

أثر التكنولوجيا المتقدمة على إبداع العاملين (دراسة ميدانية مقارنة بين المصارف الحكومية والأهلية في العراق)
منتصر حسن محمد

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التكنولوجيا المتقدمة على إبداع العاملين دراسة تطبيقية مقارنة بين المصارف الحكومية والأهلية في العراق .
تمثلت مشكلة الدراسة في وجود عديد من المعوقات التي تؤثر على تطبيق استراتيجيات التغيير التنظيمي مما ينعكس على إبداع العاملين في المصارف التجارية العراقية.

ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام قائمة استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات وقد تمثل مجتمع الدراسة من جميع الإدارات (عليا ، وسطى ، تنفيذية) بالمصارف الحكومية والأهلية محل الدراسة والذي بلغ حجم المجتمع للمصارف الحكومية (١٢٦٠) وعينة الدراسة (١٨٩) وحجم مجتمع المصارف الأهلية (٩٥٠) وحجم العينة (١٤٢) مفرد وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية ، من المدراء والعاملين في المصارف الحكومية والأهلية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يوجد اثر ارتباط طردي موجب بين بعد التكنولوجيا المتقدمة وابداع العاملين حيث يبلغ معامل الارتباط ٠.٨٠٧ أي انه يوجد اثر ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد التكنولوجيا المتقدمة وابداع العاملين وذلك للعاملين في المصارف الحكومية والأهلية في العراق.

وختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: العمل على تشجيع وتحفيز الأفراد العاملين في المصارف العراقية على العمل الإبداعي.

Abstract:

The study aims to identify the impact of advanced technology on the creativity of the workers applied study comparing between government and private banks in Iraq.

The problem of the study was the presence of many obstacles that affect the application of strategies of organizational change, which is reflected on the creativity of employees in Iraqi commercial banks.

In order to achieve the objective of the study, the descriptive analytical approach was adopted and the use of a survey list as a main tool for collecting data and information. The study

community consisted of all departments (top, middle, executive) And the size of the community of private banks (950) and the size of the sample (142) single and a random sample was chosen from the class, managers and employees in government and private banks.

The study found the following results: There is a positive correlation between the post-advanced technology and the creativity of workers, where the coefficient of correlation 0.807, that is, there is a significant statistical correlation between the post-advanced technology and creative workers for employees of government and private banks in Iraq.

The study ended with a set of recommendations, the most important of which are: To encourage and motivate individuals working in Iraqi banks to work creatively.

الجزء الأول : الإطار العام للبحث

المقدمة:

يعد موضوع التكنولوجيا المتقدمة وأثرها على ابداع العاملين من الموضوعات التي شغلت حيزاً كبيراً في الدراسات التنظيمية والإدارية، وقد دفع ذلك مجموعة من الباحثين والمفكرين في شتى المجالات والتخصصات الانسانية، الى محاولة فهم هذه الظاهرة من كافة جوانبها وأثارها المتعددة على الافراد والمنظمات، اذ تعد عملية التغيير التنظيمي ظاهرة تخضع لها جميع المنظمات وهناك قول مأثور في عالم الإدارة (الشي الوحيد الذي لا يتغير هو التغيير نفسه) ولقد تجسدت جهود الباحثين في أفكار ونظريات وكتابات في عدة مجالات (إدارية وفلسفية وقانونية واجتماعية ونفسية استراتيجية)، ان ادارات المنظمات تسعى بصورة مستمرة الى التفكير باستثمار ما لديها من موارد لمواجهة التحديات التي تتطلب تحقيق استجابات تنظيمية مناسبة وذلك من خلال عمليات التغيير. وقد كانت ظاهرة التغيير التنظيمي محل استقطاب الباحثين والكتاب في علوم المنظمة والإدارة وادارة الموارد البشرية العاملين في المنظمات وسعيهم لفهم وتفسير لماذا وكيف تتغير المنظمات وكذلك تحديد مجالات التغيير التنظيمي واستراتيجياته ، ويعد الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة وقد أصبح تشجيع الإبداع والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها. وقد ازدادت أهمية الإبداع في ظل زيادة

منتصر حسن محمد

حدة المنافسة بين المنظمات وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع تجنباً لخطر التقهقر والزوال، فإذا كان وجود المبدعين والمبتكرين مهماً في كل ظرف فإنه في ظروف الضعف والركود والإحباط، يكون وجودهم في غاية الأهمية إذ لا مخرج من الازمات إلا بوجود أصحاب المواهب والكفاءات المتميزة،⁽ⁱ⁾ ويعتبر التفكير والإبداع حاجة ماسة للغاية لتنمية المنظمات وتفعيل ادائها فالإبداع والتحديث ليست مفاهيم مجردة، ولا تبدأ من فراغ وإنما تأتي كترجمة حقيقية واستجابة فورية لحل المشكلات التي تواجه المنظمة وتفعيل قدرتها على مواجهة التحديات المحيطة.⁽ⁱⁱ⁾

فالإبداع هو مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.⁽ⁱⁱⁱ⁾

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة في وجود العديد من المعوقات التي تؤثر على تطبيق التكنولوجيا المستخدمة، مما ينعكس على ابداع العاملين في البنوك التجارية العراقية، واتساقاً مع ما تقدم فإن طرح التساؤلات المؤشرة يمكن أن تسهم في توضيح مشكلة الدراسة، كما يأتي::

- 1- ما مدى تأثير التكنولوجيا المتقدمة على ابداع العاملين (الإبداع التكنولوجي والإبداع الإداري) في البنوك التجارية العراقية؟
- 2- ما طبيعة العلاقة بين التكنولوجيا المتقدمة و ابداع العاملين.

فروض البحث:

يعتمد البحث على فرضية مفادها أنه لا يوجد أثر ارتباط ذات دلالة احصائية بين متغير التكنولوجيا المتقدمة و ابداع العاملين.

أهداف البحث:

التعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين التكنولوجيا المتقدمة و ابداع العاملين في المصارف المبحوثة.

أهمية البحث:

أ- الأهمية العلمية للبحث :

تتبع أهمية الدراسة من كون أن المتقدمة تسهم في تطوير أبداع العاملين في المصارف محل الدراسة وتعد من أهم الوسائل التي تمكن المصارف من زيادة أبداع العاملين لديهم.

ب- الأهمية التطبيقية:

إبراز أثر التكنولوجيا المتقدمة وتعميق مفهومها وتفعيلها على المستوى الإداري في المصارف محل البحث.

