

امكانية توظيف خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق الابداع التنظيمي

(دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية كلية المستقبل الجامعة)

The possibility of employing the characteristics of the learning organization in achieving organizational innovation - Analytical study to the views of a sample of faculty members of the university future college

أ. د حامد كاظم متعب

الباحث

Pof.D.hamid k .mutaab

علاء حمزه هادي

hamidalshibawi@yahoo.com

Alaa h. hadi

helalyalah@gmail.com

المستخلص:

يهدف هذا البحث الى التعرف على مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في كلية المستقبل الجامعة من وجهة نظر تدريسيها. تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات من عينة الدراسة البالغة (30) استمارة وتم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات ومن اجل الحصول على استنتاجات كان من ابرزها وجود علاقة ارتباط معنوية بين محور خصائص المنظمة المتعلمة ومحور الابداع التنظيمي، وعلى اثرها تم صياغة مجموعة من التوصيات التي كان ابرزها القيام بعملية التطوير المستمر للقدرات الابداعية للكوادر والموظفين عن طريق المشاركة في اقامة دورات تدريبية لمساعدة الكلية في تحقيق اقصى طاقات الابداع.

Abstract

The aim of this research is to identify the availability of the characteristics of the educated organization in the College of the Future from the perspective of its teaching. The questionnaire was adopted as a main tool to obtain the data from the sample of the study (30) form. A set of statistical methods was used to analyze the data. In order to obtain conclusions, the most important was the existence of a significant correlation between the organization's organizational characteristics and the organizational innovation. Among the recommendations, the most prominent of which is the continuous development of the creative capabilities of the staff and staff through participation in the establishment of training courses to help the College to achieve maximum innovation.

المقدمة:

تواجه الجامعات اليوم ظروفًا بيئية مختلفة ومتغيرة مما يستوجب أن تواكب هذه التغيرات وتستجيب لها بشكل متوازن ويعد مدخل المنظمة المتعلمة أداة من الأدوات الملائمة لتحقيق للجامعة التوازن الذي تنشده. احتل موضوع خصائص المنظمة المتعلمة أهمية كبيرة في الفترة الأخيرة، لأن المنظمات يتطلب منها أن تكون منظمات متعلمة لتحقيق القدرة على الإبداع التنظيمي ولتكون قادرة على مواجهة تحديات البيئة الخارجية.

تناول المبحث الأول منهجية البحث، وتناول المبحث الثاني من هذا البحث خصائص المنظمة المتعلمة من حيث المفهوم والأهمية والسمات والخصائص، وكذلك مفهوم الإبداع التنظيمي وأهميته وأنواعه وأبعاده. في حين عرض المبحث الثالث الجانب التحليلي للبحث من حيث وصف متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات. والمبحث الرابع جاء بالاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تواجه الجامعات اليوم ظروفًا بيئية مختلفة ومتغيرة مما يستوجب أن تواكب هذه التغيرات وتستجيب لها بشكل متوازن ويعد مدخل المنظمة المتعلمة أداة الأدوات الملائمة لتحقيق للجامعة التوازن الذي تنشده. تتمثل مشكلة البحث الحالي في معرفة مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في كلية المستقبل الجامعة لتساعد على تحقيق الإبداع التنظيمي. ويمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

1. ما مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في كلية المستقبل الجامعة من وجهة نظر اساتذة الكلية؟
2. هل توجد فوارق ذات دلالة إحصائية في اجابات أفراد عينة الدراسة عن مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في كلية المستقبل الجامعة؟
3. ما هي الوسائل التي تتخذها الكلية لتحقيق الإبداع التنظيمي؟
4. هل توجد علاقة ارتباط وتأثير بين خصائص المنظمة المتعلمة والإبداع التنظيمي؟

ثانياً: أهمية البحث

1. أهمية موضوع خصائص المنظمة المتعلمة من جهة النظر العربية والعراقية للمنظمات وخصوصاً المنظمات العلمية.
2. أهمية الإبداع التنظيمي للمنظمات والذي يساعدها على مواكبة تطورات البيئة الخارجية ومواجهة تهديداتها.
3. الدور الذي يمثله اساتذة الكلية في تحويل الكلية الى منظمة متعلمة وقادرة على الإبداع.

ثالثا: اهداف البحث

1. يهدف هذا البحث الى التعرف على مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في كلية المستقبل الجامعة من وجهة نظر تدريسيها.
2. التعرف على مقومات الابداع التنظيمي لدى اساتذة الكلية.
3. التعرف على المقترحات التي تقدمها عينة البحث لتطوير كلية المستقبل الجامعة باتجاه تحويلها الى منظمة متعلمة ومبدعة.

رابعا: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين خصائص المنظمة المتعلمة والابداع التنظيمي. وتتفرع منها الفرضيات الاتية:

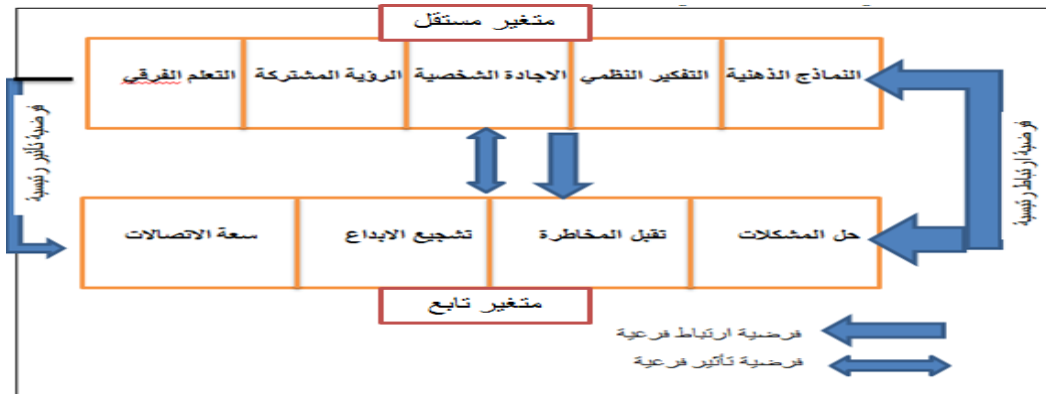
1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين النماذج الذهنية والابداع التنظيمي.
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التفكير النظمي والابداع التنظيمي.
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الاجادة الشخصية والابداع التنظيمي.
4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الرؤية المشتركة والابداع التنظيمي.
5. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التعلم الفرقي والابداع التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين خصائص المنظمة المتعلمة والابداع التنظيمي. وتتفرع منها الفرضيات الاتية:

1. توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين النماذج الذهنية والابداع التنظيمي.
2. توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين التفكير النظمي والابداع التنظيمي.
3. توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الاجادة الشخصية والابداع التنظيمي.
4. توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الرؤية المشتركة والابداع التنظيمي.
5. توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين التعلم الفرقي والابداع التنظيمي.

خامسا: المخطط الفرضي للبحث

يمثل الشكل التالي المخطط الفرضي للبحث



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

سادسا: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من الاساتذة في كلية المستقبل الجامعة بأقسامها الثلاثة عشر والبالغ عددهم (200) حيث تم اخذ عينة بلغت (30) وهي مساوية ل(15%) من حجم المجتمع وكانت كلها صالحة للتحليل.

سابعا: اداة الدراسة

تم الاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات وتم عرضها على بعض السادة المحكمين واهل الاختصاص وقد استعملت في دراسات عربية واجنبية وكانت بمتغيرين:

1- خصائص المنظمة المتعلمة (Hudaib,2009).

