

علاقة التشارك المعرفي في دعم الأداء الإبداعي دراسة استطلاعية في عينة من مؤسسات التعليم العالي

الباحث: طارق دخيل إبراهيم
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الأنبار

tar19n1005@uoanbar.edu.iq

أ.د. خميس ناصر محمد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الأنبار

khamisnaser51@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى معرفة علاقة التشارك المعرفي في دعم الاداء الابداعي لمؤسسات التعليم العالي في محافظة الانبار، ولتحقيق هدف البحث فقد تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي لوصف البيانات المجمعة بواسطة الاستبانة وهي الادارة الرئيسية للبحث وتحليلها، وزعت الاستبانة على عينة مكونة (115) فرداً وهي عينة غير عشوائية (قصدية) من مجتمع البحث شملت (عميد، معاون عميد، رئيس قسم، مدير قسم ساند)، توصل البحث الى ان الاركان الاساسية للتشارك المعرفي موجودة في الجامعات والكليات المبحوثة، على اعتبار ان مؤسسات التعليم العالي هي اكثر مكان تتم فيه مشاركة المعرفة، من خلال ملاكها التدريسي فيما بينهم او بين الطالب والأستاذ، وهذا يؤهلها على دعم أدائه الابداعي وتطويره بطرق مدروسة وواضحة، اما اهم التوصيات فهي ان تعمل القيادات الادارية العليا في الجامعات والكليات المبحوثة على دعم الاداء الابداعي لدى ملاكها، وذلك من خلال تبني قيم المشاركة بالمعرفة كقيمة محورية وجوهرية ثابتة للعمل الأكاديمي الجامعي.

الكلمات المفتاحية: التشارك المعرفي، الاداء الإبداعي.

The relationship of knowledge sharing in supporting Innovative performance: An applied study in a sample of higher education institutions

Prof. Dr. Khamis Naser Mohammed
College of Administration and Economics
Anbar University

Researcher: Tareq Dakheel Ibrahim
College of Administration and Economics
Anbar University

Abstract

The aim of the current research is to know the relationship of knowledge sharing in supporting the Innovative performance of higher education institutions in Anbar Governorate. Non-random (intentional) from the research community, which included (Dean, Associate Dean, Head of Department, Director of Sand Department), the research concluded that the basic pillars of knowledge sharing are found in the universities and colleges investigated, given that higher education institutions are the most place where participation takes place. Knowledge, through its teaching staff among themselves or between the student and the professor, and this qualifies it to support and develop its Innovative performance in well-thought-out and clear ways. With knowledge as a pivotal and fundamental value for university academic work.

Keywords: knowledge sharing, Innovative performance.

المقدمة

أدت المعرفة في القرن الحادي والعشرين دوراً أساسياً في دعم اقتصاديات الدول والارتقاء بها، كما عدت عاملاً رئيسياً في بلورة نتاج أو عمل أي منظمة، إذ أدت التطورات التقنية الهائلة والمتسارعة إلى تعاضم المعرفة وتحويلها إلى اختصاص قائم بذاته له أدبياته ومنظورات خاصة به، واتسم هذا القرن أيضاً بسمة إضافية بأنه قرن المعرفة والابداع، فالقدرة والتفوق والمهارة والغلبة فيه بلا شك تكون للأكثر معرفة وكفاءة، ويعد التشارك المعرفي احد العمليات الرئيسية لإدارة المعرفة والتي يتطلب الاهتمام بها واستثمارها لصالح المنظمة، إذ نجد ان الاهتمام بهذه العملية اصبح ضرورة سواء على مستوى الافراد او المنظمة. وجاء هذا البحث للتقصي في بيئة هي بأمس الحاجة للبحث بحسب المسح الاولي للباحثان، الا وهي بيئة التعليم العالي العراقية، وتحديداً مؤسسات التعليم العالي في محافظة الانبار والمتمثلة بـ (جامعة الانبار، جامعة فلوجة، المعهد التقني/الانبار، الكليات الأهلية) بوصفها اكثر المنظمات التي يتم فيها مشاركة المعرفة، فيما تجسدت مشكلة البحث بالتساؤل الرئيسي الاتي (ما علاقة التشارك المعرفي في دعم الاداء الابداعي)، وتمثلت الفجوة المعرفية بان الدراسات السابقة لم تتناول المتغيرات مجتمعة في نموذج واحد عربياً، فضلاً عن اغفال قطاع حيوي ومهم الا وهو قطاع التعليم العالي. واشتمل البحث على فرضية رئيسية انبثق منها فرضيات فرعية وضعت لاختبارات عديدة لأثبات قبولها وهي: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التشارك المعرفي والاداء الابداعي بأبعاده على مستوى الجامعات والكليات المبحوثة.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث: تسعى المنظمات اليوم الى استثمار امكانيات موظفيها في تعزيز عمليات النمو والتطور والتقدم من أجل الوصول الى الغايات والاهداف المطلوبة، وكسب ثقة الآخرين عن أداءها في بيئة العمل، فالجامعات الحكومية والكليات الاهلية تمتلك الحصة الاكبر من وسائل وأدوات النمو والتقدم من خلال ما يتوفر لديها من معارف ومهارات وخبرات علمية وادارية لدى قياداتها الادارية باعتبارهم موظفين ذو قدرات ومؤهلات عالية، أصبح من الضروري ان تتبنى الاستراتيجيات والعمليات التي تمكنها من تعزيز وتطوير أدائها الابداعي، ولعل من ابرز العمليات التي ينبغي الاهتمام والتركيز عليها هي التشارك المعرفي بين موظفيها لما لها من أهمية كبيرة في تحسين الاداء والتمكن من تحقيق مستويات اعلى من النمو والتقدم، ومن هنا تتجسد مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي الاتي: (ما علاقة التشارك المعرفي في دعم الاداء الابداعي) ومن خلال الاجابة على التساؤلات الفرعية الاتية:

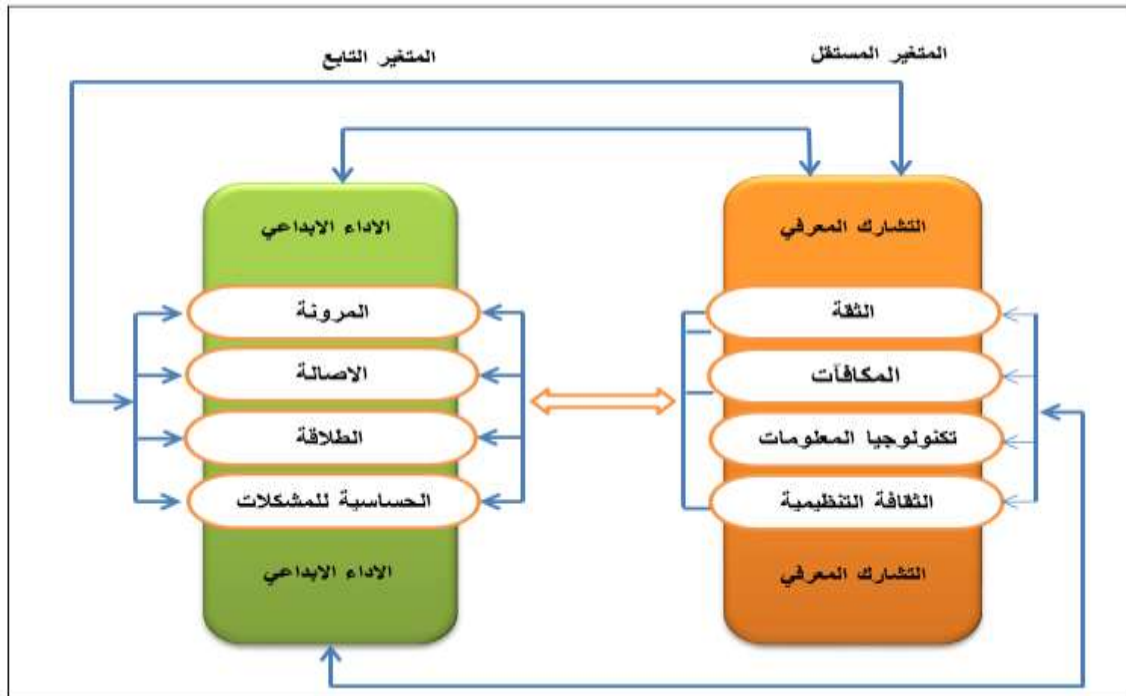
١. ما هي المفاهيم والابعاد الاساسية للتشارك المعرفي والتي يمكن ان ترتبط بشكل ايجابي بالأداء الابداعي؟

