

تأثير التنوع المعرفي على الأداء الأبداعي للمجموعة (دراسة تحليل لآراء عينة من جامعة واسط)

الباحثة - زينب خليل حسن أ.م.د. آلهام ناظم الشيباني

جامعة كربلاء - كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى تأثير التنوع المعرفي المتوافر لدى التدريسيين داخل الأقسام العلمية في جامعة واسط على مستوى الأداء الأبداعي لمحقق وذلك عن طريق قياس مستوى تنوعهم في المهارات والخبرات والأفكار و في تحديد ما هو صواب وما هو خطأ ، وقد تم أستطلاع عينة من الجامعة مقدارها ٣٩٦ فرداً بين تدريسي ورئيس قسم . وأعتمد الباحث الأستبانة كأداة رئيسية من أجل جمع البيانات المطلوبة ، فضلاً عن أستخدام مجموعة من الأدوات الأحصائية لغرض تحليل البيانات وأختبار الفرضيات وعليه توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أبرزها ان التدريسيين يختلفون في طريقة تفكيرهم كما انهم يمتلكون معارف وخبرات ومهارات متنوعة ومختلفة عن بعضهم بما يحقق تمايزهم فضلاً عن اختلاف اعتقاداتهم ورؤيتهم لما هو صواب وما هو خطأ وحالة الاختلاف هذه تعزز من مستوى الأداء الأبداعي المتوافر داخل الجامعة المبحوثة بوساطة أختلاف الآراء و الأفكار المطروحة ، وأبرز التوصيات التي وضعها الباحث تمثلت ب رفع مستويات الأهتمام من قبل الجامعة ب التنوع المعرفي لدى التدريسيين لما له من دور فعال في تقديم أفكار أبتكارية جديدة تنهض بواقع الجامعة فضلاً عن أيجاد الحلول المناسبة للمشكلات وذلك عن طريق إقامة الندوات وحلقات النقاش العلمية التي تعد مصدراً رئيسياً لكل ما هو جديد وهذا بدوره يسهم في زيادة مستوى الأداء الأبداعي للمجموعة.

الكلمات المفتاحية : التنوع المعرفي ، الأداء الأبداعي للمجموعة ، جامعة واسط

Abstract:

The current study aims to identify the extent of the effect of the knowledge diversity available to the Lectures within the scientific departments at the University of Wasit on the level of creative performance of an investigator, by measuring the level of their diversity in skills, experiences and ideas, and in determining what is right and what is wrong. A sample of the university was surveyed. (٣٩٦) a person between a Lectures and their department head. The researcher adopted the questionnaire as a main tool for collecting the required data, as well as using a set of statistical tools for the purpose of analyzing data and testing hypotheses. Their differentiation, as well as the difference in their beliefs and their vision of what is right and what is wrong, and this state of difference enhances the level of creative performance available within the researched university through the different opinions and ideas put forward, and the most prominent recommendations made by the researcher were to raise the levels of interest by the university in the knowledge diversity of Lectures for what He has an active role in presenting new innovative ideas that advance the reality of the university, as well as finding appropriate solutions to problems by holding scientific seminars and discussion panels, which are a major source of everything new, and this in turn contributes to increasing the level of creative performance of the group.

Keywords: cognitive diversity, creative performance of the group, Wasit University

(المحور الأول: منهجية الدراسة)

أولاً: مشكلة الدراسة

تواجه منظمات الأعمال مشكلة في تطبيق قيادات بارعة على مرؤوسيهيها ، حيث أن معظم القيادات المطبقة هي قيادات تقليدية في المنظمات الحالية تتمثل بأصدار الأوامر ووضح اللوائح والتنفيذ حيث أن هذا لا يتلائم مع ظروف بيئة الأعمال الحالية التي أصبح التغيير المستمر هو سمة ملازمة لها ، لذا يتطلب البحث عن منهج واساليب جديدة في القيادة والتي يجب على قادة الفرق اتباعها داخل منظماتنا المحلية من أجل المساعدة على مواجهة الحالة الديناميكية الحاصلة في البيئة وكذلك القدرة على البقاء والنمو وأمكانية خلق جو من الرضا والولاء الوظيفي من قبل الأفراد للوصول الى مستويات مرتفعة من الأداء الأبداعي لفرق العمل ، التساؤل الذي تبادر الى ذهن الباحث هو أي نوع من سلوكيات القيادة البارعة تمثل القيادة البارعة وكيف يمكن توظيفها من أجل تعزيز الأداء الأبداعي لدى العاملين في الجامعات والتي تعد هي سبباً رئيسياً لتحقيق الأداء الأبداعي المطلوب ومن هنا تولدت لدى الباحث بعض التساؤلات المتمثلة بآتي:

١. ما مستوى الإدراك والفهم من قبل القيادات في الجامعة لمتغيرات الدراسة (التنوع المعرفي ، القيادة البارعة ، الأداء الأبداعي للمجموعة)؟
٢. ما هي طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة ؟
٣. ما مستوى تبني الجامعة لسلوكيات القيادة البارعة وما هي الأبعاد التي تم تبنيها وممارستها فيما يتعلق بالأداء الأبداعي؟
٤. هل هنالك أثر لمستوى التنوع المعرفي المتوافر داخل الفرق على مستوى الأداء الأبداعي المحقق؟
٥. هل للتنوع المعرفي القدرة على تحقيق مستوى الأداء الأبداعي المرغوب به عن طريق الدور التفاعلي للقيادة البارعة؟
٦. ما هو مستوى علاقات التأثير المباشر وغير مباشر بين المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية ميدانياً على مستوى الجامعة (عينة البحث) ؟