2- الابداع التنظيمي (الشيياوي،2014).

ثامنا: الاساليب الاحصائية

تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية لتحليل النتائج وهي:

1. التكرارات والنسب المئوية.
2. الاوساط الحسابية والانحراف المعياري
3. ترتيب الاهمية النسبية لل فقرات
4. تحليل علاقات الارتباط بين الابعاد من خلال معامل الارتباط بيرسون
5. تحليل التأثير او الانحدار للأبعاد

المبحث الثاني (الاطار النظري) اولا: المنظمة المتعلمة

اولا: مفهوم المنظمة المتعلمة

تمت مناقشة مفاهيم التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة على نطاق واسع في الأدبيات ، حيث قال بعض الكتاب إن العديد من المنظمات لا تعتمد على التعلم والتطوير المستمر وتتفاعل مع الاستراتيجيات المختلفة للتغيير الخارجي، ومن هذه النقطة يمكن أن تصبح منظمة متعلمة وهو المفتاح لمواكبة التغيرات التي تحدث في العالم مثل العولمة وزيادة المنافسة والتقدم التكنولوجي السريع. حيث تعرف المنظمة المتعلمة بانها المنظمة التي يوسع افرادها قدرتهم على خلق النتائج التي يرغبون بها وينشؤون انماط جديدة من التفكير ويعبرون عن طموحاتهم الجماعية (عبد الفتاح،2013:14).يوضح الجدول التالي اراء بعض الباحثين والكتاب حول مفهوم المنظمة المتعلمة.

جدول (1) آراء بعض الباحثين والكتاب حول مفهوم المنظمة المتعلمة

| التعريف | الباحث/ السنة/ الصفحة |
|---|-----------------------|
| هي ذلك النظام الديناميكي الذي يمتلك قدرة التحويل والتطوير والتغيير الذاتي الامثل تماشياً مع مصالح اصحاب المصلحة. | Arora,2000:215 |
| المنظمة المتعلمة هي المنظمة التي تتعلم وتشجع التعليم أعضائها على التعليم وتتبادل المعلومات بين عاملها وتخلق قوة عمل أكثر معرفة مما يخلق منظمة مرنة للغاية حيث يقبل العاملون على الأفكار الجديدة ويتكيفون ويتبادلون من خلال رؤية مشتركة | صقر،2002:2 |
| تعرف المنظمة المتعلمة بأنها هي المنظمة التي توفر لموظفيها دخول ثابتة في الوقت المناسب عن طريق المعلومات التي تشجعهم لتحسين الاداء الفردي والتنظيمي وتتضمن خلق ثقافة منسجمة مع التعلم وقابلة للاتصال والفهم مع أولئك الذين يبحثون عن المعلومات | المليحي،2010:232 |
| المنظمة المتعلمة هي كلمة غالبا ما يساء استخدامها من قبل العديد من الممارسين الذين يعتقدون أن هذا المفهوم يعالج ببساطة زيادة في فرص التعلم والتدريب للأفراد في المنظمة. | Givel,2014:10 |
| المنظمة المتعلمة على انها تلك المنظمة التي تعمل بشكل جماعي وقوي ومستمر لتحول نفسها من خلال تحسين القدرة في إدارة، استخدام المعرفة وتمكين الافراد عن طريق التعلم في داخل وخارج المنظمة وكذلك استخدام التقنية لتعظيم الانتاج والتعلم. | بن زرع،2014:91 |

ان المنظمة المتعلمة هي المنظمة التي تمتلك القدرة على التعلم والانتقال من حال الى اخر عن طريق من خلال تحسين الموارد التي تمتلكها وتشجيع الافراد والطاقات التي لديها.

ثانيا: اهمية المنظمة المتعلمة

لفترة طويلة كانت اهمية المنظمة المتعلمة محط اهتمام من قبل علماء الادارة التنظيمية لاسيما بعد ان نشر p. senge كتابه النظام الخامس عام 1990، فقد حاولت منظمات الاعمال التجارية وغير التجارية تطوير هذا المفهوم لتكون اكثر قدرة المنافسة لذلك اصبحت ادارة المعرفة مهمة جدا (qurtubi,2011:229) ان المعرفة هي المعيار الأهم في تقييم الأفراد والمنظمات وما يتحقق من أنشطة وما يتم تحقيقه من إنجازات كما ويترتب على هذا الاهتمام ارتفاع في أهمية وقيمة الأعمال ذات المحتوى المعرفي وتبرز أهمية التعلم التنظيمي وتطبيقه في المنظمات عن طريق الربط بين التطوير الذاتي للعاملين وارتفاع مستوى الأداء وكذلك تحقيق جودة المخرجات فتصبح منظمات تتميز باستعدادها للتحويل إلى منظمات متعلمة (الرفاعي وآخرون،2013:125). حيث تظهر اهمية المنظمة المتعلمة كونها توفر المعرفة الفردية والجماعية للأعضاء وتدعو للتخلص من التفكير التقليدي والنظر بطريقة مختلفة للأمور من خلال تشجيع التجارب والخبرات والنظر للأخطاء كونها فرص جديدة للتعلم (عبد الفتاح،2013:15) وتكون هذه الأهمية متجذرة في اكتساب الخبرة والدروس الايجابية والسلبية واكتشاف الاخطاء وتصحيحها وكذلك يمكن إيجاز هذه الأهمية في النقاط التالية(الساعدي،2013:94):

1. من خلال التعاون تعزز المنظمة رأس المال الاجتماعي والتنظيمي.
2. ان تتكيف المنظمة مع المتغيرات البيئية في الداخل والخارج .
3. زيادة في الابداع المنظمي .
4. رفع مستوى الأفراد المعيشي عن طريق الزيادة في عوائدهم.

ثالثاً: سمات المنظمة المتعلمة

ذكر كلاً من (Salah,2015:2) ، (Senge,2006:9) و (Garvin,2000:42) ان المنظمات المتعلمة تتسم بمجموعة سمات منها:

1. التنمية الفردية المستمرة للشخص: من خلال تشجيع المنظمة المتعلمة للعاملين على التعلم وتنمية المهارات وتتم مكافأتهم وتحفيزهم على ذلك.
2. بناء فرق العمل : اذ تعد الأساس في عملية التعلم من خلال تفاعل الفريق فيما بينهم.
3. تمكين القيادة: ويتم من خلال تشجيع عملية التعلم في المنظمة و تمكين العاملين واشراكهم في عمليات صنع القرار .
4. استخدام مداخل منتظمة لعمليات المعرفة: عن طريق اتخاذ طرق عملية لمعالجة المعلومات القرارات.
5. استخدام هياكل تنظيمية مرنة واقل هرمية متصلة من خلال الوظائف. لأن الهياكل البيروقراطية تعيق عملية تدفق التعلم والمعرفة.
6. إدراك تأثير متغيرات البيئة الداخلية والخارجية في المنظمة.
7. اعتماد آليات داخلية مفعلة للتشارك بالمعرفة تساهم في تدفق المعلومات والمعرفة في كافة أرجاء المنظمة .
8. التوافق الاستراتيجي بشكل داخلي وخارجي.
9. التغيير والاستعداد والقدرة لتطبيق المعرفة.
10. الرؤية المشتركة: تمكن المنظمة من تبني جميع أنشطة التعلم في كافة المستويات لتحقيق القيمة.

رابعاً: خصائص المنظمة المتعلمة

اختلف الباحثين والكتاب في تحديد خصائص المنظمة المتعلمة، لذلك سيتم اعداد الجدول (2) ليوضح خصائص المنظمة المتعلمة من جهة نظر بعض الباحثين والكتاب.

