير حقق بعد القيمة المدركة بمتوسط حسابي (4.45) وبانحراف معياري (0.50) وبنسبة اهمية (89 %) وهذا يدل على ان ظروفأ اخرى هي التي ساعدت عملية نقل المعرفة والاحساس بقيمتها بين الزملاء في العمل .

فيما يخص المتغير المعتمد(السعادة الوظيفية) حصل على متوسط حسابي (4.09) وبانحراف معياري (0.51) وبنسبة اهمية (81 %) ويشير هذا الى ان موظفي الكلية المبحوثة يعيشون نوع من السعادة على المستوى الشخصي والجماعي وحالة من الرضا الوظيفي والطمأنينة وشعورهم بالارتياح بما تقدمه الكلية من خدمات على المستوى المعنوي والمادي في مكان عملهم ويتطلعون الى خلق نوع من التماسك الاجتماعي في وظائفهم . اما فيما يخص الابعاد حصل بعد (الاستعداد النفسي) الترتيب الاول من حيث الاهمية بمتوسط حسابي (4.56) وبانحراف معياري (0.48) وبنسبة اهمية (91 %) ويشير الى موظفي الكلية لديهم الرغبة في العمل والمزاج

الإيجابي تجاه اجواء العمل وشعورهم بملائمة شخصياتهم لوظائفهم الملائقة على عاتقهم مما حفزهم على تشجيع الحضور والاستمرارية في الدوام .

بينما حصل بعد العلاقات الانسانية الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.35) وبأنحراف معياري (0.95) وبنسبة اهمية بلغت فوق المتوسط (68 %) وهذا يدل على ان افراد العينة المبحوثة لا تحكمهم جميعهم العلاقات الانسانية المتبادلة او هنالك بعض الاشكاليات من جانب الادارة لدعمهم مادياً ومعنوياً او نتيجة لكثرة الاسقام وتشعبها صعب التقاء البعض مع بعضهم الاخر خلال العمل اليومي

جدول (3) ترتيب الاهمية للمتغيرات والابعاد

الترتيب	نسبة الاهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات والابعاد
	90 %	0.40	4.53	مشاركة المعرفة
1	92 %	0.45	4.60	البيئة التعاونية
2	91 %	0.44	4.55	ثقافة المشاركة
3	89 %	0.50	4.45	القيمة المدركة
	81 %	0.51	4.09	السعادة الوظيفية
2	87 %	0.57	4.37	التفاؤل
3	68 %	0.95	3.35	العلاقات الانسانية
1	91 %	0.48	4.56	الاستعداد النفسي

اما في ما يخص تفسير الفقرات لمشاركة المعرفة في مكان والسعادة الوظيفية

المتغير المستقل (مشاركة المعرفة في مكان العمل) ويضم الابعاد التالية :

البنية التعاونية: يتبين لنا من خلال الجدول رقم (4) الفقرة رقم (1) حصلت على اعلى متوسط حسابي قدره (4.65) وبأنحراف معياري بلغ (0.66) وهي فقرة نعمل بروح الجماعة والفريق الواحد في تعميم المعارف ونشرها وهذا يدل على مدى تعاون الموظفين فيما بينهم لتمرير المعلومات والمعارف لكي يكون الموظفين اكثر قدرة على ادارة الوظائف وبصورة اكثر كفاءة . اما فيما يخص الفقرة (2) حصلت على اقل متوسط حسابي قدره (4.52) وبأنحراف معياري بلغ (0.59) وهذا على الرغم من حصولها اقل متوسط الى انها تعتبر ايجابية وبدليل المتوسط الحسابي مرتفع وهي انه مشاركة المعرفة هي اولوية بين الموظفين وتعميم المعارف شيء اساسي لتسهيل العمل

ثقافة المشاركة: حصلت الفقرة رقم (7) على اعلى متوسط حسابي قدره (4.62) وبأنحراف معياري بلغ (0.49) وهذا يدل على ان الزملاء لديهم اسلوب تشاركي لتمرير المعلومات والمعارف وبصورة ايجابية لتبسيط المهام وتسهيل الاجراءات . فيما حصلت الفقرة (8) بمتوسط حسابي قدره (4.50) وبأنحراف معياري بلغ (0.64). وهذا يشير ان اراء افراد العينة هدفهم انجاز اعمالهم بصورة مستمرة ويومية وان النجاحات تأتي تباعاً من خلال التسهيل للنقل والتمرير بالمعلومات .