ثانياً : أهمية الدراسة :-

يسعى البحث الى تطوير والتأكيد على المنظمة قيد الدراسة (جامعة واسط) وكذلك المنظمات الاخرى الى ضرورة الاخذ بمفاهيم الدراسة والاستفادة من التنوع المعرفي لدى افراد العينة ووصولاً الى اداء افضل عن طريق مايتوصل اليه الباحث من استنتاجات حيث تبرز أهمية البحث الحالي عن طريق طرح اطار نظري ل مستجدات الفكر الإداري في مجال التنوع المعرفي بالإضافة الى عرض النماذج التي توصل اليها الباحثين السابقين وبهذا يبدأ هذا البحث من حيث ما أنتهى الآخرون ، دراسة العلاقة والتأثير للتنوع المعرفي على الأداء الأبداعي للمجموعة ، الدفع بمتغيرات البحث قيد الدراسة نحو الواقع الميداني بغية تطبيقها وتكون قاعدة معرفية تطبيقية مكمله لتوصيات الدراسات السابقة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تتعرض أهداف الدراسة في النقاط التالية:

١. التوضيح لطبيعة التأثير بين التنوع المعرفي والأداء الأبداعي للمجموعة داخل الجامعة المبحوثة.
٢. التعرف على علاقات الارتباط بين متغير التنوع المعرفي والأداء الأبداعي للمجموعة في جامعة (واسط).
٣. التعرف على مدى اهتمام الجامعة (واسط) بمستوى التنوع المعرفي المتوافر لدى التدريسين والاستفادة منه في تحقيق الأداء الأبداعي للمجموعة.

رابعاً: فرضيات الدراسة:

وفقاً لمشكلة وتساؤلات الدراسة صيغت هذه الفرضيات:

١. (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التنوع المعرفي والاداء الابداعي للمجموعة)
٢. (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير التنوع المعرفي الاداء الابداعي للمجموعة)

خامساً: مجتمع وعينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بصورة قصدية للمجتمع المبحوث وذلك من أجل استحصال نتائج أكثر دقة فضلاً عن توضيح تفاصيل دقيقة عن المجتمع وبالتالي تسهيل عملية التعميم لنتائج المستحصلة من العينة ، وقد تم أستهداف التدريسين وروؤساء الأقسام داخل جامعة واسط حيث بلغ عددهم (٣٩٦) فرداً بين تدريسي ورئيس قسم لغرض الدراسة اذ يضم كل قسم مجموعة من التدريسيين تم اختيار عينة من الاقسام كمجموعة تتراوح بين (٣-٥) من كل قسم، اذ تم توزيع الاستمارات على كل تدريسي لتقييم أدائه المعرفي ويقوم كل رئيس قسم بتقييم الاداء الابداعي للعينة المختارة في القسم ذاته لمجموعة التدريسيين وزع الباحث (٤٠٠) أستبانة ، وقد تم أسترجاع (٣٩٦) أستبانة ، حيث كان عدد التالف منها (٤) .

(المحور الثاني: الأطار النظري للدراسة)

١. التنوع المعرفي

أولاً: فلسفة التنوع المعرفي

ان الاساس التاريخي للتنوع المعرفي يمكن تفسيره بواقع نظريتين (القيمة، والمعلومات واتخاذ القرار)، اذ تبين نظرية القيمة الى ان التنوع يسمح لأعضاء الفريق بتجميع المعلومات والجمع بين الأفكار وتكامل وجهات النظر حتى يتمكنوا من إيجاد حلول تركيبية للمشاكل المتعلقة بالعمل (٨٢ : ١٩٩٨ O'Rilly&Williams) أذ يمكن أن يكون التنوع المعرفي هو شرطاً أساساً لتكامل المنظور وتكامل الأفكار لأنه يجلب مجموعة كبيرة من المعرفة والمهارات والأفكار والقيم ، ف نتيجة للتغيرات المجتمعية والديمقراطية وعولمة الأعمال التجارية تلجأ الإدارة العليا الى النظر الى التنوع كقيمة و أستخدامه كميزة تنافسية وتبنيه كأستراتيجية أساس من أجل التعامل مع العواقب التي يخلفها التنوع، فادارة التنوع تعمل على تحسين فائدة اصحاب القرار في الحياة التنظيمية بوساطة تحسين الإنتاجية، والرضا الوظيفي، وتخفيض التكاليف، وتحسين الأبداع، وتعزيز التنافس التنظيمي، وزيادة المهارات التنظيمية، والحد من تغيب الافراد، من

جانب اخر فان إدارة التنوع غير الفعالة تؤثر سلباً على عمل المنظمات كونها تولد اضطرابات في العمل والتدهور التنظيمي وزيادة مشاكل الاتصال والخلافات وأنخفاض الالتزام التنظيمي (kaya & Yilmaz, ٢٠١٤:٤٣).

ثانياً: مفهوم التنوع المعرفي:

التنوع في مكان العمل يمثل مقدار الاختلاف والتباين بين السمات المشتركة للعاملين في المنظمة (٢١٦: ١٩٩٥؛ Jackson et al, ١٢٠١: ٢٠٠٧؛ Harrison & Klein)، فضلاً عن ان التوسع في النطاق المعرفي والخبرات التي يحملها العاملون يخلق نوع من التنوع داخل المنظمة وبالتالي يحسن من قدرة المنظمة على اتخاذ قرارات فاعلة تسهم في معالجة اوجه الصراع الذي يحدث داخل المنظمة ، وصرح (٣: ٢٠٠٩؛ Bernardi & Toni) ان التنوع يمثل مدخل استراتيجي يدعم البرامج والأنشطة والأدوات الموجهة نحو تحقيق التكامل والتطور في المنظمة ، ومن هذا المنطلق يمكن بيان مفهوم التنوع المعرفي على أنه الدرجة التي يختلف بها أعضاء الفريق من حيث الخبرة والتجربة والمعرفة والمهارات وأنماط التفكير والقيمة والمعتقدات (٤٠: ١٩٩٨؛ Miller et al.) وعرفه Kurtzberg على أنه يمثل مجموعة الاختلافات في العمليات المعرفية التي يستعملها الأفراد لإنجاز مهامهم وأختلف الباحثون في تصنيفه على أنه الاختلاف في مجموعة المهارات والخبرات والقدرات الطبيعية لدى الأفراد (Kurtzberg, ٢٠٠٥: ٥٣) بينما أشار كلاً من (٢: ٢٠١٠؛ Martins & Schilpzand) بأن التنوع المعرفي يمثل مجموع الاختلافات في المعتقدات وأساليب التفكير والمعرفة والقيم والافتراضات والتفضيلات التي يحتفظ بها الأعضاء داخل الفريق ، وفقاً للأسهامات المعرفية السابقة يمكن أن تعريف التنوع المعرفي على أنه يمثل حالة من التباين في السمات التي يحملها الأفراد داخل الفريق الواحد من حيث طريقة تفكيرهم أو معتقداتهم وأختلاف المعلومات التي يحملونها تجاه المهام المطلوب أنجازها والمشاكل التي تواجههم وكذلك الاختلاف في وجهات النظر وهذا يوفر للمنظمة فرصة للاستفادة من حالة التباين هذه في تحقيق ما تطمح اليه والتعزيز من مكانة الفرد عن طريق التشارك معه في الرأي وبالتالي الرفع من مستوى أداء الأفراد في المهمة المحددة .

ثالثاً: أهمية التنوع المعرفي:

تتجلى أهمية التنوع المعرفي عن طريق الكثير من البحوث والدراسات التي اشارة الى دورها الفاعل في العمل، ويمكن ابراز اهمها بالاتي:

Choi et al., ٢٠١٣: ٢٠٦ ; Shaw et al., ١٩٩٦; Williams & O'Reilly, ١٩٩٨; Barrett- Power, ١٩٩٨ ; Mohammed & Ringseis, ٢٠٠١: ٣١٢ ; Van Knippenberg et al, ٢٠٠٤: ١٠٠٩ ; Fassinger, ٢٠٠٨: ٢٦١ ; Chavez & Weisinger, ٢٠٠٨: ٣٣٣)

- (١) تحسين اداء فرق العمل بوساطة تطوير قابليات التفكير لديهم.
 - (٢) مساعدة الفريق على تحليل المشكلات باستخدام الزوايا المتنوعة والنظر في العديد من البدائل الممكنة.
 - (٣) اتخاذ قرارات أفضل وتوليد أفكار إبداعية أكثر من الفرق ذات التنوع المعرفي المنخفض
 - (٤) يجمع التنوع المعرفي أفراداً من خلفيات مختلفة يمتلكون مهارة مهمة تحفز التنافسية والنمو التنظيمي.
 - (٥) تبادل الأفكار المتنوعة بين الأفراد وما ينتج عنه من خلق جواً ثقافياً مما يؤدي الى تحسين العلاقات بين الأفراد.
- وبهذا يمكن القول ان اهمية التنوع المعرفي تتجلى في الدور الذي يمارسه التنوع المعرفي كعامل مؤثراً وكبيراً في العديد من جوانب عمل المنظمات منها رفع مستوى الأداء المطلوب لأعضاء الفريق عن طريق الدمج لوجهات النظر المتعددة والأفكار المختلفة التي تعتمد على اختلاف الرؤية أو طريقة العمل للمهمة المطلوب أنجازها بالإضافة الى التباين في مستوى المهارة والخبرة المتوافرة لدى أعضاء الفريق وهذا بدوره ينعكس على مدى إمكانية المنظمة التنافسية في مجال العمل وتعزيز مستوى النمو الحاصل أما فيما يتعلق باتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تعتبر حاسمة في حياة المنظمات.

رابعاً: أبعاد التنوع المعرفي

يعد التنوع المعرفي محط لخلاف الباحثين والكتاب في هذا المجال ، الا أن أغلب الباحثين اتفقوا على أن التنوع المعرفي هو أحادي البعد والاعتماد على مقياس شبه موحد.

في دراسة (٦ : ٢٠٢٠, kim, et al) تطرق الى قياس التنوع المعرفي داخل الفرق وتأثيره مستوى الأداء الإبداعي وذلك بالتركيز على الدور الوسيط للدافع الداخلي وتم تطبيق هذه الدراسة على المستوى الفردي والجماعي باستخدام ذات المقياس (Van der vegt & Jansense,)

٣٧٦: ٢٠٠٣) المكون من العناصر الاربعه (مدى الاختلاف بين أعضاء الفرق الواحد في طريقة التفكير، وأختلافهم في كيفية رؤية المستقبل، وأختلافهم في المعارف والمهارات الي يتمتعون بها، وأختلاف معتقداتهم حول ما صواب وما هو خطأ) وتم تطبيق الدراسة على المديرين و العاملين في الشركة الصينية حيث أتفق معه في ذلك (Suzue, kazuhiro, ٢٠١٩) (٢٩) في دراسة لقياس العلاقة بين التنوع المعرفي والأداء الأبداعي للعاملين ذوي القوى المختلفة، بوساطة تبني مقياس (Van der vegt & Jansense, ٢٠٠٣) للتصور المباشر من قبل المشاركين لمدى التنوع المعرفي لدى أعضاء فريقهم داخل مؤسساتهم التي تتمثل بالمنظمات الأجنبية داخل الولايات المتحدة التي مقرها في اليابان من أجل دعم تطورهم بغية تحقيق مستويات أعلى من النجاح داخل المنظمة واستخدم (٢٠٢: ٢٠١٢, shin, et al) في دراسته لعلاقة التنوع المعرفي بالأداء الأبداعي الفردي لأعضاء الفريق ومدى انعكاسه على أبداع المجموعة ولذلك تم تبني مقياس (van der vegt & Jansense, ٢٠٠٣) وتمت الاستجابة من قبل مجموعة من المشرفين للتعرف على مدى توافر التنوع المعرفي لدى العاملين بالفرق داخل الشركات الصينية وجاءت النتائج بأن إيجابية العلاقة للأداء الأبداعي الفردي مرتبطة بمستوى الكفاءة الذاتية العالية وكذلك القيادة التحولية العالية.

