



مجلة البحوث المالية والتجارية
المجلد (23) - العدد الثالث - يوليو 2022

دور التفكيك الإبداعي في تعزيز الأداء المؤسسي
دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية

**The Role of Creative Disassembly in Enhancing
Institutional Performance
Applied Study on Industrial Companies**

الباحث

أحمد رشيد مختار العوضي
باحث دكتوراه
كلية التجارة جامعة بورسعيد

الدكتور

السيد فتحي حسيب
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة
جامعة بورسعيد

الأستاذ الدكتور

محمد محمد عيسى
أستاذ نظم المعلومات
كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات
جامعة بورسعيد

رابط المجلة: <https://jsst.journals.ekb.eg/>

الملخص:

تمثل هذه الدراسة استجابة لما أوصي به الباحثين بضرورة دراسة التفكير الإبداعي كأحد المداخل التي تركز على تحقيق الابتكار داخل محيط العمل، حيث يعد موضوع التفكير الإبداعي من الموضوعات الحديثة نسبياً في علم الإدارة، ونتيجة لعدم وجود كتابات عربية تناولت أثر تكنولوجيا المعلومات على التفكير الإبداعي في حدود علم الباحث، ومن ثم تأتي هذه الدراسة كمحاولة لمتابعة الاتجاهات الحديثة في الدراسات الإدارية يسعى بها الباحث إلي إلقاء الضوء على بعض المفاهيم التي ما زال يشوبها بعض من الغموض.

على حد علم الباحث لا توجد دراسة تناولت العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وبين التفكير الإبداعي، ولذا تأتي هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية بين متغيرات الدراسة. استهدف البحث التعرف على العلاقة بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات وأبعاد التفكير الإبداعي، وكذلك قياس تأثير أبعاد التكنولوجيا على أبعاد التفكير الإبداعي، بالإضافة إلى التأصيل النظري لماهية تكنولوجيا المعلومات والتفكير الإبداعي.

توصلت نتائج البحث إلى وجود ارتباط معنوي بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والتفكير الإبداعي، وذلك عند مستوى معنوية 1%، كما أنه جاءت أقوى علاقة ارتباط أبعاد التكنولوجيا وبين التفكير الإبداعي لصالح مقومات الموارد البشرية وذلك بمعامل ارتباط قدره ($r=0,874$)، في حين جاءت أقل معاملات الارتباط بين التطبيقات التكنولوجية والتفكير الإبداعي وذلك بمعامل ارتباط قدره ($r = 0,733$).

كما توصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والتفكير الإبداعي عند مستوى معنوية 5%، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد التكنولوجي على التفكير الإبداعي بالشركات محل التطبيق، وأن أكثر المتغيرات تأثيراً كانت مقومات الموارد البشرية وذلك بمعامل تفسير قدره ($0,783$) ثم جاء في الترتيب الثاني توفير البنية التحتية بمعامل تفسير ($0,632$)، ثم أخيراً التطبيقات التكنولوجية بمعامل تفسير ($0,532$).

مصطلحات البحث: تكنولوجيا المعلومات، التفكير الإبداعي

Abstract:

This study represents a response to what researchers recommended the need to study creative dismantling as one of the entrances that focus on achieving innovation within the work environment, where the topic of creative dismantling is one of the relatively recent topics in management science, and as a result of the lack of Arabic writings that dealt with the impact of information technology on creative dismantling within the limits of the researcher's science, and then this study comes as an attempt to follow the modern trends in management studies by which the researcher seeks to shed light on some concepts that are still tainted by Some of the mystery.

As far as the researcher is aware, there is no study that dealt with the relationship between information technology and creative deconstruction, so this study comes to bridge the research gap between the variables of the study.

The research aimed to identify the relationship between the dimensions of information technology and the dimensions of creative dismantling, as well as measuring the impact of the dimensions of information technology on the dimensions of creative dismantling, in addition to the theoretical rooting of the nature of information technology and creative dismantling.

The results revealed a significant correlation between the dimensions of information technology and creative dismantling, at a level of significance of 1%, and the strongest correlation between the dimensions of information technology and creative dismantling came in favor of the components of human resources, with a correlation coefficient of ($t = 0.874$), while the lowest Correlation coefficients between technological applications and creative deconstruction, with a correlation coefficient of ($t = 0.733$).

The results also found a significant effect of the dimensions of information technology and creative dismantling at the level of morality of 5%, in addition to a significant effect of the dimensions of information technology on the creative disassembly of the companies under application, and that the most influential variables were the components of human resources with an interpretation coefficient of (0.783) then came In the second place, the provision of infrastructure with an interpretation coefficient (0.632), then finally the technological applications with an interpretation coefficient (0.532).

مقدمة:

تسعي منظمات الأعمال إلى مسايرة التطور التكنولوجي من خلال مواجهة العديد من المتغيرات المتلاحقة في بيئة الأعمال، حيث أدى التطور التكنولوجي إلي زيادة حاجات العملاء وتسارعت وتيرة التقدم وزادت حدة المنافسة، بالإضافة إلى حدوث تغيرات في توقعات العاملين وطموحاتهم كي تتناسب مع التغيرات المتلاحقة، الأمر الذي أدى إلى ضرورة سعي منظمات اليوم للمسايرة مع كافة المتغيرات البيئية عن طريق تحقيق الاستدامة البيئية لمنظمات الأعمال والتي من خلالها يمكن الاهتمام بالبيئة التي تنعكس على أداء المنظمة ككل. (عبد الباري :2013، ص.26)⁽¹⁾

تعتبر التكنولوجيا المعلوماتية تحديا أساسيا لمنظمات الأعمال في ظل التطورات السريعة لنظم المعلومات الحديثة، حيث إن نجاح توظيفها لصالح خططها لابد أن يعتمد على معرفة علمية كافية بكيفية استخدامها بشكل أفضل لدعم متخذي القرارات وواضعي الاستراتيجيات على مستوى المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعامة، الكبيرة والصغيرة على حد سواء.