الجزء الثاني: الإطار النظري للبحث:

يتناول الباحث في هذا الجزء المفردات الرئيسية لهذا البحث بشكل الذي يوضحها كالآتي:

أولاً: التكنولوجيا المتقدمة:

تُعرف بأنها: المعرفة المستخدمة في تقديم إنتاج السلع والخدمات وإن إجراء تغيير في التكنولوجيا يؤثر بدرجة واضحة على الأفراد العاملين حيث إنها تؤدي إلى ظهور فرص غير متكافئة أمام العاملين في إشباع حاجاتهم ورغباتهم وبالتالي رضاهم عن العاملين^(iv). وتحدد التغييرات في قوة العمل وطرق الإنتاج والمواد الخام ونظم المعلومات^(v).

ثانياً: أبداع العاملين:

منذ خلق الله سبحانه وتعالى الانسان وهو يمارس عملية الإبداع والابتكار لوحده او مع الجماعة، ورافق الإبداع حياة البشر في جميع الأزمنة وعلى مر العصور. ويمثل الإبداع صمام الأمان اللازم للإدارة الناجحة في المنظمات، والتي تحرص على تحقيق المنافسة في مختلف مجالات العمل للمنظمات الانتاجية والخدمية، إذ ان الاستثمار في الموارد البشرية هو الاستثمار الحقيقي، فهو الأساس لكل عملية اقتصادية والداعم لتحقيق الأهداف الإستراتيجية. والإبداع هو إنتاج أفكار جديدة خارجة عن المألوف بشرط أن تكون أفكاراً مفيدة، والإبداع في اللغة العربية من " بدع " وبديع الشيء إي أنشائه وفي اللغة الانجليزية تعني كلمة ابتكار، أحداث او إيجاد شيء جديد، وقد يتخذ اشكالا وأبعاداً متعددة ومتنوعة مما يجعله يظهر في استراتيجيات ادارية او اسلوب اداري جديد. والمحور الجوهرى للمنظمات المعاصرة المبدعة يقوم على توفير البيئة التنظيمية التي تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي، يقوم على معايير وممارسات وظيفية تنعكس على تحسين أداء العاملين في المنظمة، والنظام الإداري المرن الذي لا يتصف بالتعقيد أو الجمود، والمناخ التنظيمي الذي تسوده الثقة بين العاملين والتي هي أساس تنمية الاتصال المفتوح الذي يساعد بدوره على تدفق المعلومات وحل المشكلات من شأنها أن تؤثر في السلوك الإبداعي وتحسين أداء المنظمة على حد سواء^(vi).

١ - مفهوم الإبداع:

يعد الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة وقد أصبح تشجيع الإبداع والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها. وقد ازدادت أهمية الإبداع في ظل زيادة حدة المنافسة بين المنظمات وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع تجنباً لخطر التقهقر والزوال.

وتعددت المفاهيم التي تناولت تعريف الإبداع فمنهم من فسره بأنه تقديم جديد،

ومنهم من عرفه بأنه عملية تغيير، ومنهم من نظر إليه على أنه زيادة .

٢ - أهمية أبداع العاملين:

لقد ازدادت أهمية الإبداع المنظمي في ظل ازدياد حدة المنافسة بين المنظمات وخاصةً الدولية منها حيث أصبحت تلك المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات الناجمة عن البيئة المضطربة والمعقدة والتي تنشط في إطارها، ولمواجهة هذه المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية، فإن الأمر يستدعي جهوداً وقدرات إبداعية عالية حتى تتمكن هذه المنظمات من ضمان بقائها واستمراريتها وحتى نموها^(vii).

وتبرز أهمية الإبداع في البيئة المعاصرة كونها تفرض على المنظمات ضغوطاً تستوجب منها الاهتمام بالإبداع على نحوٍ واسع لأن ظهور مفاهيم إدارية جديدة وأساليب مبتكرة تقتضي بأن يكون الإبداع حاضراً لضمان التطبيق الناجح لهذه المفاهيم والأساليب المعاصرة، لاسيماً الجودة الشاملة والتحسين المستمر والمعرفة، والترشيق، والتمكين، وإدارة المنظمات في ظل عالمية الأعمال من خلال تقديم أساليب ومداخل إدارية مبتكرة^(viii).

وتتفق الدراسات في مجال الإبداع على أهميته للمنظمة وللصناعة ككل لما يحققه من مزايا عديدة، فالمنظمات وجدت لتقديم المنتجات والخدمات للمستهلكين وفق احتياجاتهم و رغباتهم المتغيرة والمتجددة بمرور الوقت، وكذلك عليها خلق قيمة في المنتج والخدمة للعميل^(ix).

وقد بين (الفاعوري، ٢٠٠٥)^(x) أن أهمية حاجة المنظمات إلى الإبداع تعود إلى الأسباب الآتية:

- دور الأشخاص المبدعين في رفع كفاءة وإنتاجية المنظمة ومن ثمّ تقديم الخدمات بشكل متميز.
- أهمية الأساليب الحديثة والمبتكرة للمنظمات التي تتناسب مع البيئة وتساعد في إدارة عملياتها وحل مشاكلها.
- تلبية احتياجات العملاء، فوعي العملاء للمنجزات الحضارية يدفعهم بقوة إلى الإصرار للحصول على الخدمات ببسر وسهولة وبنوعية أفضل مما هي عليه.
- تزايد المشكلات التنظيمية والإنسانية وتزايد احتياجات العنصر البشري داخل المنظمات يفرض التغيير والتطور الذي يكون الإبداع مرتكزاً.
- تأييد الاتجاهات العامة في الخصخصة في ظل مبادئ العولمة واتفاقيات منظمة التجارة العالمية فالمنظمة الحكومية بحاجة إلى تبني المواهب المبدعة لمسايرة ركب المنافسة والتطور.
- الحاجة إلى نظم وأساليب إدارية مبتكرة نابعة من خصوصيتنا ومتطلباتنا دون اعتماد نظم منقولة من الآخرين.