وبهذا أعتمد الباحثان على مقياس (van der vegt & Jansense, ٢٠٠٣) نظرا لاتفاق اغلب الباحثين على هذه المقياس الأحادي (ذو البعد الواحد) الشائع.

٢. الأداء الأبداعي للمجموعة:

اولاً: مفهوم الأداء الابداعي للمجموعة:

الأبداع عند الفلاسفة فهو ايجاد الشيء من العدم والابتداعية نزعة في العقل والمنطق وتتميز بالخروج على اساليب القدماء باستحداث اساليب جديدة (تدرانت، ٢٠١٥: ٢٦) اما اصطلاحاً: فيؤكد العلماء ان الابداع يمثل قدرة المنظمة على توليد الأفكار الإبداعية يعتمد بشكل أساس على الأفراد العاملين فيها ، عُرِف الأداء الأبداعي من قبل Daft على أنه يمثل حالة التبني لأفكار واساليب جديدة في إطار عمل المنظمة الحالي في المجال الذي تتنافس فيه ، بينما يعرفه كلا من Zhou & Shin على أنه الإنتاج للأفكار الجديدة والمفيدة التي تتعلق بالمنتجات والخدمات والعمليات والأجراءات من قبل فريق الأفراد العاملين. (Zhou & Shin, ٢٠٠٧: ١٥-١٧)

وأشار حريم في تعريفه للأداء الإبداعي على أنه لإبداع الذي تحققه أو تتوصل اليه المجاميع وأعتماذاً على خاصية التداؤب (Synergism) وبذلك سيكون أبداع المجموعة مرتفع جداً مقارنة بالأبداع الفردي للأعضاء وذلك بسبب تفعيل عمليات المشاركة والتبادل بالرأي والخبرة و العمل على مساعدة بعضهم بعض وغيرها و مواجهة التحديات التي تشهدها المنظمات المعاصرة(حريم, ٢٠١٠: ٣٠٥) ويرى Jagani على أنه يمثل مدى مدى تميز المنظمة في تقديم المنتجات الجديدة الى الاسوق وتحقيق ميزة تنافسية على المنظمات المنافسة (Jagani, ٢٠١٨: ٤٠) وعُرف الأداء الإبداعي على أنه محصلة لاستثمار القابليات التنظيمية في ابداع منتجات وخدمات جديدة وتحسين الحصة السوقية لها من قبل (٩١: ٢٠١٧, Mohsin et al.) وبهذا يمكن تعريف الأداء الإبداعي للمجموعة عملية التوليد للأفكار المفيدة والمبتكرة عن طريق التعاون والتبادل للمعرفة والمعلومات بين أعضاء المجموعة الواحدة حيث تم تعريف مجموعات العمل على أنها مجموعة من الأفراد التي تركز على هدف أو مهمة محددة هذه المجاميع لها علاقة طويلة الأجل ومدمجة في المؤسسة وتعمل معاً لتحقيق هدف أو مشروع مشترك تختلف مجموعات العمل من حيث الهيكل والتكوين.

ثانياً: أهمية الأداء الإبداعي للمجموعة

تبرز اهمية الاداء الابداعي بما يلي :

(الشماع، ١٩٩٩: ١٢٢ ؛ العميان، ٢٠٠٢: ٣٩٠ ؛ حريم، ٢٠٠٩: ٣٥٥ ؛ توفيق، ٢٠٠٦: ٤١ ؛ الهاجري، ٢٠١١: ٣٣)

- (١) تحسين المركز التنافسي للمنظمة
- (٢) معالجة المشاكل حال وقوعها
- (٣) استثمار اكبر قدر ممكن من الفرص المتاحة امام المنظمة
- (٤) تطوير مقدرات العاملين لكي يصبحوا اكثر ابداعا
- (٥) تبني الأفكار الابداعية وأستخدامها كأداة لحل المشاكل التي من الممكن أن تواجه المنظمة لتحقيق التطوير والتغيير وتحسين أداء المنظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

ثالثاً: مستويات الأداء الإبداعي للمجموعة

يمكن قياس الاداء الابداعي بوساطة ثلاثة مستويات تتمثل فيما يلي:

(حريم، ٢٠٠٩ ؛ أبو زيد، ٢٠١٠)

١. الإبداع على مستوى الفرد: وهو الإبداع المحقق من قبل الافراد ذوي القدرات والسمات الإبداعية ، حيث ذكرت الكثير من الأدبيات عن الشخصية المبدعة ، وُحُدَّت الخصائص التي تنفرد بها الشخصية المبدعة عن غيرها من حيث القدرات والاستعدادات و تتمثل هذه الخصائص بمستوى التعليم والمعرفة والذكاء والشخصية والطفولة ومستوى التفاعل مع الآخرين.