وفي ضوء ذلك فإنه يجب على منظمات الأعمال أن تعيد النظر فيما تقدمه من جهود وأنشطة وذلك عن طريق تقديم حلول متطورة بل وإبداعية تتبني منهج يضمن بناء وتحقيق رؤية المنظمة أو يساهم في تكوين رؤية محددة تستطيع المنظمة من خلالها توجيه أعمالها بشكل يحفزها على تحقيق تلك الرؤية ويأتي مدخل التفكير الإبداعي كأحد الآليات التي يمكن الاعتماد عليها في تحقيق ذلك ، وذلك من خلال إعادة هيكلة المنظمة بشكل إبداعي يمكنها من التخلص من تلك النظم التقليدية القديمة والسعي نحو احلالها بنظم أخرى متطورة وحديثة تستطيع من خلالها منظمات الأعمال أن تصل الى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها.

(¹) (Carlstrom & Quinlan,2018)

من خلال ما سبق تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكنولوجيا على الأداء المؤسسي في الشركات الصناعية بجمهورية مصر العربية، وذلك من خلال حزمه من الخطوات المنهجية على النحو التالي:

أولاً: الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت التفكير الإبداعي وعلاقتها بأداء المنظمة، ويمكن عرض هذه الدراسات على النحو التالي:

أ- الدراسات التي تناولت التفكير الإبداعي:

تناولت العديد من البحوث السابقة التفكير الإبداعي في علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية والإدارية، ويمكن عرض هذه الدراسات على النحو التالي:

1- دراسة (Norbak ,2016)⁽²⁾:

تسعى الدراسة إلى تطوير نموذج للابتكار في مجال تنظيم المشاريع للدخول والبيع في سوق احتكار القلة المناسب وذلك من أجل تحليل الرفاهية وتوصلت الدراسة إلى أن الرفاهية المتوقعة للمستهلكين يمكن أن يكون أعلى في إطار التسويق التجاري عن طريق البيع عنه في إطار التسويق التجاري عن طريق الدخول في السوق وعلى الرغم من زيادة قوة السوق في سوق المنتجات والسبب هو أنه عندما تكون جودة الابتكار عالية بما فيه الكفاية فإن المنافسة الاستباقية في المناقصات بين شاغلي المناسب تدفع سعر اكتساب الابتكار إلى أعلى من قيمة الدخول ومن ثم سيكون لدى رواد الأعمال الذين يبيعون اختراعاتهم حافزا أقوى لتطوير اختراعات عالية الجودة من أصحاب المشاريع الذين يهدفون إلى دخول سوق المنتجات .

2- دراسة (Zhou,2016)⁽³⁾:

يعد التفكير الإبداعي قوة دافعة رئيسية في التنمية الصناعية ، ويوفر استمرار عملية التفكير الإبداعي حافزا للتجديد الصناعي الإقليمي ويؤكد اطار البحث التحليلي على الطرق التي تخلق بها الشركات حافز لدخول عملية التغيير التكنولوجي والتجديد الصناعي الذي عبر عنه Schumpeter الذي أولى اهتماما لكيفية جلب الداخلين الجدد الى الابتكار الجذري والمنتجات الجديدة مما يجبر التقنيات المتقدمة على الخروج أو اللحاق بالركب ، وباستخدام البيانات على مستوى الشركات الصناعية الصينية يسعى البحث إلى المجادلة بأن العلاقة بين خروج الشركات ودخولها تتشكل باستمرار من خلال تجميع عوامل مختلفة لا تشمل خصائص الشركات فحسب بل أيضا الروابط الصناعية ومعظمها والأهم من ذلك السياقات المؤسسية الوطنية والإقليمية ولا سيما في سياق دولة الصين التي أدت في عملية ثلاثية من اللامركزية والعولمة والخصخصة إلى تغيرات مكانية وزمانية هائلة في المشهد الاقتصادي والمؤسسي.

3- دراسة (Marcy,2015):

التعرف على دور بناء النظريات المعرفية المتميزة في توليد وتنفيذ الابتكار الجماعي وقد اقترحت نماذج نظرية عامة للابتكار الجماعي ، واستنادا للبحوث السابقة يقترح البحث الحالي توسيع نطاق هذه النماذج والمقترحات ذات الصلة من خلال المحاسبة عن أنواع مختلفة من الابتكار الجماعي ، فضلا عن مختلف السياقات والأهداف التي يتم تحديدها ، وبتحقيق ذلك فإنه سيتحقق أيضا في بعض الاختلافات الأساسية في إدراك القادة المبتكرين اجتماعيا مثل النماذج الذهنية والمعرفية والاستراتيجية المعرفية المطبقة وأثرها على توليد وتنفيذ الابتكار الجماعي ، وباستخدام