٢. ما هي مفاهيم وطبيعة وابعاد الاداء الابداعي؟

٣. ما طبيعة علاقة الارتباط بين التشارك المعرفي بأبعادها المختلفة والاداء الابداعي بأبعاده المختلفة في الجامعات والكليات المبحوثة؟

ثانياً. أهمية البحث: تستمد البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية أهميتها من أهمية المواضيع والعناصر البحثية التي سعت لدراستها وتشخيص حجم الارتباط والتأثير في المجتمع الذي استهدفته لبحثها ومعالجتها على ارض الواقع في جوانبها النظرية والتطبيقية، حيث تتمثل أهمية البحث الحالي بما يأتي:

١. دراسة المتغيرات المبحوثة (التشارك المعرفي، الاداء الابداعي) والتي تؤدي دوراً أساسياً احياناً في تطوير وديمومة المنظمات.
 ٢. تبرز أهمية البحث بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي باعتبارها أكثر المؤسسات التي يتم فيها التشارك المعرفي والذي يمكن ان يؤدي بدوره الى دعم الاداء الابداعي في انتاج المعرفة الجديدة والمتطورة.
 ٣. ابراز البعد التطبيقي للبحث عن امكانية افراز حلول لبعض المعوقات التي قد تعاني منها الجامعات والكليات المبحوثة، لا سيما في التحفيز الذي يؤثر في التشارك المعرفي ودعمها وصولاً الى الاداء الابداعي المرغوب والمستهدف.
- ثالثاً. أهداف البحث:** يسعى البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف التي تتمثل بما يأتي:
١. بيان مستوى توافر ممارسات التشارك المعرفي والاداء الابداعي وابعادهما في الجامعات والكليات ميدان البحث.
 ٢. تشخيص مستوى وطبيعة علاقات الارتباط بين التشارك المعرفي بأبعادهما في الجامعات والكليات المبحوثة.
 ٣. التحقق من ان التشارك المعرفي يقود الى دعم الاداء الابداعي في الجامعات والكليات المبحوثة.
- رابعاً. **المخطط الفرضي للبحث:** يتمحور المخطط الفرضي حول متغيرين وهما:
١. المتغير المستقل التشارك المعرفي (Knowledge Sharing): وابعاده (الثقة، المكافآت، تكنولوجيا المعلومات، الثقافة التنظيمية).
 ٢. المتغير التابع الاداء الابداعي (Innovative performance): وابعاده (المرونة، الاصاله، الطلاقة، الحساسية للمشكلات)، والشكل (١) يوضح ذلك.



الشكل (١): المخطط الفرضي للبحث

خامساً. **فرضيات البحث:** بناءً على مشكلة البحث وفي ضوء مخططها الفرضي جرى صياغة فرضيات البحث كالآتي:

١. **الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التشارك المعرفي والاداء الابداعي بأبعاده على مستوى الجامعات والكليات المبحوثة.
٢. **سادساً. منهج البحث:** يعد منهج البحث انعكاساً لأفكار الباحثان نتيجة لشعوره بالمشكلة ومحاولته ايجاد الحلول اللازمة لها، كما يمثل تصميماً يمكن من خلاله وضع الخطط لجمع البيانات والمعلومات التي تجعل البحث يظهر بطريقة مترابطة ومبسطة، إذ اعتمد الباحث في البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفوق حاجز جمع المعلومات لوصف ظاهرة معينة ومن ثم الخوض في تفسيرها وكشف العلاقات التي تتولد فيما بينها.
- سابعاً. مجتمع البحث وعينته:** لقد وقع اختيار الباحثان على مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي العاملة في محافظة الانبار ليكون ميداناً لبحثه والمتمثلة بـ (كليات جامعة الانبار، كليات جامعة الفلوجة، المعهد التقني الانبار/الجامعة التقنية الوسطى، كلية المعارف الجامعة، كلية جنات العراق، كلية الهدى الاهلية)، اما عينة البحث شملت كل من (العمداء، معاونيهم، مدراء المراكز، رؤساء الاقسام، مدراء الاقسام الساندة)، وتم اختيارها بصورة قصدية (عمدية)، وذلك نظراً لامتلاكهم خبرات علمية وعملية فضلاً عن مناصبهم التي تمكنهم وتخولهم بالمشاركة في اتخاذ القرار.
- ثامناً. وسائل جمع البيانات:** عدت الاستبانة مصدر رئيس لجمع البيانات، فيما اعتمد الباحثان على ما هو متاح من الكتب والبحوث والدوريات المنشورة لبناء الإطار النظري للبحث من مصادره الثانوية.

تاسعاً. اساليب التحليل الاحصائي: من اجل الوصول الى الاهداف المرغوبة من البحث بالطريقة المثلى والممكنة، واستناداً الى فرضيات البحث اعتمد الباحثان على تحليل معامل الارتباط لبين طبيعة العلاقة بين متغيري البحث.

المحور الثاني: الإطار النظري لمتغيرات البحث

أولاً. التشارك المعرفي (Knowledge Sharing): يشمل التشارك المعرفي كل من عمليات (النقل والتوزيع والنشر والتقاسم والتبادل والتحويل والتدفق) ومن دونها تبقى المعرفة حبيسة العقل ولا يمكن للشخص الاستفادة منها.

١. **مفهوم التشارك المعرفي:** تعد المعرفة في عصر اقتصاد المعرفة اليوم، مورداً هاماً يحتاج إلى إدارته ومشاركته، ومصدر مهم للعاملين في مجال المعرفة فهو جزءاً أساسياً من عملية التعلم المستمر داخل المنظمات (Mosha, 2014: 23). إذ تركز الأدبيات الحديثة حول وجهة نظر تكوين المعرفة ومشاركتها للمنظمات باعتبار المعرفة واحدة من أكثر الموارد قيمة، والتي توفر ميزة تنافسية مستدامة (Caloghirou et al., 2004: 20). لذلك يعد التشارك المعرفي المحرك الجوهري لنجاح المنظمة وبقائها لأنها تؤدي الى نشر المعرفة بشكل سريع داخل المنظمة والتي يمكن ان يستفيد منها الافراد من خلال مشاركة واكتساب الخبرات والمعلومات ذات العلاقة من الناحية التنظيمية (Islam et al., 2011: 5900). وهي نوع من التفاعل الاجتماعي الذي يحدث بين الموظفين داخل المنظمة (Bock & Kim, 2002: 1114). وقد مثلها البعض بالنشر الطوعي للمهارات والخبرات المكتسبة لبقية المنظمة (Law & Ngai, 2008: 2343). وهي وسيلة تحصل من خلالها المنظمة على المعرفة الخاصة بها ومعرفة المنظمات الأخرى (Yesil, 2013: 218). وهي أيضاً إجراءات وسلوكيات يقوم بها الأفراد من أجل إتاحة المعرفة الشخصية للآخرين (Rusly et al., 2014: 689). وفي السياق ذاته تم تعريفها بالعملية التي تتدفق فيها الموارد والمعلومات بين المصدر والمتلقين (Finkbeiner, 2017: 63).

