



## Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



### Analysis of the impact of knowledge sharing on improving sustainable performance in the General Company for the Manufacture of Pharmaceuticals and Medical Supplies – Samarra

Mohammed Talib Khalaf\*, Saadoun Mohsen Salman

College of Administration and Economics/ University of Baghdad

#### Keywords:

Knowledge sharing, sustainable performance, sustainable economic performance, sustainable social performance.

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received 22 Jul. 2024

Accepted 25 Aug. 2024

Available online 31 Dec. 2024

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



\*Corresponding author:

**Mohammed Talib Khalaf**

College of Administration and Economics/ University of Baghdad



**Abstract:** This research sought to know and determine the contribution of knowledge sharing as an independent variable in improving sustainable performance as a dependent variable in the General Company for the Manufacture of Pharmaceuticals and Medical Supplies/Samarra.

The research started from the nature of its problem, which was expressed by asking about the role of knowledge sharing in improving sustainable performance in the researched company. Which was answered in a theoretical framework with the intellectual connotations of the research variables, in addition to determining the importance of these variables and their impact in the field of research. As they are contemporary and important variables for any organization seeking to keep pace with rapid developments, as well as to adapt to those developments, especially in light of the dynamism and competitiveness of the work environment.

The research reached a set of conclusions, the most important of which are: the presence of a significant influence relationship between the research variables in the researched company, which confirms that the greater the interest in the process of knowledge sharing, the more this will be reflected positively on improving sustainable performance. In addition to that the researched company possesses a group of efficient elements that It is characterized by its ability to attract knowledge and share it with others, in addition to its ability to explore and exploit opportunities, but it is not at the desired level within the current environment. Therefore, the research has concluded several recommendations, the most important of which are: the necessity of the researched company exploiting the knowledge capabilities available to it, as well as working to develop those capabilities.

## تحليل أثر مشاركة المعرفة على تحسين الأداء المستدام في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية - سامراء

سعدون محسن سلمان

محمد طالب خلف

كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد

### المستخلص

لقد سعى هذا البحث إلى معرفة وتحديد اسهام مشاركة المعرفة كمتغير مستقل في تحسين الأداء المستدام كمتغير تابع في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/سامراء. وقد انطلق البحث من طبيعة مشكلته التي تم التعبير عنها بالسؤال حول دور مشاركة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في الشركة المبحوثة والذي تمخضت الاجابة عنه بالإطار النظري بالدلالات الفكرية لمتغيرات البحث، فضلا عن تحديد أهمية تلك المتغيرات وتأثيرها في ميدان البحث كونها متغيرات معاصرة ومهمة لأي منظمة تسعى إلى مواكبة التطورات المتسارعة، فضلا عن التكيف مع تلك التطورات لا سيما في ظل الديناميكية والتنافسية التي تتمتع بها بيئة العمل. وقد توصل البحث إلى مجموعة استنتاجات من أهمها: وجود علاقة تأثير معنوية بين متغيرات البحث في الشركة المبحوثة، والتي تؤكد على انه كلما زاد الاهتمام بعملية مشاركة المعرفة كلما انعكس ذلك بشكل ايجابي على تحسين الأداء المستدام فضلا عن أن الشركة المبحوثة تمتلك مجموعة من العناصر الكفوءة التي تتسم بالقدرة على استقطابها للمعرفة ومشاركتها مع الآخرين فضلا عن قدرتها على استكشاف الفرص واستغلالها، إلا أنه ليس بالمستوى المرغوب ضمن البيئة الحالية، ومن ثم فان البحث قد خلص إلى توصيات عدة أهمها: ضرورة استغلال الشركة المبحوثة الامكانيات المعرفية المتوفرة لديها وكذلك العمل على تطوير تلك الامكانيات.

**الكلمات المفتاحية:** مشاركة المعرفة، الأداء المستدام، الأداء الاقتصادي المستدام، الأداء الاجتماعي المستدام.

### المقدمة

في ظل التحديات التي تواجهها منظمات اليوم أصبح من الضروري على تلك المنظمات تبني توجهات جديدة من شأنها أن تؤدي إلى المزيد من الابداع والابتكار، من أجل تحقيق الجودة والكفاءة في عملياتها ومنتجاتها لتتمكن من تحقيق الاستمرارية والبقاء والقدرة على مواجهة التحديات، ولعل من أهم تلك التوجهات والتي قد أثبتت جدواها في حال تم تبنيها من قبل منظمات الأعمال، هي تلك التي تستند على نظم المعرفة ومشاركتها، كون إن المنظمات المعاصرة تعيش في الوقت الحالي عصرًا يتميز بمتغيرات عديدة (كالعولمة والثورة الرقمية والتجارة الالكترونية والمنافسة فضلا عن الأزمات المالية... الخ) وفي ضوء ما تقدم فان البحث الحالي سيتكون من المباحث الأربعة الآتية: المبحث الأول منهجية البحث، المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث، المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للبحث واختبار الفرضيات، المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

## المبحث الاول: منهجية البحث

يسعى البحث الحالي إلى بيان العلاقة بين مشاركة المعرفة وتحسين الأداء المستدام في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية /سامراء، من خلال العرض لمنهجية البحث المتمثلة بمشكلة البحث وتحديد أهميته وبيان أهدافه المرجوة.

**أولاً. مشكلة البحث:** بما إن قطاع الصناعة يحتل أهمية متزايدة في الاقتصاد الوطني ويلعب دوراً أساسياً في دفع عجلة التنمية وبشكل خاص في الدول النامية، حيث يسهم قطاع الصناعة في علاج العديد من المشكلات ومنها مشكلة البطالة، إذ إن الصناعة من شأنها المساعدة على توفير فرص العمل، كما تسهم تنمية القطاع الصناعي في تنويع مصادر الانتاج والصادرات والدخل في الدول النامية وقد ارتفعت نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الاجمالي، لذا أصبح من الأهمية بمكان أن تتطلع المنظمات الصناعية ومن ضمنها المنظمة قيد البحث، إلى الأنماط المعرفية التي من خلالها تستطيع تلك المنظمات أن تواكب تطور بيئة الأعمال وأن تعتمد على المعرفة بعده سلاحاً تنافسياً للنمو والبقاء باعتماد مشاركة المعرفة واسهامها في تحسين الأداء المستدام، ومن خلال ما تقدم بالإمكان عرض مشكلة البحث من خلال سؤال رئيس مفاده، (هل تسهم مشاركة المعرفة في تحسين الاداء المستدام؟).