٣- مراحل عملية الإبداع:

تمر عملية الإبداع بمراحل عدة حتى تكتمل وتظهر بصورة كاملة معبرة عن الموضوعية والنضوج الذهني، وتتضمن هذه العملية النضوج العقلي للأفكار وموضوعية الاحكام التي يقدمها الشخص المبدع. وحتى يكون الإبداع قائماً على الحقيقة، فإنه لابد وأن تتم ترجمته الى واقع عملي يمكن للآخرين الاستفادة منه بقدر المستطاع، اذ ان الباحثين توصلوا الى وضع عدة مراحل تمر بها العملية الإبداعية وأكثرها شيوعاً، هي محاولة والاس Wallace التي حدد من خلالها مراحل لعملية الإبداع^(xi) وهي:-

- مرحلة الاعداد: وتتضمن المدة التي يقضيها الفرد في التعلم والقراءة والتدريب في العمل، وحضور المؤتمرات والندوات، ليتمكن الفرد من الاحاطة بكل أبعاد المشكلة والاحساس بها.

- مرحلة التركيز: وفي هذه المرحلة يركز الفرد اهتمامه وجهوده وتفكيره على المشكلة.

- مرحلة الاحتضان: وهنا ينخرط الفرد في اعماله اليومية بينما يجول ذهنه في البحث عن المعلومات.

- مرحلة الالهام: بينما يبحث الفرد عن المعلومات يعمل على ربطها وايجاد العلاقات فيما بين الأشياء.

- مرحلة الاثبات والتحقق: ويقصد بها اعادة العملية بكاملها من اجل اثبات الفكرة أو تعديلها أو تجربتها.

تعد الإدارة من أجل الإبداع احد قيم ومفاهيم معايير جائزة مالكوم بالدريج وهنا لا يعد الإبداع من صلب مهام اقسام البحث والتطوير فقط بل هو عنصر مهم لجميع جوانب العمل ولكافة العمليات وعليه يجب قيادة وإدارة المنظمات بالشكل الذي يصبح فيه الإبداع جزءاً من ثقافة المنظمة ومتكاملاً مع العمل اليومي.

لقد حدد (Coutle, Robbins)^(xii) ثلاثة متغيرات وجد انها عوامل تحفز الإبداع وهي:

أولاً: هيكل المنظمة: فقد شمل هيكل المنظمة الآتي:

١. الهياكل الاساسية والتي تؤثر ايجابيا في الإبداع وتسهل من المرونة وقدرة التكيف والتحصير للإبداع اذ ان هذا النوع من التنظيم منخفض المركزية وتخصيص العمل.

٢. يعد توافر الموارد الحجر الاساس للإبداع كونه يجعل المديرين قادرين على شراء الإبداعات وتحمل كلف البدء بها وتحمل الاخفاقات.

٣. اتصال الوحدات الداخلية المتكرر يساعد في تسهيل المعوقات، اذ ان الفرق الوظيفية وقوى المهمات وغيرها من النماذج التنظيمية تساعد وتعمل على تسهيل التفاعل عبر المستويات وتستهمل بشكل واسع في المنظمات الإبداعية.

منتصر حسن محمد

٤. تقليل الضغوطات الزمنية على الأنشطة الابتكارية كونها تجعل الافراد اقل ابتكاراً وابداعاً.

٥. ان الدعم الصريح للإبداع من مصادر العمل الداخلية والخارجية تعزز الإبداع مثل التشجيع .

ثانياً: اما بالنسبة للموارد البشرية: يوضح هذا المتغير الاتي:-

١. قيام المنظمات الإبداعية بتدريب اعضائها وتوفير الامان الوظيفي لهم لتقليل الخوف من قرار انهاء الخدمات بسبب ارتكاب الاخطاء.

٢. تشجيع الافراد لان يصبحوا مناصري التغيير.

٤- أبعاد أبداع العاملين:

نظراً لاختلاف الدراسات، واختلاف وسائل جمع البيانات بين الاستبانة أو دراسة حالة وتباين أهداف تلك الدراسات وأنواع الإبداع التي اعتمدها في مجالاتها التطبيقية فقد اعتمدت مقاييس عديدة ومختلفة في دراسات ابداع العاملين، والجدول (١) يوضح المقاييس المعتمدة من وجهة نظر عدد من الباحثين وفق تسلسل زمني للفترة من عام ٢٠٠٧ حتى العام ٢٠١٤.

جدول رقم (١) أبعاد ابداع العاملين

ت	اسم الباحث	أبعاد الإبداع
١	(دوسة، ٢٠٠٧) (xiii)	الإبداع الإداري، الإبداع التكنولوجي، وتشجيع الإبداع.
٣	(العبيدي والعزاوي، ٢٠١٠) (xiv)	إبداع إداري، إبداع تكنولوجي.
٤	قاسم وحמיד، ٢٠١١) (xv)	الإبداع الإداري، إبداع المنتج، إبداع العملية.
٥	(شنيتر، ٢٠١٣) (xvi)	سعة الاتصال، روح المجازفة والمخاطرة، تشجيع الإبداع.
٦	(شرقي، ٢٠١٣) (xvii)	الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى المنظمة.
٧	(القصيبي، ٢٠١٤) (xviii)	الإبداع الإداري .
٨	(الدباغ، ٢٠١٤) (xix)	دعم الإدارة العليا، البيئة المساندة للإبداع، امتلاك الموارد الضرورية.

المصدر من: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

واستناداً على ما سبق فقد تعددت الاتجاهات التي حدد بموجبها الباحثين أبعاد الإبداع المنظمي، وعلى الرغم من تعدد تلك الاتجاهات إلا أنها لم تقد إلى تناقضات

حادة في تحديد مضمون تلك الأبعاد، بل عكست التباينات في الرؤى الفلسفية لها، وفي ضوء ذلك فقد اعتمد الباحث على عدد من الأبعاد والتي اتفق معها عدد من الباحثين لملاءمتها مع البحث الحالي وكما يأتي:

١ - الإبداع الإداري:

أشارت النظريات المتعلقة بالإبداع المنظمي إلى وجود نوع آخر من الإبداع هو الإبداع الإداري وقد بدأ اهتمام الدراسات السابقة بمجال الإبداع الإداري منذ حوالي أربعة عقود وتزايد هذا الاهتمام من قبل الباحثين في العقدين الأخيرين على الإبداع الإداري والاهتمام بتمييزه عن الإبداع التكنولوجي. فقد عرف (الصرن^(xx)) الإبداع الإداري بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكنيكي لأنه لا يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضاً الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية.