٢. أهمية التشارك المعرفي: يحظى التشارك المعرفي في المنظمات بتقدير واهتمام كبير في الوقت الحاضر، وقد بدأت العديد من المنظمات في تحسين التشارك المعرفي داخل وحداتها وأقسامها وعبرها من خلال الافراد العاملين فيها (Vij & Farooq, 2014: 18). إذ أن المعرفة التي تم اكتسابها وتوثيقها وتسجيلها ينبغي التشارك بها، وإلا فإن التوثيق والاكتساب لن يكون ذو تأثير فعال على المنظمة وقد يكون ذلك سبب في هدر الموارد التي استثمرتها المنظمة في الحصول على المعرفة (حسن، ٢٠٠٨: ٦١). ويمكن بيان أهمية التشارك المعرفي بحسب ما تم تناولها من قبل الكتاب والباحثين:

أ. تظهر أهميتها على مستوى الادارة الاستراتيجية إذ يتم من خلالها الوصول المباشر إلى الموارد المشتركة (Hall, 2001: 140).

ب. تساهم في توسيع قاعدة المعرفة المتنامية داخل المنظمة والتي تمتد عبر الحدود التنظيمية (Hara & Hew, 2007: 3).

ج. تعمل على إنشاء قيمة للمعرفة والتي ستضمن خلق الابداع وتحسين الانتاج داخل المنظمة (Khumalo, 2016: 24).

د. تعد محركاً رئيسياً لعملية الابداع الناجح داخل المنظمات (Rosaria, 2017: 45).

٣. أبعاد التشارك المعرفي: إن التشارك المعرفي كسلوك لها العديد من الابعاد المعروفة وغير المعروفة، والتي تكون مرتبطة بالفرد والمنظمة ويمكن ان يكون هذا السلوك عقلانياً أو غير عقلانياً، مكتسباً أو بديهياً. والتشارك المعرفي بوصفها عملية يتبادل فيها الموظفين معارفهم لتكوين معرفة جديدة تعني فعلاً عفويماً مقصوداً من قبل الموظفين للمشاركة في تبادل المعارف والمعلومات بدون ضغط للقيام بذلك (Ashtiani, 2014: 19). لقد تعددت الابعاد التي تناولت قياس التشارك المعرفي بتعدد الكتاب والباحثين الذين تناولوا هذه الابعاد، فقد حددها (Mosha, 2014: 29-32) بأربعة ابعاد هي (الثقة، المكافآت، تكنولوجيا المعلومات، الثقافة التنظيمية):

أ. الثقة: تشير الثقة إلى الكيفية التي يتحكم بها الموظف على قدراته في تحقيق مستوى معين من الاداء، كونها تعد الاداة المناسبة للسيطرة على العمليات المنظمة الجماعية والفردية (Welschen, 2014: 34). وقد يرغب الموظفون في حماية ما يعرفونه لأنهم غير متأكدين من كيفية استخدام الآخرين للمعرفة الخاصة التي لديهم (McInerney & Day, 2007: 70). وتعرف الثقة بأنها رغبة طرف في أن يكون عرضة لأفعال طرف آخر بناءً على توقع ان يقوم الطرف الآخر بعمل معين مهم وموثوق، بغض النظر عن القدرة على مراقبة هذا الطرف الآخر أو التحكم فيه (Al-kurdi, 2020: 220). وهي بناء متعدد الأبعاد يعبر عن الايمان او العاطفة او التوقع بشأن شريك التبادل الذي ينتج عن خبرة الشريك وموثوقيته وقصده أو من صدق الشريك وإحساسه (Islam et al., 2011: 5902).

ب. المكافآت: وهي رؤية هادفة ترتبط بالكفاءة والقدرة والمسؤولية والنزاهة والمصداقية والموثوقية والاعتمادية لأطراف التشارك المعرفي كافة (Shaqrah et al., 2011:3). فضلاً عن كونها مجموعة من العوامل التي تهيئها إدارة المنظمة والتي تسعى من خلالها الى تحريك قدرات وامكانيات الموظفين الانسانية واثارة قوتهم الكامنة، والتي تزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو أفضل وأكبر بالشكل الذي يحقق أهدافهم ويشبع جميع احتياجاتهم ورغباتهم الانسانية (الفريجي، ٢٠١٨: ٦١). لهذا من الواجب مكافأة الموظفين بالحوافز المادية مثل زيادة الاجور

والمكافآت والتقدم الوظيفي فضلاً عن المكافآت المعنوية للمشاركة الفاعلة في أنشطة المنظمة كافة (Chennamaneni et al., 2012: 1100).

ج. تكنولوجيا المعلومات: تكنولوجيا المعلومات هي صنعة الامتزاز بين الاجهزة والمعدات والبرمجيات وشبكات الاتصالات والتي ساهمت بشكل مباشر في نقل وتبادل المعرفة والمعلومات بين الافراد والمنظمات (حمد والحسن، ٢٠١٦: ٢٢). تؤدي تكنولوجيا المعلومات دوراً بارزاً في إدارة معرفة المنظمة، من خلال ما متوفر من قدرات في ادارة الموجودات المعرفية بمساعدتها، إذ يمكن مشاركة المعرفة بسهولة عن طريق استخدام البرامج والاجهزة كما ستساعد الموظفين على الحصول على المعرفة وانشائها، لهذا يمكن اعتبارها داعم جيد للتشارك المعرفي (Siddiqui et al., 2019: 266). وتوفر قدرة تكنولوجيا المعلومات لرأس المال البشري مزيداً من الوقت والجهد مما يتيح مشاركة أكبر في القرارات الاستراتيجية (Qammach, 2016: 564).

د. الثقافة التنظيمية: تحدد الثقافة التنظيمية القيم والمعايير الاساسية المتعلقة بأسباب وكيفية توليد المعرفة ومشاركتها واستخدامها في المنظمة (Abdelrahman, 2013: 135). وهي ظاهرة معقدة يمكن أن تأخذ الكثير من الجوانب والعديد من التعريفات والتي تعطي معنى مشترك للثقافة بأنها نظام من القيم التي تحدد المواقف، فضلاً عن كونها العامل الوحيد الذي يميز المنظمات (الفريجي، ٢٠١٨: ٥٩). بينما عرفها (Al-kurdi, 2020: 219) بأنها المعتقدات التنظيمية للموظفين داخل المنظمة، وعنصراً أساسياً لأنشطة التشارك المعرفي الفاعلة. إذ يتبادل الموظفون الافكار والرؤى لأنهم يرون أنها طبيعية وليست شيء مجبورون عليه (Lin, 2007: 137).