جدول (2) خصائص المنظمة المتعلمة من جهة نظر بعض الباحثين والكتاب.

| ت | الباحث/السنة | النماذج الذهنية | التفكير النظمي | الاجادة الشخصية | الرؤية المشتركة | التعلم الفرقي |
|---|--------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| 1 | Senge,1990 | * | * | * | * | * |
| 2 | Yang etal,2004 | * | * | * | * | * |
| 3 | Najafbagy &doroudi, 2009 | * | * | * | * | * |
| 4 | Qurtubi,2010 | * | * | * | * | * |
| 5 | Di Schiena etal,2013 | * | * | * | * | * |

وبالاستناد الى الجدول اعلاه سيتم اعتماد الابعاد التالية(النماذج الذهنية، التفكير النظمي، الاجادة الشخصية، الرؤية المشتركة والتعلم الفرقي).

1. **النماذج الذهنية:** وهي ما يختزنه اعضاء المنظمة من صور وافتراضات في اذهانهم تؤثر في الطريقة التي يفهمون ويتعاملون بها مع الأشياء من حولهم و يتصرفون من خلالها أي انها تؤثر في فهمهم للأشياء و في تصرفاتهم، أي تؤثر في أسلوب أداء العمل في المنظمات . (Senge, 2004:11) و النماذج الذهنية في العادة تكون ضمنية او غير مرئية فالاتجاه الراسخ بين المديرين في الشركات التصنيعية نحو الجودة الرديئة في الإنتاج بسبب العمال الذين يستخدمون مبادئ خاطئة بخصوص تحسين الجودة هذا التأمل يوجه النماذج الذهنية بشكل مباشر في التأثير السلبي للخرائط الذهنية الضمنية شبه الدائمة التي يحتفظ الأفراد بها في ذاكرتهم الطويلة. وهناك نوعان من المهارات اللازمة لبناء النماذج الذهنية (الرشودي،2007:131) :

1. التأمل: هو الإبطاء في التفكير من أجل زيادة الوعي بالطريقة التي تتشكل بها النماذج الذهنية.

2. الاستفسار: هو إجراء المحادثة ومشاركة الرؤى وتطوير المعرفة عن افتراضات الفرد و الآخرين.

2- **التفكير النظمي:** هي تلك المجموعة من المعارف و الوسائل التي استحدثت على مدى السنوات الماضية لفهم الظواهر جميعها(Senge, 2004:10). اذ يعد من الابعاد المهمة والمكملة لخصائص المنظمة المتعلمة من اجل صياغة هياكل متماسكة للتطبيقات والنظريات وكذلك في اعتباره اطار يؤكد على فهم العلاقات للظواهر المختلفة(Najafbagy &doroudi, 2009:218).

3- **الاجادة الشخصية:** وهو قدرة الشخص على التفوق أو البراعة الذاتية إذا تؤكد على قيام أعضاء المنظمة بتوضيح رؤيتهم الشخصية والمستقبلية وتعميمها بشكل مستمر مع التركيز على الطاقات و القدرات وزيادة قدرة التحمل، الصبر و العمل والموضوعية (Senge, 2004:10). حيث ان الاجادة الشخصية تظهر درجة الحكم الشخصي لكل شخص ومدى انفتاحه على الاشخاص الاخرين داخل المنظمة المتعلمة (schermerhorn,2008:74).

4- **الرؤية المشتركة:** تشير إلى قدرة الأعضاء داخل المنظمة على وضع صورة مشتركة لمستقبل المنظمة التي يسعون من أجل تحقيقها والوصول إليها (Senge, 2004:12). إذ يعد بناء نظرة متماثلة للمنظمة المتعلمة يستند على النظر للمنظمة على أنها اتساق من الجماعات التي تتداخل فيما بينها حول معنى مشترك وهدف مشترك ويعمل الأعضاء كمتطوعين لا تفرض عليهم سلطة رسمية وإنما يتناقلون الرؤية المشتركة بين الأفراد من خلال الاتصال الشخصي بالاعتماد على الشبكات غير الرسمية التي تسمح بالتحدث بحرية و بساطة لتؤدي إلى أحداث تغييرات عميقة في الثقافة (الرشودي، 2007:128).

5- **التعلم الفرقي:** تظهر أهمية التعلم الفرقي عن طريق تأثير الفرق داخل المنظمة إذ تشكل هذه الفرق الهوية التنظيمية للمنظمة والتفاعل الفردي فالأفراد يحملون مجموعة من القيم والمصالح التي تمثل الهوية المستقلة والعلاقات التي تربط هذه الفرق في المستويات التنظيمية المختلفة إذ تؤثر الفرق بالنظام الكلي للمنظمة (wu etal,2002:175). إذ أن التعلم الفرقي يعد هو الذي يبين روح ومهارات التعاون بوصفها الأساس في دراسة الفريق الايجابي (yang etal, 2004:34). حيث يعرف التعلم الفرقي على أنه العملية التي من خلالها يريد المديرون تحسين في قدرة العاملين على فهم المنظمة وبيئتها عن طريق تمكينهم من اتخاذ قرارات ترفع من الفاعلية التنظيمية (البغدادي، 2010:50).

ثانياً: الإبداع التنظيمي

أولاً: مفهوم الإبداع التنظيمي

أعطى الباحثين والكتاب مفاهيم عديدة لمفهوم الإبداع التنظيمي ومنها فهم الأمور بشكل متفوق وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات والتوصل إلى أساليب وطرائق تفضي إلى نتائج متميزة (الشمي، 2011:9). وأشار آخرون إلى الإبداع التنظيمي على أنه يتمثل بقدرة المنظمة على أن تتوصل إلى كل ما هو جديد بحيث يضيف قيمة جديدة وبشكل أسرع وأكبر من باقي المنافسين الآخرين في السوق (نجم، 2003:22). حيث يمثل الجدول (3) آراء بعض الباحثين والكتاب حول تعريف مفهوم الإبداع التنظيمي.

جدول (3) آراء الباحثين والكتاب حول تعريف مفهوم الإبداع التنظيمي

| التعريف | الباحث/ السنة/ الصفحة |
|--|-----------------------|
| أية سلعة أو فكرة التي يتم ادراكها وفهماها من أي شخص على أنها مفيدة وجديدة. | Kotler , 2000:355 |
| استغلال أفكار جديدة بشكل أمثل وناجح. | Drucker,2006:204 |
| تلك المعرفة الناتجة عن اتصالات المنظمة الداخلية حيث ترفع من جودة الحياة للأفراد والبيئة. | Fregger,2007:33 |
| خلق أو تبني فكرة أو سلوك جديد للمنظمة. | (Lam,2009:115) |
| عملية تنطوي على التحكم في الفكرة إلى تسويقها وقبولها أو نشرها في السوق. | Martins,2012:27 |
| فكرة أو منتج جديد أو طريقة جديدة أو خدمة جديدة أو عملية جديدة أو تقنية جديدة أو | Demircioglu,2016:1 |

ان الابداع التنظيمي هو قدرة المنظمة على الابتكار في الوسائل الجديدة وفي الاساليب التي تستعملها لملائمة متطلبات الحياة الجديدة بما يمكنها من المنافسة والبقاء في البيئة سريعة التغيير.