ووصف (رضا^(xxi)) الإبداع الإداري بأنه الخروج عن التفكير والمعرفة التقليدية مما قد ينتج عنه اكتشاف أفكار أو نظريات أو اختراعات أو أساليب عمل جديدة ومتطورة ومقبولة ومناسبة لظروف وإمكانيات المنظمة وبما يساعدها على التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات وتحسين إنتاجيتها وتطوير مستوى أدائها وأداء العاملين. ويرى (العامري والغالبى^(xxii)) الإبداع الإداري بأنه تغيير في العمليات الإدارية والتي بواسطتها يمكن إنجاز وتقديم وتسليم الخدمة أو السلعة للمستهلكين. وتشمل الإبداعات الإدارية تغيير في هيكل المنظمة وأنظمة ووظائف الموارد البشرية والأساليب الإدارية^(xxiii).

- ويرى الباحث من خلال ما تم عرضه من تعريفات أن الإبداع الإداري يتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة، وبشكل مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية.

٢ - الإبداع التكنولوجي:

يعتبر الإبداع التكنولوجي من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة وقد ازدادت أهميته في ظل ازدياد حدة المنافسة بين المنظمات وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع التكنولوجي حيث يمثل أحد أهم المتطلبات الرئيسية في الإدارة المعاصرة. وقد عرفته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بأنه "الإبداعات التكنولوجية التي تغطي المنتجات الجديدة والأساليب الفنية الجديدة، وأيضاً التغييرات التكنولوجية المهمة للمنتجات ولأساليب الفنية، ويكتمل الإبداع التكنولوجي عندما يتم إدخاله للسوق (إبداع المنتج) أو استعماله في أساليب الإنتاج (إبداع الأساليب)، إذاً الإبداعات التكنولوجية تؤدي إلى تدخل كل

أنشكال النشاطات العلمية، التكنولوجية التنظيمية، المالية والتجارية^(xxiv).
ووصف (العبيدي)^(xxv) الإبداع التكنولوجي بأنه عملية تقديم منتج جديد أو تحسين منتج حال أو قديم أو تصميم عملية إنتاجية جديدة أو تحسين عملية إنتاجية قائمة وذلك لتلبية وإشباع حاجات العملاء ورغباتهم، وكذلك إيجاد الفرص الجديدة لجذب العملاء والتكيف لمتطلبات الأسواق وزيادة قدرة المنظمة على المنافسة في الأسواق، مما يؤدي إلى نمو وبقاء وتطور المنظمة.

وأشار (قاسم وحמיד)^(xxvi) إلى الإبداع التكنولوجي على أنه تبني فكرة جديدة تؤثر بشكل مباشر على عمليات الإخراج الرئيسية للمنظمة، ويشمل تطوير منتجات وخدمات جديدة أو عمليات إنتاج جديدة أو إجراء تحسينات على المنتجات والعمليات القائمة.

وفي ذات السياق يرى (الربيعي)^(xxvii) أن الإبداع التكنولوجي يتضمن ابتكار أداة جديدة أو تقنية أو وسيلة أو منتج أو خدمة جديدة، ويتبع ذلك تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة تتمثل بطرح منتجات وتقديم خدمات جديدة أو تعديل منتجات، أو خدمات قائمة بإضافة تحسينات عليها.

أما (Tan, Cheng Ling)^(xxviii) فقد قسم الإبداع التكنولوجي إلى عدد من التقسيمات الفرعية ممثلة في إبداع المنتج وإبداع العملية، ويشار إلى إبداع المنتج على أنه تطوير المنتج والذي يتحقق من خلال الحصول على معرفة جديدة من الأبحاث والخبرات والممارسات الموجهة نحو إنتاج مواد خام ومنتجات وأجهزة جديدة، ويشار إلى إبداع العملية على أنه تطوير عمليات إنتاجية جديدة من خلال إعادة الهندسة للعمليات التشغيلية الحالية وإضافة معدات جديدة.

وفيما يتعلق بتطبيق عملية الإبداع التكنولوجي فقد أشار (Aliaga)^(xxix) إلى أن هناك خمسة نماذج مختلفة لتطبيق الإبداع التكنولوجي ممثلة فيما يلي:
أ- نموذج الدفع التكنولوجي: ويعتمد على التطور الناتج عن الاكتشافات العلمية التي تمكن من تقديم منتجات جديدة إلى الأسواق.

ب- نموذج الجذب إلى السوق: يمثل هذا النموذج احتياجات العملاء المصدر الرئيسي لتقديم منتجات حديثة تحقق الإبداع التكنولوجي.

ج- نموذج الاقتران: هنا يتم الجمع بين العلم والتكنولوجيا والحصة السوقية أي بمعنى آخر الجمع بين النموذجين السابقين.

د- النموذج المتكامل أو المتوازي: يتسم بتداخل النماذج السابقة معاً حيث ينتج عنه تزايد في درجة التكامل الرأسي والأفقي مع شركات أخرى في السوق وينتج علاقات وابتكارات بين الشركات والعلاء.

ثالثاً: العلاقة بين التكنولوجيا المتقدمة وأبداع العاملين:

لابد للإدارة المبدعة من تطوير منظومة من القيم تؤكد من بين أشياء عديدة على

الجودة والتميز في المنتجات، وتعمل على الاستخدام المكثف للمعرفة وتواكب التغيرات السريعة من خلال تميزها بالمرونة والسرعة في التجاوب مع متطلبات التغيير كما لا بد للمنظمة من أن تستثمر الطاقات المتجددة وتوظف التكنولوجيا أحسن توظيف، وتستشعر حاجة المستفيدين من خدماتها، وتعمل على تطوير الموارد البشرية المؤهلة والاستثمار في تعليمها وتطويرها وتدريبها باستمرار، وتوفير فرص التطور الذاتي لها، مما يعطيها القدرة على المرونة والتكيف مع المواقف المختلفة، ويولد لديها الشعور القوي بالتمكن ويساعد على حل المشكلات واتخاذ القرارات، ويعزز قدرتها على التعامل مع التطورات التكنولوجية^(xxx).

إن عملية إدارة الإبداع في المنظمات تتم بأتباع المنهج العلمي في تشخيص معوقات الإبداع والابتكار ومعرفة أسبابها ومعالجتها من خلال عدة طرق هي:

١. تطوير مهارات التحليل والوعي.
٢. زيادة الاهتمام بالآخرين وحاجاتهم.
٣. التركيز على التخطيط الاستراتيجي.
٤. زيادة القدرة على التركيز وتوفير الوقت.
٥. زيادة القدرة على التأقلم مع التغيير.
٦. تنمية مهارة الصبر.