٢. الإبداع على مستوى المجموعة: وهو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل اليه من قبل مجموعات العمل و اعتماداً على خاصية التداوب، حيث أن أبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الأبداعات الفردية للأعضاء ، وذلك نتيجة تفاعل أفراد المجموعة وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم بعض.

الإبداع على مستوى المنظمة: يعد الأداء الإبداعي للمنظمات هو أمراً ضرورياً بغض النظر عن نوع المنظمات لا غنى عنه إذا ما رغبت المنظمات بالبقاء والأزدهار، ويجب عليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها في ممارساتها الروتينية بشكل يومي.

رابعاً: أبعاد الأداء الإبداعي للمجموعة

ازدادت حاجة منظمات الأعمال لأتباع أساليب أبداعية من أجل تقديم منتجات وخدمات جديدة تحقق الميزة التنافسية للمنظمة ف الاداء الابداعي للمجموعة يعمل على توليد حصيلة كبيرة من البيانات والافكار الجديدة ضمن المنظمة بغية تقديم دور نافع داخل المنظمة وبهذا تختلف توجهات الباحثين في تحديد أبعاداً أخرى تتمثل بتوليد الفكرة وترويج الفكرة : Janssen, ٢٠٠٤ (٣٧٠)، هنالك أختلاف في وجهات النظر للباحثين حول تحديد أبعاداً ثابتة نتيجة أختلاف الأهداف الموضوعية وتنوع الأبحاث والدراسات التي قاموا بها بلأضافة الى أختلاف الزوايا والرؤى التي ركزوا عليها.

وبهذا يعتمد الباحث على الأبعاد التي أعتمدها (Janssen, ٢٠٠١: ١٠٤٣) هو الاكثر شيوعا واستعمالا من قبل اغلب الباحثين والاكثر تالانما مع طبيعة متغيرات البحث والذي يتفق معه بذلك كلاً من (Janssen, ٢٠٠٤: ٣٧٤) و (Rammoorthy & Flood, ٢٠٠٥: ١٤٦). وعليه يمكن قياس الاداء الابداعي للمجموعة عن طريق الابعاد الاتية:

١. توليد الأفكار :

ان ترويج وتنفيذ الافكار هي مرحلة يسبقها مرحلة توليد الافكار وبالتالي تتخصص مرحلة توليد الأفكار بتقديم الاقتراحات الإبداعية للزملاء داخل مجاميع العمل من أجل إيجاد الحلول الموضوعية والمناسبة لمواجهة المشكلات أو تحسين الوضع الراهن، ولهذه المرحلة دوراً مهماً لتنفيذ العملية الإبداعية وذلك بوساطة التقبل لكافة الأفكار الإبداعية التي تساعد على حل المشكلة أو المساهمة في توليد أفكار جديدة إضافية، أو رفض لتلك الأفكار وبالتالي سوف تفقد العملية الإبداعية جزءاً من وجودها (تدرانت، ٢٠١٥: ٣٦) يتمثل الهدف من هذه العملية في تحديد الأفكار أو الفرص الجديدة سواءاً بشكل فردي أو جماعي حيث تعد هي واحدة من أعلى نقاط التأثير للمنظمة (٤١٣-٤١١: ٢٠٠٦، Toubia) ويشير (Gibson & Mumford, ٢٠١٣) (٣١٥) الى أن توليد الأفكار يمثل أنشاء أفكار جديدة ومن المحتمل أن تكون ذات فائدة ، وبهذا تمثل عملية توليد الأفكار أهم مرحلة في العملية الإبداعية وتبدأ مع تكوين الأفكار الجديدة والتميزة التي تنطلق من داخل مجموعة العمل سواءاً بشكل فردي أو جماعي وتكون قائمة على المعرفة والتعلم من التجارب السابقة.

٢. قبول وترويج الفكرة

ان هذه المرحلة تتضمن إجراء تجريبي أولي يظهر منه ممارسة افتراضية جديدة للإدارة ، فبعد الانتهاء من مرحلة توليد الأفكار تبدأ مباشرة مرحلة الترويج للأفكار (Jong & Hartog, ٢٠٠٧، ٤٢): تعتبر مرحلة ترويج الفكرة هي مرحلة تأييد بالقبول من أجل البدء بجمع الموارد والدعم لهذه الفكرة والحصول على قبول الآخرين وتأييدهم في تحقيقها لأنها تصب في المصلحة العامة للمنظمة (Amo, ٢٠٠٥: ٥٨) ، وهذا بدوره يستدعي على أصحاب الأفكار الجديدة المطروحة المشاركة بالأنشطة الاجتماعية المختلفة من أجل الحصول على تأييد والمناصرة من الآخرين الذين يقدمون الدعم لهذه الأفكار وتكوين تحالفات توفر القوة الضرورية لتنفيذ هذه الأفكار (Janssen, ٢٠٠٤: ٢٠٢) وبذلك سوف تكون هنالك ضرورة بحصول هذه الأفكار على فرصة لبيعها وأنه من غير المؤكد أن تؤدي هذه الأفكار الى تطبيقات جيدة وناجحة وقد يتم قبولها من بعض الأفراد دون الحاجة الى تقديم الدعم الإضافي وبهذا سوف تكون سهلة التطبيق (Jong, ٢٧: ٢٠٠٧).