ثانياً. الاداء الإبداعي Innovative performance:

١. مفهوم الاداء الإبداعي: يمثل الاداء الإبداعي درجة مساهمة المنتج والابداع في العملية من قبل العاملين والتي تشكل الاداء الاقتصادي للمنظمة (Kaya et al., 2020: 279). وهو بناء ذو أبعاد عديدة فيمكن قياسه بطرق مختلفة مثل (براءات الاختراع، تقديم منتجات وعمليات جديدة، اجراء تخفيضات في التكاليف، او محصلة قرارات يتخذها الانسان) وقد ينتهي الاداء الإبداعي برفض فكرة او تبنيها (الطيب، ٢٠٢٠: ٢٣). ويمثل أيضاً الاستغلال الناجح للأفكار الإبداعية من قبل العاملين (Alegre & Chiva, 2006: 334). وتم تعريفه بأنه قدرة المنظمة على تطوير منتجات او خدمات جديدة في محيطها الخارجي (Parida et al., 2012: 285). وفي السياق ذاته تم تعريفه القدرة على تحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات وعمليات ناجحة أو إنتاج أفكار أو عمليات أو حلول جديدة ومناسبة لمهمة مفتوحة (Dweik, 2018: 13).

٢. خصائص الاداء الإبداعي: سعى الباحثون للتعرف على خصائص الاداء الإبداعي كونه يمثل رصيد وقيمة للمنظمات والموظفين العاملين فيها. أن الخصائص الإبداعية للأفراد تعزز عندما يمنح الافراد المرونة في التعامل مع الافراد الاخرين، إذ أن الافكار المبدعة ليست من انتاج عقولنا المعزولة فقط وانما هي نتيجة التفاعل مع الافراد الاخرين (Chua & Iyengar, 2008: 166). وفي السياق ذاته فإن المنظمات لا يمكنها تحقيق الاداء المتميز والميزة التنافسية الا اذا كانت قادرة على تطوير قدراتها الإبداعية، وهذه القدرات هي نتيجة لتجميع الامكانيات الداخلية وتوليد الافكار الجديدة (Siddiqui et al., 2019: 458). فيما صنف (العلي، ٢٠٢٠: ٤٩) و(القحطاني، ٢٠١٢: ١٣) خصائص الاداء الإبداعي بالآتي:

أ. **الابداع ظاهرة انسانية وليست خاصة بأحد:** أي أن الابداع ليس مقتصرًا على افراد معينين كالعلماء مثلاً، إذ ان الانسان العاقل هو انسان مبدع من ذاته الا أن العناصر الابداعية تختلف من شخص الى آخر وفق الظروف البيئية التي يعيش فيها ويعامل معها.

ب. **الابداع كالتشخصية يرتبط بالعوامل الوراثية:** إذ أكد على إمكانية تنميته وتطويره فضلاً على أن العوامل الوراثية لها تأثير مباشر وكبير على تنمية القدرات الابداعية.

ج. **الابداع ظاهره فردية وجماعية:** أن الافكار والقدرات الابداعية تتكون من فكرة فردية مطلقة من ذهن الفرد ويمكننا الاستفادة منها عن طريق متابعة هذه الافكار والعمل الجماعي من أجل الاستفادة منها وعدم هدرها.

٣. **أبعاد الاداء الابداعي:** يتحدد الاداء الابداعي بالأنشطة المرتبطة بالأبداع والتي يتم تنفيذها من قبيل تقديم المنتجات والخدمات، العمليات الجديدة، الطرق التنظيمية الجديدة، اي ان الاداء الابداعي مسؤول عن العمليات والانجازات التنظيمية الكلية الناتجة عن جهود التجديد والتحسين التي تبذلها المنظمة (رشيد وحמיד، ٢٠١٩: ٣٨). تعددت الابعاد التي تناولت قياس الاداء الابداعي بتعدد الكتاب والباحثين الذين تناولوا هذه الابعاد، فقد تم حصرها ب (المرونة، الاصاله الطلاقة، الحساسية للمشكلات)، والتي حصلت اعلى أهمية نسبة للاتفاق بين الباحثين والمختصين، وسيتم اعتمادها في البحث الحالي وعلى النحو الآتي:

أ. **المرونة:** وهي رؤية الاشياء من طرق مختلفة وزوايا مختلفة باستخدام استراتيجية مقبولة. ترتبط المرونة بتغيير الأفكار والتعامل مع المشكلة بطرق مختلفة ونتاج مجموعة متنوعة من الحلول التي تساعد الموظفين او المنظمات للوصول الى معارف جديدة (Sag & Akdogan, 2016: 25). ويتعزز الاداء الابداعي عندما يمنح الافراد المرونة في عملهم، لهذا يجب على الموظفين التفكير بمرونة عالية من اجل الخروج بنتائج ابداعية مختلفة (Chua & Iyengar, 2008: 166). وتظهر المرونة التنظيمية من خلال قدرة المنظمة على التخلي عن طرق التفكير القديمة والتقليدية، وإضافة طرق جديدة سهلة ومتجددة تدعم عملها باستمرار (Prieto et al., 2006: 280).

ب. **الاصالة:** تعد من أكثر الخصائص ارتباطاً بالأبداع كونها تمثل التميز والابتكار الاصيل، ونتاج الافكار المحسنة والمميزة والتي لم يملكها أحد. وهي تمثل السمة الاساسية للاداء الابداعي كونها تشير الى ندرة الافكار او حلول المشكلات التي يتم تقديمها والتي تعد أصلية بحد ذاتها وغير مقلدة من قبل (De Dreu et al., 2008: 780). او هي القدرة على ايجاد طرق جديدة لتكييف الافكار الحالية الموجودة مع الظروف الجديدة والمتغيرة (Awang & Ramly, 2008: 637). وتكون المنظمة أصيلة من خلال انفرادها في تقديم المنتج المبتكر الذي يناسب الغرض أو الوظيفة للمستوى المطلوب (Al-Oweidi, 2013: 29).

ج. **الطلاقة:** هي القدرة على جلب أكبر عدد من الافكار لمواقف معينه خلال فترة زمنية قصيرة. وتتعلق ايضاً باستمرارية الافكار وتدفق المعلومات والمعرفة الاساسية المطلوبة، وفق رؤية جديدة وفكرة ناجحة والتي بموجبها ينتج الموظفين أساليب تخدم عمل المنظمات بطلاقة عالية وتفكير منفتح نحو باقي المنظمات (Zamir & Leikin, 2013: 296). وهي عدد الاستجابات الفريدة (غير الزائدة عن الحاجة) لمهمة أو مشكلة ما، ويمكن قياسها على أنها العدد الإجمالي للأفكار الفريدة التي يولدها الموظف أو المنظمة (Rietzschel et al., 2007: 857). وتتمثل ايضاً بأنها قدرة المنظمة على إنتاج قدر هائل من الأفكار المطورة والمحسنة للمستفيدين، والتي تزيد من

القدرة على الاداء الابداعي (Al-Oweidi, 2013: 29). كما تتمثل بعدد الارتباطات غير التقليدية الناتجة عن قضية معينة، والتي تم إنشاؤها من قبل المنظمة (Karakell, 2009: 125).

د. الحساسية للمشكلات: يعد الاحساس بالمشكلة أهم عنصر من عناصر الاداء الابداعي والمقصود به رؤية المشكلة رؤية واضحة قبل وقوعها وتحديدًا تحديداً دقيقاً. ويعد الاحساس بالمشكلة بمثابة عملية يستخدمها الافراد لمواجهة المواقف الصعبة والمشاكل التي تحدث والتي يستخدمون فيها خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم لإنجاز وحل المشاكل او التغلب عليها. (الحسناوي، ٢٠١٩: ٤٦٤).

ويتعزز الاداء الابداعي من خلال اعطاء الافراد عدداً من الخيارات التي تساعدهم في حل المشكلات والغاية منها توجيه انتباه الافراد ليكونوا مبدعين في اعمالهم، فضلاً عن ان الافراد يميلون للانخراط في المزيد من التجريب والاستكشاف (Chua & Iyengar, 2008: 168).