وأشار (Miller) أن تنمية التفكير الإبداعي يمكن أن تتم من خلال:

- أ- التطوير: ما الذي يمكن أن تتخيله على المدى البعيد؟
 - ب- التعديل: ما الذي نستطيع عمله لتعديل وتطوير ما تم عمله؟
 - ج- الاختبار والتجريب: ما الذي يمكننا إضافته واختباره لتكوين حل جيد؟
 - د- الاكتشاف: ما الذي نستطيع اكتشافه من خلال البحث والبدء بافتراضات جديدة؟
- فخلق بيئة تشجع الإبداع والابتكار والثقافة الاجتماعية تجعل العاملين يعطون قلوبهم وعقولهم إلى المنظمات فتخلق بذلك نوعاً من التحدي في العمل ومستوى الالتزام لمهمة المنظمة وقيمها.

الجزء الثالث: منهجية البحث

أولاً: مجتمع وعينة البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة:

١- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الفئات العاملة في المصارف الحكومية (مصرف الرشيد، مصرف الرافدين، مصرف التسجيل العقاري) والمصارف الأهلية (مصرف آشور الدولي، مصرف سومر، مصرف الخليج التجاري). وقد تم اختيار هذه المصارف بناءً على عدد من الاعتبارات وهي:

- ١- مصرف الرشيد لأنه تمثل إبداعاته وتعامله أكبر الحجم على مستوى العراق.

- ٢- مصرف الرافدين لأنه اول المصارف واكثرها انتشارا في العراق.
٣- مصرف التسجيل العقاري لأنه أكثر تعاملًا مع المواطنين.

جدول رقم (٢) يوضح مجتمع الدراسة

فئات	مصارف حكومية			إجمالي	مصارف أهلية		
	مصرف الرشيد	مصرف الرافدين	مصرف التسجيل العقاري		مصرف التاجري	مصرف آشور الدولي	مصرف الخليج التجاري
رؤساء مجلس الإدارة	٣٥	٢٩	٢٥	٨٩	١٥	١٣	١٦
مديرين	٤٦	٤١	٣٤	١٢١	٢٧	٢٢	٢٤
موظفين	٣٨٠	٣٤٢	٣٢٨	١٠٥٠	٢٩٥	٢٧٨	٢٦٠
	الإجمالي الكلي			١٢٦٠	الإجمالي الكلي		
				٩٥٠			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات وزارة المالية - قسم الموارد البشرية.

٢- عينة البحث:

نظراً لتباين مجتمع الدراسة والنتائج عن انتماء العاملين في المصارف محل الدراسة إلى مراكز وظيفية مختلفة (رؤساء مجلس الإدارة) و(مدراء) و(موظفين) وكذلك لاختلاف مؤهلاتهم وتخصصاتهم، والعمل في القطاع الحكومي يختلف عن العمل في القطاع الأهلي ونظراً لوجود اطار حديث وغير متقدم بأسماء جميع العاملين في هذه المصارف، فقد استخدم الباحث عينة عشوائية طبقية. ولغرض حساب حجم العينة لكل من المصارف الحكومية والمصارف الأهلية محل الدراسة، تم استخدام المعادلة التالية: (xxxi)

$$N = \left(\frac{Z}{2M} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلومة (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $a \leq 0.05$).
M: الخطأ الهامشي: ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).
يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$N = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع.

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$N = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 = 384$$

وبتطبيق المعادلة، فإن حجم العينة للمصارف الحكومية يساوي:

$$N = \frac{384 \times 1260}{1260 \times 384 - 1} = 189$$

وبتطبيق المعادلة، فإن حجم العينة للمصارف الأهلية يساوي:

$$N = \frac{384 \times 950}{950 \times 384 - 1} = 142$$

$$950 \times 384 - 1$$

الأساليب الإحصائية:

- بعد تجميع قوائم الاستقصاء ومراجعتها للتأكد من صلاحيتها لأغراض التحليل الإحصائي وسلامة الترميز لجميع أسئلة البحث تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS V21) وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:
- مقياس الإحصاء الوصفي وذلك لتوصيف خصائص عينة البحث.
 - معامل ألفا كرونباخ وذلك لقياس معامل الثبات لأداة البحث والتحقق من ثبات المقاييس المستخدمة وإمكانية الاعتماد عليها.
 - مصفوفة الارتباط وذلك لقياس العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث.
 - تحليل التباين وذلك بهدف اختبار مدى وجود فروق معنوية لمتغيرات البحث تبعا للشركات محل الدراسة.
 - تحليل الانحدار المتعدد لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابع وكذلك لاختبار معنوية العلاقة بين المتغيرات ومعنوية النموذج ككل.
 - تحليل الانحدار المتعدد باستخدام Stepwise بفرض ترتيب المتغيرات المستقلة حسب قوة تأثيرها على المتغير التابع.

الجزء الرابع الدراسة الميدانية

١ - متوسط متغير التكنولوجيا المتقدمة:

جدول (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب لمتغير التكنولوجيا المتقدمة للقطاع الحكومي والقطاع الاهلي

م	العبارات	القطاع الحكومي			القطاع الاهلي				
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
١	ساهم استخدام تكنولوجيا جديدة في تبسيط الإجراءات المتبعة.	٣.٦٦	٠.٧٧	٧٣.٢٢	٤	٣.٦٧	٠.٨٢	٧٣.٤٣	٤
٢	تسعى إدارة المصرف إلى إيجاد طرق جديدة لتحسين تقديم خدماتها للعملاء.	٣.٧٥	٠.٦٥	٧٤.٩٦	٣	٣.٧٥	٠.٧٣	٧٥.٠٤	٣
٣	يعتمد المصرف على التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات.	٣.٨٨	٠.٦٧	٧٧.٦٥	١	٣.٨٧	٠.٧٤	٧٧.٣٧	١
٤	تقوم إدارة المصرف بمواكبة التطورات التكنولوجية في قطاع الاتصالات الحديثة.	٣.٧٦	٠.٧٨	٧٥.٢٢	٢	٣.٧٧	٠.٨٧	٧٥.٣٣	٢
	متوسط متغير التكنولوجيا المتقدمة	٣.٧٦	٣.٧٦	٠.٥٩		٣.٧٦	٠.٦٧	٧٥.٢٩	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. الجدول السابق يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمتغير التكنولوجيا المتقدمة للقطاع الحكومي والقطاع الاهلي وذلك كما يلي:-

القطاع الحكومي:

تأتي في المرتبة الأولى تأتي العبارة " يعتمد المصرف على التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات." حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٧.٦٥%، الوسط الحسابي لها ٣.٨٨ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٦٧ وتأتي العبارة " تقوم إدارة المصرف بمواكبة التطورات التكنولوجية في قطاع الاتصالات الحديثة." في المرتبة الثانية حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٥.٢٢%، الوسط الحسابي لها ٣.٧٦ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٧٨ وايضا تتدرج الأهمية النسبية لتصل العبارة " ساهم استخدام تكنولوجيا جديدة في تبسيط الإجراءات المتبعة." في المرتبة الأخيرة حيث

منتصر حسن محمد

وجد أن الوزن النسبي لها ٧٣.٢٢%، الوسط الحسابي لها ٣.٦٦ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٧٧. وذلك للعاملين في القطاع الحكومي في العراق. وبصفة عامة يتبين أن الوسط الحسابي لجميع عبارات متغير التكنولوجيا المتقدمة يساوي ٣.٧٦ والانحراف المعياري ٠.٥٩ والوزن النسبي لها ٧٥.٢٦% وهو أكبر الوزن النسبي المحايد "٦٠%" مما يدل علي أن صحة استخدام العينة الإحصائية وذلك للعاملين في القطاع الحكومي في العراق.

القطاع الأهلي:

تأتي في المرتبة الأولى تأتي العبارة " يعتمد المصرف على التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات." حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٧.٣٧%، الوسط الحسابي لها ٣.٨٧ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٧٤ وتأتي العبارة " تقوم إدارة المصرف بمواكبة التطورات التكنولوجية في قطاع الاتصالات الحديثة." في المرتبة الثانية حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٥.٣٣%، الوسط الحسابي لها ٣.٧٧ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٨٧ وايضا تتدرج الاهمية النسبية لتصل العبارة " ساهم استخدام تكنولوجيا جديدة في تبسيط الإجراءات المتبعة." في المرتبة الاخيرة حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٣.٤٣%، الوسط الحسابي لها ٣.٦٧ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٨٢. وذلك للعاملين في القطاع الاهلي في العراق وبصفة عامة يتبين أن الوسط الحسابي لجميع عبارات متغير التكنولوجيا المتقدمة يساوي ٣.٧٦ والانحراف المعياري ٠.٦٧ والوزن النسبي لها ٧٥.٢٩% وهو أكبر الوزن النسبي المحايد "٦٠%" مما يدل علي أن صحة استخدام العينة الإحصائية وذلك للعاملين في القطاع الاهلي في العراق.

٢- متوسط محور الإبداع:

جدول (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب لمحور الإبداع للقطاع الحكومي والقطاع الاهلي

م	العبارات	القطاع الحكومي			القطاع الاهلي			
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	أحاول دائما اكتشاف المشاكل بهدف حلها	٣.٧	٠.٧	٧٥.٦	١٥	٣.٨	٠.٧	٧٥.٩
		٨		٥		٥		١
								٨

أثر التكنولوجيا المتقدمة على أبداع العاملين (دراسة ميدانية مقارنة

منتصر حسن محمد

٢٥	٧٣.٨ ٧	٠.٨ ٥	٣.٦ ٩	٢٨	٧٣.٥ ٧	٠.٨ ٣	٣.٦ ٨	أتابع المشاكل اليت يعاني منها الآخرون في العمل	٢
٢١	٧٤.٣ ١	٠.٧ ٤	٣.٧ ٢	٢٣	٧٤.٦ ١	٠.٦ ٩	٣.٧ ٣	أقوم بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل التي تواجه العمل	٣
١٧	٧٤.٧ ٤	٠.٨ ٢	٣.٧ ٤	٢٦	٧٤	٠.٧ ٩	٣.٧	أرغب في العمل مع فرق مكلفة بحل المشاكل المعقدة.	٤
٦	٧٦.٣ ٥	٠.٧	٣.٨ ٢	٧	٧٧.٣	٠.٦ ٤	٣.٨ ٧	أبدل الجهد في توسيع مجال الاتصالات الوظيفية خارج حدود العمل.	٥
١٥	٧٤.٧ ٤	٠.٧	٣.٧ ٤	١٦	٧٥.٦ ٥	٠.٦ ٢	٣.٧ ٨	أطور العلاقات الأفقية والرأسية مع زملاء العمل.	٦
٧	٧٦.٢	٠.٦ ٩	٣.٨ ١	١٢	٧٦.٢ ٦	٠.٦ ٨	٣.٨ ١	أطور العلاقات مع ذوي الاختصاص خارج منطقة العمل	٧
١٦	٧٤.٧ ٤	٠.٧ ١	٣.٧ ٤	١٧	٧٥.٦ ٥	٠.٦ ٤	٣.٧ ٨	أسعى للحصول على أي بيانات ذات صلة بالعمل	٨
١٩	٧٤.٦	٠.٧ ٥	٣.٧ ٣	١٨	٧٥.٣	٠.٧ ٤	٣.٧ ٧	أرغب بالعمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة	٩
١٢	٧٥.١ ٨	٠.٧ ٦	٣.٧ ٦	١٤	٧٥.٨ ٣	٠.٧ ٢	٣.٧ ٩	أخصص وقت لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية	١٠
٢٤	٧٤.٠ ١	٠.٧ ٣	٣.٧	٢٧	٧٣.٨ ٣	٠.٧ ٤	٣.٦ ٩	أقوم بأعمال ذات مخاطرة عالية	١١
٢	٧٨.٢ ٥	٠.٦ ٧	٣.٩ ١	٢	٧٩.٣	٠.٦ ٣	٣.٩ ٧	أشجع الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الأعمال المناطقة بهم.	١٢