**ثانياً. أهمية البحث:** بالإمكان بيان أهمية البحث من خلال ما يأتي:

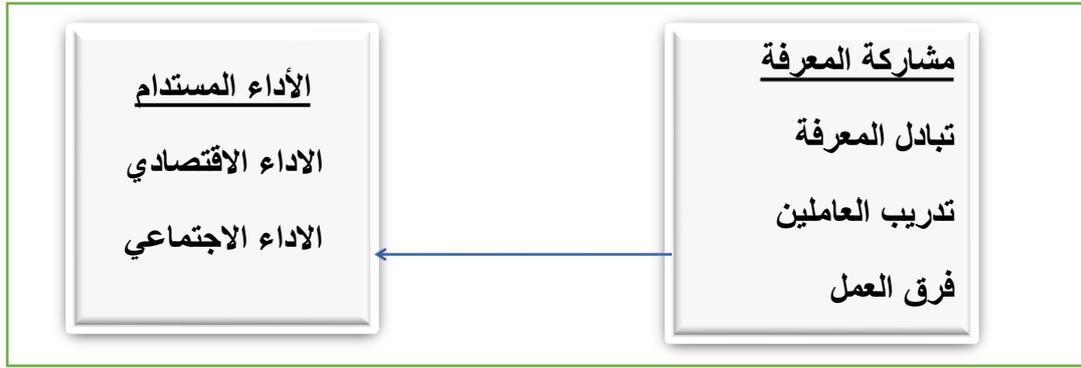
ترتكز أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على أحد الموضوعات المهمة ألا وهي مشاركة المعرفة والأداء المستدام، كون إن هذه المتغيرات تمثل متغيرات معاصرة وضرورية لأي شركة صناعية تسعى إلى مواكبة التطورات والتقدم العالمي في مجال الصناعة والتكنولوجيا، الأمر الذي يسهم في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تنمية القطاع الصناعي.

**ثالثاً. أهداف البحث:** ضمن إطار مشكلة البحث يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. بناء إطار مفاهيمي وفكري لكل من مشاركة المعرفة والأداء المستدام.
  2. معرفة مدى مساهمة مشاركة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في المنظمة قيد البحث.
- رابعاً. مصادر جمع البيانات:** لقد تم اعتماد الاستبانة مصدراً رئيساً لجمع البيانات فضلاً عن القيام بإجراء بعضاً من المقابلات الشخصية مع البعض من المسؤولين في ادارة المنظمة المبحوثة، بينما تم الاعتماد من قبل الباحثان على ما متوفر من الكتب والأبحاث والدوريات المنشورة من أجل بناء الإطار النظري للبحث.

أساليب التحليل الاحصائي المستخدمة في البحث: بالاستناد على فرضيات البحث وفي سبيل الوصول إلى الأهداف المرجوة منه فقد اعتمد الباحثان على التحليل لمعامل الارتباط والانحدار من أجل بيان طبيعة العلاقة ما بين متغيرات البحث.

**خامساً. المخطط الفرضي للبحث:** في ضوء مشكلة وأهداف البحث وبالاستناد إلى متطلبات المعالجة المنهجية وفقاً لما يقدمه الإطار النظري للبحث فقد قام الباحثان بتصميم مخططاً افتراضياً يبين العلاقة بين متغيرات البحث، مشاركة المعرفة (متغير مستقل) والأداء المستدام (المتغير التابع) والشكل رقم (1) يبين التأثير بين متغيرات البحث.



شكل (1): المخطط الفرضي لمتغيرات البحث

المصدر: من اعداد الباحثان.

**سادساً. فرضية البحث:** من خلال العرض لمشكلة البحث بالإمكان صياغة فرضية البحث وكما يأتي:  
**الفرضية الرئيسية:** لا يوجد هناك تأثير ذا دلالة احصائية لمشاركة المعرفة بدلالة (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل) في تحسين الأداء المستدام في المنظمة المبحوثة يشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد هناك تأثير ذا دلالة احصائية لمشاركة المعرفة بدلالة (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل) في تحسين الأداء الاقتصادي في المنظمة المبحوثة.

**الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد هناك تأثير ذا دلالة احصائية لمشاركة المعرفة بدلالة (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل) في تحسين الأداء الاجتماعي في المنظمة المبحوثة.

**سابعاً. منهج البحث:** اعتمد الباحثان المنهج (الوصفي التحليلي) من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي وذلك لملائمته للظواهر الاجتماعية فضلاً عن قياس التأثير والعلاقة والمسببات بين متغيرات البحث، الأمر الذي من شأنه لاحقاً تعزيز استنتاجات وتوصيات البحث.

### المبحث الثاني: الجانب النظري

**أولاً. مفهوم مشاركة المعرفة:** لقد اتسم القرن الحالي بسمات مهمة جعلت منه قرن الابداع والمعرفة، فالمهارة والقدرة والغلبة والتفوق فيه تكون بلا شك للأكثر كفاءة ومعرفة، وتعد مشاركة المعرفة إحدى عمليات ادارة المعرفة الرئيسية والتي من الواجب على المنظمات الاهتمام بها واستثمارها لصالحها، إذ بات الاهتمام بهذه العملية ضرورة ملحة سواء كانت على مستوى الأفراد أو المنظمة (محمد و ابراهيم، 2021: 409). وتمثل مشاركة المعرفة أيضاً أحد أهم الركائز الأساسية لنجاح أي منظمة، وفي عصر المعرفة تعمل كاستراتيجية للبقاء إذ تم تحديدها أي (مشاركة المعرفة) من بين عمليات ادارة المعرفة كأبرز عملية كما تم عدّها بمثابة حجر الزاوية لإدارة المعرفة الفاعلة، ويعزى ذلك إلى أن موارد المعرفة تكمن بالأساس في اذهان الأفراد، وينبغي على المنظمات أن تستخدم هذا المورد المهم والقيم كميزة تنافسية، لذا فإن المنظمات بحاجة إلى تعاون الأفراد فيما بينهم ومشاركة معارفهم مع الآخرين داخل المنظمة (Tangaraja et.al., 2015: 2). كما إن مشاركة المعرفة هي عبارة عن نشاط أو عملية نظامية تتم داخل المنظمة ومن خلالها تتوفر الرغبة الكاملة والاستعداد لدى الأفراد العاملين بمشاركة المعرفة التي يمتلكونها مع الآخرين (نجم وآخرون، 2022: 696).