ثانيا: اهمية الابداع التنظيمي

تبرز أهمية الابداع التنظيمي من حاجة المنظمات له، وتتمثل حاجة المنظمات للإبداع فيما يلي (معراج، 2014:34)، (الشيباوي، 2014:84) و (soparnot,2011:641):

1. أهمية الاشخاص المبدعين للمنظمات لرفع كفاءتها ونتاجية الخدمات بشكل مميز.
2. أهمية الاساليب الحديثة والمبتكرة للمنظمات الحكومية والتي تتناسب مع البيئة.
3. تساعد تلك المنظمات في إدارة عملياتها وحل مشكلاتها.
4. كونه وسيلة للتطور والتجديد لطرائق حلول لمشكلات بطرق مبتكرة موفرة بذلك الوقت والجهد.
5. باعتباره عامل من اهم العوامل الرئيسية التي تواجه القيود والتحديات الجديدة التي تضعها المنافسة الشديدة.
6. اجراء تعديلات مستمرة على الاهداف والسياسات للمنظمة لتلائم البيئة الخارجية.

ثالثا: انواع الابداع التنظيمي

اختلف الباحثين والكتاب حول انواع الابداع التنظيمي حسب ما توصلت اليه دراساتهم وكتاباتهم، يقسم الابداع التنظيمي الى: (خبير، 2008:15-16)

1. الابداع الاداري: هي نشاطات ابداعية تهدف إلى تحسين العلاقات ما بين الأفراد والتفاعل بينهم وذلك من أجل إكمال المهام والأهداف المعنية بالمنظمة ويهتم بالقواعد والأدوار والإجراءات المتعلقة بعمليات الاتصال والتفاعل فيما بين الأفراد و بين الأفراد والبيئة.
2. الابداع الفني: هو ذلك النوع من الإبداع الذي يرتبط مباشرة بالنشاط الرئيس للمنظمة ويتضمن الإنتاج والخدمات والعناصر الجديدة للعمليات التي تؤدي إلى الإنتاج أو الخدمات.
3. الابداع التكميلي: وهو ذلك الإبداع المتصل بالعلاقة بين المنظمة والبيئة التي تعمل بها حيث يتجاوز النشاط أو الأنشطة الرئيسية للمنظمة حيث يؤدي إلى ظهور خدمات وبرامج مثل حملات توعية تشارك فيها بعض المنظمات أو برامج خدمة المجتمع .
4. ابداع المنتج: وهو تقديم منتج جديد ليصبح مكان منتج معن بهدف اشباع حاجات قائمة او كامنة في السوق (حاوي، 2011:54).
5. ابداع العملية: وهو استحداث مكونات جديدة وتقديم معالجة عن طريق تحديد افضل الطرق للقيام بعمل الاشياء.

رابعاً: ابعاد الابداع التنظيمي

اختلف الباحثين والكتاب في تحديد ابعاد الابداع التنظيمي، لذا سنقوم بعرض جدول التالي ليوضح اراء بعض الباحثين والكتاب حول ابعاد الابداع التنظيمي.

جدول (4) اراء بعض الباحثين والكتاب حول ابعاد الابداع التنظيمي

| ت | الباحث/السنة | حل المشكلات | تقبل المخاطرة | تشجيع الابداع | سعة الاتصالات |
|---|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|
| 1 | Anthony,2000:97 | * | * | * | * |
| 2 | الحري،2002:4 | * | * | * | * |
| 3 | بن مرضاح،2006:1 | * | * | * | * |
| 4 | جبار،2010:66 | * | * | * | * |
| 5 | المرشدي،2013:99 | * | * | * | * |

1. حل المشكلات: هي تلك القدرة التي يمتلكها الابداع التنظيمي في امكانية طرح افكار جديدة تتميز بالتنوع لتقديم المساعدة للمنظمات في حل المشكلات التي تواجهها او اماكن النقص والقصور فيها وايجاد الحل المناسب لها.
2. تقبل المخاطرة: يقصد بها القدرة على تولي زمام الامور واخذ المبادرة لتقبل المخاطرة وتبني اساليب وافكار جديدة تحل المشكلات للمنظمة وتحمل مسؤولية تطبيقها.
3. تشجيع الابداع: هو عملية تشجيع المنظمة لأفرادها في تقديمهم وطرحهم للأفكار الإبداعية التي تتال رضا المديرين.
4. سعة الاتصالات: هي تلك التغييرات والمستمرة والتحسينات التي تتخذها المنظمة لزيادة الفاعلية والكفاءة للاتصالات عن طريق ادخال التكنولوجيات الجديدة وانظمة الاتصال المتطورة.

المبحث الثالث

الجانب التحليلي

اولاً: وصف متغيرات البحث

قام الباحث بأعداد الجداول الاتية التي تمثل التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الاهمية لكل بعد من ابعاد المتغيرات.

1- محور المتغير المستقل (خصائص المنظمة المتعلمة)

جدول (5) التكرارات والنسب المئوية والاوزان الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الاهمية لبعده نماذج الذهنية (N=30)

| الترتيب الاهمية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعده |
|--------------------|----------------------|------------------|---------------|------|-------|---------|------------------|-----------|--------|
| 2 | .913 | 3.83 | 6 | 17 | 3 | 4 | 0 | Frequency | MM1 |
| | | | 20.0 | 56.7 | 10.0 | 13.3 | 0 | Percent | |
| 3 | .858 | 3.77 | 5 | 16 | 6 | 3 | 0 | Frequency | MM2 |
| | | | 16.7 | 53.3 | 20.0 | 10.0 | 0 | Percent | |
| 5 | 1.066 | 3.63 | 6 | 13 | 6 | 4 | 1 | Frequency | MM3 |
| | | | 20.0 | 43.3 | 20.0 | 13.3 | 3.3 | Percent | |
| 1 | .885 | 3.90 | 7 | 16 | 4 | 3 | 0 | Frequency | MM4 |
| | | | 23.3 | 53.3 | 13.3 | 10.0 | 0 | Percent | |
| 4 | .907 | 3.73 | 5 | 16 | 5 | 4 | 0 | Frequency | MM5 |
| | | | 16.7 | 53.3 | 16.7 | 13.3 | 0 | Percent | |
| | 0.925 | 3.772 | 29 | 76 | 24 | 18 | 1 | Frequency | MM |
| | | | 20 | 50 | 27 | 13 | 1 | Percent | |

يتضح من الجدول اعلاه ان الفقرة الرابعة جاءت في المركز الاول من حيث ترتيب الاهمية فيما حصلت الفقرة الثالثة على الترتيب الاخير من حيث الاهمية.

جدول (6) التكرارات والنسب المئوية والاوزان الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الاهمية لبعده التفكير النظمي (N=30)

| الترتيب الاهمية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعده |
|--------------------|----------------------|------------------|---------------|------|-------|---------|------------------|-----------|--------|
| 2 | .860 | 3.87 | 6 | 17 | 4 | 3 | 0 | Frequency | ST1 |
| | | | 20.0 | 56.7 | 13.3 | 10.0 | 0 | Percent | |
| 1 | .845 | 3.90 | 7 | 15 | 6 | 2 | 0 | Frequency | ST2 |
| | | | 23.3 | 50.0 | 20.0 | 6.7 | 0 | Percent | |
| 3 | .874 | 3.83 | 7 | 13 | 8 | 2 | 0 | Frequency | ST3 |
| | | | 23.3 | 43.3 | 26.7 | 6.7 | 0 | Percent | |
| 4 | .925 | 3.80 | 6 | 16 | 4 | 4 | 0 | Frequency | ST4 |
| | | | 20.0 | 53.3 | 13.3 | 13.3 | 0 | Percent | |
| 5 | .858 | 3.77 | 5 | 16 | 6 | 3 | 0 | Frequency | ST5 |
| | | | 16.7 | 53.3 | 20.0 | 10.0 | 0 | Percent | |
| | 0.872 | 3.834 | 31 | 77 | 28 | 14 | 0 | Frequency | ST |
| | | | 20 | 51 | 24 | 9 | 0 | Percent | |

اوضح الجدول السابق ان الفقرة الثانية جاءت في المركز الاول من حيث ترتيب الاهمية فيما حصلت الفقرة الخامسة على الترتيب الخامس من حيث الاهمية.