يمكن فهم الحساسية للمشكلات بشكل أفضل على أنها عملية تخلق فيها المنظمة المشكلات وتحددها ثم تطور بنشاط معرفة جديدة لحلها (Caloghirou et al., 2004:30).

المحور الثالث: الجانب العملي للبحث

يستعرض هذا المحور النتائج الميدانية وتحليلها لأراء العينة المبحوثة في ضوء التساؤلات المطروحة لمشكلة البحث والفرضيات التي سيتم قبولها او رفضها بحسب النتائج الظاهرة احصائياً والمتعلقة بمتغيرات البحث الرئيسية (التشارك المعرفي، الاداء الابداعي) وأبعادها الفرعية والتي تم تطبيقها في عينة من مؤسسات التعليم العالي في محافظ الانبار، فضلاً عن اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث على وفق اجابات العينة على الاستبانة.

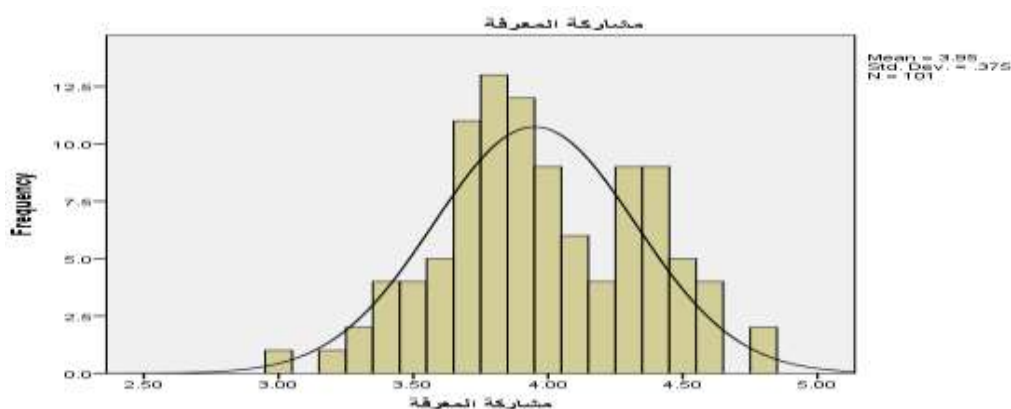
اولاً. عرض وتحليل اجابات عينة البحث وتفسير نتائجها: من خلال هذه الفقرة يتم عرض وتحليل البيانات التي اظهرتها استمارة الاستبانة وتفسير نتائجها، بغية وصف واقع متغيرات البحث (التشارك المعرفي) بأبعادها (الثقة، المكافآت، تكنولوجيا المعلومات، الثقافة التنظيمية) كمتغير توضيحي، و(الاداء الابداعي) بأبعاده (المرونة، الاصاله، الطلاقة، الحساسية للمشكلات) كمتغير مستجيب، لمؤسسات التعليم العالي في محافظة الانبار.

إذ نلاحظ من خلال الجدول (١) بان متغير التشارك المعرفي حصل على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.95) وبأعلى اهمية نسبية اذ بلغت (79.0%) وباتجاه مرتفع، وهذا يدل على ان الثقافة السائدة في المنظمات المبحوثة هي ثقافة المشاركة بالمعرفة. كما حصل متغير الاداء الابداعي على وسط حسابي (3.74) وبأهمية نسبية (74.8%) وباتجاه المرتفع، ويعني ذلك ان السمة المميزة للأداء الابداعي في هكذا مؤسسات، ومن خلال قيم معامل الاختلاف والتي تبين اي من المتغيرات كان افراد العينة اكثر تجانساً في اجاباتهم حيث الاقل معامل اختلاف هو الاكثر تجانساً فنلاحظ بان التشارك المعرفي جاءت بالمرتبة الاولى من حيث التجانس وتليها الاداء الابداعي، كذلك نلاحظ بان قيم الانحراف المعياري جاءت متوافقة مع قيم معامل الاختلاف حيث اقل قيمة في الانحراف المعياري قابلته اقل قيمة لمعامل الاختلاف وهذا يدعم بشكل كبير تجانس البيانات.

الجدول (١): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف لمتغيرات البحث وابعادها

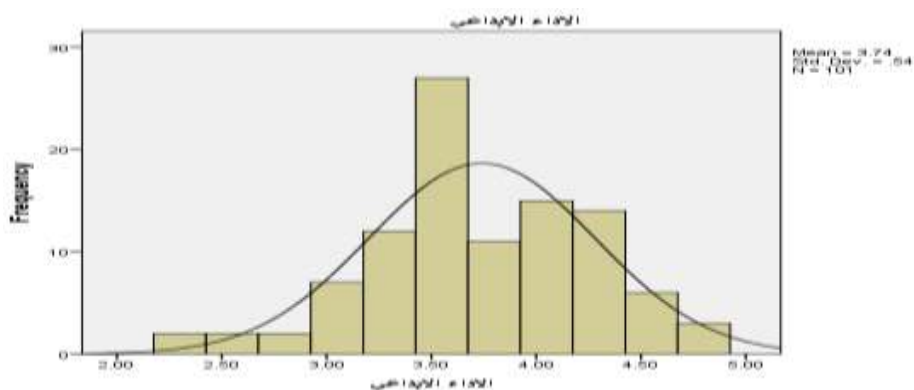
المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)	معامل الاختلاف (%)
الثقة	4.23	0.51	84.6	12.1
المكافآت	4.00	0.46	80.0	11.5
تكنولوجيا المعلومات	3.72	0.54	74.4	14.5
الثقافة التنظيمية	3.85	0.55	77.0	14.2
التشارك المعرفي	3.95	0.38	79.0	9.6
المرونة	3.88	0.60	77.6	15.5
الإصالة	3.55	0.58	71.0	16.3
الطلاقة	3.83	0.65	76.6	17.0
الحساسية للمشكلات	3.71	0.68	74.2	18.3
الاداء الابداعي	3.74	0.54	74.8	14.4

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS).
اما التوزيع الطبيعي لهذه المتغيرات يبين من خلال الاشكال (٢) و(٣):



الشكل (٢): التوزيع الطبيعي للتشارك المعرفي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية.



الشكل (٣): التوزيع الطبيعي للأداء الابداعي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية.

من خلال الجدول (١) نلاحظ:

١. ان بعد الثقة حصل على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (4.23) وبأعلى اهمية نسبية اذ بلغت (84.6%) وبتجاه مرتفع جداً، وهذا يشير الى وجود ثقة عالية في تبادل المعلومات ونشر المعرفة لدى العينة المبحوثة، فضلاً عن ان الادارة العليا تشجع وترعى مفهوم الثقة عند التعامل مع الاخرين، كما حصل بعد تكنولوجيا المعلومات على اقل وسط حسابي اذ بلغ (3.72) وبأقل اهمية نسبية وبالباغة (74.4%) وبتجاه المرتفع، وهذا يدل على ان التعامل مع تكنولوجيا المعلومات ليس بالمستوى المطلوب لنشر ومشاركة المعرفة لدى العينة المبحوثة، فضلاً عن عدم اتقان الموظفين للتعامل مع الوسائل العلمية الحديثة التي تسهل التشارك المعرفي، ومن خلال قيم معامل الاختلاف والتي تبين اي من الابعاد كان افراد العينة اكثر تجانساً في اجاباتهم حيث الاقل معامل اختلاف هو الاكثر تجانساً فنلاحظ بان بعد المكافآت جاءت بالمرتبة الاولى من حيث التجانس وبعد تكنولوجيا المعلومات في المرتبة الاخيرة من حيث التجانس.