ويشير (Anand et al., 2020: 379) إلى أن مشاركة المعرفة هي المدى المتاح من المعرفة للآخرين داخل المنظمة، فضلاً عن بعض من الاجراءات التي تتسم بالوعي من قبل الأفراد

الذين يمتلكون المعرفة، كما تعد مشاركة المعرفة عملية ذات اتجاهات متعددة تتضمن كلاً من جامعي المعرفة والجهات المانحة لها، لذا فإن الأمر لا يقتصر على عملية جمع المعرفة فقط وإنما يتعداه إلى مشاركة تلك المعرفة مع الآخرين، كما يتم التعبير عن مشاركة المعرفة بأنها أشبه بعملية التبرع بالمعرفة وجمعها والاتصال المستند إلى رغبة الشخص صاحب المعرفة في نقل رأس ماله الفكري إلى الآخرين (Akram et al., 2020: 121). وكذلك يرى (حماد، 2022: 37) أن مشاركة المعرفة هي إحدى العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة والتي من شأنها ضمان النجاح لأي منظمة وتدعم الابداع فيها.

ويرى الباحثان بأن مفهوم مشاركة المعرفة هو عملية يتم من خلالها تبادل ونقل الخبرات والمعارف ما بين الأفراد والمنظمات بهدف الزيادة في الفهم والانتاجية فضلاً عن تحسين الأداء. **ثانياً. أهمية مشاركة المعرفة:** تعمل المنظمات المعاصرة في عصر يطلق عليه اسم (عصر المعرفة) ويعد امتلاك المنظمة للمعرفة ميزة تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، وبسبب الفرص التي تقدمها المعرفة لذا فإنها تعدّ الداعم الأساسي لاقتصاديات الدول والعنصر الأساسي في نجاح عمل أي منظمة تمتلك هذه المعرفة، وبسبب التسارع الكبير في التطور التكنولوجي فقد أصبحت المعرفة علماً قائماً بحد ذاته حيث سمي هذا العصر بعصر المعرفة، وإن معيار الغلبة والتميز والتفوق سوف يكون للمنظمة صاحبة المعرفة الأكثر والتي تستطيع أن توظف وتحدد الآليات التي تمكنها من التعبير عن هذه المعرفة والتحفيز باتجاه مشاركتها (ناصر وعلي، 2017: 34). ويعد التشارك بالمعرفة من الأمور المهمة التي يجب على المنظمة القيام بها إذا ما ارادت الحصول على الميزة التنافسية، لذا يمكن القول بأن المنظمات التي تمتلك معرفة فريدة ومثيرة للاهتمام ستكون لديها الفرصة لدخول السوق التنافسية، وإن إدارة المعرفة الناجحة يجب ألا تقتصر على اعطاء المعرفة للآخرين فحسب، وإنما تقوم بالبحث عن المعرفة وتحديد أماكن تلك المعرفة واستيعابها (Mustika, et al., 2022: 149). كما إن عملية مشاركة المعرفة تعد من الأمور المهمة كون أن الأفراد العاملين هم المصدر الرئيس للمعرفة سواء صريحة أكانت المعرفة أم ضمنية، لذا فإن عملية تبادل الخبرات والمعارف بين الأفراد في المنظمة مهم جداً لإنجاز الواجبات والمهام المناطة بهم بشكل جيد، ويجب أن تتم عملية مشاركة المعرفة في الوقت والمكان المناسبين من أجل الحصول على أكبر فائدة متحققة منها (Hassan, et al., 2016: 31). كما يشير (Masrek, et al., 2011: 2) إلى أن مشاركة المعرفة تعد سلوكاً ضرورياً ومهم لنجاح إدارة المعرفة في أي منظمة، وإن عملية مشاركة المعرفة تدور حول تنظيم والتقاط وإعادة استخدام والتشارك في المعرفة التي تقوم على الخبرة المتوفرة داخل المنظمة، وفي الوقت ذاته تسمح بتدفق المعرفة بصورة سلسة وسهلة للآخرين للاستفادة منها داخل المنظمة. كما إن الأفراد العاملين في المنظمة يستطيعون التحسين من قدراتهم من خلال مشاركة المعرفة باستخدام الخبرات والمثل العليا من زملاء العمل، فالمعرفة ليست سلعة وإن كلفة مشاركة المعرفة تعتمد على كلفة تحقيق عملية المشاركة، مثال على ذلك توفير الأدوات والوثائق والاجتماعات.. الخ (Andreasian, 2013: 20). كما شبه (Obeidat, et al., 2017: 2) المعرفة بالدم الذي يسري في أوردة وشرايين المنظمة، فضلاً عن كونها العنصر المهم والأساسي لبقاء منظمات اليوم في ظل البيئة التنافسية والديناميكية. كما إن أهمية عملية مشاركة المعرفة أو تبادلها تكمن بين أعضاء المنظمة، وإن عملية تبادل المعرفة ما هي إلا تبادل للخبرات بين الأفراد وعملية تعلم وتعليم متبادلة وبأبسط الصور الممكنة نتيجة التفاعل بين الأفراد، وإن أهمية التبادل هذه في

تقاسم المعرفة هي عبارة عن تقديم واكتساب المعرفة في الوقت نفسه، كما إن لتشارك المعرفة كعملية أبعاداً متعددة بدلاً من النقل للمعرفة باتجاه واحد، كما إن مشاركة المعرفة تعد أمراً ضرورياً لإنشاء منتجات وتقنيات جديدة وتوليد أفكاراً ومقترحات إبداعية، إذ تشمل النظر في مفاهيم وأفكار متنوعة بالأمان فحصها من زوايا متعددة، ثم القيام بتعديلها وتطويرها إلى مفاهيم جديدة، من أجل إتاحة عملية مشاركة المعرفة من خلال تنوع الأفكار والخبرات والمهارات كما وتوفر فرصة لزيادة قدرة المنظمة على التنافس (Garantina, 2014: 31).