نهج دراسة الحالة والاستفادة من السجل التاريخي الذي قدمه Guy Debord يقوم هذا البحث بصياغة بعض التوصيات الأولية حول المعرفة المدركة لتوليد وتنفيذ ابتكارات اجتماعية جذرية .
4- دراسة (Halal,2015)⁽⁴⁾

استهدفت الدراسة تقديم نظرة عاملة عن الثورة التكنولوجية ، وكيف تتنافس الشركات في عصر التحول الاقتصادي ويعتمد ذلك على نظام للتنبؤات على أحدث المستجدات لتحديد التقدم التكنولوجي الاستراتيجي الذي من المتوقع حدوثه وكذلك التنبؤ بآثاره المتوقعة ويدرس البحث ثلاث نماذج لشركات مزدهرة وذلك من أجل فهم أفضل لكيفية التنقل في هذه الموجة من خلال التغيير وهذه الشركات الثلاثة تتمثل في Netifx ، Apple ، Toyota ثم يندمج ما يمكن تعلمه من هذه الحالات في شكل مبادئ توجيهية لاستراتيجية التكنولوجيا وبشكل جماعي ينبغي للتنبؤات والنماذج التوجيهية أن تساعد على تحسين فهم الموجة المتزايدة من التفكير الإبداعي والبحوث المتقدمة بشأن التنبؤ والتكنولوجيا والاستراتيجية.

5- دراسة (Tuluca&Yurkur,2015)⁽⁵⁾:

تعتبر أدبيات ريادة الأعمال الاستراتيجية واحدة من مجالات الإدارة الاستراتيجية القليلة التي جادل فيها (6) Joseph Schumpeter أن رواد الأعمال يقدمون الابتكارات في مواجهة المنافسة وبالتالي يتولد عن ذلك الابتكار نمو اقتصادي والسؤال الأساسي في مجال الإدارة الاستراتيجية هو كيف تحقق الشركات ميزة تنافسية وتحافظ عليها ولاسيما في عمل Schumpeter الذي جادل بأن الأداة الرئيسية للنمو الاقتصادي هم رواد الأعمال ، والهدف الرئيسي من هذا البحث هو تلخيص واستعراض نقدي لمفهوم ريادة الأعمال الاستراتيجية في ضوء التاريخ الاقتصادي من خلال خلق فهم أفضل للتداخل بين المجالات الأكاديمية لريادة الأعمال و إستراتيجيات الأعمال .

ب- الدراسات التي تناولت الأداء المؤسسي:

يمكن للباحث توضيح هذه البحوث على النحو التالي:

1- دراسة (محمد،2016)⁽²⁾:

أوضحت دراسة مقياس بطاقة الأداء المتوازن لقياس متغير الأداء المؤسسي والذي ينقسم إلى جانب مالي وجانب غير مالي. حيث أوضحت هذه الدراسة أن بطاقة الأداء المتوازن تحتوي على أربعة جوانب تتمثل في: الجانب المالي، جانب العملاء، جانب العمليات الداخلية وجانب التعلم والنمو. وركزت هذه الدراسة على الجوانب غير المالية لقياس متغير الأداء المؤسسي.

2- دراسة (Sosiawani & et al.2015):

أوضحت الدراسة التخطيط الاستراتيجي وأبعاده وتأثير كل بعد على الأداء التنظيمي، وقد توصلت المنظمة إلى أن أبعاد التخطيط الاستراتيجي المتمثلة في (اللوائح والقواعد، أدوات التخطيط الاستراتيجي، مشاركة العاملين، التنفيذ، العامل الزمني والتوجيه) تساعد المنظمة على اتخاذ قرارات أفضل وبالتالي تحقيق أداء أعلى.

3- دراسة (Huysentruyt & et al, 2015):

بينت ثلاثة أبعاد لمتغير الأداء المؤسسي والتي تتمثل في:

أ- الأداء الاجتماعي: المتمثل في مدى نجاح المنظمة في التأثير على المجتمع مقارنة بمؤسسات في نفس المجال.

ب- الأداء المالي: والذي يتم قياسه بالنمو في الإيرادات والأرباح وذلك في المؤسسات الهادفة للربح. أما المؤسسات غير الهادفة للربح يتم قياس الأداء المالي من خلال الفائض الذي يتولد من وراء المصروفات.

ج- الابتكار: حيث تقاس قدرة المؤسسة على الابتكار من خلال تقديمها لمنتج أو خدمة أو عملية واحدة جديدة على الأقل للسوق.

4- دراسة (Hurduzeu,2015):

أشارت تأثير القيادة على الأداء التنظيمي حيث أن المنظمة تعد فعالة و ذات كفاءة إذا استطاعت الموازنة بين متطلبات أصحاب المصلحة (مثال: الملاك، العاملين، العملاء، والمجتمع) وبين احتياجات العاملين. وأوضحت الدراسة إلى أن نمط القيادة الملائم قد يؤثر على الإزهار والنمو الاقتصادي لكلا من المنظمة والعاملين، واختبرت تلك الدراسة تأثير القيادة التحويلية ودورها على زيادة الأداء التنظيمي وتطويره حيث أن القيادة التحويلية تحفز العاملين بالمنظمة على العمل الجاد والسعي لتحقيق أعلى معدلات الأداء. وأوضحت الدراسة إلى أن القيادة الفعالة يجب ان تحتوي على التحفيز، الإدارة، التشجيع، المهارات التحليلية، والمكافأة حيث إنه إذا توافر كل ما تم ذكره سيؤدي ذلك إلى زيادة رضا العاملين وبالتالي التأثير بشكل إيجابي على الإنتاجية والأرباح. كما أشارت الدراسة إلى كيفية قياس الأداء التنظيمي من خلال مجموعة من الأبعاد كما يلي: الموارد البشرية (مثال: معدل دوران العمل والأداء الوظيفي)، الفعالية التنظيمية (مثال: تكلفة المنتج والجودة)، والأداء النقدي (مثال الحصة السوقية، الأرباح، والعائد على الأصل).