جدول (7) التكرارات والنسب المئوية والاوزان الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الاهمية لبعء الاجادة الشخصية (N=30)

| الترتيب الاهمية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعء |
|--------------------|----------------------|------------------|---------------|------|-------|---------|------------------|-----------|-------|
| 4 | 1.048 | 3.27 | 2 | 13 | 8 | 5 | 2 | Frequency | PM 1 |
| | | | 6.7 | 43.3 | 26.7 | 16.7 | 6.7 | Percent | |
| 5 | .935 | 3.23 | 2 | 10 | 12 | 5 | 1 | Frequency | PM 2 |
| | | | 6.7 | 33.3 | 40.0 | 16.7 | 3.3 | Percent | |
| 3 | 1.042 | 3.50 | 3 | 16 | 6 | 3 | 2 | Frequency | PM 3 |
| | | | 10.0 | 53.3 | 20.0 | 10.0 | 6.7 | Percent | |
| 1 | .923 | 3.90 | 8 | 14 | 5 | 3 | 0 | Frequency | PM 4 |
| | | | 20.7 | 46.7 | 16.7 | 10.0 | 0 | Percent | |
| 2 | .847 | 3.80 | 5 | 17 | 5 | 3 | 0 | Frequency | PM 5 |
| | | | 16.7 | 56.7 | 16.7 | 10.0 | 0 | Percent | |
| | 0.959 | 3.54 | 20 | 70 | 36 | 19 | 5 | Frequency | PM |
| | | | 13 | 45 | 30 | 12 | 4 | Percent | |

يتضح من الجدول اعلاه ان الفقرة الرابعة جاءت في الترتيب الاول من حيث الاهمية فيما حصلت الفقرة الثانية على الترتيب الاخير من حيث الاهمية.

جدول (8) التكرارات والنسب المئوية والاوزان الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الاهمية لبعء الرؤية المشتركة (N=30)

| الترتيب الاهمية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعء |
|--------------------|----------------------|------------------|---------------|------|-------|---------|------------------|-----------|-------|
| 3 | 1.040 | 3.57 | 4 | 15 | 7 | 2 | 2 | Frequency | SV 1 |
| | | | 13.3 | 50.0 | 23.3 | 6.7 | 6.7 | Percent | |
| 4 | 1.070 | 3.40 | 5 | 9 | 10 | 5 | 1 | Frequency | SV 2 |
| | | | 16.7 | 30.0 | 33.3 | 16.7 | 3.3 | Percent | |
| 2 | .999 | 3.63 | 5 | 14 | 7 | 3 | 1 | Frequency | SV 3 |
| | | | 16.7 | 46.7 | 23.3 | 10.0 | 3.3 | Percent | |
| 1 | .887 | 3.80 | 4 | 20 | 3 | 2 | 1 | Frequency | SV 4 |
| | | | 13.3 | 66.7 | 10.0 | 6.7 | 3.3 | Percent | |
| 5 | 1.064 | 3.20 | 3 | 9 | 11 | 5 | 2 | Frequency | SV 5 |
| | | | 10.0 | 30.0 | 36.7 | 16.7 | 6.7 | Percent | |
| | 1.012 | 3.52 | 21 | 67 | 39 | 17 | 7 | Frequency | SV |
| | | | 14 | 42 | 26 | 12 | 4 | Percent | |

يتضح من الجدول اعلاه ان الفقرة الرابعة جاءت في المركز الاول من حيث ترتيب الاهمية فيما حصلت الفقرة الخامسة على الترتيب الاخير من حيث الاهمية.

جدول (9) التكرارات والنسب المئوية والاوزاسط الحسابية والانحرافات المعيارية
وترتيب الاهمية لبعء التعلم الفرقي (N=30)

| الاهمية | ترتيب | الانحراف المعيارى | الوسط الحسابى | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعء |
|---------|-------|-------------------|---------------|------------|------|-------|---------|---------------|-----------|-------|
| 1 | 1 | .999 | 3.63 | 5 | 14 | 7 | 3 | 1 | Frequency | TL1 |
| | | | | 16.7 | 46.7 | 23.3 | 10.0 | 3.3 | Percent | |
| 1 | 1 | .964 | 3.63 | 5 | 13 | 9 | 2 | 1 | Frequency | TL 2 |
| | | | | 16.7 | 43.3 | 30.0 | 6.7 | 3.3 | Percent | |
| 2 | 2 | 1.040 | 3.43 | 4 | 11 | 11 | 2 | 2 | Frequency | TL 3 |
| | | | | 13.3 | 36.7 | 36.7 | 6.7 | 6.7 | Percent | |
| 4 | 4 | 1.114 | 3.00 | 3 | 7 | 9 | 9 | 2 | Frequency | TL 4 |
| | | | | 10.0 | 23.3 | 30.0 | 30.0 | 6.7 | Percent | |
| 3 | 3 | 1.094 | 3.10 | 2 | 11 | 7 | 8 | 2 | Frequency | TL 5 |
| | | | | 6.7 | 36.7 | 23.3 | 26.7 | 6.7 | Percent | |
| | | 1.0422 | 3.358 | 19 | 56 | 43 | 24 | 8 | Frequency | TL |
| | | | | 12 | 56 | 36 | 27 | 5 | Percent | |

اوضح الجدول اعلاه ان الفقرتين الاولى والثانية جاءت في الترتيب الاول من حيث الاهمية فيما حصلت الفقرة الرابعة على الترتيب الاخير من حيث الاهمية.

2-محور المتغير التابع (الابداع التنظيمي)

جدول (10) التكرارات والنسب المئوية والاوزاسط الحسابية والانحرافات المعيارية
وترتيب الاهمية لبعء حل المشكلات (N=30)

| الاهمية | ترتيب | الانحراف المعيارى | الوسط الحسابى | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعء |
|---------|-------|-------------------|---------------|------------|------|-------|---------|---------------|-----------|-------|
| 3 | 3 | 1.048 | 3.73 | 7 | 13 | 6 | 3 | 1 | Frequency | PS1 |
| | | | | 23.3 | 43.3 | 20.0 | 10.0 | 3.3 | Percent | |
| 4 | 4 | 1.184 | 3.67 | 7 | 13 | 6 | 1 | 3 | Frequency | PS2 |
| | | | | 23.3 | 43.3 | 20.0 | 3.3 | 10.0 | Percent | |
| 1 | 1 | .718 | 4.03 | 7 | 18 | 4 | 1 | 0 | Frequency | PS3 |
| | | | | 23.3 | 60.0 | 13.3 | 3.3 | 0 | Percent | |
| 2 | 2 | .805 | 3.80 | 5 | 16 | 7 | 2 | 0 | Frequency | PS4 |
| | | | | 16.7 | 53.3 | 23.3 | 6.7 | 0 | Percent | |
| | | 0.93875 | 3.8075 | 26 | 60 | 23 | 7 | 4 | Frequency | PS |
| | | | | 29 | 58 | 19 | 5 | 3 | Percent | |

بين الجدول اعلاه ان الفقرة الثالثة حصلت على الترتيب الاول من حيث الاهمية فيما حصلت الفقرة الثانية على الترتيب الاخير من حيث الاهمية.