**ثالثاً. أبعاد مشاركة المعرفة:** اعتمد الباحثون على مجموعة عوامل متعددة في قياسهم لمشاركة المعرفة ولقد تباينت هذه العوامل بسبب اختلاف وجهات نظر الباحثين تبعاً للخلفيات العلمية للباحثين وبسبب الاختلاف في طبيعة المنظمات المبحوثة من حيث الاختصاص والحجم والبيئة التي تعمل بها تلك المنظمات، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة اعتمد الباحثان في هذا البحث الحالي على الأبعاد الآتية: (تبادل المعرفة و فرق العمل وتدريب العاملين) كي تمثل أبعاد مشاركة المعرفة كون هذه الأبعاد متوافقة وملائمة للبحث الحالي وبيئة المنظمة المبحوثة وهي كما يأتي:

1. تبادل المعرفة: تسهل عملية التبادل ونقل المعرفة الصريحة ومشاركتها بين الأفراد (الملا ومحسن، 2015: 154). كما يحدث تبادل المعرفة عندما يكون الفرد مستعداً لمساعدة الآخرين والتعلم منهم من أجل تطوير كفاءات جديدة، كما يساعد تبادل المعرفة بين الأفراد على تعزيز كفاءاتهم وتوليد معارف جديدة لديهم، وبالإمكان الزيادة من قيمة تبادل المعرفة عند مشاركة المعرفة مع الآخرين ونقلها إليهم (Yang, 2007: 84). كما إن تبادل المعرفة يدعم عملية التشارك المعرفي من خلال الاستخدام لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات فضلاً عن البيئة التعاونية التي من شأنها المساعدة على زيادة قابلية الأفراد وفعاليتهم وتسهيل التعاون فيما بينهم، وتساعد على تشكيل العلاقات داخل الحدود التقليدية للمنظمة (الطاهر، 2012: 195).

2. تدريب العاملين: يتم الاهتمام بتدريب العاملين من قبل المنظمات بسبب أن التكاليف التي يتم إنفاقها على التدريب تمثل بمثابة استثمار في الموارد البشرية، هذا على مستوى المنظمة أما على مستوى الفرد فإن أهمية التدريب تظهر في زيادة المهارات والمعارف الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى زيادة قدرة الأفراد العاملين على العمل (ماهر، 2009: 453). كما إن من المرجح زيادة معارف الموظفين الذين يحصلون على قدر جيد من التدريب، فتصبح المهارات الجديدة التي اكتسبها أكثر قدرة على الاستجابة والتكيف مع التغيرات البيئية، لذا فإن التوترات الناتجة عن التغيرات الداخلية والخارجية في بيئة العمل والتي تستدعي توفر معارف ومهارات جديدة تكون احتمالية حدوثها قليلة، ومن ثم يقوم الموظفون بإنجاز أعمالهم بشكل جيد وأكثر كفاءة، كما إنهم يمرون أيضاً بمرحلة انتقالية ناجحة من مهاراتهم السابقة ذات التفكير الجامد إلى نموذج جديد من المهارات يؤكد قدرته على التكيف المستمر (Mc Adams, et al., 2007: 48).

3. فرق العمل: إن العمل الجماعي في أي بناء تنظيمي هو بمثابة حجر الزاوية الذي يمثل الأساس الذي يتم الاستناد عليه في تحقيق الأهداف التنظيمية، وإن الأفراد الذين يشاركون الفرد في أوقات الراحة واللجان التي ينتمي إليها والمقابلات التي يطلب منه حضورها، ما هي إلا صورة من صور العمل الجماعي في المنظمات (المرسي وادريس، 2004: 475). وإن فرق العمل هي عبارة عن مجاميع يتم إنشاؤها وتكوينها من أجل تحقيق أهداف معينة متفق عليها مسبقاً، من خلال خطط واضحة المعالم وادوار يتم تحديدها بشكل دقيق وتكون معروفة وموضحة لأعضاء تلك الفرق، وإن نجاح فريق العمل

يتوقف على رغبة أعضاء الفريق ومدى التزامهم بالعمل الموكل إليهم ومدى الاستجابة لمتطلبات ذلك العمل، وكل هذه المعطيات إذا ما توفرت فإن هذا الفريق سيكون قادراً على مشاركة المعرفة بشكل فاعل وكفوء (جرادات وآخرون، 2011: 102).

كما يرى (حمود، 2010: 186) إن أسباب تشكيل فرق العمل التي تقوم بإنجاز المهام التنظيمية ترجع لإعطاء فرص حقيقية للأفراد العاملين للتشارك بالمعرفة، فضلاً عن التركيز المباشر والمستمر على تحقيق التطور والتحسين في مستوى الانتاج والجودة من خلال زيادة الاتصالات بين العاملين.

رابعاً. مفهوم الأداء المستدام: كانت الاستدامة المحور الرئيسي للمناقشة على مدى سنوات عديدة، ويستخدم أصحاب المصالح والمساهمين مصطلح "مستدام" عند وصفهم لمنتجات منظماتهم وانشطتها، كما إنهم يصرحون أيضاً بأنهم يقومون بمحاولة حماية الموارد الطبيعية والبيئة العامة (Wang, et al., 2021: 241). ويشير (Higgins & Coffey, 2016: 18) إلى أنه منذ عد تقرير (Brundtland Report, 1987) قضية لمفهوم الاستدامة، اكتسبت هذه القضية اهتماماً متزايداً من قبل العلماء والباحثين كما إن مخاوف المجتمع المتعلقة بقضايا البيئة وتغيراتها المتسارعة قد أجبرت جميع أصحاب المصالح على النظر في إعادة هيكلة عملياتهم من أجل مواجهة التحديات. وعُرف الاداء المستدام بأنه مجموعة من الأساليب التي من شأنها مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها المنشودة من خلال الحصول على أكبر حجم ممكن من المخرجات وأقل تكاليف وتحقيق الأرباح (Jean-Jaeques, 2011: 2). ويرى (الشرماني، 2022: 22) بأن الأداء المستدام هو عبارة عن أنشطة واستراتيجيات تجارية تلبى احتياجات ومتطلبات المنظمة وأصحاب المصلحة فيها في الوقت الحاضر دون أن يؤثر ذلك على تلبية تلك الحاجات والمتطلبات في المستقبل. ويشار إلى الأداء المستدام كذلك بأنه المقدرة على الحفاظ على الأشياء أو صيانتها أو استمراريتها على مر الزمن (Kroger, 2016: 37). كما يرى (الرفيعي والشمري، 2021: 349) بأن الأداء المستدام هو انعكاس لأقصى حد ممكن من الأداء تستطيع المنظمة أن تبلغه نتيجة لاستخدامها للموارد المتاحة بالطريقة الأمثل في كل الجوانب التنظيمية وبما يضمن استمراريتها على المدى البعيد وكذلك لا يلحق الضرر بالبيئة المحيطة. كما يمكن تعريف الأداء المستدام أيضاً بأنه انعكاس للكيفية التي تقوم بها المنظمة استخدام واستغلال مواردها بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق أهدافها المستدامة على الأمد البعيد، وتلبية متطلبات أصحاب المصلحة وتحقيق الكفاءة والفاعلية إذ إن الأداء المستدام يتحقق للمنظمة من خلال التكامل بين أدائها المالي وغير المالي (سمير ويحيى، 2022: 76-77).