أثر التكنولوجيا المتقدمة على أبداع العاملين (دراسة ميدانية مقارنة

منتصر حسن محمد

١٣	٣.٨	٠.٦ ٨	٧٦	١٣	٣.٨ ٢	٠.٦ ٨	٧٦.٥	٥	أقدم حوافز لجذب الأفراد المبدعين والحرص على استمرارهم في الإبداع
١٤	٣.٧ ٦	٠.٦ ٦	٧٥.١ ٣	١٩	٣.٧ ٢	٠.٧ ٣	٧٤.٤ ٥	٢٠	أمتلاك القدرة في الإشراف على الأفراد المبدعين.
١٥	٣.٧ ٤	٠.٨ ٣	٧٤.٧ ٨	٢٢	٣.٦ ٤	٠.٩ ٨	٧٢.٨ ٥	٢٩	أشجع الأفراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصاتهم.
١٦	٣.٦ ٤	٠.٨	٧٢.٨ ٧	٣١	٣.٦ ٦	٠.٩	٧٣.١ ٤	٢٨	أشجع المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية.
١٧	٣.٨ ٨	٠.٧ ٩	٧٧.٥ ٧	٦	٣.٨ ٦	٠.٦ ٦	٧٧.٢ ٣	٣	يتوافر لدى الوقت الكافي لإيجاد الأفكار الجديدة في أداء المهام.
١٨	٣.٩ ١	٠.٧ ٧	٧٨.١ ٧	٣	٣.٨ ٥	٠.٦ ٩	٧٧.٠ ٨	٤	تم تعديل الهيكل التنظيمي ليتناسب مع خلق بيئة إبداعية.
١٩	٣.٨ ٥	٠.٨ ٢	٧٦.٩ ٦	٨	٣.٧ ٩	٠.٧ ١	٧٥.٧ ٧	٩	يتوافر الكادر المهني المؤهل والمدرّب للتعامل مع الأجهزة الحديثة لرفع مستوى أداء الوزارة.
٢٢	٣.٩ ١	٠.٧ ٨	٧٨.١ ٧	٤	٣.٧ ٥	٠.٧ ٧	٧٥.٠ ٤	١٣	يعتبر التجديد والإبداع هدفا يوميا في أداء المهام
٢٣	٣.٧ ٥	٠.٧ ٤	٧٥.٠ ٤	٢٠	٣.٧ ١	٠.٦ ٨	٧٤.١ ٦	٢٢	يحصل المبدعون في الوزارة على حوافز مادية ومعنوية
٢٤	٣.٨ ٣	٠.٧ ٢	٧٦.٧	٩	٣.٧ ٧	٠.٦ ٧	٧٥.٣ ٣	١٠	تساعد الإدارة العليا على تنمية الإبداع لدى الموظفين

منتصر حسن محمد

٢٥	٣.٧	٠.٧	٧٤.٥	٢٤	٣.٦	٠.٨	٧٣.٢	٢٦	يؤدي التعاون الموجود بين الرئيس والمرؤوس إلى تعزيز الإبداع
٢٦	٣.٦	٠.٨	٧٣.٤	٢٩	٣.٦	٠.٧	٧٢.٤	٣٠	المرونة في التعامل مع الموظفين من قبل الإدارة العليا تنمي الإبداع بشكل أفضل.
٢٧	٣.٩	٠.٧	٧٨.١	٥	٣.٧	٠.٧	٧٥.٠	١٤	يزيد نمط القيادة المتبع من قبل الإدارة العليا عن مستوى الإبداع.
٢٨	٣.٧	٠.٧	٧٥.٠	٢١	٣.٧	٠.٦	٧٤.١	٢٣	يتوفر في الوزارة مناخ يحفز الموظفين على الإبداع
٢٩	٣.٨	٠.٧	٧٦.٧	١٠	٣.٧	٠.٦	٧٥.٣	١١	يتوفر للوزارة الإمكانيات المادية التي تساعد على تنمية الإبداع فيها
٣١	٣.٦	٠.٨	٧٣.٤	٣٠	٣.٦	٠.٧	٧٢.٤	٣١	لا تخاف الإدارة العليا من المخاطرة في تنفيذ الأفكار الإبداعية.
متوسط محور الإبداع		٣.٧	٧٥.٨		٣.٧	٠.٥١	٧٤.٩		

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. الجدول السابق يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمحور الإبداع للقطاع الحكومي والقطاع الأهلي وذلك كما يلي:-

القطاع الحكومي:

تأتي في المرتبة الأولى تأتي العبارة " تعمل الإدارة العليا باستمرار على تدريب العاملين لأداء المهام بطريقة إبداعية." حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٩.٧٤%، الوسط الحسابي لها ٣.٩٩ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٦٨ وتأتي العبارة " أشجع الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الأعمال المناطقية بهم." في المرتبة الثانية حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٩.٣%، الوسط الحسابي لها ٣.٩٧ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٦٣ وايضا تتدرج الأهمية النسبية لتصل العبارة " أشجع المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية." في المرتبة الأخيرة حيث نجد أن الوزن

منتصر حسن محمد

النسبي لها ٧٢.٨٧%، الوسط الحسابي لها ٣.٦٤ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٨٠ وذلك للعاملين في القطاع الحكومي في العراق. وبصفة عامة يتبين أن الوسط الحسابي لجميع عبارات محور الإبداع يساوي ٣.٧٩ والانحراف المعياري ٠.٥١ والوزن النسبي لها ٧٥.٨١% وهو أكبر الوزن النسبي المحايد "٦٠%" مما يدل على أن صحة استخدام العينة الإحصائية وذلك للعاملين في القطاع الحكومي في العراق.

القطاع الأهلي:

تأتي في المرتبة الأولى تأتي العبارة " تعمل الإدارة العليا باستمرار على تدريب العاملين لأداء المهام بطريقة إبداعية." حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٨.٨٣%، الوسط الحسابي لها ٣.٩٤ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٦٩ وتأتي العبارة " أشجع الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الأعمال المناطقة بهم." في المرتبة الثانية حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٨.٢٥%، الوسط الحسابي لها ٣.٩١ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٦٧ وايضا تتدرج الاهمية النسبية لتصل العبارة " لا تخاف الإدارة العليا من المخاطرة في تنفيذ الأفكار الإبداعية." في المرتبة الاخيرة حيث نجد أن الوزن النسبي لها ٧٢.٤١%، الوسط الحسابي لها ٣.٦٢ بينما نجد أن الانحراف المعياري لها ٠.٧٨ وذلك للعاملين في القطاع الاهلي في العراق. وبصفة عامة يتبين أن الوسط الحسابي لجميع عبارات محور الإبداع يساوي ٣.٧٥ والانحراف المعياري ٠.٥١ والوزن النسبي لها ٧٤.٩٥% وهو أكبر الوزن النسبي المحايد "٦٠%" مما يدل على أن صحة استخدام العينة الإحصائية وذلك للعاملين في القطاع الاهلي في العراق.

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين متغير التكنولوجيا المتقدمة وابداع العاملين

يتم تحليل هذا الفرض من خلال إيجاد معامل ارتباط لكل من متغير التكنولوجيا المتقدمة وابداع العاملين وذلك للعاملين في المصارف الحكومية والأهلية في العراق.