جدول (11) التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الاهمية لبعء تقبل المخاطرة (N=30)

| الاهمية ترتيب | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعء |
|---------------|-------------------|---------------|------------|------|-------|---------|---------------|-----------|-------|
| 2 | .803 | 4.10 | 10 | 14 | 5 | 1 | 0 | Frequency | RA1 |
| | | | 33.3 | 46.7 | 16.7 | 3.3 | 0 | Percent | |
| 4 | .890 | 3.97 | 9 | 13 | 6 | 2 | 0 | Frequency | RA2 |
| | | | 30.0 | 43.3 | 20.0 | 6.7 | 0 | Percent | |
| 3 | .830 | 4.00 | 7 | 18 | 4 | 0 | 1 | Frequency | RA3 |
| | | | 23.3 | 60.0 | 13.3 | 0 | 3.3 | Percent | |
| 1 | .915 | 4.30 | 16 | 9 | 3 | 2 | 0 | Frequency | RA4 |
| | | | 53.3 | 30.0 | 10.0 | 6.7 | 0 | Percent | |
| | 0.8595 | 4.0925 | 42 | 54 | 18 | 5 | 1 | Frequency | RA |
| | | | 33 | 50 | 11 | 4 | 1 | Percent | |

يتضح من الجدول اعلاه ان الفقرة الرابعة جاءت في المركز الاول من حيث ترتيب الاهمية فيما حصلت الفقرة الثانية على الترتيب الاخير من حيث الاهمية.

جدول (12) التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الاهمية لبعء تشجيع الابداع (N=30)

| الاهمية ترتيب | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | التكرار | البعء |
|---------------|-------------------|---------------|------------|------|-------|---------|---------------|-----------|-------|
| 1 | .913 | 4.17 | 13 | 11 | 4 | 2 | 0 | Frequency | IC1 |
| | | | 43.3 | 36.7 | 13.3 | 6.7 | 0 | Percent | |
| 2 | .817 | 3.77 | 5 | 15 | 8 | 2 | 0 | Frequency | IC2 |
| | | | 16.7 | 50.0 | 26.7 | 6.7 | 0 | Percent | |
| 2 | .971 | 3.77 | 7 | 12 | 9 | 1 | 1 | Frequency | IC3 |
| | | | 23.3 | 40.0 | 30.0 | 3.3 | 3.3 | Percent | |
| 3 | .907 | 3.27 | 6 | 3 | 8 | 13 | 6 | Frequency | IC4 |
| | | | 20.0 | 10.0 | 26.7 | 43.3 | 20.0 | Percent | |
| | 0.902 | 3.745 | 31 | 41 | 29 | 18 | 1 | Frequency | IC |
| | | | 20 | 32 | 20 | 11 | 1 | Percent | |

بين الجدول اعلاه ان الفقرة الاولى جاءت في الترتيب الاول من حيث الاهمية فيما حصلت الفقرة الرابعة على الترتيب الاخير من حيث الاهمية.

2-معامل الانحدار

يوضح الجدول التالي الانحدار لكل بعد من ابعاد محور خصائص المنظمة المتعلمة وتأثيرها على الابداع التنظيمي:

جدول (15) معامل انحدار محور خصائص المنظمة المتعلمة وابعاده

على الابداع التنظيمي (N=30)

| المحور | معامل التحديد R ² | معامل التحديد المصحح | قيمة معلمة الانحدار | قيمة t المحسوبة | معنوية قيمة t | قيمة درين- واتسون | القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي | ترتيب الاهمية |
|------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------|-------------------------------|-------------------|------------------------------------|---------------|
| النماذج الذهنية | %47 | %47 | 0.69 | 11.577 | معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1% | 1.7 | لا توجد مشكلة | 2 |
| التفكير النظامي | %39 | %39 | 0.63 | 9.831 | معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1% | 1.7 | لا توجد مشكلة | 4 |
| الاجادة الشخصية | %28 | %28 | 0.53 | 7.660 | معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1% | 1.7 | لا توجد مشكلة | 5 |
| الرؤية المشتركة | %45 | %44 | 0.67 | 10.985 | معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1% | 1.7 | لا توجد مشكلة | 3 |
| التعلم الفرقي | %54 | %54 | 0.73 | 13.287 | معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1% | 1.7 | لا توجد مشكلة | 1 |
| خصائص المنظمة المتعلمة | 59% | 58% | 0.76 | 14.513 | معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1% | 1.7 | لا توجد مشكلة | |

يتضح من الجدول السابق ان معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بلغ (59%، 58%) اما قيمة معلمة الانحدار فقد بلغت (0.78) وبلغت قيمة t المحسوبة (14.513) وكانت معنوية تحت مستوى دلالة 5% و 1% واوضحت قيمة درين واتسون عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي وهذا يؤدي بنا الى قبول الفرضية الرئيسية الثانية الخاصة بوجود علاقة تأثير بين محور خصائص المنظمة المتعلمة ومحور الابداع التنظيمي.

اما فيما يخص الابعاد الفرعية لمحور خصائص المنظمة المتعلمة (النماذج الذهنية، التفكير النظامي، الاجادة الشخصية، الرؤية المشتركة والتعلم الفرقي) فقد كان معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بلغ (47%، 39%، 28%، 45%، 54%) ومعامل التحديد المصحح (47%، 39%، 28%، 44%، 54%) على التوالي اما قيمة معلمة الانحدار فقد بلغت (0.69، 0.63، 0.53، 0.67، 0.73) على التوالي وبلغت قيمة t المحسوبة (11.577، 9.831، 7.660، 10.985، 13.287) على التوالي وكانت جميعها معنوية تحت مستوى دلالة 5% و 1% واوضحت قيمة درين واتسون عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي وهذا يؤدي بنا الى قبول الفرضيات الفرعية الثانية الخاصة بوجود علاقة تأثير بين ابعاد محور خصائص المنظمة المتعلمة ومحور الابداع التنظيمي.

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- وجود علاقة ارتباط معنوية بين محور خصائص المنظمة المتعلمة ومحور الابداع التنظيمي.
- 2- حصول بعد التعلم الفرقي على المستوى الاول في علاقته مع محور الابداع التنظيمي من حيث الاهمية وهذا يدل على اهتمام الكلية ميدان البحث به ليساعدها على تحقيق عملية الابداع داخلها.
- 3- بينت الدراسة اتفاق افراد العينة على ان زيادة اهتمام الكلية بخصائص المنظمة المتعلمة وابعادها (النماذج الذهنية، التفكير النظمي، الاجادة الشخصية، الرؤية المشتركة والتعلم الفرقي) يؤدي السرعة في حصول المنظمة على الابداع الذي تطلبه.
- 4- من خلال نتائج الدراسة احتل بعد الاجادة الشخصية المستوى الاخير من حيث الاهمية واهتمام عينة الدراسة به على الرغم من كونه عنصر اساسي في سعي المنظمات نحو التعلم.
- 5- اظهرت نتائج الدراسة ضعفا في تبني التفكير النظمي وتقديم افكار جديدة وخالقة كونها تمثل البنية التحتية للأبداع التنظيمي.

ثانياً: التوصيات

- 1- ضرورة قيام الكلية ميدان البحث بتشجيع قدرات التفوق والمبادرة الذاتية للأشخاص من خلال التركيز على الطاقات و القدرات وزيادة قدرة التحمل والصبر و العمل والموضوعية.
- 2- القيام بعملية التطوير المستمر للقدرات الابداعية للكوادر والموظفين عن طريق المشاركة في اقامة دورات تدريبية لمساعدة الكلية في تحقيق اقصى طاقات الابداع.
- 3- تبني التفكير النظمي من خلال استحداث طرق ووسائل جديدة ومستحدثة توصل الى ذلك.
- 4- على الكلية السعي لكي تطور قدرات الموارد البشرية لديها لكي تكون قادرة على ان تحقق اقصى استفادة منهم في العمليات الابداعية.
- 5- نظرا لحصول التعلم الفرقي على المستوى الاول من حيث الاهمية، يوصي الباحث بضرورة الاهتمام بفرق التعلم من خلال تشجيع روح الحوار بين الافراد والجماعات وزيادة القدرة على استقبال المعلومات وتحليلها ودراستها وتقبل التغيير التنظيمي الذي يصاحب عملية التعلم.