ويرى الباحثان بأن الأداء المستدام هو عبارة عن منهج اداري شامل يسعى إلى ضمان قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها التنظيمية على المدى الطويل.

**خامساً. أهمية الأداء المستدام:** للأداء المستدام أهمية كبيرة للمنظمات فهو يساعد على التقليل من الاستهلاك للطاقة والاسراف في استخدام الموارد الطبيعية وكذلك يساهم في القضاء على تلوث البيئة في سبيل التحسين من جودة الحياة في المجتمع، وكذلك يعمل على استقطاب العاملين الأكفاء من خارج المنظمة أو من المنظمات المنافسة والحفاظ عليهم (حمادة، 2020: 741).

كما يشير (زروقي، 2018: 9) و(الحو والطويل، 2018: 219) إلى أن أهمية الأداء المستدام تظهر من تحقيقه لمجموعة من المنافع مثل خلق الميزة التنافسية للمنظمات من خلال زيادة

- الإيرادات وخفض التكاليف وكذلك تخفيضه للمخاطر وتعزيز ولاء أصحاب المصلحة والحفاظ عليه، وتفعيل الحوكمة من خلال التقارير المنشورة حول مقدره المنظمات وأدائها المستدام.
- وكذلك يرى إن أهمية الأداء المستدام تكمن في الآتي: (Dembo, 2021: 25).
1. التقليل من التكاليف التشغيلية والإدارية وكذلك تخفيض كلفة رأس المال وأقساط سوق الأوراق المالية وزيادة الإيرادات.
  2. تحسين رضا الزبائن وزيادة حصة المنظمة في السوق وتعزيز سمعتها مما يساعد على دخول أسواق جديدة.
  3. تحسين العلاقات مع أصحاب المصلحة ورضا الموظفين وزيادة قابلية الأفراد على التعلم والتقليل من المخاطر.
- سادساً. أبعاد الأداء المستدام: تناول الباحثون أبعاداً متعددة للأداء المستدام وفي البحث الحالي تناول الباحثان بعدين من تلك الأبعاد وهي (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي) وهي كما يأتي:
1. البعد الاقتصادي: ويتمثل في الفوائد الذي يتحقق من خلال التعظيم لمخرجات المنظمة والتخفيض من مخرجاتها أو التقليل من استخدام مواردها، وهذا الأداء يتمثل بخمسة مجالات رئيسية وهي الموثوقية وتلبية متطلبات الزبائن والمرونة والجودة والتمويل (Bai & Sarkis, 2014: 356).
  - وقد كانت المؤشرات في السنوات الماضية تسمح بقياس أداء المنظمة المالي، ولكن مع التطورات التي شهدتها المنظمات في تبني مفاهيم الأداء المستدام، ظهرت مؤشرات أخرى إلى الوجود تسمح بقياس اسهامات المنظمة الاقتصادية بقياس مدى مراعاة المنظمة لمعايير التنمية المستدامة والتي يمكن الحكم من خلالها على تأثير المنظمة في الاقتصاد وكذلك تأثيرها في حياة الأفراد والمجتمع (Heng, et al., 2012: 312).
  2. البعد الاجتماعي: ويقصد به نجاح المنظمة في تحقيقها لأهدافها الاجتماعية المحددة والموضوعة بشكل مسبق، والتي من شأنها الاسهام في تحسين جانب مهم من جوانب المجتمع أو العلاقات مع المجتمعات الأخرى (Couckuyt, et al., 2018: 49). ويشير (Zhao, et al., 2023: 2) إلى أن الأداء الاجتماعي ناتج عن التفاعلات الايجابية والسلبية بين الأفراد العاملين في المنظمة للوصول إلى أهدافها. كما إن تحقيق البعد الاجتماعي المستدام يرتبط بمدى القدرة على خلق قيمة للمنتج أو الخدمة التي تقدمها المنظمة للمجتمع، وكذلك القدرة على تحقيق الجودة العالية والسعر المناسب لجميع طبقات المجتمع فضلاً عن التسليم في الوقت المناسب وأقل نسبة عيوب ممكنة، الأمر الذي يمنح المنظمة أداءً مستداماً ومتميزاً فضلاً عن زيادة حصتها السوقية وولاء الزبائن (المسعودي وعلي، 2016: 39).

### المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للبحث واختبار الفرضيات

للتحقق من فرضية البحث التي تم الإشارة إليها في منهجية البحث، فإن المبحث الحالي سيتعرض لنتائج البحث الميدانية ومناقشتها، لذلك سيتم التطرق لما يأتي:

اسهام مشاركة المعرفة في تحسين الأداء المستدام: الجدول رقم (1) أدناه يبين أثر مشاركة المعرفة بدلالة (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل) على الأداء المستدام، إذ إن النتائج توضح وجود أثر ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمشاركة المعرفة على الأداء المستدام في الشركة المبحوثة، إذ إن معامل الارتباط R قد بلغت قيمته (0.917) عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يعني وجود ارتباط طردي قوي بين الأداء المستدام والمتغير المستقل مشاركة