5- دراسة (كحيلي، 2015):

أوضحت الدراسة أبعاد الأداء المؤسسي التي تتمثل في أربع أبعاد وهم كالتالي:

▪ البعد التنظيمي للأداء: ويتمثل هذا البعد في عدد من المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية لتقييم الأداء، حيث تتيح للمنظمة فرصة إدراك التحديات التنظيمية في الوقت المناسب.

▪ البعد الاقتصادي للأداء: تتمثل في استخدام التحليل المالي للمنظمة حيث يتم الاعتماد على مقاييس الربحية والنمو.

▪ البعد البيئي للأداء: يركز على مساهمة المؤسسة في تنمية وتطوير البيئة.

▪ البعد الاجتماعي للأداء: ويشير هذا البعد إلى مدى تحقيق الرضا عند العاملين مما يشير إلى درجة وفاء العاملين للمنظمة وولائهم

التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية:

يمكن للباحث من خلال عرض الدراسات السابقة أن يبدي مجموعة من التعليقات وهي على النحو التالي:

1- تناولت بعض الدراسات العلاقة بين التفكير الإبداعي وبعض المتغيرات التنظيمية مثل الابتكار والابداع التنظيمي، إستراتيجيات الإدارة، بناء النظريات المعرفية، تحقيق التنمية الصناعية.

2- لا توجد دراسة - على حد علم الباحث - تناولت العلاقة بين التفكير الإبداعي وبين الأداء المؤسسي، ولذا تأتي هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية بين متغيرات الدراسة.

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

من أجل توضيح مشكلة البحث، قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية لبعض الشركات الصناعية والبالغ عددها (5) شركات وذلك من خلال إجراء مقابلات شخصية مع بعض العاملين بهذه الشركات (رؤساء ومرووسين) وذلك للتعرف على مدى إدراكهم لمتغيرات الدراسة، حيث تم مقابلة عينة ميسرة من العاملين قوامها (60) مفردة موزعة إلى (10) مديرين ورؤساء أقسام بالشركات محل التطبيق، (50) من العاملين بهذه الشركات، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية في ضوء الأوساط الحسابية لعينة الدراسة عن الجدول التالي:

جدول رقم (1) نتائج الدراسة الاستطلاعية وفقا للأوساط الحسابية

أعلى من الوسط الحسابي		محايد		أقل من الوسط الحسابي		بيان
%	عدد المفردات	%	عدد المفردات	%	عدد المفردات	
37	22	8	5	55	33	التفكير الإبداعي
17%	10	50%	30	33%	20	الأداء المؤسسي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال عرض الجدول السابق المتعلق بنتائج الدراسة الاستطلاعية عن توافر مجموعة من المظاهر التي تعبر عن مشكلة البحث، تمثلت في:

1- يرى 55% من أفراد عينة الدراسة عدم وجود إدراك لمفهوم التفكير الإبداعي داخل محيط العمل.

2- يرى 50% من عينة الدراسة أن آراءهم محايدة حول الأداء المؤسسي بالشركات الصناعية، ويرى 33% من عينة الدراسة أن الشركات تتسم بالأداء المؤسسي، في حين يرى 17% أن الشركات محل التطبيق لا تتسم بوجود أداء مؤسسي جيد لديها.

ثالثا: مشكلة البحث:

في ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: هل يوجد دور لأبعاد التفكير الإبداعي على الأداء المؤسسي لدى الشركات الصناعية؟ وكيف يمكن تفسير ذلك؟

رابعا: أهداف البحث:

يمكن للدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على دور بين أبعاد التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي.
- 2- قياس دور أبعاد التفكير الإبداعي على الأداء المؤسسي.
- 3- التأصيل النظري لماهية التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي.

خامسا: متغيرات البحث:

المتغير المستقل: التفكير الإبداعي: ويحتوي على الأبعاد التالية:

(أ) التصور الاستراتيجي

(ب) التفكير الاستراتيجي

(ج) الإبداع التكنولوجي

المتغير التابع: الإبداع المؤسسي

سادسا: فروض البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة، واعتماداً على الفرض البديل **Alternative Hypotheses** يمكن للباحث صياغة الفروض التالية:

الفرض الأول: وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد التفكير الإبداعي (التصور الاستراتيجي، التفكير الاستراتيجي، الإبداع التكنولوجي) والأداء المؤسسي بالشركات الصناعية محل التطبيق.

سابعاً: أهمية البحث:

يمكن للباحث توضيح أهمية الدراسة، من خلال تقسيمها إلى أهمية نظرية، وأهمية تطبيقية، وذلك على النحو التالي:

أ- الأهمية النظرية: وتتمثل في الآتي:

1- يعد موضوع التفكير الإبداعي من الموضوعات الحديثة نسبياً في الإدارة، ولذلك يسعى

الباحث إلى إلقاء الضوء على بعض المفاهيم التي ما زال يشوبها بعض من الغموض.