المصادر العربية

1. البغدادي، عادل هادي والعبادي، هاشم فوزي، (2010) "التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الادارية المعاصرة" الطبعة الاولى، الوراق للنشر والتوزيع، الاردن.

2. بن زرعه، سوسن بنت محمد. (2014) "مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في جامعة الاميرة نوره بنت عبد الرحمن من وجهة نظر رئيسات الاقسام الاكاديمية" المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد(3)، عدد (9).
3. بن مرضاح، نجوى بنت سالمين. (2006) "العلاقة ما بين سلوك القيادة والابداع الاداري عند المرؤوسين دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز" رسالة ماجستير في علوم الادارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز.
4. جبار، تغريد صادق. (2010) "اثر عوامل التغير في الابداع" رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة مؤتة، الاردن.
5. حاوي، ايمان عسكر. (2011) "الابداع التنظيمي وتأثيره في الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة" مجلة الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، مجلد 4، عدد 8.
6. الحربي، عصيب موسى. (2002) "اثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الابداع لدى المدراء في الاجهزة الحكومية السعودية" رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة الملك سعود.
7. خبير، سيد عيد. (2008) "التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية" ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
8. الرشودي، محمد بن علي إبراهيم. (2007) "بناء أنموذج للمنظمة المتعلمة كمدخل لتطوير الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية" أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
9. الرفاعي، محمد نايف محمد والشيايب، احمد محمد سعيد حسن والروابده، محمد علي . (2013) "مستوى تطبيق المنظمة المتعلمة ومعوقاتها كما يراها العاملون في المؤسسات العامة الأردنية في محافظة إربد" المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد (9) ، عدد (1).
10. الساعدي، مؤيد نعمة . (2013) "كيف تدار منظمات الالفية الثالثة: مدخل في فلسفة التعلم التنظيمي" الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
11. الشيباوي، حامد كاظم متعب. (2014) "امكانية توظيف اللا ملموسات في تحقيق الابداع التنظيمي" مجلة المثلى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 8.
12. الشيمي، اشرف عبد الرحمن. (2011) "ادارة المعرفة وراس المال الفكري" مطبعة علاء الدين، البعة الاولى، القاهرة، مصر.
13. صقر، هدى. (2002) "المنظمة المتعلمة في عصر تكنولوجيا المعلومات" المؤتمر العلمي لسابع والعشرون للإحصاء وتطبيقات علوم الحاسوب والاستثمار في مجالات وتقنيات الإدارة الحديثة، القاهرة .
14. عبد الفتاح، فداء غازي يوسف الحاج. (2013) "درجة توافر خصائص المنظمة المتعلمة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية ووسطها من وجهة نظرهم" رسالة ماجستير في الادارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح في نابلس، فلسطين.
15. المرشدي، ستار كاظم. (2013) "تعزيز المقدرات الابداعية في ظل ممارسات ادارة الموهبة" رسالة ماجستير غير منشوره في العلوم الادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية.
16. معراج، قدرى احمد. (2014) "أثر التمكين الاداري على الابداع التنظيمي - دراسة ميدانية بمديرية الصيانة لشركة سوناطراك - بسكرة" رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

17. المليحي، رضا إبراهيم.(2010) "إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي مدخل للجامعة المتعلمة في مجتمع المعرفة" مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
18. نجم، عبود نجم.(2003) "إدارة الابتكارات: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة" دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن.

المصادر الانكليزية

1. Anthony, R.(2000)"Determinants Of Successful Organizational Innovation" Journal Of Management Practice, Vol 3, No 1.
2. Arora, Rahul.(2000)" Encyclopedic Dictionary Of Organization Behavior" Volume 1(A-N), New Delhi, India, Pp: 215-216.
3. Demircioglu, Mehmet Akif.(2016)."Organizational Innovation "School Of Public And Environmental Affairs, Indiana University-Bloomington, Bloomington, IN, USA.
4. Di Schiena, Raffaella , Letens, Geert , Eileen, Van Aken And Jennifer, Farris.(2013)"Relationship Between Leadership And Characteristics Of Learning Organizations In Deployed Military Units: An Exploratory Study" Adm. Sci, 3,Pp:143–165.
5. Drucker, Peter F.(2006)"The Discipline Of Innovation" The Harvard Business Review,Vol (36), No (6).
6. Fregger, B.(2007)"Winning With Innovation" American Creativity Association.
7. Garvin, David.(2000)"Learning In Action Aguid To Putting The Learning Organization To Work" Harvard Business School Press.
8. Givel, Yves P.(2014)"An Investigation Of An Organization's Journey Towards Becoming A Learning Organization, And The Skills That Help Leaders To Create The Conditions And Structures Characteristic Of A Learning Organization" Doctoral Thesis Of Social Science At The University Of Leicester School Of Management .
9. Hudaib, Luad E.(2009)"Analyzing The Relationship Between The Learning Organization Characteristics And Their Effects On The Total Quality Management Criteria "Applied Study On Jordanian Commercial Banks, Master Thesis Science Degree, Business Middle East University For Graduate Studies.
- 10.Kotler, Philip.(2000)"Marketing Management" The M.Llennium Ed , Perntic- Hall, International, United Sties Of America.
- 11.Lam, A.(2009)"Organizational Innovation" The Oxford Handbook Of Innovation. Oxford University Press, Oxford.

12. Martins, Glauciene Silva.(2012)" **Organizational Innovation: A Comparative Analysis Between Brazil And Portugal**" European Journal Of Business And Social Sciences, Vol. 1, No. 5, Pp 23-40.
13. Najafbagy, Reza & Doroudi, Homa.(2010)"**Model Of Learning Organization In Broadcasting Organization Of Islamic Republic Of Iran**" Serbian Journal Of Management, 5 (2), Pp:213-225.
14. Qurtubi, Ahmad.(2011)" **Learning Organization In Improving Academic Services Quality**" International Journal Of Administrative Science & Organization, Vol (18) , No (3), Pp: 229-238.
15. Senge, Peter.(1990)"**The Fifth Discipline**" The Art And Practice Of The Learning Organization, New York.
16. Senge, Peter.(2004)"**The Fifth Discipline**" The Art And Practice Of The Learning Organization, New York.
17. Senge, Peter.(2006)"**The Fifth Discipline**" The Art And Practice Of The Learning Organization, New York.
18. Soparnot, W.(2011)"**The Concept Of Organization Change Capacity**" Journal Of Organizational Change Management, Vol 24, No 5.
19. Wu, Wann ,Yih, Chwan And Jeng, Sin.(2002)"**Interrelationships Between Tmt Management Styles And Organizational Innovation**" Industrial Management And Data Systems, 102 (3), Pp:171- 183.
20. Yang, B.(2004)"**The Construct Of The Learning Organization Dimensions: Management And Validation**" Human Recourse Development Quarterly, 15(1).
21. <https://Mohammadsalahat.Wordpress.Com>

﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ﴾

م/ استمارة استبيان

الاستاذ المحترم...

الاستاذة المحترمة...