المعرفة بأبعاده (تبادل المعرفة، فرق العمل، تدريب العاملين)، كما إن قيمة معامل التحديد  $R^2$  قد بلغت (0.836) ومعنى ذلك أن 83.6% من التغيرات في الأداء المستدام في الشركة المبحوثة هو ناتج عن التغير في مشاركة المعرفة بأبعادها الثلاثة، وفي السياق ذاته فقد بينت نتائج التحليل بأن قيمة معامل التحديد المعدل  $Adjusted R^2$  قد بلغت (0.834) وهو الأمر الذي يعكس مستوى الاهتمام الدقيق بمشاركة المعرفة بأبعادها الثلاثة بعد القيام بالتخلص من الأخطاء المعيارية الناتجة عن الأداء المستدام في الشركة المبحوثة، كما إن نتائج تحليل معاملات الانحدار  $Coefficients$  قد أظهرت أن نسبة درجة التأثير قد بلغت ( $\beta=0.148$ ) لتبادل المعرفة وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) وان قيمة T المحسوبة للبعد نفسه والبالغة (3.622) تؤكد تلك الدلالة في حين بلغت قيمة درجة التأثير للبعد الثاني تدريب العاملين ( $\beta=0.163$ ) وهي أيضا ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) والذي تؤكد قيمة T المحسوبة للبعد الثاني نفسه والتي بلغت (3.306)، كما بلغ معامل التأثير للبعد الثالث فرق العمل ( $\beta=0.200$ ) وهي ذات دلالة احصائية كذلك عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) والذي أكدته أيضا قيمة T المحسوبة للبعد الثالث نفسه والتي بلغت (6.144)، وذلك معناه أن كل زيادة بمستوى الاهتمام بمشاركة المعرفة (تبادل المعرفة، تدريب العاملين، فرق العمل) بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة الأداء المستدام في الشركة المبحوثة بمقدار (0.148) لتبادل المعرفة و(0.163) لتدريب العاملين و(0.200) لفرق العمل وهذا الذي تم تأكيده من خلال القيمة المحسوبة ل F والتي بلغت (260.28) وهي كذلك ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبناء على ذلك يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

جدول (1): نتائج جدول اختبار تحليل التباين ANOVA وتحليل الانحدار المتعدد لتأثير مشاركة المعرفة على تحسين الأداء المستدام في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/سامراء

المتغير التابع الأداء المستدام	ملخص النموذج Modl summary			تحليل التباين ANOVA		معاملات الانحدار Coefficients			
	معامل التحديد المعدل Adjusted R <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المعنوية sig	F المحسوبة	المتغير المستقل مشاركة المعرفة	درجة التأثير $\beta$	T المحسوبة	المعنوية sig
		0.834	0.836	0.917	0.0001	260.28	تبادل المعرفة	0.148	3.622
						تدريب العاملين	0.163	3.306	0.001
						فرق العمل	0.200	6.144	0.000

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج SPSS. وقد تم اعتماد الجدول رقم (2) من أجل التحقق من تأثير مشاركة المعرفة بدلالة أبعادها (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل) على الأداء الاقتصادي وكما يأتي:

جدول (2): نتائج جدول اختبار تحليل التباين وتحليل الانحدار المتعدد لتأثير مشاركة المعرفة على تحسين الأداء الاقتصادي في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/سامراء

المتغير	ملخص النموذج Modl summary			تحليل التباين ANOVA		المتغير المستقل مشاركة المعرفة	معاملات الانحدار Coefficients		
	معامل التحديد المعدل Adjusted R <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المعنوية sig	F المحسوبة		درجة التأثير β	T المحسوبة	المعنوية sig
التابع الاداء الاقتصادي	0.781	0.785	0.885	0.0001	180.304	تبادل المعرفة	0.125	2.606	0.01
						تدريب العاملين	0.118	2.084	0.001
						فرق العمل	0.188	4.993	0.04

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج SPSS.  
الجدول رقم (2) أعلاه يبين أثر مشاركة المعرفة بدلالة أبعادها الثلاثة (تبادل المعرفة، تدريب العاملين، فرق العمل) على الأداء الاقتصادي، إذ إن النتائج توضح وجود أثر لعملية مشاركة المعرفة ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في الأداء الاقتصادي في الشركة المبحوثة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R=0.885$ ) عندما ( $\alpha \leq 0.05$ ) معنى ذلك وجود ارتباط طردي قوي بين الأداء الاقتصادي ومشاركة المعرفة بأبعادها المستقلة الثلاثة فيما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.785$ ) معنى ذلك أن 78.2% من التغيرات في الأداء الاقتصادي في الشركة المبحوثة ناتجة عن التغير في مشاركة المعرفة بدلالة (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل)، كما بينت نتائج التحليل أن قيمة معامل التحديد المعدل  $Adjusted R^2$  قد بلغت (0.781) الأمر الذي يعكس مستوى الاهتمام الدقيق في مشاركة المعرفة بدلالة أبعادها بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن الأداء الاقتصادي للشركة المبحوثة، كما إن نتائج تحليل معاملات الانحدار Coefficients قد أظهرت أن نسبة درجة التأثير قد بلغت ( $\beta=0.125$ ) لتدريب العاملين وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) وإن قيمة T المحسوبة للبعد نفسه والبالغة (2.606) تؤكد تلك الدلالة في حين بلغت قيمة درجة التأثير للبعد الثاني لتدريب العاملين ( $\beta=0.118$ ) وهي أيضا ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) والذي تؤكد قيمة T المحسوبة للبعد الثاني نفسه والتي بلغت (2.084)، كما بلغ معامل التأثير للبعد الثالث فرق العمل ( $\beta=0.188$ ) وهي ذات دلالة احصائية كذلك عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) والذي أكدته أيضا قيمة T المحسوبة للبعد الثالث نفسه والتي بلغت (6.144)، وذلك معناه أن كل زيادة بمستوى الاهتمام بمشاركة المعرفة (تبادل المعرفة، تدريب العاملين، فرق العمل) بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة الأداء الاقتصادي في الشركة المبحوثة بمقدار (0.125) لتبادل المعرفة و(0.118) لتدريب العاملين و(0.188) لفرق العمل وهذا الذي تم تأكيده من خلال القيمة المحسوبة ل F والتي بلغت (180.304) وهي كذلك ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبناء على ذلك يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.  
كما تم اعتماد الجدول رقم (3) من أجل التحقق من تأثير مشاركة المعرفة بدلالة أبعادها (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل) على الأداء الاجتماعي وكما يأتي:

جدول (3) نتائج جدول اختبار تحليل التباين وتحليل الانحدار المتعدد لتأثير مشاركة المعرفة على تحسين الأداء الاجتماعي في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/سامراء