القيمة المدركة : حصلت الفقرة (12) على اعلى متوسط حسابي قدره (4.57) وبأنحراف بلغ (0.50) معياري وهي فقرة (المعرفة التي نقوم بمشاركتها مع زملائنا تمنح تأثيراً إيجابياً على الأعمال) وهذا يدل بأن تمرير المعلومات ومشاركتها يخلق جواً ايجابياً على سير العملية وان اخفاء المعرفة قد يؤدي الى قطع العلاقات الايجابية والتباغض بين الزملاء . اما فيما يخص اقل فقرة حصلت الفقرة (15) على متوسط حسابي قدره (4.22) وبأنحراف معياري بلغ (0.89) وهي فقرة (تعمل المنظمة باستمرار على القيام بمشاريع البحث والتطوير لتحقيق الفائدة الكلية) وهذا يعني وفق آراء العينة على ضالة العمل بقيام الكلية باستمرار دوري لاجراء البحث والتطوير لتدعيم نشاطاتها ومهامها .

المتغير المعتمد (السعادة الوظيفية) : ويضم الابعاد التالية

التفاؤل: يتبين لنا من خلال الجدول رقم (6) الفقرة رقم (16) حصلت على اعلى متوسط حسابي قدره (4.45) وبأنحراف معياري بلغ (0.63) وهي فقرة (نقدر صعوبة بلوغ بعض اهداف الكلية الا أننا نؤمن بسعيها للنجاح) وهذا يعني ان هنالك تقدير من قبل الموظفين في الكلية على تحقيق الاهداف وسعيهم في تجاوز العقبات التي يواجهونها بالرغم من صعوبة الامر الملقى على عاتقهم . اما فيما يخص اقل فقرة فقد حصلت الفقرة رقم (20) على متوسط حسابي قدره (4.20) وبأنحراف معياري بلغ (1.32) وهي فقرة (نفهم رؤية ورسالة الكلية ونلتزم بها) وهذا يدل على ضعف مفهوم الرؤية والرسالة بالنسبة لأفراد العينة المبحوثة او لربما عدم اطلاعهم على ما تتضمنه الرؤية والرسالة من نقاط التي توجهها الكلية نحو المجتمع .

العلاقات الانسانية : حصلت الفقرة (25) على اعلى متوسط حسابي قدره (4.20) وبأنحراف معياري بلغ (1.06) وهي فقرة (تشجع الإدارة النشاطات الاجتماعية والعلاقات الانسانية للموظفين) وهذا يدل على ان ادارة الكلية تشجع وتتابع العلاقات الانسانية للموظفين لأحتوائهم والعمل على دعمهم بصورة ايجابية وكذلك لخلق نوع من التقارب الروحي فيما بينهم . اما فيما يخص اقل فقرة حصلت الفقرة (21) بمتوسط حسابي قدره

دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية - دراسة استطلاعية لراء

عينة من موظفي كلية العمارة الاهلية الجامعة

(2.37) وبأنحراف معياري بلغ (وهي فقرة (لدينا مشاعر ايجابية تجاه جميع الزملاء في الوظيفة) وهذا يعني انه على الرغم دعمهم وتشجيعهم على مشاركة المعرفة الان هذا شيء طبيعي الا يكون كافة الزملاء في حالة تقارب ومشاعر ايجابية ولأسباب منها اختلافات العلمية والفكرية كما بسبب كثرة الاقسام وتوزيعهم عليها جعل تقاربهم حسب القسم الذي يؤدي فيه مهامه الموظف دون ان يكونوا متواصلين مع بعض الاقسام الاخرى مما خفض العلاقات مع الكل .

الأستعداد النفسي : حصلت الفقرة (27) على اعلى متوسط حسابي قدره (4.65) وبأنحراف معياري بلغ (0.57) وهي فقرة (اشعر بأنني استطيع ان انجز مهام وظيفتي خلال ساعات الدوام) وهذا يعني ان مشاركة المعرفة سهلت انجاز الموظف خلال عمله اليومي ووفرت له الجهد والوقت لانتهاء العمل بصورة صحيحة . فيما حصلت الفقرة (30) على اقل متوسط حسابي قدره (4.47) وبأنحراف معياري (0.81) وهي فقرة (أشعر أن هذا هو العمل الذي يناسب روعي وطبيعة شخصيتي) وهذا يدل على ان البعض يشعر ان له ليس في المكان المناسب او بسبب الاختصاص الذي يمتلكه لا يتلائم مع طبيعة عمله مما يجبر على تقليد المنصب او الوظيفة تبعاً لرغبات الادارة او لسد حاجات او وظائف شاغرة .