2- تمثل هذه الدراسة استجابة لما أوصي به الباحثين بضرورة دراسة التفكير الإبداعي كأحد

المداخل التي تركز على تحقيق الابتكار داخل محيط العمل⁽⁷⁾ (Willian , and 2010,

Sawyer .

ب- الأهمية التطبيقية: وتتمثل في الآتي:

يستمد البحث أهميته التطبيقية من خلال ما يلي:

1- تناوله لأحد القطاعات الهامة التي تساهم في المجتمع وهي الشركات الصناعية.

2- وجود أهمية تطبيقية للشركات الصناعية محل التطبيق، ولكنها تحقق العديد من الخسائر

الذي يمكن إرجاعه إلى وجود ضعف في إنتاجية هذه الشركات نتيجة غياب الجانب

التكنولوجي وعدم تركيزها على الابتكار.

3- محاولة لفت أنظار المسؤولين بالشركات الصناعية محل التطبيق عن ضرورة استخدام المنهج التكنولوجي في الإنتاج والسعي نحو التعرف على مفهوم التفكير الإبداعي الذي يركز على الابتكار.

ثامنا: أسلوب البحث:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أسلوبين هما كما يلي:

1- أسلوب الدراسة المكتبية:

وقد اشتمل هذا الأسلوب الاطلاع علي المراجع المحلية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والرسائل ذات الصلة بموضوع الدراسة، وكذلك الاطلاع على السجلات والدوريات والاحصائيات الخاصة بالقطاع محل الدراسة.

2- أسلوب الدراسة الميدانية:

حيث قام الباحث بجمع بيانات الدراسة على قائمة استبيان تم تصميمها خصيصا لكي تتناسب مع طبيعة الدراسة، واعتمدت في القائمة على مقياس ليكرت الخماسي، ويتم تحليل القائمة بما يمكن من اختبار مدي صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

3- مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالشركات الصناعية والتي بلغ حجمهم (11010) وفقا للإحصائيات الواردة من شئون العاملين بتلك الشركات والتي تتمثل في (النصر للغزل والنسيج، الدقهلية للغزل والنسيج، دمياط للغزل والنسيج، النصر للغزل والنسيج بالمحلة، الدلتا للغزل والنسيج)، وبالرجوع لجدول التوزيع العشوائي وأمام حدود خطأ $\pm 5\%$ ومعامل ثقة 95% يتضح أن حجم العينة يكون 371 مفردة، وبعد استبعاد القوائم غير الصحيحة تبين أن حجم العينة الممكن الاعتماد عليها في البحث هو 350 مفردة.

تاسعا: الإطار النظري لمتغيرات البحث:

اختلف أصحاب الفكر الإداري حول وضع تعريف محدد للتفكير الإبداعي، حيث يرى⁽⁸⁾ Gunasegaram and Nagi (2013) أنه مدخل إداري حديث يهدف إلى تبني واعتماد الأفكار والمبادئ التكنولوجية التي تستهدف إحلال الأفكار الجديدة محل الأفكار القديمة حتى تتواءم مع التطورات التكنولوجية المتلاحقة ، في حين يرى⁽⁹⁾ Pyka and Anderson (2013) أن التفكير الإبداعي هو السعي نحو إحداث شيء جديد يهدف إلى التخلص من الأفكار القديمة التي تركز على الروتينية والسعي نحو إحداث تغيرات تنظيمية جذرية تستهدف التركيز على الجانب التكنولوجي وتحقيق الابتكار.

هذا ويؤكد ذلك ما جاء به (Elias et al. (2014)⁽¹⁰⁾ أنه عملية تنافسية تستهدف تحقيق التميز والسعي نحو التفوق على المنافسين من خلال وجود مرونة في التطبع مع المتغيرات التكنولوجية والتوافق مع البيئة التنظيمية كإطار لتطوير الأعمال التي تركز على المستقبل وتطوير رؤية مستقبلية.

مما سبق يرى الباحث أن التفكير الإبداعي هو قدرة المنظمة على التعايش مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية التي من شأنها اكتساب القدرة على البقاء والاستمرارية من خلال استبعاد الأنماط التنظيمية القديمة بنظم أخرى جديدة ابداعية ومبتكرة بحيث يتم توظيف الموارد المتاحة أفضل استغلال ممكن وبالشكل الذي يجعل منظمات الأعمال إلى خلق الابتكار.

هنا تبرز أهمية الإبداع من الدور الكبير الذي يلعبه في كافة جوانب ومجالات الحياة ولما له من أثر إيجابي على مستوى نشاط المنظمة، مما يجعل الحاجة إليه ماسة ومؤكدة، حيث إن الإبداع يعتبر من المقومات الأساسية لإتمام عملية التغيير والتأقلم مع أساليب العمل الإداري المتطورة كما أن المنظمات التي شجعت ورعت الإبداع تميزت بتحقيق جوده عاليه.

ويعتبر البعض أن المنظمة التي لا تضع الإبداع هدفاً أساسياً من أهدافها سيكون مصيرها التردّي والانهيار، وبالتالي فإن أي شخص على اختلاف موقعه الوظيفي لا يحاول أن يجعل الإبداع جزءاً من حياته فإنه يحكم على نفسه بالتخلف وعدم المقدرة على المساهمة في تنمية، وتطوير نفسه، ووظيفته، ومنظّمته.