٢. نلاحظ ان بعد المرونة حصل على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.88) وبأعلى اهمية نسبية اذ بلغت (77.6%) وبتجاه مرتفع، وهذا يدل على امتلاك العينة المبحوثة القدرة والمرونة للانتقال بين برامج التدريب التي تتبناها، فضلاً عن القدرة على طرح افكار متجددة وبأساليب متطورة، كما حصل بعد الاصاله على اقل وسط حسابي اذ بلغ (3.55) وبأقل اهمية نسبية وبالباغة (71.0%) وبتجاه المرتفع، وهذا يشير الى التفكير النمطي والتقليدي التي تتبناها العينة المبحوثة، فضلاً عن اداء الاعمال بطريقة روتينية مملّة تعتمد على تقليد الافكار، اي انها ليست اصيلة بحد ذاتها وانما يم استنساخها من الاخرين، ومن خلال قيم معامل الاختلاف والتي تبين اي من الابعاد كان افراد العينة اكثر تجانساً في اجاباتهم حيث الاقل معامل اختلاف هو الاكثر تجانساً فنلاحظ بان بعد المرونة جاء بالمرتبة الاولى من حيث التجانس وبعد الحساسية للمشكلات في المرتبة الاخيرة من حيث التجانس.

ثانياً: اختبار وتحليل فرضيات البحث وتفسيرها:

اختبار وتحليل فرضيات علاقة الارتباط بين متغيرات البحث وتفسير نتائجها: وسيتم هنا اختبار وتحليل علاقة الارتباط بين التشارك المعرفي والاداء الابداعي والتي نصت عليه الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات الفرعية الناتجة عنها، وذلك من خلال استعمال معامل الارتباط البسيط، إذ انطلقت الفرضية الرئيسية الاولى القائلة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التشارك المعرفي والاداء الابداعي بأبعاده)، والجدول (٢) يوضح معامل الارتباط بين تشارك المعرفة والاداء الابداعي:

الجدول (٢): معامل الارتباط واختبار t لمعامل الارتباط بين عملية التشارك المعرفي والاداء الابداعي بأبعاده (n=101)

المتغير المستجيب		الاداء الابداعي		الاصالة		المرونة		الطلاقة		الحساسية للمشكلات
t-test	R	t-test	R	t-test	R	t-test	R	t-test	R	t-test
4.48	0.38*	4.90	0.41*	6.47	0.51*	4.21	0.36*	5.97	0.48*	الثقة
4.34	0.37*	4.08	0.35*	5.35	0.44*	5.20	0.43*	5.65	0.46*	المكافآت
4.34	0.37*	4.08	0.35*	7.57	0.57*	3.31	0.29*	5.65	0.46*	تكنولوجيا المعلومات
9.85	0.67*	4.62	0.39*	8.18	0.60*	5.65	0.46*	8.62	0.62*	الثقافة التنظيمية
8.62	0.62*	6.64	0.52*	11.65	0.73*	6.82	0.53*	10.40	0.69*	التشارك المعرفي

قيمة t الجدولية بمستوى دلالة 5% ودرجة حرية (99) = 1.99

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

١. يتضح من خلال الجدول (٢) وجود ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التوضيحي الثقة والاداء الابداعي حيث بلغ معامل الارتباط (0.48^*) وهذا يدل على وجود علاقة معنوية عند مستوى ثقة (95%) وكذلك مع جميع ابعاد الاداء الابداعي، كما نلاحظ بان جميع اشارات معامل الارتباط موجبة وهذا يعني بان العلاقة طردية بين الثقة والاداء الابداعي وجميع ابعاده، وقد ظهر اعلى معامل ارتباط مع الثقة هو بعد المرونة وبلغ (0.51^*) مما يشير الى وجود علاقة معنوية متوسطة عند مستوى دلالة (0.05)، ويليه بعد الطلاقة ثم بعد الحساسية للمشكلات واخيراً بعد الاصاله وبمعاملات ارتباط (0.41^* ، 0.38^* ، 0.36^*)، على التوالي وجميعها كانت معنوية بمستوى دلالة (0.05)، وتدل النتائج على استخدام عينة البحث الثقة على مستوى الاداء الابداعي وابعاده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالثقة ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الابداعي وابعاده نتيجة علاقة الارتباط بينهما، إذ ان امتلاك عينة البحث الثقة في التعامل مع الاخرين وایمانهم بأهمية نشر ومشاركة المعرفة بين الموظفين واستعمال الاسلوب الديموقراطي في نقل المعرفة سوف ينمي لديهم الثقة والتي تعزز قدرتهم للوصول الى الاداء الابداعي، ومن خلال نتائج الجدول (٢) يتوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة والاداء الابداعي بأبعاده).

٢. يتبين من خلال الجدول (٢) وجود ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التوضيحي المكافآت والاداء الابداعي حيث بلغ معامل الارتباط (0.46^*) وهذا يشير الى وجود علاقة معنوية عند مستوى ثقة (95%)، وكذلك مع جميع ابعاد الاداء الابداعي، كما نلاحظ بان جميع اشارات معامل الارتباط موجبة وهذا يعني بان العلاقة طردية بين المكافآت والاداء الابداعي وجميع ابعاده، وقد ظهر اعلى معامل ارتباط مع المكافآت هو بعد المرونة وبلغ (0.44^*) مما يدل الى وجود علاقة معنوية متوسطة عند مستوى دلالة (0.05) يليه بعد الاصاله ثم الحساسية للمشكلات واخيراً بعد الطلاقة وبمعاملات ارتباط (0.43^* ، 0.37^* ، 0.35^*) على التوالي وبمستوى دلالة (0.05)، وكذلك مع الاداء الابداعي بصورة عامة، وتدل النتائج على استخدام عينة البحث المكافآت على مستوى الاداء الابداعي وابعاده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالمكافآت ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الابداعي وابعاده نتيجة علاقة الارتباط بينهما، وان الاهتمام بالمكافآت الملموسة سوف تزيد من فاعلية التشارك المعرفي، إذ ان سعي عينة البحث لتبني عمليات نقل ومشاركة المعرفة من خلال المكافآت المقدمة لهم سوف يزيد من اجواء التفاعل وتبادل الافكار والمعلومات التي تعزز من الاداء الابداعي العام، من خلال نتائج الجدول (٢) يتوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المكافآت والاداء الابداعي بأبعاده).

٣. يظهر من خلال الجدول (٢) وجود ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التوضيحي تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي حيث بلغ معامل الارتباط (0.46^*) وهذا يشير الى ان هناك علاقة معنوية عند مستوى ثقة (95%) وكذلك مع جميع ابعاد الاداء الابداعي، كما يبين بان جميع اشارات معامل الارتباط موجبة وهذا يعني بان العلاقة طردية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي وجميع ابعاده، وقد ظهر اعلى معامل ارتباط مع تكنولوجيا المعلومات هو بعد المرونة وكان مقداره (0.57^*) مما يدل على ان هناك علاقة معنوية قوية عند مستوى دلالة (0.05) يليه بعد الحساسية للمشكلات ثم الطلاقة واخيراً بعد الاصاله وبمعاملات ارتباط (0.37^* ، 0.35^* ، 0.29^*) على

التوالي وجميعها كانت معنوية بمستوى دلالة (0.05)، وتدلل النتائج على استخدام عينة البحث تكنولوجيا المعلومات على مستوى الاداء الابداعي وابعاده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الابداعي وابعاده نتيجة علاقة الارتباط بينهما، إذ ان الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات في الجامعات والكليات المبحوثة وتكريسهم الوقت والجهد لمعرفة كل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا من خلال الورش والدورات والندوات التي يتبنونها، سوف يحقق الغايات السامية لنشر وتبادل المعلومات والمعرفة بينهم وبالتالي يتعزز الاداء الابداعي من خلالها، ومن خلال نتائج الجدول (٢) يتوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي بأبعاده).