الجدول (6) تحليل ووصف الفقرات

المتغير	ت	الفقرات	درجات التفضيل											
			اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	الوسط الحسابي		الانحراف المعياري				
			ت	%	ت	%	ت	%	ت		%			
البيئة التعاونية X1	1	X1	29	72.5	9	22.5	1	2.5	1	2.5	0	0.00	4.6500	0.66216
	2	X2	23	57.5	15	37.5	2	5.0	0	0.00	0	0.00	4.5250	0.59861
	3	X3	25	62.5	12	30.0	3	7.5	0	0.00	0	0.00	4.6500	0.53349
	4	X4	22	55.0	15	37.5	3	7.5	0	0.00	0	0.00	4.6000	0.59052
	5	X5	23	57.5	17	42.5	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.6000	0.59052
ثقافة المشاركة X2	6	X6	24	60.0	15	37.5	1	2.5	0	0.00	0	0.00	4.5750	0.54948
	7	X7	25	62.5	15	37.5	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.6250	0.49029
	8	X8	23	57.5	14	35.0	3	7.5	0	0.00	0	0.00	4.5000	0.64051
	9	X9	23	57.5	14	35.0	3	7.5	0	0.00	0	0.00	4.5000	0.64051
	10	X10	25	62.5	12	30.0	3	7.5	0	0.00	0	0.00	4.5500	0.63851
القيمة المدركة X3	11	X11	22	55.0	15	37.5	3	7.5	0	0.00	0	0.00	4.4750	0.64001
	12	X12	23	57.5	17	42.5	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.5750	0.50064
	13	X13	24	60.0	15	37.5	1	2.5	0	0.00	0	0.00	4.5750	0.54948
	14	X14	22	55.0	13	32.5	5	12.5	0	0.00	0	0.00	4.4250	0.71208
	15	X15	19	47.5	13	32.5	6	15.0	2	5.0	0	0.00	4.2250	0.89120
التفاوت Y1	16	Y16	21	52.5	16	40.0	3	7.5	0	0.00	0	0.00	4.4500	0.63851
	17	Y17	22	55.0	13	32.5	4	10.0	1	2.5	0	0.00	4.4000	0.77790
	18	Y18	19	47.5	18	45.0	2	5.0	1	2.5	0	0.00	4.3750	0.70484
	19	Y19	19	47.5	19	47.5	2	5.0	0	0.00	0	0.00	4.4250	0.59431
	20	Y20	25	62.5	8	20.0	1	2.5	2	5.0	4	10.0	4.20000	1.32432
العلاقات الانسانية Y2	21	Y21	5	12.5	7	17.5	5	12.5	4	10.0	19	47.5	2.3750	1.53067
	22	Y22	6	15.0	9	22.5	5	12.5	4	10.0	16	40.0	2.6250	1.56381
	23	Y23	9	22.5	4	10.0	7	17.5	8	20.0	12	30.0	2.7500	1.54837
	24	Y24	20	50.0	7	17.5	6	15.0	6	15.0	1	2.5	3.9750	1.22971
	25	Y25	21	52.5	11	27.5	4	10.0	3	7.5	1	2.5	4.2000	1.06699
الاستعداد النفسي Y3	26	Y26	25	62.5	13	32.5	1	2.5	1	2.5	0	0.00	4.5500	0.67748
	27	Y27	28	70.0	10	25.0	2	5.0	0	0.00	0	0.00	4.6500	0.57957
	28	Y28	26	65.0	12	30.0	2	5.0	0	0.00	0	0.00	4.6000	0.59052
	29	Y29	28	70.0	10	25.0	2	5.0	0	0.00	0	0.00	4.5500	0.93233
	30	Y30	25	62.5	11	27.5	2	5.0	2	5.0	0	0.00	4.4750	0.81610

ثانيا : اختبار الفرضيات :

: تحليل واختبار فرضيات الارتباط

افتراض البحث الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المشاركة المعرفية بأبعادها الثلاثة الفرعية والسعادة الوظيفية , لذا سيتناول البحث هذه الفرضية وما يتفرع منها من ابعاد فرعية وقد استعملت الوسائل الإحصائية في البرنامج الاحصائي ((SPSS وقد تم استخدام معامل ارتباط (Pearson) لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات الرئيسة والفرعية للبحث
الجدول (7) توضيح علاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسة والابعاد الفرعية للبحث