	ملخص النموذج Modl summary			تحليل التباين ANOVA		المتغير المستقل مشاركة المعرفة	معاملات الانحدار Coefficients		
	معامل التحديد المعدل Adjusted R <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المعنوية sig	F المحسوبة		درجة التأثير β	T المحسوبة	المعنوية sig
المتغير التابع الاداء الاجتماعي	0.756	0.761	0.875	0.0001	157.012	تبادل المعرفة	0.158	3.161	0.001
						تدريب العاملين	0.192	4.864	0.000
						فرق العمل	0.194	3.242	0.001

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج SPSS. الجدول (3) أعلاه يبين أثر مشاركة المعرفة بدلالة أبعادها الثلاثة (تبادل المعرفة، تدريب العاملين، فرق العمل) على الأداء الاجتماعي، إذ إن النتائج توضح وجود أثر لعملية مشاركة المعرفة ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في الأداء الاجتماعي في الشركة المبحوثة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R=0.875$ ) عندما ( $\alpha \leq 0.05$ ) معنى ذلك وجود ارتباط طردي قوي بين الاداء الاقتصادي ومشاركة المعرفة بأبعادها المستقلة الثلاثة فيما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.761$ ) معنى ذلك أن 76.1% من التغيرات في الأداء الاجتماعي في الشركة المبحوثة ناتجة عن التغير في مشاركة المعرفة بدلالة (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل)، كما بينت نتائج التحليل أن قيمة معامل التحديد المعدل Adjusted R<sup>2</sup> قد بلغت (0.756) الأمر الذي يعكس مستوى الاهتمام الدقيق في مشاركة المعرفة بدلالة أبعادها بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن الأداء الاقتصادي للشركة المبحوثة، كما إن نتائج تحليل معاملات الانحدار Coefficients قد أظهرت أن نسبة درجة التأثير قد بلغت ( $\beta=0.158$ ) لتدريب العاملين وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) وإن قيمة T المحسوبة للبعد نفسه وبالغة (3.161) تؤكد تلك الدلالة في حين بلغت قيمة درجة التأثير للبعد الثاني لتدريب العاملين ( $\beta=0.192$ ) وهي أيضا ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) والذي تؤكد قيمة T المحسوبة للبعد الثاني نفسه والتي بلغت (4.864)، كما بلغ معامل التأثير للبعد الثالث فرق العمل ( $\beta=0.194$ ) وهي ذات دلالة احصائية كذلك عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) والذي أكدته أيضا قيمة T المحسوبة للبعد الثالث نفسه والتي بلغت (3.242)، وذلك معناه أن كل زيادة بمستوى الاهتمام بمشاركة المعرفة (تبادل المعرفة، تدريب العاملين، فرق العمل) بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة الأداء الاجتماعي في الشركة المبحوثة بمقدار (0.158) لتبادل المعرفة و(0.192) لتدريب العاملين و(0.194) لفرق العمل وهذا الذي تم تأكيده من خلال القيمة المحسوبة ل F والتي بلغت (157.012) وهي كذلك ذات دلالة احصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبناء على ذلك يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

#### المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات: استناداً إلى نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات فقد تم رفض فرضية العدم وقبول الفرض البديل وهو ما بينته الاستنتاجات الآتية:

1. هنالك دور وأهمية لمشاركة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في الشركة المبحوثة وهذا ما بينته وأوضحته نتائج الاختبار.

2. هنالك اهتماما واضحا من قبل عينة البحث التي تم استطلاعها في تبني مشاركة المعرفة بأبعادها (تبادل المعرفة وتدريب العاملين وفرق العمل ولكن كان هذا الاهتمام بمستوى متوسط.

3. من خلال نتائج التحليل اتضح بان مشاركة المعرفة تمارس دوراً مهماً في تحسين الأداء المستدام، الأمر الذي اكدته العلاقة الطردية للارتباط فيما بينهما إذ إن الأداء المستدام يتم تعزيزه كلما قامت عينة البحث باستخدام مشاركة المعرفة لتحقيق الهدف الأساسي لها في التطور والتقدم على الأمد البعيد.

**ثانياً التوصيات:** بناء على الاستنتاجات أعلاه بالإمكان تقديم مجموعة توصيات وهي كالاتي:

1. زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بإدخال أنظمة تكنولوجية حديثة وتأهيل الأفراد العاملين لاستخدام هذه التكنولوجيا بشكل علمي وعملي يمكن من توفير الاتصال الفاعل بين وحدات المنظمة ومواكبة التطورات البيئية الخارجية.
2. تعزيز التواصل بين العاملين من خلال التفاعلات الرسمية عن طريق فرق العمل أو الاجتماعات أو ورش العمل.
3. السعي الجاد من أجل توفير بنى تحتية وتسهيلات مادية من شأنها تهيئة البيئة المناسبة لاحتضان عملية التشارك المعرفي وزيادة الايمان بأن القوة هي ليست في اكتناز المعرفة وإنما بمشاركتها مع الآخرين.
4. عقد الورش التثقيفية للأفراد العاملين والتي من شأنها توضيح مفهوم الأداء المستدام وأهميته للمنظمات.

#### المصادر

#### اولاً. المصادر العربية:

1. الحلو، اعتدال سعيد والطويل، عصام محمد، (2018)، إطار مقترح لمراجعة أنشطة محاسبة الاستدامة وأثرها على قيمة المنشأة دراسة ميدانية على مرابي الحسابات المزاولين، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، المجلد 3، العدد 2، فلسطين.
2. الرفيعي، فاضل كريم راكان والشمري، حيدر علوان كاظم، (2021)، الاداء المستدام ودوره في تحقيق الاستدامة المالية، مجلة الكوت للاقتصاد والعلوم الادارية العدد42، المجلد13.
3. الشرماني، علي زيدان فنجان، 2022، المقدرات الاستراتيجية ودورها في تعزيز الاداء المستدام /دراسة تطبيقية في معمل ببسي الكوفة-محافظة النجف الاشرف، مجلة وارث العلمية المجلد 4.
4. الطاهر، اسمهان ماجد، 2012، ادارة المعرفة، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان-الاردن.
5. المرسي، جمال الدين، ادريس، ثابت عبد الرحمن، 2004، السلوك التنظيمي: نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، الدار الجامعية، الاسكندرية- مصر.
6. المسعودي، حيدر علي، السيد علي، هبة الله مصطفى، 2016، استعمال بطاقة الاداء المتوازن المستدامة لتقويم الاداء السراتيجي المستدام، بحث تطبيقي في مصرف بغداد الاهلي، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد 39، العدد 109، جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد.
7. الملا، عبدالرحمن مصطفى طه، محسن، وسام ياسين، 2015، متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (بحث ميداني)، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 21، العدد 86. جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.