٤. يلاحظ من خلال الجدول (٢) وجود ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التوضيحي الثقافة التنظيمية والاداء الابداعي وكذلك مع جميع ابعاد الاداء الابداعي إذ بلغ معامل الارتباط (*0.62) وهذا يدل على ان هناك علاقة معنوية قوية عند مستوى ثقة (95%)، كما يتضح بان جميع اشارات معامل الارتباط موجبة وهذا يعني بان العلاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والاداء الابداعي وجميع ابعاده، وقد ظهر اعلى معامل ارتباط مع الثقافة التنظيمية هو بعد الحساسية للمشكلات إذ بلغ (*0.67) مما يشير الى ان هناك علاقة ارتباط معنوية قوية عند مستوى دلالة (0.05)، يليه بعد المرونة ثم بعد الاصاله واخيراً بعد الطلاقة وبمعاملات ارتباط (*0.60، *0.46، *0.39) على التوالي وكلها كانت معنوية بمستوى دلالة (0.05)، وتدلل النتائج على استخدام عينة البحث الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الابداعي وابعاده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالثقافة التنظيمية ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الابداعي وابعاده نتيجة علاقة الارتباط بينهما، إذ ان توافر المناخ التنظيمي المناسب والذي يعزز المشتركات المختلفة بين الموظفين سوف يساهم بلا شك في زيادة التشارك المعرفي بينهم وبالتالي تحقيق الاداء الابداعي، ومن خلال نتائج الجدول (٢) يتوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات معنوية بين الثقافة التنظيمية والاداء الابداعي بأبعاده).

٥. يتبين من الجدول (٢) وجود ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل التشارك المعرفي والاداء الابداعي إذ بلغ معامل الارتباط (*0.69) وهذا يشير الى وجود علاقة معنوية قوية عند مستوى ثقة (95%)، وكذلك مع جميع ابعاد الاداء الابداعي، كما نلاحظ بان جميع اشارات معامل الارتباط موجبة وهذا يعني بان العلاقة طردية بين التشارك المعرفي والاداء الابداعي وجميع ابعاده، وقد ظهر اعلى معامل ارتباط مع التشارك المعرفي هو بعد المرونة وبلغ (*0.73) مما يدل على وجود علاقة معنوية قوية جداً عند مستوى دلالة (0.05) يليه بعد الحساسية للمشكلات ثم بعد الاصاله واخيراً بعد الطلاقة وبمعاملات ارتباط (*0.62، *0.53، *0.56) على التوالي وجميعها كانت معنوية وقوية بمستوى دلالة (0.05)، وتدلل النتائج ان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بـ عملية التشارك المعرفي ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الابداعي وابعاده نتيجة علاقة الارتباط بينهما، ومن خلال نتائج الجدول (٢) يتوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عملية التشارك المعرفي والاداء الابداعي بأبعاده).

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. **الاستنتاجات:** بناءً على نتائج الاختبارات الاحصائية للفرضيات تم التوصل للاستنتاجات التالية:

١. وجود رغبة عالية لدى القيادات الادارية العليا في الجامعات والكليات المبحوثة نحو تحقيق التشارك المعرفي، بما يخدم جميع الاطراف المستفيدة.
 ٢. وجد الباحثان ان الاركان الاساسية للتشارك المعرفي موجودة في الجامعات والكليات المبحوثة، على اعتبار ان مؤسسات التعليم العالي هي اكثر مكان تتم فيه التشارك المعرفي، وهذا يؤهلها على دعم أدائه الابداعي وتطويره بطرق مدروسة وواضحة.
 ٣. توافر واضح للأداء الابداعي المنظمي في الجامعات والكليات المبحوثة، إذ ان وجود التشارك المعرفي، فضلاً عن ابعاد الاداء الابداعي المتمثلة بـ (المرونة، الاصاله، الطلاقة، والحساسية للمشكلات) ساعد على تحقيق وتنمية الابداع داخل الجامعات والكليات المبحوثة.
 ٤. أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين عملية التشارك المعرفي بأبعادها والاداء الابداعي بجميع ابعاده، والذي له دور بارز وجوهري في تنمية ودعم الاداء الابداعي.
- ثانياً. التوصيات:** بناءً على ما تقدم من استنتاجات يمكن تقديم مجموعة من التوصيات وكما يأتي:
١. ان تعمل القيادات الادارية العليا في الجامعات والكليات المبحوثة على تعزيز التشارك المعرفي لدى ملاكها، وذلك من خلال تبني قيم المشاركة بالمعرفة كقيمة محورية وجوهريه ثابتة للعمل الأكاديمي الجامعي.
 ٢. العمل على نشر مفهوم التشارك المعرفي بين الجامعات والكليات المبحوثة واستيعابهم لمعنى التشارك المعرفي وجعله جزءاً من ثقافة المنظمة من خلال الاجتماعات واللقاءات، والبرامج التدريبية، وورش العمل المختلفة.
 ٣. بناء علاقات متينة قائمة على الثقة بين ملاكها من ناحية وبينهم وبين اعضاء هيئة التدريس او إدارة الجامعة من ناحية اخرى من خلال وضع أسس واضحة للتمكين والاعتراف والتقدير بالجهود والمبادرات المتميزة لقياداتها الادارية او اعضاء هيئات التدريس على حد سواء.
 ٤. ضرورة تبني سياسات جديدة من أجل استقطاب كفاءات علمية رصينة وهذا قد يزيد من الاداء الابداعي للمنظمة عند تحقيق اهدافها.
 ٥. على الجامعات والكليات المبحوثة تبني ثقافات ملزمة للأداء الابداعي، والتي تتطلب تصميم وظائف على أساس كونها وظائف ذات تعاون وثيق وتفاعل بين القيادات الادارية العليا، كون الاداء الابداعي ينبثق من جهود القادة في المنظمات.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

١. القحطاني، سعيد جابر سعيد، (٢٠١٢)، تأثير الاداء الابداعي للمدير على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على شركة رؤى المستقبل الطبية بمنطقة عسير، رسالة ماجستير، كلية الأمير سلطان للسياحة والإدارة، جامعة الفيصل، المملكة العربية السعودية.
٢. الفريجي، حسين علي حافظ، (٢٠١٨)، تطوير المورد البشري والتشارك المعرفي ودورهما في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.