الترتيب	الاستعداد النفسي Y3	العلاقات الانسانية Y2	التفاؤل Y1	السعادة الوظيفية Y		المتغير المعتمد / المتغير المستقل
				الارتباط	المعنوية	
	0.730**	0.222	0.861**	0.662**	0.000	مشاركة المعرفة X
	0.000	0.168	0.000	0.000	0.000	
الثالث	0.560**	0.187	0.672**	0.514**	0.001	البنية التعاونية 1X
	0.000	0.248	0.000	0.001	0.000	
الثاني	0.722**	0.161	0.711**	0.550**	0.000	ثقافة المشاركة 2X
	0.000	0.321	0.000	0.000	0.000	
الاول	0.593**	0.192	0.834**	0.623**	0.000	القيمة المدركة 3X
	0.000	0.236	0.000	0.000	0.000	

** علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.01

* علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.05

من خلال نتائج الجدول (7) اظهر ان هنالك علاقة ارتباط طردية موجبة بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية اذ بلغت (**0.66) وعند مستوى معنوية (0.000) وهذا يدل على اهمية مشاركة المعرفة وتمرير المعلومات لتسيير وتسهيل المهام والواجبات الادارية كذلك لانجاز الاعمال بصورة اكثر دقة وسرعة وخلق نوع من الرضا الوظيفي والشعور بالارتياح والطمأنينة فيما بين الموظفين في الكلية وهذا يدل على قبول الفرضية الرئيسة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية (اما فيما يخص الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الاولى : من خلال الجدول رقم (7) يتضح ان هنالك علاقة ارتباط طردية موجبة بين البيئة التعاونية والسعادة الوظيفية بلغت (**0.514) وبمستوى معنوية (0.001) وهذا يدل على ان البيئة الايجابية تخلق نوع من التقارب الروحي والانساني بين الموظفين مما ينعكس على الشعور بالرضا والسعادة الوظيفية وبذلك تقبل الفرضية الفرعية الاولى (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين البيئة التعاونية والسعادة الوظيفية).

الفرضية الفرعية الثانية : من خلال الجدول (7) يتضح ان هنالك علاقة ارتباط بين ثقافة المشاركة والسعادة الوظيفية بلغت (**0.550) وعند مستوى معنوية (0.000) وهذا يدل على ان ثقافة المشاركة تخلق نوع من التواصل والتشارك بين المستويات الوظيفية مما يحفز الموظفين على تبادل المعلومات لسد الثغرات في أنشطة العمل وبذلك تقبل الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ثقافة المشاركة والسعادة الوظيفية).

الفرضية الفرعية الثالثة : من خلال الجدول رقم (7) يتضح هنالك علاقة ارتباط موجبة طردية بين القيمة المدركة والسعادة الوظيفية (**0.623) وعند مستوى معنوية (0.000) ويظهر ان هذا البعد حصل على المرتبة الاولى من ناحية الارتباط والتأثير لقيمة المعرفة المدركة على السعادة الوظيفية في العمل وتمنح الجو الايجابي للموظفين مما يدفعهم الى اعطاء اهمية قصوى للعمل على استخلاص الفوائد والنتائج الجيدة من خلال المعلومات المتداولة وبذلك تقبل الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين البيئة المدركة والسعادة الوظيفية).

ثانيا : تحليل واختبار فرضيات التأثير: نوضح اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة (مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية) من خلال مستوى المعنوية وقيمة (F) المحسوبة ومقارنتها بـ (F) الجدولية وقيمة الحد الثابت و (b) وقيمة معامل التفسير (R2) والذي يوضح نسبه مساهمه المتغير المستقل في تفسير التغير الحاصل في متغير التابع ، وبذلك يمثل معامل التحديد تفسير نسبة التباين في قيم المشاهدات في الانحدار الخطي البسيط) ، وبذلك تقبل الفرضية عند ما تكون مستوى المعنوية (Sig) اقل من (0.05) ويمكن توضيح ذلك بالاتي:-

**دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية - دراسة استطلاعية لراء
عينة من موظفي كلية العمارة الاهلية الجامعة**