8. جرادات، ناصر محمد سعود، المعاني، احمد اسماعيل، الصالح، اسماء رشاد، 2011، ادارة المعرفة، تقييم ومراجعة الدكتور سعاد فائق برنوطي، اثره للنشر والتوزيع، الاردن، مكتبة الجامعة، الشارقة.
9. حماد، احمد جدعان، 2022، دور التشارك المعرفي في الحد من مسببات الصمت التنظيمي بحث تطبيقي لعينة من الممرضين في مستشفى صلاح الدين العام، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 58 / ج 2، ص 32-51، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد.
10. حمادة، حسام احمد علي، 2020، دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين الاداء المستدام للمنظمة بالتطبيق على شركة ميناء القاهرة الجوي، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 21، العدد 4، ص 734-759، جامعة بورسعيد كلية التجارة، مصر.
11. حمود، خضير كاظم، 2010، منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان – الاردن.
12. زروقي، زينب، 2018، محاسبة التنمية المستدامة واقع وآفاق تطبيقها في بيئة الاعمال الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف – المسيلة، الجزائر.
13. سمير، شيماء محمد، يحيى، فيحاء عبدالخالق، 2022، آلية تدقيق الاداء المستدام في ظل معايير التدقيق الدولية والمهنية: دراسة نظرية، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 60 / ج 2، ص 74-93، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد.
14. ماهر، احمد، 2009، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية – مصر.
15. محمد، خميس ناصر، ابراهيم، طارق دخيل، 2021، علاقة التشارك المعرفي في دعم الاداء الابداعي دراسة استطلاعية في عينة من مؤسسات التعليم العالي، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 55 / ج 2، ص 408-423، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد.
16. ناصر، خلف لطيف، علي، جهاد حميد، 2017، اسهام التشارك المعرفي في تشجيع الطلب على وثائق التأمين على الحياة، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 39، ص 34-57، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد.
17. نجم، نجم سهيل، كردي، طارق عزيز، غانم، سعد سالم، 2022، التشارك المعرفي مدخلا في تعزيز المناعة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 60 / ج 1، ص 691-706، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد.

#### ثانياً المصادر الاجنبية:

1. Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020).” The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing”. Journal of Innovation & Knowledge, 5(2),117-129.
2. Anand، A.، Centobelli, P., & Cerchione, R. (2020). Why should I share knowledge with others? A review-based framework on events leading to knowledge hiding. Journal of Organizational Change Management.
3. Andreasian, G., & Andreasian, M. (2013), Knowledge Sharing and Knowledge Transfer Barriers. A Case Study, theses of Master, Linnaeus Univwesity.

4. Bai, Chunguang. Sarkis, Joseph. (2014), Determining and Applying Sustainable Supplier Key Performance Indicators, *An International Journal* Vol.19 Iss 3.
5. Coukuyt, Dries. Looy Amy. Backer Manu, (2018), Sustainability Performance Measurement a Preliminary Classification Framework of Models and Indicators, Springer International Publishing Ahi,
6. Dembo, Abubakar Mahmud, 2021, Do Voluntary Disclosures Have an Impact on Sustainable Company Performance? Evidence From Top Nigerian Oil Companies, Doctor of Philosophy, University of Bedfordshire, England.
7. Garanina, Oxana, (2014), "The role of HRM in intra-organizational knowledge sharing", Master Thesis in Strategic HRM and Labor Relations, University of Gothenburg.
8. Hassan, M., Aksel, I., Nawaz, M. S., & Shaukat, S. (2016). Knowledge Sharing Behavior of Business Teachers of Pakistani Universities: An Empirical Testing Of Theory Of Planned Behavior. *European Scientific Journal*, ESJ, 12(13)."
9. Higgins, C., & Coffey, B. (2016). Improving how sustainability reports drive change: a critical discourse analysis. *Journal of Cleaner Production*, 136, 18-29.
10. Heng, Teh Boon, Lee, Chong Lee, Foong, Yeap Peik, (2012), A Framework of a Sustainable Performance Measurements (SPMs) Model for the Malaysian Electronic and Electrical Industry, *World Applied Sciences Journal* 20 (1):
11. Jean-Jacques Pluchart, Lois Charbon Jean, *le management durable d'entreprise; les performances de l'entreprise socialement responsable*, 2011, Edition SEFI, Québec, Canada.
12. Kroger, Hanne, 2016, The role of sustainability in enhancing place Performance through identity-based approach Place Branding evidence from Australian and German wine making, Doctor of Philosophy, Graduate School of Management, Plymouth University.
13. Masrek, M., Noordin, S., Anwar, N., & Idris, A., (2011), The Relationship between Cultural Identity and Individual Knowledge Sharing Behavior. *IBIMA Business Review Journal*, 2011, 1–14. <https://doi.org/10.5171/2011.406402>
14. Mcadams, Rodney, Mason, Bob and Mccrory, Josephine, 2007, Exploring the Dichotomies Within the Tacit Knowledge Literature: Towards A Process of Tacit Knowing in Organizations, *Journal of Knowledge Management*, Emerald Group Publishing Limited.
15. Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2022). "Knowledge sharing behavior between selfleadership and innovative behavior". *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, (1), p148–157.
16. Obeidat, Bader & Abdallah, Ayman & Aqqad, Noor & Akhoerschiedah, Abdel & Maqableh, Mahmoud. (2017). "The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing". *Communications and Network*. Vol. 9, No. 1.
17. Tangaraja, G., Rasdi, R.M., Ismail, M. and Samah, B.A. (2015), "Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 No. 1.

18. Wang, qinru1, yang, qing2 and chang, mingxing, measuring sustainability performance in the product level, school of economics and management, university of science and technology beijing, 30 xueyuan road, beijing, china, in proceedings of the 10th international conference on operations research and enterprise systems (icores 2021), pages 241-247, 2021.
19. Yang, Jen-Te, 2007, The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness, Journal of Knowledge Management, Emerald Group Publishing Limited.
20. Zhao x., Li, J., & Li, Y., (2023) "Impact of Environmental Tax on Corporate Sustainable Performance: Insights from High-Tech Firms in China" Int. J. Environ. Res. Public Health, 20, 461. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010461>