٣. العلي، بهاء ميثم عبد حسين، (٢٠٢٠)، التفكير الاستراتيجي وتأثيره في الاداء الابداعي: بحث تحليلي لآراء عينة من منتسبي-قسم شؤون البطاقة الوطنية الموحدة في كربلاء المقدسة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
٤. الطيب، حامد خالد الهادي، (٢٠٢٠)، الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي: دراسة حالة مجموعة شركات جيااد الصناعية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
٥. رشيد، صالح عبد الرضا، حميد، عذراء عبد الكريم، (٢٠١٩)، دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الاداء الابداعي، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية، المجلد (٩)، العدد (٣).
٦. حمد، عامر علي، الحسن، العليش محمد، (٢٠١٦)، دور تكنولوجيا المعلومات في خزن ومشاركة: دراسة استطلاعية في جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة تكريت، المجلد (١٢)، العدد (٣٤).
٧. الحسنوي، صالح مهدي محمد، (٢٠١٩)، الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الابداعي: بحث استطلاعي تحليلي لعينة من اساتذة كلية الزراعة/جامعة كربلاء، مجلة اهل البيت، العدد (٢٥).
٨. حسن، حسين عجلان، (٢٠٠٨)، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، ط ١، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٩. جاسم، أحمد كريم، الياسري، وئام وهاب، (٢٠١٧)، تأثير ابعاد التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المنظمي: بحث تحليلي في جامعة ذي قار، مجلة الادارة والاقتصاد، جامعة ذي قار، العدد (١١٣).

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Yeşil, S., Koska, A., & Büyükbeşe, T., (2013), Knowledge sharing process, innovation capability and innovation performance: An empirical study, Procedia-Social and Behavioral Sciences, V.75, N.1.
2. Yazgan-Sag, G., & Emre-Akdogan, E., (2016), Creativity from two perspectives: Prospective mathematics teachers and mathematician, Australian Journal of Teacher Education (Online), V.41, N.12.
3. Welschen, J. E., (2014), an investigation of the impact of extrinsic and intrinsic motivators on organisational knowledge sharing, Master Thesis, University of Canterbury.
4. Vij, S., & Farooq, R., (2014), Knowledge Sharing Orientation and Its Relationship with Business Performance: A Structural Equation Modeling Approach, IUP Journal of Knowledge Management, V. 12, N.3.
5. Siddiqui, S. H. & Rasheed, R. & Nawaz, M. S. and Abbas, M., (2019), Knowledge Sharing and Innovation Capabilities: The Moderating Role of Organizational Learning, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, V. 13, N. 2 .
6. Shaqrah, A., Alqirem, R., & Alomoush, K., (2011), Affecting Factors of Knowledge Sharing on CRM: An Empirical Investigation Using Structural Equation Modeling, World Journal of Social Sciences, V. 1, N.1.

7. Rusly, F., Sun, P. Y. T., & Corner, J. L., (2014), The impact of change readiness on the knowledge sharing process for professional service firms, *Journal of Knowledge Management*, V.18, N.4.
8. Rosaria, F., (2017), Sustainability, Knowledge Sharing and family values: business modeilling and business model as an innovative navigator of new business paradigms, Phd Thesis, Universities of messina-Catania-Palermo-Catanzaro.
9. Rietzschel, E. F., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A., (2007), Personal need for structure and creative performance: The moderating influence of fear of invalidity, *Personality and Social Psychology Bulletin*, V.33, N.6.
10. Qammach, N. I. J., (2016), The Mediating Role of Knowledge Sharing on Relationship between IT Capability and IT Support as Predictors of Innovation Performance: An Empirical Study on Mobile Companies in Iraq, *Procedia Economics and Finance*, V. 39, N.1.
11. Prieto, M. D., Parra, J., Ferrándo, M., Ferrándiz, C., Bermejo, M. R., & Sánchez, C., (2006), Creative abilities in early childhood, *Journal of Early Childhood Research*, V.4, N.3.
12. Parida, V., Westerberg, M., & Frishammar, J., (2012), Inbound open innovation activities in high-tech SMEs: the impact on innovation performance, *Journal of small business management*, V.50, N.2.
13. Mosha, N. F., (2014), Utilisation of Social Media tools to enhance knowledge sharing practices among knowledge workers at the Nelson Mandela African Institution of Science and Technology in Arusha, Tanzania, (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
14. McInerney, C. R., & Day, R. E., (2007), *Rethinking knowledge management*, New York: Springer.
15. Lin, H. F., (2007), Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions, *Journal of information science*, V.33, N. 2 .
16. Lev-Zamir, H., & Leikin, R., (2013), Saying versus doing: teachers' conceptions of creativity in elementary mathematics teaching, *ZDM*, V.45, N.2.
17. Law, C. C., & Ngai, E. W., (2008), An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance, *Expert systems with applications*, V.34, N. 4.
18. Khumalo, S., (2016), An intranet-enabled platform to improve knowledge sharing collaboration and content management, Master Thesis, Faculty of Management University of Johannesburg.
19. Kaya, B., Abubakar, A. M., Behraves, E., Yildiz, H., & Mert, I. S., (2020), Antecedents of innovative performance: Findings from PLS-SEM and fuzzy sets (fsQCA), *Journal of Business Research*, V.114, N.1.
20. Karakelle, S., (2009), Enhancing fluent and flexible thinking through the creative drama process, *Thinking Skills and Creativity*, V.4, N.2.
21. Islam, Z. M., Hasan, I., Ahmed, S. U., & Ahmed, S. M., (2011), Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence from service organizations, *African Journal of Business Management*, V.5, N. 14.

22. Hara, N., & Hew, K. F., (2007), Knowledge-sharing in an online community of health-care professionals, *Information Technology & People*, V.20, N.3.
23. Hall, H., (2001), Input-friendliness: motivating knowledge sharing across intranets, *Journal of information science*, V. 27, N. 3.
24. Finkbeiner, P., (2017), *Social media for knowledge sharing in automotive repair* (pp. 141-181), Springer International Publishing.
25. Dweik, F. M. B., (2018), *Behavioral Diversity and its Effect on Creative Performance: A Case Study on the Health Care Sector in Hebron*, Master Thesis, Graduate School, Al-Quds University, Palestine.
26. De Dreu, C. K., Baas, M., & Nijstad, B. A., (2008), Hedonic tone and activation level in the mood-creativity link: toward a dual pathway to creativity model, *Journal of personality and social psychology*, V. 94, N.5.
27. Chua, R. Y. J., & Iyengar, S. S., (2008), Creativity as a matter of choice: Prior experience and task instruction as boundary conditions for the positive effect of choice on creativity, *The Journal of Creative Behavior*, V.42, N. 3.
28. Chennamaneni, A., Teng, J. T., & Raja, M. K., (2012), a unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test, *Behaviour & Information Technology*, V. 31, N.11.
29. Caloghirou, Y., Kastelli, I., & Tsakanikas, A., (2004), Internal capabilities and external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance?, *Technovation*, V.24 , N.1
30. Caloghirou, Y., Kastelli, I., & Tsakanikas, A., (2004), internal capabilities and external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance, *Technovation*, V.24, N.1.
31. Bock, G. W., & Kim, Y. G., (2002), Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing, *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, V. 15, N. 2.
32. Awang, H., & Ramly, I., (2008), Creative thinking skill approach through problem-based learning: Pedagogy and practice in the engineering classroom, *International journal of human and social sciences*, V. 3, N.1.
33. Ashtiani, A. V., (2014), *A study on knowledge sharing practices and innovation capability: A social capital perspective*, (Doctoral dissertation, University Malaya).
34. Al-Oweidi, A., (2013), *Creative characteristics and its relation to achievement and school type among Jordanian Students*, *Creative Education*, V.4,N.1.
35. Al-Kurdi, O. F & El-Haddadeh, R., (2020), The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education, *International Journal of Information Management*, V.50, N.1.
36. Alegre, J., Lapiedra, R., & Chiva, R., (2006), a measurement scale for product innovation performance, *European Journal of Innovation Management*, V.9, N.4.
37. Abdelrahman, M. M., (2013), *Knowledge sharing by using knowledge management systems to support decision-making processes in multinational corporations*, (Doctoral dissertation, University of Manchester).