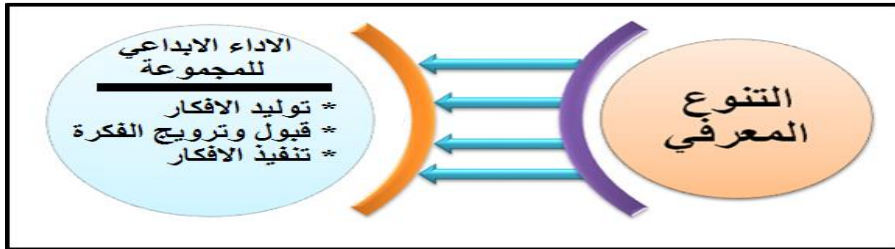
٣. تنفيذ الفكرة

مرحلة تنفيذ الأفكار هي المرحلة الأخيرة التي يتم فيها التطبيق بصورة فعلية للأفكار الإبداعية المطروحة داخل المجموعة أو المنظمة حيث يتعدى الإبداع مرحلة توليد الأفكار الجديدة انطلاقاً الى مرحلة تقديم وتطبيق تلك الأفكار (Janssen, ٢٠٠١: ٧٨) ان الأداء الإبداعي يبدأ بعملية التطبيق للأفكار من أجل خلق التأثير حيث أنه هنالك ثلاثة عناصر (الفكرة و التطبيق والتأثير) وفي المنظمات الهادفة للربح تقاس نسبة التأثير أما عن طريق توفير الكلف المصروفة أو بزيادة الأرباح (العوائد) وبالتالي كلاهما سوف يؤدي الى رفع نسب الربحية داخل المنظمة (Dabhokar & Karishanan, ٢٠١٣: ٧) يرتفع مستوى الأداء الإبداعي المحقق لدى الأفراد ذوي الشخصيات المنفتحة والذين يتقبلون الآراء والمعلومات المختلفة مقارنة بغيرهم حيث سوف تكون أنجازاتهم موجهة مع ارتفاع نسب الشعور بالمسؤولية فضلاً عن الأداء الفردي المتميز (Hsieh et al, ٢٠١١: ٣٨).

٣. العلاقة بين متغيرات الدراسة

تهدف هذه الفقرة الى توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة ب التنوع المعرفي والأداء الإبداعي للمجموعة والتوصل الى الآليات النظرية التي تثبت صحة الفرضيات التي وضعها الباحث بوساطة الوصول أعلى مستوى من الأداء الإبداعي ، حيث يؤثر التنوع المعرفي على مستوى الاداء المحقق داخل الفريق عن طريق الفرق التي يمكن أن يكون لديها إمكانات كبيرة للإبداع إذا أن أعضاء الفريق الواحد يمتلكون أو يدركون تنوعاً معرفياً عالياً ولفهم تأثير التنوع المعرفي على المستوى الإبداعي لفرق العمل يجب مراعاة الجوانب المعرفية المختلفة، وبعد الإبداع من أبعاد التنوع الأخرى مثل التنوع المعرفي، ويمكن أن يعزز الإبداع حتى في الفرق التي يمتلك أعضاؤها خلفيات تعليمية أو وظيفية متشابهة، من جانب اخر يرتبط التنوع المعرفي في الاداء الإبداعي من خلا تحسين قدرة اعضاء فرق العمل على معالجة المشكلات التي تحد من تطور اداء العاملين (Kurtzberg, ٢٠٠٥: ٥٣)، من جانب اخر ان التنوع المعرفي يمارس دور مهم في الحد من التباين الحاص بين اعضاء فرق العمل بوساطة توسيع أفقهم تجاه تطوير متطلبات العمل وتحسين مستوى ومكانة المنظمة ومعرفة ومهارة العاملين لديها، بما يعمل في تحسين الاداء الإبداعي

للمجموعة (٩٨٣: ٢٠١٢, Hoever et al ; ١١٠٧: ٢٠٠٥, Dahlin)، فالمنظمات الناجحة هي التي تستغل هذا النوع من التنوع داخل فريق العمل بما يحقق الأهداف المنشودة من قبل الإدارة العليا بوساطة تحفيز المنظمة على تعزيز جودة القرارات التي تتخذها الامر الذي بدوره يعمل على بناء افكار ورؤى ايجابية تجاه مستقبل المنظمة، عادة ما يؤدي التنوع المعرفي الى التركيز على السمات والمعرفة والافتراضات والتفضيلات التي تعزز مكانة وقيمة المنظمة (Barrett- ١٩٩٨ ; Williams & O'Reilly ١٩٩٦ ; Shaw et al, ١٩٩٨ Power)، وبهذا ان العلاقة بين التنوع المعرفي والاداء الابداعي للمجموعة يمكن في الدور الذي يمارسه التنوع المعرفي داخل مجموعات العمل دوراً كبيراً في المنظمات عن طريق توفير موارد بشرية متنوعة بالأفكار ووجهات النظر والقدرات والأمكانيات حيث برز دوراً ايجابياً للتنوع المعرفي لدى الأفراد على مستويات الأداء المحققة للمنظمات التي تحوي على مجاميع عمل متنوعة وكذلك القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية حاسمة وفعالة سواء على المستوى التنفيذي أو على مستوى الأداء عن طريق الجمع بين الافكار المتنوعة والجديدة لدى الافراد داخل مجموعه العمل والأخذ بوجهات النظر الصحيحة بما يصب بالمصلحة العامة والخاصة، والشكل الآتي يفسر العلاقة بين التنوع المعرفي والأداء الابداعي للمجموعة.



شكل (١) تفسير العلاقة بين التنوع المعرفي والأداء الابداعي للمجموعة

المحور الثالث (الجانب العملي للدراسة)

١. اختبار معامل الثبات:

يمثل اختبار معامل الثبات الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين ، ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من اجله وللتحقق من ثبات اداة القياس اعتمدت الدراسة اكثر الاساليب شيوعاً وهو كرونباخ الفا ، الذي تعد قيمته معتمدة كلما تجاوز نسبة (٠.٧٠) على مستوى البحوث السلوكية .