وهناك من يرى أن حاجة المنظمات للإبداع يعتبر مطلباً ضرورياً، وذلك للحصول على التميز في الأداء وللمحافظة على استمراريته في بيئة تنافسية، وقد تفهمت بعض المنظمات الإدارية الحديثة هذه الحاجة فقامت بإنشاء وحدات إدارية خاصة تهدف إلى رعاية الإبداع والمبدعين وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب له. (Hass,2015)⁽¹¹⁾

وهناك من وضع عددا من الظواهر والحالات التي توضح أهمية الإبداع، وحاجة المنظمات الإدارية له، وتتمثل هذه الظواهر في الآتي: (Laudon & Laudon,2015)⁽¹²⁾

- أ- زيادة حدة المنافسة بين الشركات.
- ب- وجود تحولات وتغيرات عالمية تجاه الاقتصاد الحر القائم على الوفاء باحتياجات الأفراد المتنوعة.
- ج- قلة الموارد وكثرة الاحتياجات والمتطلبات، مما يفرض استخدام الأسلوب الإبداعي للوفاء بهذه المتطلبات.
- د- انتشار صور النزاع المختلفة، حيث يوفر الإبداع بدوره حلاً لهذه المنازعات.

هـ- الإبداع يمكن المدير من حسن استخدام المكونات المادية و البشرية داخل التنظيم من خلال ما سبق، يمكن القول بأن أهمية الإبداع وحاجة المنظمات له ستزداد في ظل التحولات التي تفرضها المتغيرات العالمية المتلاحقة والسريعة، وهذا سيدفع بالمنظمات على اختلاف أنواعها ونشاطاتها لتبني الإبداع منهجاً في مسيرة عملها، لتستطيع التأقلم مع هذه التغيرات العالمية، واستغلال الموارد و المكونات المادية والبشرية بطريقة مثلى تحقق الميزة التنافسية، وتحقق للأفراد التميز داخل المنظمة. فإذا ما أرادت أي منظمة التميز أو حتى الاستمرار في أدائها في ظل هذه التغيرات عليها أن تتبنى الإبداع في استراتيجياتها وسياساتها التنظيمية.

هذا وتكرس المنظمات جهودها ومواردها لضمان بقائها واستمراريتها وتبذل جهودها لتحقيق ذلك في ظروف بيئية تتميز بعدم الاستقرار نتيجة للعولمة ودخول المنافسين المحليين والدوليين، الأمر الذي حدا بهذه المنظمات إلى محاولة بناء علاقات متينة طويلة الأمد مع الزبائن للمحافظة عليهم من خلال تحسين أدائها التنظيمي. (جاد الرب:2019)⁽³⁾

ويشير الأداء التنظيمي أو الأداء المؤسسي الى المخرجات أو النتائج الفعلية للمنظمة كما تم قياسها مقابل المخرجات المقصودة" أو الأهداف والغايات"، ويعتبر الأداء التنظيمي.

من المتغيرات الهامة التي شغلت عديد الباحثين، لذلك تعددت مفاهيم الأداء التنظيمي مع اختلاف باحثيها، إذ ينظر الى الأداء التنظيمي الى أنه محصلة أداء جميع الأفراد المهام والوظائف المختلفة في المنظمة، لذلك فإن نجاح أي مؤسسة بشكل عاش يتأثر بطريقة كبيرة بما يبذله الأشخاص من جهد داخل العمل. (أبو النصر:2014)⁽⁴⁾

يعتبر الأداء من أعظم الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها، إذ يسهم بشكل مباشر في تنمية وزيادة الخدمات، أو في ضعف وتردي تلك الخدمات، ويمكن الإشارة الى الأداء بأنه مقياس يحدد مدى قدرة المؤسسة على الاستمرار في النشاط أو العمل، كما يتم عن طريقه إعطاء حكم على مدى اتقان العمل، أو امتلاك الأفراد لمهارة، أو معلومة، أو فكرة معينة، ومنه القدرة على تحديد دور الشخص في هرم الإدارة الخاصة بالمؤسسة. ويعتبر الأداء التنظيمي على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم هدفاً رئيساً للمؤسسات، إذ لا يمكن لأي مؤسسة البقاء والاستمرار دون الحكم على فعالية الأشخاص والجماعات في المؤسسات. (إبراهيم:2013)⁽¹⁾

يعرف الاداء التنظيمي على أنه "نتاج جهد وسلوك جميع الأفراد والعاملين والمؤسسة في كافة الإدارات والأقسام الموجودة بها، والذي يحدد مدى قدرة المؤسسة على تحقيق المخرجات والأهداف الخاصة بأعمالها عبر الت وق في أدائها. (الجبالي:2016)⁽⁵⁾

كما عرفه الصيرفي (2013) على أنه أداء الشركة مقارنة بأهدافها، وهو يعبر عن النتائج الفعلية أو المخرجات الفعلية للمؤسسة والذي تم قياسها مقابل المخرجات المقصودة لتلك المؤسسة. وعرف الأداء التنظيمي أيضاً على أنه تحقيق المنظمة أهدافها التي قامت بتحديدتها في رسالتها من خلال إنفاق مستوى مقبول من الموارد التنظيمية، وذلك من أجل تحقيق هدف الاستمرارية والبقاء في الأجل الطويل للمنظمة. (المحاسنة: 2013)⁽⁶⁾ وفقاً لما يره جودة (2019)⁽⁷⁾ فإن الأداء التنظيمي يتضمن ثلاث مجالات محددة لنتائج المنظمة، وذلك كما يلي:

(أ) الأداء المالي (الأرباح، العائد على الأصول، العائد على الاستثمار، وما إلى ذلك).