جدول (8) تحليل التأثير بين المتغيرات

السعادة الوظيفية					المتغير المعتمد
معامل (R 2)	B	F الجدولية	F المحسوبة	Sig	المتغير المستقل
0.478	0.876	5.57	34.848	0.000	مشاركة المعرفة
0.411	0.724	5.57	26.536	0.000	البيئة التعاونية
0.313	0.650	5.57	17.343	0.000	ثقافة المشاركة
0.353	0.601	5.57	20.732	0.000	القيمة المدركة

فيما يخص المتغيرين ومن خلال الجدول (8) تبين ان (F) المحسوبة والتي بلغت (34.848) اكبر من (F) الجدولية والتي بلغت (5.57) وبمستوى معنوية (0.000) وهذا يدل على ان المعرفة هامة لسير العمليات الادارية كذلك خلق بيئة فاعلة ايجابية تحفز الموظف على تقديم اقصى ما يمكن من جهود لنجاح المهام والواجبات المناطة له وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية (هنالك علاقة تأثير ذا دلالة معنوية لمشاركة المعرفة في مكان العمل على السعادة الوظيفية). اما فيما يخص الابعاد

البيئة التعاونية : اتضح من خلال الجدول (8) ان (F) المحسوبة والتي بلغت (26.536) اكبر من (F) الجدولية والتي بلغت (5.57) وبمستوى معنوية (0.000) وهذا يشير على ان التعاون في نقل المعلومات وتمرير المعرفة يجعل الموظف سعيداً واكثر انسجاماً مع الوضع بشكل عام وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية (هنالك علاقة تأثير ذا دلالة معنوية للبيئة التعاونية على السعادة الوظيفية).

ثقافة المشاركة : اتضح من خلال الجدول (8) ان (F) المحسوبة والتي بلغت (17.343) اكبر من (F) الجدولية والتي بلغت (5.57) وبمستوى معنوية (0.000) وهذا يشير الى ان تعميم المعارف وجعلها ثقافة عامة لتبادل المعلومات والخبرات يمنح الموظف الشعور بالارتياح والطمأنينة وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية (هنالك علاقة تأثير ذا دلالة معنوية لثقافة المشاركة على السعادة الوظيفية).

القيمة المدركة : اتضح من خلال الجدول (8) ان (F) المحسوبة والتي بلغت (20.732) اكبر من (F) الجدولية والتي بلغت (5.57) وبمستوى معنوية (0.000) وهذا يشير الى اهمية المعلومات والمعارف ومساهمتها في انجاز المهام الادارية والتنسيق والربط بين الوظائف تمنح الموظفين الثقة في التعامل مع مهامهم وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية (هنالك علاقة تأثير ذا دلالة معنوية للقيمة المدركة على السعادة الوظيفية).

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

يمكن ذكر عدد من الاستنتاجات الخاصة بالبحث منها :
ان مشاركة المعرفة الكلية المبحوثة لها دور كبير في خلق الطمأنينة والسعادة الوظيفية للموظفين فيها ان الكلية المبحوثة قد نجحت في ترسيخ ثقافة المشاركة في المعرفة بين الموظفين لتحقيق اهدافها واهدافهم .
تعد السعادة الوظيفية بمثابة المرآة التي تعكس طبيعة العلاقات الانسانية وروح التعاون في المنظمة كانت البيئة التعاونية في الكلية المبحوثة سائدة بين الموظفين ويعملون على تطويرها باساليب مختلفة ان لمشاركة المعرفة قيمة مدركة من خلالها تحصل المنظمة على فوائد عديدة اهمها السعادة الوظيفية والشعور بالرضاء والتعاون.

ثانيا : التوصيات

يمكن ادراج عدد من التوصيات اهمها :
ضرورة تطوير المؤسسات الحكومية وخصوصاً الجامعية على نشر المعارف ومشاركتها بذل الجهود الى الارتقاء في تطوير الكلية باساليب وطرق مختلفة اكثر في مشاركة المعارف والمعلومات في تحقيق البيئة التعاونية والسعادة الوظيفية
اقامة الورش والدورات التدريبية لكي تصل المعارف والمعلومات وخصوصاً التكنولوجية منها الى اقصى عدد من الموظفين
تقديم الحوافز والاجور للموظفين النشيطين الذين يساعدون في ايجاد حلول تنظيمية للمشكلات التي تعاني منها الكلية المبحوثة
استثمار ثقافة المشاركة للمعرفة في تشجيع الابداع والابتكار للخطط والاستراتيجيات التي من شأنها تحقق اهداف مستقبلية للمنظمة

المصادر

1- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019), The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study