متوسط متغير التكنولوجيا المتقدمة	الاحصاءات	
**٨٠٧.	معامل ارتباط بيرسون	متوسط محور الإبداع
٠	مستوي المعنوية	
٣٦٧	عدد العينة	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. الجدول السابق انه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين متغير التكنولوجيا المتقدمة وابداع العاملين حيث يبلغ معامل الارتباط ٠.٨٠٧ أي انه يمكن القول أنه

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين متغير التكنولوجيا المتقدمة وابداع العاملين وذلك للعاملين في المصارف الحكومية والأهلية في العراق.

الجزء الخامس: النتائج والتوصيات

النتائج:

- ١- حظيت التكنولوجيا المتقدمة في نهايات القرن الماضي وبدايات القرن الحالي بالاهتمام والتركيز من جانب المنظمات والباحثين ، مما جعل هذا الاهتمام زيادة كبيرة في قوة المنافسة بين المنظمات.
- ٢- قلة الاهتمام من قبل المنظمات بوضع ورسم استراتيجيات واضحة تبنى على خطط مستقبلية تتيح الفرص لإبداع العاملين لكي تنمي وتطور مهاراتها وقدراتها بما يتلاءم مع التغيير المطلوب.

التوصيات:

- ١- العمل على تشجيع وتحفيز الأفراد العاملين في المصارف العراقية على العمل الإبداعي.
- ٢- إيجاد مناخ وبيئة تنظيمية محفزين ومساندين للإبداع التنظيمي في المصارف.

المراجع

- (١) إبراهيم، حسناوي، و، عمر، بن عبدالمطلب، " أثر عملية الإبداع على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية"، مذكرة ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، (٢٠١٣).
- (٢) جاد الرب، سيد محمد "السلوك التنظيمي" نشر مكتبة عبد الدايم، الإسماعيلية، مصر، (٢٠١٦)، ص٢٥٧.
- (٣) جاد الرب، سيد محمد، " إدارة الإبداع والتميز التنافسي" طبع بدار الكتب المصرية، القاهرة، مصر، (٢٠١٣)، ص٩١.
- (٤) القيسي، أيمن علي حسن، " تقييم اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي، دراسة ميدانية في شركتي الصناعات الخفيفة والإلكترونية"، رسالة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال، جامعة بغداد، ١٩٩١.
- (٥) سيد محمد جاد الرب، أساسيات ادارة الاعمال.

(vi) حريم، حسين، "إدارة المنظمات منظور كلي"، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ٢٠٠٣.

(vii) الدباغ، رائدة مال الله محمد شيت، "صنّاع المعرفة ودورهم في تحقيق الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠١٤، ص ٨٣.

(viii) شريف، جلال سعد الملوك، "أثر استراتيجيات التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية"، رسالة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، ٢٠٠٢، ص ١٣١.

(ix) Ohmae , Kenichi , "Getting back to Strategy", HBR. , Nov. - Dec,1988,pp49.

(x) الفاعوري، رفعت، إدارة الإبداع التنظيمي، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٥، ص ٦٥.

(xi) الطراونة، حسين أحمد، عريقات، أحمد يوسف، عبد الهادي، توفيق صالح والعموطي، شهادة، "نظرية المنظمة"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٢.

(xii) Robbins, Stephen P& Coulter, Mary, "MANAGEMENT"11th ed. publishing as Prentice Hall, 2011.

(xiii) دوسة، طالب أصغر، "المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع المنظمي" بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة البطاريات، "مجلة الإدارة والاقتصاد"، العدد ٦٣، ٢٠٠٧.

(xiv) العبيدي، بشار محمد، والعزاوي، سحر أحمد، "الإبداع المنظمي وأثره في تحسين جودة المنتج" مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد ٨٤، ٢٠١٠.

(xv) قاسم، صبيحة، حميد، علي أحمد، "متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد ٧، العدد ٢١، ٢٠١١.

(xvi) شنتير، عبد الرحمن طاهر، تفعيل الإبداع المنظمي باعتماد بعض أبعاد نوعية حياة العمل، دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠١٣.

(xvii) شرقي، نزار حميد، تأثير تطبيق حلقات الجودة في الإبداع المنظمي، دراسة استطلاعية، رسالة دبلوم عالٍ، الكلية التقنية الإدارية، هيئة التعليم التقني- بغداد، ٢٠١٣.

(xviii) القسبي، هيثم أحمد عبد القادر، تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي، دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠١٤.

(xix) الدباغ، رائدة مال الله شيت، صنّاع المعرفة ودورهم في تحقيق الإبداع المنظمي، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠١٤.

(xx) الصرن، رعد، إدارة الإبداع والابتكار، الطبعة ١، دار الرضا، دمشق، ٢٠٠١، ص ٢٨.

(xxi) رضا، حاتم علي حسن، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الإدارية، ٢٠٠٣، ص ٣٠.

(xxii) العامري والغالبي، مصدر سابق تم ذكره، ٢٠٠٧، ص ٤١٠.

(xxiii) الكبسي، صلاح الدين عواد كريم، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع المنظمي، دراسة استطلاعية، رسالة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٢، ص ٩٨.

(^{xxiv}) OCDE, "Définitions et convention de base pour la mesure de la recherche et du développement expérimental (R-D)", Paris, 1994 .

(^{xxv}) العبيدي ، بشار محمد خليل ، الإبداع التقني وأثره في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة تحليلية، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٢-٥٣ .

(^{xxvi}) قاسم وحמיד ، مصدر سابق تم ذكره ، ٢٠١١ ، ص ١٢٣ .

(^{xxvii}) الربيعي، أكرم محسن علي، المعلومات الاستراتيجية والإبداع المنظمي وأثرهما في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، ٢٠١١ ، ص ٥٨ .

(^{xxviii})Tan, Cheng Ling and Nasurdin, Aizzat Mohd, **Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness**, Electronic Journal of Knowledge Management, Volume 9, Issue 2, 2011,pp105-115.

(^{xxix}) Aliaga, Oscar A., **A Study of Innovation Human Resource Development Practices in Minnesota Companies**, Ph.D. thesis, University of Minnesota, 2005, pp87.

(^{xxx}) حريم، حسين، "إدارة المنظمات منظور كلي"، عمان، دار الحمد للنشر، ٢٠٠٣ .

(^{xxxi})Moore ,D., McCabe ,G., Duckworth ,W, Sctove, S. "The practice of Business Statistics: Using data for decisions", 2003.