(ب) أداء سوق المنتج (المبيعات، حصة السوق، إلخ).

(ج) عائد المساهمين (إجمالي عائد المساهمين، القيمة الاقتصادية المضافة، إلخ)

بشكل عام فإن الأداء التنظيمي يتضمن تحليل أداء الشركة مقابل أهدافها وغاياتها، بمعنى آخر، يشتمل الأداء التنظيمي على نتائج أو مخرجات حقيقية مقارنة بالنواتج المقصودة، لذا يركز التحليل على ثلاث نتائج رئيسية، أولاً: أداء قيمة المساهمين؛ ثانياً: الأداء المالي؛ ثالثاً: أداء السوق.

عاشراً: اختبار الفروض:

يمكن للباحث اختبار فروض الدراسة، وذلك على النحو التالي:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي.

من خلال مصفوفة الارتباط، يمكن توضيح العلاقة في الشكل التالي:

جدول رقم (2) مصفوفة العلاقات للفرض الأول

المتغيرات	التصور التكنولوجي	التفكير الاستراتيجي	الإبداع التكنولوجي	الأداء المؤسسي
التصور التكنولوجي	1			
التفكير الاستراتيجي	**0,731	1		
الإبداع التكنولوجي	**0,713	**0,652	1	
العلاقة الكلية.	**0,773	**0,732	**0,782	0,866

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ- وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد التفكير الإبداعي وبعضها البعض عند مستوى معنوية

1%.

ب- بلغ معامل الارتباط الكلي بين التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي (0,866) عند مستوى معنوية 1%

ج- جاءت أقوى علاقة ارتباط التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي لصالح الإبداع التكنولوجي، وذلك بمعامل ارتباط قدره (0,782=ر)، في حين جاءت أقل معاملات الارتباط بين التطبيقات التكنولوجية والتفكير الإبداعي وذلك بمعامل ارتباط قدره (0,733 = ر).

د- في ضوء ما سبق يتضح رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على "توافر علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي بالشركات الصناعية محل التطبيق.

الفرض الثاني: يوجد تأثير لأبعاد التفكير الإبداعي (التصورات الاستراتيجية، التفكير الاستراتيجي، الإبداع التكنولوجي) على الأداء المؤسسي بالشركات الصناعية محل التطبيق.

يمكن للباحث توضيح نتيجة الفرض من خلال تحليل الانحدار وقد توصلت النتائج إلى الجدول التالي:

جدول رقم (3) تحليل الانحدار للفرض الثاني

معامل التفسير	معامل الارتباط	المعنوية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	النموذج
0,749	0,866	0,000	97,849	15.558	1	15.558	الانحدار
				0,159	348	55.562	البواقي
					349	71,120	الإجمالي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق ما يلي:

1- معنوية نموذج الانحدار لتأثير التفكير الإبداعي على الأداء المؤسسي بشكل كلي، حيث

بلغت قيمة (ف=97,849) وهي معنوية عند مستوى معنوية 5%.

2- توافر علاقة ارتباط بين التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي بمعامل ارتباط قدره

(0,866=ر).

3- بلغ معامل التفسير بين التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي بصورة كلية (ر² =

0,749) وهذا يعني أن التفكير الإبداعي يمكنه تفسير الأداء المؤسسي بنسبة

74,9% أي حوالي 75% والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج.

4- وجود تأثير معنوي إيجابي بين في ضوء ما سبق يمكن القول بأنه " يوجد تأثير لأبعاد التفكير الإبداعي (التصور الاستراتيجي، التفكير الاستراتيجي، الإبداع التكنولوجي) على الأداء المؤسسي بالشركات محل التطبيق. وللتعرف على أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على الأداء المؤسسي، فقد اعتمد الباحث على تحليل الانحدار المتعدد، وقد توصلت النتائج إلى الجدول التالي:

جدول رقم (4) الانحدار المتعدد

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	المعنوية	معامل التفسير	المتغير
الانحدار البواقي	21.269	1	21.269	130,485	0.000	0,872	الإبداع التكنولوجي
الإجمالي	56.624	348	0,163				
الانحدار البواقي	77,893	349					
الانحدار البواقي	27.252	2	13,626	84,111	0.000	0,812	التفكير الاستراتيجي
الإجمالي	56.161	347	0,162				
الانحدار البواقي	83,413	349					
الانحدار البواقي	68,436	3	22,812	49,269	0.000	0,763	التصور الاستراتيجي
الإجمالي	160,361	346	0,463				
الانحدار البواقي	228,797	349					

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي لأبعاد التفكير الإبداعي على الأداء المؤسسي بالشركات محل التطبيق، وأن أكثر المتغيرات تأثيراً كانت على الترتيب الإبداع التكنولوجي بمعامل تفسير (0,872)، ثم التفكير الاستراتيجي بمعامل تفسير (0,812)، ثم التصور الاستراتيجي بمعامل تفسير (0,763).