جدول (١)

المتغير الرئيس	الابعاد	معامل كرونباخ الفا للبعد	معامل كرونباخ الفا للمقياس
التنوع المعرفي			٠.٧١
الاداء الابداعي للمجموعة			٠.٩١
	توليد الافكار	٠.٧٨	
	ترويج الافكار	٠.٨٢	
	تنفيذ الافكار	٠.٧٠	

المصدر :من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.٢٥

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يتضح أن قيم معامل كرونباخ الفا لمتغيرات الدراسة الرئيسة وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (٠.٧١ - ٠.٩١) وتعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة وذات مستوى ثبات ممتاز في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا

المعيارية ، وبذلك أصبحت أداة الدراسة ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات.

٢. . وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

يختص هذا المبحث بعرض نتائج التحليل الوصفي لاستجابات عينة الدراسة حول مدى توافر متغيرات الدراسة (التنوع المعرفي، والمتغير المعتمد الاداء الابداعي للمجموعة بأبعاده الثلاثة: توليد الافكار، ترويج الافكار، تنفيذ الافكار) وابعاها الفرعية في كليات جامعة واسط عينة الدراسة ، اذ تم توزيع استمارتي استبيان منفصلتين؛ الاولى تحتوي على متغيري التنوع المعرفي وتم ملؤها من قبل الافراد التدريسيين في الاقسام العلمية عينة البحث ، أما الثانية فتحتوي على الاداء الابداعي للتدريس وقد تم ملؤها من قبل رؤساء اقسامهم لتقييم اداءهم الابداعي ، اذ ان على كل رئيس قسم ملئ استبيان الاداء لكل فرد ، هذا البحث يتضمن عرض لقيم الأوساط الحسابية الموزونة استناداً الى برامج التحليل الاحصائي المناسبة حيث تم تفسير الأوساط الحسابية في ضوء قيمة خمس فئات تتناسب مع فئات مقياس (Likert) الخماسي المعتمد في تحديد أجابات أفراد العينة وهي وهي (منخفض جداً ١-١.٨٠ ؛ منخفض ١.٨١-٢.٦٠ ؛ معتدل ٢.٦١-٣.٤٠ ؛ مرتفع ٣.٤١-٤.٢٠ ؛ مرتفع جداً ٤.٢١-٥) (Dewberry, ٢٠٠٤: ١٥) وعلى النحو الآتي:

أولاً: وصف وتشخيص متغير التنوع المعرفي

يتضمن وصف وتشخيص متغير التنوع المعرفي وصف وتشخيص فقرات هذا المتغير تفصيلياً ،وكالاتي:- يتضح من الجدول (٢) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير التنوع المعرفي الذي تم قياسه بأربع فقرات اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٣.٩٥) والانحراف المعياري (٥٦٣) والاهمية النسبية (٧٩٪) ، وهذا يدل على توافر متغير التنوع المعرفي في جامعة واسط عينة الدراسة اذ يشير هذا البعد الى ان التدريسيين يختلفون في طريقة تفكيرهم كما انهم يمتلكون معارف وخبرات ومهارات متنوعة ومختلفة عن بعضهم بما يحقق تمايزهم فضلاً عن اختلاف اعتقاداتهم ورؤيتهم لما هو صواب وما هو خط وقد حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (في طريقة تفكيرهم) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤.٣١) وبانحراف معياري بلغ (٦٧٠) وبأهمية نسبية بلغت (٨٦٪) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً جداً على هذه الفقرة .

تأثير التنوع المعرفي على الأداء الابداعي للمجموعة.....(٤١٠)

بينما حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (في معتقداتهم حول ما هو صواب وما هو خطأ) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣.١٧) وبانحراف معياري بلغ (١.٠٤٤) وبأهمية نسبية بلغت (٦٣٪) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان معتدلاً كذلك على هذه الفقرة.

جدول (٢)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	شدة الاجابة	الاهمية الترتيبية
١	بين مدى اختلافك عن زملائك التدريسين في القسم في الجوانب الآتية:	٤.٣١	٠.٦٧٠	مرتفع جداً	٠.٨٦	١
٢	في طريقة تفكيرهم .	٤.٠٤	٠.٧٣٩	مرتفع	٠.٨١	٣
٣	في معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم .	٤.٢٧	٠.٧٢٤	مرتفع جداً	٠.٨٥	٢
٤	في معتقداتهم حول ما هو صواب وما هو خطأ.	٣.١٧	١.٠٤٤	معتدل	٠.٦٣	٤
المعدل العام		٣.٩٥	٠.٥٦٣	مرتفع	٠.٧٩	

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لمتغير التنوع

ثانياً: وصف وتشخيص متغير الاداء الابداعي للمجموعة :

تهتم هذه الفقرة بوصف وتشخيص متغير الاداء الابداعي للمجموعة اجمالياً ، فقد يظهر الجدول (٣) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الاداء الابداعي للمجموعة والذي يقاس بثلاث ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٣.٧٩) وبلغ الانحراف المعياري (٠.٧٥٠) و بلغت الاهمية النسبية (٧٦%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير الاداء الابداعي للمجموعة قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان ادارة الجامعة عينة الدراسة تهتم بمتغير الاداء الابداعي للمجموعة

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية وترتيب الابعاد لمتغير الاداء

الابداعي للمجموعة (n=١٩٨)

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
١	توليد الافكار	٣.٨١	٠.٧٢٧	مرتفع	٠.٧٦	الثاني
٢	ترويج الافكار	٣.٧٢	٠.٨١٦	مرتفع	٠.٧٥	الثالث
٣	تنفيذ الافكار	٣.٨٤	٠.٧٠٨	مرتفع	٠.٧٧	الاول
المعدل العام لمتغير الاداء الابداعي للمجموعة		٣.٧٩	٠.٧٥٠	مرتفع	٠.٧٦	