- on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. Journal of Business and Retail Management Research, 13(4)
- 2- Abugre, J. B. (2017), Relations at workplace, cynicism and intention to leave, International Journal of Organizational Analysis
- 3 - Abu-Shanab, E., Knight, M. B., & Haddad, M. (2014), Knowledge Sharing Practices and the Learning Organization: A Study, IUP Journal of Knowledge Management, 12(2)
- 4 - Andreasian, G., & Andreasian, M. (2013), Knowledge Sharing and Knowledge Transfer Barriers. A Case Study, theses of Master ,Linnaeus Univwesity
- 5 - Bartel, C. A., & Saavedra, R. (2000), The collective construction of work group moods. Administrative Science Quarterly, 45(2), 197-231.
- 6 - Chini, T. (2004), Effective knowledge transfer in multinational corporations, Corporations Vienna University of Economics and Business Administration: First, published Printed and bound in Great Britain by Antony Rowe Ltd, Chippenham and Eastbourne
- 7 - Cruz, A. P. (2011) ,Knowledge sharing and competitiveness of professional service firms: A case study,Theses of Master,Walden University
- 8- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A., & Combadão, J. (2019), The job design happiness scale (JDHS), Journal of Organizational Change Management .
- 9 - Duche-Pérez, A. B., & Galdos, G. L. R. (2019), Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses, Enfermería Global, 18(2), 364-373
- 10 - Golparvar, M., & Abedini, H. (2014), A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction,Management Science Letters, 4(2), 255-268
- 11- Fisher, C. D. (2010), Happiness at work, International journal of management reviews, 12(4), 384-412
- 12 - Joo, B. K., & Lee, I. (2017), Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, In Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship. Emerald Publishing Limited
- 13- Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. (2018), Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective, Journal of applied psychology, 103(11), 1230
- 14- Oye, N. D.Salleh, M& Noorminshah, A.(2011), Knowledge sharing in workplace: Motivators and demotivators, International journal of managing information technology, 3(4), 71
- 15- Roche, M., & Rolley, C. (2011), Workplace wellbeing on Maungataturi Mountain: the connection between ecological restoration and workplace happiness, Journal of Applied Business Research (JABR), 27(2)
- 16 - Rusuli, M. S. C., Tasmin, R., & Hashim, N. (2011), KnowledgeSharing Practice in Organization, International Conference on Teaching & Learning in Higher Education
- 17 - Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K.-K. (2005), Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. MIS Quarterly, 29(1), 113–143

18 - Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (2018), The trickle-down of work engagement from leader to follower: The roles of optimism and self-efficacy. Journal of Business Research, 84, 186-195.

19 - Lee, J. (2018), The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: socio-technical view. Administrative Sciences, 8(2), 21

20 - Llopis Córcoles, Ó. (2011), Understanding knowledge sharing in organizations: Further questions of research through a social cognitive perspective, INGENIO (CSIC-UPV) Working Paper Series

21 - Wang, S., & Noe, R. A. (2010), Knowledge sharing: A review and directions for future research, Human resource management review, 20(2), 115-131

22 - Yu, T. K., Lu, L. C., & Liu, T. F. (2010), Exploring factors that influence knowledge sharing behavior via weblogs, Computers in human behavior, 26(1), 32-41

23 - Zheng, T. (2017) ,A literature review on knowledge sharing, Open Journal of Social Sciences, 5(1), 51-58

The role of knowledge sharing in enhancing career
happiness - an exploratory study of the opinions of a
sample of the employees of the National University
College of Architecture

A. L. Ibrahim Saleh Hassan
A. L. Mustafa Karim Sahem
A. L. Hadeel Qassem Aliwi

Abstract

The research seeks to analyze the correlation and influence between sharing knowledge in a place and job happiness. The research problem was represented in an important question, which is (Is there a correlation and effect between sharing knowledge in the workplace and job happiness), and to clarify the relationship between the research variables, two main hypotheses of correlation and influence were formulated. The questionnaire was also adopted as the main tool for data collection, as the sample included (40) employees out of the total community of (53) employees in the Private University Architecture College, and for data analysis, the SPSS and EXCEL statistical programs were used. Spearman correlation coefficient and simple linear regression coefficient).

The research has reached several results, the most important of which is a high level of knowledge sharing in its sub-dimensions in the University's College of Architecture, as well as a significant correlation and a direct effect between knowledge sharing and job happiness.

Keywords: knowledge sharing, knowledge sharing culture, job happiness.