نضع بين ايديكم استمارة الاستبيان تم اعدادها من اجل متطلبات البحث العلمي الموسوم ب(امكانية توظيف خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق الابداع التنظيمي- دراسة تحليلية لآراء عينة من اساتذة كلية المستقبل الجامعة).

وان دقة اجابتم عن اسئلة الاستبيان بصدق تساهم بشكل كبير في الحصول على النتائج الدقيقة يرجى التفضل بالإجابة على جميع الاسئلة مع الرجاء بعدم ترك اي سؤال لان ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل والقياس، علما ان البيانات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وتتسم البيانات بطابع السرية والامانة العلمية وليس هنالك حاجة لذكر اسم المستجيب.

ملاحظة:

(يرجى وضع علامة (√) في الحقل الذي تراه مناسباً ويمثل وجهة نظرك الخاصة)

أ. د حامد كاظم متعب

Pof.D.hamid k .mutaab

hamidalshibawi@yahoo.com

الباحث

علاء حمزه هادي

Alaa h. hadi

helalvalah@gmail.com

اولاً: المتغير المستقل/ خصائص المنظمة المتعلمة: المنظمة التي تتعلم جماعيا وبشكل فعال ومستمر. وتتكون من الابعاد

التالية:

| ابعاد القياس | | | | الفقرات | |
|--------------|------|-------|------|---------|--|
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق | النماذج الذهنية |
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق | تماما |
| تماما | اتفق | | | | |
| | | | | | 1- تهيئة الكلية الاجواء المناسبة لتقديم اراء متقاربة. |
| | | | | | 2- يستخدم منتسبو الكلية طرائق اتصال تركز على انماط تعلم متعددة. |
| | | | | | 3- يرحب المنتسبون بالمناقشات الموجهة للتنمية المهنية المستمرة. |
| | | | | | 4- يشعر المنتسبون بوجود الحوار المهني الذي يخدم المصلحة العامة. |
| | | | | | 5- يسود العلاقة بين الزملاء جو من الثقة والصراحة والاحترام المتبادل. |
| ابعاد القياس | | | | الفقرات | |
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق | التفكير النظامي |
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق | تماما |
| تماما | اتفق | | | | |
| | | | | | 1- يسعى منتسبو الكلية الى ادراك تأثير تعاملهم وممارساتهم. |
| | | | | | 2- ينظر المنتسبون الى الكلية بوصفها جزء من المجتمع المحلي. |
| | | | | | 3- لا يتردد المنتسبون في تجربة مداخل اخرى لحل المشكلات. |
| | | | | | 4- يدرك المنتسبون ان للكلية اهمية في الوعي الفكري والثبات على المبادئ. |
| | | | | | 5- يطور المنتسبون قدراتهم لتناسب مع الظروف والمعطيات الجديدة. |

| ابعاد القياس | | | | | الفقرات | |
|--------------|----|-------|------|------------|--|---|
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق تماما | الاجادة الشخصية | |
| | | | | | | 1- تولى الكلية اهتماما كبيرا في التنمية المهنية للمنتسبين. |
| | | | | | | 2- يستخدم منتسبو الكلية البرامجيات وقواعد البيانات في تقديم الخدمة. |
| | | | | | | 3- يمكن المنتسبون من الوصول الى المعلومات بسرعة وسهولة. |
| | | | | | | 4- يبحث المنتسبون عن المعرفة التي تساهم في تطوير ادائهم وعملهم. |
| | | | | | | 5- يسعى المنتسبون الى التعرف على المستجد في مجال الاعمال. |
| ابعاد القياس | | | | | الفقرات | |
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق تماما | الرؤية المشتركة | |
| | | | | | 1- يتعاون منتسبي الكلية معا في بناء رؤية واهداف مشتركة للكلية. | |
| | | | | | 2- يؤمن المنتسبين بالرؤية التي تساهم في نجاح الكلية. | |
| | | | | | 3- تهدف اجتماعات المنتسبين الى التركيز على تحقيق نتائج خدمية ونوعية. | |
| | | | | | 4- يرى المنتسبين ان نجاح الكلية في مهامها نجاحا للجميع. | |
| | | | | | 5- تناقش الخطة التطويرية المتعلقة بالكلية مع جميع المنتسبين. | |
| ابعاد القياس | | | | | الفقرات | |
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق تماما | التعلم الفرقي | |
| | | | | | 1- تسود العلاقات الاجتماعية والعمل التشاركي بين منتسبي الكلية. | |
| | | | | | 2- تنتشر روح تبادل الادوار والمساندة بين اعضاء الفريق. | |
| | | | | | 3- تنتشر الثقة والاحترام المتبادل بين اعضاء الفريق. | |
| | | | | | 4- يستثمر المنتسبين الاخطاء في تنفيذ المهام لتكون فرص تعلم للآخرين. | |
| | | | | | 5- توجد اساليب متنوعة ومشجعة للتواصل بن منتسبي الكلية. | |

ثانيا: المتغير التابع/ الابداع التنظيمي: عملية جمع وتحويل الافكار والآراء المبدعة من حيث مصدرها ونوعها الى واقع فريد من نوعه. ويتكون من الابعاد الفرعية التالية:

| ابعاد القياس | | | | | الفقرات |
|--------------|----|-------|------|------------|---|
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق تماما | حل المشكلات |
| | | | | | 1- تحاول الكلية دائما اكتشاف المشكلات بهدف حلها. |
| | | | | | 2- تتابع الكلية المشكلات التي يعاني منها الاخرين في العمل. |
| | | | | | 3- تقوم الكلية بتطبيق افكار وطرائق جديدة لحل المشكلات التي تواجه العمل. |
| | | | | | 4- يبحث المنتسبون عن المعرفة التي تساهم في تطوير ادائهم وعملهم. |

| ابعاد القياس | | | | | الفقرات |
|--------------|----|-------|------|------------|---|
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق تماما | تقبل المخاطرة |
| | | | | | 1- لدى الكلية فريق عمل تسوده روح المجازفة والمخاطرة. |
| | | | | | 2- تخصص الكلية وقتا لتنفيذ ومتابعة افكار تتسم بمخاطرة عالية. |
| | | | | | 3- تمتلك الكلية وحدة خاصة بمتابعة الافراد المبدعين وذوى الاعمال ذات المخاطرة. |
| | | | | | 4- تشجع الكلية الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الاعمال المناطة بهم. |
| ابعاد القياس | | | | | الفقرات |
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق تماما | تشجيع الابداع |
| | | | | | 1- تقدم الكلية حوافز لمكافاة الافراد المبدعين والحرص على استمرارهم بالابداع. |
| | | | | | 2- اعتماد الكلية لوحات شرف للإعلان عن الاساتذة المبدعين. |
| | | | | | 3- تشجع الكلية الافراد الذين يفكرون خارج نطاق عملهم. |
| | | | | | 4- تهتم الكلية بالمبادرات الفردية والافكار الابداعية التي تقدم من المبدعين. |
| ابعاد القياس | | | | | الفقرات |
| لا اتفق | لا | محايد | اتفق | اتفق تماما | سعة الاتصالات |
| | | | | | 1- تبذل عمادة الكلي الجهد في توسيع مجال الاتصالات الوظيفية خارج حدود العمل. |
| | | | | | 2- تطور الكلية العلاقات الراسية والافقية مع زملاء العمل. |
| | | | | | 3- توسع الكلية العلاقات مع ذوي الاختصاص خارج منطقة العمل. |
| | | | | | 4- تملك الكلية شبكة معلومات للحصول على المعلومات وبيانات ذات صلة بالعمل. |