٣. اختبار الفرضيات : اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية الهدف الاساس الذي تسعى الى انجازه الدراسة الحالية ، لذلك يسعى هذا المبحث الى اختبار فرضيات الدراسة وتحليل وتفسير نتائجها وذلك بوساطة اختبار طبيعة ومستوى علاقات الارتباط بين المتغيرات ، واختبار طبيعة ومستوى علاقات التأثير بين المتغيرات في ضوء اجابات افراد العينة وعلى مستوى

التدريسين جامعة واسط عينة الدراسة أعتمد الباحثان اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بعلاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة أما فيما يتعلق بفرضيات التأثير ف أعتمد الباحثان على برنامج (AMOS) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) و الجدول أدناه يوضح قيم معامل الارتباط وكيفية الحكم عليه .

جدول (٤) فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
١	لا توجد علاقة ارتباط	$r = ٠$
٢	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm ١$
٣	ضعيفة ايجابية او سلبية	$(\pm) ٠.٣٠ - ٠.٤٩$
٤	قوية ايجابية او سلبية	$(\pm) ٠.٣١ - ٠.٧٠$
٥	قوية جدا ايجابية او سلبية	$(\pm) ٠.٧١ - ٠.٩٩$

وجاءت الفرضيات ب الشكل الآتي:

١. فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التنوع المعرفي ومتغير الاداء الابداعي للمجموعة)

تشير نتائج الجدول (٥) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين متغير التنوع المعرفي و الاداء الابداعي للمجموعة ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠.٨٢٣^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%).

بناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين متغير التنوع المعرفي والاداء الابداعي للمجموعة بوجود علاقة ارتباط طردية قوية جدا بين المتغيرين تعكس مدى توافر التنوع المعرفي مما يؤثر انعكاس طردي بنسبة قوية جدا لظهور الاداء الابداعي للمجموعة لدى التدريسين جامعة واسط عينة الدراسة.

تأثير التنوع المعرفي على الأداء الابداعي للمجموعة.....(٤١٣)

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسة الاولى الخاصة بعلاقة الارتباط بين متغير التنوع المعرفي ومتغير الاداء الابداعي للمجموعة.

جدول(٥) مصفوفة معاملات الارتباط بين التنوع المعرفي ومتغير الاداء الابداعي للمجموعة

Correlations			
		التنوع المعرفي	الاداء الابداعي للمجموعة
التنوع المعرفي	Pearson Correlation	١	.٨٢٣**
	Sig. (٢-tailed)		.٠٠٠
	N	١٩٨	١٩٨
الاداء الابداعي للمجموعة	Pearson Correlation	.٨٢٣**	١
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٠	
	N	١٩٨	١٩٨
**. Correlation is significant at the ٠.٠١ level (٢-tailed).			

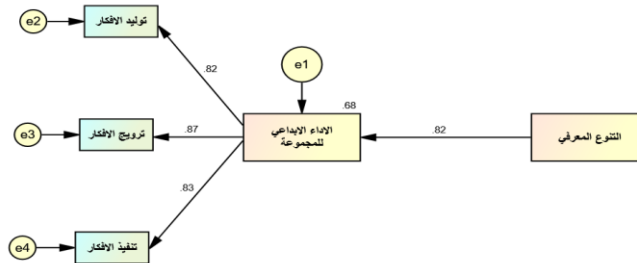
المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.٢٥

٢. فرضيات التأثير

(توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير التنوع المعرفي الاداء الابداعي للمجموعة)

من خلال ملاحظة شكل (٢) يتبين وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير التنوع المعرفي في الاداء الابداعي للمجموعة، كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (٠.٨٢) وهذا يعني ان متغير التنوع المعرفي تؤثر في متغير الاداء الابداعي للمجموعة بنسبة (٨٢%) على مستوى قناة التدريس عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من التنوع المعرفي في الجامعة عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في الاداء الابداعي

للمجموعة بنسبة (٨٢٪) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٦) البالغة (٢٠.٣٢٨) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته ، كما يتضح من الشكل (٢) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (٠.٦٨) وهذا يعني بأن متغير التنوع المعرفي قادر على تفسير ما نسبته (٦٨٪) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الابداعي للمجموعة في الجامعة عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (٣٢٪) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة ، ويمكن تفسير ذلك بان اهتمام ادارة الجامعة عينة الدراسة بأبعاد التنوع المعرفي يمكن ان يؤثر ايجابياً في تحسين مستوى الاداء الابداعي للمجموعة ، واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية التأثير الرئيسية.



شكل (٢)

المسار الانحداري الخاصة بالفرضية التأثير الرئيسية

تأثير التنوع المعرفي على الأداء الابداعي للمجموعة.....(٤١٥)

جدول (٦) تقديرات نموذج التأثير بين متغير التنوع المعرفي ومتغير الاداء الابداعي للمجموعة

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
الاداء الابداعي للمجموعة	<---	التنوع المعرفي	.٨٢٣	.٦٣٨	.٠٣١	٢٠.٣٢٨	***
توليد الافكار	<---	الاداء الابداعي للمجموعة	.٨٢٠	١.١٨٣	.٠٥٩	٢٠.١٢٩	***
ترويج الافكار	<---	الاداء الابداعي للمجموعة	.٨٦٦	١.٠٩٤	.٠٤٥	٢٤.٣٣٣	***
تنفيذ الافكار	<---	الاداء الابداعي للمجموعة	.٨٣١	.٩٢٩	.٠٤٤	٢٠.٩٩٢	***