الحادي عشر: النتائج والتوصيات:

توصلت النتائج إلى وجود ارتباط معنوي بين ابعاد الإبداع والأداء المؤسسي، حيث توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط بين التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي بمعامل ارتباط قدره (0,866=ر)، كما بلغ معامل التفسير بين التفكير الإبداعي والأداء المؤسسي بصورة كلية (ر²

= 0,749) وهذا يعني أن التفكير الإبداعي يمكنه تفسير الأداء المؤسسي بنسبة 74,9% أي حوالي 75% والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج. في ضوء ذلك، يمكن للباحث أن يضع التوصيات التالية:

(1) تدريب العاملين في الشركات محل التطبيق على استخدامات النظم الآلية، وكيفية التعامل مع التطبيقات التكنولوجية الحديثة، بالإضافة إلى تدريب العاملين على كيفية ترويج المنتجات التي تقدمها الشركات الصناعية محل التطبيق.

(2) التزام الإدارة العليا بضرورة التغيير، وتوفير كافة السبل والوسائل لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بكافة أبعادها، والتي تتضمن استمرار العمل بأداء راقى لمواردها البشرية ضمن الاستراتيجية الكلية لها.

(3) اعتماد أساليب تمكن من معرفة المشاكل قبل حدوثها في الشركات الصناعية فيما يتعلق بالتلف الخاص بالأجهزة الإلكترونية، والعمل على توافر ما يطلق عليه بالأنظمة القادرة على اصلاح نفسها واعتبارها مشروع يمكن تحقيقه وليس مجرد أفكار.

(4) العمل على توعية العاملين والتدرج في بث ثقافة التجديد في الأساليب المستخدمة لإدارة الموارد البشرية.

(5) العمل على الاهتمام بمقومات الموارد البشرية من خلال التركيز على عوامل التحفيز المادية والمعنوية بالشكل الذي يساهم في تحسين مستوى الأداء الذي ينعكس على الصورة الكلية لأداء المنظمة بشكل عام.

(6) تخطيط برامج تتماشى مع ظروف العمل، وذلك لتفادي ازدحام العمل وعدم وجود فرصة للالتحاق بالدورات التدريبية، إلى جانب تكثيفها من أجل الوصول للأهداف المرجوة.

(7) استقطاب والاستعانة بخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وذلك من أجل إقامة دورات تدريبية، وذلك لبث الروح المعنوية لدى العاملين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، درة عبد الباري. (2013). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة المعاصرة. مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية.

محمد، عبد الوارث(2016)؛ اقتصاد المعرفة والتطور التكنولوجي؛ المؤتمر العلمي الثاني ، (الأردن : كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية)

جاد الرب، سيد محمد (2019)، إدارة الموارد البشرية، الإسماعيلية، الدار الجامعية.

أبو النصر، مدحت محمد. (2014). الأداء الإداري المميز. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الجبالي، حمزة. (2016). تنمية الأداء الوظيفي والإداري. الأردن، عمان: دار المشرق الثقافي ودار أسامة للنشر.

المحاسنة، إبراهيم محمد المحاسنة. (2013). إدارة أو تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. الأردن، عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.

جودة، عبد المحسن عبد المحسن (2019)، إدارة الموارد البشرية، المنصورة، كلية التجارة.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Carlstrom Dick & Quinlan A. Laurie (2018): Students Investigate Local Communities With Geographic Information Systems (GIS), Journal of TechTrends, Vol.42, No.3, May, PP.4-7**
- Norbak P.J.(2016), " Creative destruction and productive preemptive acquisitions " , " Journal of Business Venturing " 31(3) , pp. 326-343**
- Zhou Y.(2016) , " Does creative destruction work for Chinese regions ? , " Growth and change" 6(11),pp.30-44.**
- Halal , W. E.(2015), " Business strategy for the technology revolution : competing at the edge of creative destruction , " Journal of the knowledge economy " 6(1),pp.31-47 .**
- Tuluce , N.S. and Yurkur A.K.(2015), " Term of Strategic entrepreneurship and Schumpeter's creative : Destruction theory " , " Procedia social and behavioral sciences , pp.720-728**
- Hair, Jr., Joseph F., Hult, G.Tomas M., Ringle, Christian M., & Sarstedt, Marko (2014)," A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)" (USA: SAGE Publications,Inc.)**
- William , B.,K., and Sawyer , S.,C., (2010)," Using in for fnation technology " 6ed , (USA : Magraw Hil)**
- Gunasegaram A. and E.W.y.Ngai,(2013) Information systems in supply chain integration and management, European Journal of Operation Research 159 , pp.269-295.**
- Pyka A., And Anderson (2013) , " Long Term Economic development – Demand , Finance , Organization , Policy and innovatiob in Schumpeterian perspective , Germany , Springer .**
- Elias g. Carayannis , m., r.,s.,caroline sip and thanos venieris (2014) , " entrepreneurial profiles of creative destruction courage imagination and creativity in action , uk , pargrave macmilian**
- Hass ,D.(2015), " Diffusion Dynamic and Creative Destruction in a simple classical model" , " Metroeconomica, 66(4),"pp.638-660**
- Laudon C., Kenneth and P. Laudon, Jane(2015) "Management Information Systems", 6th ed , Prentice Hall Int., Inc.**
-